



KS KONSULENT

Noe av verdien – vi får felles forståelse for hva som er alles utfordringer – se den andres perspektiv. Også forstå beveggrunnene for de andre sine tiltak og tolkninger. De arenaene som er skapt for å forstå hverandres kulturer har vært viktig.

Evaluering, Kompetanse- forum Østfold, fase 1

Jo Fiske og Hanne Kjensli KS-Konsulent

Evaluering Kompetanseforum Østfold fase 1

Innhold

Innledning.....	1
Bakgrunn	1
Arbeidsform:.....	2
Kompetanseforum Østfold.....	2
Hva har bidratt til bedre samhandling	3
Personlige kvalifikasjoner til prosjektleder:	3
Nye relasjoner og økt kvalitet på eksisterende relasjoner.....	4
Se fellestrekk i hverandres oppdrag.....	4
Struktur og organisering.....	5
Tillit alle veier.	5
Mandat til oppdraget	6
De private og offentlige aktørene opplever at de er likeverdige.....	6
Felles ansvar for samfunnsoppdraget	6
Felles oppleves av utfordringsbildet og kulturell kontekst	6
Informasjonsflyt	7
Hva er mulige forbedringspunkter framover	7
Hvilke forutsetninger som må være på plass.....	7
Hvordan arbeidet skal foregå.....	8
Hvem som skal være involvert	9
En oppsummering av gode råd for neste fase	10

Innledning

Bakgrunn

Elena Rosnes, prosjektleder for Kompetanseforum Østfold, tok kontakt med KS- konsulent for å be om en evaluering av det treårige prosjektet. Fra 1.1.2020 skal prosjektet over i en ny fase. Det var et behov for å få kunnskap om hva som her vært suksessfaktorene så langt og hva som blir viktig framover med tanke på:

- hvordan arbeidet skal foregå
- hvem som skal være involvert
- hvilke forutsetninger som må være på plass

for at neste fase skal få best mulig effekt sett opp mot mål og mandat.

Arbeidsform:

KS – konsulent ved Jo Fiske og Hanne Kjensli har snakket med flest mulig av de som har vært involvert. Vi har gjennomført semistrukturerte intervjuer enten med enkeltpersoner eller i grupper på 5 – 6 personer. I semistrukturerte intervjuer har vi en åpen og vid inngang. Deretter går vi i dybden på det som kommer fram og ser etter momenter som vil være viktig for prosjektets neste steg. KS – Konsulent utarbeidet en spørsmålsliste som utgangspunkt for oppfølgingsspørsmålene.

Underveis i rapporten har vi rammet inn noen sitater fra intervjuene, dette for å understreke poeng som er kommet fram.

I oppsummeringen presenterer vi først en beskrivelse av det vi har oppfattet som suksesskriterier så langt. Deretter en oppsummering av forbedringspunkter med noen mulige løsninger for neste fase.

Kompetanseforum Østfold

Kompetanseforum Østfold, KF, er en regional samarbeidsarena for Østfold. Intensjonen er å sikre en systematisk dialog mellom blant annet fylkeskommunale, kommunale og statlige sektorer, høyskoler, fagskoler, partene i arbeidslivet, næringsliv, frivillighet og ideelle organisasjoner og andre med interesse for kompetanse i østfoldsamfunnet. Dialogen skal ha fokus på regional kompetansepolitikk.

Kompetanseforum er organisert med en styringsgruppe, en koordineringsgruppe og fire kompetansegrupper. Styringsgruppen gir strategisk retning og følger opp målene. I styringsgruppa sitter:

- Håkon Johnsen, fylkesdirektør regionalutviklingsavdeling Østfold fylkeskommune
- Solveig Olsen, fylkesdirektør opplæringsavdeling Østfold fylkeskommune
- Lise Westly, direktør NAV Øst-Viken
- Nina Solli, regiondirektør NHO Viken Oslo
- Ulf Lervik, distriktssekretær LO Østfold
- Signe Pape, regiondirektør KS Akershus og Østfold
- Annette Weberg Dahl, prorektor Høgskolen i Østfold
- Nina Saxrud, direktør Fylkesmannen i Oslo og Viken

Regionalutviklingsavdelingen i Østfold fylkeskommune ved koordinatoren Elena Rosnes har ansvar for å lede koordineringsgruppa. Der deltar:

- Anne Wold, næringssjef, regionalutviklingsavdeling Østfold fylkeskommune
- Erik Bråthen, skolesjef, opplæringsavdeling Østfold fylkeskommune (før aug.2019)
- Hege Aatangen, avdelingsleder NAV Øst-Viken (før okt. 2019)
- Katrine Nikolaisen, KS Akershus og Østfold
- Morten Skaug, leder for HIØ Videre, Høgskolen i Østfold
- Gitte Hovin, leder Karrieresenter Østfold
- Vegard Finnes, ungdomssekretær LO Østfold

Kompetansegruppene skal være operative og utvikle og arbeide med tiltakene som gruppa til enhver tid har bestemt seg for. Kompetansegruppene ledes av ansatte i fylkeskommunen.

Noen kompetansegrupper har organisert seg med mindre adhoc-grupper som har jobbet med et konkret tiltak. Mandatet som er beskrevet nedenfor har vært ledende for alle gruppene.

Mandat for kompetanseforum Østfold:

1. Skal bidra til bedre informasjonsflyt og kontinuerlig kunnskapsdeling mellom regionale utdannings- og arbeidslivsaktører
2. Skal innhente og forsøke å vurdere regional arbeidsmarkedskunnskap og kompetansebehov
3. Skal samordne regionale nettverk mellom utdanning og næring
4. Skal stimulere til bedre samordning på tvers av avdelinger i Østfold fylkeskommune
5. Skal indentifisere og bryte ned barrierer, som er hindringer til helhetlig tilnærming
6. Skal bidra i arbeidet rettet mot spesielle utfordringer bl.a. for:
 - Økning av relevans både i fag- og yrkesutdanningen, fagskoleutdanningen, høyskoler og universiteter
 - Økning av antall læreplasser
 - Styrke tilbud og tilgang til målrettet etter- og videreutdanning
 - Styrke integrering

(hentet fra <https://www.kompetanseforum.no/kompetanseforum/aktuelt/>)

Hva har bidratt til bedre samhandling

Et viktig mål med denne rapporten var å finne ut om det har blitt bedre samhandling mellom aktørene i kompetanseforumet, og dersom det har skjedd, hvilke faktorer har bidratt til bedre samhandling. I intervjuene har det vært relativt lett å kartlegge suksesskriteriene for det man faktisk har lykkes med. Og det er en relativt enstemmig fortelling om at samhandlingen har blitt bedre. Det er veldig mange organisasjoner involvert men det er ulike opplevelser av behov for samhandling, ulike opplevelser av nytte av samhandlingen og ulike opplevelser av effekten av samhandlingen. Vi har forsøkt å lete etter det som er felles og som flest av de involverte partene er enige om. **Nedenfor beskriver vi fellestrekkene.**

Personlige kvalifikasjoner til prosjektleder:

I alle intervjuene løftes prosjektleders kvalifikasjoner, rolleforståelse og innsats fram som en viktig suksessfaktor. Viktigheten av at én person holder fast i mål og struktur og har Kompetanseforum Østfold som sin viktigste oppgave, beskrives på flere måter. Prosjektleder beskrives som en person som er ambisiøs og har ambisjoner på vegne av prosjektet.

Prosjektleder har et stort nettverk som kommer Kompetanseforum Østfold til gode. Det er mange som nevner det og peker på tidligere jobber hun har hatt som har bidratt til å bygge ut nettverket. Hun beskrives av flere som en person som evner å ta initiativ og til å utfordre personer hun kjenner eller kjenner til. Hun skaffet seg også raskt oversikt over hele feltet og fikk identifisert alle aktørene og samhandlingsarenaer som finnes. Dette har hun synliggjort overfor deltakere i prosjektet og dermed åpnet opp for bedre samarbeid også på de allerede etablerte arenaene.

Prosjektleder har pedagogisk utdanning og i flere samtaler ble denne kompetanse løftet fram som et viktig kriterium for de faktiske positive endringene. Det samme har hennes evne til å samle ulike mennesker rundt et bord for et felles mål og skape motivasjon for arbeidet. Prosjektleder beskrives som en som forstår relasjoner og gode relasjoners betydning for god samhandling.

Helt avhengig av at en person drar i alle trådene. Prosjektleder har vært helt avgjørende

Sist men ikke minst så er det flere som peker på prosjektleders evne til å stå i uoversiktlige endringsprosesser over tid. Dette prosjektet kjennetegnes på flere måter av at veien blir til mens man går – båten bygges mens man seiler, og samtidig har det vært en rimelig stø kurs mot målet.

Nye relasjoner og økt kvalitet på eksisterende relasjoner

Et resultat som løftes fram av svært mange er de nye relasjonene som har oppstått og relasjoner som har blitt forsterket. De nye relasjonene som har oppstått er blant annet mellom næringsliv og offentlige instanser. Relasjonene gjør det mulig å få oversikt over det som foregår på kompetansefeltet. Arbeidsliv og utdanning får bedre kjennskap til hverandre og er bedre informert om hverandres arbeid, kompetanser, mål og strategier. Kvaliteten på relasjonene som er etablert eller forsterket har gjort det lettere for alle partene å ta kontakt med hverandre. Det er blitt en lavere terskel for å dele informasjon og kunnskap og for å be om hjelp eller bidrag til egne aktiviteter. NAV nevnes av mange som en viktig bidragsyter for den relasjonelle kvaliteten som er opparbeidet i tillegg til prosjektleder. De har vært dyktige på å bruke relasjonene til det beste for kompetansefeltet ved å tilby og be om hjelp fra andre parter.

Relasjoner er det viktigste overordnede resultatet så langt. Mange andre resultater kommer som en følge av relasjonene som er etablert eller forsterket.

Overrasket over manglende kjennskap til hverandre

Se fellestrekk i hverandres oppdrag

De fleste nevner at de har fått større kunnskap om hverandres arbeidsområder, hverandres arbeidsmåter og ikke minst hvilke rammebetingelser og føringer de har for arbeidet sitt. Dette har ført til større forståelse for andres synspunkter og arbeidsmetoder. Det har også åpnet for større interesse for å bidra hos hverandre. Et resultat av den type informasjonsutveksling er at en del antakelser og forestillinger om det som er praksis eller kompetanse hos andre blir endret, og det blir lettere å samarbeide når man ser at man har felles målsettinger og intensjoner.

«Har blitt imponert over bedriftenes kompetanse».
«Har opplevd at det offentlige har lært av bedriftene»

En viktig forutsetning for å lykkes med samhandling på tvers av sektorer er anerkjennelse og nysgjerrighet på hverandres kompetanse. Gjennom intervjuene har vi fått tilbakemeldinger om at det har skjedd og at det også har blitt en vridning fra å ha et fokus på hvem som har ansvar for hva, til at partene ser på oppgaven som et felles ansvar der de er blitt mer

opptatt av hva den enkelte instans kan bidra med.

Partene har fått bedre kunnskap om hverandre, og det har bidratt til at de har sluppet hverandre inn på sitt eget fagområde og egne arenaer. De har sett nytten av å samarbeide i stedet for å opprettholde en skepsis eller en holdning til hverandre som konkurrenter.

Et godt eksempel på dette er tettere samarbeid mellom fylkeskommunen og næringslivet når det gjelder karriereveiledning. Når næringslivet kommer direkte inn på arenaer hvor elevene får praksisnær informasjon, vil opplysningene bli mer autentiske og oppdaterte. Næringslivet kan være tydeligere på hvilke ferdigheter og holdninger de trenger innen ulike yrker, og dermed kan bildet bli mer nyansert, realistisk og motiverende for elevene. Rådgivere i skolen har mye kunnskap om prosedyrer og utdanningsystemer, men når næringslivet er med på denne informasjonen blir bildet mer utfyllende.

Struktur og organisering

Strukturen i prosjektet er bygget opp med en styringsgruppe, en prosjektleder, en koordineringsgruppe og fire kompetansegrupper, se innledning.

Det er laget flere nye arenaer for samhandling, både internt i fylkeskommunen og mot andre aktører. Metodisk er det laget en bevisst blanding av nye møteplasser og større samlinger med felles opplevelser. De ulike gruppene har møttes med jevne mellomrom, og de har hatt sine mål og sine arbeidsformer tilpasset gruppens formål. Kompetansegruppene har i ulik grad jobbet med ulike tiltak som er valgt for å nå målene. De større samlingene har vært viktige arenaer for kunnskapspåfyll, inspirasjon og motivasjon.

Nye arenaer er ingen garanti for at samhandlingen blir bedre. Det må også skje noe med menneskene som skal samhandle. Som tidligere nevnt har det gjennomgående arbeidet med å skape en felles forståelse for oppdraget skapt bedre relasjoner og større anerkjennelse og nysgjerrighet på hverandres kompetanse. De store samlingene har bidratt til et felles kunnskapsgrunnlag. Samlingene har vært en arena for å blande grupper og etablere mindre grupper. De har vært et sted for å reflektere og bearbeide ny viten og dette har vært en metodikk som har fungert godt.

Hele prosjektet er veldig veldig bra. Helt unikt. Det at vi treffer så mange mennesker, bedrifter, utdanning og NAV.

Flere peker derfor på at de ulike formene for samhandlingsarenaer har vært positive for formålet.

Tillit alle veier.

Tillit handler om å ha tro på og vise at andre er til å stole på. I mange samtaler, både i de individuelle og i gruppesamtalene løftes tillit opp som et resultat. Relasjonene som er skapt, kunnskapen alle har fått om hverandre, har bidratt til at folk tror at «de andre vil oss vel». Styringsgruppa har gitt ut en stor porsjon tillit og stort handlingsrom. Både til prosjektleder og til øvrige grupper.

Å delegere oppgaver er noe annet enn å gi tillit til at personer eller grupper kan løse en oppgave innenfor gitte rammer. Å få tillit til å løse en oppgave utløser ofte større kreativitet

og det fører til at den enkelte tar større ansvar. Alle vi spurte opplevde å arbeide med et stort handlingsrom og lite kontroll, og den tilliten som ble gitt av styringsgruppa virket motiverende.

Mandat til oppdraget

De fleste av de vi har snakket med opplever at de er gitt tydelig nok tillit og tydelig nok mandat fra egen organisasjon. Noen har også sagt at de selv kan styre hvor mye tid de legger ned i oppdraget for partnerskapet. Arbeidet har vært godt forankret i toppen av de fleste organisasjoner. Blant annet ved at flere av topplederne har sittet i styringsgruppa. Av naturlige grunner er det litt ulikt hvor mye den enkelte kan uttale seg og arbeide på vegne av organisasjonen. Det er avhengig av både organisasjonens størrelse og hvilken rolle man har i egen organisasjon. De som representerer store organisasjoner må i en del tilfeller ta med seg innspillene tilbake for å ta en ny diskusjon der.

De private og offentlige aktørene opplever at de er likeverdige

Det er flere fortellinger om at relasjonene som har blitt etablert har bidratt til at aktørene fra det offentlige og fra det private ser på hverandre som mer likeverdige partnere. De private opplever at det offentlige apparatet som er involvert i Kompetanseforum Østfold er nysgjerrige på hva bedriftene er opptatt av, hva bedriftene har av kompetanse og hvordan bedriftene tenker om framtidens kompetansebehov. Bedriftenes beskrivelse av behovet for framtiden har vært viktig for aktørene. Deltakerne sier også at det med likeverdighet har blitt tydelig presisert underveis og beskrevet som en premiss for samarbeidet. En annen viktig premiss for arbeidet har vært sammensetningen i ulike grupper som har bestått av deltakere med ulike roller, ledere, tillitsvalgte, ansatte. Mangfoldet har vært en viktig suksessfaktor.

I denne gruppa har vi klart å samarbeide til tross for at vi også er konkurrenter.

Felles ansvar for samfunnsoppdraget

«Vi har jo det samme samfunnsoppdraget» har blitt uttalt av flere. Både de som kommer fra offentlige aktører og de som kommer fra private aktører. Når bevisstheten om samfunnsoppdraget er stort så har det vært lett å se på nytten av deltakelse i Kompetanseforum Østfold. Flere nevner at det felles samfunnsoppdraget har vært hovedmotivasjonen både for å delta i prosjektet og som en viktig driver for å få til gode møter med matnyttig og relevant innhold.

De fleste offentlige instanser har et overordnet mål om å bidra til å løse samfunnsoppdraget. Ved å delta i dette prosjektet ser man at de relasjonene og den samhandlingen som er skapt er et godt bidrag for å nå målsettingene. Private aktører har også et ønske om å bidra inn på dette området. De vil tjene på et bærekraftig samfunn med høy yrkesdeltakelse samtidig som dette prosjektet vil bidra til at det offentlige treffer bedre med å utdanne folk med den kompetansen de har bruk for.

Felles oppleves av utfordringsbildet og kulturell kontekst

I noen samtaler fikk vi informasjon om arbeidet som gjort i Østfold før Kompetanseforum Østfold ble etablert. Gjennom flere år (minst 10 år før KF) har de fleste/alle de som har en interesse i Østfoldsamfunnet jobbet for å akseptere og forstå at Østfold har utfordringer på mange områder. De har f.eks. skåret lavt på utdanningsnivå og høyt på bruk av sosiale

tjenester/trygder. Dette er en utfordring som det har vært jobbet med over tid for å forstå hva som skal til for å komme videre. Det har vært jobbet over tid med å akseptere de kulturtrekkene i østfoldsamfunnet som ikke har bidratt i positiv retning. Dermed har det blitt en kultur for å samhandle til det beste for innbyggerne over tid. Verdier og normer som preget Østfoldsamfunnet ble utfordret og nye vokste fram. Den felles opplevelsen og forståelsen for felles utfordringer ligger som en viktig grunnmur også for arbeidet som har foregått i Kompetanseforum Østfold. Det var et oppdemmet behov for å samhandle og for å skape bedre balanse mellom tilbud og behov for kompetanse.

Har kjent litt på at det har vært Fylkeskommunens prosjekt. Selv om bestillingen lå over mot partnerskapstankegang. Ulikt hvor stor engasjement bedriftene har bidratt med. Det tar lang tid til å endre et system. Viktig at dette arbeidet blir videreført.

Informasjonsflyt

Prosjektleder har arbeidet bevisst og grundig med å spre informasjon til deltakerne i KF. Referater fra møter er konsekvent lagt ut og det har vært god informasjon om samlingene som er avholdt. I tillegg er det også kommet mye annen informasjon av faglig art gjennom prosjektet. Forskning, artikler, erfaringer fra andre prosjekter, gode tips og lignende har bidratt til at deltakerne har fått økt kompetanse og inspirasjon underveis.

Når det gjelder informasjonsflyten fra deltakerne og ut til egne organisasjoner, så har ikke alle hatt like gode muligheter til dette. Alle har prøvd så godt de kan når de har hatt muligheten, men det er ikke alle som er organisert med for å gjøre dette er egnet.

Her ligger det et forbedringspotensialet til neste fase.

Hva er mulige forbedringspunkter framover

I dette kapittelet beskriver vi det som har kommet fram av forbedringspunkter og forslag til neste fase. En generell utfordring er utskifting av personer på alle nivåer og i alle grupper.

Hvilke forutsetninger som må være på plass

Et av suksesskriteriene som går igjen er at det har vært en tydelige og engasjert prosjektleder som gjennom god forankring, gode møtearenaer og bred involvering har ført til god måloppnåelse i første fase av prosjektet. I fortsettelsen vil dette være like viktig, dersom man skal få progresjon i arbeidet og samtidig bygge på det som er etablert må det være prosjektledelse som både kan holde i trådene og være en samlende instans.

Jeg tenker at vi må rydde på prosjektnivå og også lete etter felles trekk i gruppene arbeid slik at vi leter fram felles tiltak.

Partene har en felles forståelse for ståsted og Østfold sitt utfordringsbilde. Det har gjort det lettere å finne fellesnevne og stå sammen om samfunnsoppdraget. I fortsettelsen vil det derfor være en forutsetning å kunne fortsette med regionale tankegangen, at de lokale felles utfordringer er en bærebjelke for felles forståelse og motivasjon for å delta i prosjektet. Tankesettet bak prosjektet er overførbart til alle regioner og fylker, men det må ligge noe grunnleggende bak som alle kjenner seg igjen i.

Forankring og reforankring i alle ledd vil være like viktig i fortsettelsen. Denne evalueringen viser god forankring i ledelsen i alle organisasjoner som er med, og det er også god politisk forankring. I videre arbeid er det forbedringspotensialet i en bredere forankring sideveis i organisasjonene. Deltakerne har fått gode muligheter til å informere om arbeidet de har vært med på, men de har varierende muligheter til å få med sine kollegaer på nye arbeidsmåter og samarbeid. De fleste deltakerne ga tilbakemelding om tilstrekkelig mandat til å gjøre en god jobb i sine grupper, men alle hadde ikke like gode muligheter for å ta med dette tilbake og gjøre endringer på egen arbeidsplass. Derfor vil en bredere forankring i både private bedrifter og offentlige institusjoner føre til at arbeidet i KF vil få en enda større effekt.

Selv om den politiske forankringen er god og det uttales støtte til prosjektet, vil det ligge en risiko i å komme litt i skyggen av det nye Viken. For å opprettholde det politiske engasjementet, ligger det en mulighet i å involvere politikere enda mer direkte i prosjektet, enten gjennom deltakelse i styringsgruppe eller en eventuell ny overordnet gruppe.

En annen viktig forutsetning for å lykkes med KF har vært at alle deltakende organisasjoner har satt av ressurser til å delta i de ulike gruppene. Ressursene så langt har hovedsakelig bestått av å sette av arbeidstid til å delta på møter og samlinger. I fortsettelsen vil dette være en like viktig premisse. I tillegg til arbeidstid, kan det også bli behov for noen flere økonomiske intensiver. Dersom man skal bli mer konkret i målsettinger og arbeid i ulike arbeidsgrupper, kan det bli behov for å sette i gang piloter eller forsøk som krever tilgang til økonomisk støtte. Det vil da være en anbefaling å sette av en viss sum til slike stimuli også. Det finnes også

Denne gruppa har vært engasjert – har vært veldig positive – vært en møteplass der vi har sagt hva vi er opptatt av

mange muligheter for å søke om offentlige prosjektmidler.

Hvordan arbeidet skal foregå

Gjennom intervjuene kom det klart fram at prosjektet har gitt tydelige effekter gjennom tettere samarbeid mellom offentlige instanser og privat næringsliv. Det er opprettet nye nettverk og det er skapt nye relasjoner som fører til at samarbeidet går lettere, og terskelen for å ta kontakt er lavere. Ved at man er blitt bedre kjent med hverandres kompetanse, arbeidsområder og praksis, har det også ført til konkrete tiltak gjennom bedriftsbesøk, deltakelse fra næringslivet i karriereveiledning på skolene osv.

Likevel var det flere som etterlyste mer konkrete målsettinger og et tydeligere fokus på konkrete effekter av arbeidet både i gruppene og i prosjektet. Derfor vil vi anbefale å ha en mer bevisst tilnærming til dette i neste fase. Da bør man i første rekke se om ordlyden i målsettingen og mandatet kan endres og gjøres mer konkrete. Målene kan gjøres enda mer tydelige og mer tilpasset hver gruppes egenart. Gruppeledere bør ha prosesskompetanse. Det handler om å få mål og metodikk til å henge sammen. Det kan være en ide å la gruppeledere få påfyll av slik kompetanse.

I forlengelsen av det er det også noe å hente på arbeidsmetodikken og innholdet i møtene. Det kan gjøres med forholdsvis enkle grep, ved. f.eks. ha en fast struktur på møtene og ha noen faste tema slik at man kan følge progresjon og effekter av arbeidet over tid.

Da må hver gruppe utarbeide mål for det de ønsker å oppnå, og det må utarbeides noen kjennetegn for hvordan det ser ut når man har nådd målet. I tillegg kan man ha en fast mal for referatene, der man har to konkrete spørsmål som alle møter må svare ut:

- *Hva har skjedd/hva har vi fått til siden sist? Hvordan har vi fått til det?*
- *Hva skal vi gjøre/hvilke tiltak skal settes i gang til neste møte? Hvorfor er det viktig?*

Dersom man følger denne malen og i tillegg sender referatene inn til prosjektleder, vil det være overkommelig oppgave å holde oversikten over både progresjonen i de ulike gruppene og oppnådde gevinster.

For neste fase vil det være lurt å ha et høyere fokus på konkrete gevinster, både for å opprettholde motivasjonen for deltakerne men også for å synliggjøre nytten av KF for omgivelsene. Til tross for at det har vært laget en facebookgruppe, en nettside og stadig nye informasjonsbrev så er det flere som beskriver en opplevelse av å ønske seg mer informasjon. Treffsikkerhet slik at riktig informasjon når riktige personer/grupper.

Må ha mer forpliktende etterarbeid.
Mellomarbeid som skal følges opp.
Må melde tilbake hva skjer mellom samlingene.

Hvem som skal være involvert

I første fase har det vært et høyt fokus på bygg og anlegg, TIP og prosessindustrien. Her har det vært forholdsvis lett å koble seg mot lokale forhold i og med at dette er en tydelig del av samfunnsbildet i Østfold, og det oppleves matnyttig å koble næringsliv og offentlig virksomhet sammen.

Under intervjuene kom det fram at det i fortsettelsen ville være behov for å forsterke arbeidet på andre områder. Både innenfor helserelaterte tjenester, oppvekst og i servicenæringen er det et framtidig behov for å bedre sammenhengen mellom kompetansebehovet og tilbud som gis i utdanningssystemet.

Underveis i prosjektet er det blitt etablert tettere kontakt mellom Høgskolen i Østfold, fag- og yrkesopplæringen i fylkeskommunen, fagskolen, AOF m.m. og det lokale næringslivet. Det har kommet fram en problemstilling som det er behov for å gå videre med. Næringslivet har sitt syn på fremtidsbildet og de behov for kompetanse som vil komme de første årene.

Samtidig sitter Høgskolen og yrkesopplæringen med sitt fremtidsbilde og de må i tillegg lage noen tilpasninger etter studentenes ønsker. Det tar også tid å endre på studieretninger, både når det gjelder innhold og kapasitet.

Lett å lete etter begrensninger i stedet for å lete etter handlingsrom. Selv om vi har bygd gode relasjoner og fått testet noe i småskala så er det ikke sikkert at vi klarer å bryte ut av siloene og få hele organisasjoner til å tenke nytt

Gjennom arbeidet så langt ser en et tydelig behov for å bedre samkjøringen mellom utdanningssystemet og behovet til det lokale næringsliv. I arbeidet med KF så har samkjøring og koblinger mellom utdanning og næring vært viktig. Det samme gjelder bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel for kompetanse, se mandat. Likevel er det flere som er usikre på om de riktige personene i de riktige rollene er nok involvert. Det vil derfor være naturlig å fortsette å ha fokus på å koble sammen de riktige personene som sitter i riktige roller. Hvem er de rette beslutningstagere, hvem er de viktige fagfolk som har god innsikt? Alt for å få enda bedre dimensjonering i utdanningstilbudet.

En oppsummering av gode råd for neste fase

1. En ambisiøs, relasjonell og dedikert person, en prosjektleder, som har oppdraget for partnerskapet som sin eneste oppgave
2. Bli mer bevisst på hensiktsmessig metodikk
3. Øke prosesskompetanse for lederne av de ulike gruppene
4. Tydeligere effektmål for hver gruppe
5. Sørge for at arbeidsgruppene har avsatt nok ressurser til å være handlekraftige
6. Holde relasjonene vedlike og bygge opp relasjoner for nye medlemmer
7. Forankring og informasjon «sideveis» i organisasjonene for å få bedre spredning
8. Synliggjøre sammenhengene og effektene av arbeidet som foregår i de ulike gruppene