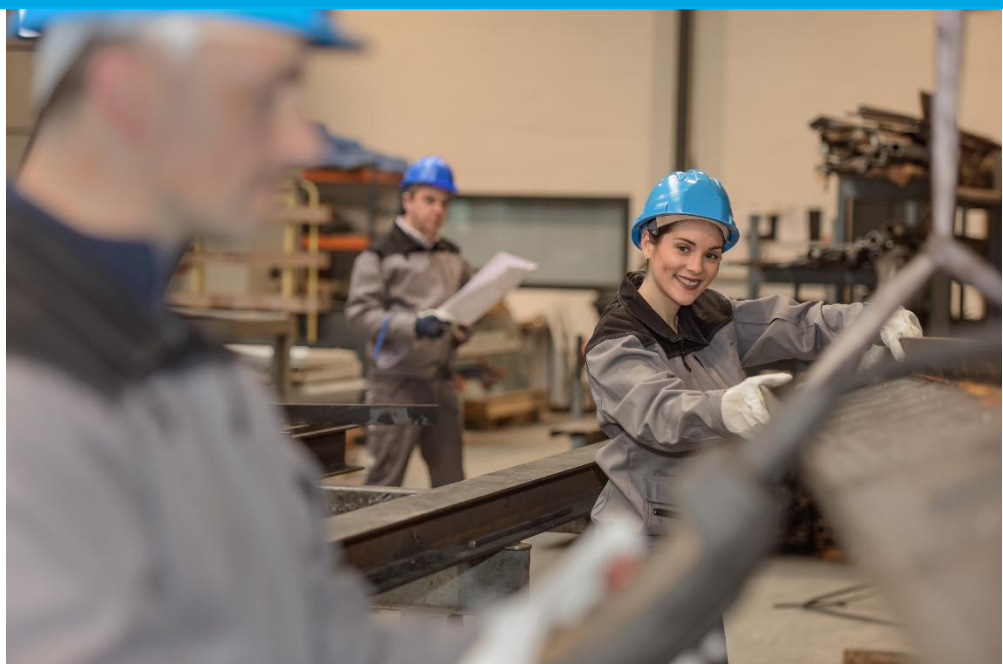


Rapport 6:2026

Forsøk med midler til samarbeid om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Statusrapport 2025



Malin Dahle
Henriette Skyberg
Hilde Kullerud
Anne May Melsom
Pia Dybvik Staalesen

Malin Dahle, Henriette Skyberg, Hilde Kullerud, Anne May Melsom,
Pia Dybvik Staalesen

Forsøk med midler til samarbeid om tilrettelagt fag – og yrkesopplæring.

STATUSRAPPORT 2025

Ideas2evidence rapport 6/2026

© ideas2evidence 2026

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Telefon: 91817197

post@ideas2evidence.com

Bergen, januar 2026

ISBN 978-82-8441-085-2

Innhold

Kapittel 1. Innledning	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Status for forsøket	8
Kapittel 2. Laget rundt bruker og Individrettet oppfølging	11
2.1 Beskrivelse og status i hvert prosjekt	11
2.2. Sentrale grep, metoder eller arbeidsmåter	17
2.3. Utfordringer i prosjektene	20
Kapittel 3: Karriereveiledning	23
3.1 Beskrivelse og status i hvert prosjekt	23
3.2. Sentrale grep, metoder eller arbeidsmåter	27
3.3. Utfordringer i prosjektene	29
Kapittel 4: Avklaring og kartlegging/veien inn i opplæring	31
4.1 Beskrivelse og status i hvert prosjekt	31
4.2. Sentrale grep, metoder eller arbeidsmåte	35
4.3 Utfordringer i prosjektene	37
Kapittel 5: Realkompetansevurdering	40
5.1 Beskrivelse og status i hvert prosjekt	40
5.2. Sentrale grep, metoder eller arbeidsmåter	43
5.3. Utfordringer i prosjektene	45
Kapittel 6. Utvikling av samhandlingsstrukturer	47
6.1 Beskrivelse og status i hvert prosjekt	47
6.2. Sentrale grep, metoder eller arbeidsmåter	50
6.3. Utfordringer i prosjektene	51
Kapittel 7. Foreløpige resultater	53
7.1 Brukernivå	53
7.2 Tjenestenivå	54
7.3 Utfordringer med resultatmålinger	56
Kapittel 8 Erfaringer med samarbeidet	58

8.1 Prosjektenes betydning for samarbeidet	58
8.2 Sentrale utfordringer i samarbeidet.....	60
Kapittel 9 Oppsummering og anbefalinger	65
9.1. Oppsummering	65
9.2. Anbefalinger og innspill.....	66
Litteratur	68

Kapittel 1: Innledning

Dette er andre statusrapport i følgeforskningen tilknyttet Forsøk med midler til tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Rapporten presenterer erfaringer og funn fra 24 prosjekter som har fått midler gjennom forsøket. Oppdraget er gjennomført av ideas2evidence og Proba samfunnsanalyse.

1.1. Bakgrunn

Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVdir) har fått i oppdrag å iverksette et femårig forsøk som skal fremme et 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, om å samarbeide om å utvikle effektive og gode utdannings- og opplæringstjenester for ledige og utsatte grupper på arbeidsmarkedet. Forsøket føyer seg inn i en lang rekke av tiltak som har blitt iverksatt de senere årene som en del av denne innsatsen. Blant annet forvalter IMDi et pågående forsøk med å utvikle en nasjonal samarbeidsmodell for tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere.

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.

Vårt oppdrag

På oppdrag fra AVdir følger ideas2evidence og Proba forsøket gjennom hele forsøksperioden.

Oppdraget består av fire deler:

1. Kartlegge det eksisterende samarbeidet mellom Nav og fylkeskommunene om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring
2. Identifisere og beskrive lovende samarbeidsmodeller som kan prøves ut i andre fylker
3. Vurdere forsøket og komme med anbefalinger for hvordan det kan tilpasses bedre for å bygge kunnskap
4. Belyse erfaringer og læringspunkter fra forsøkene som har fått tildelt midler

Følgeforskningen skal dokumentere fylkenes erfaringer med utvikling, implementering og gjennomføring av samarbeidsmodeller når det gjelder fag- og yrkesopplæring. Følgeforskningen skal også bidra til å identifisere sentrale utfordringer eller barrierer knyttet til samarbeid om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for Navs brukere.

Det skal gjennomføres årlige oppsummeringer av status og utvikling i forsøket fra 2024 til 2027. Dette er den andre statusrapporten i oppdraget. Rapporten presenterer funn knyttet til punkt 4 i listen over: erfaringer og læringspunkter fra forsøkene som har fått midler. Vurderinger av forsøkets innretning (punkt 3), med vekt på innspill til neste års utlysning, oversendes i eget dokument. Punkt 1 og 2 har blitt dekket tidligere leveranser.

Årets rapport bygger på følgende datagrunnlag:

- ◆ Gjennomgang av søknader og statusrapporteringer fra alle prosjekter
- ◆ 58 intervjuer med representanter fra Nav og fylkeskommunen, herunder prosjektkoordinatorene i begge organisasjoner, samt utvalgte prosjektmedarbeidere og evt. andre involverte i prosjektene
- ◆ Tre erfaringssamlinger med et utvalg prosjekter

Intervjuene med representanter for Nav og fylkeskommunen ble gjennomført i perioden august – november 2025. De tre erfaringssamlingene ble gjennomført med prosjekter som samarbeider om realkompetansevurdering, laget rundt bruker/individretta oppfølging og kartlegging/veien inn i opplæring.

Fire fylker har fått tildelt midler til å prøve ut samarbeidsmodeller som er utviklet i andre fylker, tre i 2024 og ett i 2025. Dette er modeller som Ideas2evidence og Proba har vurdert som lovende (jf. punkt 2 over). Utprøvingen skal evalueres gjennom et eget datainnsamlingsopplegg og dokumenteres gjennom egne leveranser.

1.2. Status for forsøket

Så langt i forsøket har det blitt lyst ut midler tre ganger; i 2023, 2024 og 2025. I 2023 og 2024 ble det tildelt midler til nye samarbeidsprosjekter, mens det i 2025 ble tildelt midler til forsterking og/eller forlenging av eksisterende prosjekter. I tillegg har det både i 2024 og 2025 blitt tildelt midler til utprøving av modeller som har blitt vurdert som lovende. Til sammen 28 prosjekter har fått tildelt midler, hvorav 15 prosjekter fikk midler i 2023, 12 prosjekter fikk midler i 2024, og ett nytt prosjekt fikk midler i 2025. I tillegg ble det i 2025 tildelt midler til forsterking og/eller forlenging av 10 prosjekter. Det er igangsatt prosjekter i samtlige fylker¹, og i noen fylker er det flere prosjekter. Denne rapporten omhandler 24 av prosjektene. De resterende fire prosjektene omhandler utprøving av lovende modeller, og undersøkes som en del av opsjonen. Disse behandles derfor i en egen rapport.

Beskrivelse av prosjektporteføljen

Prosjektene i porteføljen varierer betydelig i innretning, omfang og varighet. I utlysningene for 2023 og 2024 kunne fylkene søke om midler innenfor forhåndsdefinerte tjenestekategorier, bestemt av AVdir. Det er brukt noe ulike betegnelser på tjenestekategoriene for de to årene, og vi har valgt å slå noen av dem sammen. Tabellen under viser antall prosjekter innenfor ulike tjenestekområder:

¹ De administrative enhetene i NAV samsvarer ikke med inndelingen til fylkeskommunen. Nav Troms og Finnmark og Nav Vestfold og Telemark har forblitt uendret etter splittelsen av Troms og Finnmark fylkeskommune og Vestfold og Telemark fylkeskommune. Buskerud fylkeskommune, Bærum kommune og Asker kommune inngår i Nav Vest-Viken, mens Østfold fylkeskommune, samt regionene Follo og Romerike inngår i Nav Øst-Viken.

Tabell 1: Tematisk inndeling av prosjekter i forsøket

Tema	Antall prosjekter
Karriereveiledning	5
Laget rundt bruker og Individrettet oppfølging i opplæringen	8
Realkompetansevurdering	3
Kartlegging/veien inn i opplæring og Avklaring	5
Utvikling av samhandlingsstrukturer	3
Utprøving av samarbeidsmodeller	4

Tabellene under viser antall prosjekter etter varighet og gjennomsnittlig årsbudsjett.

Tabell 2: Prosjektenes varighet

Varighet	Antall prosjekter
1 år	1
2 år	2
3 år	9
4 år	12
5 år	2
6 år	2

Budsjettene for prosjektene spenner fra 350 000 kroner til 21 millioner kroner. Budsjettstørrelsen henger selvfølgelig sammen med prosjektets varighet, og alle prosjektene med budsjett over ni millioner fikk tildelt midler i 2023. Det er også stor variasjon innenfor de årlige budsjettene, fra 350 000 kroner til rundt 5,5 millioner kroner. I tabellen under viser vi fordelingen av prosjektene etter deres gjennomsnittlige årsbudsjett.

Tabell 3: Årsbudsjett (gjennomsnitt pr år i prosjektperioden)

Årsbudsjett	Antall prosjekter
Under 1 million	12
1-1,99 millioner	8
2-2,99 millioner	5
3 millioner +	3

Fordeling av midlene mellom Nav og fylkeskommunen varierer. I noen av prosjektene er midlene relativt jevnt fordelt mellom de to aktørene, mens de i andre prosjekter er bevilget i sin helhet til én av aktørene.

I de fleste prosjektene er det budsjettert med tilskudd til lønnsmidler. I de største prosjektene er det søkt om midler til flere ansatte i fulltidsstillinger, mens mindre prosjekter har søkt om midler til frikjøp eller ansettelser til deltidsstillinger. I tillegg har de fleste prosjektene inkludert midler til aktiviteter knyttet til kompetanseheving, samt utvikling av samhandlingsverktøy og prosjektadministrasjon.

Fra Navs side drives mange av prosjektene av opplæringskoordinatorer eller seniorrådgivere. I fylkeskommunen varierer det hvilken rolle som er kontaktperson for prosjektet, avhengig av hvilket ansvarsområde aktivitetene i prosjektet faller inn under. I tillegg har flere prosjekter opprettet egne stillinger. I noen tilfeller er dette prosjektledere, med ansvar for å koordinere aktivitetene i prosjektet, men som oftest er det snakk om nye roller som skal testes ut som del av prosjektet. Flere av disse har ansvar for oppfølging av brukere i opplæring, enten ved å selv følge opp enkeltbrukere eller ved å koordinere laget rundt brukeren.

Kapittel 2: Laget rundt bruker og Individrettet oppfølging

I dette kapitlet beskriver vi erfaringer fra de åtte prosjektene som handler om laget rundt bruker og individrettet oppfølging. Fire av prosjektene dreier seg om individrettet oppfølging i opplæringsløp, mens de resterende fire handler om å utvikle gode samarbeidsstrukturer og verktøy i laget rundt kandidaten for å kunne løse problemer som oppstår i fellesskap. Dette laget kan bestå av Nav-veileder, arbeidsgiver, faglærere, jobbspesialist, helseeressurs, opplæringskontor eller andre relevante roller.

2.1. Beskrivelse og status i hvert prosjekt

Innlandet: Jobbveileder

Målgruppe	Alle brukere i Nav som er aktuelle for fag- og yrkesopplæring.
Beskrivelse	Forsøket har som mål å styrke oppfølgingen av Navs brukere som deltar i fag- og yrkesopplæring, for å bidra til bedre gjennomføring og økt fullføringsgrad. Forsøket bygger på erfaringer fra Nav Vestre Toten, som i et tidligere pilotprosjekt testet en tilsvarende funksjon der en markedskontakt fungerte som jobbveileder. I utgangspunktet var målsettingen å teste en ordning med dedikerte jobbveiledere som skulle gi tett og forebyggende oppfølging av både brukere og arbeidsgivere i etablerte opplæringsløp. Hensikten var å undersøke om en slik spesialisert rolle kunne ha en positiv effekt på deltakernes resultater. Etter innføringen av Hybridmodellen i Nav har imidlertid grunnlaget for prosjektet endret seg. Oppgaven med oppfølging ute hos arbeidsgivere ligger nå i større grad til den enkelte Nav-veileder. Behovet for en egen jobbveileder har derfor utviklet seg i retning av en mer intern støttefunksjon på Nav-kontoret. Erfaringene viser at det er spesielt verdifullt å ha intern, dedikert kompetanse på opplæring i Nav som fungerer som pådriver og har fokus på koordinering og samarbeid med karrieresenteret. Dette har blitt et sentralt element i den videre utviklingen av forsøket. Forsøket ledes i stor grad av Nav, med fire jobbveilederstillinger i Sør-Østerdalen og Lillehammer. Tre stillinger utgjør deler av 100 prosent, mens én er full 100 prosent, bemannet gjennom frikjøp av allerede ansatte. Det er etablert dedikerte kontaktpersoner ved Karrieresenteret.
Status	Som en følge av hybridmodellen har jobbveilederens rolle gradvis utviklet seg i retning av sterkere fokus på samarbeid med Karrieresenteret og på å styrke

koblingen mellom karrieresenteret, kandidaten og bedriften. Dette samspillet framstår som sentralt i videreutviklingen av forsøket.

Totalt har jobbveilederne vært koblet på 34 saker, hvorav 28 fortsatt var aktive i Lillehammer-regionen på intervjutidspunktet. I Sør-Østerdalsregionen var det 9 aktive saker. Det observeres en økt bruk av opplæringstiltak i de regionene hvor det er jobbveileder, men det er foreløpig for tidlig å trekke sikre konklusjoner.

Nordland: Fullført

Målgruppe	Unge arbeidssøkere mellom 19-29 år som ønsker å fullføre påbegynt videregående opplæring og som har behov for tett og individuell tilrettelagt oppfølging underveis i et fleksibelt opplæringsløp. Deltakerne rekrutteres i hovedsak fra Nav-kontorene.
Beskrivelse	Forsøksmidlene dekker fire helseressurs-stillinger på 10 prosent ved fire ulike Fullført-lokasjoner. Helseressursene skal fungere som en helse-/sosialfaglig veileder for prosjektdeltakere, og møte ulike behov som karriereveiledere ikke har kompetanse eller kapasitet til å møte. Det er også satt av midler til å gjennomføre en årlig samling for de som jobber med tiltaket, for å styrke samarbeidsrelasjoner og sikre erfaringsdeling intern i prosjektet. Fylkeskommunen og Nav Nordland har samarbeidet om å ansette de fire helseressursene, for gjennomføringen av de årlige samlingene og koordinering av arbeidet. Karriere Nordland v/ Nettskolen i Nordland er ansvarlig for den formelle opplæringen, mens Karrieresenteret står for kartlegging og oppfølging av brukere, sammen med Nav-veiledere og nettskolelærere. Helseressursens rolle er å gi oppfølging knyttet til utenom-faglige temaer. Det kan være individuelle støttesamtaler om utfordringer som den enkelte har, eller gruppeopplegg om søvn, kosthold, rus eller økonomi. Helseressursen gir ikke behandling, men kan være med kandidat til fastlege eller andre helsetjenester ved behov. Helseressursen kan også sette kandidatene i kontakt med aktuelle tjenester. Helseressursen er til stede en dag i uka.
Status	Mens de to første helseressursene var i arbeid desember 2023, ble de siste to stillingene besatt av én person fra februar 2024. Helseressursene arbeider ved fire ulike lokasjoner (Bodø, Indre Salten i Fauske, Mo i Rana og Narvik), som hver har 15 brukere. Opp mot 60 deltakere er derfor antatt å ha benyttet seg av tilbudet årlig. Det ble gjennomført samling for involverte i Fullført i april 2024, og på nytt våren 2025. Nordland har fått midler til å videreføre helseressurs-stillingene til 2028, samt til å utvide tilbudet med helseressurs ved flere lokasjoner. De skal også gjennomføre årlige erfaringsamlinger.

Akershus: Kandidatoppfølger-spesialist (K-OPP-spesialist)

Målgruppe	Voksne som deltar i tilrettelagt fag- og yrkesopplæring gjennom samarbeid mellom Nav og Akershus fylkeskommune, og ungdom i utenforskap, med behov for tett og tilrettelagt oppfølging. Så langt har K-OPP-ene hovedsakelig fulgt opp enkeltelever som trenger oppfølging når de har fått lærlingeplass, samt deltakere som er i arbeidstrening i tiltaket Aktivt på vei mot læreplass.
Beskrivelse	Prosjektet har fått midler til to K-OPP-er, en i Nav og en i fylkeskommunen. K-OPP-ene skal gi tett og skreddersydd oppfølging til kandidater der andre ressurser ikke strekker til. Oppfølging gis så lenge kandidaten har et behov. Deltakere rekrutteres via veiledere i Nav, tiltaksleverandører og rådgivere ved videregående skoler. K-OPP-ene følger opp noen kandidater hver, og noen samarbeider de om, avhengig av kandidatens behov. Kandidatene følges opp ved fysiske besøk på arbeidsplass, via video og telefon. K-OPP-ene har også dialog med arbeidsgiver. K-OPP-ene kobler på, eller hjelper kandidaten til å komme i kontakt med, andre ressurser ved behov.
Status	K-OPP-ene startet arbeidet i februar. Det var få aktuelle kandidater i fylkeskommunens portefølje på dette tidspunktet, og det har derfor tatt noe tid å få inn riktige kandidater. Dette har i større grad løst seg, og per september 2025 var det totalt 26 kandidater i porteføljen, 16 fra Nav og 10 fra fylkeskommunen. Prosjektet avsluttes i 2026.

Østfold: Kandidatoppfølger-spesialist (K-OPP-spesialist)

Målgruppe	Deltakere i tilrettelagte fag- og yrkesopplæringstilbud der Nav og Østfold fylkeskommune samarbeider, som har behov for tett oppfølging for å fullføre opplæringen. K-OPP-ene er hovedsakelig koblet på kandidater i samarbeidsklasser, men de følger også opp enkelte kandidater i andre tiltak.
Beskrivelse	Prosjektet har fått midler til to K-OPP-er, en i Nav og en i fylkeskommunen. K-OPP-ene skal gi tett og skreddersydd oppfølging til kandidater der andre ressurser ikke strekker til. Oppfølging gis så lenge kandidaten har et behov. Kandidater rekrutteres via lokal opplæringskoordinator som er kontaktperson for samarbeidsskolen, eller direkte via lærere. Kandidatene følges opp ved fysiske besøk på arbeidsplass, via video og telefon. K-OPP-ene har også dialog med arbeidsgiver. K-OPP-ene kobler på, eller hjelper kandidaten til å komme i kontakt med, andre ressurser ved behov. K-OPP-ene følger opp hver sine kandidater, avhengig av hvilke hjelpebehov vedkommende har. Men begge K-OPP-er kjenner hele kandidat-porteføljen og drøfter kandidater underveis ved behov. K-OPP-ene har fått en tilleggsoppgave med å skaffe flere praksisbedrifter til kandidater fra samarbeidsklasser, for å avlaste skolen i dette arbeidet.

Status	K-OPP-ene var på plass og startet arbeidet sitt februar 2025. De startet med å utarbeide felles rutiner og arbeidsmetodikk, og fikk også noen kandidater til oppfølging. Per september 2025 hadde K-OPP-ene totalt 25 kandidater i sin portefølje, alle fra Nav. Det er ikke satt et tak, men det anslås en samlet kapasitet til ca. 30 kandidater. Prosjektet avsluttes i 2026.
--------	--

Møre og Romsdal: Fagopplæringsmodellen

Målgruppe	Nav-brukere som ønsker å fullføre videregående opplæring/ta fagbrev, og som har behov for ekstra tilrettelegging for å kunne fullføre opplæringsløpet.
Beskrivelse	Fagopplæringsmodellen gir et tilpasset opplæringsløp til Navs brukere basert på en kombinasjon av praksis hos arbeidsgivere og klasseromsundervisning. De har ansatt en jobbspesialist knyttet til hver klasse som følger opp deltagerne og fungerer som en støttefunksjon for deltakerne inn mot arbeidsgivere og skolen. Disse gir spesialisert individuell oppfølging, har små brukerporteføljer og ikke saksbehandlingsansvar. Jobbspesialistene hører til Nav og er 100 prosent frikjøpt i prosjektløpene. I tillegg har faglærerne blitt frikjøpt for å kunne ha tettere samhandling med jobbspesialist og bedrift. Fra Nav deltar opplæringskoordinatorene som systemkoordinatorer og er ansvarlige for hele klassen/opplæringstilbudet sammen med de fire ressursentrene fra fylkeskommunen. Fylkeskommunen har ansvar for opplæringen. Nav har ansvar for å følge opp deltagerne (gjennom veileder og jobbspesialist) og for å rekruttere bedrifter. Opplæringskoordinatorene i Nav har et overordnet koordineringsansvar og Nav har ansvar for å ansette jobbspesialistene knyttet til samarbeidsklassene. Videre skal opplæringskontor bistå med å finne gode praksisplasser og tegne lærekontrakt. Arbeidsgiverne skal konkretisere opplæringen og delta inn i samarbeid rundt deltagere de har i praksis.
Status	Prosjektet har fire samarbeidsklasser (helsefag, industrideknologi, salg og service og elektro). En av klassene er ferdig med vg2 nå. De er i gang med å starte opp to nye klasser som ikke er en del av prosjektet, men inspirert av og etter samme modell. Det er omtrent 10-15 deltagere i hver klasse, og lite problemer med frafall. Noen få har sluttet av faglige eller personlige årsaker, mens noen har hatt en så god utvikling at de har sluttet fordi de har fått lærlingkontrakt. I tilfeller der noen har sluttet har de prøvd å finne andre som kunne starte på et høyere nivå og fått dem inn.

Vestfold og Telemark: Samarbeidsmodellen BRUA

Målgruppe	Arbeidssøkere over 19 år som skal starte eller har startet i et opplæringsløp, som står i fare for å falle ut av utdanning.
Beskrivelse	Prosjektet bygger på et pågående samarbeid om en veiledningstelefon og fysiske workshops/infomøter om videregående opplæring. Nav og fylkeskommunen har sammen utviklet et tilbud der Nav-veiledere, helserådgivere, skole/voksenopplæring, ressursentre, opplæringskontor og andre kan melde fra og be om hjelp til kandidater som er i ferd med å falle ut av opplæringsløp eller som vurderer å starte opplæring, men trenger særskilt hjelp til å komme i gang. En felles prosjektgruppe fra Nav og fylkeskommunen ser på saken sammen og kombinerer tiltak og oppfølging fra en felles verktøykasse. Målet er å få flere kandidater til å begynne i og fullføre videregående opplæring. To prosjektkoordinatorer fra Nav og to fra fylkeskommunen sitter i samme arbeidsgruppe med en prosjektleder fra Nav. Prosjektkoordinatorene er lånt ut 100 prosent i prosjektperioden. Prosjektgruppen har minst ett felles møte hver uke. Saker meldes stort sett inn per telefon eller e-post til prosjektkoordinatorene i BRUA. De løser noen saker med ren koordinering og andre i møter med laget rundt kandidaten (Nav-veileder, arbeidsgiver, faglærer, rådgiver i fylkeskommunen mm).
Status	Modellen ble godkjent i styringsgruppa i juni 2025, og blir implementert høsten 2025/våren 2026. Målet er at dette arbeidet skal bli en del av ordinær drift høsten 2026. Tanken er at veilederne da kan sette sammen laget rundt kandidaten selv og løse problemer i fellesskap. Implementerings- og forankringsarbeid har stort sett gått bra og etter planen. Medlemmene i prosjektgruppa har presentert modellen i ulike fora i Nav og FK og fått på plass kontaktpersoner ved hvert lokale Nav-kontor. I forankrings- og informasjonsarbeidet har de lagt vekt på å reise rundt og delta på fysiske møter og samlinger.

Rogaland: Helt frem - Betongfag, Murer- og flisleggerfaget for minoritetsspråklige

Målgruppe	Personer med fluktbakgrunn, inkludert personer i overgang mellom introduksjonsprogrammet og Nav. Primært i aldersgruppen 25 - 45 år
Beskrivelse	Prosjektet Helt frem har som mål å åpne nye karriereveier for minoritetsspråklige i Rogaland, og styrke tilgangen til arbeidskraft innen betong-, murer- og flisleggerfaget. Dette skal gjøres ved å kartlegge og følge prosjektdeltakere tett i opplæringsløpet, hvor elevgruppen tilbys veksling mellom teori på skole og praksis, samt styrket språkopplæring. Fagene det gis opplæring i, er Vg1 Bygg- og anleggsteknikk og Vg2 Betong- og murerfag. Opplæringsløpet består av fire år i fulltidsopplæring, fordelt på to år

med opplæring i teori og praksis, deretter to års læretid i bedrift. De to første årene får deltakere opplæring på skole og i bedrift. Fra det tredje året er målet at deltakere skal gå ut i lære, og det meste av opplæringen foregår da i bedrift.

Nav Rogaland og Rogaland fylkeskommune samarbeider med opplæringskontor (BYGGOPP Rogaland), Murmesternes forening og bedrifter på Jæren. Fylkeskommunen står for kostnader for ordinær opplæring i læreplanene for Vg1 og Vg2, og prosjektets opplæringsdel gjennomføres ved Bryne videregående skole og ute i bedrift. Nav står for økonomisk kartlegging av deltakere, styrking av språk og utvidelse av timetall i fag. Bedriftene bidrar med praktisk opplæring og mulighet for læreplasser.

En prosjektstilling (prosjektkoordinator) i 50 prosent er opprettet i forbindelse med prosjektet, og finansiert med forsøksmidler. Koordinatoren har ansvar for kartlegging og oppfølging av elever, bedriftskontakt og dialog med Nav-veiledere. Forsøksmidler skal også benyttes til styrking av språk.

Status Prosjektet var per august 2025 i rute. Styringsstrukturen i prosjektet er fulgt som planlagt. Prosjektkoordinatoren har gjennomført kartlegging, opprettholdt bedriftskontakt og fulgt opp elevene i prosjektet. Det er gjort mye arbeid med å møte bedriftene og planlegge læretiden, og prosjektansatte rapporterer om gode tilbakemeldinger fra bedriftene.

I oppstarten av prosjektet i 2023 var det utfordringer med å rekruttere et tilstrekkelig antall deltakere til opplæringstilbudet, med dokumentasjon av realkompetanse og deltakernes språknivå. Opplæringen startet allikevel som planlagt i august 2023, og elevgruppen besto av ti deltakere. Én deltaker fikk tilbud om å gå tidlig ut i lære. Av de resterende deltakerne hadde åtte av ti i 2025 sommerjobb i bedriften de hadde vært utplassert i, som sees på som et tegn på gode prestasjoner i bedrift og som økonomisk gunstig for deltakerne. Flertallet av disse har fått lærekontrakt i bedrift videre.

Oslo: Markedskoordinator for sikring av overgang mellom opplæring og jobb

Målgruppe Personer med nivå A2 i norsk som har fullført grunnskole i Norge eller i sitt hjemland, og som ønsker arbeid som ernæringskokk.

Beskrivelse Prosjektets mål er å utvikle en metode for å effektivt heve kompetansen til personer med begrensede norskerferdigheter som ønsker jobb som ernæringskokk, slik at disse kommer opp til et tilstrekkelig nivå for å kunne nyttiggjøre seg av opplæring i bedrift etter modulisererte læreplaner. Prosjektets overordnede formål er todelt, og skal 1) svare på et behov i arbeidsmarkedet og 2) tilrettelegge for at aktuelle brukere har kortest mulig vei til formalisert kompetanse (delkompetanse eller fagbrev), ved hjelp av et tilrettelagt utdanningsløp som begynner på skole.

I prosjektet har Nav ansvar for kartlegging og henvisning av kandidater, samarbeid med voksenopplæringen og koordinering for å etablere læreplasser og samarbeidsbedrifter. Arbeidsgiverkontakt er gjort i samarbeid mellom Nav og FK. Nav får innledende kontakt og FK har løpende kontakt. Markedskoordinator, tilsatt i prosjektet i 100 prosent stilling, har ansvar for mulige utvidelser til flere arbeidsgivere. Fylkeskommunen har ansvar for undervisning, tilrettelegging og språkstøtte. Markedskoordinator inngår i fagmiljøet ved Skullerud voksenopplæring. Markedskoordinator jobber i krysningsspunktet mellom Nav, arbeidsgivere og skole, og skal sikre at deltakere har trygge overganger fra opplæring til arbeidsliv. Det er et mål om at overgangene skal speile deltakernes ønsker, evner og behov. Det blir derfor jobbet med å tilrettelegge for så mange overganger som mulig, alt fra jobb med delkompetanse med varig lønnstilskudd eller i VTO til ordinær jobb med delkompetanse, fagbrev i jobb eller fag- og yrkesopplæring i bedrift med lærlingekontrakt.

Det gjennomføres jevnlig samarbeidsmøter på ulike nivå i Nav og fylkeskommunen. Det gjennomføres blant annet møter for å drøfte alle deltakere som søkes inn i prosjektet, som følges av kartleggingssamtale ved VO og deretter møte mellom VO og Nav Tiltak.

Status

Det er i prosjektet jobbet mye med rekruttering og samarbeid. Ved oppstarten av 2025 var 10 av 19 ernæringskokker inne på VO-senteret tilknyttet prosjektet. Ytterligere 6 ble tatt inn frem til høsten 2025. Informasjonsmateriell og sosiale mediekampanjer er utarbeidet, og det har blitt holdt et webinar for veiledere i Nav og andre tiltaksarrangører. Rutiner for inntak, kartlegging og kommunikasjon mellom veiledere i Nav, skole, arbeidsplass og samarbeidsorgan er etablert. Markedskoordinator har blant annet jobbet med å etablere nettverk på tvers av skoler innen samme yrkesfag og med å styrke samarbeidet med bransjen.

Det har vært noen utfordringer med å iverksette den moduliserende læreplanen for ernæringskokk. Markedskoordinator har derfor lagt ned mye arbeid for å sikre at deltakerne kan oppnå samme opplæring uavhengig av skole og tilbyder.

2.2. Sentrale grep, metoder eller arbeidsmåter

I de ulike modellene har Nav og fylkeskommunen organisert arbeidet på ulike måter, men i alle er individuell oppfølging et viktig prinsipp. Mange av dem innebærer også at noen har en dedikert koordinatorrolle i samspillet mellom Nav, skole, arbeidsgiver og kandidaten selv og som kan håndtere spørsmål knyttet til for eksempel livssituasjon, bolig, økonomi, helse og andre forhold som faller utenom arbeidsgivers og faglærers ansvar.

Informanter i alle rollene vektlegger betydningen av å bygge tillitsforhold til både arbeidsgivere og brukere, og ikke minst til andre aktører i samarbeidet. Det krever blant annet dedikerte roller og forventningsavklaringer, men også fysiske møteplasser og gjerne uformelle møtepunkter. Under beskriver vi det informantene trekker frem som særlig gode grep, arbeidsmåter og læringspunkter.

Relasjons- og tillitsbygging mot arbeidsgiver

I mange av modellene er Nav-brukere en del av eller på vei inn i et opplæringsløp der undervisning delvis skjer på skolen i regi av fylkeskommunen og delvis i praksisplasser hos bedrifter. Nav har gjerne ansvar for å rekruttere bedriftene, der det er særlig viktig å bygge gode relasjoner og tillit.

For bedriftene er det viktig å ha en dedikert kontaktperson som er lett tilgjengelig på flere kontaktflater og som de enkelt kan melde fra til hvis det oppstår problemer med kandidatene de har i praksis. En må ta seg tid i starten til å trygge bedriften og forsikre dem om at de har noen å ta kontakt med.

Å kunne tilby en ressurs i en eller en annen form, enten det er en jobbveileder, jobbspesialist, markedskontakt eller K-OPP-spesialist, er en styrke, og kan gjøre innsalg og rekruttering av bedrifter enklere. Bedriften blir ikke stående alene med en kandidat som ikke fungerer så godt.

Å få samarbeidet med arbeidsgiverne til å fungere godt handler også om å bruke tid på å bli kjent med dem, for eksempel ved at koordinatoren eller ressursen som er koblet på, blir med ut på besøk til bedriften. Da kan en forstå den enkelte bedrift bedre, og det blir lettere å sikre god match mellom deltager og bedrift. En informant uttrykker det slik:

Ta den kaffekoppen. Bli kjent med hverandre. Ikke bare komme fordi man skal ha noe, men tenke litt mer gjensidig.

I et av prosjektene er det utviklet en håndbok for bedriftene om hvordan de skal følge opp lærlinger etter modulstrukturert læreplan. Dette har bidratt til større trygghet for bedriftene.

Relasjons- og tillitsbygging mot brukere

En vel så viktig del av arbeidet er å danne gode relasjoner og bygge tillit mot brukerne. Skaper man en god relasjon, kan en både støtte og pushe. Noen ganger er det bare små grep som skal til. Mange av brukerne som deltar på opplæringstiltak i disse modellene, har et stort behov for oppfølging. Noen har kognitive utfordringer, andre sliter med psykisk uhelse, sosial angst og lav selvfølelse. Mange kan stå i vanskelige livssituasjoner, ha lang tiltakshistorikk og dårlig økonomi. Noen trenger hjelp over en kort periode, andre gjennom et helt løp. De har behov for støtte både i kommunikasjon med arbeidsgiver, med Nav og med faglærere, og for veiledning og støtte i overgang til bedrift. Noen trenger støtte i møte med helsevesenet. I prosjektet Fullført i Nordland, gir helseressursene viktig støtte til livsmestring og hjelp til å komme i kontakt med behandlingsapparat. Erfaringen fra prosjektet er at helseressursen bidrar til at deltakerne får innsikt i seg selv og lettere kan sette ord på det de strever med. Dette er verdifullt i møte med helsetjenesten og behandlingstilbud.

Jobbspesialistene i fagopplæringsmodellen i Vestfold og Telemark forteller at nettopp det å være knyttet til å følge opp en klasse med brukere i seg selv skaper gruppetilhørighet, samhold og tillit. Når en observerer at andre får hjelp, blir terskelen lavere for å be om hjelp selv. Ved å etablere gruppetilhørighet, kan man også bidra til motivasjon hos deltakerne.

Andre trekker frem at en som ressurs eller koordinator i disse modellene har stor frihet til å finne gode løsninger. En har tilstrekkelig med tid til å følge opp den enkelte bruker på en god måte. Mange besøker deltagerne i bedriften, er til stede når deltagerne er samlet til undervisning, snakker med dem

enkeltvis og i grupper, har faste tider de er til stede og tilstreber å være lett tilgjengelige på både e-post og telefon.

Noen informanter forteller at for mange deltagere i opplæring eller praksis hos bedrift, kommer gjerne problemene etter 2-3 måneder. Da er det en utfordring at arbeidsgiver ikke melder fra før det er for sent, det er vanskelig å finne løsninger og kandidatene faller ut av opplæring. De ekstra oppfølgingsressursene i disse prosjektene gjør det mulig å fange opp problemer og gripe inn før det skjærer seg.

Dedikerte ressurspersoner og forventningsavklaringer

Mange påpeker betydningen av forventningsavklaringer mellom Nav og fylkeskommunen, tydelige roller og god forankring i begge organisasjoner som gode grep i samarbeidet.

Erfaringen fra flere prosjekter, er at det er behov for en ekstra støtteperson utover lærer, som kan ivareta det sosialfaglige for målgruppen. I flere av prosjektene er koordinatoren eller den ekstra ressursen som har særlig ansvar for individuell oppfølging i modellen, ansatt i Nav. Det er mange fordeler ved det. Utfordringer rundt livssituasjon, helse og økonomi har gjerne en med god kjennskap til Nav bedre forutsetninger for å kunne hjelpe med. Mange av spørsmålene som kommer, handler også om ytelser eller andre ordninger Nav har. Å ha en ekstra ressurs som kan håndtere denne typen spørsmål, letter mye av arbeidet for både faglærere og bedrifter. Flere av modellene benytter eksisterende roller i Nav-systemet, men tar dem i bruk på nye måter. Det gjør det ofte enklere å lande rolleforståelse og forventningsavklaringer. Kandidater i en klasse eller et opplæringsløp kan komme fra forskjellige kommuner, og fra Nav-kontor med ulik praksis og rutiner. For faglærere uten god kjennskap til systemene i Nav er dette krevende å navigere i.

K-OPP-spesialistene kommer imidlertid både fra Nav og fylkeskommunen. En fordel ved det er at de kan trekke på hverandres ressurser og kompetanse. De ser også en stor styrke i å ha ulike personlige egenskaper. I begge fylkene er det både en mannlig og en kvinnelig K-OPP, som dermed kan spille på hverandre hvis de f.eks. skal følge opp kvinner med minoritetsbakgrunn som ikke ønsker å snakke om personlige oppfølgingsbehov med en mann. K-OPP-ene har noen kandidater hver og samarbeider om andre avhengig av om brukerens behov i hovedsak er skolerelaterte eller i hovedsak faller inn under Navs arbeidsområde. De har ulike egenskaper og kunnskaper og kan utfylle hverandre. Samtidig får de veldig god innsikt i hverandres systemer og verktøy, kan følge opp bredere og hjelpe kandidatene med et større spekter av utfordringer.

Informantene i Brua trekker frem det samme. Her jobber to koordinatore fra Nav og to koordinatore fra fylkeskommunen sammen i ett prosjektteam som kan gi bistand i tilfeller der en kandidat står i fare for å falle ut av opplæringsløp. De understreker at en stor fordel med å jobbe på denne måten er å kunne se på verktøykassene til Nav og fylkeskommunen sammen.

Samlokalisering (helt/delvis)

Informanter fra flere prosjekter trekker frem betydningen av å se og treffe hverandre fysisk. I samarbeidsmodellen Brua i Vestfold og Telemark sitter de to prosjektkoordinatorene fra henholdsvis Nav og fylkeskommunen i én samlokalisert prosjektgruppe. Prosjektmedarbeideren fra Nav er 100 prosent frikjøpt og måtte fysisk bytte arbeidsplass. De forteller at det har vært avgjørende for å få til

godt samspill og lagfølelse slik at de kan jobbe sammen som ett team. Prosjektgruppa har minst ett felles møte hver uke og treffes gjerne også til lunsj og andre uformelle sammenhenger.

K-OPP-ene i ett av fylkene sitter samlokalisert ukentlig. Det muliggjør tilgang til hverandres systemer. En av dem beskriver det slik:

Da kan hen ha spørsmål og jeg spørsmål, så kan vi slå opp i hverandres fagsystemer, kan diskutere oppfølging, deltakere, om man skal være med på hverandres arbeidsplass.

Ellers treffes de på møter og for å dele erfaringer, også på tvers av fylkene.

I fagopplæringsmodellen i Møre og Romsdal har jobbspesialistene fått tilgang til en arbeidsplass ved ressursentrene for videregående opplæring der faglærerne har sin arbeidsplass. De bruker den så ofte de kan, minst én gang i uka, og vektlegger også fordelene det gir ved å kunne møte faglærerne og andre ansatte i fylkeskommuner, også i mer uformelle sammenhenger som over en kaffekopp og til lunsj.

I prosjekter der samlokalisering er vanskeligere, vektlegger informantene betydningen av faste møter, men også løpende og tett dialog mellom møtene. Mange har teams-chatter og grupper på tvers av Nav og fylkeskommunen.

2.3. Utfordringer i prosjektene

Informantene peker også på utfordringer i implementeringen og gjennomføringen av prosjektet. Dette handler særlig om å rekruttere bedrifter og brukere, kommunikasjon og informasjonsdeling mellom Nav og fylkeskommunene, utfordringer ved sykefravær og utskiftninger der samarbeidsrelasjonene har vært personavhengige.

Dialog og forventningsavklaring bedrifter

Noen informanter forteller om utfordringer med å rekruttere bedrifter, særlig i bransjer der det er stor kamp om lærlingeplassene. I bransjer der det er mangel på arbeidskraft, er det gjerne enklere å rekruttere og å få til gode samarbeid.

I noen tilfeller har kandidater i praksisplasser ikke klart å gjennomføre opplæringen og falt ut, og bedriftene har stilt spørsmål ved vurderingene som ble gjort av kandidatene i forkant. Samtidig forteller prosjektmedarbeidere også om varierende erfaringer med kvaliteten på praksisplassen bedriftene tilbyr. En forutsetning for at kandidatene skal kunne ha nødvendig progresjon og nå målene i læreplanen er at de får relevante oppgaver og at de også blir en del av kollegiet på arbeidsplassen. Ikke alle bedrifter tar ansvar for det på en god måte.

Slike tilfeller kan både skyldes at Nav eller fylkeskommunen ikke har gjort en god nok kartlegging av kandidatene eller ikke kjenner bedriftene godt nok. Det kan også være bedriftene som har urealistiske forventninger til kandidatene eller til hva deres rolle skal være som praksisplass. En informant i fylkeskommunen mener at arbeidsgiverne må tenke mer i retning av at «hvis du ikke får den du elsker, så får du elske den du får» om kandidater til praksisplass. Uansett handler dette om manglende dialog og forventningsavklaringer med bedriftene.

I et av prosjektene pekes det også på at det kan være stor diskrepans mellom fylkeskommunenes og arbeidsgiveres vurderinger av kandidatenes kompetanse og opplæringsbehov. Prosjektmedarbeiderne nevner bl.a. eksempler på deltakere som etter realkompetansevurdering har fått skissert et firemåneders opplæringsløp frem til fagbrev, mens bedriften mener deltakerne trenger minst ett år for å ha oppdatert kompetanse. Det kan bl.a. handle om at deltakerens arbeidserfaring ligger langt tilbake i tid og ikke er oppdatert i forhold til dagens kompetansekrav i yrket, selv om erfaringen oppfyller mål i læreplan.

Brukeroppmøte

I noen prosjekter opplever de utfordringer knyttet til manglende oppmøte blant deltagerne. De har gjerne utfordringer med psykisk uhelse, sykdom og en ustabil livssituasjon som hindrer dem i å møte opp. Det kan være frustrerende for både Nav, fylkeskommunen og bedriftene. Ofte ligger det mye arbeid i å lande en lære-/praksisbedrift. En kan ha gjort klare avtaler i god tid, og likevel uteblir kandidatene. Slikt tærer på samarbeidet med arbeidsgivere og en risikerer å brenne broer en har brukt mye tid på å bygge. En informant uttrykker det slik:

Er det noe som er utfordrende så er det jo kandidatenes utfordringer (...) Det er mange ting som spiller inn. Vi kan ikke utrette mirakler. Personen må jo også dukke opp og ta imot hjelpen. Vi jobber hardt for å lande en lære/praksisbedrift (...). Vi prøver å få dem ut i en bedrift, og de ønsker det jo, men det er kanskje uhelse eller noe som hindrer dem i å klare å møte opp. Selv om vi har jobbet lenge mot det, og har avtalt dagen før av, så kan kandidaten utebli. Det er utfordrende, da vil bedriften lure på hva det er vi holder på med.

Kontakt med veilederleddet

Informanter i fylkeskommunen forteller at kontakten med lokale Nav-kontor og veilederleddet kan være utfordrende. På overordnet nivå kan samarbeidet fungere bra, men utfordringene oppstår gjerne i kontakten med veilederleddet. I mange prosjekter er denne kontakten viktig fordi det gjerne er veilederne som finner kandidater til prosjekter og samarbeidsklasser. Der kartleggingen har vært mangelfull i forkant, kan man få inn kandidater som ikke passer så godt i opplæringsløpene. Da oppstår utfordringer med frafall og manglende oppmøte som skaper problemer blant annet i samarbeidet med arbeidsgiverne senere. I Møre og Romsdal har de løst det ved at fylkeskommunen også er med på å vurdere kandidatene.

Noen av utfordringene skyldes personvern, men også manglende kjennskap til prosjektet blant Nav-veiledere. En informant fra fylkeskommunen forteller at han sjelden kommer frem når hen skal ringe veileder i Nav til tross for samarbeidsprosjektet de har. Løsningen blir gjerne å be en prosjektmedarbeider som er ansatt i Nav om å ringe i stedet. Selv om de har lagt frem prosjektet og informert på alle lokalkontorene, erfarer de at veiledere ikke har hørt om prosjektet. Også personvernrestriksjoner gjør direkte dialog mellom prosjektmedarbeidere i fylkeskommunen og veileder vanskelig. En K-OPP-ansatt i fylkeskommunen som skal følge opp en kandidat i Nav, kan for eksempel få problemer med å opprette kontakt med Nav-veileder og avtale møte. I stedet må kandidaten registrere seg i Nav, ringe og be sin veileder om et slikt møte. Det gjør prosessene omstendelige, og hindrer raske avklaringer.

Utfordringene med å koble på veilederleddet, kan henge sammen med forankringen av prosjektet. Flere trekker frem at som prosjektkoordinator har man ansvaret for prosjektet, mens personalansvaret og det faglige ansvaret ligger ute på lokalkontorene. Prosjektkoordinator har dermed ikke myndighet til si hva som skal prioriteres lokalt. Avdelingsledere fra Nav-kontorene føler ikke nødvendigvis like stort eierskap til prosjektet, og man kan mangle lederforankring lokalt. Det kan skape utfordringer i kontakten med veileder og begrense hva en får til i prosjektet. Nav er en kompleks organisasjon, og skal man ha prosjekter bør man tenke på hvem som skal ha det faglige ansvaret og involvere dem.

Taushetsplikt og informasjonsdeling

Informasjonsdeling og taushetsplikt skaper utfordringer i flere prosjekter. De involverte må hele tiden vurdere hva og hvor mye informasjon de kan dele, og kan bli i tvil om det. En del kan løses ved å innhente samtykke. I et av prosjektene innhenter de generelt samtykke fra alle deltagere som skal inn på et kurs, slik at fylkeskommunen kan koble på Nav ved behov. Utfordringer med informasjonsdeling handler imidlertid også om systemer som ikke snakker sammen, og de kan ikke løses ved å innhente samtykke. En av informantene beskriver det slik:

Vi sliter med systemer som ikke snakker sammen. Har løst det ved å bruke OneNote og anonymiserer det. Det er heldigvis et prosjekt vi har søkt om sammen, og har et felles mål, så vi har bedre handlingsrom på GDPR. Men vi må hele tiden vurdere hva som kan og bør deles. Vi har ikke tilgang til hverandres Outlook. Alle møteplanlegginger må foregå ved at man ringer hverandre og skriver epost.

Utskiftninger og manglende kontinuitet

I noen prosjekter trekker informantene også frem utfordringer rundt sykefravær og utskiftninger av personer i nøkkelroller, særlig der gode samarbeidsrelasjoner har vært personavhengige. Slike nøkkelpersoner i fylkeskommunen, som for eksempel rektor eller ressurscenterleder, kan være avgjørende for at prosjektene får nødvendige ressurser og gode vilkår eller at jobbspesialister eller andre koordinatorene fra Nav får tilgang til en arbeidsplass på samme lokasjon som faglærer eller andre fysiske møteplasser. Samarbeidsmodellene kan bli sårbare ved utskiftninger. Enkelte erfarer imidlertid at det blir enklere etter hvert som prosjektene blir mer etablert.

Kapittel 3: Karriereveiledning

I dette kapitlet ser vi nærmere på prosjektene som handler om karriereveiledning. Det er fem prosjekter i denne kategorien. Fire av prosjektene er relativt like, ved at de skal teste bruken av trekantsamtaler mellom Nav-veilederen, karriereveileder og brukeren, og etablere et mer systematisk samarbeid om karriereveiledningen mellom fylkeskommunen og Nav. Prosjektet i Trøndelag skiller seg noe ut fra de andre, ved at det er lagt tydeligere vekt på kompetansehevingselement og ved at prosjektet ikke har lagt opp til systematiske trekantsamtaler.

3.1. Beskrivelse og status i hvert prosjekt

Innlandet: Prosjekt INNsats

Målgruppe	Ungdom i Nav fra 19-30 år, som er i målgruppen for fag- og yrkesopplæring.
Beskrivelse	Forsøket er et utviklingsprosjekt som skal styrke samarbeidet mellom Nav og fylkeskommunen når det gjelder karriereveiledning. Aktivitetene inkluderer testing av trekantsamtaler mellom bruker, Nav-veileder og karriereveileder, samt utvikling av en karriereplan. Karriereplanen skal beskrive kandidatens status, ønsket mål og hvordan de kan nå sine mål med støtte fra Nav og fylkeskommunen v/karrieresenter. Prosjektet inkluderer også etablering av nye arenaer for kunnskapsdeling og forbedrede samarbeidsrutiner. Forsøket finansierer én 100-prosent prosjektlederstilling i Nav og to 100-prosentstillinger som karriereveiledere. Prosjektet er iverksatt i alle fylkets regioner. To regioner har fått én ekstra karriereveileder hver, finansiert av prosjektmidlene, noe som gir rom for utprøving av ulike arenaer og flere trekantsamtaler. Øvrige regioner gjennomfører tilsvarende aktiviteter innenfor sine ordinære ressurser. I tillegg deltar én opplæringskoordinator i Nav og én prosjektmedarbeider i fylkeskommunen, og disse rollene er egenfinansiert.
Status	Prosjektet følger fremdriftsplanen, og det pågår nå en systematisk innsamling av erfaringer fra alle regioner. Arbeidet omfatter hele karrieresenteret, inkludert lærerne. Et sentralt formål er å undersøke hvordan prosjektet harmonerer med føringene i den nye opplæringsloven, samt hvordan fylkeskommunen og Nav i større grad kan dra nytte av hverandres kompetanse og ressurser. Samarbeidsformen mellom aktørene er evaluert i alle regioner. Det er etablert samarbeid overalt, men organiseringen varierer noe mellom regionene. De samarbeidsmodellene som er utviklet gjennom prosjektet, skal nå implementeres i ordinær drift. I de to regionene som har hatt ekstra prosjektmidler til ressurser,

vurderes det hvordan disse løsningene kan videreføres innenfor ordinær drift. I de øvrige regionene er samarbeidet allerede integrert i den vanlige virksomheten.

Videre skal det arbeides med å styrke veiledningskompetansen i tjenestene. Den årlige registreringen av antallet trekantsamtaler viser en økning, noe som indikerer at samarbeidet fungerer stadig bedre. Det er likevel enkelte Nav-kontor som ligger noe etter, og disse vil få særlig oppmerksomhet i den avsluttende fasen av prosjektperioden.

Trøndelag: Utprøving av samarbeidsmodell for karriereveiledning

Målgruppe	Unge 19 til 35 år som er registrert hos Nav, og som har mål/ønske om fag- og yrkesopplæring.
Beskrivelse	Utvikling av en tverrsektoriell samhandlingsmodell for karriereveiledning. Modellen skal bidra til at både Nav og fylkeskommunen får økt kompetanse og bedre forståelse for de ulike fasene og veilederrollene i begge organisasjonene. Målet er å utvikle en sektoruavhengig veiledningsmetodikk. Prosjektet består av individuelle veiledninger mot fag- og yrkesopplæring for Navs brukere. Fire karriereveiledere har ansvar for å gjennomføre karriereveiledning og utarbeide et notat som oppsummerer veiledningens innhold. Målet er at notatet skal følge deltakeren videre. I tillegg inneholder modellen kompetansehevingselementer. Gjennom felles fagdager, webinarer og workshops for veiledere fra både Nav og fylkeskommunen, skal prosjektet bidra til økt kompetanse og faglig utvikling innen karriereveiledning.
Status	Det er etablert en rutine for individuelle veiledningssamtaler og utforming av notat som veisøkere i modellen får med seg etter endt veiledning. Det arbeides nå med en løsning for å sikre at notatet kan komme til nytte for veisøker og Nav-veileder videre. Prosjektet er noe bak skjema når det gjelder veiledningssamtaler og rutiner for notat. Det vises til at ikke mange nok Nav-veiledere har fått informasjon om forsøket, og at det har vært flere utskiftninger av personell hos Karrieresenteret. Det har derfor tatt tid å få opp et volum av veisøkere. Høsten 2025 var bare seks veisøkere definert som en del av samhandlingsmodellen, dvs. at de kom fra Nav og ønsket fag- og yrkesopplæring. Det beskrives som en utfordring at det bare er veisøkere som har uttrykt ønske om fag- og yrkesopplæring i første samtale, som registreres som del av samhandlingsmodellen. Veisøkere som uttrykker et ønske om fag- og yrkesopplæring etter første samtale, blir da ikke registrert som en del av samhandlingsmodellen. Arbeidet med kompetanseheving er nylig påbegynt, men går etter plan. Det jobbes med å strukturere dette mer. Karrieresenteret har bl.a. deltatt i ulike

fora og nettverk i Nav, og har informert Nav-kontor om at de kan invitere veiledere fra KS inn for å informere.

Prosjektet skulle opprinnelig avsluttes sommeren 2026, men er forlenget til og med første halvår 2027.

Vest-Viken: Koordinert og utvidet karriereveiledning til NAV sine brukere

Målgruppe	Alle Nav-brukere som ikke har fullført videregående opplæring, eller som har behov for rekvalifisering eller yrkesfaglig videreutdanning.
Beskrivelse	Forsøket innebærer utprøving av trekantsamtaler og karriereveiledning organisert i tre moduler. 1) I første modul gjennomføres en grundig kartlegging av brukers bakgrunn, med tanke på skole, arbeidserfaring, helse og familiesituasjon m.m. Nav-veileder deltar ikke i denne modulen. Dette er gjort både for å begrense belastningen på Nav-veilederne og for å sikre at bruker føler de kan snakke åpent om sin situasjon. 2) I modul to utforsker bruker, karriereveileder og Nav-veileder mulighetene som finnes, og sikrer at disse er forenlige med Navs systemer. 3) I siste modul deltar også både Nav og karriereveileder, og målet med denne samtalen er å avklare en tydelig plan for bruker og for hva slags oppfølging Nav skal gi.

Forsøksmidlene finansierer to 50-prosent prosjektlederstillinger i Nav, fordelt på Nav Asker og Nav Bærum. Opprinnelig var det også satt av midler til å frikjøpe en karriereveileder i 20 prosent stilling for å gjennomføre veiledning i prosjektet. På grunn av høy belastning hos karriereveilederne søkte prosjektet om utvidelse, noe som ble innvilget i 2025. Det er nå planlagt at to karriereveiledere skal være involvert i prosjektet.

Status	Prosjektet har god fremdrift. Forsøket var opprinnelig planlagt avsluttet i 2025, og arbeidet med å implementere erfaringene i ordinær drift ble satt i gang. For å sikre at alle deltakere fikk gjennomført samtlige moduler, ble det fra våren 2025 stoppet opptak av nye kandidater til karriereveiledning.
--------	--

Nav og fylkeskommunen ønsket å videreføre forsøket og søkte derfor om både forlengelse og utvidelse av prosjektet. Søknaden ble innvilget. Som del av utvidelsen skal en ny prosjektmedarbeider fra oppfølgingstjenesten inngå i prosjektet i en 20 prosent stilling og levere karriereveiledning sammen med eksisterende karriereveiledere. Dette gir økt kapasitet og åpner for høyere rekruttering til forsøket.

Prosjektperioden er samtidig forlenget og gjelder nå fram til første halvdel av 2027.

Rogaland: Samarbeidsmodell for karriereveiledning – karriereveiledning i Nav-kontor

Målgruppe	Brukere i Navs prioriterte målgrupper. Det er særlig fokus på unge som omfattes av Ungdomsgarantien og brukere under arbeidsavklaring, men også andre prioriterte grupper i Nav kan få tilbud. Både personer som mangler utdanning og personer som mangler yrkesmål er i målgruppen.
Beskrivelse	Prosjektet består av trekantsamtaler mellom Nav, karriereveileder og bruker. I tillegg til trekantsamtaler, som er foretrukket, tilbys også individuelle samtaler mellom karriereveileder og bruker. Karriereveileder tilbyr videre karriereveiledning i gruppe ved Nav-kontorene. Karriereveileder tilpasser opplegg og form på karriereveiledningen til det enkelte Nav-kontor. Prosjektet skal senke terskelen for å gjennomføre karriereveiledningen, og lette samarbeidet mellom karriereveileder og Nav-veileder. Det er lagt opp til en enkel modell for å sikre at denne er bærekraftig. Prosjektmidler går i hovedsak til å frikjøpe en karriereveileder i fylkeskommunen. En mindre del går til utdanningsrådgiver i Nav og til driftsutgifter som samlinger og kontorbesøk. I tillegg deltar opplæringskoordinator fra Nav og leder ved karrieresenteret i Rogaland.
Status	Det tilbys trekantsamtaler og gruppeveiledning ved nesten alle store og mellomstore Nav-kontor i fylket. Per februar 2025 hadde over 400 brukere fått karriereveiledning og av disse var mer en halvparten ungdom. Over 300 veiledere har fått informasjon om karriereveiledning og informasjon om prosjektet. Det har på noen Nav-kontorene vært krevende å etablere prosjektet. Dette har i noen tilfeller vært på grunn av manglende lederforankring. Det blir holdt jevnlige møter mellom prosjektleder i fylkeskommunen og kontaktperson i Nav for å avtale hvordan Nav-kontorene skal følges opp. Det er informert om prosjektet ved kontorene, hvor gode erfaringer med bruk av karriereveiledning er fremhevet. Prosjektet har søkt og fått tildelt nye prosjektmidler frem til sommeren 2028, og Nav og fylkeskommune undersøker mulighetene for å få prosjektet inn i ordinær drift.

Nordland: Modell for samarbeid om karriereveiledning til Navs brukere

Målgruppe	Unge under 30 år som ikke har fullført videregående opplæring. Blant unge arbeidssøkere i fylket, er det rundt halvparten som ikke har fullført. Målgruppen inkluderer unge med behov for rekvalifisering på grunn av sykdom eller skade.
-----------	---

Beskrivelse	Prosjektmidlene dekker prosjektleder i Nav (100 prosent), koordinator i fylkeskommunen (25 prosent), samt ressurser i hver av Karriere Nordlands regioner (25 prosent på hvert sted). I tillegg deltar opplæringskoordinator fra Nav. Karriereveiledning tilbys som trekantsamtaler mellom karriereveileder, Nav og bruker. Gjennom prosjektet er det utviklet en egen bookingløsning på nett for disse samtalene. Samtalene gjennomføres fysisk eller digitalt, ut fra brukers eget ønske og hva som er praktisk mulig å få til. Med digital gjennomføring er det mulig å nå flere brukere, også på steder der Karriere Nordland ikke har kontor. Det digitale tilbudet kan også tilrettelegge for personer som ikke ønsker eller har utfordringer med å møte opp på det lokale Nav-kontoret eller karrieresenteret. Nav og fylkeskommunen har sammen utviklet eget informasjonsmaterieell for bruker og Nav som forberedelse til samtalen. Partene har også utviklet egen samtale-mal for å tilpasse karriereveiledningen til formatet med trekantsamtaler, som blant annet inneholder punkter som må avklares med Nav til stede. Antallet samtaler tilpasses til brukers behov. En annen del av prosjektet er felles kompetanseheving for Nav og fylkeskommunen, samt en årlig samling for de involverte.
Status	Prosjektet ble avsluttet mot slutten av året 2025 og tatt inn i ordinær drift. Ved ordinær drift blir det åpnet for at alle karriereveiledere kan ta imot bestillinger om trekantsamtaler, mens det tidligere var dedikerte karriereveiledere til dette. Digital bestilling av trekantsamtaler via bestillingslenke blir en del av den ordinære bestillingslenken administrert av Karriere Nordland. Dermed medfører det ikke ekstra arbeid for karrieresentrene å administrere. Opplæringskoordinatorne har fått et videreført ansvar for å sette karriereveiledning på dagsorden i møter med Nav-kontorene. Opplæringskoordinatorne har også, sammen med avdelingslederne på karrieresenteret, ansvar for videre samarbeid og oppfølging med felles kompetanseplan. Til sammen har 275 Nav-brukere mellom 19-30 år gjennomført førstegangs trekantsamtale gjennom prosjektet (pr. midten av desember 2025). De kan også ha hatt flere samtaler, men dette er ikke registrert.

3.2. Sentrale grep, metoder eller arbeidsmåter

Trekantsamtaler, kunnskapsdeling og felles informasjonsløsninger blir av prosjektansatte fremhevet som gode grep og arbeidsmåter i prosjektene.

Trekantsamtaler

I fire av fem prosjektet blir det gjennomført trekantsamtaler med karriereveileder, Nav-veileder og veisøker. Dette er en sentral del av konseptet i disse prosjektene. I Trøndelag kan veisøker be om at Nav-veileder deltar på samtalen, men dette er ikke er del av prosjektet og skiller seg ikke fra ordinær

drift. De fire fylkene hvor dette er et sentralt aspekt, melder om en betydelig økning i antall trekantsamtaler som gjennomføres gjennom prosjektperioden.

Erfaringene fra prosjektene er at trekantsamtalene gir kandidaten en mer helhetlig oppfølging. At Nav-veileder og karriereveileder er til stede sammen med kandidaten, muliggjør raske avklaringer av veisøkerens muligheter og av hvordan etatenes virkemidler kan fungere i sammenheng. Et eksempel er at kandidatens karrieremål blir samstemte med videre muligheter for oppfølging hos Nav. En prosjektmedarbeider beskriver:

Du kan tenke deg hvis karriereveileder og Nav-veileder ikke hadde snakket sammen, og karriereveileder og bruker sitter og snakker sammen og bruker har en drøm og karriereveileder skisserer en vei, og så kommer man til Nav-kontor og så får man vite at dette er ikke realistisk. Da har man jo brukt ganske mye tid og krefter på noe som på en måte kunne vært avklart med en gang eller som man kunne fått justert veldig tidlig.

Felles samtaler med kandidaten bidrar også til gjensidig kompetanseheving for Nav-veileder og karriereveileder. Mens Nav-veilederen får økt kunnskap om utdanningssystem- og muligheter, får karriereveileder innsikt i Navs virkemidler. En prosjektmedarbeider sier dette om Nav-veilederne:

Det er jo mange av dem, sånn jeg har forstått, som synes det er krevende å ha kontroll på utdanningssystemet, og det har skjedd mye med endringer i opplæringsloven og modulstrukturert og veiene inn mot fagbrev. Det er en liten jungel, så jeg tror det er ganske mange som ikke har helt oversikt, så jeg føler liksom for dem så er det en trygghet også å kunne ha karriereveileder med på den biten.

For veisøkeren betyr felles samtaler at de slipper å måtte formidle informasjon mellom de to etatene, og å bli stående i midten ved eventuelle ulikheter i oppfatning og råd. Nå blir dette avklart direkte mellom etatene, sammen med veisøker.

Kunnskapsdeling mellom Nav-veilederne og karriereveilederne

At Nav-veiledere og karriereveiledere får innsikt i og kunnskap om hverandres tjenester fremstår som en viktig suksessfaktor ved prosjektene. I Vest-Viken har de arrangert workshop for samtlige veiledere i Navs Ungdomsteam og fremhever dette som et viktig grep. I Rogaland har de arrangert felles samlinger for Nav-veiledere og karriereveiledere. På samlingene ble det brukt tid på gruppearbeid og å bli kjent. Det ble jobbet med case for å synliggjøre hverandres kunnskap og virkemidler, og se at alle jobber for omtrent samme formål.

Fysisk tilstedeværelse hos hverandre har også vært et sentralt grep for å opparbeide gjensidig kunnskap om og forståelse for hverandres tjenester. I flere av fylkene er det mulig å gjennomføre karriereveiledningen ved Nav-kontoret. I tillegg har begge etater informert om egen tjeneste fysisk ute hos hverandre. I Rogaland har eksempelvis hjelpemiddelsentralen informert om muligheter for tilrettelegging ute hos karrieresenteret. Det å være synlig for hverandre frembringer også spontane samtaler. I et av prosjektene sier en prosjektansatt:

Det merker jeg med en gang jeg er ute på Nav-kontor, det genererer umiddelbart noen samtaler. Så det å være synlig overfor Nav, det er et viktig grep.

Ved å være synlig for hverandre blir prosjektet videre forankret hos veilederne i både Nav og fylkeskommunen.

I flere av prosjektene er det særlig lagt ned arbeid for å øke kunnskapen om karriereveiledning blant Nav-veilederne. I Rogaland har karriereveiledning blant annet vært tema for faglige filmer som går ut til Nav-veiledere, og det blir lagt vekt på å minne Nav-veilederne om mulighetene ved karriereveiledning.

Felles dokumentasjon og systemer

En sentral utfordring i prosjektene er etatenes ulike dataløsninger, som kan gjøre koordinering av aktiviteter og deling av informasjon utfordrende. I et par av prosjektene har de tatt grep for å imøtekomme disse utfordringene. I Trøndelag får brukeren med seg et notat etter samtalen med karriereveileder som oppsummerer samtalen. Målet er at dette skal fungere som et prosessverktøy, som Nav-veilederen kan bygge videre på sammen med deltakeren. Dette er også ment som et kompetansehevingselement for Nav-veilederne. Notatet blir delt ved at veisøker limer dokumentet inn i dialogboksen med Nav.

I Nordland har de utviklet et felles bookingsystem som består av en bestillingslenke hvor Nav-veilederne kan bestille time til karriereveiledning, noe de har gode erfaringer med. Ved overgang fra prosjekt til ordinær drift blir bestillingslenken inkludert i ordinær bestillingslenke administrert av Karriere Nordland. Også i Vest-Viken var de på intervjudidspunktet i gang med å etablere en ny bookingløsning med mål om å gjøre det enklere for Nav å booke avtaler om karriereveiledning.

3.3. Utfordringer i prosjektene

I hovedsak erfarer aktørene i både fylkeskommunen og Nav at prosjektene fungerer godt. Samtidig peker de på noen utfordringer.

I flere av prosjektene er det lagt ned mye arbeid for å få med Nav-veilederne på prosjektet. Mye av dette arbeidet erfarer prosjektansatte at har fungert godt, slik vi beskrev under gode grep over. Samtidig har det i flere av prosjektene vært utfordrende å nå ut med informasjon om karriereveiledningstilbudet, og godt formidle hensikten med karriereveiledning, slik at Nav-veilederne tar tilbudet i bruk. Erfaringen er at mens noen Nav-veiledere bruker tilbudet, er det andre som i liten grad tar det i bruk. En prosjektmedarbeider i en av fylkeskommunene beskriver utfordringene:

Det å pin-pointe for Nav-veilederen hva man kan få av en karriereveiledningssamtale og hvem det er nyttig for. Er det karriereveiledning mot en bestemt fagretning så må de vite hva vi kan bidra med, kontra det å ta kontakt med en person på opplæringsstedet. Vi må synliggjøre hva karriereveiledningsfaget er.

Ved en del av Nav-kontorene blir det beskrevet å være høy utskiftning av veiledere, som videre utfordrer arbeidet med å synliggjøre karriereveiledningstilbudet.

Det har også vært noe utfordringer knyttet til rolleavklaring og felles forståelse for hverandres tjenester. En erfaring er at Nav-veilederne og karriereveilederne tidvis har ulike mål i arbeidet, og ulike veiledningsmetodikker. Mens Nav-veilederen i en sak kan vektlegge opplæring i bedrift, kan karriereveilederen typisk legge mer vekt på skolegang og ha en mer utforskende tilnærming. Som beskrevet under gode grep tidligere i kapitlet, har de i noen av prosjektene derfor jobbet for å opparbeide en felles forståelse for hverandres tjenester og formålet med karriereveiledningen på tvers.

I Trøndelag har de videre erfart noen utfordringer med å få opp brukervolumet. Karrieresenteret mottar mange brukere fra Nav, men få som er klart definert inn i målgruppen for forsøket. De erfarte også utfordringer knyttet til å registrere brukere fra Nav som deltok i karriereveiledning. I prosjektet jobber de derfor med å øke brukervolumet.

Også informasjonsdeling er utfordrende. Manglende felles dataløsninger innebærer at de to etatene ikke har mulighet til å følge opp og holde oversikt over hva som skjer med brukeren i etterkant av karriereveiledning. Dette innvirker også på mulighetene til dialog. Som vi også har beskrevet i tidligere rapport om karriereveiledningsprosjektene, er deling av informasjon mellom utdanningssektoren og Nav en velkjent utfordring i forskningen på tverrsektorielt samarbeid (Svanæs et al., 2025).

Kapittel 4: Avklaring og kartlegging/veien inn i opplæring

Fire prosjekter har fått midler til å teste ut ulike arbeidsmåter som skal lette veien inn i opplæring. Prosjektene dreier seg om å kartlegge og avklare hvilke muligheter kandidatene har til å starte i et opplæringsløp. Under omtaler vi status, samt erfaringer fra de ulike rollene i prosjektene. Det er også ett siste prosjekt som er plassert i denne kategorien, som i hovedsak er et informasjonsprosjekt. For dette prosjektet beskriver vi status, men har ikke tatt med erfaringer i og med at dette er et prosjekt med begrenset omfang.

4.1. Beskrivelse og status i hvert prosjekt

Vest-Viken: I arbeid med rett kompetanse

Målgruppe	Innvandrere med nedsatt arbeidsevne i landgruppe 3, som er registrert hos Nav.
Beskrivelse	I prosjektet skal det etableres en felles kompetansearena etter en nettverksmodell. Prosjektet omfatter tre tiltak: 1) Felles kompetanseutvikling gjennom utvikling og deling av verktøy, samt trening i samtalemotodikk og relasjonskompetanse. Det skal også kartlegges hvilke verktøy og metoder som allerede benyttes av Nav-veiledere og karriereveiledere. 2) Dele den utviklede kunnskapen internt og med samarbeidspartnere i arbeidslivet, også utenfor den lokale regionen. 3) Utforske hvordan denne kunnskapen kan forbedre samhandlingen for å styrke veien til formell kompetanse for målgruppen. Forsøksmidlene dekker en prosjektleder i 60 prosent stilling, ansatt i fylkeskommunen ved Karriere Buskerud, samt en prosjektmedarbeider i 40-prosent stilling, også ved karrieresenteret.
Status	Tidsmessig ligger prosjektet i rute med prosjektplanen, selv om oppstarten tok noe lengre tid enn forventet. Det er etablert en kompetansearena i samarbeid med Nav, Karrieresenteret og kommunen (flyktningetjenesten). Det har vært noe utskifting i hvem som faktisk deltar i kompetansearenaen, noe som har vært utfordrende, men det er nå på plass en mer stabil struktur. Det er arrangert en rekke workshops for å teste ut og dele kompetanse. Blant annet er «kompetanse-CV» prøvd ut som metode for å kartlegge flyktnings

uformelle kompetanse, og denne metodikken ønsker de å videreutvikle og arbeide videre med.

Forsøket skulle opprinnelig avsluttes i 2025, men det er søkt om forlengelse for å kunne gå mer i dybden på samarbeid og kunnskapsdeling. Det er nå bevilget midler til videre drift ut 2026.

Troms og Finnmark: Prepp

Målgruppe	Voksne innvandrere med kompetanse tilsvarende gjennomført grunnskole og rett til videregående, men med for svake norskferdigheter til å følge ordinær opplæring. Deltakerne rekrutteres i hovedsak fra Nav.
Beskrivelse	Forsøksmidlene skal bidra til å styrke et eksisterende tiltak (Prepp), som bygger på Menn i helse-modellen. Prepp har to hovedmål: 1) Rekruttering av arbeidskraft for å møte arbeids- og næringslivs behov i Nord Norge, og 2) Tilrettelegging av fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere, for å sikre kvalifisert arbeidskraft og varig bosetting i kommuner i Nord-Norge. Formålet med Prepp er å tilby et år som forbereder flerspråklige med svake norskferdigheter til å gjennomføre et komprimert fagbrevløp, med sluttkompetanse til helsefagarbeider, kokk eller innenfor industri. Opplæringen følger en vekslingsmodell med tre dager skole og to dager praksis pr uke. I større byer/steder med flere kandidater er det stedlig oppmøte på undervisningen, mens på mindre plasser følger kandidaten nettundervisning. Når kandidatene er ferdig med Prepp-året, er de kvalifisert til ordinære løp innen Menn i helse, rekrutteringsutdanning til kokk- eller industrikomprimerte fagbrevløp. Samlet løp for deltakere utgjør to år med skole (inkludert praksis), etterfulgt av halvannet års læretid. To koordinatore (å 100 prosent) er ansatt i prosjektet gjennom forsøksmidler; en i Troms og en i Finnmark. Disse skal følge tett opp ute i felt, samt være bindeledd mellom deltakere, veileder i Nav, bedrift, opplæringskontor, nettskole og prosjektledelse. Prosjektet tilbyr også kurs og oppfølging av veiledere i bedrifter, for å styrke deres kompetanse innen tilrettelagt norskopplæring i bedrift.
Status	Prosjektet går som planlagt, og har rundt 60 deltakere årlig. Per høsten 2025 har noen av de første deltakerne i Prepp tatt fagbrev. Fra 2025 er Prepp innlemmet i modulstrukturert videregående opplæring for voksne (MVOV) i Troms fylkeskommune. Det er også gjennomført kurs i praktisk språkopplæring i bedrift for bedrifter som er involvert i prosjektet.

Agder: Kom i gang med utdanning (KIMU)

Målgruppe	Personer fra 19 år og oppover som ønsker å ta helsefaglig utdanning, og som trenger å avklare om det er riktig utdannings- og yrkesvei. Søkere hos fylkeskommunens voksenopplæring der fylkeskommunen har utfordringer med å gjennomføre opplæring og skaffe læreplass.
Beskrivelse	Kom i gang med utdanning (KIMU) skal møte behov hos både brukere og bedrifter innen helsesektoren for å sikre at begge partene får ekstra støtte for oppstart og gjennomføring av opplæringsløp i bedrift. KIMU skal også bidra til at flere omsorgssentre tilbyr opplæringsplasser, og at kandidater er bedre rustet i forkant av arbeidet ved disse opplæringsplassene. Videre skal tiltaket sikre at kandidater får mer oppfølging av blant annet språk, mestring og motivasjon, og er mer forberedt for arbeidslivet. Mer forberedte kandidater skal gjøre arbeidsgivere mer motiverte til å ansette dem, og på sikt sikre at kommunen kan tilby flere opplæringsplasser i bedrift. Et viktig virkemiddel for å oppnå disse målene er arbeidsledere ansatt av Nav og utplassert ved ulike omsorgssentre. I tillegg til styrket opplæringstilbud for målgruppen og flere opplæringsplasser ved omsorgssentre, skal prosjektet også utvide og videreutvikle samarbeidet mellom Nav og fylkeskommunen i Agder. Forsøksmidlene finansierer tre arbeidsledere i 100 prosent stilling, som er ansvarlige for opplæring og faglig og sosial støtte til deltakerne. Arbeidslederne er tilsatt ved lokale Nav-kontor, og de samarbeider tett med opplæringskoordinator i Nav og prosessveileder for modulstrukturert fag- og yrkesopplæring (MFY) i fylkeskommunen (v/ Karriere Agder).
Status	190 kandidater har deltatt i KIMU gjennom hele prosjektperioden. I 2025 har det vært 64 deltakere. Av de 190 som har deltatt, har omtrent halvparten startet i jobb eller utdanning. Blant KIMU-deltakere som går over til opplæring, er det 4 prosent frafall (mot 25 prosent blant øvrige voksne elever), ifølge prosjektets egne rapporteringer. Siden oppstarten er det etablert over 45 nye opplæringsplasser for MVOV helsefag. Dette har ført til at skolene kan tilby helsefaglig opplæring til flere enn før. Fra 2025 har KIMU utvidet oppfølgingsperioden. Arbeidsleder er tilgjengelig for spørsmål og råd for de kandidatene som går over i opplæring, helt frem til fagprøven. Skoleåret 2025/2026 er testperiode for et nytt tilbud: KIMU som valgfag i FOV. Formålet er å forberede på overgang til helsefaglig utdanning. Utprøvingen er finansiert av Kristiansand kommune. I 2025 arrangerte prosjektgruppen også en stor tverrfaglig samling med 50 deltakere fra Nav, kommunen og fylket. Formålet var å informere om KIMU og dele erfaringer, samt vurdere hvordan aktørene kan samarbeide på andre områder.

Prosjektet søkte om midler til forlengelse fram til 2028, men fikk innvilget kun ut 2026. Midlene skal dekke videreføring av stillinger som arbeidsledere, samt nettverkssamlinger og en 50-prosent koordinatorstilling i fylkeskommunen.

Akershus: Drop-In

Målgruppe	Ungdom mellom 16 og 25 år som står utenfor opplæring og arbeid, som ønsker å starte eller fullføre fag- og yrkesopplæring.
Beskrivelse	I prosjektet tilbys aktuelle ungdommer en to-ukers prøveperiode i skolen, for å kartlegge ferdigheter, motivasjon og evne til å stå i jobb eller utdanning og gi praktisk erfaring med hvordan det er å stå i opplæring. Etter prøveperioden skal ungdommen avklares med en videre plan, enten i form av arbeidsrettet tiltak, jobb eller utdanning. Kartleggingsperioden kan forlenges ved behov, og det gjøres individuelle tilpasninger. Deltakeren gjennomfører prøveperioden innenfor ønsket fag, så langt det er ledig plass. Navs ungdomsveiledere identifiserer aktuelle kandidater, som drøftes i månedlige samarbeidsmøter mellom representanter fra skolen, Nav og oppfølgingstjenesten. Nav tar også kontakt med skolen mer ad hoc mellom de månedlige møtene, dersom de har aktuelle kandidater. Deretter gjennomfører skolen intervju med kandidaten, der Nav-veileder som regel deltar. Etter prøveperioden gjennomføres en ny samtale mellom kandidaten, skole og Nav. Deretter lager Nav en plan for veien videre.
Status	Per september 2025 har seks kandidater fått tilbud om en prøveperiode som del av prosjektet. Det er i tråd med minimumsmålet de har satt seg, men lavere enn anslaget fra søknaden på 20 deltakere årlig. Det vises til manglende kunnskap om prosjektet og begrenset kapasitet hos Nav-veiledere som hovedårsak til at volumet har vært lavere enn forventet. De har derfor arbeidet med ulike informasjonstiltak for å øke kunnskapen om prosjektet både hos Navs veiledere og hos ungdom i målgruppen. Bl.a. har ungdomsteamet i Nav vært på omvisning på skolen, og prosjektet er tatt inn på agendaen i ungdomsteamets ukentlige møter. Det skal også avholdes en informasjonskveld for alle nyregistrerte unge. Prosjektet avsluttes i 2026.

Trøndelag: Videreutvikling av Møteplassen

Målgruppe	Ansatte i Nav og fylkeskommunen, samt arbeidsgivere og brukere fra Nav som ønsker fag- og yrkesopplæring.
Beskrivelse	Prosjektet er et markedsføringstiltak med produksjon av tre informasjonsfilmer, for å promotere og øke rekrutteringen til Møteplassen. Hver film skal rettes mot spesifikke målgrupper: 1) arbeidsgivere, 2) arbeidssøkere/kandidater og 3) arbeidsgivere, kandidater og ansatte i fylkeskommunen og Nav. Video 1 og 2 er

også relevante for ansatte i begge organisasjoner. Videoene skal distribueres gjennom flere kanaler og være lett tilgjengelige for veiledere i Nav, slik at de kan brukes i samtale med brukere.

Status Det er utviklet to større filmer, en rettet mot arbeidsgivere, og en mot ansatte. Disse er også klippet i seks-syv kortfilmer, som publiseres på den digitale veilederen. Den tredje filmen er midlertidig satt på vent.

4.2. Sentrale grep, metoder eller arbeidsmåte

To av prosjektene (Prepp og I arbeid med rett kompetanse) retter seg spesifikt mot innvandrere med behov for språklig og faglig forberedelse, før videregående opplæring. De to andre prosjektene retter seg mot personer som får oppfølging fra Nav, og som har behov for veiledning og avklaring inn mot videregående opplæring. I praksis er mange av deltakerne i Kom i gang med utdanning (KIMU), også innvandrere. Alle prosjektene med unntak av Drop-In, har voksne som målgruppe. Drop-In retter seg mot ungdom opp til 25 år.

Kartlegging og motivasjonsarbeid

Arbeidsmåtene dreier seg i stor grad om å kartlegge og vurdere deltakernes forutsetninger og motivasjon for å starte i utdanningsløp. Gjennom prosjektene får deltakerne avklart språknivå, økonomi og helse opp mot konkrete utdanningsløp og yrker. De får også kjennskap til yrket og hva utdanningen består i, for å kunne vurdere om det passer for dem og situasjonen de er i. For deltakerne i Drop-In er det også viktig å avklare grunnen til at de har falt ut av videregående opplæring tidligere. To av prosjektene (Drop-In og KIMU) gir slik avklaring *før* oppstart i opplæring. Prepp starter i det deltakeren starter opp i et yrkesfaglig opplæringsløp, og støtte til å løse utfordringer skjer løpende. Deltakerne skal også avklares i Nav før oppstart, for å sikre at de har valgt riktig løp og er klare for å starte opp.

I Drop-In er hovedformålet å avklare om deltakerne har motivasjon og forutsetninger til å starte i jobb eller utdanning, og at de skal få et godt tilpasset tilbud etter perioden i Drop-In. Avklaringen kan altså også være mot jobb eller arbeidspraksis. Erfaringen fra prosjektet er at den felles dialogen mellom bruker, skole og Nav er viktig forutsetninger for å lykkes med å motivere kandidater og finne riktig vei videre. I prosjektet gjennomføres slike trekantsamtaler både før og etter prøveperioden. Veiledere ved Nav-kontoret fremhever at det å involvere skolen i samtale med bruker med én gang, for å kunne selge prøveperioden inn på riktig måte overfor brukeren, er viktig for at vedkommende motiveres og takker ja til tilbudet.

Det siste prosjektet, I arbeid med rett kompetanse, har en litt annen innretning. Formålet der er å få frem skjult kompetanse gjennom ulike metodikker som narrativ metode og mestringshistorier. Formålet er både å utvikle kompetanse-CV som kan følge deltakeren, og skreddersy et løp som passer den enkelte. Tjenestene samarbeider om å finne et passende løp, med bruk av de ulike sektorenes virkemidler.

Ansatte i alle prosjektene er opptatt av at deltakerens situasjon når de starter i tiltaket, ikke er statisk. Veilederne i prosjektet har fokus på at de kan påvirke deltakerens motivasjon og muligheter, gjennom å veilede og være gode rollemodeller. Når kartlegging og opplæring skjer på en arbeidsplass, får

kandidatene også erfare det å ha kolleger og være del av et jobbfellesskap. Veilederne erfarer at det kan motivere deltakerne til å planlegge et løp som gir fagbrev og jobb.

Praksis og språktrening

I både Drop-In, KIMU og Prepp får kandidaten veiledning og oppfølging, og får kartlagt sine muligheter, gjennom praksis på arbeidsplass eller på skolens arena.

Både KIMU og Prepp har fokus på norsktrening, og å lære kandidatene bransjerelaterte ord og uttrykk. I KIMU oppfordres kandidatene også til å ta del i samtaler med beboerne på omsorgshjemmet hvor de har praksis, for å få språktrening. Disse to prosjektene sikter seg også inn mot utvalgte bransjer og yrker. De ansatte har bransjekunnskap som gir konkret forberedelse til den opplæringen og praksisen deltakerne skal i gang med. En av prosjektmedarbeiderne forteller:

Noen har aldri vært i jobb, bare vært hjemme med barn. Vi prøver å vurdere: Hvor er de, hvordan er språknivået? Prøver å tenke hvilken avdeling de hadde passet inn i. Kanskje plassere sammen med en som kan gi mer språkkompetanse, ønsker å plassere fornuftig. Velger bevisst det som passer og det vi tror de bør utfordre seg på.

Individuell tilpasning og forberedelse til opplæring

Individuell tilpasning er gjennomgående i alle prosjektene. Alle prosjektene legger stor vekt på individuell kartlegging av deltakerne før de starter, og skreddersyr løpene etter behov. I Prepp deles deltakerne for eksempel inn i tre ulike grupper hvor opplegget skreddersys etter språknivå.

Prosjektene har vekt på å forberede praksisperioder og utdanningsløp, slik at kandidatene ikke starter opp uten å vite hva de går til og uten å være klare. De har også fokus på å finne varige løsninger i samarbeid med kandidaten, og løp som kandidatene kan gjennomføre. Praksis og avklaring før oppstart i skole gir riktigere valg, ifølge informantene. Muligheten til å teste ut yrket i praksis eller få en god forberedelse til hva yrket og opplæringen går ut på, gir bedre avklaring og motivasjon. Deltakerne finner ut selv om yrket passer dem, og unngår å bruke tid på feil løp. Et par av informantene forteller om sine erfaringer:

De får tid til å løse utfordringene selv før de starter. De kommer når tiden er riktig.

Når det er gode avklaringer, så er overgangene veldig smertefrie. Går greit å få de i gang. Da har de snakket en del om hva de møter når de kommer i skolen. De er godt informert om hva de møter i forhold til det vi kaller en sofasøker, eller en som kommer direkte fra voksenopplæring.

En viktig del av avklaringen er å vurdere hvilken inntektssikring kandidaten har rett til gjennom opplæringsløpet. Informantene forteller at dersom den økonomiske situasjonen er ustabil, er det vanskelig å følge opp et opplæringsløp for kandidatene. Økonomiske bekymringer tar fokus og går utover læringen. Inntektssikringen må vurderes individuelt, og det varierer hvilke løsninger de finner for den enkelte. Målet er å finne en stabil inntektssikring, som bidrar til at kandidatene kan fullføre et

planlagt opplæringsløp. Flere av informantene peker på at bruken av kvalifiseringsstønad (som er knyttet til kvalifiseringsprogrammet – KVP), varierer fra kommune til kommune. De forteller at mange er i målgruppa for KVP og at dette gir en stabil inntektssikring over tre år, men at det varierer om kandidatene vurderes til KVP – og selvsagt om de har rett på denne ytelsen. Deltakerne som starter i KIMU, får før oppstart en plan for hvordan de skal finansiere utdanningen sin, for å sikre forutsigbarhet.

Tre av prosjektene har en dedikert ressurs som følger opp både faglige og utenom-faglige temaer. Dette er henholdsvis Prepp-koordinator, arbeidsleder på omsorgssenteret (KIMU), og prosjektmedarbeider i Drop-In. Disse rollene skal både bidra til avklaring og kartlegging av deltakers situasjon og behov, og gi helhetlig oppfølging mens kandidaten er i tiltaket. Flere peker på at dette er en viktig rolle, blant annet fordi den avlastet lærerne. En av ressursene forteller:

Jeg jobber mye med å bli kjent med dem. Noen går det fort med, andre tar det lang tid før de sier at de har det vanskelig. Prater om hvordan vi skal gjøre ting. Min stilling er unik, jeg skal ikke vurdere dem i fag eller være pengesekk slik Nav kan være. Jeg er der for å hjelpe. Det er en fantastisk stilling.

Fleksibilitet i inntak

Generelt forteller informantene at det er viktig at kandidatene kan starte i opplæring når de er klare. Dersom de må vente seks måneder eller et halvt år, kan motivasjon og planer være endret. For fylkeskommunen kan det være utfordrende å få til løpende opptak, men noen har løst det ved at kandidaten kan starte i praksis først og så delta i opplæring fra semesterstart. I Drop-In fremheves løpende inntak til kartleggingsperioden som svært viktig, og skolens fleksibilitet i denne sammenhengen fremheves av Nav. Ungdommene som er aktuelle for kartleggingen, får et tilbud med én gang, og er det ikke plass i den klassen de helst ønsker seg, så får de et tilbud i en annen klasse.

Samarbeid med arbeidsgivere

En viktig forutsetning for å få et tilstrekkelig antall deltakere i prosjektene som retter seg mot konkrete fagutdanninger, er å ha et tilstrekkelig antall læreplasser. Både Prepp og KIMU samarbeider med arbeidsgiverne om dette, og har fått etablert nye læreplasser i løpet av prosjektperioden.

4.3. Utfordringer i prosjektene

Flere søkere som ikke er klare

I løpet av forsøksperioden er det gjort endringer i opplæringsloven. Endringene innebærer blant annet utvidet rett til videregående opplæring. Informanter fra både fylkeskommunen og Nav erfarer at det har endret søkermassen til videregående opplæring for voksne (VOV). En del søker seg til videregående opplæring uten å vite hva de går til, eller hva utdanningen krever. De er heller ikke godt avklart med tanke på inntektssikring og muligheter til å gjennomføre et opplæringsløp. Mange informanter trekker frem at det nå er deltakere som får plass i VOV, men som ikke er klare for oppstart. Dette kan være på grunn av lavt språknivå, manglende motivasjon, helseutfordringer eller livssituasjon som ikke er forenlig med å starte skole/praksis (for eksempel personer med store omsorgsoppgaver). For å delta i VOV, er det også behov for å ha en praksisplass i bedrift. De

kandidatene som har svakest språkferdigheter eller lavt oppmøte, har vanskelig for å få praksisplass. I noen fylker opplever man et press på å ta inn mange deltakere, til tross for at Nav eller koordinator mener noen burde vente. Noen kandidater søker seg også inn fordi de blir oppfordret til det på voksenopplæringen eller i introduksjonsprogrammet, uten at de nødvendigvis er klare.

Ett av prosjektene, KIMU, har støttet på utfordringer med å motivere til deltakelse i KIMU i noen tilfeller, etter at de nye reglene kom. Årsaken er at de tidligere har brukt skoleplass som en gulrot – når kandidatene er klare for å starte i opplæring, kommer de til å få en skoleplass. Slik det er nå, får de ofte skoleplass før oppstart i KIMU eller underveis i løpet, og ønsker å starte raskt i opplæringen.

I dette fylket er det også gjort tilpasninger i opptaksprosedyren: Nå prioriteres kandidater som har fått praksisplass, for å sikre riktigere inntak. Deltakerne i KIMU har ofte fått avtale om praksisplass og veileder når de er klare for å starte i opplæringen, og får dermed prioritet. Fylkeskommunen erfarer at det er viktig med god avklaring før oppstart, for å sikre at den enkelte kan gjennomføre løpet.

Prosjektene har ellers ganske ulikt volum av deltakere. Vi er usikre på hva det skyldes. De er ulikt innrettet, noe som kan være årsaken. Prosjektet Drop-In, som retter seg mot unge som har falt ut av utdanning, har særlig erfart at det kan være vanskelig å rekruttere deltakere til prosjektet. De unge i målgruppa har ofte dårlig erfaring med skole, og vegrer seg for å starte i noe som minner om skole. Andre har helseutfordringer som gjør at de ikke kan delta. Det vises også til at Nav-veiledere ikke har tilstrekkelig kunnskap om prosjektet, som en årsak. Det jobbes aktivt med å skape oppmerksomhet om prosjektet både blant veiledere og ungdom i målgruppa.

Nye roller og ansvarsforhold etter ny opplæringslov

I både Prepp og KIMU har prosjektdeltakerne måttet gjøre justeringer i roller og avklare ansvarsforhold på nytt, etter ny opplæringslov. Dette skyldes ikke nødvendigvis innholdet i opplæringsloven, men at det er mye nytt som skal på plass i fylkene med nye opplæringsformer. Nye roller må finne sin plass. Det tar noe tid å avklare ansvar mellom pedagogiske og sosialfaglige veiledere, og det kan bli dobbeltarbeid eller blindsoner før samhandlingen “setter seg” på nytt. Prepp-koordinator må for eksempel være mer ute på arbeidsplassen, og samarbeide med ulike prosessveiledere og lærere, enn tidligere.

Noen av prosjektene har også erfart forsinkelser eller at noe av samhandlingen har stoppet opp som følge av ny opplæringslov. Fylkene har brukt tid på å ansette lærere til de aktuelle fagene, og det har tatt tid å få nye tilbud på plass.

Inntektssikring

Over nevnte vi at en viktig del av avklaringen før oppstart i opplæring, er vurdering av inntektssikring for deltakerne. Informantene peker på at det er veldig mange ulike varianter av inntektssikring blant kandidatene. Dette er utfordrende, både for de ansatte i prosjektene, og ikke minst for deltakerne. Enkelte informanter ønsker seg mer forutsigbare løsninger, som en egen ytelse for de som skal ta fagbrev gjennom Nav. Alle vi har snakket med, mener det er viktig å undersøke hvilken annen inntektssikring enn studielån som er mulig. Informantene peker på flere ulemper ved studielån: Lånet blir ikke omgjort til stipend dersom kandidaten ikke fullfører, og det kan føre til økonomisk usikkerhet og en vanskelig start på arbeidslivet med høyt lån. De erfarer også at en del kandidater ikke forstår hva det innebærer for dem å ta studielån.

Det varierer om deltakerne i prosjektene får registrert deltakelsen som tiltak i Nav. Dette kan ha betydning for hvilke rettigheter deltakerne har, blant annet nevner informantene muligheten til å få reisepenger til tiltaket. Dersom deltakelsen ikke er registrert som tiltak i Nav, har ikke deltakeren nødvendigvis rett på slik støtte.

Sårbare overganger

En annen utfordring handler om overganger: Det kan for eksempel handle om overgangen fra den kommunale voksenopplæring til Nav eller til oppstart på skole eller i praksis i bedrift. Selv om det er dedikerte ressurser som skal sikre gode overganger i prosjektene, erfarer informantene at det fortsatt kan være utfordringer. De understreker behovet for koordinatorene som skal sikre et helhetlig tilbud på tvers av tjenester og sektorer. De dedikerte ressursene som følger opp i KIMU og Prepp skal bidra til å sikre disse overgangene. I tillegg er det flere prosjekter i Laget rundt-kategorien som har etablert koordinatorroller som skal gi smidige overganger.

Selv om deltakerne i flere av prosjektene er innvandrere, varierer det hvordan prosjektene samarbeider med introduksjonsprogrammet og voksenopplæringen om rekruttering. Noen har forsøkt å få til et samarbeid, uten at det lykkes. Ved KIMU-prosjektet er det etablert en prøveordning, der KIMU er valgfag på voksenopplæringen (FOV). Formålet er å sikre en bedre forberedelse og overgang til helsefaglig utdanning, etter endt tid i voksenopplæringen.

Kapittel 5:

Realkompetansevurdering

I dette kapitlet beskriver vi status og erfaringer fra prosjektene som omhandler realkompetansevurderinger. Tre av prosjektene er kategorisert under dette temaet. Prosjektene er relativt forskjellige, men har noen felles elementer, blant annet målet om å styrke kunnskapen og kompetansen om RKV i Nav og hos bedrifter. Vi merker oss også at prosjektet i Vest-Viken er relativt bredt anlagt og har som mål å utvikle en modell for samarbeidet om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring mer generelt, der utprøving av realkompetansevurdering i bedrift er ett element. De to andre prosjektene er mer avgrenset til å styrke hhv. tilgangen og kvaliteten på realkompetansevurdering.

5.1. Beskrivelse og status i hvert prosjekt

Vest-Viken: Mobilisering for kvalifisering

Målgruppe	Brukere i Nav fra 19 år og oppover, som trenger kvalifisering for å beholde eller skaffe arbeid og som har behov for samordnet innsats fra flere aktører for å få en stabil tilknytning til arbeidslivet.
Beskrivelse	Det skal utvikles en modell for hvordan Nav Vest-Viken og Buskerud fylkeskommune skal samarbeide og bruke felles virkemidler i tilpasset opplæring til den enkelte bruker, og i møte med arbeidsgiverne. Prosjektet skal identifisere sårbare overganger og utvikle samhandlingsrutiner med tydelig ansvarsfordeling for realkompetansevurdering i fag- og yrkesopplæring. Prosjektet handler også om å få bedriftene med på opplæringsløp gjennom mer koordinert innsats fra Nav og fylkeskommunen, og det skal utvikles en modell for samhandling med arbeidsgivere som gir støtte for å stå i rollen med å inkludere og kvalifisere deltakere. Det skal også ses på ulike modeller og støtteordninger knyttet til realkompetansevurdering, herunder å prøve ut ordninger der oppstarten av realkompetansevurdering kan foregå i bedrift.
Status	Prosjektet har hatt en lang oppstartsfasen, og informanter beskriver det som at de fremdeles befinner seg i en innsiktsfase når det gjelder å utvikle en samhandlingsmodell. Forsinkelsene knyttes blant annet til innføringen av modulstrukturert opplæring, som har tatt mye tid for fylkeskommunen. De har så langt brukt mye tid på forberedende arbeid, som å utvikle informasjonsmateriell, og gjennomføre informasjons- og innsiktsarbeid blant bedrifter. De har gjennomført en serie workshops i ulike bransjer, for å få kunnskap om bedriftenes behov og forutsetninger for å ta inn brukere fra Nav. De har så langt gjennomført noen få realkompetansevurderinger i bedrift, og erfaringene herfra skal danne

grunnlag for det videre arbeidet med å utvikle en modell for realkompetansevurdering i bedrift. De har også begynt arbeidet med å markedsføre realkompetansevurdering og videregående opplæring overfor Nav-veiledere.

Prosjektet har en varighet på tre år, og fikk i 2025 midler til å styrke prosjektet med et forkurs innen bilfaget som skal gi brukere et kompetansegrunnlag før videre opplæring i bedrift.

Trøndelag: Samhandling om realkompetansevurdering

Målgruppe	Brukere i Nav som ønsker fag- og yrkesopplæring, og som har søkt seg inn i voksenopplæring med ønsket sluttkompetanse.
Beskrivelse	I prosjektet samhandler Nav og fylkeskommunen om å etablere strukturer og systematisk samhandling om innhenting av dokumentasjon som kan danne grunnlag for effektiv realkompetansevurdering med god kvalitet. Som en del av prosjektet skal det utvikles og testes ut et digitalt skjema som er knyttet opp mot kompetansemål i læreplanene, der Nav-brukere får dokumentert sin praksis. Prosjektet gjennomføres i første omgang som en pilot i utvalgte markedsområder og tiltak i Nav. Basert på erfaringer fra piloten er ønsket å spre prosjektet til hele fylket. Som en del av prosjektet gjennomføres kompetansehevende tiltak om realkompetansevurdering overfor tiltaksleverandører, arbeidsgivere, veiledere og markedsrådgivere, for å sikre felles forståelse og forankring av målene med realkompetansevurdering.
Status	Det er utviklet digitale skjema som er koblet opp mot læreplanene. Fra våren 2025 startet uttesting av skjema blant tiltaksleverandører i tiltaket Arbeidsforberedende trening i ett markedsområde. Fra høsten 2025 ble piloten utvidet til tre nye markedsregioner og til tiltaket Varig tilrettelagt arbeid. Til sammen syv tiltaksleverandører deltar nå i piloten, og skjemaet testes innenfor flere lærefag. Det er noe usikkert hvor mange kandidater som har fått dokumentert sin praksis gjennom skjemaet så langt, men prosjektansvarlige opplever at det er for få og at det har tatt tid å få opp volumet. Det skyldes bl.a. at det har vært nødvendig å bruke mye tid på å følge opp tiltaksleverandører, som gjennomfører selve registreringen i skjemaet. Det planlegges å teste en fiktiv realkompetansevurdering basert på en kandidat som har fullført skjemaet. Det meldes om stor interesse fra ulike Nav-kontor som ønsker å ta i bruk skjemaet. Prosjektet skulle opprinnelig avsluttes sommeren 2026, men har fått innvilget forlengelse fram til og med første halvår 2027.

Oslo: Effektiv realkompetansevurderinger for effektive opplæringsløp

Målgruppe Alle Navs brukere vil i utgangspunktet få rett til realkompetansevurdering etter overgangen til ny opplæringslov, og inngår slik sett i målgruppen for prosjektet. I de tilfeller brukere eventuelt har brukt opp sine rettigheter etter opplæringsloven så kan Nav dekke kostnaden knyttet til en realkompetansevurdering dersom de vurderer det som hensiktsmessig og nødvendig.

Beskrivelse Prosjektet tar utgangspunkt i at flere av Nav sine brukere skal realkompetansevurderes. For å få det til må kunnskap og ferdigheter knyttet til realkompetansevurderinger hos Nav-veilederne styrkes. Det skal gjøres ved at prosjektet tilrettelegger for tettere samarbeid mellom Nav og fylkeskommunen, både om generell kompetanseheving av veiledere, men også knyttet til samarbeidsprosesser i enkeltsaker. Ønsket er at dette skal føre til at flere av Navs brukere gjennomfører realkompetansevurdering og dermed kan gjennomføre kortere og mer effektive opplæringsløp.

Midlene blir brukt til en 100 prosent prosjektlederstilling i samarbeidsprosjekt mellom Nav og fylkeskommunen. Ressursen er tilsatt i fylkeskommunen og skal bistå inn der Navs kompetanse om realkompetansevurdering ikke er tilstrekkelig. Prosjektstillingen har i den forbindelse et todelt ansvarsområde som går ut på å:

- 1) Bidra til kompetanseheving blant veilederne i lokale Nav-kontor, slik at de blir kompetente til å veilede brukere om når og hvordan realkompetansevurdering kan brukes.
- 2) Gi bistand og veiledning av Nav-veiledere i forbindelse med kartlegging og vurdering av enkeltbrukeres eventuelle behov for realkompetansevurdering.

Navs ansvar i prosjektet innebærer å identifisere brukere som kan være relevante for realkompetansevurdering, og veilede dem mot og gjennom en slik vurdering. Oslo VO har ansvar for gjennomføring av realkompetansevurdering når søknaden fra Nav-bruker er mottatt, og dekker kostnader knyttet til vurderingen. Etter gjennomført vurdering får Nav og bruker tilbakemelding om behov for restopplæring, det kan være ett skoleløp i fylkeskommunal regi som Nav kan innvilge som opplæringstiltak eller at Nav bistår med å tilrettelegge for videre opplæring i bedrift.

Status Prosjektleder startet å jobbe på Oslo VO servicesenter i oktober 2024. En stor del av arbeidet som prosjektleder består av informasjons- og formidlingsarbeid. Prosjektleder har eksempelvis hatt ansvar for å etablere et eget område på Oslo VO sine nettsider med informasjon om realkompetansevurdering, rettet mot Nav-veiledere. Prosjektleder er også tilgjengelig for å drøfte og avklare spørsmål rundt søknad om realkompetansevurdering med Nav-veiledere. Det er videre utarbeidet mandat for prosjektet og prosjektforslag, og igangsatt aktiviteter som nettkurs og

workshops for Nav-veiledere, utarbeidet samtykke for deling av opplysninger mellom Nav og Oslo VO og arrangert fellesmøter.

Prosjektet har hatt noen utfordringer med å få i gang trekantsamtaler mellom Nav-veileder, Oslo VO og aktuell søker til RKV. Nav-veiledere tar ikke i bruk tilbudet i like stor grad som ønskelig. Per oktober 2025 var det gjennomført tre trekantsamtaler. Videre har det vært jobbet en del med hvordan resultater kan måles. Det kan ikke hentes ut tall på hvor mange deltakere som har gjennomført RKV før og etter prosjektinnsatsen. Derfor er det lagt vekt på å beskrive hvordan Nav-veilederne rapporterer at deres kompetanse på området utvikler seg.

Hovedfokuset fremover vil være på å fortsette å etablere gode rutiner for samarbeidet mellom Nav og Oslo VO. Det er også mål om å utvide prosjektet gjennom økning av midler.

5.2. Sentrale grep, metoder eller arbeidsmåter

De tre prosjektene har så langt gjort seg noen erfaringer med grep eller arbeidsmåter som de mener er viktige for at Nav og fylkeskommunen sammen skal kunne levere gode tjenester på dette området.

Fast kontaktperson og lav terskel for kontakt

I prosjektene i Oslo og Vest-Viken er det ansatt en dedikert ressurs som fungerer som fast kontaktperson for veiledere i Nav, som de kan henvende seg til med spørsmål om bl.a. realkompetansevurdering. Dette fremheves som et viktig grep av informanter i begge prosjektene, som bidrar til at terskelen for veiledere til å ta kontakt blir lavere, og gjør at man kan få raskere avklart videre muligheter for konkrete brukere. I Oslo fremheves det at de har lagt vekt på å formidle overfor veiledere at det skal være lav terskel for å ta kontakt om de lurer på om realkompetansevurdering kan være aktuelt for konkrete brukere og hvordan man i så fall går frem. Kontaktpersonen mener at det å ha slike drøftinger bidrar til økt bevissthet om realkompetansevurdering som en mulighet, selv om det ikke alltid resulterer i en faktisk søknad.

I Vest-Viken fungerer rollen som et kontaktpunkt der Nav-veiledere kan få informasjon om utdanningstilbud, og ikke nødvendigvis om realkompetansevurdering spesifikt. Erfaringen er at Nav-kontorene er veldig fornøyd med at de har konkrete personer de kan ringe. Det fremheves også som positivt at ressursen er plassert ved en videregående skole, fordi det gir nærhet til praksisfeltet og helt oppdatert og konkret kunnskap om hva skolen tilbyr.

Informasjon og kompetanseheving

I alle de tre prosjektene har det vært iverksatt ulike kompetansehevingstiltak for å styrke kunnskapen om realkompetansevurdering hos Nav og deres leverandører. At veiledere har kunnskap både om hva realkompetansevurdering er, hva det kan brukes til og hvem det kan være aktuelt for, fremheves som viktige grep for at flere av Navs brukere skal få tilbud om realkompetansevurdering. Erfaringen er også at informasjon og kompetanseutvikling bør gis gjennom *fysiske besøk* til lokalkontor og leverandører. I Oslo påpeker de at de har fått flere henvendelser fra veiledere etter at de har besøkt lokalkontor.

I Oslo er det som en del av prosjektet utviklet korte nettkurs som gir en rask innføring i temaet, og lengre workshops med en grundigere opplæring. I tillegg holder opplæringskoordinatorer i Nav spørretime hver tredje uke, der representant fra RKV-teamet i prosjektet deltar for å svare på spørsmål. Veiledere som har deltatt på workshops, har gitt gode tilbakemeldinger på disse.

I Trøndelag vises det til at det har vært behov for et betydelig informasjonsarbeid overfor tiltaksleverandører som skal benytte det digitale skjemaet, for å redusere usikkerhet og senke terskelen for å ta det i bruk. Det fremheves at *hvordan* man kommuniserer om realkompetansevurdering og bruken av det digitale skjemaet, er viktig. Små justeringer i kommunikasjon og begrepsbruk kan vise seg å bety mye.

Dialog og samhandling med bedrift

Betydningen av god dialog og samhandling også med bedriftene går igjen i flere prosjekter i forsøket. I prosjektet i Vest-Viken ønsker man å utvikle en modell for å kunne gjennomføre realkompetansevurdering i bedrift. Prosjektmedarbeiderne ser dette som særlig egnet for kandidater som har dårlige erfaringer med tradisjonell klasseromssetting, og mener det gir større eierskap til kandidaten i bedriften. Dette er så langt kun testet ut på et fåtall kandidater, da med en fagkonsulent og en fagperson fra bedriften til stede. Et nødvendig grep i dette arbeidet har vært å gjennomføre et informasjons- og innsiktsarbeid blant bedriftene, for å informere om realkompetansevurdering, og for å få forståelse for bedriftenes behov og hva som skal til for at realkompetansevurdering kan gjennomføres i bedrift. Innsiktsarbeidet hos bedriftene har vært avgjørende også for å få en bedre forståelse for bedriftenes forutsetninger for å ta inn kandidater fra Nav i opplæringsløp.

I Trøndelag har man så langt ikke lyktes med å involvere bedriftene der brukeren er utplassert, i informasjons- og kompetansetiltakene som prosjektgruppa har gjennomført. I stedet har det vært rettet mot tiltaksleverandørene, som fungerer som bindeledd til bedriftene. Det skyldes bl.a. at tiltaksleverandørene har ønsket å avlaste bedriftene. Dialogen mellom tiltaksleverandør, bedrift og bruker fremheves likevel som svært viktig for kvaliteten på dokumentasjonen. Dette skjer bl.a. gjennom månedlige møter mellom jobbkonsulent, bedrift og bruker. Der kan deltaker gi uttrykk for hva hen har jobbet med og lært, mens bedriften, som kjenner oppgavene best, kan korrigere og peke på oppgaver eller kompetanseområder deltakerne bør arbeide mer med.

Trekantsamtaler

I Oslo er det gjennomført noen få trekantsamtaler mellom bruker, fagkonsulent og Nav-veileder, både i forkant av søknad om realkompetansevurdering, og i kartleggingsfasen etter innsendt søknad. Dette er i tråd med veileder for samhandling om realkompetansevurdering (AVdir & HK-dir, 2025). Erfaringene har så langt vært gode. Prosjektmedarbeidere fremhever at samtalene har vært viktige for å skape en felles forståelse av hverandres roller og bidrag i prosessen, avklare misforståelser, dele informasjon og samarbeide om en plan for veien videre. Samtalene har dessuten økt bevisstheten om viktigheten av brukermedvirkning og å sikre at bruker får eierskap til prosessen. Det er et ønske om å ta i bruk trekantsamtaler mer, men det har så langt vært vanskelig å få opp et volum på dette.

Dokumentasjon av praksis

I Trøndelag er det utviklet et digitalt skjema der brukere i utvalgte tiltak får dokumentert sin praksis opp mot kompetansemål i aktuell læreplan. Det er tiltaksleverandører som fyller ut skjemaet, i samarbeid med deltaker og bedrift. Dokumentasjonen fremheves som viktig av tiltaksleverandøren vi har intervjuet, fordi det gir en anerkjennelse av at praksisen som brukerne får, har en faglig verdi. Skjemaet etterspørres også av Nav-kontor som ønsker å ta det i bruk for sine grupper. Selv om skjemaet foreløpig ikke har blitt brukt inn i en faktisk realkompetansevurdering, forventer en fagkonsulent som gjennomfører realkompetansevurdering, at skjemaet vil bidra til bedre kvalitet og en mer effektiv prosess:

Med skjemaet blir det et helt annet utgangspunkt for en samtale. Uten det må jeg bruke tid på å kartlegge mye mer i intervjuet, og sette opp tenkte case.

Også andre fylker ser behovet for å styrke dokumentasjonen og informasjonen som fylkeskommunen får om brukeren fra Nav i forbindelse med realkompetansevurdering. I Vest-Viken etterlyses muligheten for at Nav-veilederes kartlegging av brukerne i større grad kan brukes inn i en realkompetansevurdering, for å effektivisere og styrke realkompetansevurderingen.

5.3. Utfordringer i prosjektene

Felles for de tre prosjektene er at alle har opplevd utfordringer med å få opp volumet av saker eller brukere i samarbeidet. Det handler delvis om at det er krevende å nå ut i Navs førstelinje. I Oslo sitt tilfelle er erfaringen både fra Nav og fylkeskommunens side at det fremdeles er mange veiledere som ikke kjenner til prosjektet, eller mulighetene for rådgivning og trekantsamtaler. Selv om det har vært etterspurt fra Nav sin side å ha en egen kontaktperson på skolesida som man kan kontakte, er responsen fra Nav-veiledere så langt lavere enn forventet. Informanter i prosjektet tror en kombinasjon av høyt informasjonstrykk og manglende kapasitet i veilederleddet, gjør det vanskelig å nå gjennom med informasjon om nye tiltak.

Det pekes også på at fylkene fremdeles er i en prosess med å tilpasse seg endringene i lovverket, og etablere strukturer for gjennomføring av realkompetansevurdering, og at dette har bidratt til å forsinke fremdriften. I et av fylkene pekes det på at Nav har vegret seg for å koble på sine brukere til strukturene er på plass. I det samme fylket opplever Nav en utfordring med at det er lang ventetid fra søknad til realkompetansevurdering.

I Trøndelag har man opplevd utfordringer med å få opp volumet på brukertestinga av det digitale skjemaet. Det har blant annet tatt tid å forankre arbeidet hos tiltaksleverandørene, og å få med jobbkonsulentene som i praksis gjennomfører dokumenteringen. Noen jobbkonsulenter opplever dokumenteringa som merarbeid som kommer på toppen av dokumentasjonen de allerede gjennomfører. Andre vurderer at dokumenteringen ikke er hensiktsmessig for alle deltakere, enten fordi de har for dårlig helse, eller ikke har fagbrev eller realkompetansevurdering som målsetning. Erfaringen er at lederforankring hos tiltaksleverandøren er avgjørende for å få med jobbspesialistene. En av prosjektmedarbeiderne sier følgende:

Det å ha noen som legger føringer internt i tiltaksbedriften, «nå skal vi jobbe med det her». Har man ikke det, blir det litt mer opp til den enkelte. Der lederne har vært veldig på og entusiastiske, der kommer det forttere i gang.

For noen av tiltaksleverandørene har det også handlet om usikkerhet rundt det å skulle jobbe opp mot en læreplan, som er nytt for mange. I den forbindelse er det relevant å nevne at man i Vest-Viken vurderer å utarbeide forenklete læreplaner for den delen av realkompetansevurderingen som gjennomføres i bedrift, nettopp for å gjøre det enklere for bedriften.

I Vest-Viken pekes det dessuten på konkrete utfordringer knyttet til å gjennomføre realkompetansevurderinger i bedrift. På den ene siden oppfatter vi at det er noe usikkerhet blant aktørene om hvordan strukturen skal rigges for å sikre at kvaliteten på tjenesten ivaretas og at fylkeskommunen overholder sitt juridiske ansvar, dersom deler av prosessen skal delegeres til bedriften. På den andre siden handler det om økonomi og ressursbruk, både for bedriftene og fagkonsulentene. Bedriftene vil trolig måtte kompenseres for å bidra med en fagressurs inn i en realkompetansevurdering, men det er usikkert hvor stor kostnadene vil bli for bedriften og hvordan og hvor mye bedriften vil kunne kompenseres. Det etterspørres en mulighet for å kunne søke tilskudd for å kompensere bedriftene for dette. Tilsvarende pekes det på at det er mer tidkrevende for fagkonsulenter å gjennomføre realkompetansevurderinger etter ny opplæringsmodell og i samarbeid med bedrift, og at dagens tariffavtaler ikke tar tilstrekkelig høyde for det. Dette er noe prosjektet arbeider med å finne gode løsninger på.

Kapittel 6: Utvikling av samhandlingsstrukturer

I dette kapitlet presenterer vi prosjektene som arbeider med utviklingen av samhandlingsstrukturer mellom Nav og fylkeskommunen. Det finnes tre prosjekter i denne kategorien, etablert i Oslo, Vestland og Trøndelag. Samlet viser erfaringene fra prosjektene at utvikling av velfungerende samhandlingsstrukturer krever tid, tilstrekkelige ressurser, tydelig ansvarsavklaring, aktiv ledelsesstøtte og kontinuerlig oppfølging.

6.1. Beskrivelse og status i hvert prosjekt

Oslo: Rådgiver for etablering av samhandlingsrutiner ved ordinære løp

Målgruppe	Voksne mennesker med behov for oppfølging fra Nav, og som deltar i ordinære fag- og yrkesopplæringsløp i regi av fylkeskommunen.
Beskrivelse	For å styrke samhandlingen mellom Nav og fylkeskommunen i ordinære tilbud, er det opprettet en ressurs gjennom en rådgiverstilling ved det nyopprettede Oslo voksenopplæring Hovinbyen. Det overordnede målet med stillingen er å styrke samarbeidet mellom rådgivere og lærere på skolen og veiledere på Nav-kontorene for at flest mulig deltakere skal gjennomføre og bestå videregående opplæring. Prosjektet bygger på erfaringer som Nav og fylkeskommunen har tilegnet seg i arbeidet med Samarbeidsmodell Oslo. Samtidig er prosjektstillingen satt til et nyopprettet VO-senter og skal bidra til etableringen av gode samhandlingsrutiner med Nav i en ny organisasjon. Prosjektet har med forskningsmidler ansatt en rådgiverstilling i 100 prosent innen voksenopplæring. Rådgiveren er utlånt fra et Nav-kontor og har dermed med seg sin Nav-kompetanse inn i tjenesten. Stillingen er organisatorisk plassert på Hovinbyen voksenopplæringscenter, med en leder på senteret som personalansvarlig (personalansvaret ligger i Nav). Senteret skal bidra med å heve ressursens kompetanse innen ordinære rådgiveroppgaver, og ha daglig samarbeid med ressursen. Rådgiverens hovedoppgave er å samhandle med Nav og koordinere møter mellom partene med utgangspunkt i erfaringene gjort i arbeidet med Samarbeidsmodell Oslo. Rådgiveren skal også samarbeide med Nav og fylkeskommunen i forhold til arbeidet med å etablere rutiner med sentrale aktører for informasjonsutveksling mellom Nav og fylkeskommunen, og sørge for tydeliggjøring av roller og ansvarsfordeling.

Status	Prosjektmedarbeider startet på Oslo VO Hovinbyen 6. januar 2025 og presenterte prosjektet for alle ansatte på Oslo VO voksenopplæring 9. januar 2025. Siden oppstarten har prosjektmedarbeider deltatt fast i ulike møter, inkludert deltakermøter, rådgivermøter og administrasjonsmøter. I starten av 2025 var det fast kontaktpunkt med prosessveileder for modulstrukturert opplæring. Dette ble avsluttet våren 2025, for å gi plass til flere opplæringsløp i prosjektet. I tillegg til modulstrukturert opplæring inngår også VG1 barn- og ungdom og to klasser i helseservice VG2 i prosjektet. Det har vært noe utfordring med å avklare prosjektlederens arbeidsoppgaver, inkludert forventninger om å løse ad hoc oppgaver. Også språknivået til deltakerne og taushetsplikten har vært utfordringer i prosjektet. Det er jevnlig dialog med relevante aktører om disse utfordringene. Det har blitt jobbet med å teste hva som er gode samhandlingsrutiner og system for å ta ut informasjon det er behov for. Hovedarbeidsformen i prosjektet er en pilot bygget rundt trekantmøter mellom lærer, Nav-veileder og deltaker. Deltakerne blir tilfeldig plukket ut fra de fire klassene som inngår i prosjektet, gjennom skoleåret 2025 til 2026. Gjennom arbeidsformen blir det samlet inn informasjon fra deltakere, lærere og Nav-veilederne om hva som skal til for å bedre samarbeidsrutinene mellom Nav og VO. Dette blir brukt for å utvikle likere samhandling for brukerne.
--------	--

Trøndelag: Tverrsektoriell fagutvikling i samhandlinga

Målgruppe	Målet med samhandlingen er at flere deltakere skal gjennomføre tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Sluttbruker er altså deltaker/bruker, mens målgruppen for aktivitetene i prosjektet er ansatte i Nav og fylkeskommunen.
Beskrivelse	Forsøksmidlene dekker fire administrative stillinger (to 100 prosent stillinger i Nav og tilsvarende i fylkeskommunen). Disse stillingene utgjør et kompetansebyggingsteam som skal samarbeide tett med lokale enheter for å bygge kompetanse, gi råd og veiledning, samt forankre samhandlingen på alle nivåer i organisasjonene. Teamet skal fungere fylkesovergripende med en koordinerende rolle og være en støttespiller for lokale aktører i samhandlingsarbeidet. Teamet skal bl.a. støtte, fasilitere og følge opp regionale samhandlingsteam som etableres i alle markedsområder. De deltar i møter med regionale team, bistår i å lage mandat, årshjul osv. De skal også utvikle kompetansepakker tilpasset de ulike regionene, og reiser ut og informerer på nav-kontor og skoler.
Status	Teamet har i 2025 arbeidet med å re-etablere regionale samhandlingsteam, samt etablere noen nye, i alle fylkets syv markedsområder. Som en del av dette arbeidet har det blitt etablert ressursteam knyttet til de regionale samhandlingsteamene, som skal ha en mer utøvende funksjon og møtes hyppigere enn de regionale

samhandlingsteamene, og det har blitt arbeidet med å utvikle mandat for de regionale teamene. Arbeidet oppleves mer tid- og ressurskrevende enn ventet, bl.a. fordi det er behov for mye prosessarbeid med de regionale teamene, samt regionale tilpasninger, både når det gjelder utforming av mandat og utvikling av kompetansepakker. Teamet har også gjennomført ulike informasjonsaktiviteter, både ved Nav-kontor og skoler, og diskutert og gitt innspill på konkrete caser som man ikke klarer å løse i linja.

Prosjektet avsluttes sommeren 2026. Søknad om forlengelse til og med første halvår 2027, ble avslått.

Vestland: FagVeg

Målgruppe	Voksne med svak tilknytning til arbeidslivet. Rekrutteringen er bred og omfatter både personer som er registrert hos Nav og personer som ikke er tilknyttet Nav.
Beskrivelse	Nav Vestland og Vestland fylkeskommune har i lengre tid samarbeidet om Gloppenmodellen og en rekke andre tilrettelagte forsterkede opplæringsmodeller. De to aktørene identifiserte at det i tillegg var behov for å utvikle en mer overordnet samhandlingsmodell. Med inspirasjon fra Trøndelagsmodellen er formålet med prosjektet å utarbeide varige og systematiserte samhandlingsstrukturer mellom Nav, Vestland fylkeskommune og bransjer, med mål om at flere voksne fullfører fag- og yrkesopplæring. Prosjektet skal styrke det tverrsektorielle samarbeidet og etablere samarbeid om karriereveiledning, realkompetansevurdering, avklaring og kartlegging. Nav og fylkeskommunen skal sammen utvikle et system for tidlig avklaring og kartlegging. Det skal utarbeides en digital veileder som tydeliggjør hvordan Nav og fylkeskommunen samhandler om oppfølging og kvalifisering av personer som ønsker fag- og yrkesutdanning. Deler av prosjektarbeidet vil inngå i opplæringskoordinatorens rolle som en del av den ordinære driften. I tillegg dekker forskrsmidler to 100 prosent stillinger, én i Nav og én i fylkeskommunen. Disse skal jobbe konkret og aktivt med utvikling og utarbeidelse av retningslinjer og rutiner, samt med involvering og forankring på tvers av organisasjonene.
Status	Oppstarten har tatt tid og det har vært noe utskiftning blant prosjektansatte, men prosjektet ligger likevel godt an i forhold til fremdriftsplanen. Det er igangsatt en pilot i Sunnhordaland, som involverer arbeidsliv. Pilotregionen har blant annet arrangert møteplassen, inspirert av Trøndelagsmodellen, og har gjort seg noen foreløpige erfaringer. Blant annet falt flere arbeidsgivere fra underveis, da behovet for oppbemanning ikke ble aktuelt. En tettere oppfølging av arbeidsgivere – samt tydeligere forpliktelser fra bedriftenes side – pekes derfor på som et viktig

forbedringspotensial. Arbeidet med å etablere samhandlingsstrukturer mellom Nav og fylkeskommunen pågår parallelt med utviklingen av den digitale veilederen.

Prosjektet har søkt og fått bevilget midler til å styrke prosjektet gjennom tettere samarbeid med bedrifter og prøve ut piloten flere steder i fylket.

6.2. Sentrale grep, metoder eller arbeidsmåter

Prosjektene i Trøndelag, Oslo og Vestland har mye til felles i sine tilnærminger for å styrke samhandlingen mellom Nav og fylkeskommunen. Nedenfor presenterer vi noen sentrale grep som går igjen på tvers av prosjektene.

Bred involvering og felles kommunikasjon ut i linja

Felles kommunikasjon ut i linja løftes fram som avgjørende for å sikre at de etablerte strukturene retter seg mot et felles mål, samtidig som bred involvering skaper eierskap og bidrar til at strukturene faktisk brukes. Dette vektlegges i alle tre prosjektene. Erfaringene fra prosjektene viser at dette blant annet innebærer å bruke tid på å bli kjent med hverandres organisasjoner, gjennomføre fysiske møter fremfor digitale, arrangere heldagseminarer og workshoper, samt legge til rette for uformell kommunikasjon for å styrke samarbeid og forståelse mellom aktørene.

I alle tre fylker fremheves betydningen av å sikre forankring ute i linjen i begge organisasjoner tidlig i prosessen. I Vestland har de for eksempel erfart fra tidligere prosjekter at enkelte tjenester ikke har følt seg tilstrekkelig involvert i oppstartsfasen. Dette har gjort prosjektet særlig opptatt av å sikre bred deltakelse underveis. Som en prosjektmedarbeider uttrykker det:

Vi må bruke tid på dette. Det kan ikke være en liten gjeng som bare peiser på og kommer med en ferdig struktur. Hvis vi ikke involverer breiere underveis, står den ikke over tid – og vi må bruke langt mer tid senere.

Målet er at relevante tjenester i begge organisasjonene skal oppleve eierskap til strukturene som utvikles i prosjektet, og dermed bruke dem aktivt i samhandlingen. Et viktig element i dette er å hente inn informasjon og innspill nedenfra, slik at strukturene og løsningene faktisk speiler behovene i tjenestene. Samtidig kan det være utfordrende å ha oversikt over all informasjon som sirkulerer. Dette understreker betydningen av et tydelig og samordnet fokus på intern kommunikasjon i begge organisasjoner. I den forbindelse forteller prosjektene at kommunikasjonen konkretiseres blant annet gjennom jevnlig møter med tjenestene, besøk til skoler og Nav-kontor, tilknytning til eksisterende nettverk og fora, samt håndtering av konkrete spørsmål og caser som meldes inn.

I tillegg fremheves det som et godt grep å opprette mindre arbeidsgrupper med egne ansvarsområder, slik at oppgaver kan løses parallelt og oversikten opprettholdes. Som en prosjektmedarbeider forklarer:

Når teamet blir så stort at man ikke får helt oversikt over om man går i samme retning, er det bedre å gå parallelt og jobbe med hvert vårt felt.

Utarbeide tydelige strukturer for rolle- og ansvarsfordeling

Et annet sentralt grep – og samtidig en viktig målsetning for prosjektene – er å utarbeide tydelige strukturer for rolle- og ansvarsfordeling. Erfaringene fra Oslo viser blant annet at samarbeidet mellom Nav og fylkeskommunen ofte oppleves som et lappeteppe, hvor mye må koordineres, og det kan være vanskelig å vite hvem man skal kontakte. For å finne riktig kontaktperson på veileder- eller rådgivernivå, må man i en del tilfeller gå via ledernivå. Som en del av arbeidet kartlegger de i Oslo blant annet innsøkningsprosesser til voksenopplæringen for å få et klarere situasjonsbilde. Når dette er på plass, kan de vurdere behov for tjenesteutvikling og hva som er en hensiktsmessig forventning til ulike roller i samhandlingen.

Et annet godt grep verdt å fremheve, er utarbeidelse av digitale veiledere. Som en del av Trøndelagsmodellen har Trøndelag lenge benyttet en digital veileder for samhandling om kvalifisering mellom Nav og fylkeskommunen. Denne veilederen beskriver hvordan aktørene samarbeider om oppfølging og kvalifisering av personer som ønsker fagutdanning. Med inspirasjon fra Trøndelagsmodellen arbeider også prosjektet i Vestland med å utvikle en digital veileder. Her ligger fokuset på å etablere tydelige strukturer for rolle- og ansvarsfordeling mellom de to organisasjonene og de ulike tjenestene som er involvert, samt hvordan arbeidsgivere skal inkluderes i prosessen. Veilederen beskriver ulike faser i samhandlingen, hvilke roller som må involveres i de ulike fasene, og hvilket ansvar hver rolle har.

En viktig ambisjon for den digitale veilederen i Vestland er å tydeliggjøre hvilke deler av fylkeskommunen som må involveres til enhver tid, slik at saksflyt blir mer forutsigbar og prosesser – som for eksempel signering av lærlingkontrakter – ikke stopper opp unødvendig. Arbeidet handler i stor grad om å skape mer sømløse prosesser og identifisere flaskehalser. Prosjektet i Vestland understreker samtidig betydningen av lokale tilpasninger. De forklarer at de har identifisert behov lokalt som ikke finnes i Trøndelag, samtidig som noen ressurser fra Trøndelagsmodellen ikke er tilgjengelige hos dem. Derfor har de tilpasset veilederen med andre rutiner der det har vært nødvendig.

6.3. Utfordringer i prosjektene

Samlet sett viser erfaringer fra prosjektene at utvikling av samhandlingsstrukturer krever tid, nok ressurser, tydelig ansvarsavklaring, aktiv ledelsesstøtte og kontinuerlig arbeid for å sikre forankring både i Nav og fylkeskommunen. Mange av utfordringene som løftes fram, handler nettopp om knapphet på disse forutsetningene.

I Oslo nevnes både uklare rutiner, og knapphet på tid og ressurser som en gjennomgående utfordring. Begrenset kapasitet hos både voksenopplæringen og Nav oppleves som en betydelig barriere. Lærere har liten mulighet til å delta i møter, og deltakerne mangler kontaktlærer, noe som gjør ansvarsfordelingen uklar. Også veiledere i Nav har begrenset kapasitet til å prioritere samarbeidsmøter. I tillegg påpekes manglende forankring av prosjektet, noe som gir prosjektmedarbeidere begrenset myndighet til å gjennomføre endringer og skaper uklarhet om hvor daglige utfordringer skal adresseres eller diskuteres.

Videre peker de på ulike forventninger mellom Nav og fylkeskommunen. Lærere opplever ikke nødvendigvis oppfølging av deltakerne som sin oppgave, mens Nav-veiledere kan oppleve at brukeren allerede er «plassert» hos voksenopplæringen. Prosjektleder står dermed i spennet mellom to aktører som i ulik grad anerkjenner behovet for tettere samarbeid.

Hovedutfordringen i Vestland knyttes til fylkeskommunens størrelse og kompleksitet. Det er krevende å navigere i en stor organisasjon med mange funksjoner og interne avhengigheter, samtidig som fylkeskommunen har rom for å styrke sitt interne samarbeid. Den samme utfordringen trekkes frem i Trøndelag. Erfaringene derfra viser at ulike kompetansebehov og støtteaktiviteter i regionene krever omfattende arbeid med lokale tilpasninger. Møter må tilpasses lokale forhold, og informasjon er ferskvare som krever jevnlig oppdatering og påfyll.

Kapittel 7: Foreløpige resultater

I dette kapittelet ser vi på hvilke resultater prosjektene så langt har oppnådd, både på brukernivå og tjenestenivå. Når det gjelder resultater på brukernivå, er erfaringene fra prosjektene at samarbeidet har hatt betydning for mange av dem som har fått et tilbud. På tjenestenivå rapporterer prosjektene bl.a. om at de finner løsninger raskere og at oppfølgingen blir mer helhetlig og koordinert. Samtidig befinner flere prosjekter seg fortsatt i en utviklingsfase, og har dermed få konkrete og målbare resultater å vise til. I flere av prosjektene er det dessuten relativt få brukere som har fått et tilbud så langt. Noen beskriver også usikkerhet knyttet til hva som skal måles, hvordan resultatene bør dokumenteres og hvem som har ansvar for innsamlingen. De resultatene som foreløpig rapporteres, har derfor i hovedsak et kvalitativt preg.

7.1. Brukernivå

Blant de prosjektene som har erfart resultater på brukernivå, ser vi at enkelte temaer går igjen, som hindring av frafall, at flere får et opplæringstilbud, og økt mestring og selvtillit hos deltakerne. Her er det imidlertid viktig å presisere at vi ikke har snakket direkte med deltakerne. Datagrunnlaget bygger på intervjuer med prosjektmedarbeidere og prosjektledere i de ulike forsøkene, og funnene våre reflekterer deres beskrivelser og vurderinger av hvordan tiltakene fungerer i praksis.

Hindret frafall – brukere blir stående i løp

Hovedmålet for prosjektene er at bedre samhandling mellom Nav og fylkeskommunen skal gi flere brukere mulighet til å starte og fullføre fag- og yrkesopplæring. På sikt skal dette bidra til økt gjennomføring, flere fagbrev og en sterkere tilknytning til arbeidslivet. Flere prosjekter viser allerede at tettere oppfølging og bedre koordinering bidrar til å hindre frafall, særlig der man jobber med laget rundt brukeren. Tilbakemeldingen fra brukere i flere av disse prosjektene er at de setter pris på støtten.

I enkelte prosjekter understreker informantene betydningen av å følge opp ikke bare kandidatene, men også arbeidsgiverne. Fra de to prosjektene med kandidatoppfølgere i Øst-Viken fikk vi for eksempel høre om kandidater som sto i fare for å miste lærekontrakten sin. Gjennom hyppig dialog med både kandidaten og lærebedriften – og ved å gripe inn før utfordringene ble for store – klarte Nav og fylkeskommune i fellesskap å snu situasjonen og sikre at kandidaten kunne fortsette i læreforholdet. I prosjektet Prepp i Troms og Finnmark følger Prepp-koordinator opp den enkelte kandidat i bedriften, parallelt med læreren. Mens læreren følger opp faglige temaer, kan Prepp-koordinator ivareta andre spørsmål – blant annet knyttet til arbeidsgiver, arbeidslivets spilleregler og forventninger i arbeidssituasjonen.

Dette viser hvordan relativt små, men målrettede tiltak kan ha stor betydning for å skape stabilitet og forhindre frafall. Ofte kan det være nok at noen kommer inn og bidrar til å oppklare situasjoner tidlig. Flere informanter påpeker at arbeidsgivere ofte ikke tar kontakt med Nav før relasjonen til kandidaten

allerede har blitt anstrengt. Med en tett og proaktiv oppfølging kan man rekke å gripe inn før problemene vokser, og dermed unngå at situasjonen når et kritisk punkt.

Brukere har fått tilbud om opplæring og lærekontrakt

Flere prosjekter rapporterer at det nå tas inn flere brukere i opplæringstiltak enn tidligere. Noen informanter knytter det til at det har blitt lettere for veiledere å navigere, og at de er mer bevisst på muligheten for opplæring. Jobbveilederne i prosjektet Jobbveileder i Innlandet erfarer blant annet at veiledere i større grad ser opplæring som en mulighet, mens de tidligere har opplevd dette som for komplekst. Det tettere samarbeidet med Karrieresenteret har bidratt til dette. Det er likevel usikkert hvorvidt økninger i bruk av opplæringstiltak kan tilskrives selve prosjektet eller samarbeidet.

I flere av prosjektene som jobber med laget rundt brukeren, vises det også til at flere brukere har fått lærekontrakt eller tilbud om opplæring i bedrift. Erfaringen er at arbeidsgivere er svært positive til den ekstra oppfølgingen prosjektene tilbyr, og at det gjør det lettere for dem å ta inn deltakere i opplæring. I flere av disse prosjektene rapporteres det at de har lyktes med å få deltakere ut i lære som ellers sannsynligvis ikke ville fått muligheten. For eksempel i prosjektet med kandidatoppfølgere i Øst-Viken trekkes det frem som en suksessfaktor at bedriften, lærlingen, Nav og fylkeskommunen kan snakke sammen og legge en felles plan.

Mestringsfølelse, selvtillit, motivasjon

Til sist nevnes det av flere av de som jobber tett med brukerne, at tiltakene bidrar til økt mestringsfølelse, selvtillit og motivasjon hos de som får tilbud. Det er blant annet erfaringen i prosjekter der brukerne får dokumentert eller synliggjort kompetansen sin. Et eksempel på et prosjekt der dette fremheves, er I arbeid med rett kompetanse i Vest-Viken. Her samarbeider Nav, kommunen og fylkeskommunen om kompetanseheving og nye metoder for å avdekke kompetanse hos innvandrere med lite eller ingen formell utdanning. Prosjektmedarbeidere opplever at deltakerne uttrykker stolthet over egen historie, økt tro på egne evner og forståelse av egen kompetanse, noe som gir mestringsfølelse og håp. Flere brukere har også fått jobb etter å ha dokumentert og formidlet sin kompetanse, både i CV og i intervju.

Også i andre prosjekter, innen karriereveiledning og realkompetansevurdering, fremhever informanter at de observerer økt mestringsfølelse og selvtillit blant brukerne, bl.a. fordi de får dokumentert at «de faktisk kan noe». I karriereveiledningsprosjektene fremhever Nav-veiledere at brukere har fått en mer konkret plan frem mot et fagbrev eller et yrke. I en del tilfeller er det kortere vei frem til fagbrev enn kandidatene selv har trodd, noe som virker motiverende.

I prosjektet Drop-In beskrives det også hvordan enkelte av de som har fått tilbud om en prøveperiode har fått økt motivasjon og tro på egne evner. Prosjektet har så langt bidratt til at enkelte har startet et opplæringsløp, mens andre har kommet seg ut i jobb, eller fått et tilbud om arbeidstrening som passer dem.

7.2. Tjenestenivå

En sentral målsetning i forsøket er at Nav og fylkeskommunen sammen utvikler tiltak som styrker tjenestetilbudet. Erfaringen fra de fleste prosjektene er at de har bidratt til en slik styrking. Noen

resultater som det her er nyttig å fremheve, er hvordan prosjektene kan bidra til raskere avklaringer, mer koordinert og helhetlig oppfølging, tettere samarbeid med arbeidsgivere, bedre dokumentasjon og mer målrettet arbeidspraksis, samt i noen tilfeller utvikling av nye opplæringstilbud.

Raskere løsninger

Noe av det informantene våre fremhever, er hvordan samarbeidet bidrar til at man raskere finner løsninger. Tidligere var prosessene mer tidkrevende, med mye fram og tilbake før avklaringer kom på plass. Særlig i karriereveiledningsprosjektene hvor de prøver ut trekantsamtaler, rapporterer de om gode erfaringer. Når ressurser fra begge organisasjoner deltar samtidig, kan man raskere avklare hva som skal til for at brukeren kommer i jobb eller opplæring. Også i andre prosjekter er erfaringen at det har blitt betydelig enklere og raskere å få i gang et opplæringsløp, blant annet fordi man nå har én kontaktperson å forholde seg til ved Karrieresenteret. En prosjektmedarbeider fra Nav forteller om tidligere tilfeller der veiledere har vært i kontakt med et titalls personer uten at det har manifestert seg i et løp.

Også i Drop-In-prosjektet er erfaringene at brukerne raskere enn tidligere får tilbud om en prøveperiode, fordi terskelen for å ta kontakt med skolen er lav, og samarbeidet er mer forpliktende enn det var før.

Mer koordinerte og helhetlige tjenester

Flere prosjekter fremhever at samarbeid bidrar til et mer helhetlig og koordinert tjenestetilbud. Dette gjelder særlig prosjekter som har individrettet oppfølging og styrking av laget rundt deltakerne som mål. Der er det opprettet koordinatorfunksjoner som fungerer som kontaktpunkt mot andre tjenester, for eksempel arbeidsrådgivning i Nav, eller hjelper brukeren å navigere i det offentlige tjenesteapparatet, for eksempel helsetjenesten.

Andre prosjekter peker på at samarbeidet har etablert flere kontaktpunkter mellom de ulike organisasjonene, noe som gir bedre tilgang til relevant informasjon og dermed en mer koordinert og helhetlig oppfølging. Tidligere kunne det være tilfeldig hvilken informasjon Nav og fylkeskommunen hadde tilgang til fra hverandres systemer, og hvordan denne ble delt. Nå oppleves informasjonsflyten som både mer strukturert og tilgjengelig, noe som styrker samarbeidet og bidrar til mer målrettede tiltak for deltakerne. En prosjektleder trekker frem at prosjektet er den eneste arenaen hvor Nav får innsikt i modulstrukturert fag- og yrkesopplæring.

Styrket samarbeid med arbeidsgivere

Et funn fra intervjuer i en rekke prosjekter er at samarbeidet med arbeidsgivere oppleves å ha blitt styrket som en følge av prosjektet. I flere prosjekter fremheves viktigheten av at Nav og fylkeskommunen tar hensyn til arbeidsgivernes behov og forutsetninger, for å få dem med på laget. I prosjektet FagVeg i Vestland, har de innledet et tett samarbeid med lokale arbeidsgivere og jobber aktivt med kvalifisering av ufaglærte ansatte.

Mange peker også på at det har blitt lettere å rekruttere arbeidsgivere til Navs brukere. Det er blant annet en erfaring fra prosjektene som fokuserer på å styrke oppfølgingen av kandidatene. At det er en dedikert ressurs som følger opp både deltakere og bedrift, trygger bedriftene og gjør det lettere å få

dem med på opplæringsløp, siden de da ser at de ikke står alene med kandidater som kan ha utfordringer. Dette er en erfaring som blant annet fremheves i Møre og Romsdal i prosjektet Fagopplæringsmodellen, og fra Kom i gang med utdanning (KIMU) i Agder. I Agder har arbeidet ført til en betydelig økning i antall læreplasser i kommunen.

Andre fremhever grundig kartlegging og forberedelse av kandidatene i forkant av et opplæringsløp. Dette bidrar til mindre belastning for bedriftene og reduserer risikoen for brente broer, som kan oppstå dersom kandidater ikke møter opp eller faller fra tidlig i prosessen. Det er en viktig erfaring fra prosjektet Drop-In i Akershus, samt fra KIMU i Agder og Prepp i Troms og Finnmark. Et annet eksempel er prosjektet Jobbveileder i Innlandet, der Karrieresenteret har vært koblet inn i dialogen med arbeidsgiver. Dette har vært viktig for å gi god informasjon til bedriftene og sikre at de forstår hva de går inn på. Karrieresenteret kan også besvare spørsmål som Nav ikke kan, noe som bidrar til bedre avklaringer og økt trygghet for arbeidsgiverne.

I noen fylker fremheves det også at prosjektene har bidratt til å utvide nettverket av samarbeidsbedrifter. I enkelte prosjekter har Nav fått tilgang til skolens bedriftsnettverk, mens Nav i andre prosjekter har bidratt med sin markedskompetanse og sitt nettverk for å rekruttere bedrifter, for eksempel til deltakere i samarbeidsklasser.

Bedre dokumentasjon og mer målrettet arbeidspraksis

I prosjektet Samhandling om realkompetansevurderinger i Trøndelag, der brukere i utvalgte tiltak får arbeidspraksisen sin dokumentert opp mot kompetansemål i læreplanen, er en viktig erfaring at fokus på det aktuelle faget og på hva brukeren faktisk kan bidra med, har ført til en mer målrettet og relevant arbeidspraksis. Informanter både fra Nav og tiltaksleverandører som deltar i prosjektet, opplever også at praksisbedrifter blir mer bevisste på sin rolle som en arena for læring og utvikling. Dermed kan arbeidspraksisen bli mer meningsfylt både for bruker og bedrift. Et annet eksempel er prosjektet K-OPP-spesialist i Øst-Viken, der det vises til at samarbeidet har bidratt til at det har blitt lettere for enkelte kandidater på arbeidstrening å få godkjent praksisen som læretid.

Nye opplæringstilbud

Noen av prosjektene har fått midler til å etablere nye opplæringstilbud. I tillegg finnes det enkelte eksempler på at prosjektene har ført til nye opplæringstilbud, selv om dette ikke har vært en del av prosjektets opprinnelige mål. I prosjektet K-OPP-spesialist har de etablert et nytt opplæringstilbud og ny samarbeidsklasse, som et direkte resultat av tettere koordinering mellom Nav og fylkeskommunen. Her har Nav identifisert et kompetansebehov, meldt dette inn til prosjektgruppa og ny samarbeidsklasse er blitt til.

7.3. Utfordringer med resultatmålinger

Selv om prosjektene rapporterer om positive erfaringer, er det viktig å understreke at flere fortsatt befinner seg i en utviklingsfase. Fag- og yrkesopplæring er et løp som normalt strekker seg over flere år, og det er derfor for tidlig å si noe sikkert om hvor mange brukere som på sikt vil oppnå fagbrev. Flere prosjekter peker også på utfordringer knyttet til resultatmåling, blant annet fordi det er vanskelig å definere hvilke brukere som inngår som en del av samarbeidsprosjektet og ikke, eller hvilke brukere som kommer inn et opplæringsløp som en direkte følge av samarbeidsprosjektet. Nav og

fylkeskommunen mangler dessuten felles systemer for å registrere og følge opp relevant informasjon. Når tiltak benyttes på tvers av organisasjonene, blir det vanskelig å hente ut tall som viser konkrete resultater. Noen prosjekter nevner også at det i dag mangler egnede datasystemer for å gjennomføre tellinger, og at resultatmålinger istedenfor må gjennomføres manuelt. I tillegg melder enkelte prosjekter om uenighet mellom Nav og fylkeskommunen om hvilke parametere som bør brukes for å måle resultater, noe som ytterligere kompliserer dokumentasjonen av effekter.

Kapittel 8: Erfaringer med samarbeidet

Dette kapittelet oppsummerer sentrale erfaringer fra samarbeidet mellom Nav og fylkeskommunen på tvers av prosjektene. I de aller fleste prosjektene beskrives samarbeidet som godt. Erfaringene viser at samarbeidet bl.a. har bidratt til økt kunnskap om hverandres tjenester og et mer strukturert og forpliktende samarbeid. Samarbeidet er likevel ikke uten utfordringer. I flere prosjekter beskrives det som krevende å sikre forankring og eierskap til samarbeidet i organisasjonene. Prosesser med fylkesoppløsning og omstilling til ny opplæringslov har dessuten utfordret samarbeid og fremdrift i flere prosjekter.

8.1. Prosjektenes betydning for samarbeidet

Årets intervjurunder viser at samarbeidet i de aller fleste prosjektene beskrives som godt og overordnet positivt av begge organisasjoner. Mange informanter rapporterer om at samarbeidet har bidratt til at organisasjonene har kommet nærmere hverandre, at det er mer oppmerksomhet om samarbeid enn tidligere, og at man klarer å løse flere av utfordringene de tidligere sto overfor. Et eksempel på dette er at Nav og fylkeskommunene har fått økt innsikt i hverandres arbeidsmåter, noe som gjør det lettere å utfylle hverandre og finne mer treffsikre løsninger enn før. Samtidig vises det til andre parallelle prosesser utenfor prosjektene, som også har bidratt til å styrke samarbeidet. Blant annet nevnes innføringen av veileder for deling av personopplysninger og prosesser for å etablere lokale samarbeidsavtaler mellom Nav og fylkeskommunene i enkelte fylker. Nedenfor presenterer vi en nærmere gjennomgang av de viktigste erfaringene.

Tjenestene får økt kunnskap om hverandre

En opplevelse som går igjen i mange av prosjektene, er at prosjektene bidrar til at man får bedre kjennskap til hverandres tjenester og arbeidsmetoder. Flere prosjekter fremhever at de har etablert faste møteplasser for samarbeid mellom de to organisasjonene som har bidratt til dette.

Erfaringen gjelder ikke nødvendigvis bare de som sitter i prosjektgruppa, men også utenfor. De fleste prosjektene i porteføljen inkluderer en form for kompetanseheving for ansatte også utenfor prosjektorganisasjonen, for eksempel rettet mot Nav-veiledere. Noen har dedikerte ressurspersoner som fungerer som sparringpartnere eller rådgivere som førstelinjen kan henvende seg til.

Informantene fremhever at det er nyttig med jevnlig møter og kommunikasjon, da dette skaper tillit og felles eierskap i samarbeidet om opplæringsløp. I denne sammenhengen trekkes fysiske møter, hospitering og faste tidspunkter med kontortid i den andre organisasjonen frem som særlig positive erfaringer og effektive grep. Flere informanter understreker at direkte kontakt og samhandling ofte gir bedre resultater enn kun digital kommunikasjon. For eksempel viser erfaringer fra flere av karriereveiledningsprosjektene at når karriereveilederne er fysisk til stede på Nav-kontorene, så øker også bevisstheten blant veilederne om karriereveilederens rolle og oppgaver, noe som styrker samarbeidet ytterligere.

Mer samordnet informasjon

Informanter fra flere prosjekter opplever også at prosjektene bidrar til mer samordnet og koordinert informasjon, både internt og eksternt. I flere prosjekter fremheves blant annet betydningen av at Nav og fylkeskommunen er synlige sammen og informerer i felleskap, både ut i linjeorganisasjonen og overfor arbeidsgivere. Dette bidrar til større tydelighet om hva Nav og fylkeskommunen kan bidra med, hvilke tjenester som finnes, samt reduserer risikoen for misforståelser.

Samordnet informasjon gjør det også lettere for brukere og samarbeidspartnere å orientere seg i systemet, og sikrer at flere får en helhetlig og konsistent oppfølging. Som vi har beskrevet flere steder tidligere, benytter for eksempel flere prosjekter trekantsamtaler og felles møter som virkemidler for tydeligere og mer koordinert kommunikasjon ut mot brukere, arbeidsgivere og eventuelt også tiltaksarrangører. Særlig i prosjekter der trekantsamtaler er inkludert som metode, trekkes dette frem som et godt grep for å forhindre dobbeltkommunikasjon og redusere risikoen for at brukerne faller mellom to stoler. Andre prosjekter fremhever viktigheten av samarbeid rundt innsøking til opplæring og tydelig kommunikasjon om forventninger, blant annet for å sikre at den som søker, vet hva de går til.

Styrket samarbeid gjennom videreutvikling av eksisterende rutiner og kompetanse

Det er også flere eksempler på at prosjektene har bidratt til et mer strukturert og forpliktende samarbeid, der det tidligere har vært mindre systematisk. Flere av prosjektene bygger videre på eksisterende samarbeid, som har blitt videreutviklet og styrket gjennom forsøket. Det gjelder bant annet prosjektet Drop-In i Akershus. Der har skolen og det lokale Nav-kontoret samarbeidet om å ta inn unge brukere fra Nav til en prøveperiode i skolen, også før de fikk prosjektmidler. Det beskrives imidlertid som mer tilfeldig om brukeren da fikk plass ved skolen eller ikke, og det understrekes at prosjektmidlene har bidratt til at samarbeidet har blitt mer forpliktende.

Et annet eksempel er prosjektet FagVeg i Vestland. Der er målet ikke å finne nye veier inn i fag- og yrkesopplæring, men å utnytte de eksisterende veiene bedre gjennom et mer målrettet samarbeid. Prosjektet legger særlig vekt på bred involvering i begge organisasjoner, samt utvikling og systematisering av eksisterende samarbeid og treffpunkter.

Flere prosjekter understreker også betydningen av å skriftliggjøre rutiner og samarbeidsformer, slik at erfaringene og avtalene blir tydelige og lettere kan videreføres. I andre prosjekter legges det vekt på å inkludere nøkkelpersoner som allerede har god kjennskap til den andre organisasjonen. Dette forenkler samarbeidet og bygger videre på etablert tillit. Eksempelvis involveres ansatte i voksenopplæringen som kjenner Nav godt, eller veiledere i Nav med kjennskap til voksenopplæringen. Flere prosjekter fremhever også betydningen av å utnytte eksisterende ressurser, som jobbspesialister i Nav, for å styrke samarbeidet og bygge på allerede etablert kompetanse.

Lettere å ta kontakt og avklare spørsmål fortløpende

Som allerede nevnt, peker flere fylker på at det å bli bedre kjent på tvers av organisasjonene gjør det enklere å samarbeide. Dette bidrar til at man får avklart spørsmål mer fortløpende. Et sentralt element i dette, som også er beskrevet i øvrige kapitler, er betydningen av faste kontaktpersoner i

organisasjonene. Erfaringen er at når det finnes dedikerte ressurspersoner med god kjennskap både til prosjektet og egen organisasjon, kan utfordringer håndteres raskere og mer effektivt. På tjenestenivå innebærer dette at samarbeidet blir mer direkte og konkret. Flere fylker forteller for eksempel at kontaktpersoner eller koordinatorene i fylkeskommunen som håndterer henvendelser fra Nav, gjør prosessen med avklaringer smidigere – blant annet når veiledere har spørsmål om videregående opplæring eller realkompetansevurderinger.

Det er også flere informanter som oppgir at prosjektet har bidratt til å styrke samhandlingen mellom etatene, også utenfor selve prosjektet. Mange har fått nye kontaktpersoner i den andre etaten, som gjør at det har blitt lettere å ta kontakt og finne løsninger på tvers av organisasjonene om ulike typer saker – også i saker som ikke er direkte knyttet til prosjektet.

8.2. Sentrale utfordringer i samarbeidet

Selv om de overordnede erfaringene med samarbeidet er positive i mange av prosjektene, er det likevel forhold som utfordrer samarbeidet. Intervjuene viser at mye handler om forankring, organisering, ressurser og informasjonsflyt. Nedenfor presenteres de mest sentrale utfordringene fra prosjektene.

Forankring og eierskap

Mange av prosjektene har jobbet mye med forankring på ledernivå, noe som vurderes som både viktig og nyttig. Samtidig er utfordringer knyttet til forankring og eierskap også en gjentakende utfordring. En prosjektleder i Nav beskriver for eksempel at vedkommende opplever å stå i spagat mellom Nav og fylkeskommunen, fordi ledernivået ikke alltid anerkjenner behovet for tettere samarbeid. I andre prosjekter fremheves det at manglende involvering av sentrale lederroller i prosjektet, fører til kompliserte beslutnings- og avklaringsprosesser. Det gjør det også vanskelig å sikre en god balanse mellom prosjekt- og driftsoppgaver, og påvirker hvor mye ressurser som prioriteres til samarbeidet. Manglende forankring av prosjektet hos sentrale lederroller gjør også at prosjektet blir sårbart for personellutskiftninger. I et prosjekt pekes det for eksempel på at det har vært et skifte av enhetsleder, og at ny enhetsleder ikke har fått en formell rolle i samarbeidet. Det vises til manglende forankring hos overordnet leder som en årsak. I et annet prosjekt har framdriften blitt betydelig forsinket grunnet flere utskiftninger av ressurspersoner i prosjektet.

I noen tilfeller har vi også inntrykk av at de to organisasjonene har ulik grad av eierskap og tilknytning til prosjektet. Det påvirker i noen grad både framdrift og gjennomføring, men også muligheten for videre drift etter prosjektperioden. Vi kjenner blant annet til prosjekter som trolig ikke vil kunne overføres til drift fordi bare én av partene ønsker det. Graden av forankring og eierskap *kan* henge sammen med hvem som har fått tildelt midlene. I flere prosjekter er midlene delt mellom aktørene, mens de i andre prosjekter går til bare én av partene. Vi merker oss imidlertid at selv i enkelte prosjekter der hele bevilgningen har gått til én av organisasjonene, er det utfordringer knyttet til lederforankring i den aktuelle organisasjonen.

Svak lederforankring påvirker også forankringen på underliggende nivåer i organisasjonene. Enkelte prosjekter viser til at informasjon som gis på ledernivå, ikke spres utover i organisasjonen. Men også i prosjekter som fremstår godt lederforankret, oppleves det krevende å forankre samarbeidet lokalt. I et prosjekt vises det for eksempel til at lærere ikke alltid koblet på Nav, fordi de ikke så nytten av

samarbeidet, og istedenfor opplevde det som ekstraarbeid. Tilsvarende er det flere som opplever at det er vanskelig å nå ut til førstelinja i Nav. Flere av informantene våre opplever at mange veiledere ikke kjenner til prosjektet eller de nye rollene som er etablert, noe som kan være en utfordring for gjennomføring. Det kan også gjøre koordinering mellom nyopprettede roller (for eksempel knyttet til oppfølging) og veilederleddet vanskelig.

Dette tydeliggjør at eierskap og forankring på ledernivå ikke automatisk gir tilsvarende forankring lokalt. Noe av grunnen er at det regionale nivået i Nav har begrenset påvirkning på det lokale nivået. Flere informanter opplever dette som en utfordring, og viser til at det krever mye forankringsarbeid hos lokale Nav-ledere for å sikre at samarbeidet følges opp lokalt. En informant etterspør tydeligere involvering av lokale Nav-kontor i samhandlingsprosjekter. Vedkommende foreslår at det blir mulig også for lokalt nivå, som videregående skoler og lokale Nav-kontor, å søke tilskuddsmidler gjennom denne typen ordninger, for å sikre lokal forankring.

Begrenset kunnskap i førstelinjen

Selv om prosjektene legger mye vekt på kompetanseheving og informasjonsarbeid, og mange informanter i begge organisasjoner opplever at de har fått økt kunnskap om hverandre, er det fremdeles en lang vei å gå for å øke den gjensidige kunnskapen i organisasjonene mer generelt. Endringer i lov- og regelverk, strukturer eller tiltaksporteføljer, og personellutskiftninger skaper dessuten et behov for kontinuerlig informasjonspåfyll.

Informanter i flere av prosjektene opplever at kunnskapen om fag- og yrkesopplæring og tilhørende tjenester (realkompetansevurdering, karriereveiledning mv.), er begrenset blant Nav-veiledere, og at det tar tid å styrke denne. Blant annet i prosjekter med karriereveiledning oppleves det som krevende å få alle Nav-veiledere til å kjenne til innholdet og hensikten med karriereveiledning. Manglende kunnskap og usikkerhet omkring den nye opplæringsloven, nevnes også som en konkret utfordring. Flere prosjekter erfarte at deltakere tas inn uten at det foreligger tilstrekkelig klarhet i hva opplæringsløpet innebærer. Dette kan være uheldig, da det ofte fører til at plassene tas opp, men at deltakerne faller ut igjen.

Kapasitetspress og ventetid

Det vises også til at kapasitetsbegrensninger i førstelinjen, både i Nav og fylkeskommunen, gjør det utfordrende å sikre tilstrekkelig involvering og oppfølging fra dem i flere prosjekter. Nav-veiledere har store brukerporteføljer og det vises til at det er enklere å koble på veiledere med mindre porteføljer, som blant annet KVP-veiledere.

I flere prosjekter nevnes også utfordringer med ventetid eller manglende kapasitet i inntak til fag- og yrkesopplæring. Det samme nevnes også i forbindelse med søknader om realkompetansevurdering, som vi har sett i kapittel 5. Dette oppleves som uheldig når deltakerne kan ha vært gjennom karriereveiledning eller avklaring, og er motiverte til å starte. Motivasjonen kan raskt avta om deltakeren må vente flere måneder på å starte et løp.

Deling av informasjon

Et gjennomgående utfordringspunkt på tvers av fylkene er manglende mulighet til å registrere og dele deltakerinformasjon. Nav har strenge krav til hva de kan og ikke kan registrere om sine brukere, og per i dag finnes det heller ingen felles digitale systemer for deling av brukerinformasjon mellom Nav og fylkeskommunen. Flere prosjekter har derfor manglet hensiktsmessige løsninger for lagring og deling av informasjon som kan danne grunnlag for koordinert oppfølging av brukere. I et av prosjektene peker informanter på at det hadde vært ønskelig å bruke Navs kartlegging inn i realkompetansevurderinger, bl.a. for å unngå dobbeltarbeid, men at personvern hensyn gjør det vanskelig. Det samme problemet gjelder samarbeid med flyktningetjenesten og den kommunale voksenopplæringen. Mangelen på et felles system gir risiko for at viktig informasjon faller bort i overganger.

Det gjør det også vanskelig å måle resultater fra prosjektene, og svekker mulighetene for læring, systematisk evaluering og utvikling av mer treffsikre samarbeidsmodeller. Flere prosjekter viser blant annet til den nye nasjonale veilederen for deling av personopplysninger mellom de to sektorene, og at de vil utforske mulighetsrommet for bedre løsninger.

Mangelen på et felles digitalt system skaper også andre praktiske utfordringer, som å koordinere avtaler og møter. For eksempel opplevde Nav Vest-Viken, i karriereveiledningsprosjektet, at det gikk mye tid og ressurser med til å koordinere timebestillinger med karriereveiledere. Nav hadde ikke tilgang til karriereveiledernes Outlook-kalendere, noe som gjorde den praktiske samhandlingen unødvendig krevende. Etter hvert ble det innført et felles bookingsystem, som forenklet prosessen og gjorde koordineringen både enklere og mer effektiv. Også i Nordland er det opprettet en egen, digital bookingfunksjon for trekantsamtaler mellom kandidat, Nav-veileder og karriereveileder.

Komplekse organisasjoner og ulik organisering

Flere av prosjektene er fylkesovergripende, og omfatter store fylker med flere regioner. Hver av disse kan ha ulike samarbeidsbehov, og tilpasning av rutiner og samarbeidsformer til lokale behov krever derfor en del arbeid. Samtidig er både Nav og fylkeskommunen komplekse organisasjoner med ulik intern struktur og mange ledernivåer som skal involveres, noe som kan gjøre det krevende å få arbeidsoppgaver til å gå sømløst. Som en prosjektleder i Nav uttrykker det:

Det er kompleks struktur og de ulike avdelingene i fylkeskommunen har sine ledere som bestemmer. (...) Vi føler jo kanskje at noen ganger at Nav sin struktur litt enklere da, men det er jo sett fra vårt ståsted.

Erfaringer fra flere prosjekter viser at prosesser tidvis stopper opp, blant annet fordi prosjektene må vente på avklaringer og beslutninger fra ulike ledernivåer internt i organisasjonene. Dette understreker behovet for tydelig forankring og god planlegging for å sikre effektiv oppgaveflyt både internt og på tvers av organisasjonene.

Fra fylkeskommunens side er det flere informanter som opplever lokale Nav-kontor og veiledere som svært autonome med ulike rutiner og arbeidspraksis. Det gjør det utfordrende å få oversikt og å forholde seg til mange forskjellige Nav-kontor med veiledere som gjør ting på ulike måter.

Endringer i rammebetingelser

Informanter i flere prosjekter peker på at samarbeidet har blitt påvirket av endringer både i ytre og indre rammebetingelser. Innføringen av ny opplæringslov er det fremste eksempelet. Det rapporteres blant annet om usikkerhet om hvordan opplæringsløp skal organiseres i tråd med nye krav. Samtidig har arbeidet med å tilpasse seg den nye opplæringsloven krevd betydelig kapasitet i fylkeskommunene, noe som i enkelte prosjekter har gått utover framdriften.

I tillegg har flere organisatoriske endringer påvirket samarbeidet. Et forhold er oppsplittingen av flere fylker i 2024. Denne prosessen har forsinket arbeidet i enkelte prosjekter, blant annet som følge av organisatoriske omstillinger og behovet for å etablere nye samarbeidsstrukturer. Et annet eksempel er endringer av inntakssystemet i Trøndelag, som har gjort at man måtte tenke nytt rundt samarbeidsstrukturene i fylket. Vi finner også at innføringen av hybridmodellen i Nav har endret behovsbildet og dermed også innretningen av enkelte prosjekter. I prosjektet Jobbveileder i Innlandet, var den opprinnelige ambisjonen å ha dedikerte jobbveiledere som skulle jobbe tett mot arbeidsgivere. Med innføringen av hybridmodellen har fokuset i prosjektet i større grad blitt flyttet til samarbeid mellom karrieresenteret og Nav, og til koblingen mellom karrieresenter, Nav, kandidat og bedrift.

Rolle- og ansvarsfordeling

I den forrige rapporten ble det påpekt at uklar rolle- og ansvarsdeling kunne skape utfordringer i samarbeidet (Svanæs et al., 2024). Årets intervjuer viser at dette fortsatt er en utfordring i noen fylker. Blant annet nevnes tema som tilrettelegging under opplæringsløpet og praksisplasser som områder der ansvarsforhold er uklare. I flere fylker pekes det på behovet for et bedre samarbeid om å finne opplæringsbedrifter. I Troms og Finnmark vises det til at Nav og fylkeskommunen er i ferd med å utarbeide en samarbeidsavtale om bedriftsmarkedet, der Nav skal kunne koble på markedsrådgivere og veiledere som skal jobbe hybrid, i arbeidet med å finne opplæringsbedrifter.

Et annet eksempel gjelder forholdet mellom eksisterende roller og nye roller som har blitt etablert som en del av prosjektet. I et prosjekt har det blant annet vært usikkerhet om hva den nye rollen skulle bidra med, som ikke allerede ble løst av veiledere eller andre roller. I det samme prosjektet har det også vært utfordrende å få veiledere til å overføre saker til prosjektmedarbeideren, fordi de har vært bekymret for å miste kontakten med bruker. I prosjektet Fagopplæringsmodellen i Møre og Romsdal har man erfart at det i starten var en del motstand internt i Nav mot å bruke Jobbspesialister på en ny måte, inn i skolen.

Samtidig er det flere positive tilbakemeldinger å spore. Informanter fra flere prosjekter opplever god rolleforståelse, både for egen tjeneste og motpartens, noe som gjør det mulig å utnytte hverandres kompetanse, erfaring og virkemidler på en bedre måte.

Flere prosjekter fremhever betydningen av tidlig rolleavklaring, og at de har måttet bruke tid på dette i starten av prosjektet. En viktig faktor som trekkes frem, er betydningen av å være enige om mål og arbeidsoppgaver gjennom hele prosessen, samt å få på plass faste rutiner for samhandling. Erfaringene fra Rogaland, i prosjektet Samarbeidsmodell for karriereveiledning – karriereveiledning i NAV-kontor, illustrerer hvordan dette kan fungere i praksis. Her viser erfaringene blant annet at det er effektivt å holde flest mulig oppgaver på et operativt nivå, slik at ikke alle ledere må involveres i avklaringer. I flere prosjekter utarbeides det egne håndbøker som tydeliggjør hvilke tjenester som skal

involveres, når de skal involveres, og hvordan samarbeidet skal organiseres for å få flere brukere inn i fag- og yrkesopplæring.

Kapittel 9: Oppsummering og anbefalinger

I dette kapitlet oppsummerer vi noen hovedfunn fra årets statusrapport og kommer med innspill og anbefalinger til videre utvikling av forsøket.

9.1. Oppsummering

I forrige statusrapport var et hovedfunn at prosjektene var preget av lange oppstartsfaser, og mange av prosjektene befant seg fremdeles i denne fasen. Det skyldtes blant annet at det gikk med mye tid til innsikts- og forankringsarbeid og ikke minst til å bemanne prosjektene. Mange av prosjektene innebærer opprettelser av nye stillinger og funksjoner, og dette var tidkrevende å få på plass. Det har altså tatt tid å komme over i en gjennomføringsfase i prosjektet. Nå er de fleste prosjektene kommet dit, og har begynt å jobbe aktivt ut mot målgruppene. Mange av prosjektene begynner også å se tegn til virkninger, for brukerne, tjenestetilbudet og samhandlingen mellom etatene. Redusert frafall, brukere som får tilbud om praksis- eller læreplass som trolig ellers ikke ville ha fått det, og brukere som opplever styrket motivasjon og mestringsfølelse er blant noe av det fylkene peker på som konkrete utfall på brukernivå. På tjenestenivå bidrar prosjektene bl.a. til mer koordinerte og helhetlige tjenester og et styrket samarbeid med arbeidsgivere.

Selv om prosjektene er svært ulikt innrettet, og de omfatter ulike tjenesteområder, er det noen grep som fremstår virkningsfulle på tvers av prosjektkategorier.

Trekantsamtaler, der både representanter fra Nav og fylkeskommunen (skole, karrieresenter e.l.) deltar sammen med bruker, bidrar både til raskere avklaringer og mer helhetlig veiledning og oppfølging. Samtidig bidrar det til kunnskapsutvikling. Grepene erfarer som viktig både i samarbeid om karriereveiledning, realkompetansevurdering og kartlegging/avklaring.

Faste kontaktpersoner er et viktig grep i mange av prosjektene. Som nevnt har mye av midlene gått nettopp til å opprette nye stillinger/roller. Disse fungerer gjerne som kontaktpunkt mellom de to etatene eller har et dedikert ansvar for å følge opp brukere og arbeidsgivere (som i Laget rundt-prosjektene). Det å ha en fast kontaktperson som ansatte i førstelinjen kan henvende seg til, bidrar til at det blir lavere terskel for å ta kontakt mellom etatene, og til at man raskere kan få avklart videre muligheter for konkrete brukere. Også overfor arbeidsgivere fremheves det å ha en fast kontaktperson som er lett tilgjengelig, som et svært viktig grep, som bidrar til å trygge bedriften og bygge en god relasjon.

Mange av prosjektene inneholder ulike former for **kunnskapsdeling eller kompetanseheving** blant ansatte både i Nav og fylkeskommunen. Det dreier seg både om å spre kunnskap om fag- og yrkesopplæring eller tilhørende tjenester, og om prosjektet som sådan, og mulighetene som ligger i det (f.eks. kontaktperson som kan gi råd og veiledning om den aktuelle tjenesten). Dette bidrar til bevisstgjøring om mulighetene som ligger i samarbeid, og fremstår som et nødvendig grep for å styrke samarbeidet om de aktuelle tjenestene. **Fysiske treffpunkter** (som fysiske møter, kontorbesøk,

hospitering, samlokalisering) har i flere prosjekter vært et sentralt grep for å opparbeide gjensidig kunnskap om og forståelse for hverandres tjenester, og fremmer kommunikasjon og samarbeid.

Selv om de fleste prosjektene er godt i gang og erfarer positive resultater, varierer likevel framdriften og samarbeidserfaringene. En del prosjekter strever med å få opp volumet av brukere, og har så langt fått testet samarbeidsmodellen på relativt få brukere. Enkelte prosjekter befinner seg fremdeles i innsiktsfasen og har så langt lite resultater å vise til på brukernivå. Dette er også noe av grunnen til at flere av prosjektene har søkt om midler til å forlenge eller styrke prosjektene.

Det er flere grunner til at ikke alle prosjekter er der de forventet, eller ønsket, å være. Implementering av ny opplæringslov og fylkesoppløsning har tatt mye av oppmerksomheten i fylkeskommunene og forsinket fremdriften i noen prosjekter. Noen prosjekter har erfart utskiftninger av personell som har tatt tid og hindret kontinuitet.

Flere av prosjektene erfarer også at det er krevende å skape oppmerksomhet om samarbeidet, og mulighetene som ligger i det, i Navs førstelinje. Det handler nok til dels om kapasitetspress, men også at man ikke i tilstrekkelig grad har nådd ut med kunnskap om tjenesten det samarbeides om (eksempelvis realkompetansevurdering eller karriereveiledning). Selv om mange av prosjektene inneholder ulike former for kunnskapsdeling og informasjonsvirksomhet, oppleves det som vanskelig å nå ut tilstrekkelig til at det monner på brukernivå. Flere av prosjektene jobber derfor videre med å styrke informasjonen og kunnskapen om prosjektet. *Fysiske* besøk på Nav-kontor eller skoler vektlegges i den forbindelse.

Forankring av prosjektene og samarbeidet er en gjennomgående utfordring. Det gjelder også på ulike ledernivåer i de to organisasjonene. Jo større prosjektene er, jo mer fremtredende er denne utfordringen. Prosjekter som dekker større geografiske områder og flere lokale enheter (Nav-kontor, skoler og karrieresentre), må bruke mye tid på forankring blant lokale enhetsledere. Svak lederforankring påvirker prioriteringer og beslutningsprosesser.

Vårt inntrykk er at prosjektene som har mest positive erfaringer, er prosjekter som er mer avgrensede, og/eller som er tydelig definerte i formål, innhold og roller. Det gjelder blant annet prosjekter som KIMU, Prepp og Fullført. Også karriereveiledningsprosjektene der det samarbeides om helt konkrete aktiviteter, som f.eks. trekantsamtaler, og prosjekter som er knyttet til konkrete samarbeidsklasser har gode erfaringer. Det kan ha sammenheng med at disse prosjektene er lettere å formidle og forankre ut i førstelinja – prosjektene har en tydelig problemstilling, og oppleves relevante. De mindre prosjektene, som testes ut i et avgrenset geografisk område, har dessuten fordelene med mindre forankringsarbeid, og færre som skal involveres i beslutninger og prosesser.

9.2. anbefalinger og innspill

I rapportens kapitler har vi belyst erfaringer i de ulike prosjekt-typene, og vist hvilke resultater prosjektene har ført til. Vi har også beskrevet erfaringer med samarbeid mellom Nav og fylkeskommunen, og hvilke utfordringer aktørene har støtt på. Vi har fanget opp enkelte innspill til det videre arbeidet som vi beskriver her.

Finansiering av samarbeidstiltak etter prosjektperioden

Mange av informantene nevner at det er krevende å gå fra prosjekt til varig drift, spesielt når finansiering og rutiner ikke er tilpasset tverrfaglige eller innovative tiltak. Dette gjelder også for tiltak

som krever finansiering av konkrete stillinger. Flere peker på at det er lite lokalt handlingsrom når det gjelder å finansiere lokale tiltak og initiativer når tilskuddsmidler opphører. Enkelte hevder at Nav kan gjennomføre tiltak i samarbeid med fylkeskommunen på en mer effektiv måte enn dersom tiltakene anskaffes eksternt.

Slik det er i dag, er det begrenset regionalt og lokalt handlingsrom til å etablere andre tiltak enn de som er i tiltaksforskriften eller definert som tiltak i egenregi. Kontorene har heller ikke mulighet til å opprette egne lokale tiltak i egenregi, med mindre kontoret omprioriterer driftsmidler til dette formålet. Ett fylke foreslår at det settes av en lokal pott av midlene til arbeidsmarkedstiltak, til å finansiere tiltak som utformes lokalt. Dette vil i så fall kreve en endring i tiltaksforskriften.

Et annet forslag er å opprette en «suksesspott» til vellykkede prosjekter, for å sikre videreføring.

Behov for koordinatorressurser i både Nav og fylkeskommunen

I intervjuene og erfaringssamlinger er det mange som peker på behovet for koordinatorroller som skal tilrettelegge for gode overganger for kandidatene, mellom Nav og fylkeskommunen. Det kan dreie seg om å etablere rutiner for tjenestene, som definerer ansvarsforhold og hva som skal skje for eksempel i overgangen mellom praksis og oppstart i opplæring. Det kan også dreie seg om å følge den enkelte kandidat fra avslutning av et tiltak, til oppstart i et annet, og sikre at overgang og oppstart går som planlagt. I prosjektene er det eksempler på slike koordinatorroller. De fleste er organisatorisk sett plassert i Nav, men det er også noen i fylkeskommunen. I Nav finnes også rollen som opplæringskoordinator, som blant annet skal fungere som bindeledd mellom Nav og utdanningssektoren. Et konkret forslag fra noen av våre informanter, er at fylkeskommunen, dersom dette ikke allerede er etablert, bør ha en fast ressurs som jobber direkte mot Nav, på samme måte som Nav har regionale opplæringskoordinatorer. En slik løsning vil kunne bidra til bedre koordinering, tydeligere ansvarsfordeling og mer effektiv samhandling mellom organisasjonene. Enkelte etterlyser også en koordinatorrolle mellom flyktningeenheten/voksenopplæringen og videre løp i Nav eller videregående opplæring.

Litteratur

AVdir og HK-dir (2025). Veileder for deling av personopplysninger mellom Nav og fylkeskommunen – realkompetansevurdering. Hentet fra [Veileder for deling av personopplysninger mellom Nav og fylkeskommunen – realkompetansevurdering - nav.no](#)

Svanæs, S., Skyberg, H., & Bjørneseth, F. (2024). *Statusrapport 2023–2024: Forsøk med midler til samarbeid om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring*. ideas2evidence-rapport 2/2025

Svanæs, S., Staalesen, P. D., Skyberg, H. & Kullerud, H. (2025), Resultater og utbytte av karriereveiledning gitt i samarbeid med Nav. Ideas2evidence-rapport 10/2025