

OSLOMET

# Kompetansesenter for arbeidsinkludering - KAI

Ann-Helén Bay og Anka Ødegaardshaugen

mai 2022

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET



Aktivitetene baserer seg på KAIs vide forståelse av arbeidsinkludering; forstått som hva som fremmer og hemmer inkludering i arbeidslivet.

Forskning  
Etter- og videreutdanning  
Formidling

# Hvem samarbeider vi med?

Fakultet SAM, Institutt for sosialfag

Fakultet HV

Fakultet LUI

AFI, NOVA, SPS,

UniKom, Storbybarn

Sarpsborg kommune, Nes kommune

- NAV Oslo
- Høgskolen Innlandet
- ISCO-group v/Isco Potensial
- Sunnaas v/Kompetansesenter for sjeldne diagnoser (TRS),
- Agder Fylkeskommune
- Fafo
- Aalborg universitet – Nordisk samarbeid

OSLOMET

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET



# Forskning

- Initierer søknader om forskningsmidler – etablert samarbeid på tvers, fellessøknad rammeutlysning fra Nav
- Samarbeid med Sarpsborg kommune, hensikt å søke innovasjonsmidler fra NFR

2 nye KAI-prosjekter:

- Kunnskapsoppsummering over nasjonal forskning om arbeidsinkludering
- Holdninger til inntektssikring og arbeidsinkludering i et komparativt perspektiv
- Egen søknad NFR – Heidi Moen Gjersøe prosjektleder

# forskningsprosjekter forts.

---

Integrate – hvordan samhandling kan bidra til bedre arbeidsinkludering (samarbeid med INN mfl.)

---

*Gjennomførte:*

---

Utsatte unge, utenforskap og inkludering – AID og Nordisk ministerråd

---

Innowel - Bakkebyråkrater i en kompleks tid – Navs førstelinje

---

ENGAGE – varig ansettelse av utsatte grupper

OSLOMET



# Etterutdanning

- Prioritert etterutdanning (uten stp) – enklere, mer fleksibelt
- Formalisert samarbeid med AFI om etterutdanning
- Utviklet og gjennomført kurs i Inkluderingskompetanse og i Jobbutvikling og jobbfastholdelse gjennom Supported Employment – 350 deltagere (totalt) 2021 og vår 2022
- Inntekter på om lag 2 500 000 (brutto)



## Starter høst 2022:

- Bruk av metodikk fra Supported Employment for å forebygge frafall i videregående skole – sammen med lærerutdanningen og AFI
- Likestilt/inkluderende arbeidsliv (sertifisering for rådgivere) – sammen med AFI
- Nav Oslo – forvaltningskompetanse – sammen med AFI og Institutt for sosialfag



# Formidling

- KAI-kronikker: 23 per i dag – mer enn 1000 unike besøk
- KAI-podden: 11 400 avspillinger – 24 episoder – OsloMets mest populære
- Emnebibliotek om arbeidsinkludering
- Nyhetsbrev – over 1300 abonnenter
- Lager «kompetansepakker» til bruk i undervisning
- Arrangement og seminar – formidling av forskning

# Organisasjonsmodell fra 2020

---

Daglig leder (80%): Anka

---

Faglig rådgiver i 20 %: Ann-Helén

---

Faglig råd med representanter fra enhetene på OsloMet og Nav

---

En redaksjon for KAI-kronikken og en for KAI-podekasten

---

Koordineringsgruppe som planlegger rådsmøter og koordinerer henvendelser, innspill mm

---

Dedikert ressurs til kommunikasjonsarbeid

OSLOMET

entlig innsett for økt mangfold  
selvet effekt – virkemidler og forskning  
– Odde)

– Inngangspunkt og mangfold (Kjell)

– Arbeids- og effektivitetsvirkning)

old som en langsiktig og lønnsom strategi  
– (Kjell)


veie i endring?  
– (Kjell)

– Adresseringsstrategier (Kjell)

old i mediebransjen  
– (Kjell)

forholdsperspektiv  
– (Kjell)

Det  
ut  
i  
A



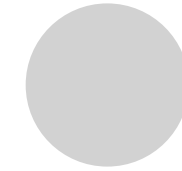
2015: Avtale  
om KAI  
mellom HIOA  
og NAV



*Fra prorektors åpningstale:*

«I første fase vil vi bygge senteret opp til 25 personer, bestående av femten eksperter» fra HIOA.»

# Overføring av KAI til Fakultet for Samfunnsvitenskap i 2017



Utviklingen av en nettverksorganisasjon ble startet opp våren 2017 og ansvar for løpende drift lagt til dekanen ved SAM.

I 2020 fikk KAI sin nåværende leder og organisasjonsmodellen ble ytterligere spisset mot nettverk og koordinering.

# Erfaringer fra utviklingen av KAI

- 1) Å skape noe nytt gjennom å bryte ned siloer tar tid.
- 2) Viktig med eierskap hos de enhetene som skal bidra til en satsing.
- 3) For å skape eierskap:
  - 1) Den nye satsingen må bygge opp om kjernevirksomheten, ikke konkurrere med den.
  - 2) Forankringen må skje på alle nivåer av organisasjonen.
  - 3) Kommunikasjonen av resultater og aktiviteter må få fram «dobbel foreldreskap».





# Hvorfor lykkes vi?

- Samarbeid med en tung samfunnsinstitusjon som både bidrar og skaper forventninger til KAI.
- Viktig at Nav har en aktiv deltagende rolle i samarbeidet.
- Enhetene som inngår ser seg tjent med KAI – at helsevitenskap er med – viktig.
- KAI skaper synergi og «en større kake» til fordeling enn om hver og en jobber for seg selv.
- Leder og fagpersoner med oversikt og etablert nettverk internt på egen institusjon.
- Bygge nettverk – si alltid ja – ingen oppgaver er for små eller for store.