



Nord-Trøndelag fylkeskommune



SØR-TRØNDELAG  
FYLKESKOMMUNE



INTERREG  
www.interreg-avertge-norge.com



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska regionala utvecklingsfonden

LÄNSSTYRELSEN I JÄMTLANDS LÄN	
INK	2012 -12- 06
W30441-33-12	

STAVNE  
AK KF

SPINN-PROSJEKTET

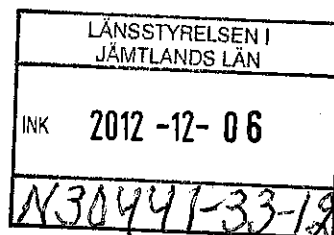


**stavne**  
Arbeid og Kompetanse KF

OCN-metodikken - egnet for arbeidsrettede tiltak? | Jannike Vik

## Innhold

1. Oppsummering .....	2
2. Bakgrunn for prosjektet.....	2
2.1 Kostnader.....	3
3. Prosjektbeskrivelse, målgruppe, resultat samt effekter.....	4
3.1 Prosjektbeskrivelse .....	4
3.2 Målgruppe.....	6
3.3 Resultater.....	6
4. Konklusjon og veien videre.....	7



## 1. Oppsummering

Initieringsprosjekt SPINN satte som mål å *utrede mulighetene for å implementere og videreutvikle metoden Open College Network (OCN) innenfor organisasjonen Stavne AK KF, og knytte OCN-metoden opp mot allerede eksisterende fagopplæringsordninger i Norge.*

OCN har sin opprinnelse i Storbritannia og benyttes i flere europeiske land, deriblant Sverige. OCN dreier seg kort sagt om tilrettelegging, anerkjennelse, kvalitetssikring og dokumentasjon av ikke-formelle opplæringsløp. Det er så langt ikke i alminnelig bruk i Norge, og Stavne ønsket gjennom initieringsprosjektet også å se på bakgrunnen til dette.

**Aktiviteter** i prosjektperioden har bestått av faglig oppdatering ved hjelp av nettverk, internett og tilgjengelige fagdokumenter. Det har også vært besøk til potensielle samarbeidspartnere i Stjørdal og Sundsvall, for å informere om og promotere konseptet, og utveksle erfaringer og få faglig påfyll. Avslutningsvis hadde prosjektgruppa evalueringsmøte for å bestemme veien videre.

Et **Resultatmål** ved endt prosjektperiode var som nevnt ovenfor å øke kunnskap om OCN, som metodikk i aktiv bruk. Dette kan sies å være oppnådd gjennom informasjonsinnhenting, dokumentgjennomgang og ikke minst studiebesøk til Sundsvalls kommune i Midt-Sverige. Videre skulle vi ha bedre kjennskap til fagopplæringsordninger i Norge, og hvilke muligheter som finnes for samarbeid med aktuelle instanser på dette området. Underveis i prosjektet har det vært mest fokus på OCN, og mindre på norske ordninger. Det har samtidig vist seg vanskelig å få avtalt informasjonsmøte med rette vedkommende innenfor prosjektperioden.

**Kostnader** i prosjektet har vært frikjøp av stillingsressurser i hhv 20 % (40 % i 2 mdr) for prosjektleder, og prosjektmedarbeider/ arbeids og styringsgruppe i inntil 5 %. Det har vært reiseutgifter Trondheim - Sundsvall t/r for prosjektleder, samt at prosjektgruppa på 4 brukte en arbeidsdag for å dra til Stjørdal og promotere og informere om SPINN ovenfor aktuelle samarbeidspartnere. I tillegg kommer driftskostnader. For spesifisering se egen oversiktstabell under prosjektets bakgrunn pkt. 2.

## 2. Bakgrunn for prosjektet

**Stavne Arbeid og Kompetanse KF** er en etablert arbeidsmarkedsbedrift som driver forskjellige arbeidsrettede tiltak ovenfor en stor og uensartet deltagerportefølje. Deltagerne har forskjellige livsutfordringer som gjør at de står utenfor arbeidslivet for en kortere eller lengre periode. Stavne eies av Trondheim kommune, og er tiltaksarrangør for NAV. Vi driver også prosjekter på oppdrag fra Helse og sosialdepartementet. Stavne ønsker å være i front i fagutvikling, og aktive i å forbedre og profesjonalisere tiltakene våre.

Gjennom deltakelse i arbeidsrettede tiltak, i form av arbeidstrening i intern eller ekstern virksomhet, kan man opparbeide seg det vi kaller ikke-formell og uformell kompetanse. Slik kompetanse kjennetegnes ved at den foregår utenfor det formelle utdanningsapparatet. Den har allikevel verdi, både for den enkelte deltaker og for næringslivet. Samfunnet som helhet vinner også på at folk har kompetanse innenfor forskjellige felt, og kan fylle arbeidstakerrollen på en god måte.

For at slik ikke-formell kompetanse skal bli anerkjent, trenger man å jobbe metodisk. Det må avdekkes hvilke kunnskaper og ferdigheter som etterspørres i arbeidslivet, og man må bli enige om på hvilken måte deltakere kan oppnå denne kompetansen. Videre må man ha gode kartleggingsverktøy for å kunne opprettholde progresjon i læringsprosessen, og kvalitetssikre arbeidet underveis. Den ikke-formelle opplæringen skal munne ut i godkjent kompetansebevis. Stavne har fått kjennskap til OCN-metodikken gjennom organisasjonen Urkraft, hvor leder Stig Bäckman er en aktiv pådriver og formidler av OCN. Vi ønsket med bakgrunn i det ovennevnte å *utrede mulighetene for å implementere og videreutvikle metoden Open College Network (OCN) innenfor organisasjonen Stavne AK KF*. For å lære mer om OCN, var det både naturlig og nødvendig å henvende seg til svenske organisasjoner og etater med relevant erfaring. Videre ble det også naturlig å kanalisere dette prosjektarbeidet gjennom Interreg-samarbeidet.

## 2.1 Kostnader

SPINN-prosjektet fikk tilsagn på tilskudd inntil kr.40.000,- NOK fra Interreg Sverige – Norge 2007-2013 Delområde Nordens Grønne Belte, i tilsagnsbrev av 06.06.12. Kostnadene i prosjektet beløper seg som følgende:

### Kostnadsoversikt:

Utgiftstype	Månedslønn* Månedlig utgift NOK	Grad	Antall	Sum kostnad NOK
Frikjøp arbeidstid prosjektleder	36000*	20 %	4 mdr	28800
Frikjøp prosjektmedarbeidere	50000*	5 %	4 mdr	10000
Reiseutgifter, overnatting + diett Trondheim-Sundsvall	---	100 %	X 1	8536
Reiseutgifter + diett* Trondheim- Stjørdal	---	100 km x kr. 3.95 Kr.190 pr pers*	X 4*	395 760
Leie kontor/ møterom	5000	25 %	X 4	5000
Diverse forbruksmateriell	1250	100 %	X 4	5000
<b>Totalt</b>				<b>58491</b>

### 3. Prosjektbeskrivelse, målgruppe, resultat samt effekter

#### 3.1 Prosjektbeskrivelse

Prosjektet hadde oppstartsdato 01.06.12, men kom av forskjellige grunner ikke i gang før 08.08.12. Det ble satt av to arbeidsdager (40 %) for prosjektleder hver uke til å jobbe med SPINN-prosjektet. Prosjektleder disponerte eget kontor disse dagene. Arbeidstiden ble benyttet til dokumentstudier og skrivearbeid, forespørsler om, og opprettelse av kontakt med, potensielle samarbeidspartnere, planlegging og gjennomføring av samarbeidsmøte/ studiebesøk til Sundsvall, møter i arbeidsgruppa og med arbeidsmarkedsbedriften Fides og Aglo videregående skole i Nord-Trøndelag, samt evalueringsmøte og utarbeidelse av filmsnutt fra prosjektet.

Det ble brukt mye tid i oppstarten på å komme i kontakt med aktuelle samarbeidspartnere i Sverige. Grunnet omorganiseringer i Østersunds kommune, hadde ikke de påtenkt involverte muligheter til å stille opp i første omgang, men sa seg positive til å delta i et eventuelt senere prosjektsamarbeid rundt OCN. Det kom raskt tilbakemeldinger fra Sundsvall, og prosjektleder dro dit 20.-21. september på samarbeidsmøte. I utgangspunktet var det planlagt besøk til Sundsvall i begynnelsen av september. Mye av prosjektets innhold og fremdrift baserte seg på dette møtet, hvor man skulle innhente erfaringer fra praktisk bruk av OCN, og se på mulighetene for videre samarbeid rundt et eventuelt småprosjekt i regi av Interreg. Grunnet uforutsette omstendigheter ble det altså noe forsinket i fht fremdriftsplan, men var allikevel utbytterikt med tanke på ny kunnskap om OCN og de erfaringene som ble delt.

**Sundsvalls kommune** eier enhetene FAVI og NAVI, som driver med arbeidsrettede tiltak for alle arbeidsledige i kommunen, med rundt 100 000 innbyggere. Deltakerne blir ofte henvist fra Arbetsformidlingen, men ikke gjennomgående. Målgruppa består av personer med tidligere erfaringer fra rus, krim, langtids arbeidsledige og – sykemeldte, samt innvandrere og frafallselever. Det er mye psykisk helseproblematikk, med vekt på hyperkinetiske forstyrrelser som ADHD, Asperger og Tourettes syndrom. Det er mange likhetstrekk mellom deltakerne på Stavne og i FAVI/ NAVI. Det er derfor grunn til å anta at det er gode muligheter for kunnskapsutveksling og gjensidig kompetanseheving.

Sundsvalls kommune ved FAVI ansatte OCN-ekspert, Mari Marell, i 2006. Marell har deltatt i tre større EU-prosjekter for å innføre OCN som metode i Sundsvallsområdet. OCN er nå tatt i bruk av flere kommunale enheter i regionen, og innført i 11 bransjer innen næringslivet i Midt-Sverige. De aktørene som delte sine erfaringer med å jobbe etter OCN-metodikken, virket samstemte i at dette er nyttig, og en vinn-vinn-situasjon. Deltakerne opplever det som verdifullt å jobbe mer konkret mot å nå egne mål – prosessen blir tydeliggjort gjennom kartleggingsverktøy og møter underveis. De opplever at deres innsats blir sett og anerkjent, og dette øker både selvtillit og arbeidsglede. OCN er ikke begrenset i varighet, man kan bruke den tiden som trengs for å nå de målene man har satt seg.

Fra arbeidsgiversiden bidro Katrin fra Erikshjelpen (tilsvarende Fretex i Norge) med sine erfaringer. Katrin har mange år bak seg i næringslivet og innen butikkarbeid. Nå driver hun en secondhandbutikk på et stort kjøpesenter i utkanten av Sundsvall. Butikken er arbeidstreningsarena for 20 deltakere. Katrin forteller at hun var skeptisk i utgangspunktet da butikken sa "ja" til å innføre OCN i 2011. Hun fryktet det kom til å medføre mye ekstraarbeid, og ble derfor positivt overrasket da hun skjønnte at de allerede jobbet etter en tankegang som var veldig lik OCN. For å sikre nødvendig opplæring av deltakerne hadde Katrin utarbeidet en perm med avkryssing for de fleste oppgavene innen butikkarbeid. Hun hadde dermed et godt utgangspunkt for å videreutvikle og kvalitetssikre dette verktøyet, i samsvar med innføring av OCN.

Det er utarbeidet skriftlige veiledere med fagspesifikk tilnærming for alle de 11 bransjene innen OCN i Midt-Sverige. I tillegg til disse kommer veiledere spesifikt for sosial kompetanse. Spesielt innen dette området er det stor forskjell på formell og ikke—formell opplæring. I arbeidslivet hjelper det lite med gode karakterer hvis du ikke kjenner de sosiale spillereglene. Veilederne inneholder konkrete spørsmålsstillinger og områder man skal (øve seg på) mestre. Veilederne består av moduler, og man trenger ikke nødvendigvis alle for å få godkjenningen.

Generelt kan man si at OCN ikke er spesielt arbeidskrevende metodikk dersom det innlemmes i daglig arbeid. Samtidig er det svært viktig at det forankres i styring og ledelse. Det handler om å gjøre det man ellers skulle ha gjort innenfor arbeidsmarkedstiltak, men på en grundigere måte. Kvalitetssikring i alle ledd er fundamentalt. "Panelene" er nødvendige forutsetninger for å sikre kvaliteten og gjennomføringen. Man trenger 1) forankringspanel med bransjekunnskap, samt opplæringsinstitusjoner. Forankringspanelet utarbeider punktene som skal være med i veilederne. Hva som er viktig når man skal jobbe i butikk eller innen renhold, for eksempel. Det er helt nødvendig at disse punktene/ kravene/ målene må være forankret av dem som senere skal godkjenne deltakerne. Videre har man 2) internpanel, og 3) eksternpanel. Begge panelene vurderer opplæringen som er gitt, før det kommer til en eventuell godkjenning av deltakeren/ kandidaten.

OCN fortrenger altså ikke annen metodikk, men gir et rammeverk å utøve allerede eksisterende metodebruk innenfor. At det har forankring i paneler, skaper verdi og retning, og man får et bevis som betyr noe og kan benyttes i flere sammenhenger. Et OCN-bevis har gyldighet også utenfor landets grenser, da det følger EU-standarder. OCN tar deltakerne på alvor, og er samtidig i trå med krav og forventinger fra arbeidslivet.

Som ledd i prosjektet SPINN, skulle vi også se etter mulige samarbeidspartnere i Nord-Trøndelag. Det ble derfor tatt kontakt med arbeidsmarkedsbedriften **Fides** i Stjørdal. Fides er en arbeidsmarkedsbedrift som ligner på Stavne AK KF, med mange av de samme erfaringene fra deltakerrelatert arbeid. Fides er positive til å delta i et eventuelt videre prosjektsamarbeid rundt OCN. Stavne, ved prosjektgruppa, besøkte også Aglo videregående

Her ble det skissert ulike typer opplæringsløp som kan være aktuelle opp mot deler av Stavnes målgruppe. Noe er allerede kjent og delvis i bruk, mens andre ordninger kan det være interessant å se på videre. Det finnes 185 ulike fagbrev i det norske opplæringssystemet. Veien mot et fagbrev kan tilpasses den enkeltes behov og erfaringsbakgrunn. Denne kan kartlegges gjennom eksempelvis en realkompetansevurdering. For Stavnes deltakere kan et opplegg gjennom Lærekandidatordningen være mest aktuell. Lærekandidatordningen er også den som likner mest på OCN. Den består av modulbasert opplæring innen et fag, og har dermed færre enheter eller krav. Opplæringen skal lede frem til et fagbrev.

#### **4. Konklusjon og veien videre**

Vi har fått mye nyttig informasjon og fagkunnskap i løpet av prosjektperioden. Når det gjelder OCN-metodikken og mulighetene for å tilpasse denne til norske forhold, er man fortsatt i startgropa. Attføringsbedriftene har igangsatt et større prosjekt i høst, hvor OCN er et hovedelement. Utfordringene går på å få nasjonalt gjennomslag for en «ny» metodikk som OCN, når fagopplæringa står såpass sterkt, er så godt utbygd og forankret som i det norske utdanningssystemet. For Stavne sin del ser vi nytten av å benytte allerede eksisterende ordninger i større grad enn før prosjektets start. Vi har en etablert kontakt med opplæringsenhetene som vi ønsker å bygge videre på.

Samtidig ser vi at det er en økende interesse for, og nysgjerrighet på OCN innen attføringsfaglig arbeid, jamfør Attføringsbedriftenes nystartede prosjekt. Det er derfor ingen grunn til å «lukke døra» for denne metodikken, som på sikt vil kunne være et velegnet supplement til fagopplæringa slik den fungerer i dag. Vi har derfor meldt interesse for å bidra i Attføringsbedriftenes videre satsing på OCN. Det er viktig med gjennomslagskraft skal man få gehør for nye arbeidsmetoder og nytenkning. Implementering av OCN-metodikken i Norge er nok et i overkant ambisiøst mål for en enkelt attføringsbedrift. Å stå som hovedaktør for et småprosjekt via Interreg, slik vi så for oss i utgangspunktet, er derfor noe i må avvente. Men ideene SPINNER videre!

Trondheim, 30.11.12

Jannike Vik  
Jannike Vik

Hrönn Thorisdóttir  
Hrönn Thorisdóttir

Kjetil Røttereng  
Kjetil Røttereng

Anita Hanebo  
Anita Hanebo