

Samarbeidsmodellen KMV

- Kvalifisering av Minoritetsspråklige Voksne

Forfattere:

Øyvind Hellang og Astrid Espegren



Rapporttittel/ Report title	Samarbeidsmodellen KMV – Kvalifisering av Minoritetsspråklige Voksne
Prosjektnummer/ Project No	100995
Rapportnr/ Report No.	10-2022
ISBN digitalt og trykt utg.	978-82-8408-211-0 og 978-82-8408-218-9
Antall sider/ No. of pages	28
Publiseringsdato/ Date of publ.:	19. april 2022
Lisens/Licence	CC BY 4.0

Forord

Denne rapporten er en av flere leveranser fra prosjektet «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne i Lindesnesregionen», og vil forhåpentligvis være en nyttig komplementerende del for veien videre. Prosjektet har vært finansiert av tidligere Lindesnesregionen og Statsforvalteren i Agder.

NORCE Norwegian Research Centre har vært i et FoU-partnerskap med prosjektdeltakerne og ønsker å takke alle deltakere fra kommunene Åseral, Lindesnes (tidligere Mandal, Lindesnes og Marnardal) og tidligere Audnedal kommune. Vi ønsker også å takke for godt samarbeid med NAV Lindesnes (tidligere NAV Mandal, Lindesnes og Marnardal), Lindesnes læringssenter, Karriere Agder – Lyngdal (tidligere Karriere Lindesnes) og Mandal videregående skole. En varm takk til deltakere som har stilt til intervju og deltatt på fagsamlinger.

En spesiell takk til *primus motor* Grethe M. Andresen ved daværende Karriere Lindesnes og kvalifiseringskoordinator Elisabeth Tafjord ved Karriere Agder – Lyngdal. Som navnebyttene antyder så har det vært en tid med store endringer, men med de samme gode og engasjerte menneskene.

Takk for tidligere innsats i prosjektet av May-Linda Magnussen, førsteamanuensis ved Universitetet i Agder (tidligere fra NORCE/Agderforskning), mastergradsstudent Camilla Flåt Aglen ved Universitetet i Agder/forskningsassistent NORCE og Sara Blåka, forsker ved NORCE, for arbeid med kvalitetssikring.

Kristiansand 19.04.2022

Øyvind Hellang og Astrid Espegren

Innhold

1 Innledning	1
1.1 Metodisk tilnærming	1
1.2 Deltakende forskning.....	2
2 Overganger og samarbeidsutfordringer	3
2.1 Samfunnsflore og umedgjørlig problem	3
2.2 Langsiktig kvalifiseringsløp vs raske resultater	3
2.3 Ulike regelverk	4
2.4 Utfordringer med brukermedvirkning.....	5
2.5 Samarbeid med privat og frivillig sektor.....	5
3 Samarbeid i kvalifiseringsløpet	7
4 Samarbeidsmodellen KMV	10
4.1 Ressursgrupper	10
4.2 Kvalifiseringsnettverk	13
4.3 Samarbeidsmodell for kvalifisering av minoritetsspråklige voksne	14
5 Erfaringer.....	16
5.1 Resultater.....	19
6 Konklusjon.....	22
6.1 Anbefalinger for veien videre	23
Referanser	
Vedlegg	

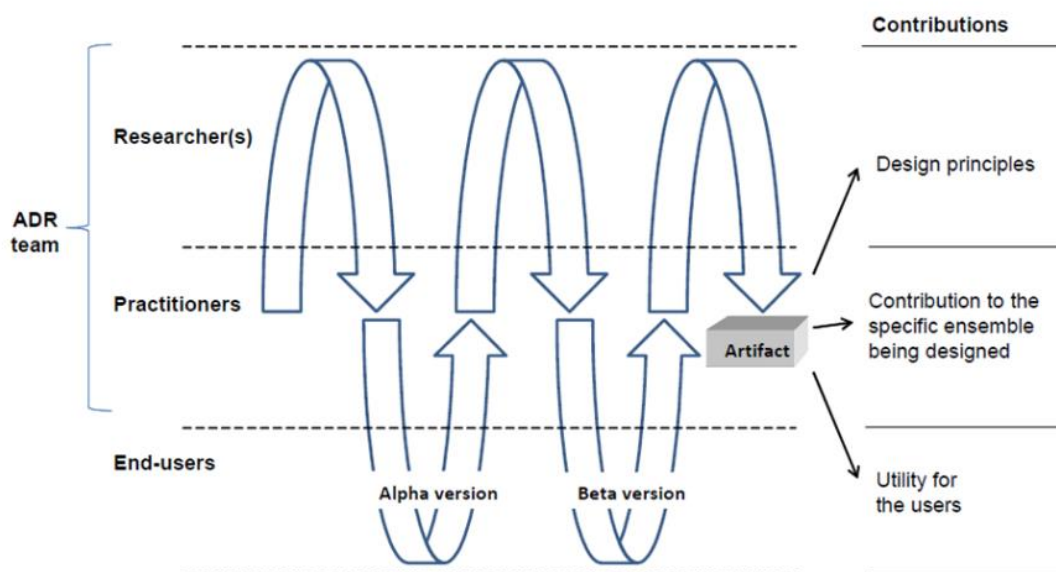
1 Innledning

Norge har opplevd flere perioder med økt innvandring og flyktninger, med den nyligste rundt 2015. Vi har flere offentlige tjenester på alle forvaltningsnivå som har et ansvar knyttet til kvalifisering av minoritetsspråklige voksne (KMV). I 2015 vedtok det daværende Lindesnes regionråd en satsing som ledet til prosjektet «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne i Lindesnesregionen», som varte fra 2017-2021, med forskere fra NORCE Norwegian Research Centre som partnere i samarbeidet. Denne rapporten vil oppsummere noen funn og erfaringer fra prosjektet og det pågående samarbeidet.

Her beskriver vi først vår metodiske tilnærming, før vi gir en oversikt over kvalifiseringsløpet med de overganger og samarbeidsutfordringer som ligger i forskjellige lovverk, målsetninger, profesjoner, offentlige organisasjoner med mer. Deretter gir vi en oversikt over forskjellige former for samarbeid i kvalifiseringsløpet. Avslutningsvis presenteres Samarbeidsmodellen KMV med erfaringer og konklusjoner for viktige prinsipper og anbefalinger for veien videre i utviklingen av modellen.

1.1 Metodisk tilnærming

Følgforskningen i Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne i Lindesnesregionen har fulgt prinsippene i aksjonsforskning *Action Design Research* (Sein et al., 2011), noe som innebar en stegvis og gjentagende (inkrementell og iterativ) forskningstilnærming (jf. figur 1).



Figur 1: Stegvis gjentagende utvikling og evaluering av prosess og arbeidsmetodikk i organisasjonene. The Generic Schema for Organization-Dominant BIE (Sein et al. 2011, s. 43)

Tilnærmingen som er benyttet har et organisatorisk fokus og beskriver interaksjonen hvor forskere er sammen med praktikere i arbeidsgruppen for KMV-prosjektet («*practitioners*») som et team, og involveringer interessenter i hver enkelt del av kvalifiseringsløpet. Det vil si flyktningkonsulenter, lærere, NAV-veiledere, elever med flere («*end-users*») rundt utviklingen av organisatoriske elementer, prosesser og roller («*artifacts*») i kvalifiseringsløpet (se kapittel 4). Utviklingen startet med et behov fra arbeidsgruppen i KMV-prosjektet som forskerne i sin tur relaterte til

forskningsfronten og aktuelle anbefalinger til løsninger i eksisterende litteratur. Dette ble bragt inn i en felles utvikling i fagdager og løsningsgrupper der behovene fra de enkelte kommuner og enheter ble sett opp mot forslag til organisatoriske/rutinemessige endringer («*Alpha version*»). Løsningene i utviklingen ble nyansert videre i arbeidsgruppen («*Beta version*») slik at de faktisk kunne introduseres og iverksettes i de forskjellige delene av kvalifiseringsløpet. Prosessen ble tilpasset og kunne utvides med flere sykluser og versjoner av løsningene, gitt kompleksitet og behov (eksempelvis der løsninger måtte tilpasses nye lovendringer som kom underveis). Teamet av forskere og arbeidsgruppen i KMV-prosjektet kunne på bakgrunn av disse erfaringene beskrive organisatoriske løsninger som er praktisk gjennomførbare og positive for kvalifiseringsløpet.

Funn fra denne prosessen kan generaliseres gjennom beskrivelse av fremgangsmåten for å finne omforente løsninger («*design principles*»). Dette betyr helt konkrete anbefalinger og løsninger på utfordringer som finnes igjen i de fleste kvalifiseringsløp i Norge. Det gjør at andre kommuner, fylkeskommuner og NAV-kontorer kan nyte godt av erfaringene fra Agder. Se kapittel 6 for prinsipper for Samarbeidsmodellen KMV. Arbeidsgruppen hadde stor innflytelse på de organisatoriske endringene som ble diskutert («*contribution*») gjennom vurderinger av mulige endringer i roller og rutiner, og deling av erfaringer fra arbeidet underveis. Interessenter i kommunene og enhetene fikk direkte nytteverdi av løsningene («*utility*») gjennom bruk av nye løsninger og rutineendringer for å møte lokale utfordringer.

1.2 Deltakende forskning

Den metodiske tilnærmingen tillater bruk av forskjellige metoder for datainnsamling. I dette prosjektet har den aktive deltakelsen i utviklingsarbeidet gitt omfattende feltnotater fra deltakende observasjon og referater fra arbeidsmøter.

Tidlig i prosjektet ble det gjennomført semi-strukturerte individuelle intervjuer med spesielt fokus på minoritetsspråklige kvinner (Magnussen, 2020). Senere i arbeidet er det gjort gruppeintervjuer i klasser ved hjelp av kvalifiseringskoordinator i KMV-prosjektet, Elisabeth Tafjord.

Arbeidet i kvalifiseringsnettverket med styringsgruppemøter, arbeidsgruppemøter, fagdager og løsningsgrupper er dokumentert gjennom evalueringer og feltnotater (se kapittel 5).

2 Overganger og samarbeidsutfordringer

Et kvalifiseringsløp vil for mange minoritetsspråklige, og særlig for de som har rett og plikt til å delta i et introduksjonsprogram, involvere flere offentlige instanser på ulike forvaltningsnivå. Tidligere studier påpeker at dersom ikke flyktningetjenesten, voksenopplæringen, NAV og fylkeskommunen har et utstrakt samarbeid blir det vanskeligere å sette sammen de ressursene enkeltaktører har til en helhetlig pakke (Bjerck et al, 2019). Dette skyldes blant annet at ulike offentlige aktører, og eventuelt aktører fra andre sektorer, har ulike (og noen ganger motstridende) mål og regelverk som det kan være utfordrende å samordne. I tillegg fordrer et godt samarbeid tette relasjoner hvor de ulike aktørene har tillit til hverandre, forståelse for hverandres måleparametere og en felles målsetting for arbeidet. I dette kapitlet vil vi se nærmere på noen utfordringer som tidligere forskning viser til når det gjelder overganger og samarbeid i kvalifiseringsløpet for minoritetsspråklige voksne. Dette er utfordringer som de opprinnelige kommunene i KMV-samarbeidet, og nå Lindesnes kommune, har måttet forholde seg til og som de har forsøkt å løse gjennom Samarbeidsmodellen KMV.

2.1 Samfunnsflope og umedgjørlig problem

«Wicked problems» som ofte oversettes som samfunnsflope og/eller umedgjørlige problemer, utgjør en egen kategori av offentlige samordningsoppgaver som kjennetegnes ved at de er komplekse, unndrar seg enkle eller lett definerbare løsninger, og spenner over organisatoriske grenser, forvaltningsområder og hierarkiske nivåer (Rittel og Webber, 1973; Fimreite et al., 2011). Slike samfunnsfloker krever langsiktig innsats på tvers av politikkområder og aktører, og det er viktig at innsatsen koordineres slik at aktørene trekker i samme retning (Benton og Embiricos, 2019). Integrering og kvalifisering av flyktninger og innvandrere sies ofte å utgjøre en slik samfunnsflope (Højberg, 2021; Espegren et al., 2019; Schou og Lynnebakken, 2017), da det er et sektorovergripende felt som involverer mange aktører og da enkeltløsninger som regel ikke er direkte overførbare til andre kontekster. Samarbeidsutfordringer både internt i kommunen, men også mellom kommunal flyktningetjeneste og voksenopplæring, fylkeskommune og NAV, kan utgjøre en sentral barriere for å kombinere tilbud og oppnå sømløse overganger. Samordningsutfordringer kan også lett bli brukernes problem, da de må forholde seg til mange ulike aktører og da det ofte «glipper» i overgangene.

2.2 Langsiktig kvalifiseringsløp versus raske resultater

Å kvalifisere seg til det norske arbeidsmarkedet vil for mange innvandrere og flyktninger innebære et langvarig kvalifiseringsløp som strekker seg ut over perioden for et introduksjonsprogram. De siste årene har flere studier vist at det å gjennomføre videregående skole/-opplæring har stor betydning for at flyktninger og innvandrere skal få en langvarig tilknytning til arbeidslivet (Djuve et al, 2017; Mølland et al, 2018). Brockmann 2-utvalget så også en sterk sammenheng mellom innvandreres sysselsetting og norsk utdanning. De mente derfor at det ville være fornuftig å satse på formell utdanning i Norge (NOU 2017:2).

Utfordringen for kommunen er at dersom de ønsker å satse på langsiktig kvalifisering vil dette potensielt kunne gi dårlig uttelling på resultatmålet for introduksjonsprogrammet. Disse målingene foretas ett år etter avsluttet introduksjonsprogram og handler om hvor mange deltakere som går direkte over i arbeid eller høyere utdanning ett år etter endt program. Arbeid

defineres helt ned til én time i uka¹ og overgang til grunnskole regnes ikke som resultatoppnåelse. Måleindikatorerne sier dermed lite om deltakerne som har avsluttet programmet faktisk er selvforsørget eller er i gang med et lengre kvalifiseringsløp (Guribye og Espegren, 2019). Det er derfor flere studier som påpeker at resultatmålet for introduksjonsprogrammet ikke gir et godt bilde av faktisk kvalitet og langsiktige resultater av kommunenes integreringsarbeid (Hernes et al. 2020; Guribye og Espegren, 2019; Mølland et al, 2018).

På tross av dette brukes fortsatt resultatmålet som et av flere kriterier når staten skal anmode kommuner om å bosette nyankomne flyktninger (Lerfaldet et al., 2020). Slik får måloppnåelse i introduksjonsprogrammet direkte betydning for hvor mange flyktninger kommunen får anmodning om å bosette påfølgende år, og dermed store konsekvenser for kommunens økonomi og mulighet til å opprettholde stillinger og kompetanse på integreringsfeltet (Guribye og Espegren, 2019). Mulighet til framtidig bosetting av flyktninger må dermed vurderes opp imot ønsket om å følge opp politiske føringer om å satse mer på formell kompetanse for de flyktningene som er bosatt i kommunen.

2.3 Ulike regelverk

Samarbeid på tvers av offentlige instanser og forvaltningsnivåer kan være utfordrende på grunn av ulikt regelverk. Den opprinnelige introduksjonsloven fra 2004 gav kommunene et rammeverk for introduksjonsprogrammet som de selv måtte fylle med innhold, og ellers stor autonomi til å innrette programmet slik at det var tilpasset lokale behov og behovene til deltakerne (Djuve et al., 2017). Men store kommunale variasjoner i hvordan programmet ble organisert og implementert førte også til store variasjoner i resultatoppnåelse mellom kommunene. En evaluering av introduksjonsprogrammet fra 2017 konkluderte med at deltakerne ikke fikk et likeverdig tilbud om norskopplæring og introduksjonsprogram i landets kommuner, og at dette i særlig grad gjaldt deltakere med lite skoleerfaring og svake norskferdigheter (ibid). Det var også stor variasjon i hvorvidt deltakerne fikk tilbud om formell utdanning som grunnskole og videregående skole som en del av programmet (Mølland et al. 2018).

Den nye integreringsloven som ble innført i 2021, har som målsetting at flere skal få høyere formell kompetanse gjennom en hovedvekt på formell opplæring i introduksjonsprogrammet. Loven skal bidra til mer målrettet kvalifisering, større differensiering av programmet og tilpassing til den enkelte deltaker. I tillegg skal det legges bedre til rette for at flere skal kunne gjennomføre videregående skole/-opplæring i løpet av programperioden, og karriereveiledning og tidlig kartlegging av kompetanse skal gjennomføres på en mer strukturert måte (Hernes et al., 2020). Dette innebærer at et godt samarbeid mellom kommunene og fylkeskommunen blir enda viktigere enn tidligere, da fylkeskommunen blant annet har ansvar for karriereveiledning og regionale planer.

Selv om det er integreringsloven som regulerer introduksjonsprogrammet, vil et kvalifiseringsløp for minoritetsspråklige voksne også reguleres av opplæringsloven og NAV sitt regelverk. En studie fra 2013 viste at i kommuner hvor det var mangelfull samordning av opplæringen etter opplæringsloven og introduksjonsloven, hadde flere av de som trenger formell utdanning enten ikke tatt utdanningen eller brukt uforholdsmessig lang tid på å gjennomføre den (Dæhlen et al., 2013). Leirvik og Staver (2019) finner at det internt i kommunen, og mellom ulike forvaltningsnivå, ofte er ulike tolkninger når det gjelder hva slags tilrettelegging i form av språk og læringsstøtte som kan gis innenfor opplæringsloven. Studien viser at det på et saksbehandlingsnivå kan

oppleves som vanskelig å samkjøre introduksjonsloven, opplæringsloven og NAVs regelverk og få klarhet i hva slags tiltak og stønader en bruker har mulighet til å få (Leirvik og Staver, 2019:15-16). Dette støttes av andre studier som viser at utfordringer i samarbeid for videregående skole/-opplæring for voksne minoritetsspråklige elever ofte handler om ansvarsavklaring og å avklare finansiering av selve utdanningstilbudet og av livsopphold for deltakere (Hellang og Espegren, 2022; Høst og Reymert, 2017).

2.4 Utfordringer med brukermedvirkning

I henhold til integreringsloven skal kommunen utarbeide en integreringsplan for deltakerne i introduksjonsprogrammet. Planen skal utarbeides sammen med deltakeren, og skal utformes på bakgrunn av kompetansekartlegging, karriereveiledning og en vurdering av hvilke elementer som kan være nyttige for deltakerenⁱ. For at slike integreringsplaner skal fungere etter hensikten er det helt vesentlig at deltakeren selv har et forhold til planen, og at alle relevante kvalifiseringsaktører kjenner til den og jobber etter den. I en studie fra Østlandsforskning har man sett nærmere på veiledning i introduksjonsprogrammet, og finner at det er viktig med tett oppfølging og differensiert veiledning av deltakerne. I tillegg påpeker de blant annet betydningen av tillit mellom deltaker og veileder, ansattes kompetanse, tverrfaglig samarbeid og brukermedvirkning (Eide og Bjerck, 2018).

Tidligere forskning fra Sterri (2016) viser at når ansattes arbeidsmengde øker, har den individuelle oppfølgingen og brukermedvirkning en tendens til å bli nedprioritert. En større studie av introduksjonsprogrammet fra 2017 (Djuve et al.) viser at oppslutningen om individuell plan og brukermedvirkning blant programrådgivere er merkbart redusert siden 2007. Studien mener at dette kan handle om økende tidspress blant dem som har ansvaret for å utforme planene, men også om at reell brukermedvirkning i slike planer kan være både utfordrende og tidkrevende. Dette gjelder særlig dersom det er uenighet om innholdet i planen. I tillegg viser studien at mangelfull individuell tilrettelegging kan være en årsak til lav måloppnåelse i programmet, og tap av motivasjon for enkelte deltakere (Djuve et al., 2017).

Dersom deltakerne og de ulike offentlige samarbeidsaktørene i kvalifiseringsløpet skal ha mulighet til å trekke i samme retning og bidra til at vedkommende kvalifiserer seg til jobb i Norge, må alle være kjent med planen og den bør diskuteres med jevne mellomrom. En studie som omhandler samarbeid i og etter introduksjonsprogrammet viser at både praksis og praktisering av reglene om taushetsplikt og ikke-innsyn kan bidra til at slike planer ofte har for lite informasjon, sjelden oppdateres og ikke er tilgjengelig for alle som trenger det (Røhnebæk og Eide, 2016).

2.5 Samarbeid med privat og frivillig sektor

Integrering og kvalifisering av voksne innvandrere og flyktninger har i Norge tradisjonelt vært det offentliges ansvar og har frem til nylig i liten grad vært satt ut til privat eller frivillig sektor (Espesgren et al., 2019). Nyere utvikling har imidlertid fra statlig hold innebåret et økende fokus på å benytte både privat og frivillig sektor for å sikre god integrering av flyktninger (Meld. St. 30, 2016; Kunnskapsdepartementet, 2018). I tillegg har de store svingningene i asylankomster de siste årene vist at offentlig sektor i akutsituasjoner er helt avhengig av sivilsamfunnet og privat sektor for å sikre et forsvarlig tilbud til nyankomne flyktninger (Aasen et al., 2017). Rapporten Samarbeid mellom offentlig, privat og frivillig sektor i gjennomføringen av introduksjonsprogrammet

(Espegren et al, 2019) beskriver et økende ønske fra kommunene om å benytte frivillige organisasjoner som leverandører til det kommunale introduksjonsprogrammet. Det vises samtidig til at slike samarbeid kan være utfordrende på grunn av de ulike aktørenes egenart og unike institusjonelle logikk.

Unik institusjonell logikk handler om at aktører fra offentlig, privat og frivillig sektor kan sies å operere med ulike verdier og handlingsmønster (Thornton, Ocasio og Lounsbury, 2012). Samarbeid mellom aktører med ulik institusjonell logikk kan ha i seg et kreativt potensial og muligheter for kompetanseoverføring mellom sektorer og innovasjon, men det er også møter som kan gi et grunnlag for mistillit, misforståelser og mistenksomhet mot intensjoner. Det å inkludere aktører fra andre sektorer kan være særlig utfordrende dersom de offentlige aktørene seg imellom ikke har et godt samarbeid. I tillegg er det en fordel at kommunen fasiliteter slike samarbeid, og skaper møteplasser for å skape større tillit og forståelse mellom ulike samarbeidspartnere.

3 Samarbeid i kvalifiseringsløpet

Overganger og samarbeidsutfordringene beskrevet over viser at kvalifiseringsløp fra bosetting og introduksjonsprogram til eventuell videregående skole/-opplæring og arbeid har mange mulige sammensetninger og berører flere offentlige tjenester, profesjoner og lovverk. Siden introduksjonsprogrammet ble obligatorisk i 2004 (se introduksjonsloven) har det vært et voksende behov for mer informasjonsutveksling og koordinering mellom tjenestene som er involvert i kvalifiseringsløpet, slik som voksenopplæring (kommune), flyktningtjeneste/NAVs programrådgivere (kommune/NAV), videregående skole/-opplæring (fylkeskommune) og NAVs oppfølging for inkludering i arbeidslivet (stat/NAV). Disse *kvalifiseringsaktørene* har i varierende grad samarbeidet i utførelsen av sitt arbeid. Det har tidlig vært klart at samarbeidet spesielt mellom voksenopplæringen og 'NAV oppfølging for inkludering i arbeidslivet' (tidligere Aetat) har vært viktig i gjennomføringen av introduksjonsprogrammet. Flere typer samarbeid er blitt definert (tilpasset fra Djuve og Kavli, 2005, s. 26):

- **Arbeidsdeling (Serielt samarbeid):** Kvalifiseringsaktørene blir enige (eller noen blir enig for dem) om hvem som skal ha hvilke arbeidsoppgaver. Utover det har kvalifiseringsaktørene lite eller ingenting med hverandre å gjøre.
- **Koordinering (Koordinert serielt samarbeid):** Kvalifiseringsaktørene blir i tillegg til arbeidsdelingen enige om at arbeidsoppgavene i de ulike kvalifiseringsaktørene må skje i en viss rekkefølge og innenfor visse tidsrom, slik at det for eksempel sikres en viss kontinuitet. Koordinering krever noe informasjonsutveksling mellom kvalifiseringsaktørene underveis.
- **Samarbeid (Parallelt samarbeid):** Kvalifiseringsaktørene forholder seg til de samme personene samtidig og trekker på kompetanse hos hverandre for å løse oppgavene på best mulig måte.

Vi ser at samarbeid kan variere fra oppgavefordeling, informasjonsutveksling og koordinering til kompetanseutveksling og felles løsninger for deltakende minoritetsspråklige voksne. Eksempler på parallelt samarbeid er bruk av trekantsamtaler mellom lærer (voksenopplæring), flyktningkonsulent/programrådgiver (kommune/NAV) og deltakende minoritetsspråklige voksne. Slike trekantsamtaler kan fungere til planlegging av aktiviteter i introduksjonsprogrammet og som vurdering av videre aktivitet i overgangen etter endt intro og har vært en utbredt form for samarbeid (Skutlaberg et al. 2014). Selv om trekantsamtaler gjennomføres, så medfører ikke dette nødvendigvis et parallelt samarbeid for et helt tjenesteforløp, og det viser seg at det mellom norske kommuner har vært varierende rutiner og gjennomføring av samtaler etter opplevd behov (ibid.). Trekantsamtaler krever en grad av kompetanseutveksling og en forståelse for hverandres tjenester mellom kvalifiseringsaktørene.

En økt helhetsforståelse kan oppnås når profesjonene i relasjonelt samarbeid kan oppnå en gjensidighetskunnskap. Gjensidighetskunnskap fremmer samhandling og integrasjon og innebærer at de ulike faglige forståelser blir en helhet. Det betyr at gjensidighetskunnskap handler om en gjensidig systemforståelse hvor profesjonene evner å se sine bidrag i sammenheng med hverandre, det vil si at en ser sine forskjellige arbeidsoppgaver som viktige deler av en helhet (Vik, 2018).

For videregående skole/-opplæring finnes det over 14 forskjellige fagopplæringsmodeller som gir veiledning for forskjellige måter å gjennomføre opplæring og eventuell læretid på (Moss

kommune 2019). Flere av disse har anbefalinger for samarbeid mellom kvalifiseringsaktører i forbindelse med den videregående skole/-opplæringen. Samarbeidet i denne fasen av kvalifiseringsløpet preges naturligvis av et skifte i ansvar mellom kommune/NAV og fylkeskommunen. Samarbeid i disse modellene omhandler ofte inntaksprosessen til videregående skole/-opplæring, men også samarbeid om finansiering av klasser, praksis og læreplaner og livsmidler.

Trekantsamtaler og samarbeid i inntaksprosessen innebærer ofte en koordinering og kompetanseutveksling, men dette medfører ikke nødvendigvis en aktiv *samhandling* der deler av tjenestene utformes og gjennomføres sammen, eller der kapasitet blir slått sammen for å levere tjenester. Operativ samhandling gjennom felles kartlegging, felles planlegging og arbeidsmarkedsanalyser, felles innsamling av dokumentasjon og realkompetansevurdering, felles rekruttering av praksisplasser og læreplaner er eksempler på deler av tjenester i kvalifiseringsløpet der en går forbi kun et parallelt samarbeid.

- **Samhandling (Operativ samhandling):** Kvalifiseringsaktørene forholder seg til de samme personene samtidig, trekker på hverandres kompetanse og virkemidler, og gjennomfører deler av tjenesteproduksjonen sammen gjennom et helt tjenesteforløp.

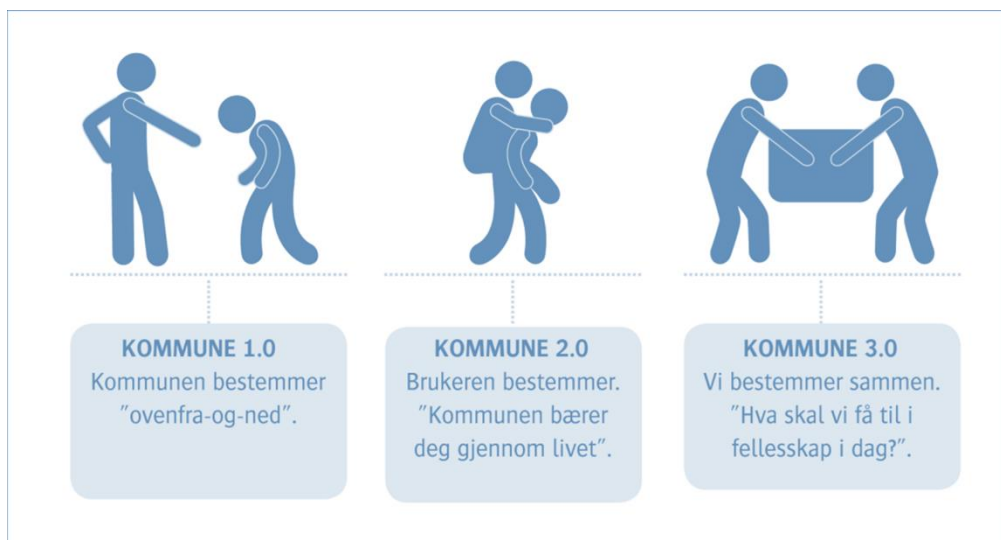
Slik samhandling vil ofte kreve stor grad av struktur og tillit mellom kvalifiseringsaktørene for å håndtere fordeling av kostnader, roller og ansvar, samt håndtering av endringer i lover og forskrifter eller andre rammevilkår for de involverte. Felles rutiner og avtaler, forankret på ledelsesnivå, vil være sentrale for å sikre samhandlingen i drift. Tillit og forståelse for tjenestene gjør samhandlingen sårbar for utskiftning av personell. Derfor blir støttefunksjoner, som faglige nettverk og skriftliggjøring av den faglige tilnærmingen til samhandlingen, viktige for å sikre varig drift. Dette utgjør en felles organisasjonshukommelse og en plattform for å kunne tilpasse samhandlingen til nye endringer i rammevilkårene.

Den norske velferdsstaten er under et økende demografisk og kapasitetsmessig trykk. I tiårene fremover vil andelen eldre i befolkningen øke kraftig (Finansdepartementet, 2021) og lede til behov for sterk økning i rekruttering til kommunale tjenester (KS, 2021). Siden 1990-tallet har det vært en økende interesse for sivilsamfunnets rolle i utviklingen og gjennomføringen av tjenester tradisjonelt knyttet til offentlige organisasjoner (Giddens, 1998). Frivillige organisasjoner og borgeres engasjement for lokalsamfunnet gir nye muligheter for samarbeid med kommunen i utvikling og leveranse av tjenester (Guribye, 2016). Flere kommuner satser nå aktivt på partnerskap med lokale frivillige organisasjoner, velforeninger og engasjerte borgere for å tenke nytt om samskaping og samproduksjon av tjenester (Guribye, 2017; KS, 2018) i det som kan betegnes som Kommune 3.0 (se figur 2).

Når kommuner åpner for å utvide samarbeid om utvikling og leveranse av tjenester til sivilsamfunnet, så oppnås nye former for samarbeid gjennom *samskaping* og *samproduksjon*.

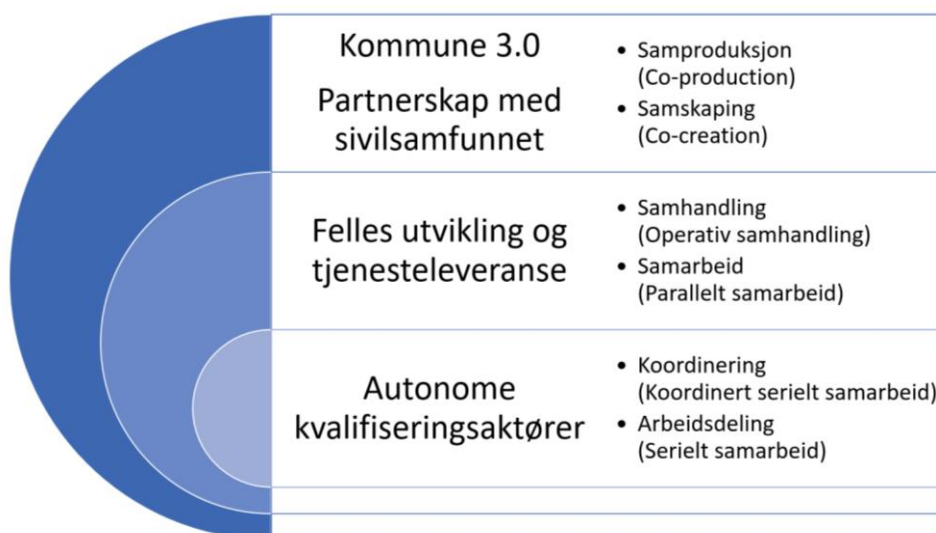
- **Samskaping (Co-creation):** Utvikling av tjenester sammen med sivilsamfunnet/frivillige organisasjoner
- **Samproduksjon (Co-production):** Gjennomføring, eller daglig drift, av tjenester sammen med sivilsamfunnet/frivillige organisasjoner

Utviklingen av tjenester med innspill fra brukerutvalg og brukerorganisasjoner er en vanlig form for samarbeid med sivilsamfunnet, men samskaping krever at samarbeidspartene likestilles i stor grad og at tjenester utvikles på sivilsamfunnets premisser. Tilsvarende ser vi forsøk på samproduksjon i varierende grad i kvalifiseringsløpet med frivillige organisasjoner som tilbyr eksempelvis norskopplæring for minoritetsspråklige (Espegren et al. 2019).



Figur 2: Illustrasjon basert på Bergseth, 2018

Vi ser at samarbeid i kvalifiseringsløpet for minoritetsspråklige voksne kan utvides fra autonome kvalifiseringsaktører i offentlig sektor som avtaler arbeidsdeling og koordinering av egne arbeidsoppgaver, til samarbeid og samhandling som krever kompetanseutveksling, gjensidighetskunnskap og tillit i deler eller hele tjenesteforløp (se figur 3). Vi ser også en velferdsstat, eller et velferdssamfunn, som er i endring og krever nye løsninger gjennom blant annet samskaping og samproduksjon med sivilsamfunnet.



Figur 3: Illustrasjon av utvidelse av samarbeid i kvalifiseringsløpet

4 Samarbeidsmodellen KMV

Lindesnesregionen så i 2015 en stor økning i bosetting av flyktninger og vedtok sommeren 2015 en felles satsing på kvalifisering av minoritetsspråklige gjennom et forprosjekt som leverte hovedprosjektbeskrivelsen «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne i Lindesnesregionen» (KMV-prosjektet) i mai 2016. Januar 2017 startet prosjektet, støttet av en kvalifiseringskoordinator i 50% stilling og med forskningsstøtte fra NORCE (daværende Agderforskning).

Prosjektperioden var satt fra 2017 og ut 2019, men ble utvidet til ut 2020 med første driftsår 2021. Prosjektet var i hovedsak finansiert av regionrådet for opprettelsen av en kvalifiseringskoordinator. Videre finansiering ble gjort av daværende Fylkesmannen i Vest-Agder (Statsforvalteren i Agder) som støttet delprosjektet «INNOKOMP» for å gjennomføre og følgeforske kompetanseheving- og kunnskapsdeling i hovedprosjektet. Se vedlagte årsrapporter for KMV-prosjektet og rapportering for INNOKOMP (Tafjord et al. 2020). Lindesnesregionen var et regionråd for de daværende kommunene Mandal, Lindesnes, Marnardal, Åseral og Audnedal. Lindesnesregionen som regionråd opphørte 1. januar 2020 som en konsekvens av kommunereformen.

Målsetningen for prosjektet var:

Å effektivt og planmessig utnytte alle tilgjengelige muligheter som finnes for kvalifisering av minoritetsspråklige voksne

Dette skulle gjøres gjennom to hovedaktiviteter:

- Etablere personlige ressursgrupper på tvers av fag og forvaltningsnivåene
- Etablering av et Regionalt kvalifiseringsnettverk

Prosjektet ble organisert gjennom et kvalifiseringsnettverk, sammensatt av styringsgruppe, arbeidsgruppe og faglige samlinger, med representanter for kvalifiseringsaktørene i Lindesnesregionen. Arbeidsgruppen bestod av både kommunale flyktningkonsulenter, programrådgivere fra NAV, representant for læringscenteret (voksenopplæring) og kvalifiseringskoordinator fra fylkeskommunens karrieresenter (videregående skole) med aktiv deltakelse fra forskere fra NORCE. Arbeidsgruppen rapporterte til en styringsgruppe med ledere for kvalifiseringsaktørene for prioritering og overordnede vedtak i utviklingen av ressursgruppene og kvalifiseringsnettverket, med koordinatoren som sekretær og forskere fra NORCE som deltakende observatører.

4.1 Ressursgrupper

Personlige ressursgrupper for alle minoritetsspråklige voksne i kvalifisering var basert på kommunens ansvar i introduksjonsprogrammet, beskrevet gjennom rundskriv til daværende introduksjonslov (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2015):

«Kommunen har ansvar for, eventuelt i samarbeid med andre ansvarlige aktører, å sørge for at det blir vurdert hensiktsmessige virkemidler for den enkelte deltaker på ethvert tidspunkt av programperioden.»

KMV-prosjektet utvidet dette grunnprinsippet til hele kvalifiseringsløpet på tvers av fag, offentlige enheter med tilhørende lovverk og forvaltningsnivå (beskrevet i kapittel 2). Grunnprinsippet var å samle faglige krefter fra alle kvalifiseringsaktørene fra bosetting til varig arbeid i én ressursgruppe med den deltakende minoritetsspråklige voksne som aktiv partner og premissleverandør for kvalifiseringsløpet. På denne måten ønsket kommunen å ivareta brukermedvirkning og samtidig sørge for at alle kvalifiseringsaktører og deltakeren selv hadde et forhold til individuell plan/integreringsplan og et felles mål med kvalifisering. Idéen var at denne gruppen kunne planlegge og følge kvalifiseringsløpet tilpasset for den enkelte deltakeren fra bosetting, gjennom eventuell videregående skole/-opplæring, til varig arbeid. Alle voksne bosatte har fått tilbud om ressursgrupper uavhengig om de har ønske om videregående skole/-opplæring. Ressursgrupper etableres slik for ethvert kvalifiseringsløp, med eller uten videregående skole/-opplæring.

I utgangspunktet var også representanter for høyere utdanning og enkeltstående næringsvirksomheter tenkt inn i ressursgruppene. Det ble fort klart at den praktiske gjennomføringen og behovet tilsa at følgende deltok i ressursgruppene:

- Deltakeren
- Flyktningtjeneste/NAV programrådgiver
- Fylke – karriereveileder eller rådgiver/avd. leder videregående skole
- Voksenopplæring
- NAV oppfølging/arbeid

I prosjektperioden var kvalifiseringskoordinatoren sentral i innkallingen og gjennomføringen av møtene i ressursgruppene. Arbeidsgruppen behandlet fremdrift og utviklet rutiner for når ressursgruppene skulle møtes og hva mål og innhold skulle være for hvert møte (se vedlegg 1 for rutinebeskrivelse for ressursgrupper i drift og avtale for samarbeid og bruk av rutinen). Gjennom dette arbeidet ble rutinene utviklet i flere omganger (iterasjoner) basert på erfaringene i hver runde med ressursgrupper. Ressursgruppemøter ble ofte samlet på enkelte dager for å effektivt samle alle deltakende kvalifiseringsaktører for hver enkelt deltaker. Slik ble det ofte to dager i strekk med intensiv møtevirksomhet for å inkludere hver deltaker individuelt i sin ressursgruppe. Slike runder med ressursgrupper ble, og blir fortsatt, holdt fire ganger i løpet av kvalifiseringsløpet (se vedlegg 1):

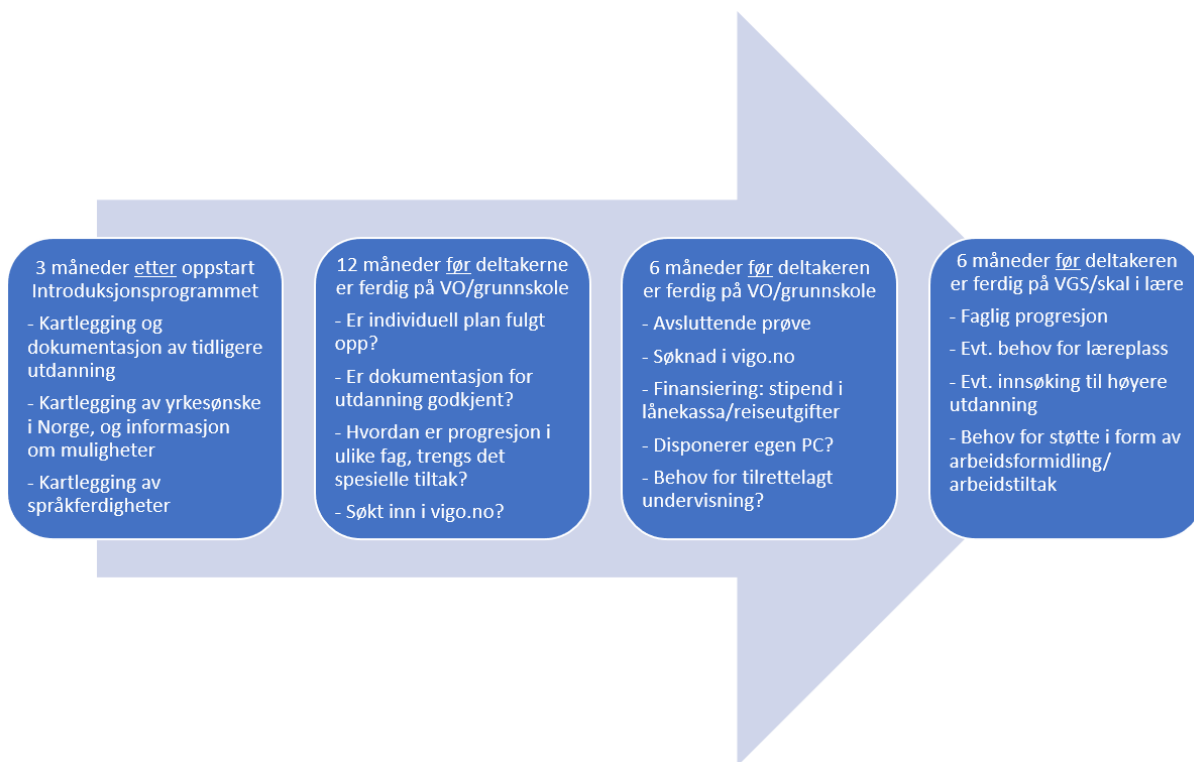
1. Rett etter oppstart i introduksjonsprogrammet (ca. 3 måneder etter oppstart)
2. Ett år før avslutning voksenopplæring/grunnskole
3. Et halvt år før avslutning av voksenopplæring/grunnskole
4. Et halvt år før avslutning av videregående skole/-opplæring

For å unngå for mye gjentakelse av generell informasjon, så ble det tatt i bruk felles informasjonsmøter med deltakere før det tredje ressursgruppemøtet. Dette er en felles informasjonsdag mellom Karriere Agder i fylkeskommunen og Lindesnes læringscenter (voksenopplæringen).

I prosjektperioden hadde ressursgruppene godt oppmøte, både av deltakere og kvalifiseringsaktørene. Det var noen tilfeller av frafall i ressursgruppemøtene fra NAV oppfølging/arbeid i forhold til arbeidsmarkedsanalyser. Dette kan ha vært på grunn av langsiktigheten i planene og kvalifiseringsløpene som ble lagt, og at det var usikkerhet for retning av kvalifiseringsløpet tidlig i planleggingen.

Hver kvalifiseringsaktør bidro i ressursgruppemøtene med sine kartlegginger, vurderinger, muligheter for opplæring og arbeidsmarkedsanalyser for å kunne forme et tilpasset kvalifiseringsløp sammen med deltakeren. Referater fra møtene ble delt mellom kvalifiseringsaktørene, men måtte lagres i separate sak/arkivsystem på grunn av begrensinger for adgang på tvers gitt av Arkivloven. Individuell plan var ofte sentral i oppfølgingen av ressursgruppene. På denne måten fikk alle kvalifiseringsaktører det samme delte målbildet og status sammen med deltakeren gjennom kvalifiseringsløpet. Planene til deltakeren og kartleggingen blir slik et delt arbeid med ansvarliggjøring av alle kvalifiseringsaktørene.

Figuren under viser planlagt innhold i de ulike ressursgruppene i henhold til rutinebeskrivelsen.



Figur 4: Oversikt over rutinebeskrivelsens innhold i ressursgruppemøtene

Hvilke aktører som deltar på de ulike ressursgruppemøtene vil variere etter hva deltakeren har behov for i de ulike fasene, og hvilket kvalifiseringsløp det er snakk om. Det presiseres i rutinebeskrivelsen at det skal benyttes autorisert tolk dersom det er behov for det.

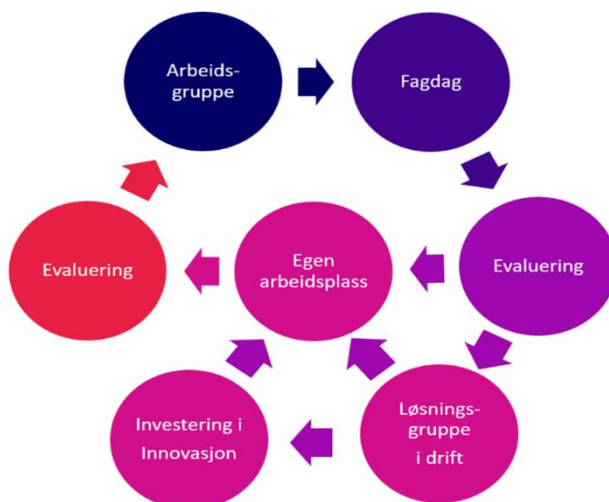
Fylkeskommunen har gjennomgått større endringer i forbindelse med sammenslåing i 2020 av Aust og Vest-Agder fylker, i tillegg til nye ansvarsoppgaver i ny introduksjonslov. I forbindelse med dette er ansvaret for læretiden administrert sentralt i fylkeskommunen. Karrieresentrene har ikke lenger oversikt over deltakerne fra fullført skole og overgang til lære (opplæring). Dette er en svakhet ved rutinen i forhold til ny organisering. På den andre siden er ressursgruppene blitt enda

mer aktive i løpet av videregående skole med møter hvert halvår for å sikre progresjon. Dette går utover rutinen slik den forelå ved prosjektslutt.

4.2 Kvalifiseringsnettverk

Kvalifiseringsnettverket ble etablert som et forum for drøfting av felles utfordringer og muligheter, og samordning av virkemidler. Dette ble dermed en arena hvor de ulike kvalifiseringsaktørene kunne opparbeide tillit til hverandre, og forståelse for hverandres regelverk og hverandres institusjonelle logikk. I tillegg ønsket man å styrke samarbeidet mellom ulike offentlige aktører for å ha et godt utgangspunkt for å kunne inkludere aktører fra andre sektorer der det var relevant. Nettverket bestod av en styringsgruppe av ledere og en arbeidsgruppe med praktikere fra kvalifiseringsaktørene (beskrevet over). Arbeidsgruppen hadde jevnlig møter hvor arbeidet bestod i etableringen, oppfølgingen og utviklingen av ressursgruppene, i tillegg til kompetanseutveksling og utviklingen av nye løsninger i kvalifiseringsløpet. For å styrke kompetanseutvekslingen og styrke gjensidighetskunnskapen mellom aktørene, så ble delprosjektet INNOKOMP etablert for å gjennomføre og følgeforske kompetanseheving- og kunnskapsdeling i hovedprosjektet.

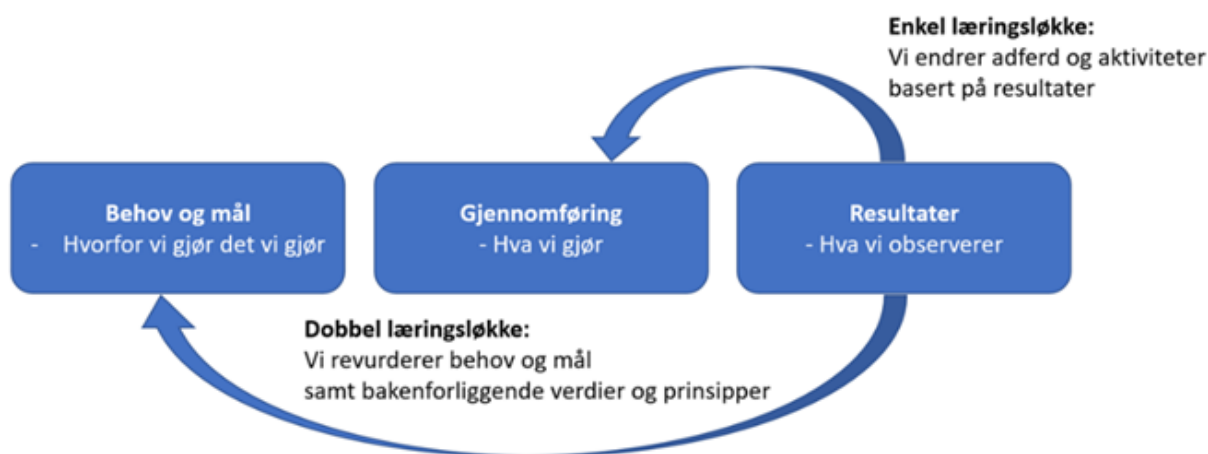
Hoveddelen av INNOKOMP bestod av fagsamlinger der forskjellige faggrupper fra kvalifiseringsaktørene ble samlet for foredrag, plenums- og gruppediskusjoner og caseoppgaver. Dette kunne være lærere i videregående skole/-opplæring som sammen med programrådgivere og lærere ved voksenopplæringen diskuterte nye muligheter for veier til fagbrev, grunnskoleengelsk i videregående skole/-opplæring, forberedende voksenopplæring med modulbaserte læreplaner (FVO) med mer (Tafjord et al. 2020). Sammensetningen av deltakere kunne variere etter tema, med deltakere i introduksjonsprogrammet, kommunelege og politi i forhold til helse og negativ sosial kontroll. Hver fagsamling ble evaluert gjennom en 'del 1' for selve samlingen og deltakerne ble bedt om å sende en 'del 2' for evaluering av bruk av kompetansen i de respektive arbeidsplassene. Evalueringene ga rom for forslag til nye tema for fremtidige fagsamlinger og deltakende forskere fra NORCE sammen med kvalifiseringskoordinator noterte utfordringer og muligheter som kom opp i plenum og i gruppearbeid. Disse forslagene ble meldt sammen med evalueringene til arbeidsgruppen.



Figur 5: INNOKOMP-modellen for kompetanseutveksling, bygging av gjensidighetskunnskap og løsninger for muligheter og utfordringer i kvalifiseringsløpet (Tafjord et al. 2020).

Arbeidsgruppen diskuterte muligheter og utfordringer som kom fra fagsamlingene, og kunne planlegge nye fagsamlinger for å ta opp temaene, eller nedsette en hurtigarbeidende løsningsgruppe for å gripe muligheter eller raskt finne løsninger på utfordringer. Slike løsningsgrupper bestod alltid av beslutningstakere som raskt, i løpet av et eller to møter, kunne komme med forpliktende løsninger. Ofte var styringsgruppede medlemmer del av løsningsgrupper og fikk slik en førstehåndsinnsett i konkrete løsninger. Arbeidet i kvalifiseringsnettverket fulgte slik en INNOKOMP-metode for arbeidet (se figur 5).

Slik ble det skapt en *dobbel læringsløkke* der både den operative samhandlingen i ressursgruppene og i samhandlingen mellom lærere (VO/videregående skole), flyktningkonsulenter/programrådgivere og andre profesjoner i kvalifiseringsløpet ble vurdert og utviklet, men også der det ble skapt rom for refleksjon for en felles forståelse for hverandres roller og felles mål for arbeidet i kvalifiseringsløpet (se figur 6).



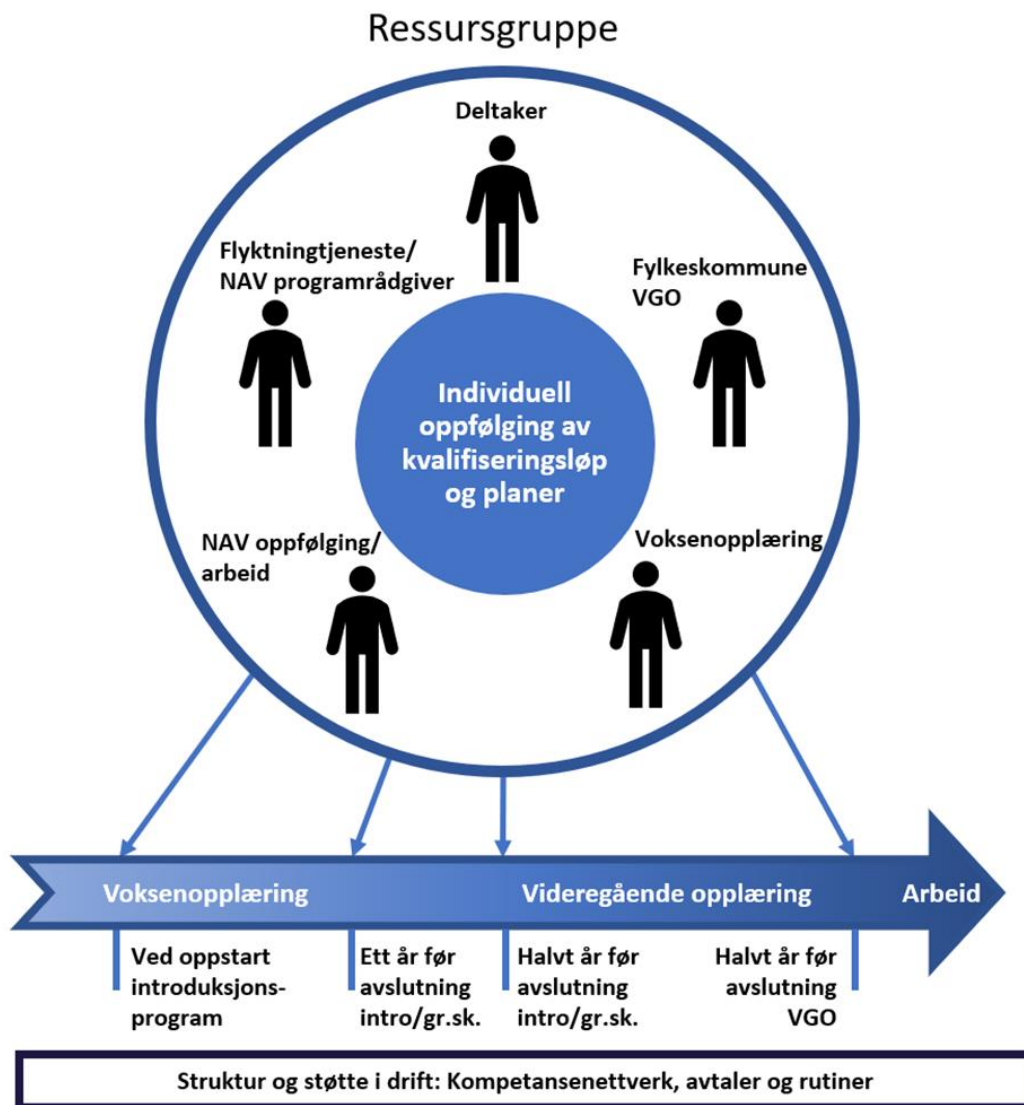
Figur 6: Dobbel læringsløkke - Basert på double loop learning og strategisk kompetanseledelse som kontinuerlig prosess (Argyris, 1977 og Lai, 2013, s. 15).

4.3 Samarbeidsmodell for kvalifisering av minoritetsspråklige voksne

Ressursgrupper med deltakeren som aktiv partner og et kompetansenettverk som bygger gjensidighetskunnskap, kompetanseutveksling og tar fatt på muligheter og utfordringer danner sammen en helhetlig samarbeidsmodell for kvalifisering av minoritetsspråklige voksne (KMV). Samarbeidsmodellen KMV bygger slik en *operativ samhandling* (se figur 7) som gir helhetsforståelse og tillit over tid, og kan lede til en kultur for samarbeid på tvers av forvaltningsnivå og offentlige tjenester.

Slik langvarig tillitsskapende samhandling kan være utsatt for utskiftning av personell og endringer i organisasjonsstrukturer og roller. Rutiner og samarbeidsavtaler forankret på ledelsesnivå gir sammen med dokumentasjon av arbeidsform en støtte ved slike endringer. Dette fremmer at de samme strukturene blir ivaretatt, selv uten at noen innehar koordinatorrollen. Rutiner og avtaler sikrer rotasjon av ansvar som lå på koordinatoren.

Samarbeidsmodellen KMV



Figur 7: Samarbeidsmodellen KMV - Ressursgrupper gjennom kvalifiseringsløpet støttet av kompetansenettverk, avtaler og rutiner

5 Erfaringer

Lindesnesregionen ønsket «kvalifiseringsmedarbeidere» på ulike forvaltningsnivåer som samordner sin innsats for å hjelpe den enkelte bruker med å finne og gjennomføre et kvalifiseringsløp som best mulig utnytter dennes ressurser. Da kreves:

- enighet om de store linjene i arbeidet og tillit på tvers
- individuelt tilpassede løp for brukeren, noe som stiller særlige krav til god skjønnsutøvelse
- ikke bare egen ekspertkunnskap, men også basiskunnskap om de andre aktørenes kvalifiseringsarbeid
- evne og vilje til nytenkning som kommer brukeren til gode

Bygging og deling av kompetanse og kunnskap på tvers av kvalifiseringsaktører og nivåer i Lindesnesregionen har vært avgjørende for å kunne nå disse kravene.

Ressursgrupper som operativ samhandling

Samlingen av ressursgrupper med deltakelse fra alle sentrale kvalifiseringsaktører har gitt en konkret møteplass, om enn i intense dager, for å bryne seg på mange varianter av kvalifiseringsløp.

*«Nå skal vi snakke om DINE muligheter og DIN vei.» – Ressursgruppedeltaker
Mandal kommune*

*«Jeg vil bli oljeingeniør. Det har vært min drøm fra Syria.» –
Ressursgruppedeltaker - kvinne fra Syria*

*«Har ikke tid til lang utdanning, jeg har fire barn og trenger jobb.» -
Ressursgruppedeltaker – annen kvinne fra Syria*

Ressursgruppedeltakerne fra kvalifiseringsaktørene fikk konkrete møteplasser for å sikre kommunikasjon, planlegge og følge opp status.

*«Noen sier blant annet: 'Nei, det er umulig å få tak i de der på NAV'. Da er
ressursgruppene en gyllen mulighet til å skape relasjoner slik at det er mulig å
kontakte hverandre.» – Prosjektdeltaker fylkeskommunen*

Ressursgruppene har aspekter av både kartlegging, brainstorming-sesjon, planlegging og gjennomføring i ett og samme møte.

*«Ingen tvil, han bør bli bussjåfør. Han har den alderen han har, han har barn
som han kommer til å leve for. Det er viktigere med barna enn med meg, sier*

han. Pengene skal ikke gå til meg, men til barna. Nå må vi finne noen som kan presse NAV.» - Ressursgruppedlem – fylkeskommunen

Det er helt klart at tillit bygges over tid mellom kvalifiseringsaktørene når profesjonene og lovverkene brynes og man blir mer komfortabel med hverandre. Deltakerne danner også relasjoner og tillit til kvalifiseringsaktørene i møtene.

«Det er engelsk og norsk som betyr noe.» – Ressursgruppedlem Mandal kommune

«Jeg har skjønt nå, sjefene i Norge er kvinner.» [Alle ler veldig.] – Ressursgruppedeltaker – mann fra Syria

Kvalifiseringsnettverk som arena for samhandling

Vekselvirkningen mellom styringsgruppe, arbeidsgruppe og større fagsamlinger har bygd en plattform for kompetansedeling mellom profesjoner, innsikt i hverandres lovverk og mandat, muligheter for samhandling og nye løsninger for deltakere.



Figur 8: Bilder fra noen av fagdage i kvalifiseringsnettverket

I løpet av prosjektperioden ble det gjennomført 10 fagdager inkludert et fagverksted i regi av IMDi (les detaljer i Tafjord et al. 2020). Ulike grupper kvalifiseringsmedarbeidere har deltatt på ulike samlinger, alt etter hva som er hensiktsmessig i forhold til tema.

Deltakerne tilbake i evalueringen av fagsamlingene om nyttige innspill til egen arbeidssituasjon.

«Får bekreftet det jeg har merket lenge er en utfordring: Hvordan veilede riktig utdanning og muligheter for jobb? Og hvordan veilede når det gjelder økonomi til den enkelte i et langt utdanningsløp.» - Anonym deltaker fra evalueringsskjema til fagsamling

I tillegg har også evalueringene fra fagdage gitt konkrete innspill til kompetansebehov og ønske om kompetanseutvikling.

«Jeg har for lite kompetanse på de ulike programfagene i vgs.» - Anonym deltaker fra evalueringsskjema til fagsamling

«Vi trenger enda mer informasjon om ulike måter å få fagbrev/kompetansebevis. Og mer informasjon om forberedelse til fagbrev, vg3 fagopplæring i skole, overganger, manglende norsk og engelskkompetanse. Hvordan jobber vi med elevene for å finne løsninger, og hvordan jobber vi dersom de har hatt/eller ønsker å ha pause i utdanningen» - Anonym deltaker fra evalueringsskjema til fagsamling

Tilbakemeldinger fra fagsamlingene om tema for nye fagsamlinger og muligheter og utfordringer ble behandlet i arbeidsgruppen i kvalifiseringsnettverket. Ved behov ble det nedsatt løsningsgrupper.

Løsningsgrupper for elefanter i rommet og sand i maskineriet

I alle tjenesteløp med flere aktører vil det over tid genereres saker som forstyrrer og skaper irritasjon. Når disse ikke blir adressert og løst vil samarbeidet oppleve «elefanter i rommet» som alle vet om, men som ingen snakker om. På samme måte kan det være ugunstige løsninger i samarbeidet som ikke fungerer like bra når omgivelsene endrer seg. Slikt «sand i maskineriet» kan føre til lite effektive tjenesteforløp og gir mulighet for parallelt arbeid.

Løsningsgrupper har blitt opprettet der konkrete muligheter eller utfordringer kommer frem av fagsamlinger eller i arbeidsgruppen i kvalifiseringsnettverket. Det har vært en sentral erfaring at disse gruppene er små og består av ledere med beslutningsmyndighet for arbeidsprosessene involvert og/eller budsjettansvar for endringer som blir gjort. Her er et par eksempler på tema som er blitt behandlet i løsningsgrupper:

1. Utfordringer med krav til ukentlig praksis i introprogrammet som kolliderer med den modulbaserte undervisningen i kvalifiseringsenheten (FVO). Dette ble løst i løpet av to møter der praksisen ble lagt til ferier + en uke før hver ferie, og der praksisplassene ble alternative læringsarenaer for fag i modulene (elevene får oppgaver med oppfølging av lærere uken før ferien). Dette er inspirert av fylkeskommunens bruk av arbeidsplasser som læringsarenaer for poenggivende undervisning (YFF). Løsningen ble implementert før vinterferien 2018.

2. Utfordringer med krav til dokumentert engelsk kompetanse for videregående skole/-opplæring. Tidligere har søkende elever kunnet benytte en egenerklæring for egen engelsk kompetanse tilsvarende krav for videregående skole/-opplæring. Denne ordningen ble det brått slutt på, og det oppstod et raskt behov for å få oversikt over hvilke kandidater som manglet god dokumentasjon av engelsk kompetanse, samt fordele oppfølgingen av de som manglet dokumentasjon til utdanning i kvalifiseringsenheten eller fordeling av realkompetansevurderinger mellom kommune og fylkeskommune. Dette ble også løst gjennom to møter og videre oppfølging i drift med deling av oversikter over kandidater. Løsningen ble implementert før søknadsbehandling for skoleåret 2018/19.

5.1 Resultater

Det er svært begrenset hvilke muligheter som finnes for å få tall knyttet til deltakelse i Samarbeidsmodellen KMV og for hvilke resultater deltakerne har hatt. Alle bosatte flyktninger i perioden 2017 til dags dato har fulgt modellen og gjennomført sine ressursgruppemøter.

Utfordringen er at antall faktisk bosatte voksne for perioden er vanskelig å dokumentere på grunn av kommunesammenslåinger og manglende deling av bosatte etter alder på IMDi sine statistiksider. Enda vanskeligere er det å dokumentere antall deltakere som har startet videregående skole/-opplæring og hvor mange av disse som har gjennomført opplæringen. Fylkeskommunenes systemer kan kun hente ut antall deltakere som har startet fra 2018, og kun ved å telle opp deltakere fra klasselister manuelt. Resultater for denne gruppen, slik som antall gjennomførte fagbrev, kan kun hentes ut fra systemene ved å se på hver enkelt deltakers oppføring. Dette lar seg ikke gjøre praktisk eller innenfor personvernlovgivningen.

Fra tilgjengelige rapporter fra nåværende Lindesnes kommune og de tidligere kommunene Mandal, Lindesnes og Marnardal, sammen med tall fra IMDi, så kan vi estimere at 239 minoritetsspråklige voksne har deltatt i Samarbeidsmodellen KMV i perioden 2017 til og med 2021. Dette inkluderer ikke deltakere fra Åseral kommune og tidligere Audnedal kommune. Av disse 239 deltakerne så vet vi at 142 deltakere har startet på videregående skole (se tabell 1 for oversikt).

Tabell 1:

Antall deltakere i ressursgrupper og inntak deltakere i videregående skole (eksklusive Åseral og Audnedal kommuner)

Tot. faktisk bosatte, uansett alder*	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Totalt
Marnardal	18	7	0	0			25
Lindesnes (før 2020)	25	23	11	9			68
Mandal	60	51	21	19			151
Lindesnes (fra 2020)					22	22	44
Sum faktisk bosatte	103	81	32	28	22	22	288
Estimat for antall voksne deltakere**							
Marnardal	15	6	0	0			21
Lindesnes (før 2020)	21	20	9	8			58
Mandal	51	45	21	12			129
Lindesnes (fra 2020)					16	15	31
Sum est. antall voksne deltakere	87	71	30	20	16	15	239
Startet i videregående skole***			88	26	22	6	142

*Tall for alle faktiske bosatte uansett alder fra IMDi Statistikk kommune

**Estimert antall voksne, faktisk bosatte, som deltok i ressursgrupper basert på tall fra Mandal/Nye Lindesnes kommune

***Manuell optelling av deltakere i ressursgrupper som startet på videregående skole fra Agder fylkeskommune

Fra tallene og estimatene for disse tre kommunene, av de fem opprinnelige kommunene i prosjektet, kan vi se at 239 deltakere har fått ressursgrupper i prosjektperioden. Deltakere i 2016 fikk delvis tildelt ressursgrupper allerede i 2016 i forprosjektet, mens resten som var med videre i 2017 fikk ressursgrupper da. Av disse har 142 deltakere startet på videregående skole, og 114 av disse var i skolekullet 2018 og 2019 (hentet fra klasselister og fylkeskommunens systemer).

Tabell 2:

Kull 2018/2019

Startet	114
Bestått fagbrev	17
Ikke bestått fagbrev	3
Avbrutt skole/oppl.	8
I skole/opplæring	43
Ukjent status skole/oppl.	43

For deltakere i videregående skole for kullet i 2018 og 2019 så ser vi at 17 har i dag bestått fagbrev, tre har ikke bestått og åtte har avbrutt (se tabell 2). Ordinær tid for fagbrev er fire år. Videre ser vi derfor at 43 er fortsatt i skole/opplæring og 43 har ukjent status i forhold til skole/opplæring.

Ukjent status er sammensatt, men betyr i hovedsak at deltakeren har startet på videregående skole og fullført VG1/VG2 eller annet, uten å avbryte. Det er kun de som faktisk har avbrutt midt i som blir merket med «avbrutt» og kun de som ikke har bestått fagbrev som er merket med «ikke bestått». Disse deltakerne med ukjent status vil derfor i dag være sammensatt av deltakere som nå er i arbeid, arbeidsledige eller i høyere utdanning.

Hvis vi ser status i forhold til både skole og arbeid, så ser vi at 97 av 114 deltakere i kullene er i skole og/eller arbeid i dag (se tabell 3). Vi ser at de fleste av de som har bestått fagbrev er i arbeid

Tabell 3:

Kull 2018/2019

Startet	114
- i skole/oppl./arbeid	97
Bestått fagbrev	17
- i arbeid	14
Ikke bestått fagbrev	3
- i arbeid	3
Avbrutt skole/oppl.	8
- i arbeid	5
I skole/opplæring	43
- kun skole/oppl.	17
- i skole/oppl. og i arbeid	26
Ukjent status skole/oppl.	43
- i arbeid	32

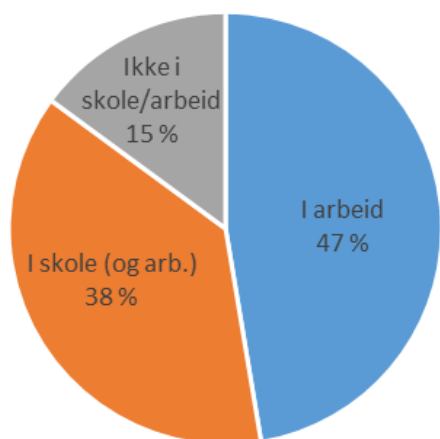
i dag. Vi ser også at de fleste av de som har avbrutt skolegang eller ikke bestått fagbrev også er i arbeid. Flere som er fortsatt i skolegang har også arbeid ved siden av. Blant de med ukjent status i forhold til videregående skole/opplæring, så ser vi at 32 er i arbeid.

Totalt har 39 av 114 deltakere flyttet i prosjektperioden (34%). Blant de med fullført fagbrev har 29 % flyttet. Totalt 19 av de 43 med ukjent status har flyttet per dags dato. Tallene for videregående skole/opplæring inkluderer de som eventuelt har fullført/avsluttet skolegang i andre deler av landet.

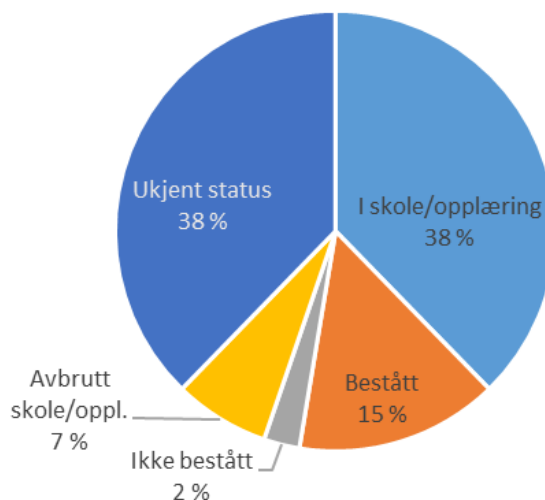
Vi kan dessverre ikke sammenligne resultater med tilsvarende kull før oppstarten av prosjektet, da det ikke er skolelister før 2018 som kunne brukes for sammenligning. Dette vil si at vi ikke kan sammenligne elever i målgruppen før og etter bruk av ressursgrupper.

Oppsummert ser vi at det i dag er 15% av deltakerne fra kullene 2018 og 2019 som i dag er uten deltakelse i videregående skole eller arbeid. En håndfull av disse kan være i høyere utdanning eller tilsvarende, uten at vi har tilgang på denne informasjonen (se figurer 9 og 10). Totalt 85% av årskullene er fortsatt i skole og/eller i arbeid. Det er enda for tidlig å se gjennomføringen for kullene, da de følger forskjellige løp med forskjellige tidshorisonter. Fylkeskommunen vil kunne se resultater for de fleste deltakerne etter hvert, men systemene er ikke godt anlagt for å ta ut løpende statistikk, da det kreves manuell opptelling av individuelle deltakere.

Status for deltakere videregående skole årskull 2018 og 2019



Status for deltakere videregående skole årskull 2018 og 2019



6 Konklusjon

Samarbeidsmodellen KMV har fungert som en plattform for å løse en samfunnsflore og skape mer helhetlige og individuelt tilpassede kvalifiseringsløp i Lindesnesregionen. Metodikken som er utviklet sikrer at relevante kvalifiseringsaktører og deltakeren selv jobber sammen for å nå målet i deltakerens integreringsplan og lage et sømløst og effektivt kvalifiseringsløp. Et klart tegn på suksess er videre drift av modellen over et år etter prosjektslutt. Kvalifiseringsnettverket har skapt gjensidig kunnskap, kompetanseutveksling og tillit mellom kvalifiseringsaktørene. De ulike aktørene har en arena for å ta opp muligheter og utfordringer i et kvalifiseringslandskap i stadig endring. Dette bidrar til større forståelse for hverandres regelverk og institusjonelle logikk, og til samhandling gjennom nye felles løsninger.

Ressursgrupper er en *operativ samhandling* mellom kvalifiseringsaktørene og deltakeren som partnere. Det er mer enn en «femkantsamtale», altså en utvidelse av den mer etablerte trekantsamtalen i introduksjonsprogrammet med deltakere fra videregående skole/-opplæring i fylket og NAV oppfølging/arbeid. Det er en kontinuerlig planlegging og oppfølging på tvers av profesjoner, offentlige tjenester, lovverk og forvaltningsnivå gjennom hele kvalifiseringsløpet med deltakeren som partner og premissleverandør.

Spørsmålet er: Hva er det som er kjernen i Samarbeidsmodellen KMV? Hva kan tilpasses uten at Samarbeidsmodellen KMV slutter å være som tiltenkt?

Vi har analysert Samarbeidsmodellen KMV og fulgt utviklingen de siste årene. Vi har sett på utviklingen som et designarbeid, der nye løsninger skapes for å treffe behov fra deltakere, aktører og endringer i lovverk og rammebetingelser. Vår oppgave har vært å bistå i arbeidet og bidra til en forbedring. Samtidig har vi en oppgave i å generalisere funn fra dette arbeidet slik at kunnskap fra Lindesnesregionen kan brukes videre i annet utviklingsarbeid på feltet. Vi har derfor, basert på vår forskningstilnærming, utformet følgende forslag til sentrale prinsipper for Samarbeidsmodellen KMV:

1. Det må eksistere et reelt samarbeid mellom kvalifiseringsaktører. Kvalifiseringsaktører forstås her som rollene i NAV programrådgivere/flyktningetjenesten, NAV oppfølging/arbeid, fylkeskommunen/videregående skole, kommune/voksenopplæring, andre aktører som er sentrale i det lokale arbeidet og i størst mulig grad deltakere selv som partnere. Samarbeidet må bestå av og bygge på:
 - avtaler mellom operative roller, mellom forvaltningsnivå (voksenopplæring, NAV-kontoret og fylkeskommunen).
 - tillit og forståelse for hverandres roller gjennom gode muligheter for kommunikasjon
 - forankring i de respektive ledelsene, det vil si uttalt støtte og etterspørsel av resultater
2. Det må være etablert et kvalifiseringsnettverk for å håndtere endringer, muligheter og utfordringer mellom kvalifiseringsaktører i ordinær drift.
 - kvalifiseringsnettverket må omfatte representanter for sentrale kvalifiseringsaktører.
 - det er anbefalt med fagdager og andre samlinger for å få en bredere bygging av gjensidig kunnskap, kompetanseutveksling og tillit.

3. Det må være etablert ressursgrupper for deltakere i målgruppen. Dette innebærer:
 - deltakelse fra alle sentrale kvalifiseringsaktører.
 - deltakeren må være en partner i ressursgruppen og premissgiver for sitt kvalifiseringsløp.
 - ressursgruppemøter må holdes gjennom kvalifiseringsløpet med fokus på gode overganger (tilpasset antall og tidspunkt etter målgruppe).
 - det må være etablert en rutine for ressursgrupper med ansvar for innkalling i ordinær drift.

4. Det må forekomme brukerstyrt evaluering som benyttes i en dobbel læringsløkke gjennom kvalifiseringsnettverket.
 - bruk deltakernes opplevelser og perspektiv til lærende samarbeid

Disse sentrale prinsippene for Samarbeidsmodellen KMV er ikke uttømmende og det vil være sannsynlig at det finnes andre sentrale prinsipper. Andre prinsipper kan komme fra nye kontekster og med rammer for kvalifiseringsløp i stadig endring både faglig og med tanke på lover og andre føringer for feltet. Veien videre for Samarbeidsmodellen KMV med nye skoler, kommuner, fylkeskommuner og deltakere vil berike vår forståelse av og anbefalinger for slike samarbeidsmodeller.

6.1 Anbefalinger for veien videre

Kvalifiseringsaktørene i Lindesnes og omegn har klart å opprettholde Samarbeidsmodellen KMV i ordinær drift fra 2021. Det er klart at fremtidige nye økninger i antall innvandrere og flyktninger vil kunne sette modellen og samarbeidet på nye prøver. I skrivende stund står vi ovenfor et stort behov for å ta imot flyktninger fra Ukraina. Kvalifiseringsaktørenes evne til å bruke kvalifiseringsnettverket for å lage nye løsninger og effektive kvalifiseringsløp for å møte utfordringene vil være en nøkkel for videre arbeid med ressursgruppene for disse nye minoritetsspråklige voksne.

Kvalifiseringsaktørene anbefales å gå i partnerskap med deltakerne i større grad og dra nytte av deres kompetanse. En mer helhetlig metode for brukerstyrt evaluering vil være et suksesskriterium for veien videre. Det vil ikke være holdbart å mangle styringsinformasjon for feltet i et lengre perspektiv.

En anbefaling for veien videre vil være å vurdere kriterier for deltakelse i modellen, der en får en målrettet bruk av ressursgrupper som treffer de med størst behov. Alternativt kan det vurderes å lage en nedskalert versjon med mer bruk av gruppeintervjuer, eller utforming av planer og oppfølging av grupper. Dette vil kreve gode retningslinjer og utprøving med grundig evaluering.

Samarbeidsmodellen KMV har potensiale for å tilpasses andre tjenesteløp som strekker seg over tid og på tvers av profesjoner, offentlige enheter og forvaltningsnivå. Strukturen, relativt lave kostnader og langsiktigheten som modellen tilbyr vil kunne være anvendbar i andre deler av forvaltningen, slik som rus/ROP, familier med vedvarende lav inntekt, pasientforløp, helsefremming og folkehelse for voksne og kvalifisering til arbeid for andre målgrupper.. Modellen vil også kunne være en innovasjon for tjenester som ikke har voksne deltakere, men den må i så fall tilpasses deltakere som ikke er myndige eller som har verge.

En klar mulighet fremover vil være å vurdere Samarbeidsmodellen KMV i lys av Kommune 3.0. Kvalifiseringsnettverket som plattform og ressursgruppene som struktur for operativ samhandling kan med overkommelige grep utvides til å inkludere sivilsamfunnet inn i kvalifiseringsløpene.

Frivillige organisasjoner som samskaper nye løsninger eller bidrar i fellesskap i en samproduksjon av en tjeneste, som for eksempel språkopplæring og leksehjelp kan inngå som deltaker i et slikt nettverk. Her kan man unngå «pisk» og reduksjon i timer registrert i introduksjonsprogrammet for manglende hjemmearbeid, og heller bidra med «gulrot» i form av engasjerte relasjoner for oppgaveløsning før barn må hentes og middagen må lages. Her finnes det uante muligheter. En forutsetning for suksessen til denne typen nettverk er imidlertid at frivillige organisasjoner og engasjerte borgere blir tatt med som likeverdige partnere i utviklingen.

Referanser

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2015). *Rundskriv Q-27/2015 – Samarbeid mellom kommunen og Arbeids- og velferdsetaten om introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet (d.v. Arbeids- og sosialdepartementet)
- Argyris, C. (1977). Double loop learning in organizations. *Harvard business review*, 55(5), 115-125.
- Beck, Eide, Solheim og Røhnebæk (2019). *MIMRES – Integrering som samskaping i distriktskommuner*. ØF-rapport 09/2019. Østlandsforskning
- Benton og Embiricos (2019). *Doing More with Less: A New Toolkit for Integration Policy*. Migration Policy Institute-report
- Bergseth, L.H. (2018). *Konseptpresentasjon Nye Asker Innbyggertorg*. Fremlegg for Fellesnemda 16.02.2018. Asker: Asker kommune
- Bjerck, M., Eide T. H., Solheim L. J. og Røhnebæk, M. T. (2019). *MIMRES – Integrering som samskaping i distriktskommuner. Forskningsrapport frå et utviklings- og innovasjonsprosjekt i kommunene Vågå, Sel og Nordre Land*. Skriftserien 9-2019. Østlandsforskning
- Djuve, A.B. og Kavli, H.C. (2005). *De vil nok det samme. Samarbeid mellom flyktnings-tjenesten og Aetat lokal om introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger og innvandrere*. Fafo rapport 491. Oslo: Fafo.
- Djuve, Anne Britt, Hanne C. Kavli, Erika Braanen Sterri, og Beret Braaten (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker – for hvem?* 2017:31. Faforapport. Oslo: Fafo.
- Dæhlen, Marianne, Kirsten Danielsen, Åse Strandbu, og Ørnulf Seippel (2013). *Voksne i grunnskole og videregående skole/-opplæring*. NOVA rapport 7/13. Oslo: NOVA.
- Dahl, Trude (2018). *Forstudie tilpassede videregående skole/-opplæringsløp del 2: Utredning av finansieringsmodeller for tilpassede videregående skole/-opplæringsløp, Forstudie i delprogram sysselsetting*. Oslo: NAV Tiltak Oslo.
- Eide, T.H og Bjerck, M. (2018). *Veiledning i introduksjonsprogrammet. En kvalitativ studie i fem kommuner*. ØF-notat 02/2018. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Eide, T.H. og Røhnebæk, M (2018). *Samarbeid i og etter introduksjonsprogrammet. Utprøving og følgeevaluering. Rapport fra prosjektets andre fase*. ØF-rapport 04/2018. Østlandsforskning.
- Espegren, A., Eimhjellen, I., Ervik, R., Guribye, E. og Lindén, T.S. (2019). *Samarbeid mellom offentlig, privat og frivillig sektor i gjennomføringen av introduksjonsprogrammet*. Rapport 9 – 2019, ISBN 978-82-8408-021-5, Bergen: NORCE Samfunnsforskning

- Fimreite, A.L. , Lango, P. Læg Reid, P. & Rykkja, L.H. (2011) *Organisering, samfunnssikkerhet og krisehåndtering*. Universitetsforlaget: Oslo.
- Finansdepartementet. (2021). *Langsiktige utfordringer som følge av en aldrende befolkning*. Tilgjengelig 2022: https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/norsk_okonomi/bruk-av-oljepenger-/langsiktige-utfordringer-som-folge-av-en/id450473/
- Giddens, A. (1998). *The third way. The renewal of social democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Guribye, E. (2017). Co-creation of Linking Social Capital in 'Municipality 3.0'. *Journal of Civil Society*, Vol. 14, 2018 - nr 1, s. 77-93
- Guribye, E. (2016). *Mot 'Kommune 3.0'? Modeller for samarbeid mellom offentlig og frivillig sektor: Med hjerte for Arendal*. FoU Rapport 3/2016. Kristiansand: Agderforskning
- Guribye, E. og Espegren, A. (2019). *Resultatmål i introduksjonsprogrammet for flyktninger*. Rapport 20-2019. Kristiansand: NORCE Samfunn.
- Hellang, Ø. og Espegren, A. (2022). *Gloppenmodellen – en fagutdanning for fremtiden*. NORCE Rapport 6-2022, Kristiansand: NORCE Helse og samfunn
- Hernes, V., Staver, A. B., og Tønnessen, M. (2020). *Indikatorer for ny integreringslov*. NIBR-rapport 2020:19
- Høibjerg, G. R. (2021). *'If I get a job, I will just die here': An Ethnographic Public Service Study on Refugee Integration in Norway*.
- Høst, H. og I. Reymert (2017). *Modeller for fagopplæring for voksne innvandrere*. Arbeidsnotat 3:2017, Oslo: NIFU.
- KS. (2021). *Stort behov for nye medarbeidere fremover*. Tilgjengelig 2022: <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/sysselsettingsstatistikk/stort-behov-for-nye-medarbeidere-fremover/>
- KS. (2018). *La oss gjøre det sammen! Håndbok i lokal samskapende sosial innovasjon*, red. Lars Ueland Kobro. ISBN 978-82-7206-468-5, Porsgrunn: Høgskolen i Sørøst-Norge/Senter for sosialt entreprenørskap og samskapende sosial innovasjon.
- Kunnskapsdepartementet. 2018. *Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022*. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringens-integreringsstrategi/id2617279/>.
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse*. Bergen: Fagbokforlaget
- Leirvik, M. S. og Staver, A. B. (2019). *Fag- og yrkesopplæring for voksne minoritetsspråklige- Hvordan inkludere flere flyktninger i introduksjonsprogrammet?* (NIBR-rapport 2/2019). Oslo: NIBR/Oslo Met.

- Lerfaldet, H., Sætrang, S. Høgestøl, A., Monsen, M. & Randen, G. T. (2020). *Kvalitet i norskopplæring for voksne innvandrere (ideas2evicence-rapport 6:2020)*. Bergen: ideas2evidence.
- Magnussen, M.-L. (2020). «Jeg er klar til å bidra» Utforskning og utfordring av bakkebyråkraters kategorisering av flyktninger som prøver å komme i jobb i dagens Norge. *Tidsskrift for velferdsforskning*. Årgang 23, nr. 1-2020, s. 63–75
- Meld. St. 30 (2015–2016) (2016). *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk*. Justis- og beredskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-30-20152016/id2499847/>.
- Moss kommune, Moss voksenopplærings- og kvalifiseringssenter, NAV Moss og IMDi. (2019). *Modeller for fagopplæring for voksne innvandrere - En eksempelhåndbok*. Moss: Moss kommune
- Mølland, E. Guribye, E. og Salomonsen, J. (2018). *Hastverk er lastverk? En revurdering av målinger av resultater for introduksjons-programmet for flyktninger i Agder og Telemark*. (FOU-rapport 1/2018). Kristiansand: Agderforskning.
- NOU 2017. 2017. *Integrasjon og tillit*. NOU 2017:2. Oslo.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-2/id2536701/>.
- Rittel, H. and Webber, M.M. (1973). Dilemmas in a General Theory of Planning. *Policy Sciences*, 4 (2): 155-169.
- Røhnebak, M og Eide, T.H. (2016). *Samarbeid i og etter Introduksjonsprogrammet. Drivere, barrierer og mulighetsrom*. Rapport fra prosjektets første fase. ØF-rapport nr.: 04/2016. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Schou og Lykkebakken (2017). *Folkehelse- og integreringspolitikken bidrag til å fremme sosial deltagelse og livskvalitet. En analyse av koplingspunkter mellom politikkområdene – med eksempler*. NIBR Rapport 2017:5
- Sein, M.K., Henfridsson, O., Purao, S., Rossi, M. og Lindgren, R. (2011). Action Design Research. *MIS Quarterly*, Vol. 35 nr. 1 s. 37-55
- Skutlaberg, L.S., Drangslund, K.A.K og Høgestøl, A. (2014). *Evaluering av introduksjonsprogrammene i storbyene*. Rapport 09:2014, ISBN 978-82-93181-26-2, Bergen: ideas2evidence
- Sterri (2016). *Kapasitet i integreringsapparatet*. FAFO notat 2016:06
- Tafjord, E., Espegren, A. og Hellang, Ø. (2020). *INNOKOMP - Innovativ kompetanseheving*. Prosjektnummer 10-17-0009. Arendal: Statsforvalteren i Agder
- Thornton, P., W. Ocasio & M. Lounsbury (2012). *The Institutional Logics Perspective. A New Approach to Culture, Structure and Process*. Oxford: Oxford University Press.

Vik, E. (2018). Helseprofesjoners samhandling – en litteraturstudie. *Tidsskrift for velferdsforskning*. Årgang 21, nr. 2-2018, s. 119–147

Aasen, B., Haug, M. & Lynnebakke, B. (2017). *Frivillighetens ressurser langs asylsøkerkjeden. En studie av frivillige organisasjoners innsats under og i etterkant av de store ankomstene i 2015*. NIBR-rapport 2017:3: NIBR.

ⁱ I tråd med ILO's definisjon av sysselsetting, kilde: <https://www.oecd.org/statistics/data-collection/Population%20and%20Labour%20Force%20Definitions-Eng.pdf>

ⁱⁱ Kilde: <https://www.imdi.no/kvalifisering/regelverk/introduksjonsprogrammet/integreringsplan-og-integreringskontrakt-etter-integreringsloven/>

Vedlegg 1

- Samarbeidsavtale KMV
- Rutinebeskrivelse
- Deler av samarbeidsmodellen
- Årsrapport KMV 2017-2020
- Rapport «INNOKOMP - Innovativ kompetanseheving» - Prosjektnummer 10-17-0009
Fylkesmannen i Agder

Avtale gjeldende
samarbeid for kvalifisering
mellom
Vest-Agder fylkeskommune v/Karriere Lindesnes
Nye Lindesnes kommune v/Kvalifiseringsenheten
NAV Nye Lindesnes

1. Formålet
Formålet med denne avtalen er å sikre et godt og individuelt kvalifiseringsløp for den enkelte kandidat på tvers av partene i avtalen. Dette omfatter aktive ressursgrupper, kvalifiseringsnettverk og bygging av tverrfaglig kompetanse.
2. Samarbeidsmodellen for kvalifisering
Partene vil følge samarbeidsmodellen som er vedlagt. Samarbeidsmodellen innebærer samarbeid i ressursgrupper, kvalifiseringsnettverk og forskjellige fagdager for kompetansebygging. Samarbeidsmodellen krever ingen felles investeringer eller driftsmidler, men gjennomføres innenfor ordinær drift for å sikre kvalitet i de enkeltes tjenester.
3. Partenes forpliktelser og rettigheter
Partene vil stille med ressurser spesifisert i Samarbeidsmodellen for kvalifisering og Rutinebeskrivelse for ressursgrupper vedlagt. Partene er innforstått med Kvalifiseringsnettverkets koordinerende funksjon. Større endringer i modell og rutinebeskrivelse vil kreve ny enighet blant partene. Partene kan i fellesskap oppheve avtalen.

Avtalen gjelder fra 20.06.2019.

Mandal 20.06.2019

NAV Nye Lindesnes
Sissel Wiig

Kvalifiseringsenheten
Inga Øybekk

Grethe M. Andresen
Leder Karriere Lindesnes

Rune Bruskeland
Kommunalsjef for oppvekst

Fremtidig tverretatlig samarbeidsmodell KVALIFISERING av minoritetsspråklige voksne Oppdatert pr. 10.12.2018

Aktivitet	Oppgave	Tid	Deltakere	Ansvar
Ressursgrupper	Personlig ressursgruppe på tvers av fag og forvaltningsnivå. Gruppen skal i samarbeid med kandidaten selv finne frem til det mest hensiktsmessige kvalifiseringsløpet. Se vedlagt Rutinebeskrivelse for ressursgrupper	Individuelle behov Normalt ca. fire møter pr. kandidat før oppstart VGO og ett møte i VGO	- Kandidaten selv - Representanter fra kommunens relevante avdelinger - NAV - Fylkeskommunen ved karrieresenteret Karriere Lindesnes	NAV Integrering og oppfølging
Kvalifiseringsnettverk	- Evaluere ressursgruppe-modellen - Planlegge fagdager - Et forum for drøfting av hverdagsutfordringer i praksisfeltet	Inntil fire møter pr. år	Ansatte i praksisfeltet fra aktuelle etater bl.a. basert på roller i Rutinebeskrivelse for ressursgrupper	Rullerende mellom organisasjonene
Fagdag for alle	En stor åpen fagdag for alle med interesse for valgte tema	En dag pr. år ved behov	Alle etter invitasjon fra medlemmer i Kvalifiseringsnettverket	Kvalifiseringsnettverket
Tverretatlig samarbeidsdager	To mindre lukkede fagdager med fokus på samarbeid og intern kompetanseheving på tvers av etater. Særlig ifm. planlegging av høstens semesterstart. Tema blir fastsatt av Kvalifiseringsnettverket	Inntil to dager pr. år	Etter invitasjon fra medlemmer i Kvalifiseringsnettverket	Kvalifiseringsnettverket
<p>Fleksibel samarbeidsmodell: Modellen kan følge samfunnsendringer og tilpasses grupper som til enhver tid har et behov basert på innspill fra Kvalifiseringsnettverket.</p>				

Rutinebeskrivelse

Denne rutinebeskrivelsen er et vedlegg til avtalen vedrørende Samarbeid for kvalifisering. Roller og ansvar i denne beskrivelsen vil kunne være førende for aktiviteter beskrevet i avtalen. Avtalen spesifiserer roller og møtepunkter for øvrig i tillegg til ressursgrupper. Målet med rutinebeskrivelsen er å sikre videre samarbeid og bruk av ressursgrupper i kvalifiseringsløpet. Denne rutinebeskrivelsen er basert på tidligere møteplan for ressursgrupper fra prosjektet Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne (KMOV) i Lindesnesregionen. Denne rutinebeskrivelsen kan deles og utvikles fritt med henvisning til dette opprinnelige dokumentet.

Ressursgrupper – funksjon

Ressursgrupper for den enkelte minoritetsspråklige er sammensatt av representanter for kommunens relevante avdelinger (eksempelvis kvalifiseringsenheten/voksenopplæring), NAV (integrasjon, oppfølging og arbeid) og Fylkeskommunen ved karrieresenteret (videregående opplæring for voksne).

Ressursgruppene skal raskest og best mulig sette ut i livet Introduksjonslovens innhold og intensjon, bl.a. utarbeidelse av individuell plan inkl. tilpasset kvalifiseringsløp. Selv om én person i kommunen er kontaktperson inn mot det offentlige, nyter vedkommende også godt av en samlet kompetanse på tvers av hele «apparatet» representert i ressursgruppa.

Målsettingen er at ressursgruppa sammen med den minoritetsspråklige som skal kvalifiseres, helt fra starten kan planlegge det best mulige løpet for å nå de mål som vedkommende i samråd med ressursgruppa setter seg. Slike løp kan komme til å innebære flere parallelle tiltak heller enn sekvensielle, hvor kvalifiseringen skjer som et sett av individuelt tilpassede tiltak og inngår i individuell plan for den enkelte.

Organisering - Ressursgruppe i Nye Lindesnes

NAV Nye Lindesnes innehar både funksjonen som programrådgiver/flyktningekoordinator og arbeidsformidling/-tiltak i NAV. NAV skal være representert med en eller flere personer som representerer disse funksjonene. Minoritetsspråklige bosatt Nye Lindesnes kommune får tilbud om grunnskole- og voksenopplæring ved Kvalifiseringsenheten i Mandal by. Representant for Kvalifiseringsenheten deltar med lærer/inspektør med oversikt over den enkeltes progresjon på møtene. Det fylkeskommunale Karrieresenteret som kommunen tilhører gjennomfører videregående opplæring for minoritetsspråklige.

Karrieresenteret deltar med en karriereveileder i ressursgruppen.

NAV er ansvarlig for å kalle inn ressursgruppen jfr. rutinebeskrivelsen under.

Møtetidspunkt	Aktuelle deltakere som kan inviteres	Ansvarlig for samtalen	Agenda
<p>Ca. 3 mnd. etter oppstart i introduksjons- programmet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten selv • Representant(er) fra NAV Programrådgiver/ flyktningekoordinator/ arbeidsformidling • Karriereveileder fra Fylkeskommunen v/Karrieresenteret • Representant fra kvalifiseringsenhet/voksenopplæring/ grunnskole i kommunen (lærer/inspektør) • Tolk ved behov • Andre aktuelle deltaker ved behov, etter innkalling fra NAV 	<p>NAV v/programrådgiver/ flyktningekoordinator</p> <p>Kaller inn <u>aktuelle deltakere til møte</u></p> <p>Bestiller tolk og møterom</p> <p>Alle skriver egne referat fra møtet, notatene samordnes før møtet avsluttes.</p>	<p>Kartlegging av tidligere utdanning: - Fullført/gjennomført grunnskole, videregående skole eller universitet/høyskole?</p> <p>- Finnes det dokumentasjon på dette, og er disse evt. sendt til oversettelse og godkjenning?</p> <p>- Ved manglende dokumentasjon, fyll ut egenerklæringsskjema for gjennomført grunnskole til Fylkeskommunen</p> <p>- Engelskferdigheter (se punkt over, evt. planlegg realkompetansevurdering)</p> <p>- Progresjon på norskspråk</p> <p>- Informasjon om opplæringssystemet, krav og plikter på grunnskolenivå (eks. FVO) Hvor står kandidaten nå?</p> <p>- Kartlegging av yrkesønske i Norge. Karriereveiledning og informasjon om alternativer for å nå yrkesønske.</p> <p>- Hvilket tidsperspektiv er realistisk? Innsøking på vigo.no</p>

Møtetidspunkt	Aktuelle deltakere som kan inviteres	Ansvarlig for samtalen	Agenda
<p>Ca. 12 mnd. før deltakeren er ferdig på voksenopplæring/ grunnskole</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten selv • Representant(er) fra NAV Programrådgiver/ flyktningekoordinator/ arbeidsformidling • Karriereveileder fra Fylkeskommunen v/Karrieresenteret • Representant fra kvalifiseringsenhet/voksenopplæring/ grunnskole i kommunen (lærer/inspektør) • Tolk ved behov • Andre aktuelle deltaker ved behov, etter innkalling fra NAV 	<p>NAV v/programrådgiver/ flyktningekoordinator</p> <p>Kaller inn <u>aktuelle deltakere til møte</u></p> <p>Bestiller tolk og møterom</p> <p>Alle skriver egne referat fra møtet, notatene samordnes før møtet avsluttes</p>	<p>Er dokumentasjon for utdanning godkjent?</p> <p>Hvordan er progresjonen?</p> <p>Er individuell plan fulgt opp?</p> <p>Hvordan går det med engelskferdighetene? Trengs spesielle tiltak?</p> <p>Er tidsperspektivet realistisk?</p> <p>Er deltaker søkt inn på vigo.no?</p>

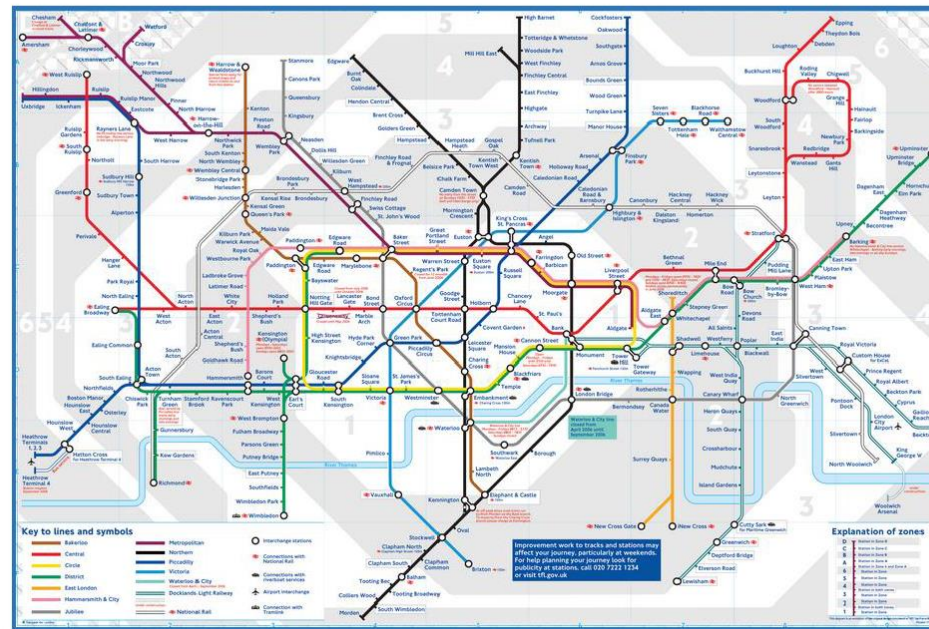
Møtetidspunkt	Aktuelle deltakere som kan inviteres	Ansvarlig for samtalen	Agenda
<p>Ca. 6 mnd. før deltakeren er ferdig på voksenopplæring/ grunnskole</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten selv • Representant(er) fra NAV Programrådgiver/ flyktningekoordinator/ arbeidsformidling • Karriereveileder fra Fylkeskommunen v/Karrieresenteret • Representant fra kvalifiseringsenhet/voksenopplæring/ grunnskole i kommunen (lærer/inspektør) • Tolk ved behov <p>Andre aktuelle deltaker ved behov, etter innkalling fra NAV</p>	<p>NAV v/programrådgiver/ flyktningekoordinator</p> <p>Kaller inn <u>aktuelle deltakere til møte</u></p> <p>Bestiller tolk og møterom</p> <p>Alle skriver egne referat fra møtet, notatene samordnes før møtet avsluttes</p>	<p>Sjekke at progresjon og plan går som planlagt, og at alt er klart for oppstart på videregående opplæring</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avsluttende prøve • Vigo.no • Stipend i Lånekassen • Behov for dekning av reiseutgifter? • Disponerer egen PC? • Behov for tilrettelagt undervisning? Evt. dokumentasjon vedr. spesialundervisning.

Møtetidspunkt	Aktuelle deltakere som kan inviteres	Ansvarlig for samtalen	Agenda
<p>Ca. 6 mnd. før deltakeren er ferdig på videregående opplæring eller skal ut i lære (evt. ved bekymring for progresjon)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten selv • Representant(er) fra NAV Programrådgiver/ flyktningekoordinator/ arbeidsformidling • Karriereveileder fra Fylkeskommunen v/Karrieresenteret • Andre aktuelle deltaker ved behov, etter innkalling fra NAV 	<p>NAV v/oppfølging/arbeidsformidling</p> <p>Kaller inn <u>aktuelle deltakere til møte</u></p> <p>Bestiller møterom</p> <p>Alle skriver egne referat fra møtet, notatene samordnes før møtet avsluttes</p>	<p>Sjekke at progresjon og plan går som planlagt, med spesielt fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faglig progresjon • Evt. behov for læreplass (vurdere direkte søknad) • Evt. innsøking til høyere utdanning • Behov for støtte i form av arbeidsformidling og/eller arbeidstiltak

ÅRSMELDING FOR PROSJEKTET KMV 2017

- KVALIFISERING AV MINORITETSSPRÅKLIGE VOKSNE I LINDESNESREGIONEN

«MIND THE GAP»



Metrokartet symboliserer de muligheter som finnes i et kvalifiseringsløp, men også kompleksiteten i å finne den rette vei uten bistand fra andre. "Mind the gap" står for å være bevisst på at en trenger et godt samarbeid mellom forvaltningsnivå i overgangene mellom ulike kvalifiseringsetapper.

Om årsmeldingen

Prosjektet «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne» (heretter kalt KMV) startet opp i januar 2017. KMV er et tverretattlig samarbeidsprosjekt mellom Lindesnesregionens fem kommuner, Vest-Agder Fylkeskommune (ved Karriere Lindesnes) og NAV stat i hele regionen.

Prosjektet finansieres av kommunene og fylkeskommunen i tillegg til et tilskudd av skjønnsmidler fra Fylkesmannen for å drive et innovativt kompetansehevingsprogram for ansatte.

KMV er nyskapende både ved at det går på tvers av forvaltningsnivåene og at det er nettopp innovasjon i kvalifiseringsarbeidet som er prosjektets formål. Partene i KMV-prosjektet legger betydelig med egeninnsats inn i prosjektet. Etter den treårige prosjektperioden er målet at førstelinjen i kvalifiseringsarbeidet skal videreføre prosjektets innovasjoner og samarbeid. Målet med KMV er å styrke arbeidet med å kvalifisere minoritetsspråklige for norsk utdannings- og arbeidsliv. Utfordringen en ser er at minoritetsspråklige har svært forskjellig bakgrunn innen utdanning og arbeidserfaring. Det er svært viktig å tilpasse et effektivt og individuelt kvalifiseringsløp for hver enkelt minoritetsspråklig.

Denne årsmeldingen begrenser seg til de rammer satt i Lindesnesrådet, ref. LR-29/2016, og de aktiviteter som er vedtatt gjennomført av styret i KMV.

Sammendraget i en nedskalert versjon av prosjektbeskrivelsen lyder;

«Kommunene i Lindesnesregionen vil videreutvikle og styrke arbeidet med kvalifisering av minoritetsspråklige voksne til utdanning eller arbeid. Dette skal skje i nært samarbeid på tvers av forvaltningsnivåene. De viktigste aktørene i tillegg til kommunene er statlig NAV og det fylkeskommunale karrieresenteret.

Prosjektet som foreslås er designet i samarbeid med de nevnte aktørene og det foreslås 3 tiltak:

- 1. Personlige ressursgrupper på tvers av fag og forvaltningsnivåene*
- 2. Etablering av Regionalt kvalifiseringsnettverk*
- 3. Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator (50 %)*

De to førstnevnte tiltakene kan i praksis iverksettes omtrent umiddelbart. Det tredje forutsetter finansiering.

Personlige ressursgruppe innebærer at det for hver minoritetsspråklige som skal kvalifiseres etableres en ressursgruppe på tvers av fag og forvaltningsnivåene. Gruppen skal i samarbeid med den minoritetsspråklige finne fram til det mest hensiktsmessige kvalifiseringsløpet. Regionalt kvalifiseringsnettverk etableres med representanter fra kommunene, statlig NAV, og Vest-Agder fylkeskommune. Nettverket skal bl.a. koordinere og tilpasse kvalifiseringstiltak i regionen. Nettverket skal også være styringsgruppe for prosjektstilling som kvalifiseringskoordinator. Nettverket kan også opprette forskjellige arbeidsgrupper slik de finner det hensiktsmessig.

Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator etableres for bl.a. å søke eksterne prosjektmidler, etablere og drive kompetansehevende tiltak, samt bistå Kvalifiseringsnettverket med tilrettelegging og prosjektarbeid.

Vedtatt i Lindesnesrådet, LR-29/2016 –;

«Lindesnesrådet oppfordrer aktørene Vest-Agder fylkeskommune, statlig NAV og kommunene i Lindesnesregionen til å iverksette tiltakene i prosjektbeskrivelsen «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne»,

Finansiering av prosjektet

Det ble foreslått i prosjektbeskrivelsen;

«at tiltaket finansieres søkes finansiert av Vest-Agder fylkeskommune (30 %) og kommunene (70 %). Kommunenes andel foreslås fordelt med halvparten likt fordelt og halvparten etter folketall. Allerede bevilgede prosjektmidler avsatte til gjennomføring av forprosjektet foreslås som en del av finansieringen»

Vedtatt i Lindesnesrådet, LR-29/2016 –;

«herunder fra og med budsjettåret 2017 budsjettere med sin foreslåtte andel av kostnadene. For organisering av arbeidet, fordeling av kostnader, mv. vises det til saksutredningen og prosjektbeskrivelsen. Aktørene bes oppnevne sine deltakere til Kvalifiseringsnettverket. Nettverket gis i oppdrag å organisere og iverksette tiltakene, herunder bestemme lokalisering for prosjektstillingen som kvalifiseringskoordinator»

Styret i 2017

Audnedal kommune –

Kommunalsjef Even Schau

Vest-Agder Fylkeskommune –

Leder Karriere Lindesnes

Grethe M. Andresen

NAV Stat –

Regionkoordinator NAV

Mandal Sissel Wiig

Marnardal kommune –

Leder NAV Marnardal

Per Einar Vigmostad

Lindesnes kommune –

Kommunalsjef

Lena Vigeland Wilhelmsen

Mandal kommune –

Leder Kvalifiseringsenheten

Inga Øybekk

Per Einar Vigmostad har vært leder av KVM i 2017, med Even Schau som nestleder

Elisabeth Tafjord er regionalkoordinator i KVM

Det er avholdt styremøter hvor eksterne aktører er invitert ut i fra behov

Saker i styret 2017

Orienteringssaker:

- arbeidet i arbeidsgruppa
- evaluering av fagdager
- forsøk med modulstrukturerte læreplaner i fem fag på grunnskole for voksne
- forsøk med modulstrukturert fag- og yrkesopplæring for voksne
- desentralisert høyere utdanning

Saker:

- Partnerskapsavtaler med Agder forskning:
 1. følgeforskning på ressursgrupper
 2. følgeforskning på fagdager (INNOKOMP)

- Søknad om prosjektmidler hos Fylkesmannen

Annet:

- Medieplan
- diverse orientering

Antall styremøter er avholdt i 2017: 6

INNOKOMP

– Innovativ kompetanseheving.

Finansiert av skjønnsmidler fra Fylkesmannen i 2017.

Mål:

- Enighet om de store linjene i kvalifiseringsarbeidet og tillit på tvers
- Oppdatert basiskunnskap om samarbeidspartene
- Skape evne og vilje til nytenkning som kommer brukeren til gode
- Løse eventuelle konflikter og utfordringer

Fagdager 2017:

- 01.juni – Bli kjent! Presentasjon av prosjektet og alle samarbeidsparter
- 18. oktober - Kvalifiseringsenheten
- 23. november – VAF Karriere Lindesnes
- 28.-29. desember – Fagverksted IMDi

Oppbygging av fagdage:

- Oppdatert informasjon om lover og regelverk
- Presentasjon av praksis – utfordringer og samarbeid
- Case – gruppe- og plenumsdiskusjon deltakere fra tre forvaltningsnivå
- Evaluering v/Agderforskning
- Aktuelle saker og utfordringer tas videre til arbeidsgrupper

Agderforskning følgeforsker INNOKOMP

Engasjerte deltakere på fagdage i 2017



Arbeidsgruppa

Arbeidsgruppe for koordinering og utvikling av arbeidet med ressursgrupper og fagdager.

Arbeidsform: lærende nettverk.

Utveksling av kompetanse for å avdekke muligheter og utfordringer.

Arbeidsgruppen er et viktig treffpunkt hvor det diskuteres nye utfordringer og tema.

Forberedelse og evaluering av kompetanse og fagdager inngår som en del av arbeidsgruppen sitt arbeid.

Iverksetting av løsningsgrupper.

Endring over tid til en struktur eller plattform utover ressursgrupper.

Oppfølging av omforente løsninger gjennom etablerte møteplasser.

Antall møter i arbeidsgruppa 2017: 7

Ressursgruppa

Mål:

Kvalifiseringsmedarbeidere på ulike forvaltningsnivåer skal samordne sin innsats for å kunne være fleksible og hjelpe den enkelte minoritetspråklige å finne og gjennomføre et kvalifiseringsløp som best mulig utnytter dennes ressurser.

Deltakere i ressursgruppene:

- Kandidaten selv
- Flyktningkonsulent/programrådgiver
- Karriereveileder fra Vest-Agder Fylkeskommune
- Representant fra NAV Stat (arbeidsformidling)
- Representant fra grunnskolen (nytt fra august 2017)

Dette arbeidet gir systematisk arbeid, bedre oversikt og gode individuelle planer for den enkelt.

Organiseringen går av seg selv i drift og gir en forutsigbarhet for alle parter.

Ressursgrupper er vellykket!

Løsningsgrupper

– *Løsningsgrupper etableres ut i fra utfordringer som avdekkes under fagdager eller arbeidsgruppemøter*

Eksempler på tema i løsningsgruppene:

1. Mulighet for å kunne kombinere praksis med forberedende voksenopplæring (FVO)?
2. Opplæring i engelsk. For å kunne starte på videregående opplæring for voksne må en ha et visst nivå engelskkunnskap. Hvordan kan vi tilby nok opplæring til de som trenger det?

Løsningsgrupper i praksis:

– gjennomgang av sakene, diskusjon på flere løsninger, enighet om et alternativ, fordeling av ansvarsoppgaver til neste møte, kan dette alternativet fungere i praksis hos alle parter?

– gjennomgang av ansvarsoppgaver. Positive tilbakemeldinger! Videre arbeid gjøres internt hos de involverte partene.

– Orientering om status i sakene til arbeidsgruppa ved neste møte
Løsningsgruppen implementerer løsningene på egen arbeidsplass.

Flere minoritetspråklige har valgt fagbrev hos Karriere lindesnes som en del av sitt kvalifiseringsløp i 2017



Vg1 Restaurant- og matfag



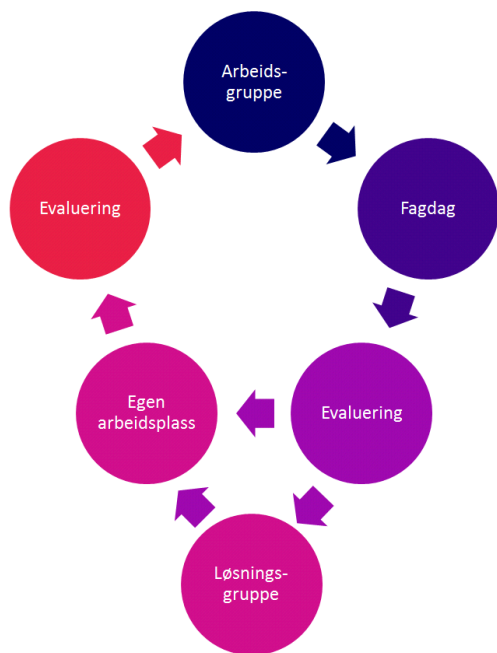
Vg1 Teknikk og industriell produksjon

Agderforskning

–Både arbeidet med ressursgrupper, KMV generelt og INNOKOMP følgeforskere av Agderforskning. *De sier at prosjektet er;*

- *Innovasjon i samarbeidsform*
- *Innovasjon i tjenesteleveranser*
- *Synergier i kompetanse og kapasitet*
- *Tidlig tiltak og plan – muligheter for bedre kvalifiseringsløp*

Arbeidsform;



Samtidig er det behov for mer evaluering og effektanalyse.

Økonomi

Prosjektet strekker seg over 3 år og er finansiert av tilskudd fra partene og prosjektmidler. En total ramme på NOK 600 000 fordelt over 3 år.

Det er i tillegg søkt om midler til INNOKOMP, NOK 200 000 er tildelt skjønnsmidler fra Fylkesmannen i 2017.

Regionalkoordinator i KMV er 100 % prosjekt ansatt i Vest-Agder. Fylkeskommune, avdeling Karriere Lindesnes, men belastes regnskapet i KMV med 50 % i henhold til avtale.

Øvrige kostnader er reisekost, servering på fagsamlinger ol.

Regnskapene er gjennomgått i detalj av styret i KMV og godkjent.

Utdrag fra regnskap

Finansiering KMV 2017 (prosjekt 3230P1589 regionalt samarbeidsprosjekt)

Tilskudd Vest-Agder Fylkeskommune (30%)	kr 150 000,00
Tilskudd fra kommunene:	
Åseral kommune (11,85%)	kr 41 476,00
Audnedal kommune (13,44%)	kr 47 032,00
Marnardal kommune (14,50%)	kr 50 744,00
Lindesnes kommune (19,71%)	kr 68 984,00
Mandal kommune (40,50%)	kr 141 764,00
Sum tilskudd fra kommunene (70%)	kr 350 000,00

Rest fra forprosjektet overført i sin helhet i 2017:

Kommunene	kr 70 000,00
Vest-Agder Fylkeskommune	kr 30 000,00

Total sum tilførte midler	kr 600 000,00
----------------------------------	----------------------

Kostnader:

Forbruk 2017 totalsum hentet fra regnskapet prosjekt 3230P1589	kr 482 485,83
Rest 2017 (overføres til 2018)	kr 117 514,17

Finansiering INNOKOMP 2017 (prosjekt 3230P1754 Midler fra fylkesmannen)

Tildeling fra Fylkesmannen til KMV i 2017	kr 200 000,00
--	----------------------

Kostnader:

Fakureret fra Agderforskning etter avtale i søknaden 2017	kr 135 000,00
Midler benyttet til arrangement av fagsamlinger hentet fra regnskapet 2017	kr 28 750,60

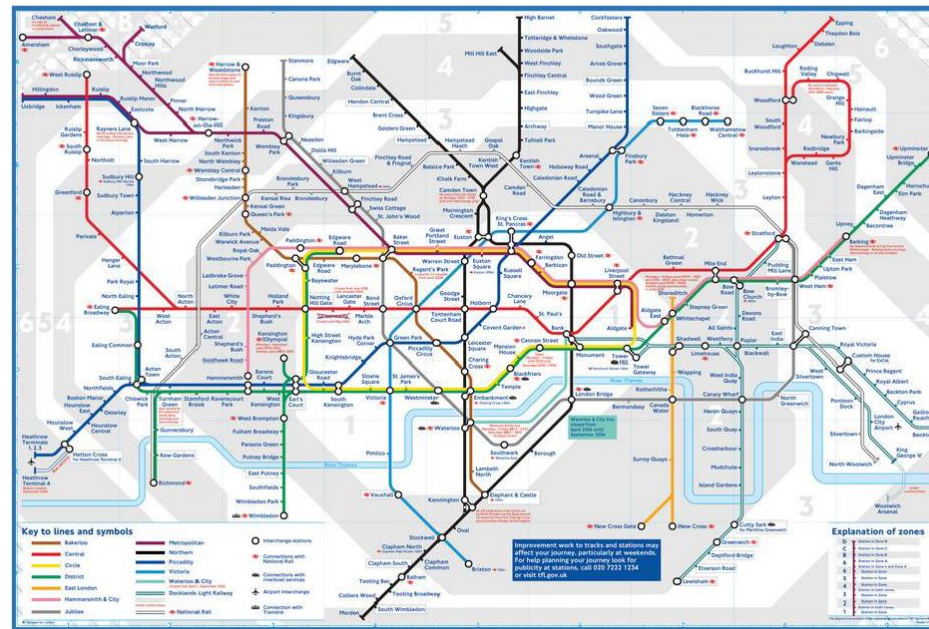
Rest 2017 (overføres til 2018)	kr 36 249,40
---------------------------------------	---------------------

Regnskapet og finansiering er gjennomgått i detalj og er godkjent av styret i KMV

ÅRSMELDING FOR PROSJEKTET KMV 2018

- KVALIFISERING AV MINORITETSSPRÅKLIGE VOKSNE I LINDESNESREGIONEN

«MIND THE GAP»



Metrokartet symboliserer de muligheter som finnes i et kvalifiseringsløp, men også kompleksiteten i å finne den rette vei uten bistand fra andre. "Mind the gap" står for å være bevisst på at en trenger et godt samarbeid mellom forvaltningsnivå i overgangene mellom ulike kvalifiseringsetapper.

Om årsmeldingen

Prosjektet «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne» (heretter kalt KMV) startet opp i januar 2017 og løper ut 2019. KMV er et tverretattlig samarbeidsprosjekt mellom Lindesnesregionens fem kommuner, Vest-Agder fylkeskommune (ved Karriere Lindesnes) og NAV oppfølging i hele regionen.

Prosjektet finansieres av kommunene og fylkeskommunen i tillegg til et tilskudd av skjønnsmidler fra Fylkesmannen for å drive et innovativt kompetansehevingsprogram for ansatte.

KMV er nyskapende både ved at det går på tvers av forvaltningsnivåene og at det er nettopp innovasjon i kvalifiseringsarbeidet som er prosjektets formål. Partene i KMV-prosjektet legger betydelig med egeninnsats inn i prosjektet. Etter den treårige prosjektperioden er målet at førstelinjen i kvalifiseringsarbeidet skal videreføre prosjektets innovasjoner og samarbeid. Målet med KMV er å styrke arbeidet med å kvalifisere minoritetsspråklige for norsk utdannings- og arbeidsliv. Utfordringen en ser er at minoritetsspråklige har svært forskjellig bakgrunn innen utdanning og arbeidserfaring. Det er svært viktig å tilpasse et effektivt og individuelt kvalifiseringsløp for hver enkelt minoritetsspråklig.

Denne årsmeldingen begrenser seg til de rammer satt i Lindesnesrådet, ref. LR-29/2016, og de aktiviteter som er vedtatt gjennomført av styret i KMV.

Sammendraget i en nedskalert versjon av prosjektbeskrivelsen lyder;

«Kommunene i Lindesnesregionen vil videreutvikle og styrke arbeidet med kvalifisering av minoritetsspråklige voksne til utdanning eller arbeid. Dette skal skje i nært samarbeid på tvers av forvaltningsnivåene. De viktigste aktørene i tillegg til kommunene er statlig NAV og det fylkeskommunale karrieresenteret.

Prosjektet som foreslås er designet i samarbeid med de nevnte aktørene og det foreslås 3 tiltak:

- 1. Personlige ressursgrupper på tvers av fag og forvaltningsnivåene*
- 2. Etablering av Regionalt kvalifiseringsnettverk*
- 3. Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator (50 %)*

De to førstnevnte tiltakene kan i praksis iverksettes omtrent umiddelbart. Det tredje forutsetter finansiering.

Personlige ressursgruppe innebærer at det for hver minoritetsspråklige som skal kvalifiseres etableres en ressursgruppe på tvers av fag og forvaltningsnivåene. Gruppen skal i samarbeid med den minoritetsspråklige finne fram til det mest hensiktsmessige kvalifiseringsløpet. Regionalt kvalifiseringsnettverk etableres med representanter fra kommunene, statlig NAV, og Vest-Agder fylkeskommune. Nettverket skal bl.a. koordinere og tilpasse kvalifiseringstiltak i regionen. Nettverket skal også være styringsgruppe for prosjektstilling som kvalifiseringskoordinator. Nettverket kan også opprette forskjellige arbeidsgrupper slik de finner det hensiktsmessig.

Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator etableres for bl.a. å søke eksterne prosjektmidler, etablere og drive kompetansehevende tiltak, samt bistå Kvalifiseringsnettverket med tilrettelegging og prosjektarbeid.

Vedtatt i Lindesnesrådet, LR-29/2016 –;

«Lindesnesrådet oppfordrer aktørene Vest-Agder fylkeskommune, statlig NAV og kommunene i Lindesnesregionen til å iverksette tiltakene i prosjektbeskrivelsen «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne»,

Finansiering av prosjektet

Det ble foreslått i prosjektbeskrivelsen;

«at tiltaket finansieres søkes finansiert av Vest-Agder fylkeskommune (30 %) og kommunene (70 %). Kommunenes andel foreslås fordelt med halvparten likt fordelt og halvparten etter folketall. Allerede bevilgede prosjektmidler avsatte til gjennomføring av forprosjektet foreslås som en del av finansieringen»

Vedtatt i Lindesnesrådet, LR-29/2016 –;

«herunder fra og med budsjettåret 2017 budsjettere med sin foreslåtte andel av kostnadene. For organisering av arbeidet, fordeling av kostnader, mv. vises det til saksutredningen og prosjektbeskrivelsen. Aktørene bes oppnevne sine deltakere til Kvalifiseringsnettverket. Nettverket gis i oppdrag å organisere og iverksette tiltakene, herunder bestemme lokalisering for prosjektstillingen som kvalifiseringskoordinator»

Styret i 2018

Audnedal kommune –

Leder Audnedal læringscenter
Camilla Kvås

Vest-Agder Fylkeskommune –

Leder Karriere Lindesnes
Grethe M. Andresen

NAV –

Regionkoordinator NAV
Mandal Sissel Wiig

Marnardal kommune –

Leder NAV Marnardal
Per Einar Vigmostad

Lindesnes kommune –

Kommunalsjef
Lena Wilhelmsen Vigeland

Mandal kommune –

Leder Kvalifiseringsenheten
Inga Øybekk

Åseral Kommune –

Enhetsleder helsehuset
Laila Ljosland

Inga Øybekk, leder
Kvalifiseringsenheten i Mandal har vært
leder av styringsgruppa i KMV i 2018,
med Lena W. Vigeland som nestleder
Elisabeth Tafjord er
kvalifiseringskoordinator i KMV.

Saker i styret 2018

Orienteringssaker:

- arbeidet i arbeidsgruppa
- evaluering av fagdager

Saker:

- Rapportering Agderforskning
- Fremtidig samarbeidsmodell etter
prosjektperioden
- Planlegging av avslutningsarrangement
med presentasjon av forskningen

- Partnerskapsavtaler med Agder
forskning for 2018:
 1. følgeforskning på ressursgrupper
 2. følgeforskning på fagdager
(INNOKOMP)

- Søknad om prosjektmidler hos
Fylkesmannen

Antall styremøter avholdt i 2018: 6

INNOKOMP

– Innovativ kompetanseheving.

*Finansiert av prosjektskjønnsmidler fra
Fylkesmannen i 2018.*

Mål:

- Enighet om de store linjene i
kvalifiseringsarbeidet og tillit på tvers
- Oppdatert basiskunnskap om
samarbeidspartene
- Skape evne og vilje til nyttenkning som
kommer brukeren til gode
- Løse eventuelle konflikter og
utfordringer

Fagdager 2018:

- 25. januar – Introduksjonsprogrammet,
helseutfordring og tilrettelegging
- 24. mai – status og nytt fra
Kvalifiseringsenheten og Karriere
Lindesnes
- 14. september – Forebygging av negativ
sosial kontroll
- 28. november – Rapportering og
framtidssikter

Oppbygging av fagdagene:

- Oppdatert informasjon om lover og
regelverk
- Presentasjon av praksis – utfordringer
og samarbeid
- Case – gruppe- og plenumsdiskusjon
deltakere fra tre forvaltningsnivå
- Evaluering v/Agderforskning

- Aktuelle saker og utfordringer tas
videre til arbeidsgrupper

Agderforskning følgeforsker INNOKOMP



*Fra fagdagen om forebygging av negativ
sosial kontroll 14. september 2018*

Arbeidsgruppa

Audnedal kommune – leder Audnedal læringscenter, Susan Furrebøe

Vest-Agder Fylkeskommune – leder Karriere Lindesnes, Grethe M. Andresen

NAV – avd.leder integreringsavdelingen NAV Mandal, Vibeke F. Hansen

NAV – avd.leder oppfølgingsavdelingen NAV Mandal, Heidi S. Thorbjørnsen

Lindesnes kommune – fagleider, Janet Michaelsen og flyktningkoordinator, Sirianne Maeder

Marnardal kommune – flyktningkoordinator, Stine Sløgedal

Mandal kommune – inspektør kvalifiseringsenheten i Mandal, Marit Oredalen

Åseral kommune – integreringskonsulent, Lena Kristin Lauvsland

Arbeidsgruppe for koordinering og utvikling av arbeidet med ressursgrupper og fagdager.

Arbeidsgruppen er et viktig treffpunkt hvor det diskuteres nye utfordringer og tema. Forberedelse og evaluering av kompetanse og fagdager inngår som en del av arbeidsgruppen sitt arbeid.

Iverksetting av løsningsgrupper. Endring over tid til en struktur eller plattform utover ressursgrupper.

Arbeidsform: lærende nettverk.
Antall møter i arbeidsgruppa 2018: 6

Ressursgrupper

Mål:

Kvalifiseringsmedarbeidere på ulike forvaltningsnivåer skal samordne sin innsats for å kunne være fleksible og hjelpe den enkelte minoritetspråklige å finne og gjennomføre et kvalifiseringsløp som best mulig utnytter dennes ressurser.

Deltakere i ressursgruppene:

- Kandidaten selv
- Flyktningkonsulent/programrådgiver
- Karriereveileder fra Vest-Agder Fylkeskommune
- Representant fra NAV oppfølging
- Representant fra grunnskolen

Dette arbeidet gir systematisk arbeid, bedre oversikt og gode individuelle planer for den enkelt.

Organiseringen går av seg selv i drift og gir en forutsigbarhet for alle parter.

Løsningsgrupper

– *Løsningsgrupper etableres ut i fra utfordringer som avdekkes under fagdager eller arbeidsgruppmøter*

Tema til løsningsgruppe fra 2018:

Svake norskkunnskaper og engelskkunnskaper fører til at kandidater som går på videregående opplæring for voksne ikke vil kunne fullføre utdannelsen sin. Det er behov for å samkjøre ordensreglement på grunnskole og VGO

Vi starter opp løsningsgruppe på dette temaet i januar 2019.

Løsningsgrupper i praksis:

– gjennomgang av sakene, diskusjon på flere løsninger, enighet om et alternativ, fordeling av ansvarsoppgaver til neste møte, kan dette alternativet fungere i praksis hos alle parter?

– gjennomgang av ansvarsoppgaver. Videre arbeid gjøres internt hos de involverte partene.

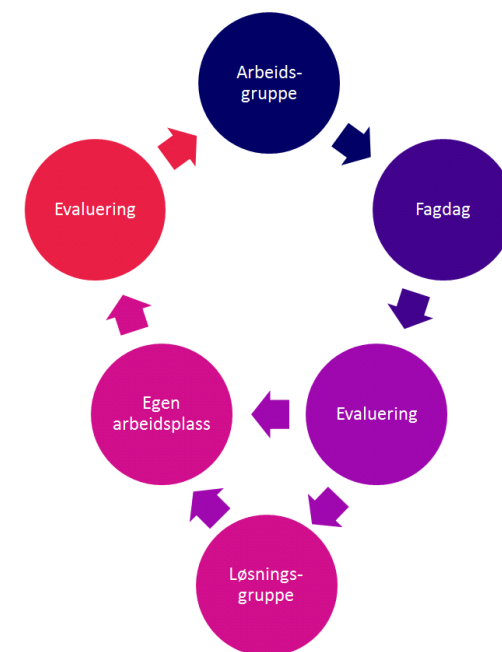
– Orientering om status i sakene til arbeidsgruppa ved neste møte
Løsningsgruppen implementerer løsningene på egen arbeidsplass.

Agderforskning

–Både arbeidet med ressursgrupper, KMV generelt og INNOKOMP følgeforskere av Agderforskning. De sier at prosjektet er;

- Innovasjon i samarbeidsform
- Innovasjon i tjenesteleveranser
- Synergier i kompetanse og kapasitet
- Tidlig tiltak og plan – muligheter for bedre kvalifiseringsløp

Arbeidsform;



Samtidig er det behov for mer evaluering og effektanalyse.

Økonomi

Prosjektet strekker seg over 3 år og er finansiert av tilskudd fra partene.

Det er i tillegg søkt om midler til INNOKOMP, NOK 200 000 er tildelte skjønnsmidler fra Fylkesmannen i 2018.

Ekstra midler fra Lindesnesrådet er omdisponerte ubrukte prosjektskjønnsmidler fra prosjektet "SAMMEN" hvor 50% er overført til INNOKOMP i 2018.

Regionalkoordinator i KMV er 100 % prosjekt ansatt i Vest-Agder. Fylkeskommune, avdeling Karriere Lindesnes, men belastes regnskapet i KMV med 50 % i henhold til avtale. Øvrige kostnader er reisekost, servering på fagsamlinger ol.

Regnskapene er gjennomgått i detalj av styret i KMV og godkjent.

Utdrag fra regnskap

Finansiering KMV 2018 (prosjekt 3230P1589 regionalt samarbeidsprosjekt)	
Tilskudd Vest-Agder Fylkeskommune (30%)	kr 150 000,00
Tilskudd kommunene (70%)	
Åseral kommune (11,85%)	kr 41 476,00
Audnedal kommune (13,44%)	kr 47 032,00
Marnardal kommune (14,50%)	kr 50 744,00
Lindesnes kommune (19,71%)	kr 68 984,00
Mandal kommune (40,50%)	kr 141 764,00
Overførte midler fra 2017 *	kr 264 881,00
Total sum	kr 764 881,00
Forbruk 2018 totalsum hentet fra regnskapet prosjekt 3230P1589	kr 337 820,00
Midler overført til til 2019	kr 427 061,00

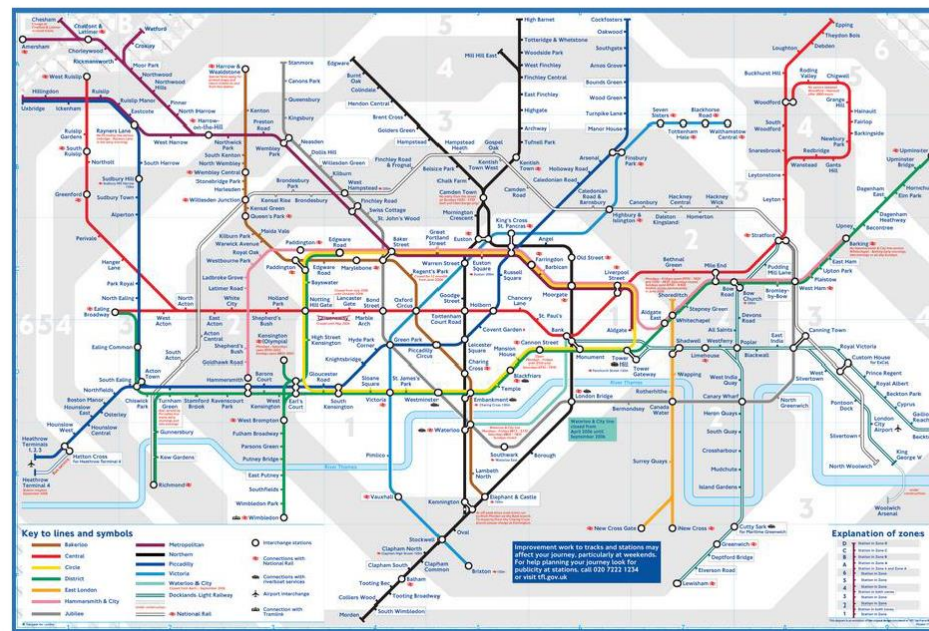
* På det tidspunktet årsrapporten for 2017 ble publisert, var ikke overføringen fra Vest-Agder fylkeskommune på 150 000,- ført i regnskapet.

Finansiering INNOKOMP 2018 (prosjekt 3230P1754 Midler fra fylkesmannen)	
Tildeling fra Fylkesmannen til KMV i 2018	kr 200 000,00
Ekstra midler fra Lindesnesrådet	kr 45 958,00
Overførte midler fra 2017	kr 34 765,00
Total sum	kr 280 723,00
Til Agderforskning etter avtale i søknaden 2018 (avrundet)	kr 135 000,00
Midler benyttet til arrangering av fagsamlinger hentet fra regnskapet prosjekt 3230P1754	kr 22 187,00
Midler overført til 2019	kr 123 536,00

ÅRSMELDING FOR PROSJEKTET KMV 2019

- KVALIFISERING AV MINORITETSSPRÅKLIGE VOKSNE I LINDESNESREGIONEN

«MIND THE GAP»



Metrokartet symboliserer de muligheter som finnes i et kvalifiseringsløp, men også kompleksiteten i å finne den rette vei uten bistand fra andre. "Mind the gap" står for å være bevisst på at en trenger et godt samarbeid mellom forvaltningsnivå i overgangene mellom ulike kvalifiseringsetapper.

Om årsmeldingen

Prosjektet «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne» (heretter kalt KMV) startet opp i januar 2017 og løper ut 2019. KMV er et tverretattlig samarbeidsprosjekt mellom Lindesnesregionens fem kommuner, Vest-Agder fylkeskommune (ved Karriere Lindesnes) og NAV oppfølging i hele regionen.

Prosjektet finansieres av kommunene og fylkeskommunen i tillegg til et tilskudd av skjønnsmidler fra Fylkesmannen for å drive et innovativt kompetansehevingsprogram for ansatte.

KMV er nyskapende både ved at det går på tvers av forvaltningsnivåene og at det er nettopp innovasjon i kvalifiseringsarbeidet som er prosjektets formål. Partene i KMV-prosjektet legger betydelig med egeninnsats inn i prosjektet. Etter den treårige prosjektperioden er målet at førstelinjen i kvalifiseringsarbeidet skal videreføre prosjektets innovasjoner og samarbeid. Målet med KMV er å styrke arbeidet med å kvalifisere minoritetsspråklige for norsk utdannings- og arbeidsliv. Utfordringen en ser er at minoritetsspråklige har svært forskjellig bakgrunn innen utdanning og arbeidserfaring. Det er svært viktig å tilpasse et effektivt og individuelt kvalifiseringsløp for hver enkelt minoritetsspråklig.

Denne årsmeldingen begrenser seg til de rammer satt i Lindesnesrådet, ref. LR-29/2016, og de aktiviteter som er vedtatt gjennomført av styret i KMV.

Sammendraget i en nedskalert versjon av prosjektbeskrivelsen lyder;

«Kommunene i Lindesnesregionen vil videreutvikle og styrke arbeidet med kvalifisering av minoritetsspråklige voksne til utdanning eller arbeid. Dette skal skje i nært samarbeid på tvers av forvaltningsnivåene. De viktigste aktørene i tillegg til kommunene er statlig NAV og det fylkeskommunale karrieresenteret.

Prosjektet som foreslås er designet i samarbeid med de nevnte aktørene og det foreslås 3 tiltak:

- 1. Personlige ressursgrupper på tvers av fag og forvaltningsnivåene*
- 2. Etablering av Regionalt kvalifiseringsnettverk*
- 3. Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator (50 %)*

De to førstnevnte tiltakene kan i praksis iverksettes omtrent umiddelbart. Det tredje forutsetter finansiering.

Personlige ressursgruppe innebærer at det for hver minoritetsspråklige som skal kvalifiseres etableres en ressursgruppe på tvers av fag og forvaltningsnivåene. Gruppen skal i samarbeid med den minoritetsspråklige finne fram til det mest hensiktsmessige kvalifiseringsløpet. Regionalt kvalifiseringsnettverk etableres med representanter fra kommunene, statlig NAV, og Vest-Agder fylkeskommune. Nettverket skal bl.a. koordinere og tilpasse kvalifiseringstiltak i regionen. Nettverket skal også være styringsgruppe for prosjektstilling som kvalifiseringskoordinator. Nettverket kan også opprette forskjellige arbeidsgrupper slik de finner det hensiktsmessig.

Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator etableres for bl.a. å søke eksterne prosjektmidler, etablere og drive kompetansehevende tiltak, samt bistå Kvalifiseringsnettverket med tilrettelegging og prosjektarbeid.

Vedtatt i Lindesnesrådet, LR-29/2016 –;

«Lindesnesrådet oppfordrer aktørene Vest-Agder fylkeskommune, statlig NAV og kommunene i Lindesnesregionen til å iverksette tiltakene i prosjektbeskrivelsen «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne»,

Finansiering av prosjektet

Det ble foreslått i prosjektbeskrivelsen;

«at tiltaket finansieres søkes finansiert av Vest-Agder fylkeskommune (30 %) og kommunene (70 %). Kommunenes andel foreslås fordelt med halvparten likt fordelt og halvparten etter folketall. Allerede bevilgede prosjektmidler avsatte til gjennomføring av forprosjektet foreslås som en del av finansieringen»

Vedtatt i Lindesnesrådet, LR-29/2016 –;

«herunder fra og med budsjettåret 2017 budsjettere med sin foreslåtte andel av kostnadene. For organisering av arbeidet, fordeling av kostnader, mv. vises det til saksutredningen og prosjektbeskrivelsen. Aktørene bes oppnevne sine deltakere til Kvalifiseringsnettverket. Nettverket gis i oppdrag å organisere og iverksette tiltakene, herunder bestemme lokalisering for prosjektstillingen som kvalifiseringskoordinator»

Styret i 2019

Vest-Agder Fylkeskommune –

Leder Karriere Lindesnes
Grethe M. Andresen
Rektor Mandal VGS, Oddvar Haaland
fra august

NAV – Leder NAV

Mandal, Sissel Wiig

Marnardal kommune –

Leder NAV Marnardal
Per Einar Vigmostad

Lindesnes kommune –

Fagleder flyktningtjenesten
Janet Michaelsen

Mandal kommune –

Leder Kvalifiseringsenheten
Inga Øybekk

Åseral Kommune –

Enhetsleder helsehuset
Laila Ljosland

Audnedal kommune – ingen

representant. Audnedal meldte at de trekker seg ut av samarbeidet f.o.m. oktober 2019.

Opprinnelig representant i KMV, Lena W. Vigeland, kommunalsjef i Lindesnes kommune gav myndighet til Janet Michaelsen fagleder for flyktningtjenesten i Lindesnes kommune 18.01.2019. Janet har vært leder av styringsgruppa i KMV i 2019, med Laila Ljosland som nestleder. Elisabeth Tafjord er prosjektkoordinator i KMV.

Saker i styret 2019

Orienteringssaker:

- arbeidet i arbeidsgruppa
- evaluering av fagdager
- evaluering av løsningsgrupper

Saker:

- Fremtidig samarbeidsmodell etter prosjektperioden
- Signering av ny samarbeidsavtale – samarbeid for kvalifisering
 - Utvide prosjektperioden t.o.m. 2020

Planlegging av avslutningsarrangement med presentasjon av forskningen høsten 2020

Valg av deltakere til arbeidsgruppe og styringsgruppe i 2020

- Partnerskapsavtaler med NORCE (tidl. Agderforskning) for 2019:
 1. følgeforskning på ressursgrupper
 2. følgeforskning på fagdager (INNOKOMP)

- Søknad om prosjektmidler fra Fylkesmannen

Antall styremøter avholdt i 2019: 4

INNOKOMP

– **Innovativ kompetanseheving.**

Finansiert av prosjektskjønnsmidler fra Fylkesmannen i 2019.

Mål:

- Enighet om de store linjene i kvalifiseringsarbeidet og tillit på tvers
- Oppdatert basiskunnskap om samarbeidspartene
- Skape evne og vilje til nytenkning som kommer brukeren til gode
- Løse eventuelle konflikter og utfordringer

Fagdager 2019:

12. februar – Fra videregående opplæring til læretid og fagbrev, høyere utdanning og inntakskrav
15. november – Voksenrett, inntak til videregående opplæring. Læreplass og VG3 fagopplæring i skole

Oppbygging av fagdagene:

- Oppdatert informasjon om lover og regelverk
- Presentasjon av praksis – utfordringer og samarbeid
- Case – gruppe- og plenumsdiskusjon deltakere fra tre forvaltningsnivå
- Evaluering v/Agderforskning

- Aktuelle saker og utfordringer tas videre til arbeidsgrupper

NORCE følgeforsker INNOKOMP



Fra fagdagen 15.november. Tema: voksenrett, inntak til videregående opplæring, læreplass og VG3 fagopplæring i skole

Arbeidsgruppa

Audnedal kommune – leder Audnedal læringscenter, Susan Furrebøe

Vest-Agder Fylkeskommune – leder Karriere Lindesnes, Grethe M. Andresen
Karriereveileder, Geir Larsen fra august
NAV – avd.leder integreringsavdelingen NAV Mandal, Vibeke F. Hansen
NAV – avd.leder oppfølgingsavdelingen NAV Mandal, Heidi S. Thorbjørnsen
André Thomassen fra august

Lindesnes kommune – flyktningkoordinator, Sirianne Maeder

Marnardal kommune – flyktningkoordinator, Stine Sløgedal

Mandal kommune – inspektør kvalifiseringsenheten i Mandal, Marit Oredalen

Åseral kommune – integreringskonsulent Tine Marie Ruud

Arbeidsgruppe for koordinering og utvikling av arbeidet med ressursgrupper og fagdager.

Arbeidsgruppen er et viktig treffpunkt hvor det diskuteres nye utfordringer og tema. Forberedelse og evaluering av kompetanse og fagdager inngår som en del av arbeidsgruppen sitt arbeid. Iverksetting av løsningsgrupper.

Arbeidsform: lærende nettverk.
Antall møter i arbeidsgruppa 2019: 3

Ressursgrupper

Mål:

Kvalifiseringsmedarbeidere på ulike forvaltningsnivå skal samordne sin innsats for å kunne være fleksible og hjelpe den enkelte minoritetspråklige å finne og gjennomføre et kvalifiseringsløp som best mulig utnytter dennes ressurser.

Deltakere i ressursgruppene:

- Kandidaten selv
- Flyktningkonsulent/programrådgiver
- Karriereveileder fra Vest-Agder Fylkeskommune
- Rådgiver for voksne kandidater ved Mandal VGS
- Representant fra NAV oppfølging
- Representant fra grunnskole for voksne

Dette arbeidet gir systematisk arbeid, bedre oversikt og gode individuelle planer for den enkelt.

Organiseringen går av seg selv i drift og gir en forutsigbarhet for alle parter.

Løsningsgrupper

– *Løsningsgrupper etableres ut i fra utfordringer som avdekkes under fagdager eller arbeidsgruppemøter*

Tema i løsningsgruppene 2019:

Svake norskkunnskaper og engelskkunnskaper fører til at kandidater som går på videregående opplæring for voksne ikke vil kunne fullføre utdannelsen sin.

Løsningsgrupper i praksis:

– gjennomgang av sakene, diskusjon på flere løsninger, enighet om et alternativ, fordeling av ansvarsoppgaver til neste møte, kan dette alternativet fungere i praksis hos alle parter?

– gjennomgang av ansvarsoppgaver. Videre arbeid gjøres internt hos de involverte partene.

– Orientering om status i sakene til arbeidsgruppa og styringsgruppa ved neste møte.

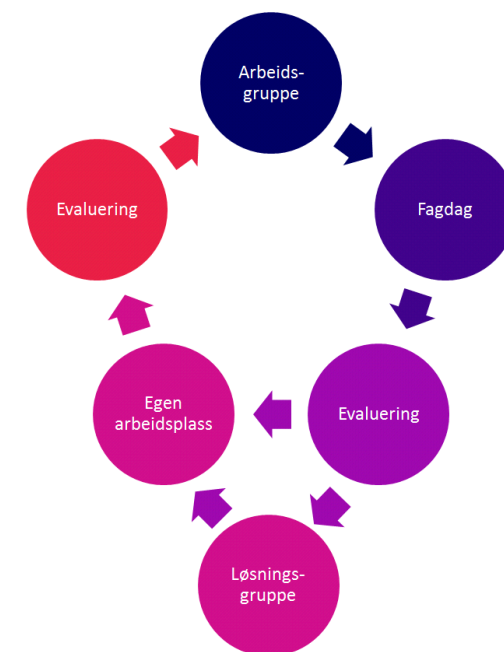
Løsningsgruppen implementerer løsningene på egen arbeidsplass.

Følgforskning

–Både arbeidet med ressursgrupper, KMV generelt og INNOKOMP følgeforskers av NORCE. De sier at prosjektet er;

- Innovasjon i samarbeidsform
- Innovasjon i tjenesteleveranser
- Synergier i kompetanse og kapasitet
- Tidlig tiltak og plan – muligheter for bedre kvalifiseringsløp

Arbeidsform;



Samtidig er det behov for mer evaluering og effektanalyse.

Økonomi

Prosjektet strekker seg over 3 år og er finansiert av tilskudd fra partene.

Det er i tillegg søkt om midler til INNOKOMP. Tildelte skjønnsmidler fra Fylkesmannen i 2019 var 200 000,-

Prosjektkoordinator i KMV er 100 % prosjektansatt i Vest-Agder Fylkeskommune, avdeling Karriere Lindesnes, men belastes regnskapet i KMV med 50 % i henhold til avtale. Øvrige kostnader er reisekost, servering på fagsamlinger ol.

Regnskapene er gjennomgått i detalj av styret i KMV og godkjent.

Ref. sak 12/19 i styremøtet 30.08.19 vedtok styret å videreføre KMV med koordinatorrolle, men uten nye tilskudd fra kommunene og fylkeskommunen i 2020.

Resterende midler fra 2019 overføres og benyttes til drift i 2020.

Utdrag fra regnskap

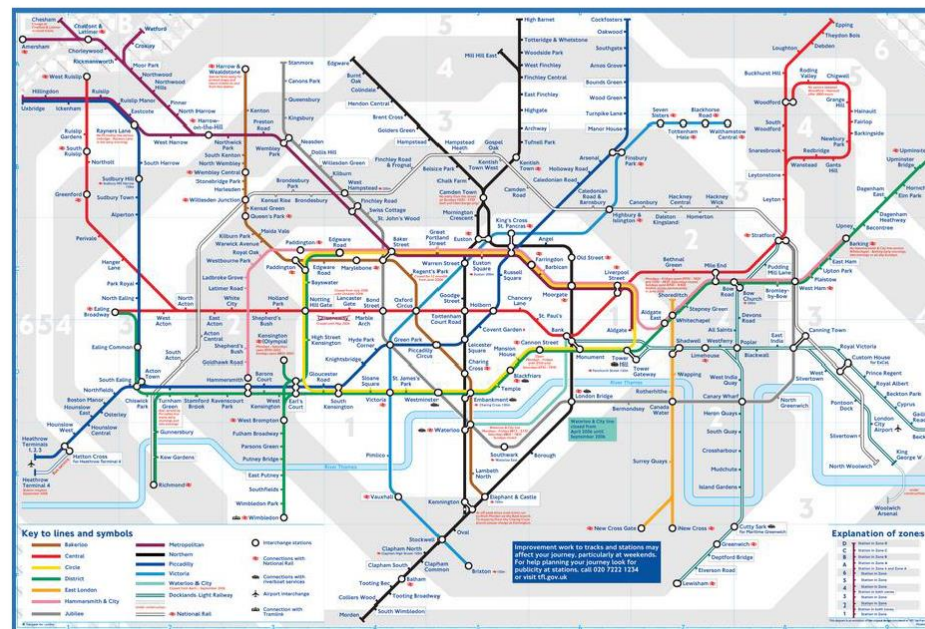
Finansiering KMV 2019 (prosjekt 3230P1589 regionalt samarbeidsprosjekt)	
Tilskudd Vest-Agder Fylkeskommune (30%)	kr 150 000,00
Tilskudd kommunene (70%)	
Åseral kommune (11,85%)	kr 41 476,00
Audnedal kommune (13,44%)	kr 47 032,00
Marnardal kommune (14,50%)	kr 50 744,00
Lindesnes kommune (19,71%)	kr 68 984,00
Mandal kommune (40,50%)	kr 141 764,00
Refusjon sykepengar	kr 55 713,00
Overførte midler fra 2018	kr 427 069,00
Total sum	kr 982 782,00
Forbruk 2019 totalsum hentet fra regnskapet prosjekt 3230P1589	kr 332 486,00
Midler overført til 2020	kr 650 296,00

Finansiering INNOKOMP 2019 (prosjekt 3230P1754 Midler fra fylkesmannen)	
Tildeling fra Fylkesmannen til KMV i 2019	kr 200 000,00
Overførte midler fra 2018	kr 123 503,00
Total sum	kr 323 503,00
Til NORCE etter avtale i søknaden 2019 (avrundet)	kr 135 000,00
Midler benyttet til arrangement av fagsamlinger hentet fra regnskapet prosjekt 3230P1754	kr 4 955,00
Midler overført til 2020	kr 183 548,00

ÅRSMELDING FOR PROSJEKTET KMV 2020

- KVALIFISERING AV MINORITETSSPRÅKLIGE VOKSNE I LINDESNESREGIONEN

«MIND THE GAP»



Metrokartet symboliserer de muligheter som finnes i et kvalifiseringsløp, men også kompleksiteten i å finne den rette vei uten bistand fra andre. "Mind the gap" står for å være bevisst på at en trenger et godt samarbeid mellom forvaltningsnivå i overgangene mellom ulike kvalifiseringsetapper.

Om årsmeldingen

Prosjektet «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne» (heretter kalt KMV) startet opp i januar 2017 og løper ut 2019. KMV er et tverretattlig samarbeidsprosjekt mellom Lindesnesregionens fem kommuner, Vest-Agder fylkeskommune (ved Karriere Lindesnes) og NAV oppfølging i hele regionen. Prosjektet ble videreført i 2020 med overførte midler fra prosjektperioden. Prosjektet finansieres av kommunene og fylkeskommunen i tillegg til et tilskudd av skjønnsmidler fra Fylkesmannen for å drive et innovativt kompetansehevsingsprogram for ansatte.

KMV er nyskapende både ved at det går på tvers av forvaltningsnivåene og at det er nettopp innovasjon i kvalifiseringsarbeidet som er prosjektets formål. Partene i KMV-prosjektet legger betydelig med egeninnsats inn i prosjektet. Etter den treårige prosjektperioden er målet at førstelinjen i kvalifiseringsarbeidet skal videreføre prosjektets innovasjoner og samarbeid. Målet med KMV er å styrke arbeidet med å kvalifisere minoritetsspråklige for norsk utdannings- og arbeidsliv. Utfordringen en ser er at minoritetsspråklige har svært forskjellig bakgrunn innen utdanning og arbeidserfaring. Det er svært viktig å tilpasse et effektivt og individuelt kvalifiseringsløp for hver enkelt minoritetsspråklig.

Denne årsmeldingen begrenser seg til de rammer satt i Lindesnesrådet, ref. LR-29/2016, og de aktiviteter som er vedtatt gjennomført av styret i KMV.

Sammendraget i en nedskalert versjon av prosjektbeskrivelsen lyder;

«Kommunene i Lindesnesregionen vil videreutvikle og styrke arbeidet med kvalifisering av minoritetsspråklige voksne til utdanning eller arbeid. Dette skal skje i nært samarbeid på tvers av forvaltningsnivåene. De viktigste aktørene i tillegg til kommunene er statlig NAV og det fylkeskommunale karrieresenteret.

Prosjektet som foreslås er designet i samarbeid med de nevnte aktørene og det foreslås 3 tiltak:

- 1. Personlige ressursgrupper på tvers av fag og forvaltningsnivåene*
- 2. Etablering av Regionalt kvalifiseringsnettverk*
- 3. Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator (50 %)*

De to førstnevnte tiltakene kan i praksis iverksettes omtrent umiddelbart. Det tredje forutsetter finansiering.

Personlige ressursgruppe innebærer at det for hver minoritetsspråklige som skal kvalifiseres etableres en ressursgruppe på tvers av fag og forvaltningsnivåene. Gruppen skal i samarbeid med den minoritetsspråklige finne fram til det mest hensiktsmessige kvalifiseringsløpet. Regionalt kvalifiseringsnettverk etableres med representanter fra kommunene, statlig NAV, og Vest-Agder fylkeskommune. Nettverket skal bl.a. koordinere og tilpasse kvalifiseringstiltak i regionen. Nettverket skal også være styringsgruppe for prosjektstilling som kvalifiseringskoordinator. Nettverket kan også opprette forskjellige arbeidsgrupper slik de finner det hensiktsmessig.

Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator etableres for bl.a. å søke eksterne prosjektmidler, etablere og drive kompetansehevende tiltak, samt bistå Kvalifiseringsnettverket med tilrettelegging og prosjektarbeid.

Vedtatt i Lindesnesrådet, LR-29/2016 –;

«Lindesnesrådet oppfordrer aktørene Vest-Agder fylkeskommune, statlig NAV og kommunene i Lindesnesregionen til å iverksette tiltakene i prosjektbeskrivelsen «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne»,

Finansiering av prosjektet

Det ble foreslått i prosjektbeskrivelsen;

«at tiltaket finansieres søkes finansiert av Vest-Agder fylkeskommune (30 %) og kommunene (70 %). Kommunenes andel foreslås fordelt med halvparten likt fordelt og halvparten etter folketall. Allerede bevilgede prosjektmidler avsatte til gjennomføring av forprosjektet foreslås som en del av finansieringen»

Vedtatt i Lindesnesrådet, LR-29/2016 –;

«herunder fra og med budsjettåret 2017 budsjettere med sin foreslåtte andel av kostnadene. For organisering av arbeidet, fordeling av kostnader, mv. vises det til saksutredningen og prosjektbeskrivelsen. Aktørene bes oppnevne sine deltakere til Kvalifiseringsnettverket. Nettverket gis i oppdrag å organisere og iverksette tiltakene, herunder bestemme lokalisering for prosjektstillingen som kvalifiseringskoordinator»

Styret i 2020

Agder Fylkeskommune –
Leder Karriere Agder Lyngdal,
Stanley Tørressen
Rektor Mandal VGS, Oddvar Haaland

NAV Lindesnes –
Leder, Sissel Wiig

Lindesnes kommune –
Enhetsleder Lindesnes Læringscenter,
Inga Øybekk

Inga Øybekk er styreleder for 2020.

Elisabeth Tafjord er prosjektkoordinator i KMV.

Saker i styret 2020

Orienteringssaker:

- arbeidet i arbeidsgruppa
- evaluering av løsningsgrupper
- Nytt prosjekt KYM – Kvalitet i yrkesopplæring for minoritetspråklige voksne ved Mandal VGS.

Saker:

Planlegging av avslutningsarrangement med presentasjon av følgeforskning høsten 2020 – utsatt pga. koronapandemi.

Fremtidig samarbeidsmodell etter prosjektperioden.

- Partnerskapsavtaler med NORCE (tidl. Agderforskning) for 2020:
 1. følgeforskning på ressursgrupper
 2. følgeforskning på fagdager (INNOKOMP)

Antall styremøter avholdt i 2020: 4

INNOKOMP

– Innovativ kompetanseheving.

Finansiert av prosjektskjønnsmidler fra Fylkesmannen i 2017, 2018 og 2019. Endelig rapport ble sendt inn våren 2020.

Mål:

- Enighet om de store linjene i kvalifiseringsarbeidet og tillit på tvers
- Oppdatert basiskunnskap om samarbeidspartene
- Skape evne og vilje til nytenkning som kommer brukeren til gode

Fagdager 2020:

Fagdag 19. november på Teams. Alle deltakere i arbeidsgruppa og styringsgruppa deltok på samarbeidsmøte med Åse Lill Kimestad og Joanna Derdowska fra Agder Fylkeskommune ang. ny integreringslov.

Pga. koronapandemien ble fagdager med fysisk fremmøte utsatt.

Oppbygging av fagdagene:

- Oppdatert informasjon om lover og regelverk
- Presentasjon av praksis – utfordringer og samarbeid
- Case – gruppe- og plenumsdiskusjon deltakere fra tre forvaltningsnivå
- Evaluering v/NORCE

Løsningsgrupper

– Løsningsgrupper etableres ut i fra utfordringer som avdekkes under fagdager eller arbeidsgruppemøter

Tema i løsningsgruppene 2020:

Svake norskkunnskaper og engelskkunnskaper fører til at kandidater som går på videregående opplæring for voksne ikke vil kunne fullføre utdannelsen sin.

Det ble satt inn ekstra tiltak både hos NAV og Mandal VGS.

Løsningsgrupper i praksis:

– gjennomgang av sakene, diskusjon på flere løsninger, enighet om et alternativ, fordeling av ansvarsoppgaver til neste møte, kan dette alternativet fungere i praksis hos alle parter?

– gjennomgang av ansvarsoppgaver. Videre arbeid gjøres internt hos de involverte partene.

– Orientering om status i sakene til arbeidsgruppa og styringsgruppa ved neste møte.

Løsningsgruppen implementerer løsningene på egen arbeidsplass.

Arbeidsgruppa i 2020

Agder Fylkeskommune –
Karriereveileder ved Karriere Agder
Lyngdal, Kirsti Salvesen

Rådgiver ved Mandal VGS, Geir Larsen

Avd. leder voksne klasser ved Mandal
VGS, Rune Waren

NAV Lindesnes – avd. leder
integreringsavdelingen, Vibeke F.
Hansen

NAV Lindesnes – avd. leder
oppfølgingsavdelingen, André
Thomassen

Lindesnes kommune – avd. leder
Lindesnes Læringscenter, Marit G.
Oredalen

Arbeidsgruppe for koordinering og
utvikling av arbeidet med ressursgrupper
og fagdager.

Arbeidsgruppen er et viktig treffpunkt
hvor det diskuteres nye utfordringer og
tema. Forberedelse og evaluering av
kompetanse og fagdager inngår som en
del av arbeidsgruppen sitt arbeid.
Iverksetting av løsningsgrupper.

Arbeidsform: lærende nettverk.
Antall møter i arbeidsgruppa 2020: 4

Saker i arbeidsgruppa i 2020

IMDi fagverksted Webinar:
17. september
8. oktober
10. desember

Tema: Ny integreringslov trer i kraft
01.01.2021. Loven berører alle
samarbeidsparter i KMV. Vi følger
webinarene sammen og har påfølgende
arbeidsgruppemøte.
Evaluering av kombinasjonsløsning med
Modul 4 engelsk på grunnskolenivå

Nytt prosjekt KYM – Kvalitet i
yrkesopplæring for voksne
minoritetspråklige. Delprosjekt ved
Mandal VGS (Lindesnesmodellen) –
Styrket språkopplæring i norsk og
oppfølging på arbeidsplass innen
helsefag og teknikk og industriell
produksjon. Introduksjon til
tverrkulturell kommunikasjon for voksne
elever, lærere og lokale arbeidsgivere
med elever i praksis, samt NAV og
andre samarbeidspartnere. Agder
Fylkeskommune er prosjekteier og
Elisabeth Tafjord prosjektleder for
delprosjektet ved Mandal VGS.

Evaluering av ny samarbeidsavtale inkl.
ressursgruppeplan iht. ny organisering
etter sammenslåing og ny
integreringslov.

Ressursgrupper

Mål:

Kvalifiseringsmedarbeidere på ulike
forvaltningsnivå skal samordne sin
innsats for å kunne være fleksible og
hjelpe den enkelte minoritetspråklige å
finne og gjennomføre et
kvalifiseringsløp som best mulig utnytter
dennes ressurser.

Deltakere i ressursgruppene:

- Kandidaten selv
- Flyktningkonsulent/programrådgiver
- Karriereveileder fra Agder
Fylkeskommune
- Rådgiver for voksne kandidater ved
Mandal VGS
- Representant fra NAV oppfølging
- Representant fra grunnskole for voksne

Dette arbeidet gir systematisk arbeid,
bedre oversikt og gode individuelle
planer for den enkelt.

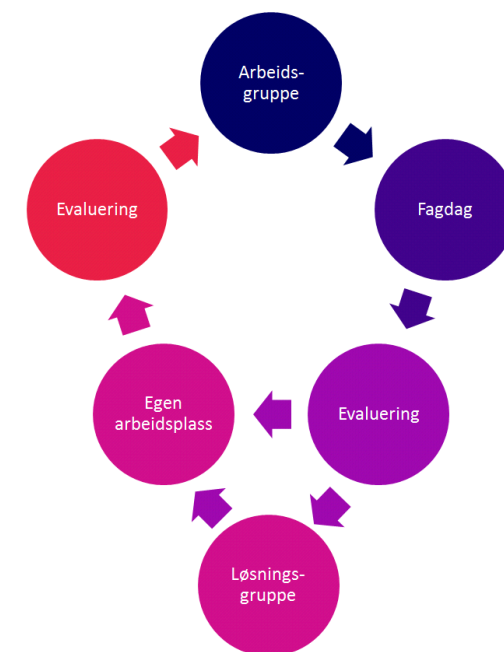
Organiseringen går av seg selv i drift og
gir en forutsigbarhet for alle parter.

Følgforskning

–Både arbeidet med ressursgrupper,
KMV generelt og INNOKOMP
følgforskere av NORCE. De sier at
prosjektet er;

- Innovasjon i samarbeidsform
- Innovasjon i tjenesteleveranser
- Synergier i kompetanse og kapasitet
- Tidlig tiltak og plan – muligheter for
bedre kvalifiseringsløp

Arbeidsform;



Økonomi

Prosjektet strekker seg over 3 år og er finansiert av tilskudd fra partene. Ref. sak 12/19 i styremøtet 30.08.19 vedtok styret å videreføre KMV med koordinatrorolle, men uten nye tilskudd fra kommunene og fylkeskommunen i 2020.

Resterende midler fra 2019 ble overført og benyttet til drift i 2020.

Prosjektkoordinator i KMV er 100 % prosjektansatt i Agder Fylkeskommune, avdeling Karriere Agder Lyngdal, men belastes regnskapet i KMV med 50 % i henhold til avtale.

Øvrige kostnader er reisekost, servering på fagsamlinger ol.

Regnskapene er gjennomgått i detalj og godkjent av styret i KMV.

Ref. sak 18/20 i styremøtet 18.08.20 ble det vedtatt at midler til avslutningsarrangementet og følgeforskning føres over til 2021, postene opprettholdes under Karriere Agder Lyngdal som tidligere.

*Følgeforskning faktureres i 2020, etter tidligere avtale (INNOKOMP), men det settes av ca. 150 timer til rapportering, konferanse og aktiviteter i 2021. Dvs. at NORCE bruker ca. 30 timer til å følge opp aktiviteter høsten 20.

Veien videre

KMV skal fra 01.01.2021 gå over i drift. I juli 2019 ble en ny samarbeidsavtale mellom Agder fylkeskommune v/karrieresenteret, NAV Lindesnes og Lindesnes kommune signert:

– Samarbeid for kvalifisering.

Et kvalifiseringsnettverk er opprettet for å videreføre samarbeidsforumet til arbeidsgruppa og styringsgruppa, samt en modell for å kunne fortsette med kompetansehevende fagdager på tvers av forvaltningsnivå og gjennomføre avsluttende fagdag med presentasjon av endelig rapport fra NORCE.

Kvalifiseringsnettverket har også ansvar for at individuelle ressursgrupper og gruppeveiledninger gjennomføres etter avtale.

Avtalen har løpt parallelt med det utvidede prosjektåret 2020 og skal gjelde alene fra 2021.

Endelig rapportering

I samarbeid med NORCE har vi i 2020 utarbeidet endelig rapportering på INNOKOMP – fagdager og følgeforskning, finansiert med midler fra Fylkesmannen.

Endelig skriftlig rapport på hovedprosjektet vil bli utarbeidet av NORCE i 2021.

Regnskap 2020

Finansiering KMV 2020 (prosjekt 90014110 regionalt samarbeidsprosjekt)	
Refusjon sykepenger	kr 5 218,64
Overførte midler fra 2019	kr 650 296,00
Total sum	kr 655 514,64
Forbruk 2019 totalsum hentet fra regnskapet prosjekt 90014110	
	kr 383 140,00
Midler overført til 2021	kr 272 374,64
Finansiering INNOKOMP 2020 (prosjekt 90014120 Midler fra fylkesmannen)	
Overførte midler fra 2019	kr 183 548,00
Til NORCE etter avtale i søknaden (avrundet)*	kr 135 000,00
Midler benyttet til arrangering av fagsamlinger hentet fra regnskapet prosjekt 90014120	kr -
Midler overført til 2021	kr 48 548,00

* Timer overført fra 2020 til 2021, men fakturert i 20 etter avtale.

INNOKOMP - Innovativ kompetanseheving

Elisabeth Tafjord, Øyvind Hellang og Astrid Espegren



Prosjektnummer 10-17-0009 Fylkesmannen i Agder

1. Innledning

Kommunene i Lindesnesregionen, i partnerskap med NORCE Norwegian Research Centre (tidligere Agderforskning), har gjennomført et treårig prosjekt Innovativ kompetanseheving INNOKOMP (prosjekt 10-17-0009/3230P1754) med støtte fra Fylkesmannen i Agder med hovedmål å *gjennomføre og følgeforske kompetanseheving- og kunnskapsdeling (INNOKOMP) knyttet til innovasjonsprosjektet «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne» (KMV).*

KMV-prosjektet skal i siste instans føre til økt sysselsetting blant minoritetsspråklige voksne i Lindesnesregionen (implementeres i drift i 2021). INNOKOMP har vært avgjørende for at KMV-prosjektet skulle lykkes med sitt innovasjonsarbeid. Samtidig vil INNOKOMP-prosjektet ha overføringsverdi til andre kommuner i og utenfor Norge. Følgeforskning fra NORCE har bidratt til at INNOKOMP, og derigjennom KMV, lykkes.

1.1 Bakgrunn - INNOKOMP og KMV

Foranledningen for INNOKOMP og KMV-prosjektet var en markant økning i bosettingen av flyktninger i agderkommunene (www.imdi.no/tall-og-statistikk), samtidig som arbeidsmarkedet ble strammere (Konjunkturbarometeret for Sør- og Vestlandet 2016). Mange av kommunene i landsdelen strevde med å kvalifisere flyktninger for arbeidslivet. Lindesnesregionen igangsatte prosjektet «Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne» (KMV) for å innovere eget kvalifiseringsarbeid. Analyser fra NIBR tydet på at det nasjonalt sett var mye innovasjonspotensiale nettopp i dette arbeidet (Tronstad 2015).

KMV-prosjektet er nyskapende både ved at (1) det går på tvers av forvaltningsnivåene kommune, fylkeskommune og stat og ved at (2) det er nettopp innovasjon i kvalifiseringsarbeidet som er prosjektets formål. Prosjektet er et samarbeid mellom de opprinnelige 5 kommunene i Lindesnesregionen, Agder (tidl. Vest-Agder) fylkeskommune ved tidl. Karriere Lindesnes og NAV. Partene i KMV-prosjektet har lagt betydelig med egeninnsats inn i prosjektet.

KMV-prosjektet tar som utgangspunkt at den enkelte minoritetsspråklige voksnes kvalifiseringsløp som regel ikke fungerer optimalt, også til tross for at de ulike «leverandørene» (kommune, fylkeskommune, NAV stat) i løpet gjerne gjør en god jobb hver for seg. Hovedutfordringen er at de ulike leverandørene i kvalifiseringsløpet – leverandører som befinner seg på ulike forvaltningsnivåer – ikke i tilstrekkelig grad samordner sin innsats overfor den enkelte bruker. Det er nettopp slike samordninger på tvers av forvaltningsnivåer KMV handler om. Denne samordningen skal i siste instans føre til økt sysselsetting blant minoritetsspråklige voksne. Den vil også føre til bedre ressursbruk hos de offentlige instansene som er involvert i kvalifiseringsarbeidet. Flere studier fra Agder viser hvor viktig nettopp samordning er for å lykkes med minoritetsspråklige voksnes kvalifiseringsløp (Magnussen og Kvamme 2016).

KMV-prosjektet hadde god timing – ikke bare på grunn av utfordringene som skulle løses, men også fordi lovendringer i kvalifiseringen av minoritetsspråklige voksne åpnet nye mulighetsrom. Disse endringene ga betraktelig mer fleksibilitet og mulighet for skreddersydde kvalifiseringsløp for den enkelte bruker. KMV prosjektet har vist at dersom man skal man nyttiggjøre seg disse mulighetene så er man imidlertid helt avhengig av samordning. Man er også helt avhengig av at alle de ulike leverandørene i kvalifiseringsløpene sammen bygger og deler ulike typer kompetanse og kunnskap. Det er her INNOKOMP kom inn i bildet.

Lindesnesregionen tar utgangspunkt i at lav eller manglende sysselsetting er aller mest alvorlig for de enkeltmenneskene som rammes. Utdanning, kvalifisering og inkludering i arbeidslivet er samtidig det som må til for å hindre at et høyt antall flyktninger truer den sosiale tilliten i samfunnet og undergraver finansiering til velferdsstaten. Dette er hovedbudskapet til det regjeringsnedsatte Brochmann 2-utvalget, som leverte sin rapport 1. februar 2017. Når denne utfordringen skal løses, pekte både Stortingsmelding nr. 30 2015-2016, *Fra arbeid til mottak – en effektiv integreringspolitikk*, Stortingsmelding nr. 16 2016, *Fra utenforskap til ny sjanse – samordnet innsats for voksnes læring* og Regionplan Agder 2020 i samme retning som KMV-prosjektet. Regionplan Agder 2020 sa blant annet:

«Både arbeidsliv og utdanningsløp må i større grad inkludere innvandrergupper».
«Det skal stimuleres til nettverksbygging og samarbeid på tvers av bransjer».
«For å bidra til at flest mulig skal kvalifisere seg til arbeidslivet, skal det legges vekt på god rådgivning, karriereveiledning og et tilpasset utdanningsløp».

Også Norges forskningsråd viste til hvor avgjørende kompetanse og samordning på tvers av forvaltningsnivåer er for å kunne løse komplekse velferdsutfordringer (Midtsveisrapport fra VAM-programmet, 2013). Kvalifisering av minoritetsspråklige voksne er uten tvil et godt eksempel på slike komplekse utfordringer.

Mer om KMV-prosjektet

KMV-prosjektet har foreløpig resultert i 3 innovative tiltak:

1. Ressursgrupper for den enkelte minoritetsspråklige voksne på tvers av fag og forvaltningsnivåene (første møte i arbeidsgruppa januar 2017)
2. Etablering av Regionalt kvalifiseringsnettverk (oppstart uke 40 2016)
3. Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator (50 %) (oppstart januar 2017)

Ressursgrupper ble iverksatt i alle kommunene i regionen. Tiltaket innebærer at det for hver minoritetsspråklige som skal kvalifiseres etableres en ressursgruppe med representanter fra alle tre forvaltningsnivå i kvalifiseringsløpet, kommune (voksenopplæring/flyktningtjeneste), fylkeskommune (videregående opplæring) og NAV (statlig arbeidsrettede tiltak/flyktningtjeneste). Gruppen skal i samarbeid med vedkommende finne fram til det mest hensiktsmessige kvalifiseringsløpet og skal møtes med jevne mellomrom i løpet av kvalifiseringsløpet. Det er etablert en avtale mellom de

ansvarlige forvaltningsenhetene om overføring av ressursgrupper fra prosjekt til drift i løpet av 2020 (siste prosjektfinansierte år).

Regionalt kvalifiseringsnettverk

Regionalt kvalifiseringsnettverk har hatt representanter fra de tidligere kommunene i Lindesnesregionen, statlig NAV og Agder (tidl. Vest-Agder) fylkeskommune. Den overordnede målsettingen med nettverket er at man gjennom kjennskap til hverandres tjenester og tilbud skal kunne utforme helhetlige og effektive «kvalifiseringsreiser». Nettverket skal mer konkret 1) koordinere og tilpasse kvalifiseringstiltak i regionen på et mer overordnet systemnivå, 2) identifisere kunnskaps- og kompetansebehov og bidra til å få dekket slike behov og også 3) opprette arbeidsgrupper som skal utarbeide konkrete tiltak, slik det er blitt gjort i forhold til de allerede nevnte ressursgruppene. Nettverket skal med andre ord både jobbe på et systemnivå, samtidig som de skal sette i gang andre til å jobbe frem konkrete tiltak som mer direkte involverer brukerne.

Kvalifiseringskoordinator skal organisere og drifte kvalifiseringsnettverket, koordinere tiltak på tvers av forvaltningsnivåene, organisere og drifte, etablere og gjennomføre tiltak for kompetanseheving og -utveksling mellom aktørene, søke eksterne prosjektmidler for særskilte tiltak og organisere og følge opp bruk av mottatte midler. Koordinatoren skal også delta på aktuelle samlinger på vegne av regionen, være sekretær for styret i KMV og utarbeide årsrapport for prosjektet.

INNOKOMP-prosjektet

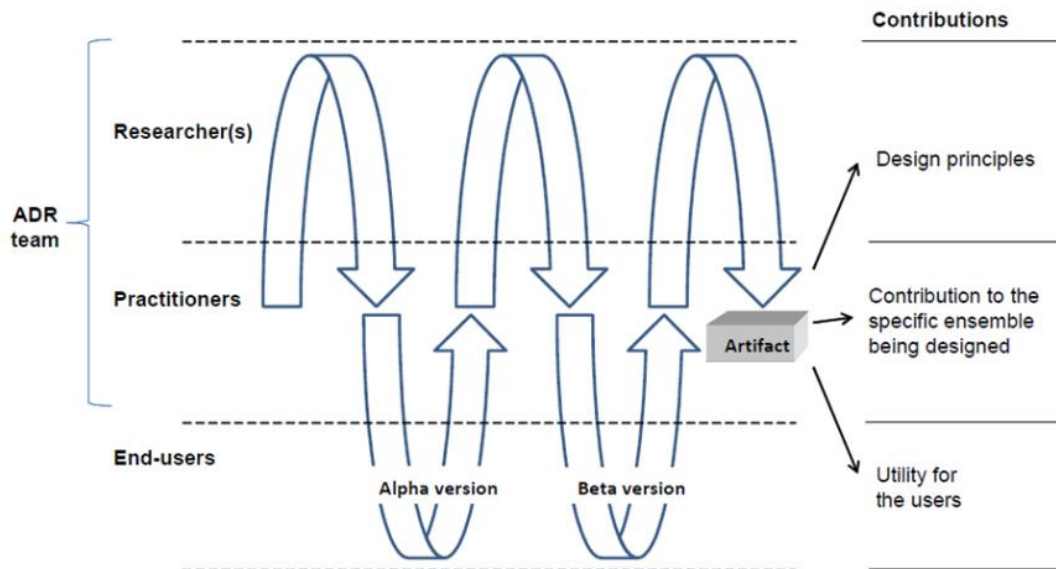
Følgeforskningen av tiltakene nevnt over identifiserte kompetansebehov som måtte dekkes dersom innovasjoner i regi av KMV skal lykkes. Lindesnesregionen ønsket «kvalifiseringsmedarbeidere» på ulike forvaltningsnivåer som samordner sin innsats for hjelpe den enkelte bruker å finne og gjennomføre et kvalifiseringsløp som best mulig utnytter dennes ressurser. Da kreves:

- enighet om de store linjene i arbeidet og tillit på tvers
- individuelt tilpassede løp for brukeren, noe som stiller særlige krav til god skjønnsutøvelse
- ikke bare egen ekspertkunnskap, men også basiskunnskap om de andre aktørenes kvalifiseringsarbeid
- evne og vilje til nytenkning som kommer brukeren til gode

Bygging og deling av kompetanse og kunnskap på tvers av kvalifiseringsaktører og nivåer i Lindesnesregionen er avgjørende for å kunne nå disse kravene. For å oppnå dette har Lindesnesregionen gjennom prosjektet Innovativ kompetanseheving (INNOKOMP) etablert og drevet faglige møteplasser og bygd et lærende nettverk, i partnerskap med forskere som følgeforsker prosessen. Prosjektet har vart fra 2017-2019, og i løpet av den perioden er det gjennomført 10 fagdager (inkludert et fagverksted i regi av IMDi) og 4 løsningsgrupper. Ulike grupper kvalifiseringsmedarbeidere har deltatt på ulike samlinger, alt etter hva som er hensiktsmessig.

1.2 Følgeforskning - Metodisk tilnærming

Følgeforskningen i INNOKOMP har fulgt prinsippene i aksjonsforskning *Action Design Research* (Sein et al., 2011), noe som innebar en stegvis og gjentagende (inkrementell og iterativ) forskningstilnærming (jf. figur 1).



Figur 1: Stegvis gjentagende utvikling og evaluering av prosess og arbeidsmetodikk i organisasjonene. The Generic Schema for Organization-Dominant BIE (Sein et al. 2011, s. 43)

Tilnærmingen som er benyttet har et organisatorisk fokus og beskriver interaksjonen forskere har med praktikere i arbeidsgruppen for KMV («*practitioners*») som et team, og involveringen av interessenter i hvert enkelt del av kvalifiseringsløpet, det vil si flyktningkonsulenter, lærere, NAV-veiledere, elever med fler («*end-users*») rundt utviklingen av organisatoriske elementer, prosesser og roller («*artifacts*») i kvalifiseringsløpet. Utviklingen starter med et behov fra arbeidsgruppen i KMV som forskerne i sin tur relaterer til forskningsfronten og aktuelle anbefalinger til løsninger i eksisterende litteratur. Dette bringes inn i en felles utvikling i fagdager og løsningsgrupper der behovene fra de enkelte kommuner og enheter ble sett opp mot forslag til organisatoriske/rutinemessige endringer («*Alpha version*»). Videre blir løsningene i utviklingen nyansert videre i arbeidsgruppen («*Beta version*») slik at de faktisk kan introduseres og implementeres i de forskjellige delene av kvalifiseringsløpet. Prosessen ble tilpasset og kunne utvides med flere sykluser og versjoner av løsningene gitt kompleksitet og behov (eksempelvis der løsninger måtte tilpasses nye lovendringer som kom underveis). Teamet av forskere og arbeidsgruppen i KMV kunne på bakgrunn av disse erfaringene beskrive organisatoriske løsninger som er praktisk gjennomførbare og positive for kvalifiseringsløpet.

Funn fra denne prosessen kan generaliseres gjennom beskrivelse av fremgangsmåten for å finne omforente løsninger («*design principles*»). Dette betyr i helt konkret anbefalinger og løsninger på utfordringer som finnes igjen i de fleste kvalifiseringsløp i Norge. Det gjør at andre kommuner og NAV kontor kan nyte godt av erfaringene fra Agder. Arbeidsgruppen hadde stor innflytelse på de organisatoriske endringene som ble diskutert («*contribution*») gjennom vurderinger av mulige endringer i roller og rutiner, og deling av erfaringer fra arbeidet underveis. Interessenter i kommunene og enhetene fikk direkte nytteverdi av løsningene («*utility*») gjennom ny bruk av løsninger og rutineendringer for å møte lokale utfordringer.

2. Aktiviteter og resultater 2017-2019

Fagdager 2017:

01.juni – Bli kjent! Presentasjon av prosjektet og alle samarbeidsparter
18. oktober - Kvalifiseringsenheten
23. november – VAF Karriere Lindesnes
28.-29. desember – Fagverksted IMDi

Løsningsgrupper 2017:

1. Mulighet for å kunne kombinere praksis med forberedende voksen-opplæring (FVO)?
2. Opplæring i engelsk. For å kunne starte på videregående opplæring for voksne må en ha et visst nivå engelskkunnskap. Hvordan kan vi tilby nok opplæring til de som trenger det?

Fagdager 2018:

25. januar – Introduksjonsprogrammet, helseutfordring og tilrettelegging
24. mai – status og nytt fra Kvalifiseringsenheten og Karriere Lindesnes
14. september – Forebygging av negativ sosial kontroll
28. november – Rapportering og framtidsutsikter

Løsningsgrupper 2018:

Svake norskkunnskaper og engelskkunnskaper fører til at kandidater som går på videregående opplæring for voksne ikke vil kunne fullføre utdannelsen sin. Det er behov for å samkjøre ordensreglement på grunnskole og VGO
Vi starter opp løsningsgruppe på dette temaet i januar 2019.



Fagdager 2019:

12. februar – Fra videregående opplæring til læretid og fagbrev, høyere utdanning og inntakskrav

15. november – Voksenrett, inntak til videregående opplæring. Læreplass og VG3 fagopplæring i skole

Løsningsgruppe 2019:

Svake norskkunnskaper og engelskkunnskaper fører til at kandidater som går på videregående opplæring for voksne ikke vil kunne fullføre utdannelsen sin.

2.1 Fagdager INNOKOMP

Vi startet 2017 med å bli kjent. KMV prosjektet og alle samarbeidsparter ble presentert og vi fikk et inspirasjonsforedrag om samarbeid av Lisbeth Iversen, prosjektleder for *Med hjerte for Arendal*.

Kvalifiseringsenheten i Mandal kommune informerte på neste fagdag om grunnskole for voksne, norskopplæring og prosjektet forberedende voksenopplæring (FVO) som en del av introduksjonsprogrammet. Det ble på denne fagdagen avdekket en utfordring med å kunne kombinere språkpraksis gjennom NAV med den kommunale grunnskolen FVO. Vi opprettet en løsningsgruppe som arbeidet videre med temaet.

Den tredje fagdagen ble holdt på Karriere Lindesnes som informerte om fylkeskommunens ansvarsområder, karriereveiledning, videregående opplæring for voksne med gjeldende lovverk. I plenumsdiskusjon etter casearbeid angående inntakskrav for voksne kandidater ble det stilt spørsmål om hvordan en kan tilby nok engelskopplæring til de som har behov, før innsøking til videregående opplæring. Utfordringen ble tatt videre til løsningsgruppe som utarbeidet forslag om og gjennomførte prøveordning om å kombinere siste modul i engelsk på FVO med oppstart på VG1 for aktuelle kandidater.

Siste fagdag i 2017 ble utført ved at en representant fra kommune, fylkeskommune og NAV deltok på fagverksted *Utdanningsveier til arbeid*, i regi av IMDi, og sammen tok med kunnskap tilbake til arbeidsgruppa og styringsgruppa.

I 2018 startet vi med NAV som informerte om introduksjonsprogrammet, om forskjellene på de kommunene hvor flyktningetjenesten var organisert i NAV eller i kommune. Vi var også innom helseutfordringer og hvordan grunnskole og videregående opplæring kan møte voksne kandidater med behov for tilrettelegging.

Neste fagdag ble holdt på Karriere Lindesnes hvor vi så på erfaringer vi hadde gjort oss det siste året, status og fremtidsplanene til både kommunal voksenopplæring, NAV, fylkeskommunens karrieresenter og videregående opplæring. Det ble valgt å opprette løsningsgruppe på utfordringen vi så med at kandidater med svake norsk- og engelskkunnskaper i videregående opplæring ikke ville kunne fullføre utdannelsen sin. Vi så også et behov for holdningsskapende arbeid ved å samkjøre ordensreglement for grunnskole og videregående opplæring.

Den største fagdagen vi har avholdt i INNOKOMP ble arrangert høsten 2018 med 80 deltakere. Kvalifiseringstjenesten i Grimstad presenterte sitt verktøy i forebygging av mobbing og negativ sosial kontroll (som senere ble tatt i bruk ved Kvalifiseringsenheten i Mandal). Politiet holdt foredrag om familievold og beskyttelse og deltok i casearbeid og plenumsdiskusjon. Siste fagdagen i 2018 gikk med til evaluering av prosjektet med spørsmål fra NORCE (tidligere Agderforskning) til en samling av deltakere i styringsgruppa, arbeidsgruppa og andre aktuelle medarbeidere.

I 2019 ble det holdt to fagdager. Flere av de voksne kandidatene vi har fulgt gjennom prosjektet nærmet seg nå slutten av sin videregående opplæring i skole. Tema for dagen var inntakskrav til høyere utdanning, ulike veier til fagbrev, læreplass eller VG3 fagopplæring i skole.

I 2019 har løsningsgruppa arbeidet videre med svake norsk- og engelskkunnskaper som fører til at voksne kandidater ikke får fullført utdannelsen sin. Det har blitt satt i gang konkrete tiltak med bl.a. ekstra undervisning i engelsk.

2.2 INNOKOMPs betydning for kompetanse- og relasjonsbygging

Det opprinnelige målet med INNOKOMP og fagsamlingene var å gi samarbeidspartnere mulighet til å dele kunnskap om forskjellige deler av kvalifiseringsløpet, samt øke kompetansen om relevante tema knyttet til kvalifisering og opplæring av minoritetsspråklige voksne. En annen målsetning som vokste fram i løpet av prosjektperioden var å bidra til å styrke relasjonene mellom samarbeidspartnere, som alle på ulike måter har vært gjennom store organisatoriske endringsprosesser. Det ble tydelig at like viktig som å ha ekspertkunnskap er det å ha basiskjennskap til hverandre, hverandres

arbeidshverdag og utfordringer knyttet til omstillingsprosesser. Observasjoner av fagdagene viser at deltakerne har fått større tillit og forståelse for hverandre. Dette blir tydelig gjennom at det har blitt stadig flere som har bidratt med å stille spørsmål, og som har deltatt aktivt på gruppearbeid. I tillegg uttrykker deltakerne selv at de har blitt bedre kjent og tryggere på hverandre. Tillit og trygghet er helt avgjørende for at fagsamlingene skal fungere som en uformell arena som legger til rette for kritiske blikk, kreativitet og nytenking.

Fagdagene har både blitt observert av forskere og evaluert av deltakerne selv. Evalueringsskjemaene har i etterkant blitt sammenfattet av forskere. Det generelle bildet fra evalueringene er at samtlige deltakere, i stor grad eller noen grad, opplevde å få et faglig utbytte av fagdagene og at presentasjonene var nyttige. Det ble uttrykt at samlingene var nyttige og relevante, at man kunne ha hatt mer tid på de ulike temaene, og at samlingene bidrar til både kompetanseheving og nye løsninger.

Deltakerne fikk også mulighet til å skrive noe i fritekst dersom de i forbindelse med fagdagene oppdaget andre udekte kompetansebehov. Tilbakemeldingene viste blant annet at noen av samarbeidspartnerne i KVM i utgangspunktet hadde liten kjennskap til hverandres arbeidsfelt. Sitatene under viser eksempler på dette:

Har lært at det er mye jeg ikke kan når det gjelder opplæringen som blir gjort på karrieresenteret

Skulle ha vært noen lærere som underviser, som skulle sagt noe konkret om undervisning; hva som er utfordrende etc.

Disse tilbakemeldingene resulterte i et større fokus på det som tidligere er betegnet som «basiskunnskap» om hverandre, og hver fagsamling har derfor startet med at en av samarbeidspartnerne introduserer sitt arbeid og utfordringer fra eget ståsted. Evalueringen av fagsamlingene viste også at det å lære og forstå hvordan ulike etater jobber krever gjentakelser. Det var flere som oppga at de har behov for påfyll selv om de har jobbet med kvalifisering av voksne over lang tid, og at de aldri føler at de blir helt oppdatert. Andre påpekte at det å gjøre en god jobb når du har ansvar for en liten del av en lengre kvalifiseringsprosess, krever forståelse for hvordan det jobbes i de andre delene av prosessen.

Et annet viktig moment som kom fram var at fagsamlingene også ga nyttige innspill til egen arbeidssituasjon.

Får bekreftet det jeg har merket lenge er en utfordring: Hvordan veilede riktig utdanning og muligheter for jobb? Og hvordan veilede når det gjelder økonomi til den enkelte i et langt utdanningsløp.

I tillegg har også evalueringene fra fagdage gitt konkrete innspill til kompetansebehov og ønske om kompetanseutvikling.

Jeg har for lite kompetanse på de ulike programfagene i vgs.

Vi trenger enda mer informasjon om ulike måter å få fagbrev/kompetansebevis. Og mer informasjon om forberedelse til fagbrev, vg3 fagopplæring i skole, overganger, manglende norsk og engelskkompetanse. Hvordan jobber vi med elevene for å finne løsninger, og hvordan jobber vi dersom de har hatt/eller ønsker å ha pause i utdanningen

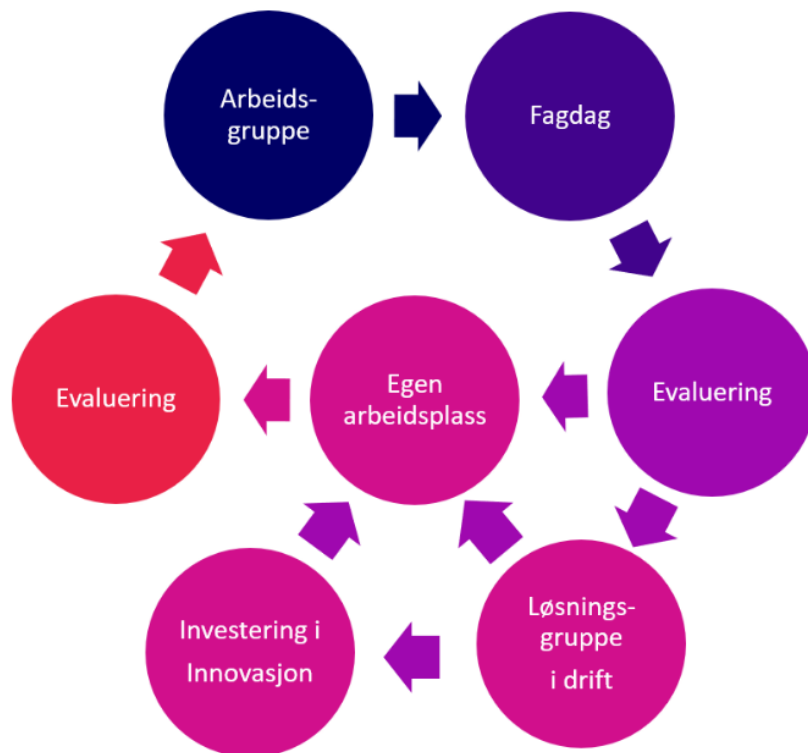
Utfordringer deltakerne møtte på i casearbeid eller plenumsdiskusjoner på fagdager, eller uttrykte i evalueringsskjemaet, har blitt sendt videre til en løsningsgruppe. Deltakere i løsningsgruppene ble valgt med tanke på kvalitet og effektivitet, og gruppene ble sammensatt av ledere med beslutningsmyndighet samt medarbeidere fra praksisfeltet hos de ulike samarbeidspartene.

I INNOKOMP har fokuset vært på å dele lokal erfaringsbasert kompetanse. Ansatte ved voksenopplæringen, NAV, videregående skole og karrieresenter har gjennom prosjektperioden bygget opp en såkalt «systemkompetanse», kompetanse om hele kvalifiseringsfeltet og ulike aktørers arbeid. Kvalifiseringsfeltet for minoritetsspråklige voksne er usedvanlig komplekst og lovverket i stadig endring, Erfaringen fra INNOKOMP er at denne systemkompetansen har gitt positiv virkning på fylkeskommunens strategiske valg i forhold til undervisningstilbud, kommunenes økonomi og NAVs planlegging og tilrettelegging av arbeidstiltak. Gjennom tre år med systematiske samlinger, i form av fagsamlinger og løsningsgrupper, har partene i Lindesnes oppnådd tillit på tvers og enighet om de store linjene i kvalifiseringsarbeidet. I tillegg er det blitt skapt en kontinuerlig uformell arena med rom for spørsmål, kreativitet og nytenking, på tross av at samarbeidspartene har gjennomgått store organisatoriske endringer. Kontinuitet og nytenking i prosessen har vært veldig viktig for å hjelpe den enkelte minoritetsspråklige voksne å finne og gjennomføre et best mulig tilrettelagt kvalifiseringsløp.

2.3 En modell for Innovativ kompetanseheving - INNOKOMP

En modell for INNOKOMP har tatt form (se figur 2) der arbeidsgruppen for INNOKOMP prosjektet setter tema for fagdag som gjennomføres som beskrevet over. Evalueringen av kompetansebygging og behov for andre tema gjøres før deltakerne går for dagen. Deltakerne tar med seg kompetansen inn i sin arbeidshverdag og har med seg evalueringsspørsmål for hvordan kompetansen blir anvendt. Disse evalueringene har blitt lagt til grunn for valg av nye tema og spissing av innholdet etter deltakernes behov. Diskusjonene på fagdage omhandler også aktuelle saker og utfordringer som tas videre

til arbeidsgruppen for prosjektet der alle deltakende organisasjoner i samarbeidet er representert.



Figur 2: Modell for Innovativ kompetanseheving - INNOKOMP

Diskusjonene på fagdage omhandler også aktuelle saker og utfordringer som tas videre til arbeidsgruppen for prosjektet der alle deltakende organisasjoner i samarbeidet er representert.

Erfaringen fra prosjektperioden viser at koordineringsutfordringer og ansvarsfordeling i kvalifiseringsløpet mellom NAV, kommune og fylkeskommune kommer frem i lyset, og det ble opprettet *Løsningsgrupper* bestående av bemyndiget representanter fra de forskjellige tjenestene for å løse konkrete utfordringer.

Eksempler på slike utfordringer som er blitt løst gjennom felles kompetansebygging i INNOKOMP har vært:

1. Utfordringer med krav til ukentlig praksis i introprogrammet som kolliderer med den modulbaserte undervisningen i kvalifiseringsenheten (FVO). Dette ble løst i løpet av to møter der praksisen ble lagt til ferier + en uke før hver ferie, og der praksisplassene ble alternative læringsarenaer for fag i modulene (elevene får

oppgaver med oppfølging av lærere uken før ferien). Dette inspirert av fylkeskommunens bruk av arbeidsplasser som læringsarenaer for poenggivende undervisning (YFF). Løsningen ble implementert før vinterferien 2018.

2. Utfordringer med krav til dokumentert engelsk kompetanse for videregående opplæring (VGO). Tidligere har søkende elev kunnet benytte en egenerklæring for egen engelsk kompetanse tilsvarende krav for VGO. Denne ordningen ble det brått slutt på, og det oppstod et raskt behov for å få oversikt over hvilke kandidater som manglet god dokumentasjon av engelsk kompetanse, samt fordele oppfølgingen av de som manglet dokumentasjon til utdanning i kvalifiseringsenheten eller fordeling av realkompetansevurderinger mellom kommune og fylkeskommune. Dette ble også løst gjennom to møter og videre oppfølging i drift med deling av oversikter over kandidater. Løsningen ble implementert før søknadsbehandling for skoleåret 2018/19.

INNOKOMP som modell blir på denne måten en plattform for kompetansebygging, men også for løsning av både eldre og nye utfordringer i kvalifiseringsløpet. Aktiviteten som prosjektet har generert hos samarbeidspartene på denne måten stilt nye og uventede krav til oppfølging og fasilitering. Dette er blitt løst i INNOKOMP prosjektet og i samspill med resten av KVM prosjektet.

3. Veien videre – drift 2021

Ved endt prosjektperiode i 2019 så styringsgruppa i KVM et behov for å forlenge prosjektet, inkludert koordinatorfunksjon, med eksisterende midler ut 2020. Grunnen til dette overgangsåret var ulike organisatoriske endringer både for kommunene, fylkeskommunen og NAV fra 01.01.2020. Styringsgruppa så viktigheten av å fylle rollene i kvalifiseringsnettverket med eventuelt nye aktuelle deltakere og drive som prosjektform i et år til for å sikre videre drift. Aktivitetene og fagdage i INNOKOMP fortsatte i 2020 som tidligere prosjektår.

I juli 2019 ble det signert en ny avtale gjeldende *Samarbeid for kvalifisering* mellom fylkeskommunen, (nye) Lindesnes kommune (tidl. Mandal, Marnardal og Lindesnes) og NAV (nye) Lindesnes. Avtalen er gjeldende f.o.m juli 2019, parallelt med overgangsåret 2020, og fremover i ordinær drift.

Partene vil følge en samarbeidsmodell som innebærer samarbeid i ressursgrupper, kvalifiseringsnettverk og forskjellige fagdager og kompetansebygging. Samarbeidsmodellen er bygget på KVM prosjektet inkludert INNOKOMP. Det skal fortsettes med samlinger som fagdager og tverretatlige samarbeidsdager, hvor modellen og måten å jobbe på, inkludert bruk av løsningsgrupper føres videre. Aktivitetene krever ingen felles investeringer eller driftsmidler og gjennomføres innenfor ordinær drift for å sikre kvalitet i de enkeltes tjeneste

og kan lett breddes videre til andre kommuner og regioner (se vedlagt samarbeidsmodell for kvalifisering og rutinebeskrivelse og avtale om drift av ressursgrupper).

Prosjektet har allerede realisert gevinster i form av endringer i kvalifiseringen av minoritetspråklige voksne, i tillegg til styrket kapasitet og kvalitet i kvalifiseringsløpet. Vi forventer også en fortsatt gevinstrealisering i form av kompetanseheving i drift. Når overgangsåret er over har partene forpliktet seg til å videreføre både kvalifiseringsnettverket, åpne fagdager for alle og tverretatlige samarbeidsdager. Samarbeidsavtalen sikrer at man fortsetter å bruke modellen som er utviklet for innovativ kompetanseheving, slik at partene kan fortsette å være lærende organisasjoner som deler erfaringer og bygger kompetanse i regionen.

Referanser

Magnussen, May-Linda og Ingunn Kvamme (2016) The social integration of refugees. I: Garmann Johnsen, Hans Christian, Elisabet S. Hauge, May-Linda Magnussen og Richard Ennals (red.) *Applied Social Science Research in a Regional Knowledge System. Balancing meaning, validity and convenience*. London, Routledge.

Sein, M. K., Henfridsson, O., Purao, S., Rossi, M. og Lindgren, R. (2011). Action Design Research. *MIS Quarterly*, Vol . 35, No.1, s. 37-56. University of Minnesota.

Sparebank 1 SR-Bank (2016) *Konjunkturbarometeret for Sør- og Vestlandet*.

Tronstad, Kristian Rose (2015). *Introduksjonsprogram for flyktninger i norske kommuner. Hva betyr organiseringen for overgangen til arbeid og utdanning?* NIBR-rapport 2015:2.