

Dato: 26. april 2022
ØN

VEDLEGG: AKTUELLE LOKALE OG KOMMUNALE/FYLKESKOMMUNALE PROSJEKTER

I det følgende gir vi noen eksempler på lokale prosjekter om barn og unge og psykisk helse, arbeid og utdanning.

1) Skole på byggeplass.....	2
2) Trøndelagsmodellen.....	3
3) Inn i jobb.....	3
4) Jobbklar kommune – Arendal.....	3
5) Møller Medvind.....	4
6) Helsefremmende miljø på sosiale medier.....	5
7) Sammen om barn og unge	6
8) NAV Human.....	7
9) Lærekandidatordningen i Viken	8
10) Senter for jobbmestring	9
11) Vi inkluderer!.....	10

1) Skole på byggeplass

Veidekke startet prosjektet «Skole på byggeplass» i 1997, i samarbeid med arbeidsformidlingen (Aetat). Siden 2012 har det vært et samarbeidsprosjekt mellom Veidekke og Akershus fylkeskommune.

Skole på byggeplass retter seg mot ungdom mellom 18 og 25 år, som av ulike årsaker ikke har fullført videregående opplæring. Målet er at ungdommene får seg formell fagopplæring, slik at de har større sjanse for å få jobb senere. Nærmere 200 elever har tatt fagbrev etter å ha gjennomført opplegget.

De fleste deltakerne tar halvannet års skolegang eller mer på ett år. De tar alle fagene som alle VG 2-elevene må ta på vanlig timetall, i tillegg til at de fleste må ta opp igjen fag de mangler fra første klasse. Dette skjer enten som intensivkurs før skolestart i august, eller i form av ettermiddagskurs.

Undervisningen er knyttet til praktiske byggeprosjekter innen tømrerfaget og betongfaget.

Etter endt skoleår får halvparten av de som oppfyller kravene tilbud om læreplass i Veidekke, de øvrige i andre entreprenørbedrifter eller hos byggmestre. Forutsetningen for å få læreplass er at eleven fullfører skoleåret, består alle fag og har lite fravær. Fylkeskommunene betaler skolebøker, pc, elevskys og lærerlønninger. De yter dessuten tilskudd til bedriften som dekker utgifter til arbeidsklær, verktøy og materialer. Veidekke bidrar med egne ressurser i form av kompetanse, utstyr og prosjekter. I tillegg er det et tett samarbeid med NAV. Veiledere fra NAV-kontorer har faste dager og samarbeider tett med skolen.

Veidekke sier selv at mange av elevene som er eller har vært igjennom opplegget har en diagnose. Det er stort innslag av elever med dysleksi og lese- og skrivevansker, og en god del av elevene har vært i klammeri med myndighetene. Noen har også sonet mens de har vært elever. Det fokuseres det imidlertid lite på. Det viktigste er at ungdommene ikke er late, og i prosjektet er de opptatt av lite fravær. Dersom eleven ikke dukker opp på byggeplassen, forlanger man at de ringer. Hvis de ikke ringer, så ringer bedriften dem.

De ansvarlige i prosjektet kaller seg ikke lærere, men for arbeidsledere. Organiseringen av opplæringen er fokusert på læring i arbeidsprosess, ikke på skolebenken. «Den tradisjonelle skolen klarer ikke alltid å utnytte den energien og aktiviteten disse elevene her har», sier Veidekke selv. At de møter virkeligheten i arbeidslivet er helt sentralt: De skal holde tidsfrister, levere produkter og hjelpe hverandre. Unge får jobbe sammen med godt voksne, og de får se at det er behov for dem.

Korte fakta:

- I løpet av 23 år har Veidekke organisert 33 skoleklasser for yrkesfag
- Over 350 elever har fått muligheten til fullverdig fagopplæring
- Over 210 elever har startet opp som lærlinger i ett av de store byggfagene.
- Elevene tas inn på bakgrunn av motivasjon og intervjuer
- Det tilbys Vg2 Byggteknikk, enten tømrerfaget eller betongfaget.

2) Trøndelagsmodellen¹

Trøndelagsmodellen er NAV Trøndelag og Trøndelag fylkeskommune sin felles nye strategi for å redusere utenforskapet blant ungdom i Trøndelag, og samtidig sikre tiltrengt rekruttering til bransjer med behov for arbeidskraft. Ambisjonen er at flere hundre ungdommer og unge voksne i ledighetskøen hos NAV, uten fullført utdanning, kan starte et skreddersydd og komprimert fagbrevløp i løpet av 2022.

Etter et vellykket pilotprosjekt i samarbeid med Norske skog på Skogn, Aker Verdal, Tine Verdal og 8 andre industribedrifter på Innherred, rulles modellen nå ut til hele fylket.

Avtalen mellom NAV og fylkeskommunen sier blant annet at :

- Begge parter har som mål at flere skal få opplæring for å kunne dekke arbeids- og næringslivets behov for kvalifisert arbeidskraft.
- Formålet med denne samarbeidsavtalen er å etablere og gjennomføre et samarbeid mellom partene om opplæring for arbeidssøkere fram til fagbrev, kompetansebevis eller høyere yrkesfaglig utdanning.
- Utvikling av samarbeidsformer som er gjeldende i hele fylket.
- Det utvikles like muligheter for kvalifisering for alle i Trøndelag fylke uavhengig av bosted.
- Det arbeides med faglig metodiske modeller, som innebærer involvering og ansvarliggjøring av arbeidsgivere.

¹ Fra hjemmesidene til NAV og Trøndelag fylkeskommune.

3) Inn i jobb

Inn i jobb er et arbeidsfokusert inkluderingsprosjekt, og et formalisert samarbeid mellom KS, NAV og hovedsammenslutningene for kommunal sektor. Målet med prosjektet er å redusere ungt utenforskap gjennom å støtte kommunale arbeidsgivere i å rekruttere og kvalifisere utsatte unge inn i faste kommunale jobber. For å lykkes med prosjektet er det avgjørende at arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden står sammen, og at NAV deltar med sine ressurser.

Rekrutteringsbistand er et av verktøyene som NAV kan bistå med i arbeidet med å rekruttere personer som står utenfor arbeidslivet. Kommuner og andre arbeidsgivere kan ta direkte kontakt med NAVs markeds- og rekrutteringskontakter. De kan bistå med å finne kompetansen kommunen har behov for. De kjenner til lokale forhold og kan gi individuelt tilpassede tjenester kostnadsfritt. Videre kan de bistå i arbeidet med å rekruttere kandidater, avklare aktuelle kandidater og eventuelt inngå samarbeidsavtale med aktuelle arbeidsgivere.

4) Jobbklar kommune – Arendal

Jobbklar kommune AS trenger ansatte til å utføre oppgaver som kommunen eller fylkeskommunen bestiller. En er interessert i kandidater i aldersgruppen 18-39 år som mottar sosial stønad og er bosatt i Arendal kommune. Formålet er å tilby fast jobb til mennesker med lav eller ikke dokumenterbar kompetanse, slik at det gis en start inn i et karriereløp. Fast jobb vil videre kunne føre til for eksempel rett til boliglån.

Man blir rekruttert gjennom NAV og deretter intervjuet av Jobbklar kommune AS. Hvis Jobbklar kommune finner ut at man har den kompetanse de trenger, så er det Jobbklar kommune som ansetter vedkommende.

Konseptet bak Jobbklar kommune er et samarbeid mellom NAV, Arendal kommune og Jobbklar Norge AS.

Arbeidoppgaver

- Systematisering og dokumentasjon.
- Håndlanger og vaktmesteroppdrag.
- Polering av biler.

- Maleoppdrag.
- Ryddeoppdrag.
- Montering.
- Transport.

Hva får man ?

- Arbeidstøy og alt man trenger til å utføre arbeidet.
- Arbeidskontrakt og tariff lønn.
- God oppfølging og opplæring.
- Man blir fulgt opp med medarbeidersamtaler som skal sikre at man har det bra.

5) Møller Medvind

Møller Medvind tar inn arbeidsløse fra NAV på lønnstilskudd med mål om å gi dem en hel og fast stilling. Tidligere arbeidserfaring ses bort ifra. Istedenfor vektlegges kulturbygging på arbeidsplassen. Medvind-metoden baserer seg på gjensidig respekt, åpenhet, stolthet rundt egen bakgrunn og uformelle bånd, eksemplifisert gjennom den jevnlige «kaffesamtalen» istedenfor medarbeidersamtaler. Tett oppfølging, mestring og samhold prioriteres. For at tiltaket skal bidra til mestring og yrkestilknytning, prioriteres tildeling av fagbrev, da innenfor bilpleie. Dette er også viktig for at bransjen skal bevege seg fra svart til hvitt arbeid.

Tiltaksdeltakerne hos Møller Medvind kommer ikke via en tiltaksarrangør, men direkte fra NAV. De får selv velge veilederen sin, som skape eierskap til prosessen. Da flere av tiltaksdeltakerne har psykiske plager, har tiltaksdeltakerne tilgang på 10 timer akutt helsehjelp. Tilgangen på helsehjelp vurderes å være nesten like viktig som selve tjenesten.

Siden oppstart i 2018 har 50 av deltakerne fått hele, faste stillinger. Ifølge NAV har det spart samfunnet for omtrent 551 mill. kr.

Møller Medvind Eiendomsservice (renhold) og Møller Medvind Arena (senter) er i oppstartsfasen og baseres på samme metode.

Medvind Utvikling AS kan utvikles i samarbeid med partene i arbeidslivet, NAV og skole. Tanken er et partnerskap som varer i tre år etter ansettelse, med raske tilgjengelige helsetjenester, språkopplæring, «opplæringsrom», økonomisk bistand og ingen arbeidsgiveravgift.

6) Helsefremmende miljø på sosiale medier²

Folkehelseprosjektet i Bergen kommune,

[Program for folkehelsearbeid i kommunene - Helsedirektoratet](#)

Barn og unges psykiske helse er et viktig satsingsområde for folkehelsearbeidet nasjonalt og lokalt. Prosjektet «Helsefremmende miljø på sosiale medier» (2019-2022) er et innovasjonsprosjekt som skal undersøke sammenhengen mellom ungdoms aktivitet på sosiale medier og psykisk helse og trivsel. Folkehelseinstituttet, Høgskulen på Vestlandet og Opplæringsavdelinga ved Vestland fylkeskommune er samarbeidspartnere i prosjektet. Prosjektet utvikler et kunnskapsbasert undervisningsopplegg for elever både i grunnskole og videregående skole der målet er å øke bevissthet og refleksjon rundt livet på sosiale medier og hvordan det henger sammen med psykisk helse og trivsel.

Utgangspunktet for prosjektet er ubalansen mellom den utstrakte bruken av sosiale medier blant ungdom og mangelen på kunnskap om hvordan denne bruken påvirker deres helse, trivsel og livsverden. Prosjektet samarbeider tett med ungdom for å bedre forstå hvordan de har det på sosiale medier, hvordan bruken påvirker deres hverdag, og om det er noe voksne og ungdom sammen kan gjøre for at hverdagen på sosiale medier skal bli enda bra. Prosjektet undersøker også hvilken rolle sosiale medier spiller i skolens arbeid for et bedre læringsmiljø. Dette fordi skolen og sosiale medier er arenaer som kan tenkes å ha stor påvirkning på hverandre.

Prosjektet tar utgangspunkt i sosiale medier som en arena for helsefremmende arbeid som i liten grad er benyttet tidligere. Målet er å utvikle nye kunnskapsbaserte tiltak som inkluderer sosiale medier i det helsefremmende og forebyggende arbeidet i videregående skole. Med utgangspunkt i sosiale medier som ungdommenes nærmiljø, utvikler prosjektet nærmiljøtiltak i samarbeid med elever og lærere. Slik blir sosiale medier hverken en utfordring som skal løses, eller et verktøy for kommunenes helsetjenester, men en felles arena der både ungdom, skolene og kommunen skal skape et mest mulig helsefremmende miljø.

² Skrevet av : Randi Træland Hella Prosjektleder, Program for folkehelse, Seksjon for Velferd.

7) Sammen om barn og unge³

Bergen skal være en trygg og god plass å vokse opp. Likevel er det mange barn, unge og familier som møter på utfordringer og trenger hjelp og støtte på veien, over en kortere eller lengre periode – fra en eller flere tjenester. Vi ønsker at det skal være mulig å få rett hjelp raskt. Det krever at de ulike tjenestene som tilbyr hjelp til barn og unge og familiene deres samarbeider bra, både i forkant slik at det er klart for alle hvem som kan hjelpe med hva – og i den enkelte situasjon.

Gjennom dette prosjektet har Helse Bergen og Bergen kommune jobbet sammen for å bedre samhandlingen mellom tjenestene. Primært er dette gjort ved hjelp av tre ting:

1. *Samle fagfolk på tvers* av tjenester og få dem til å snakke sammen. Se en videosnutt fra dette [her](#).
2. *Implementere verktøy* som bidrar til klarere rolle- og ansvarsdeling mellom tjenestene. Her er det valgt å ta utgangspunkt i syv samhandlingsforløp som er utviklet i Helse Fonna. Det er også lagt inn informasjon om lokale tjenester og det regionale samarbeidet på Bergen kommune side sider, [her](#).
3. Sikre at det finnes *strukturer for samhandling* på ledernivå i alle byområder. Dette har munnet ut i en anbefaling om faste møtepunkter på ledernivå i hvert byområde med samhandling på agendaen.

Prosjektet er en del av en regional satsing i Helse Vest, med utgangspunkt i prosjektet «Barn og unges helsetjeneste», men har konsentrert seg om Bergen kommune sitt opptaksområde. En rekke ulike tjenester fra flere etater i kommunen og fra Helse Bergen har bidratt i prosjektet. Prosjektet avsluttes i februar 2022, men Bergen kommune vil delta inn i en regional gruppe i fortsettelsen – som sammen skal forvalte og videreutvikle «Barn og unges helsetjeneste».

8) NAV Human

Innovasjonspartnerskap med varighet 3 år fra oktober 2021.

Prosjektet er eid av NAV Vestland og finansiert av Innovasjon Norge med kr. 12 500 000,-

³ Skrevet av: Birgit Frantzen, Psykologspesialist, Etat for barn og familie, Kunnskapssenteret.

Prosjektet skal gjennomføres i Region Vest -NAV Øygarden og NAV Askøy, med deltakende ressurser fra NAV Vestland og Arbeids og velferdsdirektoratet i ulike ressursgrupper.

Bakgrunn

Ungt utenforskap er en stor samfunnsutfordring i dag og vil være det i årene som kommer. Ungt utenforskap har store konsekvenser for den enkelte som står utenfor, og for samfunnet som helhet. Myndighetene nasjonalt har over tid satt søkelys på innsats for å redusere ungt utenforskap. NAV skal bidra til at ungdom inkluderes i samfunns- og arbeidsliv. For å nå dette målet benytter NAV kontorene ulike metoder for å følge opp ungdommen.

Gruppeoppfølging av ungdom blir gjennomført over hele landet, på ulike måter. Mange kontor har funnet løsninger som de opplever fungerer godt. Det er imidlertid ingen enhetlig metodikk som ligger til grunn for utviklingen av gruppetiltak i NAV.

NAV ser derfor behov for å utvikle en metodikk som er skalerbar, og som i større grad legger til rette for bruk av digitale verktøy og mulighet for digital kommunikasjon som supplement i gruppeoppfølging.

Behovet

For å kunne treffe ungdommene der de er, ved oppstart av oppfølgingsløpet er det behov for en møteplass med en helhetlig tilnærming til menneskene, og som fremmer ønske og motivasjon for deltakelse. Dette må være en møteplass som gir rom for vekst, og som ungdommene opplever at de kan mestre, uten en spesifikk bakgrunnskunnskap.

Gjennom innovasjonspartnerskapet ønsker NAV å få utviklet:

- En helhetlig metodikk for gruppeoppfølging, med tilhørende digitale verktøy
- En løsning som bidrar til å øke ungdommens relasjonelle kompetanse
- En løsning som legger til rette for at ungdommen får kartlagt sine ressurser, og får omdannet disse til faktisk handling, mot inkludering i arbeid eller skole.
- En løsning som er enkel å ta i bruk både for ungdommen og NAV veiledere.
- En løsning som setter hele mennesket, med dets ressurser og muligheter i fokus.

9) Lærekandidatordningen i Viken

Om lærekandidatordningen generelt :

Lærekandidatordningen er et individuelt rettet formelt opplæringsløp som gir dokumentasjon for gjennomført og bestått opplæring i form av et kompetansebevis. Det utarbeides en individuell opplæringsplan med et utdrag av kompetansemål eller utvalgte fag tilpasset den enkelte. Målgruppen for opplæringsordningen er unge og voksne som på grunn av ulike kognitive utfordringer ikke sikter seg inn på å fullføre en fagutdanning med fag/svennebrev, men kan fungere i arbeidslivet med mer begrensende oppgaver.

Analyser fra NIFU sin evaluering av lærekandidatordningen viser at:

- 74 (4,2%) av i alt 1753 lærekandidater fra kullene i 2010-2012 var registrert som ordinær elev eller lærling etter at de avsluttet tiden som lærekandidat
- 26 av disse 74 personene fullført og bestått videregående opplæring: To har fullført og bestått påbygning til generell studiekompetanse, ni har bestått yrkesfaglig Vg2, og 15 har tatt fagbrev.

Ut fra disse tallene konkluderer NIFU med at de fleste som har vært lærekandidater i den gitte perioden sannsynligvis har valgt en opplæring som har vært riktig ut fra deres forutsetninger. (Utdanningsdirektoratet)

Markussen viser i rapporten den store variasjonen mellom regionene i bruken av opplæringsordningen: «I Østfold er det 320 lærekandidater. De utgjør 13 prosent av summen av lærlinger og lærekandidater i fylket. I Oslo er det 37 lærekandidater. De utgjør 1,6 prosent av summen av lærlinger og lærekandidater. Disse to fylkeskommunene representerer ytterpunktene når det gjelder lærekandidatordningens omfang. Her illustreres med all tydelighet den store variasjonen i bruken av ordningen.»

Østfoldmodellen innebærer at elever med særlige behov, kan få grunnleggende kompetanse innenfor de ordinære fagplanene i et bestemt fag gjennom lærekandidatordningen. To år med teori i videregående skole og to år som lærekandidater i bedrift. Kunnskapsmålene tilpasses den enkelte elevs forutsetninger. Fagplaner, opplæringsplaner og andre administrative forhold blir ivaretatt gjennom et eget opplæringskontor for vekst- og arbeidsinkluderingsbedrifter. De fleste elever med utviklingshemning eller andre særlige behov har ofte hatt utfordrende skoleløp og lærer ofte best gjennom praktisk spesialundervisningen *i bedrift*. Etter Østfoldmodellen får bedriftene tilsvarende betalt for spesialundervisning i bedrift som satsene for tilrettelagt arbeid. Driften av opplæringskontoret dekkes av de ordinære statlige tilskudd for lærlinger. Statens tilskudd til spesialundervisning brukes i bedrift istedenfor i skolen. Ordningen øker dermed ikke kostnadene.

Lærekandidatordningen for elever med særlige behov slik den er organisert og finansiert i Østfold, kan gjøres til en *nasjonal modell*.

10) Senter for jobbmestring

Senter for jobbmestring er et tiltak i NAV som skal hindre at personer med lettere psykiske lidelser faller ut av arbeidsmarkedet, og hjelpe dem som står på utsiden inn i jobb. Tiltaket er et lavterskeltilbud, som kombinerer kognitiv veiledning og prinsipper fra arbeidsrehabiliteringsmodellen «Individual Placement and Support» (IPS). Senter for jobbmestring startet som et forsøk i forbindelse med Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) og har eksistert siden 2008. I dag finnes SFJ i seks fylker i landet.

SFJ var første NAV-tiltak evaluert gjennom randomisert-kontrollert forskningsdesign (RCT-studie, UNI Research). 1193 personer var inkludert på landsbasis og studiet viste at tiltaket hadde signifikant gode resultater sammenlignet med kontrollgruppen:

Resultat:

- Høyere arbeidsdeltakelse ved 12 måneders oppfølging
- Mer positiv helseutvikling enn kontrollgruppe
- Effekt holdt seg ved ny oppfølging ved 18 måneder (Norce, 2014)
- Hos de med langvarig utenforskap holdt også effekten seg også etter 4 år (Norce, 2018)

Målgruppen er personer med lett til moderat angst/depresjon og som står i fare for å falle ut eller allerede er utenfor arbeidsmarkedet. Metodikken består ikke av behandling, men arbeidsrettet oppfølging med bruk av metodikk fra NAV og helse. Man henvises fra NAV lokal eller fastlege, evt selvhenvising. Teamet som følger opp bruker består av en jobbspesialist som gir jobbstøtte samt terapeut, som tilbyr kognitive jobbmestringssamtaler (5-15 timer).

Hvorfor virker SFJ?

- Høy kompetanse om arbeid og psykisk helse - med samarbeid jobbspesialist og terapeut
- Samlokalisering sikrer reell integrering og parallellitet - «en dør»
- Forankret i NAV
- Fokus på arbeid og mestring
- Følger IPS-prinsippene ; jevnlig målinger fra eksterne observatører

Veien videre for tiltaket:

Med de gode resultatene var det meningen at SFJ skulle bygges ut og spres til alle fylker i landet. Dette ble ikke prioritert av forrige regjering. Tiltaket finnes derfor kun i begrenset omfang i seks fylker, men spredningspotensialet er stort dersom det avsettes midler. I tillegg er det planlagt et forsøk med Senter for skolemestring i Moss, med oppstart i 2022, som skal bygge på modellen for SFJ, men knyttes til utdanning.

11) Vi inkluderer!

Vi inkluderer! er et samarbeid mellom NAV og de sentrale partene i arbeidslivet. Prosjektet skal bidra til at flere utenfor arbeidslivet kommer i lønnet arbeid gjennom et tettere og bedre samarbeid mellom inkluderingsvillige virksomheter, NAV og NAVs tiltaksleverandører.

Vi inkluderer! er innrettet som et pilotprosjekt i tre fylker; Trøndelag, Vestland og Oslo. Hensikten har vært å utvikle og teste ut én felles inkluderingsmodell som kan benyttes i samarbeidet med inkluderingsvillige virksomheter fra hele arbeidslivet, både offentlige og private virksomheter. Inkluderingsmodellen er basert på gode erfaringer fra tidligere inkluderingsarbeid i ulike sektorer. Prosjektet skal gi erfaringer som kan benyttes i det videre inkluderingsarbeidet nasjonalt.

Prosjektet ble startet i 2019 og hadde opprinnelig en varighet på to år, men er blitt forlenget (foreløpig ut 2022). Prosjektet skal gjennom et godt samarbeid mellom NAV, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene bidra til at flere fra inkluderingsdugnadens målgruppe kommer i lønnet arbeid gjennom systematisk og langsiktig samhandling mellom NAV og arbeidsgivere ved å:

- rekruttere/ansette
- kvalifisere/gi kvalifiserende arbeidstrening basert på arbeidsgivers behov
- gi helhetlige og koordinerte tjenester fra NAV og NAVs leverandører til arbeidsgivere
- bygge på lærdom fra tidligere inkluderingsprosjekter
- sikre bedre tilgang til stillinger i markedet - dekke arbeidsgivers rekrutteringsbehov
- sikre bedre match og formidling av arbeidssøkere
- redusere arbeidsgivers risiko ved aktiv bruk av NAV sine tiltak og virkemidler
- øke NAV og NAV sine leverandørers kunnskap om arbeidslivet og arbeidsgivers behov ved inkludering, både private og offentlige virksomheter

- øke kunnskapen om tilretteleggings- og inkluderingsmuligheter

Det tegnes avtaler mellom NAV og aktuelle virksomheter. Virksomhetene i Vi Inkluderer får fast kontaktperson som skal koordinere kontakten med NAV og andre tiltaksleverandører og være en døråpner. Kontaktpersonen skal kjenne bedriftens behov og ha jevnlig kontakt uavhengig av bemanningsbehov, samt bistå virksomheten ved utlysning av stillinger.

Prosessmetodikken i Vi inkluderer kan oppsummeres slik:



Kartlegging:

- Ved avtaleinngåelse inviteres tillitsvalgte inn.
- Møtene initieres av kontaktperson i Vi inkluderer!
- Avdekke behov for fremtidig arbeidskraft, ansettelsesmulighet og kompetansebehov.
- Kartlegge virksomhetens inkluderingskompetanse.
- Avtaler videre prosess i virksomheten.

Kandidatsøk:

- Stillinger deles med nettverket i Vi inkluderer!
- Kandidatsøk baserer seg på arbeidsgivers behov.
- Kontaktperson presenterer aktuelle kandidater til arbeidsgiver.
- Veileder følger opp kandidatene i bedrift.

Kvalifisering ved behov:

- Virksomhetene er premissleverandør for samarbeidet.
- Kontaktperson har ansvaret for å sikre at aktuelle kandidater presenteres for arbeidsgiver.
- Virksomhetene velger selv ut aktuell kandidat for deltakelse.
- Intensjonene og rammene for kvalifiseringsløpet må være tydelig avklart og uttalt ved oppstart.

- Fullført kvalifiseringsløp skal føre til en dokumentering i form av læringsmål/sertifisering/utdanning.
- Kvalifiseringsløp kan avtales for grupper og/eller individ.
- I kvalifiseringsløp kan det arrangeres møter med andre aktuelle arbeidsgivere parallelt i løpet.

Avslutning/ansettelse:

- Før ansettelse vurderes bruk av relevante virkemidler.
- Ansettelser skal følge ordinære rettigheter og plikter i arbeidslivet.
- Kvalifiseringsløp avsluttes med dokumentasjon av de definerte læringsmålene.
- Kontaktperson følger opp bedriften videre.

Oslo Economics har foretatt en prosessevaluering av prosjektet (2021).

Rapporten oppsummerer at det er for tidlig å si noe om resultater, men at det er sannsynlig at metodikken har potensiale for å få flere i målgruppen i arbeid, dersom NAV klarer å implementere modellen, følge prinsippene og følge opp virksomhetene tettere.

Det skal utlyses et nytt forskningsoppdrag i 2022.