



UNG i INKLUDERING
i Kongsvingerregionen

Sluttrapport

Forord

Utenforskapet er vår regions største utfordring. En av fire under 30 år står utenfor arbeid og utdanning, og tendensen har vært økende over år. Utfordringen er stor, men samtidig er potensialet enormt. Å snu dette vil ha stor betydning for den enkelte, familien rundt og for vår regions tilgang til ny arbeidskraft. Vår største utfordring er med andre ord samtidig vår største mulighet.

Ung Inkludering har vært et regionalt treårig prosjekt med forpliktende kommunestyrevedtak i alle seks kommuner, og med delfinansiering og bidrag fra Fylkeskommunen, Statsforvalteren og NAV. Prosjektet har vært banebrytende og innovativt, og skilt seg ut fra andre prosjekter ved at vi har gått etter de positive avvikene. Vi har ikke lett etter feil og mangler, men forsøkt å finne ut hvor vi til tross for dårlig utgangspunkt har lyktes.

Det har vært stor involvering av innbyggere og ansatte i alle seks kommuner, vi har hatt følgeforskning fra Høgskolen i Innlandet og faglig veiledning i prosjektet. Prosjektet vårt har fått Statsministerens interesse, og er et av få prosjekter som har fått muligheten til å komme med innspill til Regjeringens nye ungdomssatsning. Jeg vil takke alle de som har bidratt inn i prosjektet. Dere har alle gjort en forskjell for de det gjelder, og for hele utviklingen av Kongsvingerregionen!

Tre år har gått. Nå har vi kunnskapen og er mer forberedt på den store felles oppgaven vi har med både å stoppe utviklingen og hente tilbake de som har falt utenfor, og dermed bidra til økt ung inkludering i Kongsvingerregionen. Nå er det viktig at vi i hver kommune følger opp de anbefalingene som rapporten gir. Lykke til alle samme!

Kongsvinger, 03.01.2024


Lars Andreas Uglem

Leder av styringsgruppen

Sammendrag	4
1. Om prosjektet	5
1.1. Bakgrunn nasjonalt	5
1.2. Bakgrunn for prosjekt i Kongsvingerregionen	6
1.3. Ressurser, organisering og roller	7
2. Mål og gevinster	8
2.1. Overordnet mål og ønsket effekt	8
2.2. Mandat	8
2.3. Endring av tilnærming og justering av prosjekt	9
2.4. PD-tilnærmingen: Positive avvik	10
3. Gjennomføring	12
3.1. Tre faser i prosjektet	13
3.1.1. Skaffe innsikt	13
3.1.2. Identifisere og utforske PD	14
3.1.3. Implementering og spredning	14
3.2. Ressursgruppenes arbeid	15
3.2.1. Kongsvinger	15
3.2.2. Eidskog	19
3.2.3. Sør-Odal og Nord-Odal	22
3.2.4. Åsnes	25
3.2.5. Grue	29
3.3. Oppsummering av innsiktsarbeidet	32
4. Resultater og leveranser	34
4.1. Nettverksanalysen	34
4.2. Nullpunktsanalysen	35
4.3. Etablerte samskapingsarenaer	37
4.4. PD-guide: Verktøy for bruk av PD i innovasjonsarbeid	38
4.5. De unge inn i maskinrommet	39
4.6. Helhetlig tilnærming - andre prosjekter og relevante prosesser	42
4.7. Involvering, formidling og deling av erfaringer	45
5. Veien videre	46
5.1. Ressursgruppene – en etablert infrastruktur	47
5.2. Spredning av PD-tilnærmingen som mindset	48
5.3. Følgforskning – viktige funn og diskusjoner	49
5.4. Avsluttende kommentarer og anbefalinger	50
Lenker	52

Sammendrag

110 000 unge i Norge står utenfor skole eller jobb, og mange barn og ungdom deltar ikke på fritidsaktiviteter. Det får alvorlige konsekvenser for de unge og samfunnet ellers. I Kongsvingerregionen står 1 av 4 unge mellom 20 og 29 år utenfor jobb eller utdanning. Samfunnsutfordringen er kompleks, den berører mange og krever nytenking, omstilling og samhandling for å finne løsninger. Dette gjelder for både offentlige, private og frivillige aktører.



Jeg vil gjerne male veggen grå, ikke svart. Vi gjør allerede mye bra som fungerer.

Ung inkludering er initiert av kommunene i Kongsvingerregionen; Kongsvinger, Eidskog, Grue, Åsnes, Nord-Odal og Sør-Odal, i samarbeid med NAV. Prosjektet er forankret blant ledere, ansatte og andre aktører i kommunene, i NAV lokalt, NAV Innlandet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Innlandet fylkeskommune, Statsforvalteren i Innlandet og Høgskolen i Innlandet (HINN). Prosjektet har gjennom hele prosjektperioden hatt følgeforskning, samt etablert et samarbeid med Kompetansesenter for offentlig innovasjon (KOI).

Prosjekt Ung inkludering i Kongsvingerregionen har jobbet på tvers av kommunegrenser, forvaltningsnivåer og sektorer. Det overordnede målet for Ung inkludering har vært å gi et bidrag for å forebygge, forhindre og redusere utenforskap blant unge mellom 18-34 år. Prosjektets mandat har vært å kartlegge, utforske og lete etter virkningsfulle løsninger, som allerede eksisterer innenfor dagens rammer blant tjenesteytere og unge. Prosjektet har benyttet innovasjonstilnærmingen positive deviance (PD) eller «positive avvik» på norsk. Med denne tilnærmingen tar man utgangspunkt i at det alltid finnes noen i lokalsamfunnet som lykkes, på tross av, og at det dermed også finnes praksiser lokalt i kommunene/regionen man kan lære av, dele og spre. Gjennom å identifisere og utforske slike positive avvik, har prosjektet gjort et omfattende innsiktsarbeid som har fungert som grunnlag for å kunne utvikle ideer og forslag til modeller, tiltak og eventuelle justeringer i dagens tjenester.

Ung inkludering har etablert en tverrfaglig infrastruktur for dette arbeidet gjennom etableringen av lokale ressursgrupper (læringsnettverk) i kommunene i Kongsvingerregionen. Disse ressursgruppene vil være pådrivere for utvikling og implementering av nye metoder og arbeidsformer. Prosjektet har også gitt råd og veiledning til allerede etablerte nettverk og samarbeidsarenaer i regionen med bakgrunn i innsiktsarbeidet. Alle aktiviteter i prosjektet har blitt gjennomført med ulike aktører på tvers av sektorer, tjenester og nivåer. De unge har også vært trukket aktivt med «inn i maskinrommet». De har vært involvert i prosessene gjennom deltakelse i ressursgruppene, på workshops, gjennom intervjuer m.m. Ung inkludering har i tillegg vært pådriver for å igangsette samarbeid og dialog med andre prosjekter og satsinger i regionen, som berører målgruppen unge i utenforskap.

I denne rapporten oppsummeres erfaringene, og leveranser og resultater presenteres. Vi kommer også med videre anbefalinger på retninger for arbeidet.

1. Om prosjektet

1.1. Bakgrunn nasjonalt

Utenforskap blant unge mennesker er et kjent problem i de fleste moderne velferdsstater. Ifølge Statistisk Sentralbyrå er det i Norge om lag 110 000 personer i aldersgruppen 15-29 år som verken er i arbeid, utdanning eller arbeidsrettede tiltak. Mange av de unge som står utenfor deltar heller ikke i fritidsaktiviteter. Prisen for utenforskap er høy for dem som rammes, samtidig som det også skaper store samfunnsøkonomiske utfordringer. Oslo Economics har beregnet at den årlige samfunnsøkonomiske kostnaden ved tidlig marginalisering og utenforskap er 73 milliarder kroner i året. Bærekraftig utvikling handler ikke kun om miljømessige og økonomiske dimensjoner, men også om sosial bærekraft: Det å sikre at alle mennesker får et godt og rettferdig grunnlag for et anstendig liv.

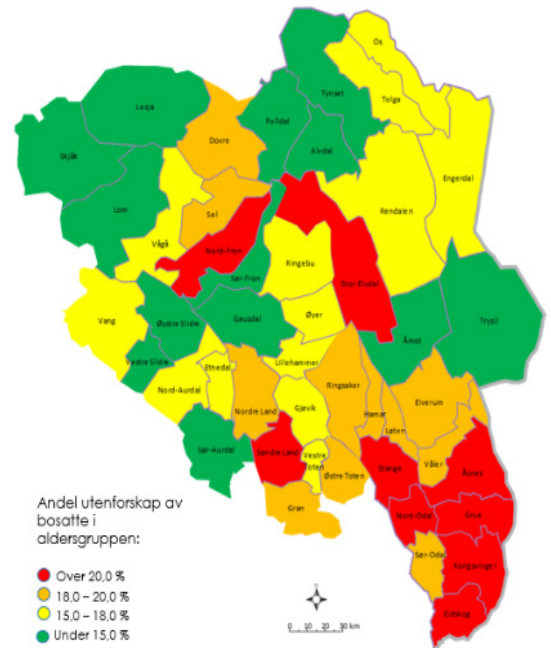
Utenforskap er en kompleks utfordring som vi som samfunn må løse sammen. Utenforskap kan oppstå av mange årsaker, og forsterkes i møte med et fragmentert hjelpeapparat og mangel på treffsikker innsats. Til tross for nasjonale reformer og tiltak, som inneholder både understøttende og disiplinerende elementer, har resultatene så langt vært begrenset. Dagens tverrsektorielle satsinger mangler koblinger og synergier på tvers, til tross for at målene ofte sammenfaller. Det både kommunene og NAV gir uttrykk for at de ikke klarer å finne nye og treffsikre løsninger på egen hånd, og derfor ønsker de å se på egne rammebetingelser og praksiser som en del av løsningene – i samarbeid med andre aktører. Det er blant annet vanskelig å sikre gode overganger mellom tjenester grunnet uklarheter om roller og ansvarsfordeling, samt lite kjennskap til hverandres oppgaver, arbeidsmåter og regelverk. Det er knyttet utfordringer til det å kunne gi helhetlig oppfølging fra hjelpeapparatet og samarbeidende aktører/tjenestetilbydere, til samtidighet i tjenestene og til de kritiske overgangene. Blant annet antas samhandling over sektorgrenser og på tvers av etater og siloer (for eksempel mellom stat, kommune, fylkeskommune, helsetjenester og utdanning) å være avgjørende for å lykkes. Selv om satsing og utvikling på tvers av sektorer stadig blir mer vanlig, både på overordnet systemnivå, og mer operativt, ligger det et stort potensial i å skape mer samvirkende effekter på tvers av de ulike initiativene

Inkludering av flere barn og unge er en kompleks samfunnsutfordring med behov for en helhetlig, systemisk og kunnskapsbasert tilnærming. Der et generelt behov for styrket samarbeid og systematisk tilrettelegging av tjenestene for de unge, for å kunne møte dem med en sensitivitet og forståelse for at de ikke har de samme forutsetningene som voksne. Dette gjelder særlig overfor dem med omfattende og sammensatte hjelpebehov, der løsningene som så langt har vært prøvd ut ikke har vært gode nok. For å møte ungt utenforskap som en samfunnsutfordring, er det behov for kunnskap om hva som skjer i møtet mellom risikoutsatte unge og (de offentlige) tjenestene som skal ivareta dem, og om hvordan tiltak og tjenester i større grad kan videreutvikles eller skapes sammen med ungdommer og andre relevante eller berørte aktører. Det generelle behovet for å tilnærme seg utenforskapsutfordringen på radikalt nye måter var i seg selv et viktig bakteppe for at Ung inkludering i Kongsvingerregionen ble igangsatt.

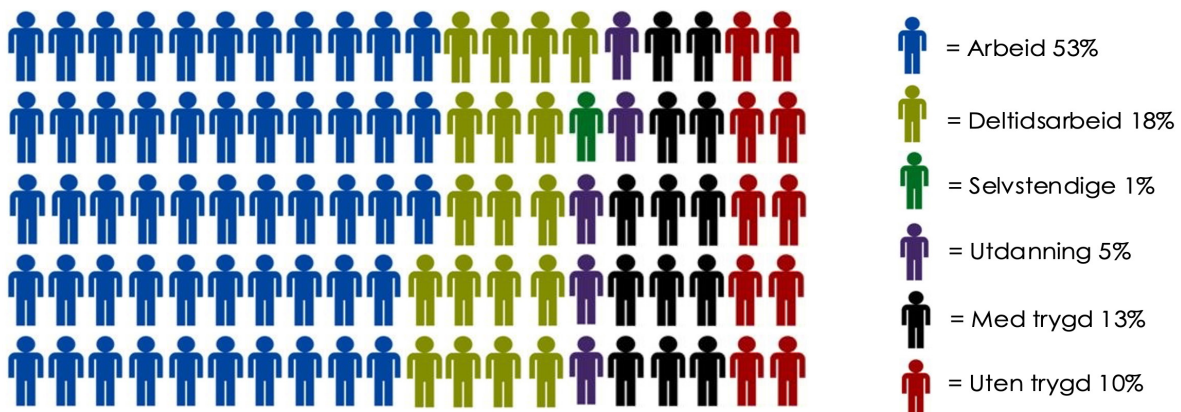
1.2. Bakgrunn for prosjekt i Kongsvingerregionen

Begrepet «ungt utenforskap» beskriver i dette prosjektet unge som av ulike årsaker har vansker med å skaffe og/eller stå i arbeid eller utdanning. Vi vil komme nærmere inn på tall- og statistikkgrunnlaget i den gjennomførte nullpunktanalysen i kapittel 4.2, men vil innledningsvis kort oppsummere situasjonen med utenforskap blant unge i regionen.

I Kongsvingerregionen står 1 av 4 unge mellom 20 og 29 år utenfor jobb eller utdanning. Til sammen utgjør dette 1148 unge personer. På kommunenivå er tallene 22,8 % i Kongsvinger, 20,8 % i Nord-Odal, 19,4% i Sør-Odal, 26,4 % i Eidskog, 25,1 % i Grue og 22,9 % i Åsnes. Når det gjelder andel uføre under 35 år, er denne 3,2 % på landsbasis. Kommunene har en vesentlig høyere andel uføre med 6,0 % i Kongsvinger, 5,4 % i Nord-Odal, 4,8 % i Sør-Odal, 7,2 % i Eidskog, 7,5 % i Grue og 7,0 % i Åsnes.



Dersom vi ser nærmere på gruppen av unge mellom 20 og 29 år som er bosatt i Kongsvingerregionen, fordeler den seg på følgende måte:



5076 bosatte i Kongsvingerregionen i alder 20-29 år

Kilde: NAV 2021

Figuren viser bosatte fordelt på ulike kategorier knyttet til arbeid, utdanning og trygd. Med trygd menes ulike ytelser fra NAV som arbeidsavklaringspenger, sykepenger, uføretrygd, dagpenger, foreldrepenger og tilsvarende.

Nye tall fra 2022 viser en nedgang av unge som står utenfor jobb eller utdanning fra året før på til sammen 109 personer. Det er sannsynligvis flere ulike og sammensatte årsaker til at utenforskapet har blitt redusert fra ett år til et annet. Oppmerksomheten, fokus og samhandling som dette prosjektet har skapt, kan være medvirkende, i tillegg til andre satsninger som tar sikte på mer samskaping på tvers av tjenester, aktører og de unge. Kanskje har trenden med økt utenforskap snudd.

1.3. Ressurser, organisering og roller

«Ung inkludering i Kongsvingerregionen» ble initiert av de seks kommunene i Kongsvingerregionen (Åsnes, Grue, Nord-Odal, Sør-Odal, Eidskog og Kongsvinger), og det var kommunene som var prosjekteiere og i fellesskap hadde det overordnede ansvaret for at prosjektet ble fulgt opp og nådde sine mål. Prosjektet startet opp i 2021, hadde en totalramme på 12 millioner over 3 år, og var finansiert gjennom skjønnsmidler fra Statsforvalteren i Innlandet, utviklingsmidler fra Innlandet fylkeskommune og utviklingsmidler fra Kongsvinger kommune. I tillegg bidro kommunene, NAV Innlandet og Høgskolen i Innlandet (HINN) inn med egeninnsats/dedikerte arbeidsressurser. Arbeids- og velferdsdirektoratet har også bidratt til finansiering av konkrete delprosjekter/aktiviteter.

Prosjektet var organisert i NAV Kongsvinger med NAV-leder som prosjektansvarlig, men lå utenfor ordinær drift. Det vil si at prosjektet ikke hadde oppfølgingsansvar og ikke deltok i kontorets andre aktiviteter. Prosjektets styringsgruppe ble ledet av Lars Andreas Uglem (kommunedirektør i Kongsvinger) og besto i tillegg av Trond Stenhaug (kommunedirektør i Eidskog), Solveig Hansen (avdelingsdirektør Statsforvalteren i Innlandet), Atle Dyrøy (Karriere Innlandet/Innlandet fylkeskommune), Hans Petter Emilsen (avdelingsdirektør NAV Innlandet), Laila Hove (avdelingsdirektør Arbeids- og velferdsdirektoratet) og Trude Hella Eide (leder for kompetansesenter for offentlig innovasjon, KOI, HINN). Styringsgruppen var overordnet beslutningsmyndighet og hadde ansvaret for at prosjektet nådde målsettinger, at det dros nytte av prosjektets resultater underveis og at potensielle gevinster blir realisert i etterkant av prosjektet. Styringsgruppen har også, sammen med prosjekteierne, hatt ansvaret for å sikre ressurser og forankring hos de ulike organisasjonene som var involvert, noe som var avgjørende for gevinstrealisering og den langsiktige effekten av resultatene.

Prosjektets arbeidsgruppe har variert gjennom prosjektperioden, men har det siste året bestått av tre heltids prosjektmedarbeidere; Lisbeth Haveråen-Brattås, Joakim Tollefsen og Nina Wågene Engebretsen, samt prosjektleder Ingjerd Thon Hagaseth i 50 % stilling. Prosjektleder har hatt det faglige og operative ansvaret for å styre prosjektet mot vedtatte milepæler og aktiviteter, rapportere eventuelle avvik, samt sikre og kommunisere fremdrift og resultater. Prosjektmedarbeiderne har hatt ansvar for oppfølgingen og framdriften av arbeidet i ressursgruppene i de ulike kommunene, samt operativt arbeid med aktivitetene ellers i prosjektet. I tillegg har prosjektets utvidede arbeidsgruppe bestått av Vlad Meshvez, som er seniorrådgiver i NAV Innlandet og har bidratt med NAV-faglig kompetanse, Lars Thuesen og Mads Fly-Hansen som begge har bidratt som fagekspert på anvendelsen av PD-tilnærmingen og gjennom fasilitering av ulike prosesser i ressursgruppene, samt Mette Sønderskov, som er postdoktor ved HINN og har vært følgeforsker og bidratt med faglig støtte underveis.

Prosjektet har også benyttet seg av andre eksterne ressurser: Den anerkjente PD-eksperten Arvind Singhal, som er professor på Universitetet i Texas og professor II ved HINN, Anne Mari Steigen, som er postdoktor ved HINN og har bidratt i den kvantitative nullpunktsanalysen, samt en tverrfaglig sammensatt forskergruppe som har jobbet med PD-tilnærmingen med ulike teoretiske perspektiver (pedagogikk, sosialt arbeid, organisasjon, ledelse, innovasjon mv.). I tillegg har designantropolog Anna Kirah (Høyskolen i Kristiania) bidratt i utviklingen av PD-verktøyet.

Prosjektet har mange interessenter med bakgrunn i den komplekse utfordringen det jobbes med. Det har derfor også vært veldig mange involvert i dette arbeidet gjennom hele prosjektperioden. Spesielt i fase 2 og 3 har ulike personer i ressursgruppene bidratt i stor grad (jfr. kapittel 3).

2. Mål og gevinster

Samfunnsutfordringen er kompleks, den berører mange og krever nytenking, omstilling og samhandling for å finne løsninger. Dette gjelder både for offentlige, private og frivillige aktører. Prosjektet Ung inkludering i Kongsvingerregionen ble definert som et forsknings-, innovasjons- og utviklingsprosjekt, som skulle gi et bidrag for å løse utfordringene knyttet til utenforskap i regionen. Prosjektet inngikk som en del av satsingen på unge, utenforskap og tjenesteinnovasjon i en strategisk samarbeidsavtale mellom Arbeids- og velferdsdirektoratet, NAV Innlandet og Høgskolen i Innlandet (HINN). Prosjektet inngikk også som en del av Den Regionale planen for det inkluderende Innlandet (Innlandet fylkeskommune), som skal bidra til at Innlandet oppleves som et åpent og inkluderende samfunn for alle med særlig vekt på innsats innenfor kompetanse, arbeidsliv, lokalsamfunn og møteplasser.

2.1. Overordnet mål og ønsket effekt

Med utgangspunkt i situasjonen knyttet til ungt utenforskap i Kongsvingerregionen (jfr. kapittel 1.2), har prosjektets arbeid vært rettet mot å:

- ▶ Styrke samhandling på tvers mellom arbeidsliv, utdanning og helse, med fokus på sårbare livsfaser og overganger.
- ▶ Finne løsninger innenfor dagens regelverk og virkemidler; utforske tjenesteorganisering, modeller, praksiser og rutiner som fungerer.
- ▶ Drive systematisk arbeid med å skaffe innsikt, identifisere det vi lykkes med, og bidra til spredning av tilnærmingen positive deviance (PD) som en metode for utviklings- og innovasjonsarbeid.
- ▶ Vurdere og gi anbefalinger om endringer i dagens tjenestetilbud i Kongsvingerregionen.

(Fra prosjektbeskrivelsen av prosjektet versjon 1.2. datert november 2022).

Prosjekt Ung inkludering i Kongsvingerregionen har jobbet på tvers av kommunegrenser, forvaltningsnivåer og sektorer. Det overordnede målet for prosjektet var å forebygge, forhindre og redusere utenforskap blant unge mellom 18-34 år, samt skape en endring av eksisterende praksiser på området.

2.2. Mandat

Med bakgrunn i endringene av prosjektet fra den opprinnelige prosjektbeskrivelsen (beskrevet nærmere i punkt 2.3. nedenfor), ble det besluttet et justert mandat den 15.11.2021, der bruken av PD-tilnærmingen ble tydeliggjort i gjennomføringen av innovasjons- og utviklingsprosjektet. Det nye mandatet var formulert som følgende:

Prosjektet skal identifisere metoder og tilnærminger for å forebygge og forhindre ungt utenforskap og bidra til at flere unge med uføretrygd kommer helt eller delvis tilbake i arbeid, ved målrettet kartlegging og bruk av hensiktsmessige tiltak.

Identifisering av «positive avvik» vil skaffe kunnskap som kan bidra til nye løsninger for å redusere ungt utenforskap. For å bidra til dette etableres lærings- og implementeringsmiljøer. Prosjektet vil kunne framskaffe erfaringer og erkjennelser som kan bidra til at færre unge blir værende utenfor ordinært arbeidsliv.

Prosjektet skal se særskilt på uføre under 35 år som har barn. Vurdere deres muligheter for å komme tilbake i arbeid, spesielt med hensyn til «helhetlig tilnærming» til familier med barn.

Prosjektets mandat har altså vært å koordinere og kartlegge, utforske og lete etter virkningsfulle løsninger som allerede eksisterer innenfor dagens rammer blant tjenesteytere og unge. Dette innebærer i praksis for eksempel å:

- Etablere læringsnettverk (ressursgrupper) lokalt som kan være pådrivere av implementering av nye metoder og arbeidsformer i sine kommuner og koordinere/fasilitere nettverkene i prosjektperioden med lokalt eierskap og interesse.
- Gi informasjon, råd og veiledning til allerede etablerte fagnettverk, ledergrupper og ulike samarbeids- og samhandlingsarenaer i kommunene og regionen.
- Gi et sammenstilt kunnskapsgrunnlag fra prosjektets innsikts- og analysearbeid til tjenestene regionalt og nasjonalt.
- Utarbeide strategi for anvendelsen av resultatene videre i arbeidet med tjenesteutvikling for unge mellom 18-34 år på ulike arenaer.
- Spre og dele kunnskap i Kongsvingerregionen, i fylket og i andre deler av Norge.

2.3. Endring av tilnærming og justering av prosjekt

Siden søknaden fra kommunene i Kongsvingerregionen ble utarbeidet i januar 2020 og frem til gjennomføringen av prosjektet fra år 2021 til 2023, har det vært en delvis endring av målgruppe, fokusområde og ikke minst innovasjonstilnærmingen i prosjektet. Endringer ble gjort i samråd med prosjekteierne (kommunene) og finansørere/bidragstakere (Statsforvalteren i Innlandet, Innlandet fylkeskommune, NAV og HINN). Nedenfor oppsummeres kort utgangspunktet og endringene.

Målgruppen i den opprinnelige prosjektbeskrivelsen var avgrenset til å være brukere i NAV under 35 år, og som av NAV er identifisert som mottaker av uføretrygd, helt eller delvis, og herunder de av disse som har barn. I den opprinnelige prosjektbeskrivelsen så man også nødvendigheten av å gjøre forstudier, kartlegging, skaffe kunnskapsgrunnlag om målgruppen (både kvalitativt og kvantitativt), gjennomføre intervjuer med personer i målgruppen, tjenesterigging mv. i første fase. Det var en forventning om at høgskolen og forskermiljøet skulle inviteres og bidra inn, og dette ble også oppgitt som en forutsetning for innovasjon og tjenesteutvikling. Det var dette elementet som videre bidro til at det ble en justering av det opprinnelige prosjektet.

Parallelt med etableringen av prosjektet i Kongsvingerregionen, utarbeidet NAV og HINN en rekke behovsnotater som beskrev prioriterte innsatsområder i en felles strategisk samarbeidsavtale. NAV's arbeid med unge og utenforskap ble valgt som ett av tre prioriterte innsatsområder, og det ble utformet et eget behovsnotat om dette. Innovasjonstilnærmingen «positive deviance» (PD), eller «positive avvik» på norsk, ble pekt på som en mulig ny tilnærming til problematikken i en norsk kontekst. I tillegg ble Kongsvingerregionen, med bakgrunn i sine store utfordringer på området, pekt ut som et mulig geografisk nedslagsfelt. Siden regionen allerede var i startfasen av et prosjekt med lignende målsetting, der to av målene var definert som å «sikre at flere unge deltar i samfunnet og blir selvforsørget» og «fremskaffe kunnskap og erfaringer som vil bidra til at færre unge i fremtiden vil bli uføretrygdet og gå i passive stønadsløp», ble det foreslått en justering av den opprinnelige prosjektplanen, der PD ble skrevet inn som en preferert innovasjonstilnærming: «Prosjektet skal gjennom kartlegging av erfaringer i Kongsvingerregionen identifisere metoder og tilnærminger for å forebygge og forhindre ungt utenforskap gjennom bruken av PD-tilnærmingen». I tillegg ble målgruppen foreslått utvidet fra unge som hadde fått innvilget en uførestønad fra NAV til å gjelde alle unge mellom 18 og 35 år som sto utenfor jobb eller utdanning. Fokuset på uføre under 35 år med barn ble beholdt.

Endringen ble drøftet både med kommunene (politisk gjennom felles formannskap og administrativt gjennom Rådmannsutvalget) og med NAV (i regionen, på fylkesnivå og i direktoratet) før man utarbeidet en ny prosjektplan for «Ung inkludering i Kongsvingerregionen», som ble godkjent også av de øvrige partnerne. Behovet for spisskompetanse i anvendelsen av PD-tilnærmingen ble drøftet med fagmiljøene ved HINN, og ble siden ivaretatt gjennom bruken av danske PD-fasilitatorer/eksperter som har deltatt i prosjektet fra høsten 2021 og frem til prosjektets slutt.

Innovasjonstilnærmingen betinger et lokalsamfunnspektiv med en bred involvering av de det gjelder (både relevante og berørte), dvs. de unge og ulike aktører rundt dem, både i og utenfor hjelpeapparatet. Som vi kommer inn på i neste kapittel angående selve gjennomføringen, erfarte prosjektet raskt at problemstillingen var kompleks og at et interkommunalt prosjekt involverte mange aktører. Selv om utfordringsbildet for regionen samlet sett har mange fellestrekk, er det like fullt seks forskjellige kommuner med ulik organisering, nettverk og lokale utfordringer. Dette var en hovedgrunn til at det ble etablert lokale tverrfaglig sammensatt ressursgrupper, for på denne måten å starte opp PD-prosesser i hver kommune, som kunne velge egne problemstillinger og komme med ideer og forslag til tiltak og eventuelle endringer i dagens tjenester.

Engasjementet til de ulike aktørene i hjelpeapparatet har i stor grad handlet om tidlig innsats og forebygging. Dette har blitt et av hovedområdene i prosjektet gjennom prioriteringer i de lokale ressursgruppene. Noen har også rettet ekstra oppmerksomhet mot målgruppen unge uføre under 35 år som har barn, med mål om å bidra til at flere barn som vokser opp i lavinntektsfamilier skal kunne delta i samfunnet på lik linje med andre. Innsikt og erfaringer fra dette arbeidet kan få fremtidig betydning for etableringen av en mer helhetlig tjenesteyting både lokalt og regionalt (i Kongsvingerregionen og Innlandet).

2.4. PD-tilnærmingen: Positive avvik

Ambisjonen i prosjektet (i henhold til oppdatert prosjektbeskrivelse) var, med utgangspunkt i en kartlegging av erfaringer, å identifisere metoder og tilnærminger for å forebygge og forhindre ungt utenforskap gjennom bruken av PD-tilnærmingen. PD-tilnærmingen har vært brukt i over 65 land, og har hjulpet millioner av mennesker med å løse et bredt spekter av sosiale og organisatoriske utfordringer. PD kan brukes som en praktisk innovasjonsstrategi til å løse komplekse sosiale problemer ved å gjøre det mulig for lokalsamfunn, kommuner, organisasjoner eller tjenester å oppdage kunnskapen som allerede eksisterer, samt finne måter å forsterke og spre denne på. Tilnærmingen har imidlertid i liten grad vært brukt i Norge, og aldri overfor ungt utenforskap som samfunnsutfordring.

Utgangspunktet er at det alltid eksisterer noen individer eller grupper som finner løsninger og som lykkes til tross for lik tilgang til ressursene. Disse «noen» er de positive avvikene. Det vil si at man må lete etter, og ha fokus på, løsninger og praksiser som fungerer. På individnivå kan det handle om situasjoner der en ungdom, i samarbeid med en lærer, barnevernsansatt og/eller en NAV-veileder, lykkes med å finne løsninger til tross for en sårbar livssituasjon eller kjente risikofaktorer. På gruppenivå kan det for eksempel handle om aktører som samhandler og finner praktiske og effektive løsninger for oppfølging og samarbeid med en familie som gjør at unge lykkes. Og på organisasjonsnivå kan det være en kommune som har etablert en struktur og kultur for å jobbe på nye måter med forebygging av skolefravall som bidrar til at færre faller utenfor. Fordi vi ikke vet hvor løsningene og de gode praksisene finnes, og hva det er som gjør at noen unge klarer seg til tross for utfordringer i dagliglivet, er det avgjørende å ha en åpen tilnærming til problemet.

Utsatte unge i sårbare livssituasjoner, som er brukere av offentlige tjenester, kan enten være på vei til å falle utenfor, eller er allerede (helt eller delvis) havnet der. Ved hjelp av PD har vi forsøkt å finne ut hva som gjør at noen unge ikke faller utenfor, eller lykkes med å komme tilbake til utdanning eller i jobb – til tross for at de har samme sårbare livssituasjon og livsvilkår som de som står utenfor. Hva er det som gjør at disse unge klarer seg mot alle odds? Hvem har bidratt på veien og hva har skjedd under vegs som gjør at de lykkes? Fremfor å sette søkelys på problemer, årsaker og risikofaktorer, har prosjektet med andre ord identifisert unge og aktører rundt dem i kommunene i Kongsvingerregionen som løser problemene annerledes, og som lykkes bedre enn andre, gjennom det som kan defineres som positivt avvikende praksiser.

Formålet med å identifisere ulike praksiser som fungerer, er å bruke disse til å utvikle og implementere løsninger som kan redusere ungt utenforskap i regionen. Inkludert å bidra til spredning av virkningsfulle praksiser eller atferdsstrategier, som andre kan lære av, og dermed sikre at færre unge havner i utenforskap. Endring av atferd eller praksiser kan imidlertid ikke besluttes eller «tvinges» igjennom. For å lykkes, er det en forutsetning at man som individ selv ser fordeler og gevinster ved å gjøre det. Derfor har prosjektet tatt utgangspunkt i problemstillinger som er formulert med utgangspunkt i hva som er viktig for den enkelte unge eller aktør. Gjennom prosjektet har vi formulert følgende prinsipp: «Vi må arbeide med det problemet som den som skal endre adferd er opptatt av». Det er også begrunnelsen for at vi ikke har kunnet arbeide med PD-tilnærmingen uten å involvere dem det gjelder.

Det er kun de unge selv, og aktørene rundt dem, som vet hva som er viktig nok for dem til at de kan endre seg. Når de er involvert, vil de også ta et større eierskap i prosessen, både med hensyn til å finne løsninger og til å anvende dem. Derfor har det vært helt avgjørende å få de unge helt «inn i maskinrommet», helt inn i det konkrete utviklingsarbeidet. En problemstilling som er viktig for den enkelte, formulert lokalt, vil også ha positiv effekt på den overordnede problemstillingen, fordi denne forankringen bidrar til at den enkelte melder seg på i arbeidet framfor å gå direkte på løsninger av den overordnede, komplekse og langt mer abstrakte problemstillingen. Det har derfor vært viktig at de lokale aktørene i ressursgruppene har hatt mulighet til å påvirke og velge hvilken problemstilling som skal prioriteres i den enkelte kommune. Derfor har også store dele av fase 1 og 2 i prosjektet fokusert på å identifisere relevante lokale aktører blant unge og blant profesjonelle, og få dem engasjert i drøftingen av hvilke(t) problem(er) som er avgjørende for dem å få løst.

I de ulike kommuner har man definert, og arbeider fortsatt med å definere en rekke forskjellige problemstillinger, som ikke direkte springer ut av prosjektets overordnede beskrivelse. Prosjektet måtte samtidig holde seg innenfor det mandatet som var gitt gjennom den overordnede prosjektplanen. Det betyr med andre ord at de mange ulike problemstillingene som kommunene valgte å jobbe med (se valgte problemstillinger i kapittel 3) på en eller annen måte måtte kunne bidra til løsningen av det overordnede problemet og bidra til å «definere metoder for å forebygge og forhindre utenforskap».

Det er vanlig å dele PD-prosesser inn i tre ulike faser, som illustrert i figuren til høyre. Det er imidlertid viktig å påpeke at prosessen er iterativ (ikke lineær), og at fasene dermed går inn i hverandre og frem-og-tilbake.



3. Gjennomføring

Prosjekt Ung inkludering har blitt gjennomført delvis med et overordnet, regionalt perspektiv, samt delvis gjennom ressursgruppene i hver enkelt kommune med utgangspunkt i kommunenes valgte problemstillinger og prioriteringer.

På et regionalt nivå har prosjektet blant annet:

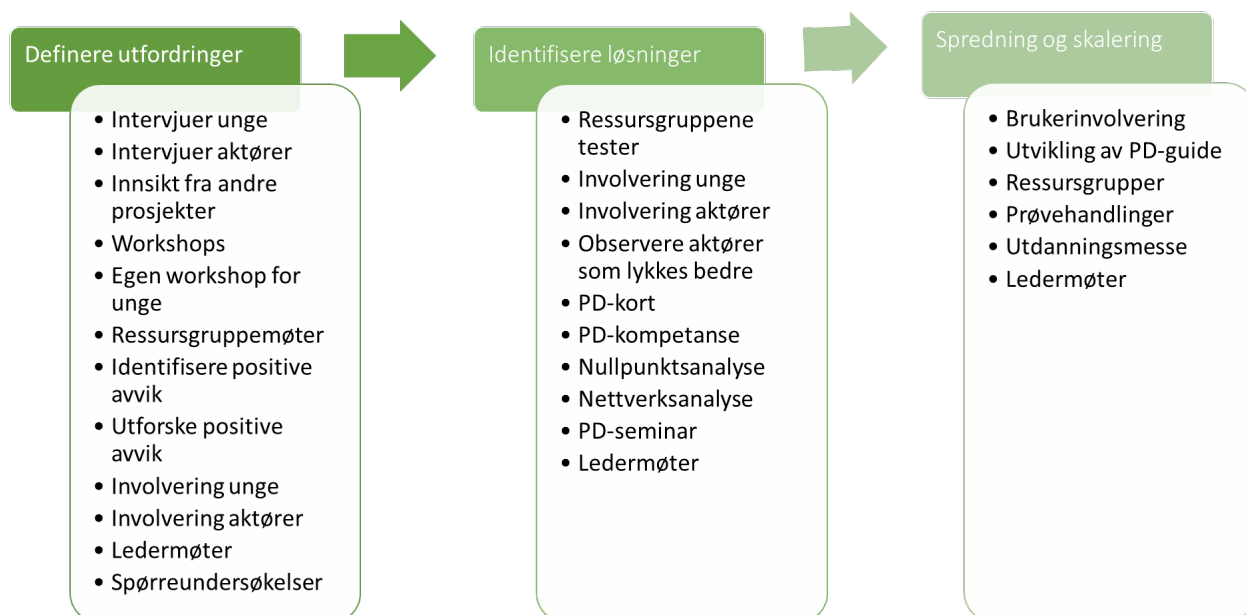
- Gjennomført en nettverksanalyse for å skaffe innsikt i hvordan ulike samarbeidsrelasjoner erfares, hvor man ser utfordringer og muligheter, samt hvem det ønskes mer samarbeid med (se kapittel 4.1).
- Gjennomført en nullpunktsanalyse i samarbeid med en kvantitativ forsker ved HINN. Analysen viser situasjonen på sentrale indikatorer basert på tilgjengelig statistikk for nullpunktet 2021 (se kapittel 4.2). Nullpunktsanalysen vil videre kunne tas i bruk av kommunene som et måleverktøy for å måle den samlede utviklingen framover.

Prosjektet har samlet innsikt i utfordringsbildet i ulike tjenester gjennom deltakelse i et stort antall møter med unge, ressurspersoner og fagnettverk. De samme aktørene har også beskrevet eksempler på når de lykkes og hva som skjer i disse tilfellene. Det er også gjennomført intervjuer med et utvalg unge som enten har droppet ut av skole eller arbeid, men som har kommet tilbake. De har fortalt sin historie og delt sine erfaringer. De har også forsøkt å forklare og beskrive hva som har skjedd i de tilfellene der situasjonen har snudd for dem. Deler av dette innsiktsarbeidet oppsummeres i kapittel 3.3.

Prosjektet har etablert en infrastruktur gjennom egne ressursgrupper i den enkelte kommune. I ressursgruppene har man jobbet med å identifisere praksiser som fungerer, enkeltvis og på tvers. Videre har det blitt utviklet nye idéer som er testet ut gjennom diverse prøvehandlinger lokalt (se kapittel 3.2).

Tjenesteområdene i regionen har fått tilført kompetanse og ny kunnskap om PD-tilnærmingen og om samskaping og innovasjon i kommunene. Dette vil til sammen danne grunnlag for det videre innovasjonsarbeidet i regionen.

Ung inkludering har jobbet i tråd med PD-tilnærmingens tre faser med ulike aktiviteter i tilknytning til disse. Noen av disse presenteres i figuren nedenfor:



Figur : Aktiviteter i de tre fasene i prosjektet

3.1. Tre faser i prosjektet

3.1.1. Skaffe innsikt

Første fase handlet om å skaffe innsikt gjennom å definere utfordringer og utforske problemer. Den overordnede problemstillingen i Kongsvingerregionen var knyttet til ønsket om å forebygge og forhindre utenforskap blant unge.

Prosjektet brukte først mye ressurser på forankring i alle de seks kommunene. Det ble gjennomført svært mange presentasjoner av prosjektet i ulike tjenester og ledergrupper (jfr. kapittel 4.7). I tillegg ble ledere på alle nivåer utfordret til å peke på aktører de mente burde involveres. Prosjektet tok et lokalsamfunnsperspektiv og inviterte bredt for å få med alle de som engasjerer seg for tematikken i Kongsvingerregionen. Prosjektet har blant annet tatt utgangspunkt i kommunenes nettsider i sitt arbeid for å identifisere mulige relevante og berørte aktører, og i tillegg spurt alle man var i kontakt med om de hadde forslag til andre som kunne inviteres med.

Det er mange aktører rundt de unge i Kongsvingerregionen. Prosjektet jobbet derfor i startfasen med å få en oversikt over ulike relevante aktører i regionen, noe som blant annet resulterte i utarbeidelsen av et aktørkart med oversikt over de aktørene som befinner seg rundt de unge som står i fare for eller har falt utenfor jobb eller utdanning i regionen. Til sammen ga dette kartleggingsarbeidet en god oversikt over svært mange engasjerte ressurspersoner som etter hvert ble en del av ressursgruppene som ble opprettet lokalt. Prosjektet så det som særlig viktig å ha med de unge selv, NAV, oppvekst, helse og barnevern. I tillegg viste det seg å være mange viktige frivillige og ideelle aktører, lag/foreninger og arbeidsgivere som ble viktige i prosjektarbeidet. Også aktører vi på forhånd ikke hadde tenkt var aktuelle.

Det ble også jobbet mye med lederforankring, slik at ulike ressurspersoner i kommunene skulle kunne prioritere deltakelsen på prosjektets møter, workshops og i ressursgruppene. Dette har i noen kommuner vært krevende å få til. I tillegg har det for noen vært utfordrende å se hvordan man selv kunne bidra og hvordan man kunne trekke arbeidet inn i egen tjeneste. Til sammen har dette gjort at noen kommuner har hatt en litt mer variabel deltakelse og mindre kontinuitet enn det man ideelt sett hadde ønsket. Samlet sett har det likevel vært en relativ stabil «hard kjerne» med ressurspersoner som har drevet utviklingsarbeidet fremover det siste året.

Med bakgrunn i det store antallet aktører som ble identifisert, og et innsiktsarbeid som pekte i retning av at det var et stort uutnyttet potensiale knyttet til samhandlingen mellom aktørene, ble det gjennomført en nettverksanalyse som en del av fase 1. Formålet med undersøkelsen var å kartlegge samarbeidsrelasjoner i og mellom ulike offentlige, private og frivillige aktører både innenfor kommunene og i regionen. Undersøkelsen ble derfor sendt ut til aktører i kommunene og lokalsamfunnene med en rolle knyttet til de unges liv. Resultatene av nettverksanalysen presenteres i kapittel 4.

I tillegg ble det samlet innsikt gjennom bruken av tall og statistikk, samtaler og intervjuer med relevante og berørte aktører, samt observasjon i ulike tjenester og på ulike arenaer. Funn fra innsiktsarbeidet i den første fasen av prosjektet ble oppsummert i tre hovedkategorier eller –temaer som de involverte fremhevet som ekstra betydningsfulle: 1) Forebygging og tidlig innsats, 2) samhandling om psykisk helse og rus og 3) kritiske overganger. Systematiseringer av innsiktsmaterialet dannet utgangspunktet for det videre arbeidet med workshops, observasjoner, intervjuer og samtaler i fase 2.

3.1.2. Identifisere og utforske PD

I fase to handlet det om å identifisere og utforske positive avvik nærmere. Når man jobber ut fra PD-tilnærmingen, dreier det seg om å lete etter løsninger blant individer som lykkes på tross av, dvs. de som klarer seg bedre enn andre med samme forutsetninger. I prosjektet lette vi etter atferd og praksiser, som hadde gitt bedre resultater. Dette ble gjort i samarbeid med involverte aktører, der vi sammen identifiserte løsninger som allerede var en praksis hos noen i lokalsamfunnet, og som ville kunne overføres og tas i bruk av andre, uten at dette ville kreve tilførsel av ekstra ressurser.

Dette ble blant annet gjort gjennom samtaler og intervjuer med ulike aktører, som tok utgangspunkt i PD-eksempler de hadde kjennskap til. Det ble også gjort på workshopene, der kommunene i fellesskap utforskede PD-historier basert på egne erfaringer. I denne fasen ble det jobbet med å kvalitetssikre de ulike praksisene som ble identifisert underveis, ved å la aktørene selv være med til å vurdere i hvilken grad antatte positive avvik kunne kategoriseres som hhv. vanlige, litt uvanlige eller veldig uvanlige praksiser. Dessuten ble det utarbeidet brukerreiser og personas, basert på innsiktsmaterialet, som videre ble anvendt i gruppearbeid.

Å bruke PD, betyr at man må leve med den kompleksiteten en slik tilnærming innebærer, og akseptere at man noen ganger går ett skritt frem og to tilbake før man får konkrete resultater. Samtidig som prosjektet jobbet med å identifisere og utforske PD, ble det også i fase to jobbet med systematisering av innsiktsarbeidet, utforskning og definering av utfordringer og problemer, samt gjennomført enda mer «gravearbeid» i eksisterende innsikt. Prosjektet måtte gå «fram og tilbake» mellom fasene i prosessen flere ganger.

Underveis så man nødvendigheten av å velge en mer spisset problemstilling for den enkelte kommune. For å kunne gjøre dette, var det viktig å ha en etablert støttestruktur som skapte rom for implementering og spredning av løsningene, noe som var hovedgrunnen til at det ble etablert lokale ressursgrupper i denne fasen. Ressursgruppene tok utgangspunkt i hva de mente det var viktigst å begynne med i egen kommune. I denne prosessen ble det også brukt tilgjengelig statistikk og innsikt fra prosjektet for å komme til enighet om en problemstilling de skulle ta utgangspunkt i. Problemstillingene ble blant annet definert ut fra følgende formulering: «Vi lykkes ikke med ...», med den hensikten at man skulle snu problemstillingen og lete etter lokale tilfeller der man lykkes med nettopp dette.

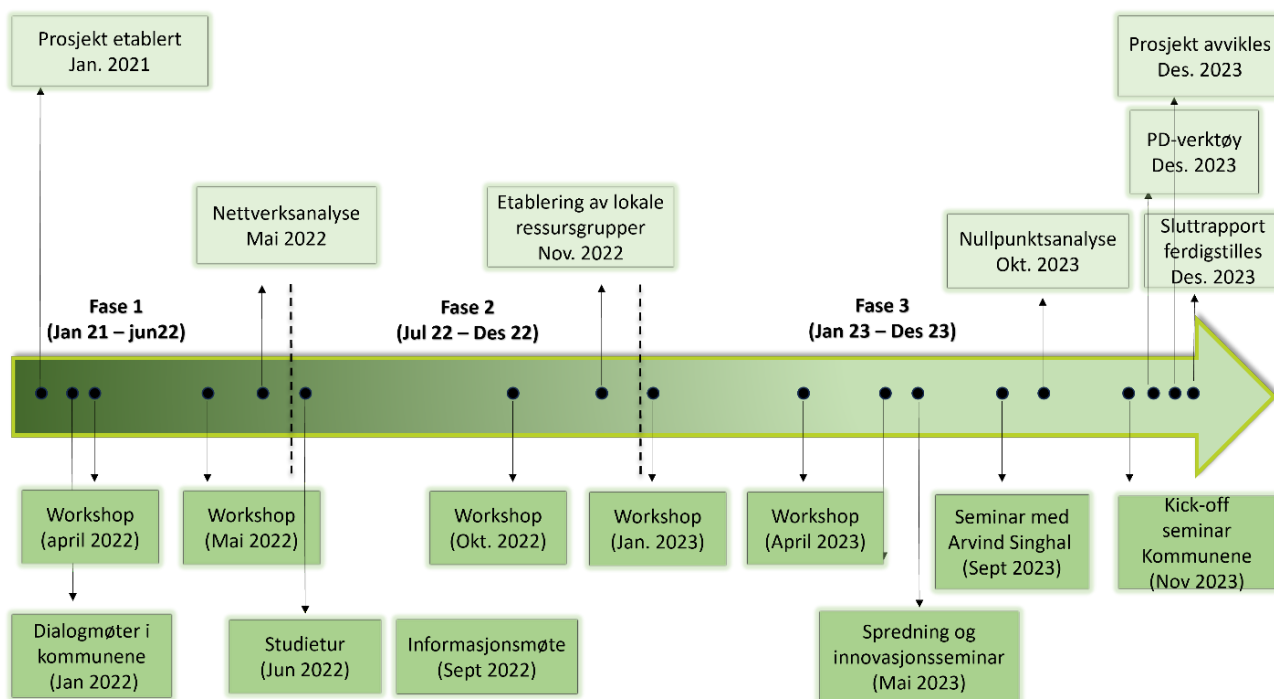
3.1.3. Implementering og spredning

I tredje fase dreier det seg om å legge til rette for at andre kan lære av de positive avvikene, for å gjøre det mulig å implementere og spre løsningene. Dette krever at det etableres læringsnettverk og samarbeidsarenaer, der ulike aktører i fellesskap kan utforske PD-praksiser, utvikle nye ideer med utgangspunkt i disse og teste ut prøvehandlinger i praksis.

Lokalsamfunnsperspektivet har vært viktig i prosjektet, og det var derfor nødvendig å velge en problemstilling som de involverte aktørene i kommunen selv var motiverte for å ta tak i og kunne identifisere seg med. Etter de første informasjonsmøtene og flere workshops med aktuelle aktører som jobber med og for barn og unge, så vi det derfor nødvendig å etablere ressursgrupper i hver kommune. Ressursgruppene har bestått av aktører fra lokalsamfunnet, både profesjonelle i hjelpeapparatet, fra frivillig sektor og fra næringslivet lokalt. I de fleste gruppene har de unge også vært representert. De unge som har deltatt har enten selv hatt erfaringer fra møter med hjelpeapparatet, eller vært unge fra ungdomsrådet i kommunen. Ved etableringen ble det invitert bredt, og det har vært ulikt fra kommune til kommune hvem som har deltatt/har hatt mulighet til å delta.

Det har til sammen i alt vært avviklet 49 ressursgruppemøter fra oktober 2022 til november 2023. Ressursgruppene har jobbet med å definere lokale utfordringer, involvering av de unge, identifisering av de som har lyktes på tross av og testet ut nye løsninger gjennom prøvehandlinger. I denne fasen (fase 3) har prosjektet utfordret ressursgruppene til å være utforskende, spørrende, opptatte av å lære, og fortsette å lete etter positive avvik. I de forskjellige ressursgruppene ble det videre lagt til rette for utviklingen av konkrete prøvehandlinger; der gruppene forsøkte å handle seg til nye måter å jobbe på, altså testet ut nye løsninger, basert på funn de hadde gjort. Resultatene av ressursgruppenes arbeid presenteres i neste avsnitt.

Nedenfor oppsummeres hovedaktivitetene i de tre fasene i prosjektet på en tidslinje:



Figuren under viser antall workshops, temaer på disse, når de ble avholdt, samt antall deltakere.



Nedenfor presenteres arbeidet i hver av ressursgruppene for seg.

3.2. Ressursgruppenes arbeid

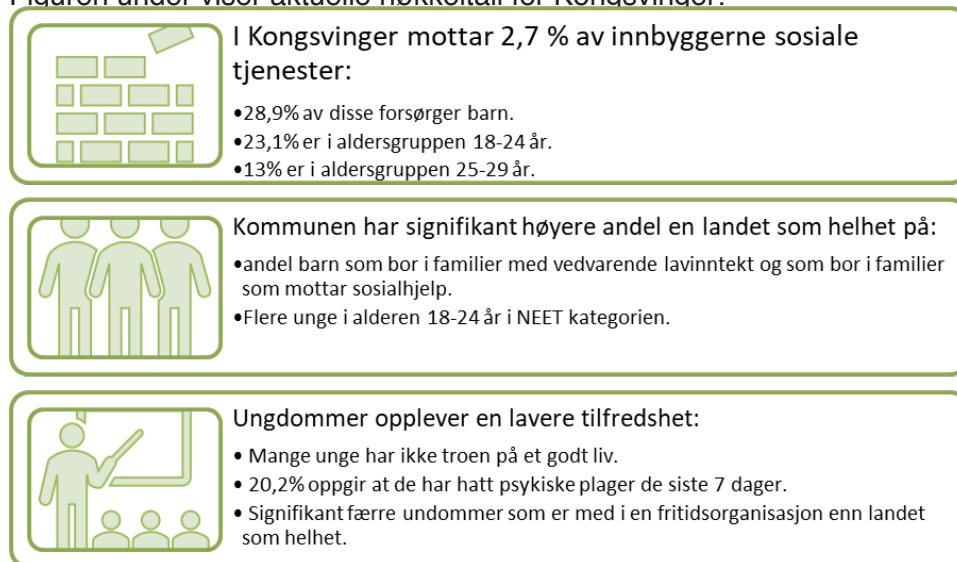
3.2.1. Kongsvinger

Ressursgruppen i Kongsvinger har bestått av en fast kjernegruppe som har deltatt på de fleste møtene. Det har vært en bred deltakelse med representanter fra oppvekst, SLT, NAV, kommunelege, ROS, kulturskole/ungdomskontakter/LOS, miljøarbeider VGS, Kongsvinger golfklubb, Odal sparebank, prosjektleder inn i jobb, Rask psykisk helsehjelp, leder barnehage, barnevern, rus og psykisk helse

i kommunen. I utgangspunktet ble mange aktører invitert til å delta i ressursgruppen. Etter oppstart med de som meldte seg, ble flere rekruttert inn ut fra et ønske/behov fra gruppen. Noen aktører man har ønsket inn, har ikke hatt anledning å prioritere deltakelse på grunn av andre arbeidsoppgaver. To av aktørene har tatt et større ansvar for å følge opp ressursgruppen og hatt noen flere dialog- og planleggingsmøter med prosjektmedarbeider i Ung Inkludering.

Ungdomsrådet i Kongsvinger har deltatt i perioder. De har bidratt med innsikt i hvordan de opplever det å være ung i Kongsvinger. De har deltatt i 8 gruppearbeid, i Teams-møter og deltatt i flere regionale workshops og ressursgruppemøter i kommunen for å dele innsikt og drøfte aktuelle problemstillinger og spørsmål. De unge ønsket mindre snakk om mer handling og har vært konkrete og tydelige i sine innspill og tilbakemeldinger. Ressursgruppen beskriver møtene der de unge har deltatt av den grunn som de klart beste møtene og sier det har vært lærerikt og positivt å jobbe sammen med de unge på denne måten.

Figuren under viser aktuelle nøkkeltall for Kongsvinger:



Kilde: Statsforvalterens kommunebilde, tilstandsrapport for videregående opplæring i Innlandet og Ungdata.

Arbeid med problemstilling og positive avvik

I arbeidet med å velge område og problemstilling, har de ulike aktørene beskrevet sine utfordringer og innsikt fra egen arbeidshverdag. Gruppen har vært særlig opptatt av at man kjenner for dårlig til hverandres tjenester, muligheter og begrensninger, og at dette ofte er et hinder for samarbeid. Ett eksempel på dette har vært et ønske om bedre rutiner når det gjelder felles samtykke, og et ønske om mer kompetanse om hvordan jobbe godt med samtykke på tvers av tjenestene.

Ressursgruppen har vært opptatt av hvordan vi kan hjelpe de unge med å bygge god, psykisk helse. I Kongsvinger viser Ungdata-undersøkelsen at et stort antall unge i kommunen har liten tro på at de skal få et godt liv. De unge ønsker å få hjelp på lavest mulig nivå og poengterer at relasjoner og trygghet er viktig for at man skal få god hjelp og være i stand til å ta den imot når man trenger det. Det at den unge selv i stor grad må oppsøke tjenestene kan være et hinder for at de blir brukt og det blir ofte vanskeligere å bygge relasjoner og få til utvikling i sakene. Ressursgruppen ønsker å se på hvordan man kan ta et større helhetlig eierskap til den enkelte sak og løse den på lavest mulig nivå. For å lykkes med de komplekse problemstillingene mener ressursgruppen at det er det viktig

å jobbe med holdninger og kultur internt i tjenestene for å sikre god kultur for samarbeid på tvers. Ressursgruppen har i samarbeid med de unge konkludert med at det er et godt og variert tilbud til de unge i Kongsvinger kommune, men de unge kjenner ikke nødvendigvis til tilbudene og benytter dem ikke i særlig stor grad. En forklaring er at man ikke lykkes i å kommunisere tilbudene godt nok.

Ressursgruppen ønsker å bli bedre på å utforske tiltak vi allerede har, involvere de det gjelder og se på hvordan vi kan bedre disse, fremfor å sette inn nye tiltak og prosjekter. Etter mange gode og viktige diskusjoner ble gruppen enige om at det var viktigst å begynne med problemstillingen: «Hjelpetiltakene og tilbudene er ukjente for ungdommene i Kongsvinger, og de ansatte i hjelpeapparatet er ikke tilgjengelige der de unge er».

Deltakerne i ressursgruppen har deltatt på PD-seminar og fått opplæring i bruk av tilnærmingen. Gjennom felles workshops har det blitt arbeidet med mulige positive avvikende adferder som også har hatt verdi for arbeidet i kommunen. Gjennom å bruke tilnærmingen er ressursgruppen blitt utfordret til å identifisere tilfeller der de lykkes med utfordringene problemstillingen belyser.

Resultater og prøvehandlinger

Diskusjonene, innsiktsarbeidet og arbeidet med de unge har ført til flere forslag til prøvehandlinger. Blant annet har det vært et ønske om å møte de unges tilbakemeldinger om mer tilgjengelige tjenester som er til stede og tilgjengelige for de unge i hverdagen, der de er.

Tilbudene i Kongsvinger er mange, men ungdommene slutter å delta på aktiviteter når de når en viss alder. Ressursgruppen oppdaget at i Kongsvinger basketklubb fortsatte de unge å delta og undersøkte dette som et positivt avvik. Basketlaget er blitt svært populært blant mange ungdommer i kommunen, og er en viktig arena for mange. Det ble gjennomført en samtale med en av trenerne ved basketlaget. Det viser seg at basketlaget har hatt en annen måte å rekruttere på. De startet opp som et resultat av en helt vanlig trening for menn. En av deltakerne oppdaget at det var flere unge som tilfeldig oppholdt seg i hallen og involveringen av disse unge begynte sakte, men sikkert. I stedet for å kaste dem ut, ble de tatt med i spillet. Rekrutteringen har skjedd via «jungeltelegrafene» og av de unge selv. Stadig har det kommet flere til. Noen av deltakerne i ressursgruppen har vært til stede ved noen av treningene og observert. Vi antar at en av grunnene til at dette tilbudet treffer er at det er stor frihet til oppmøte. Dette gjør at de fleste deltar hver eneste gang og det er nå et tilbud for 30-50 ungdom. Ved å bli bevisste på tilbudet har ansatte i kommunen tatt initiativ til å bruke midler på drakter og annet utstyr som skaper identitet og tilhørighet og er et viktig bidrag for å opprettholde tilbudet.

Erfaringene fra basketklubben har styrket erkjennelsen av at involvering er avgjørende når man utvikler tilbud for barn og unge framfor å utvikle med bakgrunn i hva man tror de unge vil ha. Basert på dette vil ungdomskontaktene gjennomføre en prøvehandling hvor de involverer jenter i ungdomsskolealder de tenker kunne være interesserte i et tilbud etter skoletid. De unge selv er med på å bestemme hva slags tilbud det skal være, og vil også være med på å bidra til rekrutteringen.

Odal sparebank har deltatt i ressursgruppen i hele prosjektperioden. De ønsker å bidra med sin kompetanse inn i skolen og har startet et samarbeid om et undervisningsopplegg i skolen i samarbeid med Kongsvinger ungdomsskole. Odal sparebank har også utarbeidet klare krav til rapportering om hvordan det jobbes med inkludering når de gir midler til lag og foreninger etter deltakelsen i ressursgruppen.

En videreutvikling av SLT-møtene ved å se på aktuelle samarbeidspartnere og ha oppmerksomhet på å skape «vi-kultur» på de ulike møtepunktene, er en annen vedtatt prøvehandling for ressursgruppen i Kongsvinger. Det er samtidig viktig å understreke at det er mellom møter at samhandlingen skjer, og det er derfor et ønske å bli enda bedre kjent og kjenne til hvem man skal kontakte for samarbeid på tvers av tjenester slik at terskelen for å ta kontakt reduseres.

Med utgangspunkt i problemstillingen og tilbakemeldinger fra de unge har ressursgruppen diskutert og sett på løsninger for å løse problemet med at de unge ikke kjenner til tilbudene som finnes i kommunen. Ungdomsrådet har ønsket å teste ut sosiale medier som kanal for å vise tilbudene sett fra et ungt ståsted. Det er et ønske fra ressursgruppen å se på de kommunikasjonsplattformene man allerede har (Showbie og Visma), og hvordan man kan bruke disse til å informere både elever og foresatte om fritidstilbud og tjenester i kommunen. Gratisprinsippet i skolen kan være til hinder for å legge ut informasjon om dette, men informasjon om kontingentkassa kan være en løsning på dette.

Veien videre

Det er stor vilje for å beholde ressursgruppen etter prosjektet og gi det navnet Inkluderingsnettverket. Det er et ønske om å møtes i en slik tverrfaglig gruppe minst 4 ganger i året for å bevare relasjonene som er skapt, diskutere tverrfaglige komplekse utfordringer og dele gode erfaringer om inkluderingsarbeid i kommunen og regionen. Andre interesserte aktører er velkomne til å delta for å lete videre etter gode løsninger og teste ut nye måter å jobbe på for å forebygge og forhindre utenforskap i årene som kommer. Det er innkalt til nytt møte 2. januar 2024 for å se på hvilke prøvehandlinger som skal følges opp og jobbes videre med. Det er viktig at inkluderingsnettverket ser på erfaringer som gjøres underveis og legger en plan for hva de ønsker å oppnå. Samtidig er det viktig at dette er lederforankret, og at det etterspørres og legges til rette for at man kan jobbe videre med erfaringene og det å jobbe på tvers og på nye måter.

Ressursgruppen i Kongsvinger ønsker å opprettholde det regionale samarbeidet med de andre ressursgruppene og har fått oversendt kontaktinformasjon. Ressursgruppen i Kongsvinger påtar seg ansvaret for å invitere resten av ressursgruppene til erfaringsdeling og samarbeid i 2024.

Andre punkter for veien videre:

- Inn i jobb skaper samarbeid på tvers i kommunal sektor. Inn i jobb og ung inkludering avsluttes samtidig og man bør arbeide for en felles struktur og se dette opp mot samarbeidsavtalen mellom Kongsvinger kommune og NAV.
- Det bør satses på ungdomsrådet og eventuelt en utvidet gruppe med et utvalg unge personer som kan brukes i saker der man trenger ung innsikt.
- Lederforankring i kommunen. Det har vært en kjernegruppe i Kongsvinger som ønsker å lete etter og utforske hva som skjer i de tilfellene de lykkes. For at de skal få rom til det er det nødvendig med lederforankring og etterspørsel fra ledere. Anbefaling om et lederseminar for alle enheter med Lars Thuesen.
- Prosjektet har samarbeidet og delt erfaringer og innsikt med prosjektet SAIL
- Ressursgruppen har fått noe innsikt i hva som kan være utfordringer ved det å være ildsjel i kommunen. Er det mulig å få til interne ordninger som gjør det enklere å drive fritidstilbud? Det er diskutert vaktordninger i haller slik at det er personer med kunnskap om bygget som kan svare på

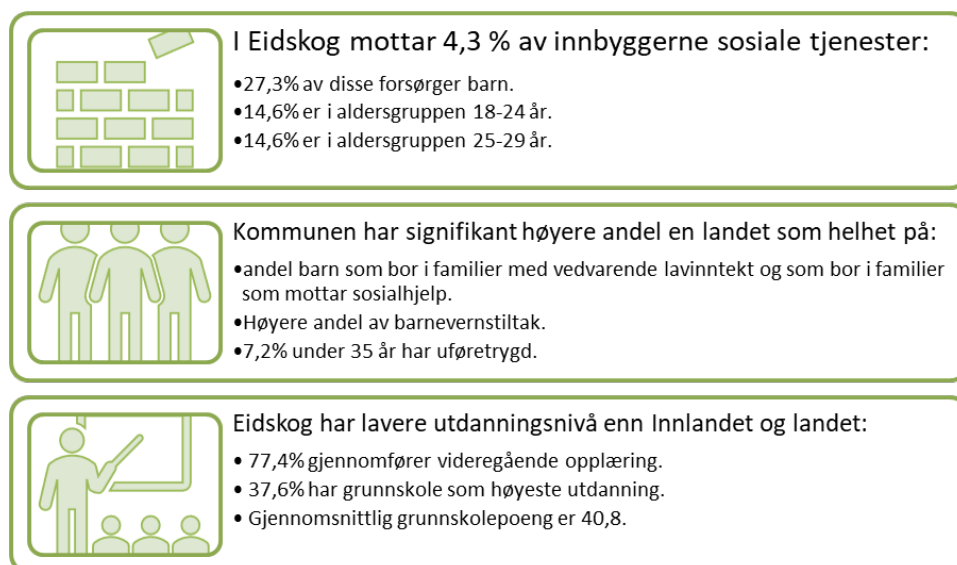
telefoner. Sikre støtte til deltakere som ikke har råd, informere godt om kontingentkasse.

- Skolen som inkluderingsarena og et ansvar for å anbefale en inkluderende praksis til foresatte. Mange ulike praksiser fra en skole til en annen.
- Drøfte muligheten for å velge en inkluderingsansvarlig som tar et ekstra ansvar for å legge til rette for noe sosialt både for voksne og barn også på fritiden. En som kjenner til kontingentkassa og tar et ansvar for å inkludere de som ønsker å være med.
- Evaluering av hvilke samarbeidsformer man har og hvordan disse fungerer
- Økt kunnskap om felles samtykke og kravet til samarbeid. Anbefaling om felles opplæring fra Statsforvalter om å jobbe bedre med felles samtykke
- Skape en kultur om å henvende seg til andre tjenester, arbeidsgivere og nabokommunene og utforske hva de har gjort for å oppnå gode resultater og praksiser.
- Rettet oppmerksomheten mot følgende spørsmål: Hva kan jeg gjøre, i min arbeidshverdag, i min tjeneste for å bli mer inkluderende og sørge for at færre i Kongsvingerregionen havner i utenforskap?

3.2.2. Eidskog

I Eidskog ga ledergruppen i kommunen en allerede etablert tverrfaglig gruppe mandat til å følge opp og jobbe med prosjektet. Denne gruppen består av representanter fra PPT, barnevern, kommunepsykolog, helsestasjon og alle fra Familiens hus som møtes ukentlig. I tillegg har gruppen hatt en representant fra NAV i hele prosjektperioden. Etter hvert har også SLT-koordinator/sosiallærer og LOS samt representanter fra det lokale næringslivet blitt koblet på. Kommunen har ikke lyktes med å koble ungdomsrådet eller aktuelle unge direkte til arbeidet i ressursgruppen.

Figuren under viser aktuelle nøkkeltall for Eidskog.



Kilde: Statsforvalterens kommunebilde, tilstandsrapport for videregående opplæring i Innlandet og Ungdata.

Arbeid med problemstilling og positive avvik

I arbeidet med å velge område og problemstilling, har de ulike aktørene diskutert utfordringer og innsikt i egen tjeneste. Behovet for og ønsket om å kjenne bedre til hverandres muligheter, begrensninger og mandat har vært fremtredende i hele prosessen. Det oppleves at det er ulike oppfatninger og tolkninger av ulike lovverk som fører til utfordringer i samarbeidet.

Utenforskap har vært en kjent problemstilling i Eidskog i mange år. Spørsmål som er blitt løftet i prosessen med Ung Inkludering har vært: Hvilke holdninger har vi til de vi skal hjelpe og hvordan kan vi unngå sosial arv? Hvordan kan vi jobbe mer helhetlig og sikre at vi gjør en helhetlig kartlegging på tvers av tjenester? Hvordan kan vi spare hverandre for arbeid på tvers av tjenester og jobbe mer effektivt? Det er reflektert over om det er mulig å møte innbyggerne på en annen måte. Man serverer ofte i beste mening løsninger og tiltak før man egentlig lytter til hva innbyggeren opplever som et problem. Hvordan kan ekspertbrillene tas av for å møte den enkelte der de er? Er man bevisste nok på maktforholdet som finnes mellom en som skal gi hjelp og en som trenger hjelp?

I løpet av prosessen har ressursgruppen diskutert hvordan de kan bygge relasjoner til innbyggere som allerede er i et utenforskap. Det er et ønske om å gå vekk fra lavterskel-begreper og heller skape møteplasser og inkluderende tilbud for alle, ikke kun et nytt fellesskap i utenforskapet. Andre problemstillinger som er blitt løftet har vært diskusjoner om felles samtykke i kommunen, praksiser og hvordan tjenestene i kommunen kan jobbe for å gi et godt og helhetlig tilbud. Kommunen har i flere år jobbet med Handlingsveilederen BTI som et verktøy for å gi bedre helhetlig oppfølging av familier, og ressursgruppen har vært opptatt av å se dette i sammenheng med utviklingsarbeidet i prosjekt Ung Inkludering.

Det er gjort en særlig god forankringsjobb i Eidskog kommune. Rådmannen har deltatt i styringsgruppen for prosjektet, og prosjektet er godt forankret i alle ledd, både politisk og administrativt. Det ble som nevnt innledningsvis tidlig i prosessen gitt et mandat til en tverrfaglig gruppe, i tillegg til et ansvar om oppfølging av enhetsledere for de ulike områdene som arbeider med barn, unge og familier. Prosjektet er etterspurt og prioritert. Eidskog kommune har jobbet godt med andre prosjekter tidligere, som for eksempel «Kultur for læring». I Eidskog er det allerede en etablert kultur for å involvere de det gjelder i prosesser som omhandler dem. Årlig gjennomfører politikere i Eidskog dialogmøter med ansatte i tjenestene, foresatte og de som vet hvor skoen trykker.

I en PD-prosess er det ofte lurt å spissformulere en problemstilling som får frem det man ikke lykkes med, før man snur det på hodet og begynner å lete etter de tilfellene der man faktisk lykkes. I Eidskog har det vært et ønske om å formulere en problemstilling som er positivt formulert og de landet derfor på problemstillingen: "Når vi kartlegger og samordner tjenester i kommunen, vil vi lykkes i å minske utenforskap". Og underproblemstillingen: "Hvordan kan vi koordinere oss best mulig når det gjelder familier i utenforskap, som har barn".

Det ble brukt mye tid på å komme frem til en problemstilling og et område man ønsket å fokusere på. Lederen av familiens hus har tatt ansvar for å drive utviklingsarbeidet i ressursgruppen, og har hatt mange dialog-, og planleggingsmøter med prosjektmedarbeider i Ung Inkludering.

Deltakere i ressursgruppen har deltatt på PD-seminar og fått opplæring i hvordan man kan jobbe med positive avvik i utviklingsarbeid. Gjennom å bruke tilnærmingen positive avvik har gruppen blitt utfordret til å handle seg til nye måter å jobbe og tenke på, basert på erfaringer fra saker der man har lyktes. Ressursgruppen i Eidskog har satt søkelys på hvordan man kan få til enda bedre samhandling på tvers av tjenestene for å lykkes med bedre i oppfølgingen av familier i utenforskap som har barn.

Det har derfor vært stor interesse i hvordan aktører i kommunen kan bli bedre kjent og samhandle mer og bedre. Samtidig har det vært viktig å involvere innbyggere som lever i utenforskap, og ha et særlig søkelys på de som har barn, jfr valgte problemstilling.

Resultater og prøvehandlinger

Diskusjonene og arbeidet med de unge har ført til disse forslagene til prøvehandlinger. Forslagene er konkrete og krever ikke nødvendigvis å gi sektoren en økt kostnad:

- Frokostklubb og kveldstilbud – et tilbud til innbyggere som mangler et aktivitetstilbud og en sosialiseringsarena. Bli kjent med innbyggere i kommunen som trenger et tilbud. Bistå og hjelpe på deres premisser.
- Felles samtykkeskjema – utarbeidet i fellesskap.
- Barnevernets nettverksmøter: Barnevernet identifiserer dette som noe de har særlig god erfaring med. Her finner man ofte gode løsninger hvor hele nettverket rundt familien bidrar. Er dette noe andre kan lære av?
- Foreldreveiledning: God erfaring med kursene som tilbys alle foresatte i ulike aldersgrupper.
- Samlet alle tjenestene til en dag der tjenesteområdene presenteres, og alle som jobber i og rundt familiens hus får høre mer om mindsettet positive avvik og viktigheten av tverrfaglig samhandling.

Det ble gjennomført en felles fagdag i Eidskog høsten 2023 med samtykke som tema. Mads Fly-Hansen som har veiledet prosjektet i tilnærmingen positive avvik og Statsforvalteren deltok.

Eidskog kommune lykkes med mye. Kommunen har gjennom mange år satset på barn og unge til tross for dårlig kommuneøkonomi. Det er jobbet helhetlig og langsiktig, og kommunen har lyktes godt med å se sammenhenger mellom nye planer og reformer og det arbeidet som allerede er gjort og gjøres i det daglige. Det ser også ut til å være en etablert kultur med involvering av de det gjelder i kommunens utviklingsarbeid generelt. Kommunen scorer bedre enn de andre kommunene når det gjelder gjennomføring av videregående skole, og andre kommuner i regionen har vært nysgjerrige på hva Eidskog gjør i denne sammenhengen. Kvaliteten i barnehagene er svært god og de unge trives godt i skolen. De har få saker som går til Statsforvalteren og barnevernet beskriver at de lykkes godt med familieråd i saker de arbeider med. Allikevel er utenforskapet stort i kommunen, og arbeidet med å redusere det bør fortsatt være et prioritert satsingsområde.

Veien videre

Det er stor vilje for å beholde ressursgruppen og jobbe videre med problemstillingen. Det er også vilje til å jobbe videre med positive avvik som mindset, og lete etter hva som skjer i de tilfellene man lykkes.

Andre punkter for veien videre:

- Se paralleller fra positive avvik-tilnærmingen opp mot den allerede implementerte modellen «pedagogisk analyse» som brukes i oppvekstsektoren.
- Fortsette arbeidet med å knytte kontakt mellom kommune og innbyggere som er i utenforskap.
- Ha et mer bevisst forhold til å involvere ungdomsrådet i saker som angår dem.
- Se på hvordan man kan spare tid/ressurser på kartleggingsprosesser. Hvordan tenke hele familien – fremfor kun barnet eller kun foreldrene. Ta kommunalt eierskap til saken.

- Fortsatt oppmerksomhet på maktforholdet mellom de som trenger hjelp og hvordan vi som hjelpeapparat møter dem.
- Utarbeide flere universelle tverrfaglige tjenester/tiltak – forebygge utenforskap
- Evaluere og lære av det man lykkes med
 - Har gjennomført intervju av innbyggere som har mottatt tjenester og forsøkt å lære av det. Blitt mer bevisst på egen praksis og hvordan det oppleves å motta hjelp.
 - Eidskog har gode tall på gjennomføring i videregående skole. Kommunen har tatt initiativ til et samarbeid med Karriere Innlandet for å finne ut hvordan de kan få til et bedre samarbeid mellom kommune og fylkeskommune. Når elevene går over til fylkeskommune og videregående mister Eidskog kommune ofte kontakten. De dukker opp igjen i NAV-systemet. Det er et ønske om å se videre på hvordan man kan få til en bedre overgang fra videregående til arbeidsliv


Noe av det som fremheves i Eidskog, at man har lyktes med i løpet av prosjektperioden er følgende:

- Bevissthet rundt viktigheten av samarbeid – tenke nytt
- Har fått bedre samarbeid mellom NAV og andre tjenester i kommunen. Inviterer NAV tidligere inn i det forebyggende arbeidet i oppvekst – som aktører i stafettloggen og handlingsveileder. Familieperspektiv.
- Bevissthet rundt maktforholdet mellom borger og ansatt i hjelpeapparatet
- Bevissthet rundt det å være en aktiv lytter – vi bør lytte mer enn vi snakker
- Involvere de det gjelder – brukers oppfatning av situasjonen
- Samarbeid mellom Fylkeskommunen i overgangen mellom grunnskolen/videregående opplæring og i overgang fra videregående opplæring til arbeid/studier. Samarbeid med Karriere Innlandet Kongsvinger
- Deltakelse i prosjektet har startet en prosess og en bevisstgjøring – det er nå jobben begynner.
- Utenforskap starter tidlig – Plan for forebygging av omsorgssvikt og utvikling av atferdsvansker.

3.2.3. Sør-Odal og Nord-Odal


I Odal har ressursgruppen hatt deltagere fra NAV, Ny vekst og Kompetanse, Oppfølgingstjenesten, Nord-Odal helsestasjon, Skarnes videregående skole, Glommasvingen skole, Kompasshuset, rus- og psykisk helsetjeneste, Odal rockeklubb og barneverntjenesten. I utgangspunktet ble mange aktører invitert til å delta i ressursgruppen. Etter oppstart med de som meldte seg, ble flere rekruttert inn ut fra et ønske/behov fra gruppen. Noen aktører man har ønsket inn, har ikke hatt anledning å prioritere deltakelse på grunn av andre arbeidsoppgaver, og enkelte aktører har falt av underveis da problemstillingen ressursgruppen valgte å jobbe med ikke falt innenfor deres fagfelt spesifikt. Det har tatt noe tid å få en felles forståelse for hvordan man kan anvende PD som en arbeidsmetode, og hvordan nye løsninger kan testes ut og implementeres. Ressursgruppen fikk fram til sommeren 2023 økt innsikt i hva PD er og hvordan det kunne brukes, noe som påvirket kontinuiteten i deltagelsen i positiv retning.

Figuren under viser aktuelle nøkkeltall for Nord og Sør-Odal:




I Nord-Odal mottar 3,2 % av innbyggerne sosiale tjenester:

- 32,1% av disse forsørger barn.
- 18,9% er i aldersgruppen 18-24 år.
- 17% er i aldersgruppen 25-29 år.



Kommunen har signifikant høyere andel enn landet som helhet på:


- Andelen barn i familier som mottar sosialhjelp i kommunen er signifikant høyere enn landet som helhet.
- Høyere andel av barnevernstiltak.
- Signifikant færre ungdommer er med i fritidsorganisasjoner enn landet som helhet.



Nord-Odal har lavere tanker om fremtidsutsikter:


- 20 % tror de vil bli arbeidsledig
- Bare 71 % tror de vil få et godt og lykkelig liv
- 26% gruer seg til å gå på skolen.
- 9% sier de har hatt psykiske plager.

Kilde: Statsforvalterens kommunebilde, tilstandsrapport for videregående opplæring i Innlandet og Ungdata.




I Sør-Odal mottar 3,3 % av innbyggerne sosiale tjenester:

- 32,8% av disse forsørger barn.
- 19,5% er i aldersgruppen 18-24 år.
- 11,8% er i aldersgruppen 25-29 år.



Kommunen har signifikant høyere andel enn landet som helhet på:

- Andelen barn i familier som mottar sosialhjelp i kommunen er signifikant høyere enn landet som helhet.
- Høyere andel av barnevernstiltak.
- Signifikant færre unge oppgir å være fornøyd med sin egen helse enn landet som helhet.



Sør-Odal har lavere tanker om fremtidsutsikter:

- 17 % tror de vil bli arbeidsledig
- Bare 63 % tror de vil få et godt og lykkelig liv
- 26% gruer seg til å gå på skolen.

Kilde: Statsforvalterens kommunebilde, tilstandsrapport for videregående opplæring i Innlandet og Ungdata.

Arbeid med problemstilling og positive avvik

Under arbeidet med å velge hovedproblemstilling og området å jobbe innenfor i ressursgruppen, har de ulike aktørene kommet med innspill underveis. Mange aktører i ulike tjenester og med ulike meninger om hva som er viktigst, var innledningsvis utfordrende. Utfordringer med kontinuitet i deltakelsen i ressursgruppen bidro også til at man brukte noe tid på å definere en problemstilling. Sosial arv var lenge et aktuelt tema, men gruppen var enige om at muligheten til å påvirke i barn og unges liv, blir lagt tidlig. Flere hadde en forankring i skole, og valget falt derfor på en problemstilling knyttet til ungdomsskolen. Ressursgruppen valgte derfor å jobbe med problemstillingen: «Mange ungdomsskoleelever i Odalskommunene identifiserer seg selv om utenfor både faglig og sosialt, og mange fullfører ikke videregående skolegang som en konsekvens».

Ressursgruppen har lagt PD-tilnærmingen til grunn og alle avgjørelser og retninger ressursgruppen har tatt er basert på funn fra innsikten man har fått fra positive avvikere. I denne sammenhengen unge mennesker som har vært utenfor, men som har klart å endre utenforskapssituasjonen slik at de har kommet seg i jobb eller utdanning igjen.

Gjennom analyse av innsiktsarbeidet, har det blitt pekt på noen konkrete praksiser som kan testes ut som prøvehandlinger:

- Lage et system/en struktur som støtter elever i overgangen imellom skoler. Det er mye papirarbeid og skjemaer som for enkelte unge kan oppleves som uoversiktlig og/eller uoverkommelig. Støtte i denne prosessen har blitt pekt på som avgjørende av positive avvikere.
- At lærere investerer mer tid til trivsel i starten av skoleåret for å bedre læringsmiljøene, motivasjon og relasjonsbygging mellom lærer og elever. Dette legger til rette for læring og sosiale relasjoner gjennom resten av skoleåret og tiden investert kan derfor hentes inn igjen
- Samarbeidsmøte på Skarnes vgs. vil danne en plattform for ressursgruppen til å kommunisere ut noen av de funnene vi har, samt for å skape mer engasjement for det videre arbeidet med ressursgruppen.
- En integrering av funksjonene i "Finn din vei" og skolen. Der flere unge vil få en type oppfølging som i dag mangler i skolen.

Resultater og prøvehandlinger

Diskusjonene og arbeidet i ressursgruppen har ført til ulike forslag til prøvehandlinger og temaer det ønskes å jobbe videre med. Relasjonsbygging trekkes frem som en avgjørende faktor i situasjoner der unge lykkes: Det å faktisk bry seg (ikke bare være et nummer i en bunke). De unge merker om de som skal hjelpe faktisk bryr seg eller ikke. Videre trekkes evnen til å «tøye regelverk» gjennom å utnytte handlingsrommet man faktisk har, frem som en suksessfaktor. Både av de unge, men også av de ulike aktørene. Enkelte interne rutiner og regler oppleves i noen tilfeller som mer begrensende enn mulighetsskapende i møte med de unge. Tilstrekkelig faglig tyngde og trygghet til å bruke handlingsrommet ser ut til å være felles for de som evner å gjøre de tilpasningene som skal til for å lykkes med å gi god nok hjelp.

Å finne alternative løsninger og «tenke utenfor boksen» blir ofte nevnt av de unge som viktig og avgjørende. Det er utfordrende å finne en mal som skal passe til alle, og evnen til å tilpasse og tenke annerledes er svært viktig i møtet med unge som sliter. Det samme gjelder tid. Det er viktig at aktører i hjelpeapparatet kan ta seg nok til; tid til å skape relasjoner og tid nok til å tørre å åpne seg, tid til å modnes, tid til å reflektere og tid til å bli klar til å gå videre. I de tilfellene der man ikke tar seg god nok tid, opplever de unge at man ofte rykker tilbake til start, og noen ganger enda lenger tilbake. I iveren etter å nå oppsatte måltall og resultater, opplever flere unge at aktører er organisert på en slik måte at man skal ha flest folk igjennom og gjerne fortest mulig over til en annen aktør. Det trekkes frem av flere unge at de opplever at aktørene ikke tørr å trykke på bremsen eller evner ikke å se hva som er det beste for den enkelte. Noen ganger klarer ikke den som trenger hjelp å bremse selv og det kan være viktig å skape et pusterom og en "ro" som har gir den unge muligheten til å samle seg og bli klar for å gå videre i prosessen. Et dilemma som reises er knyttet til å lytte til den det gjelder, å legge til rette for på den ene siden, og til det å stille krav på den andre.

Et tema mange opplever er utfordrende, er tilgjengelighet. Det å være tilgjengelig for den unge, også utenfor arbeidstid ser ut til å være viktig og avgjørende for noen. De unges problemer starter ikke kl. 08:00 og slutter kl 16:00. De aktørene som har tilbud som strekker seg utover 16:00 trekkes ofte frem som de som lykkes på tross av.

Prosjektet "Finn din vei" har blitt trukket frem som en avgjørende aktør av flere. Et konkret tiltak ressursgruppen ønsker å prøve ut er en integrering av Finn din vei og videregående skole, der en kan organisere seg i noenlunde samme retning som et tilsvarende tiltak på Kongsvinger ungdomsskole (som omtales som positivt avvikende).

Veien videre

Det er enighet om at ressursgruppen allerede i dag legger til rette for tverrsektorielt samarbeid og bringer noe til laget rundt de unge som ikke eksisterer fra før. Det er en annen måte å tilnærme seg utfordringen på som også oppleves som en givende måte å jobbe på for aktørene. Aktører som tidligere har beskrevet seg som alene, føler de har flere å spille på lag med, flere å ringe og at avstanden er kortere på tvers av aktørene.

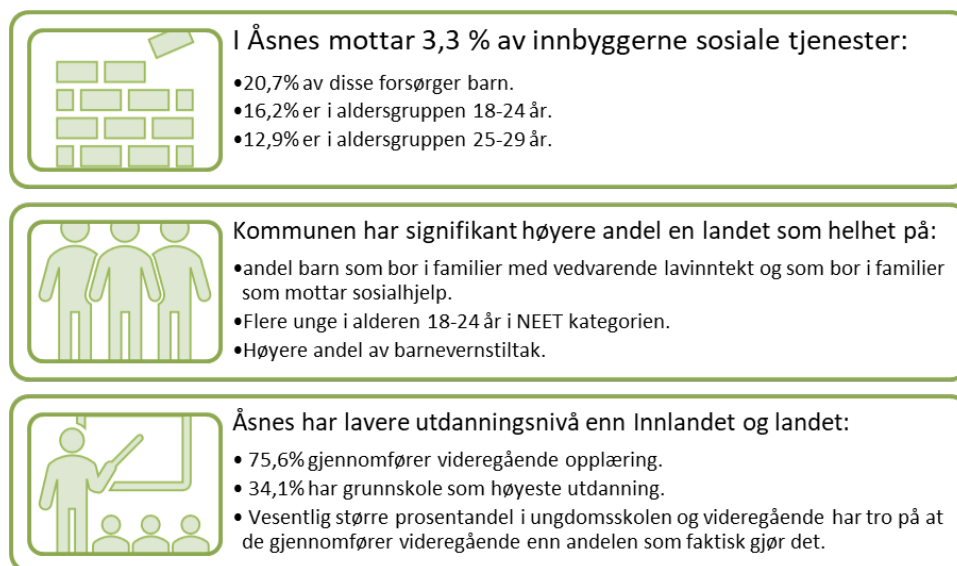
Det er en anbefaling fra ressursgruppen å bygge videre på den eksisterende infrastrukturen som er lagt. Etter at prosjekt Ung inkludering avvikles, vil det kreve et tydeligere mandat og prioritering/føring fra ledelsen i de forskjellige etatene i begge kommuner for at arbeidet i ressursgruppen skal opprettholdes. Arbeidet bør ha en ansvarlig koordinator og det må settes av ressurser til arbeidet. Det er også ønskelig å fortsette arbeidet med en PD-tilnærming. Å starte opp igjen gruppen på et senere tidspunkt vil være utfordrende da det vil kreve mye tid og erfaring å forstå tilnærmingen, en kompetanse flere i ressursgruppen nå har. Det ytres også et ønske på sikt om å jobbe med PD som verktøy i flere tjenester, da det oppleves å ha stor overføringsverdi til andre arbeidsområder og problemer.

3.2.4. Åsnes

I ressursgruppen i Åsnes har det vært deltakelse fra NAV, leder ungdommens hus/ungdomsråds-koordinator, vekstbedrift, politiet, ungdomsskolen, barneskolen, oppfølgingstjenesten, videregående skole, prosjektleder kommunen, frivillighetskoordinator, og kommuneoverlege. De som gruppen selv savnet, er forsøkt rekruttert inn etter oppstart av ressursgruppen. Noen aktører har kommet til underveis, mens andre har vært fraværende selv om gruppen så en stor nytteverdi av at de burde deltatt. Gruppen har bestått av engasjerte medarbeidere som ønsker å lete etter andre løsninger for å minske utenforskapet i Åsnes og vil bidra inn i andre tjenester.

Ungdomsrådet i Åsnes er allerede involvert i mange ulike saker og blir sett på som en verdifull part i kommunens utviklingsarbeid. Dette har også satt sitt preg på involveringen og engasjementet i prosjektet og ressursgruppen. To unge fra rådet har vært representert i de fleste møter, samlinger og workshops. Gruppen så tidlig hvilken innsikt og erfaring de unge sitter på, og har lagt stor vekt på hva de unge ønsker og lyttet oppmerksomt.

Nedenfor vises aktuelle nøkkeltall fra Åsnes:



Kilde: Statsforvalterens kommunebilde, tilstandsrapport for videregående opplæring i Innlandet og Ungdata.

Arbeid med problemstilling og positive avvik

I arbeidet med å velge område og problemstilling, har de ulike aktørene kommet med sin innsikt og utfordringer. Gruppen har vært særlig opptatt av ufrivillig skolefravær, prosessen rundt innsøking til videregående og overgangen mellom ungdomsskolen og videregående. Dette er store faglige områder og for å kunne jobbe konkret med en problemstilling ble det benyttet nullpunktsanalysen med ulike tall fra ungdata, SSB og NAV for å se hvor Åsnes har utfordringer.

Gruppen ønsket at de unge selv skulle velge hvilket område og problemsstilling som de fant viktigst og som de hadde mest interesse av å arbeide med. De unge ønsket overgangen mellom ungdomsskolen og videregående og problemsstillingen ble: «Ingen opplever at ungdomsskolen og videregående legger til rette for overgangen og forhindrer dropouts.»

Selv om problemsstillingen ikke direkte berørte alle aktører i ressursgruppen, har alle sett nytteverdien av å delta og sitt ansvar for forebygging. Ressursgruppen har bestått av en engasjert gjeng med særlig godt oppmøte. Tre av aktørene tok tidlig et ansvar, og gruppen har også selv innkalt til møter og arbeidet videre med prøvehandlinger. Ungdomsrådet har vært svært delaktig i egen workshop og fagdag med å komme med innspill til hva de erfarer at er positive avvik.

Gjennom å bruke tilnærmingen positive avvik er vi utfordret til å handle oss til nye måter å tenke og jobbe på. De har deltatt på PD-seminar og fått opplæring i bruk av metoden. Gjennom felles workshop har det blitt arbeidet med mulige positive avvikende adferder som også har hatt verdi for arbeidet i kommunen. Åsnes har gjennomført en egen workshop for ungdomsrådet. De fikk i oppgave å tegne et bilde av hva overgangen mellom ungdomsskolen og videregående er og hvilke utfordringer det skaper. Videre kom ungdomsrådet opp med sine forslag til hva ungdomsskolen og videregående kan bidra med for å bedre overgangen.

For å få innspill fra andre ungdommer, arrangerte de også en fagdag for ungdomsskolen hvor en av postene hadde temaet overgangen mellom ungdomsskolen og videregående. De fikk inn innspill til hvilke prøvehandlinger som ønskes ut ifra de unges erfaringer. Forslagene var konkrete og trenger

ikke nødvendigvis gi skolesektoren en økt kostnad. De unge var tydelige på at de erfarer at de ulike klassene og avdelingene får et ulikt tilbud, da mye som gjennomføres er personavhengig. De ønsker seg en forutsigbarhet for elever og lærere ved å forankre forslagene i ledelse og gjennom årshjul og at alle skal oppleve å få de samme rammene, selv om det gjøres på ulike måter. Forslagene er dermed basert på unge som har stått utenfor, men klart seg til tross for, samt erfaringer og ønsker fra nåværende elever og eksempler de har erfaring med at fungerer andre steder.

Resultater og prøvehandlinger

Diskusjonene og arbeidet med de unge har ført til disse forslagene til prøvehandlinger:

- Flere besøksdager for ungdomsskolen i videregående.
- Mer innhold i faget utdanningsvalg, gjerne med bidrag fra andre aktører. Kommunen deltar i PRYO-uka som arbeidsgiver, stiller praksisplasser tilgjengelig og har en «jobbsøkerprosess». Kommunen har vært på besøk i 9. trinn for å informere om arbeidsliv, jobbsøkerprosess og hvordan det er å ha en jobb. Avtalt ny dato i februar 2024 for nytt oppfølgingsopplegg og presentasjon av kommunens «stillinger» til PRYO-uka og hvordan alle kan søke på disse.
- Sommerjobb-prosjektet til Åsnes kommune ble startet i 2022. Ressursgruppen har bidratt til mer involvering og samhandling fra flere enheter og at sommerjobb ses i sammenheng med PRYO og videre utdanning/utdanningsmessa.
- Hospiteringsordning på ulike yrkesfaglinjer på videregående for elever i ungdomsskolen som trenger et alternativt løp.
- Fadderordning «Drømmeskolen» på Solør videregående avdeling Flisa, både for ungdomsskolen og videregående. Informasjon om fadderordningen er gitt. Gruppen vil invitere Solør videregående, Åsnes ungdomsskole, Grue ungdomsskole og Våler ungdomsskole i 2024.
- Felles samholdsuke i starten av videregående for å knytte godt miljø tidlig. To av avdelingene har testet ut dette ved oppstart av 2023.
- Ny arbeidsgruppe til utdanningsmessa er opprettet for å involvere de unge, knytte tilbudet sammen med faget utdanningsvalg og gjøre messa mer attraktiv. Forslag om å sette opp årshjul slik at man kommer i gang allerede vinter for å planlegge messen høsten 2024.
- Flere helse- og rådgivingstjenester.
- Klassekontakt også i videregående. Har allerede vært forsøkt rekruttering i en klasse.
- Det ble avholdt møte med alle avdelingsledere og rektor ved Solør videregående for å forankre ønskene om prøvehandlinger.

Hvilke erfaringer sitter Åsnes med etter arbeidet?

- Når ressursgruppen består av medarbeidere og unge som er engasjerte og ønsker å samskape, samt at de selv får velge problemsstilling, så resulterer det i et særlig godt samarbeidsklima. Flere av deltakerne har deltatt i mange ulike fora, men trekker særlig frem muligheten til å selv bestemme hvilken utfordring man ønsker å jobbe med.
- Ungdomsrådet sine fagdager engasjerer elevene og kan benyttes til uketemaer.

- Det gjennomføres allerede ulike evalueringer i videregående, men resultatene benyttes i liten grad. Ungdomsrådet har laget en evaluering til et trinn, tilbakemeldingene tas med videre og det jobbes med en større evaluering.
- Solør videregående er delt i tre avdelinger og det er gjennom prosjektet kommet frem at det er ulikt hvordan de tre avdelingene fungerer. Et ønske fra de unge om å samkjøre slik at alle elever får samme tilbud selv om innholdet ikke er helt likt.
- VGS holder på sine tall og mener at mye må være ulikt. Selv med forankring på ledernivå i videregående (med avdelingsledere og rektor) så er det vanskelig å spre forslag til prøvehandlinger og man må begynne i enkelte avdelinger, klasser og trinn.
- Fylkeskommunen sitter i styringsgruppen og har bidratt med midler inn i prosjektet. I etterpåklokskap så burde kanskje forankringen/forventning om bidrag inn i prosjektet kommet over nivået Solør videregående.
- En klasse forsøkte å rekruttere klassekontakter på foreldremøte. Ingen foreldre meldte seg og det var lite interesse hos foreldrene, til tross for at de unge selv ønsker at foreldre skal involvere seg.
- NAV bidrar allerede inn i ungdomsskole og videregående med tankevirus og økonomiundervisning, men ønske om at enda flere skal få dette tilbudet også i videregående.
- En helhetlig tankegang rundt PRYO (praktisk arbeidsuke i 9.trinn), sommerjobb, faget utdanningsvalg og utdanningsmessa gir et innblikk i hva yrker innebærer.
- De unge har selv gitt tilbakemelding om at de med relasjoner «alltid» får sommerjobb og arbeidsuke i kommunen. Dette har kommunen tatt på alvor og med den nye modellen åpner man for at alle får lik informasjon og lik mulighet til å søke.
- Gruppen har tatt de unge med i arbeidet og latt de få styre prosessen og retningen. Dette har gitt et unikt samspill og et engasjement. De unge krever mer rask handling og har gjerne andre innspill enn tjenestene selv. Det oppleves at gruppen har handlet raskere og i større grad enn tidligere.
- Ønskene som de unge har til prøvehandlinger og endringer i skolen, er gjerne ikke kostbare og kan gjennomføres i de rammene og ressursene man allerede har. Det er snakk om å gjøre ting på en annen måte.
- Kommunen eier prosjektet og må involvere seg i arbeidet på ledernivå både med tanke på arbeidet i gruppen, men også forankring for å kunne teste ut adferder og prøvehandlinger.

Veien videre

Det er stor vilje til å beholde ressursgruppen i Åsnes etter prosjektet avsluttes. Enkeltpersoner i gruppen kan være villig til å ta et ansvar for videre arbeid, men det bør forankres hos kommuneledelse og være tydelig at det er et ønske også fra ledelsen at arbeidet fortsetter og prioriteres. Gruppen har et tydelig ønske på å samhandle mer med ungdomsrådet, også i andre problemsstillinger. Arbeidet har vist hvor viktig de unge er og hvor mye de kan bidra med, i tillegg til at det gir en annen dynamikk og validitet når man inkluderer de unge i hele prosessen.

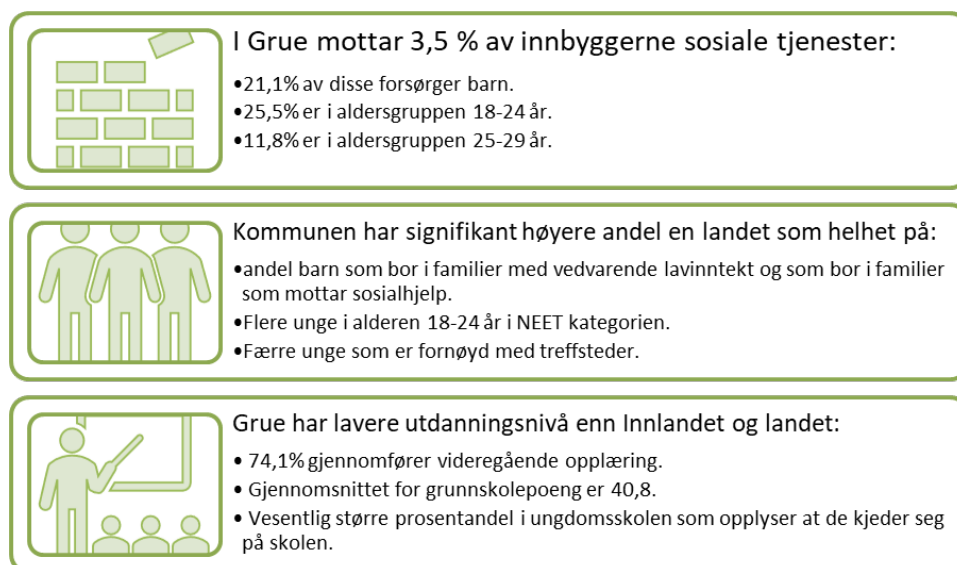
Noe av det man ønsker å jobbe videre med er å arbeide for en felles struktur på tverrfaglig arbeid i kommunen, nå når både Inn i jobb og Ung inkludering avsluttes. Ressursgruppen har allerede planlagt flere arbeidspunkter for 2024 fra arbeidet som er startet i 2023. De har også ønske om å samhandle om andre områder.

3.2.5. Grue

I ressursgruppen i Grue har det vært deltakelse fra oppfølgingstjenesten, barne- og ungdomsskole, vekstbedrift, kulturskolen, biblioteket/koordinator ungdomsråd, tilrettelagte tjenester, psykiske helse og rus. I tillegg har representanter fra Inn på tunet-arrangør, NAV og sektorleder oppvekst deltatt. De som gruppen selv savnet, er forsøkt rekruttert inn etter oppstart av ressursgruppen. Noen aktører har kommet til underveis, mens andre har vært fraværende selv om gruppen så en stor nytteverdi av at de burde deltatt.

Det var allerede i starten et ønske om mer samhandling og samarbeid på tvers av sektorer. Gruppen så tidlig hvilken innsikt og erfaring de unge sitter på, og har vært nysgjerrige på hvordan denne kunnskapen kan benyttes. Ungdomsrådet i kommunen har deltatt i arbeidet og har vært representert i de fleste ressursgruppemøter, samlinger og workshops.

Figuren under viser aktuelle nøkkeltall for Grue:



Kilde: Statsforvalterens kommunebilde, tilstandsrapport for videregående opplæring i Innlandet og Ungdata

Arbeid med problemstilling og positive avvik

I arbeidet med å velge område og problemstilling, har de ulike aktørene kommet med sine utfordringer og innsikt. Gruppen har vært særlig opptatt av sosial arv og tidlig innsats. Dette er store faglige områder og for å kunne jobbe konkret med en problemstilling ble det benyttet nullpunktsanalysen med ulike tall fra ungdata, SSB og NAV for å se hvor Grue har utfordringer

Gruppen ser at forebygging må skje tidlig, men ut ifra gruppens sammensetning, valgte man å ta utgangspunkt i ungdomsskolen, at elevene har lavere grunnskolepoeng enn resten av landet og at mange oppgir i Ungdata at de kjeder seg på ungdomsskolen. Grue er en liten kommune og det var også tidlig et ønske om å samhandle bedre og dra nytte av hverandres kunnskap i arbeidet.

Problemstillingen ble spissformulert ut fra en PD-tilnærming: «Ungdomsskolen samhandler ikke med andre aktører for å skape mer mestring og motivasjon hos elevene».

Da problemstillingen ble bestemt, har det vært naturlig med pådrivere fra spesielt skolesektoren og biblioteket/koordinator ungdomsrådet. Til tross for at flere av aktørene i gruppen ikke har direkte jobbet med målgruppen, har de bidratt med verdifull innsikt og funnet arbeidet interessant nok til å fortsette å delta. Gruppen har vært enige om at forebygging er et felles ansvar uavhengig av hvor man jobber og at det krever tversektoriell samhandling.

Gjennom å bruke tilnærmingen positive avvik er vi utfordret til å handle oss til nye måter å tenke og jobbe på. Grue har gjennomført en egen workshop for de unge, hvor det deltok elever fra elevrådet, ungdomsråd og unge med erfaring fra utenforskap. De fikk i oppgave å lage et tankekart over hva livsmestring og motivasjon kan være for dem. Temaene i tankekartet nedenfor ble drøftet og de kom med ulike forslag til hva skolen kan gjøre og hva andre aktører kan bidra med inn i skolen. Forslagene var konkrete og trenger ikke nødvendigvis gi skolesektoren en økt kostnad. De unge var tydelige på at de erfarer at de ulike klassene får et ulikt tilbud, da mye som gjennomføres er personavhengig. De ønsker seg en forutsigbarhet for elever og lærere ved å forankre forslagene i ledelse og gjennom et eget årshjul som kan kobles til skolens.

Forslagene er dermed basert på unge som har stått utenfor trekker frem som PD-adferd, erfaringer og ønsker fra nåværende elever og eksempler de har erfaring med at fungerer andre steder. Ressursgruppen har også vurdert forslagene som positive avvik som kan bidra til å minske utenforskapet.



Resultater og prøvehandlinger

Diskusjonene og arbeidet med de unge har ført til disse forslagene til prøvehandlinger:

- Tankevirus i ungdomsskolen. Sette mer søkelys på psykisk helse, normalisere det og gi de unge verktøy. NAV Åsnes underviste 10. trinn i juni. Ny invitasjon i 2024 er planlagt.
- Tverrfaglig prosjekt. Ønsker at andre aktører skal bidra inn i skolen. Et forslag er økonomiprojekt med eksternt besøk fra NAV og bank.

- Det ønskes andre arenaer til læring som kan treffe flere elever. Uteskole trenger ikke være friluftsliv, men undervisning utenfor klasserommet.
- Biblioteket inn i skolen. Mer systematisert samarbeid med biblioteket. De kan bidra med leselyst, leseforståelse, dysleksi, kildekritikk til sosiale medier, samlingssted til unge på fritiden. Biblioteket har vært på personalmøte og informert om sin kompetanse og hva de kan bidra. De har også deltatt på foreldremøte i et trinn. Biblioteket har hatt aktivitetsuke i høstferien for barn og ungdom.
- Synliggjøre muligheter til organiserte og uorganiserte fritidsaktiviteter. Kan skolen bidra noe selv om dette er utenfor skoletiden?
- Felles sommeravslutning for hele ungdomsskolen som inneholder boder med næringsliv/organisasjoner, aktiviteter og servering.
- Forebygging skaper også robuste elever. Ønske om eksterne som for eksempel MOT, Juvente, politiet etc.
- Fremheving av positiv atferd, støttende læringsmiljø og samhandling (gjennom PALS) har tidligere vært gjennomført i skolen og savnes av elevene. Det er arrangert kurs for nye ansatte høsten 2023.

Det ble avholdt møte med rektor og sektorleder oppvekst for å forankre ønskene om prøvehandlinger og ønske om at dette legges frem for lærere til planuka for å sikre at det kan planlegges inn i et årshjul.

Hvilke erfaringer sitter Grue med etter arbeidet?

- Det er mange fra ulike sektorer som ønsker å bidra, men det er lite satt i system i dag og man kjenner for lite til hverandre.
- Ved å ha bedre kunnskap til hverandre, er det enklere å se hva man selv kan bidra med til andre eller se hvor man kan be om samhandling.
- Gruppen har utviklet seg fra å tenke hva andre kan gjøre for å samarbeide bedre, til å tenke: «Hva kan min tjeneste gjøre for å samarbeide bedre?»
- Grue har flere områder man kunne tenke seg å jobbe med videre, blant annet forebygge sosial arv.
- Ved å øke livsmestring og motivasjon i ungdomsskolen håper man på å øke grunnskolepoengene og dermed øke sannsynligheten for å gjennomføre videregående og komme ut i arbeid eller høyere utdanning. Dette vil igjen kunne gi lavere antall unge som mottar sosialhjelp.
- Psykisk helse må arbeides med jevnlig og over tid for å skape robuste elever som takler overgang og endringer. Tankevirus er en startpakke, men videre arbeid må følges opp av miljøtjenesten og helsesykepleiere.
- Skolen gjør mye allerede, elevene opplever også at en del er personavhengig og spesielt klasser med fravær hos lærere får ikke samme tilbud. Gruppen hadde derfor et ønske om å forankre prøvehandlingene i planuka for å sikre at alle klassere får likt tilbud.
- Man ønsker å treffe bredt med prøvehandlingene for å også treffe elever som akkurat klarer å gjennomføre videregående og har større risiko for å havne i utenforskap enn de som gjennomfører med et bedre grunnlag.

- Ved å benytte eksterne aktører i skolen, vil det ikke utgjøre noe ekstra arbeid for lærere.
- Ønskene som de unge har til prøvehandlinger og endringer i skolen, er gjerne ikke kostbare og kan gjennomføres i de rammene og ressursene man allerede har. Det er snakk om å gjøre ting på en annen måte.
- Samhandling på tvers også på andre felt enn problemsstillingen oppstår naturlig i gruppen.
- Det har ikke lyktes å få skolen til å teste ut noen prøvehandlinger fra høsten 2023 og legge noe av planleggingen til planuka slik at det lå til rette for uttesting og innspill av andre aktører.
- Vår erfaring er at det er personavhengig om man klarer å prøve ut noe og man er avhengig av å ha personer i ressursgruppen som er pådrivere i samme sektor, selv om man prøver å forankre på ledelsesnivå.

Veien videre

Gruppen trenger en klarhet i om kommunen ønsker å fortsette arbeidet og hvordan man ønsker å legge til rette for og bruke ressursgruppen videre. Det er et stort ønske fra gruppen selv, om å bevare ressursgruppen i 2024. Deltakerne har opplevd at de har blitt kjent med andre tjenester og at man kan benytte dette i eget arbeid også utover problemsstillingen. Enkeltpersoner i gruppen kan være villig til å ta et ansvar for videre arbeid, noen bør ha ansvar for innkallinger og lage et årshjul for videre arbeid. Det er derfor behov for at arbeidet blir forankret i kommuneledelsen og at det lages rammer for videre struktur og arbeid.

Erfaringen gjennom arbeidet tilsier også at man har ønske om å jobbe med andre områder tversektorielt og at det da kan være behov for å få flere med inn i ressursgruppen. For å få til dette, må det legges til rette og ha klare forventninger fra kommuneledelsen. Det er også ønskelig at ledelsen sier noe om hvilken nytte de ser av prøvehandlingene og bidrar til at de kan få testet ut det de unge ønsker. Ungdomsråd og elevråd dessuten bør inkluderes videre i arbeidet.

3.3. Oppsummering av innsiktsarbeidet

Prosjektet har gjennomført et stort antall møter, workshops, intervjuer og observasjoner. Det finnes et stort antall referater og notater, samt at flere av intervjuene er transkribert. Det er samlet inn innsikt over hva de ulike tjenestene opplever som utfordrende i samarbeidet og eksempler på hva aktørene opplever at de lykkes med og hva de unge sier om hva som har vært avgjørende i deres tilfelle der de har klart å finne veien tilbake til arbeid eller utdanning.

Vi har laget en liste med oversikt over eksempler på handlinger og PD-praksiser som er identifisert i Kongsvingerregionen (en form for generalisering basert på identifiserte PD-eksempler). Det er viktig å presisere at denne oversikten ikke på noen måte er en uttømmende liste over det prosjektet fant. Men det ville blitt for omfattende å redegjøre for innholdet fra innsiktsarbeidet i en sluttrapport som denne. Det finnes positivt avvikende praksiser på svært mange andre områder som prosjektet ikke har hatt kapasitet eller mulighet til å gå grundigere inn i, og som kan være utgangspunkt for videre undersøkelser i det videre arbeidet.

Temaer	Eksempler på identifiserte positivt avvikende praksiser
<i>Forebygging og tidlig innsats</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bygge relasjoner på ungdommenes premisser: Bevissthet rundt valg av kommunikasjonsform, sted og tid. ▶ Bruke sommerjobb og frivillig arbeid som forebyggende tiltak: Gir jobbsmak til ungdommer som trenger erfaringer fra arbeidslivet. ▶ Alltid utnevne en konkret kontaktperson som er et bindeledd mellom familiene og hjelpeapparatet. ▶ Bruke en uke ved skolestart utelukkende til fokus på samhold, bygging av sosiale relasjoner og forebygging av frafall. ▶ Være til stede på arenaer der de unge er for å drive forebyggende informasjonsarbeid. ▶ Aktivt bruke personer med erfaringer i evalueringer og i utviklingen av nye løsninger og praksiser. ▶ Tilgjengelig kontingentkasse i kommunen, som familier og den unge selv kan søke om støtte fra til fritidsaktiviteter. ▶ Kommunen jobber aktivt for å inngå samarbeid med frivillige aktører om aktivitetstilbud.
<i>Samhandling og kritiske overganger</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sikre overganger til ny skole ved å ta med elever dit, vise lokaler og treffe nye kontaktpersoner. ▶ Avholde planlagte og strukturerte SLT-møter på systemnivå som prioriteres av deltakerne. ▶ Den kommunale HR-avdelingen deltar aktivt i inkluderingsarbeidet, f.eks. gjennom undervisning og utlysning av praksisplasser til elever i 9. trinn for å gi dem praktisk erfaring i søknadsprosesser. ▶ Jobbe aktivt for å sikre tverrfaglighet i kompetansesammensetning i ulike teams. ▶ NAV og psykisk helse arrangerer sosiale arenaer for innbyggerne i fellesskap. ▶ Gjennomfører alltid en felles kartlegging for å sikre kontinuitet i oppfølgingen og unngå dobbeltarbeid. ▶ Å fokusere på hva jeg og vi kan gjøre, fremfor hva andre kan og bør gjøre.
<i>Tid, ressurser og tilgjengelighet</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tjenestene gir tilbud til de unge i egnede lokaler med tilpassede åpningstider og driver oppsøkende virksomhet ved behov. ▶ De unge deltar alltid aktivt i utformingen av møteplasser for ungdommer. ▶ Det er ansatt en ungdomskontakt som har tilknytning til både NAV, fritidsklubb, aktivitetskasse, ungdomsråd og direkte kontakt med elevene i skolehverdagen. ▶ Involvere og bruke ungdomsrådet aktivt i alle faser i prosessene. ▶ Å ha en rådgiverfunksjon i skolen som samarbeider tett med næringslivet for bedre å kunne matche elevenes ferdigheter til arbeidslivets krav og behov. ▶ Viktig å ha arenaer hvor man kan møte andre med liknende utfordringer, skape relasjoner, lage mat og ha de gode samtalene. ▶ Drive med kontinuerlige rolleavklaringer for å sikre informasjon, kontinuitet i oppfølging, kontaktperson mv. ▶ Lage en overordnet forebyggende kommuneplan med tydelige ansvarsoppgaver knyttet til konkrete funksjoner i kommunen.
<i>Ledelse og organisering</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Å prioritere tilstrekkelige ressurser til de ansattes relasjonsbygging med de unge. ▶ Sikre kontinuerlig informasjonsdeling om alle tilgjengelige tilbud ut til innbyggerne. ▶ Involvere alle tilgjengelige aktører og ressurser i kommunen til å gi konkrete kompetansetiltak i hverandre tjenester. ▶ Avholde felles planleggingsdager mellom ungdomsskoler og videregående skole. ▶ Å prioritere tid til tverrsektorielt og tverrprofesjonelt samarbeid, inkludert det å la folk la bli kjent med hverandre, la de utforske problemer i fellesskap og utvikle idéer og løsninger.

4. Resultater og leveranser

I dette kapittelet presenteres prosjektets resultater og leveranser. Både fra prosjektets PD-prosesser på regionalt nivå, og resultater av prosjektet som helhet.

4.1. Nettverksanalysen

Regionen har hatt et ønske om et lokalsamfunnsperspektiv på utfordringen med ungt utenforskap. Gjennom kartlegging og gjennomføring av nettverksanalysen, så man at det var mange ulike aktører som møter ungdommene i ulike livsfaser, gjennom oppvekst, helse, skole, fritid, i arbeidsutprøving og/eller ordinært arbeid. Det vil ikke i noen tilfelle være mulig å generalisere ut fra et så lite datagrunnlag, men analysen pekte på interessante faktorer som påvirker samarbeid på tvers som f.eks. tilgjengelighet, fellesskap, egenskaper, rammebetingelser og kompetanse. Generelt løftes god kjennskap til hverandres oppgaver, roller og utfordringer som sentrale faktorer for å skape felles forståelse og mål, samt for å avklare forventinger. Dette understøttes også i det øvrige innsiktsarbeidet og i tilbakemeldingene fra ressursgruppene i prosjektet.

Flere av funnene i nettverksanalysen handler om former for tilgjengelighet. Eksempler på funn er momenter som at hyppig og nær kontakt er vesentlig for et reelt samarbeid over tid. Det å kjenne hverandre godt er avgjørende for å ta kontakt for å diskutere faglige spørsmål og gjøre vurderinger utenom de pålagte møtepunktene. Det ble pekt på nødvendigheten av tid til å diskutere konkrete handlinger/løsninger/progresjon, ikke bare tid til å informere hverandre. Fysisk samlokalisering er en styrke i mange samarbeid på tvers, og tilgjengelig fagkompetanse i geografisk nærhet viktig. Avstand, lite tilstedeværelse og kanselleringer beskrives som tilsvarende utfordrende.

Styrker i samarbeidet er fellesskapet, eller “laget rundt de unge”, og oppmerksomheten rettet mot helheten, på den unge og den unges beste. Faglighet, større kontaktflate og arbeid i team med ulike fagkompetanser framstår som avgjørende for å få fram ulike perspektiver der man utfyller hverandre for å finne de beste løsningene. Dette betinger at man har etablerte arenaer for deling, erfaringsutveksling og drøftinger og ikke minst egnede arenaer for å møte den det gjelder. Tidsbruken som anvendes til å kunne være oppdatert på hvem som er “rette vedkommende” oppgis i denne sammenhengen å være en utfordring. Lederforankring og villighet til å undersøke mulighetsrommet i eget mandat er en annen viktig faktor for å lykkes i fellesskapet. På den andre siden er faktorer som svekker/hemmer/utfordrer fellesskapet mangel på trygghet, likeverd og profesjonstillit på den ene siden, og ulike regelverk, målsetninger og intensjoner slik at man ikke klarer å ha helt fokus på hva som er best for den enkelte unge på den andre.

Kompleksiteten i samarbeidet og mangel på deling av informasjon, for eksempel knyttet til bekymring rundt familier, er en faktor som nevnes som utfordrende for å få til gode samarbeid på tvers. «Tradisjon» oppgis som en mulig faktor, samt ulik praksis for eksempel knyttet til bekymringsmelding fra skoler. Skole er en av aktørene med mange svar på undersøkelsen, og flere peker på at skolene blir ansvarlige for utfordringer som atferd, regulering og traumer, utfordringer som egentlig er mer komplekse og krever en tverrfaglig forpliktende innsats fra flere deler av oppvekstområdet.

Mange respondenter peker på ulike egenskaper som styrker samarbeid, og tilsvarende egenskaper som bidrar til at samarbeid oppleves som mer utfordrende. Evne til å dele informasjon og ha god kommunikasjon er avgjørende. Av de egenskapene som bidrar til å styrke samarbeid er: gjensidig tillit, åpenhet, ærlighet, respekt og toleranse – og et ønske om å lykkes i fellesskap. Personlig engasjement og

gode relasjoner både med barn/unge/foreldre og samarbeidspartnere er egenskaper som trekkes fram.

Det er mange som opplever at rammebetingelsene er avgjørende for et velfungerende samarbeid. En rammebetingelse som ble nevnt av mange (og som også har vært en tematikk i det øvrige innsiktsarbeidet og i noen ressursgrupper) er taushetsplikt. Ulike tolkninger av taushetsplikten en utfordring og taushetsplikten oppgis som en utfordring for gode løsninger dersom man ikke har samtykke. Ulike lovverk skaper også gnisninger i samarbeidet.

Forståelsen av spenningsfeltet mellom kompetanse, kapasitet og økonomiske rammer oppgis som en styrke i samarbeid som fungerer og tilsvarende utfordring der det ikke gjør det. Utarbeidelse av planer og strategier på overordnet nivå og evnen til å se faglige og organisatoriske løsninger i sammenheng oppgis som en suksessfaktor. Samtidig påvirker knapphet i ressurser til ledelse og koordinering mulighetene til samarbeid eksternt og utøvelse av fagledelse og strategisk ledelse. Flere sier at dette vanskeliggjør langsiktig planlegging og påvirker mulighetene for å gjennomføre praksisendring lenger "ned" i organisasjonen, på de arenaene der barn/elever er.

Det er ulike sider ved kompetanse som styrker eller er til hinder for et godt samarbeid: Ulikhet i kompetanse gir ulik forståelse og tilnærming. Ulike prioritering av kompetanse og bygging av kompetansemiljøer mellom kommunene framstår i denne sammenhengen som en faktor. Et eksempel som nevnes er ulik prioritering av og tilgjengelighet på spesialpedagogisk kompetanse i skolen som fører til en variasjon i samarbeidet med de ulike skolene/kommunene. Aktørene opplever å utfylle hverandre og at flere faglige perspektiver rundt individet er viktig for å finne gode løsninger. I denne sammenhengen pekes det på viktigheten med spesialkompetanse på utfordringer hos den unge og at gode bestillinger styrker samarbeidet.

Den siste kategorien handler om hvilke styrker og utfordringer som er knyttet til samarbeidet og samhandlingen rundt hjelpen som gis til den unge. Tydelige overgangsrutiner sikrer en bedre forståelse for arbeidet når man er ute i felt og aktørene opplever også at det er en trygghet i fast kontaktperson også for kontakten på tvers av etatene og at bytting av porteføljer/saksbehandlere/behandlere skaper utfordringer. Økt fokus på forebygging via lovverket oppgis som en styrke og forsterking i etablerte samarbeid. Til slutt pekes det på utfordringer knyttet til at flere aktører jobber med samme sak: det er en "treghet" i beslutninger, hjelpeinstansene "glemmer" å snakke direkte med brukeren/den det gjelder og for mye hjelp bidrar til passivisering og heller ikke er positivt. Et helt annet moment som trekkes fram er at det gis mye og til dels unødvendig informasjon når mange er inne i saken

Viser til egen rapport for nettverksanalysen for utfyllende informasjon.

4.2. Nullpunktsanalysen

Tilgjengelig statistikk og datamateriale ble anvendt for å definere problemstillingen i den første fasen i prosjektet. Videre ble det i samarbeid med en postdoktor ved HINN gjennomført en nullpunktsanalyse finansiert gjennom FOU midler fra NAV for å få ytterligere innsikt gjennom statistikk og kvantitativt datagrunnlag. Målet med nullpunktsanalysen har vært å få et kvantitativt utgangspunkt for å identifisere PD, eksempelvis ved å finne ut om det er noen enheter/tjenester/kommuner som skiller seg positivt ut sammenlignet med andre på ulike innsatsområder. Analysen har derfor tatt utgangspunkt i et nullpunkt ved statusen i regionen relatert til ungt utenforskap med et tall- og statistikkgrunnlag pr 2021/2022 og vil kunne være et måleinstrument for utvikling etter det definerte nullpunktet knyttet til områdene som analysen omhandler etter at prosjekt Ung Inkludering er avsluttet.

I nullpunktsanalysen presenteres status for hver av de seks kommunene i regionen, samt en sammenstilling av tall- og statistikk knyttet til ulike områder som «Arbeid og utenforskap» hvor man ser nærmere på utenforskapet i regionen, antall registrerte hos NAV, andel og utvikling i uføre, tilknytning til arbeid for uføre, nedsatt arbeidsevne og arbeidsavklaringspenger. I «Hjelpetiltak i kommunene» gis det en kort status over hjelpetiltak i kommunene knyttet til andel unge som mottar sosialhjelp, andel barn som vokser opp i familier med sosialhjelp og tall fra barnevernet. «Videregående opplæring og utdanningsnivå» viser tall for bestått videregående opplæring, antall grunnskolepoeng, utdanningsnivå i kommunen og troen elevene har på å fullføre videregående opplæring. Delen «Ungdoms helse og trivsel» viser hvordan ungdommene selv opplever at de har det i hverdagen sin og viser tall for fremtidstro, tilfredshet med livet, psykiske plager og rusmiddelbruk.

Nullpunktsanalysen viser at Kongsvingerregionen har en større andel unge i utenforskap enn resten av fylket og landet. Andelen unge med uføretrygd, nedsatt arbeidsevne og mottakere av AAP er betydelig høyere. Som landet ellers er det viktigste grunnen til uføretrygd hos de unge psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser. Andel unge sosialhjelpsmottakere er også høyere i denne regionen, samtidig som flere av kommunene også har en høy andel barn som bor i familier som mottar sosialhjelp. Det er vist gjennom andre rapporter at sosiale ulikheter kan gå i arv.

Kongsvingerregionen har samlet sett et lavt utdanningsnivå, fullføring av videregående minsker sannsynligheten for utenforskap. Alle kommunene, med unntak av Kongsvinger, har en lavere andel som gjennomfører videregående opplæring enn landet som helhet. Alle kommunene scorer lavere enn landsgjennomsnittet når det kommer til antall grunnskolepoeng. Blant de unge som har deltatt i Ungdata er det en høy andel som tror de kommer til å fullføre videregående opplæring, samtidig har noen kommuner en lav andel ungdom som tror de kommer til å ta høyere utdanning. Blant elevene både på ungdomsskole og videregående skole i Kongsvinger, er det en høyere andel som tror de kommer til å ta høyere utdanning enn i landet som helhet. Blant videregående elever i Sør - Odal kommune er det også en litt høyere andel som tror de kommer til å ta høyere utdanning enn i landet som helhet.

De fleste ungdommene i regionen oppgir at de har god livskvalitet og majoriteten av de unge oppgir også at de opplever mestring i hverdagen. Det er samtidig mange unge i regionen som rapporterer at de har psykiske plager – disse tallene varierer noe mellom kommunene. Tallene fra landet som helhet viser også mange unge som rapporterer psykiske plager og det er en tydelig kjønnsforskjell knyttet til psykiske plager, hvor jenter rapporterer dette oftere enn gutter. Samtidig oppgi færre ungdomsskoleelever i Nord-Odal og Grue at de har psykiske plager enn i landet som helhet. Dette gjelder også for videregående elever i Åsnes kommune. I Nord-Odal er det ingen av guttene på ungdomsskolen som oppgir at de har psykiske plager.

Ambisjonene med analysen var å få en beskrivelse av et nullpunkt med tanke på videre målinger. I tillegg vil det kunne brukes av kommunene for å identifisere positive avvik og hvilke kommuner og tjenester som skiller seg positivt ut på ulike områder og som man kan oppsøke for erfaringsutveksling etter prosjektets slutt.

Viser til egen rapport for nullpunktsanalysen for utfyllende informasjon.

4.3. Etablerte samskappingsarenaer

Det har vært viktig å etablere en arena der både de unge, ansatte i tjenesteapparatet, pårørende, frivillige og andre relevante og berørte aktører møtes med felles mål om å utvikle nye tjenester av høy kvalitet i fellesskap. PD-tilnærmingen og jakten på det vi lykkes med har skapt en interesse hos tjenesteyterne til i større grad å involvere de det gjelder. Prosjektet erfarer også at aktørene viser interesse for å lære av hverandre, at det er mye oppmerksomhet rundt viktigheten av å kjenne hverandre bedre, og at det er en økende nysgjerrighet for hverandre og for de som lykkes, enten det er i egen kommune eller i regionen. Eksempler på dette kan være hvordan Eidskog har lyktes med økt gjennomføring av videregående skole, Åsnes sitt arbeid med ungdomsrådet og tilsvarende gode resultater «på tross av» i de andre kommunene.

«Det er en gryende oppvåkning av at vi er avhengig av bedre samarbeid for å kunne hjelpe mennesker med sammensatte utfordringer»

Ressursgruppene har i økende grad utviklet seg til å bli arenaer for samskaping og gitt de involverte muligheter til å utvide det faglige nettverket på tvers. Ressursgruppene fungerer i dag som læringsnettverk der man deler erfaringer, diskutere komplekse utfordringer og blir bedre kjent med de andre tjenesters mulighetsrom og begrensinger. Dette møter flere av behovene som kom fram i nettverksanalysen (kapittel 4.1.).

Prosjektet opplevde dessuten at det i liten grad var diskusjoner knyttet til om de unge i den valgte problemstillingen var innenfor ansvarsområdet til den enkelte, og at man i stor grad begynte å definere det som «våre unge». Medlemmene i gruppene så nytteverdien av å delta i arbeidet selv om man ikke direkte jobbet med målgruppen da forebygging skjer i mange tjenester og alle har relevant kunnskap å tilføre. Mange ressursgrupper var tydelige på at PD-tilnærmingen i seg selv var motiverende, og det ser også ut til at flere blir motivert av muligheten for å teste ut nye måter å jobbe på i form av prøvehandlinger. Kvalitetssikring av funn er og vil også bli en sentral oppgave for en bredt sammensatt ressursgruppe. Er praksisene vi identifiserer som bidrag til at noen lykkes på tross av vanlige, litt uvanlige eller veldig uvanlige?

Ressursgruppene har også gitt muligheter for aktørene rundt den unge til å finne løsninger sammen med de unge, og gjennom dette bli utfordret på å bli mer konkrete og forplikte seg til å gå fra prat til handling. De som har deltatt i ressursgruppene i prosjektperioden har i stor grad selv hatt et ønske om å delta, dette sammen med at muligheten til å selv velge problemstilling og jakten på det man faktisk lykkes med, har skapt et særlig godt engasjement og samarbeidsklima i gruppene.

Følgforskeren har, sammen med to masterstudenter, gjennomført intervjuer med representanter fra alle ressursgruppene. Noe av det som ble fremhevet som viktig for suksess var tilførselen av PD-kompetanse, samt det å ha fasiliteringsstøtte hele veien. Dette gjaldt spesielt også for prosjektets kjernegruppe, som har deltatt på diverse seminarer og fikk opplæring blant annet fra de danske PD-eksperter underveis i prosjektperioden. Denne kompetanse har gruppen videre selv anvendt overfor ressursgruppene, som også trengte kunnskap og noen som kunne fasilitere og holde tak i prosessene.

En annen erfaring var at ressursgruppenes oppmerksomhet både ble rettet innover og utover. I utgangspunktet handler PD om å identifisere noe på individnivå, f.eks. ungdommer som har klart seg til tross. Det som skjedde i ressursgruppene, viser at PD (som mindset og tilnærming) i like

stor grad bidro til at de involverte aktørene begynte å se nærmere på seg selv. Det å bli påminnet om hvor viktig det er å fokusere på det som fungerer gjorde noe med bevisstheten om egen atferd og egne måter å jobbe på. Ikke bare internt i organisasjonen, men også når det gjaldt samarbeidet med andre. Det ble blant annet påpekt at PD har gjort ressurspersonene flinkere til å lære av de situasjonene der man lykkes. I tillegg til å ha skapt et generelt økt fokus på det å lytte til dem som skal hjelpes. Samtidig beskrev noen at det har vært en del utfordringer med å få de unge med «inn i maskinrommet», blant annet på grunn av etiske hensyn, GDPR og personvern. Men også knyttet til formålet med møtene; vurderingene av når det er hensiktsmessig å “slippe dem til”.

Til tross for dette, klarte flere av ressursgruppene å få med ungdommer som likeverdige samarbeidspartnere i gruppenes arbeid. Dette bidro blant annet til å endre dynamikken i møtene, og fikk ressursgruppene til å gå fra mer overordnede og generelle diskusjoner (med fokus på systemets begrensninger) til å drøfte konkrete løsninger og tidspunkter for iverksettelse av nye tiltak. Arbeidet i ressursgruppene ble et eksempel på radikal samskaping i praksis, der offentlige aktører kunne definere problemer og utforske løsninger sammen med innbyggere og andre organisasjoner.

Noe av det som ellers ble fremhevet som største verdien var det å ha blitt kjent med andre som jobber med og for de unge i regionen. Prosjektet viste at det er manglende kunnskap om hva de ulike tjenesteområdene holder på med. Det å ha en lik forståelse for utfordringsbildet resulterte i en større opplevelse av et felles ansvar – at alle er nødt til å trekke i samme retning. Prosessene i ressursgruppene bekreftet viktigheten av å skape en kultur for læring og samarbeid. Bare det å komme sammen på tvers og få rom til å drøfte både utfordringer og løsninger på tvers har en verdi i seg selv, fordi det kan bidra til å endre holdninger og kulturelle forestillinger. Men det krever at det settes av tilstrekkelig tid og ressurser, hvis det skal være mulig for ressursgruppene å fortsette arbeidet og få til endringer i praksis etter prosjektets slutt.

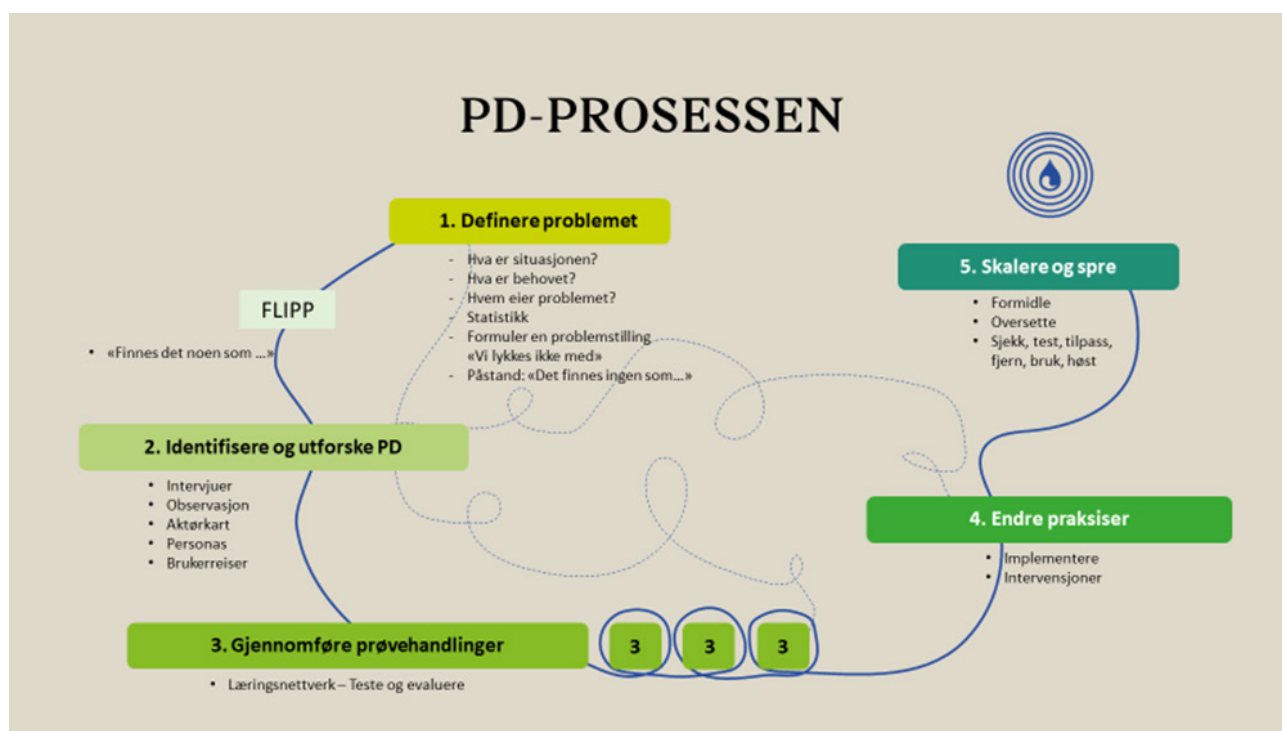
Det må jobbes mer langvarig for å komme lengre i prosessen mot å få felles verdier i forhold til arbeidet med å hindre utenforskap. En utfordring med hensyn til dette er at hvert enkelt fagområde som oftest er mer opptatt av sine egne lovpålagte oppgaver. For å kunne bygge en kultur for samarbeid over tid, er det behov for systemer som gjør det mulig å dele kompetanse og erfaringer på tvers av sektorgrenser og tjenesteområder. Dette krever blant annet at det anvendes metoder som gjør at alle involverte får sagt noe og er med i diskusjonen.

4.4. PD-guide: Verktøy for bruk av PD i innovasjonsarbeid

Ved å jobbe med PD-tilnærmingen har vi sett at deltakerne i ressursgruppene var svært positive til denne måten å tilnærme seg en slik kompleks utfordring på. Det å bli involvert helt i fra starten i utviklingsarbeidet var motiverende for alle parter. Det å få muligheten til å definere problemstillingen som er viktigst helt fra starten, skapte et engasjement og en vilje til selv å bidra og gjøre noe aktivt med problemet. Gjennom prosjektperioden har deltakerne i ressursgruppene satt søkelys på et behov for mer kompetanse. For å lykkes, pekes det på nødvendigheten av en slik tilnærming i større grad også burde anvendes i det overordnede og strategiske arbeidet i kommunene. Dersom flere ledere/ledergrupper har et slikt mindsett, vil det bli enklere å gjennomføre innovasjons- og utviklingsarbeid på nye måter og med utgangspunkt i de det gjelder.

Tilnærmingen Positive Deviance (PD) er brukt i mange land og på ulike komplekse problemstillinger, men i liten grad i Norge og ikke med tilsvarende problemstilling. Prosjektgruppen, ressursgruppene, danske konsulenter og forskere fra HiNN har forsøkt, feilet og lært mye om hvordan vi jobber med tilnærmingen underveis i prosjektperioden, og har gjennom disse erfaringene tilpasset den til bruk av positive avvik i en norsk kontekst. Med bakgrunn i denne erfaringen, har prosjektet utviklet en PD-guide som enkelt kan tas i bruk av ledere og mellomledere som ønsker et verktøy som kan brukes i møte med komplekse problemer og utviklingsarbeid. Dette verktøyet skal bidra til å gi tilstrekkelig kunnskap om PD og være en nødvendig prosess-støtte for å kunne jobbe med positive avvik i praksis.

En PD-prosess vil alltid inneholde bestemte trinn, som skal gjennomføres, og med dertil hørende øvelser og metoder, jfr. skisse av modellen i figuren under. PD-guiden vil være digital basert på erfaringer med PD-prosessen i norsk kontekst, og vil bli tilgjengelig som en egen modul i et innovasjonsverktøy utviklet av Kompetansesenter for offentlig innovasjon (KOI) ved HINN. Guiden inneholder også en kort animasjonsfilm, som også kan brukes som en selvstendig introduksjon til tilnærmingen.



Illustrasjon av PD-prosessen i innovasjonsverktøyet

4.5. De unge inn i maskinrommet

Direkte involvering av de som “vet hvor skoen trykker” er nødvendig for å kunne utvikle gode og treffsikre tjenester. Prosjektet har involvert to grupper unge: Unge med erfaring fra hjelpeapparatet og som gjerne har lyktes på tross av og unge i ungdomsrådene i kommunene.

Det har gitt stor verdi for tjenesteytere og andre aktører å sitte rundt bordet sammen med ungdommene, fordi de på denne måten har fått innsikt i hvordan tjenestene oppleves fra de unges ståsted.

Kongsvingerregionen har, slik prosjektet oppfattet det, ikke hatt mye erfaring med direkte involvering av brukere i innovasjonsprosesser tidligere. Når man involverer dem det handler om, får man mulighet til å få reell innsikt i hva som er viktig for dem. Jo større avstand vi som profesjonelle har til de unge, jo viktigere blir dette. Eksempelvis: Gamle ser ikke verden som de unge. Rike forstår ikke hva det betyr å ikke ha penger. Ekstroverte klarer ikke å forstå hvorfor de introverte ikke kommer ut osv. Vi må med andre ord ta utgangspunkt i de det gjelder og det som er viktig for dem. Den innsikten får vi først når vi lytter til dem og forstår hva de sier. Dette krever at man snur perspektivet. Ofte setter vi ekspertbrillene på og ser det fra den profesjonelles synsvinkel. Hvis vi vil løse komplekse utfordringer må vi først se det fra brukerens, eller den unges ståsted, for så å innrette innsats og hjelp ut fra dette. Dette er basert på den danske filosofen Søren Kirkegaard, som sier følgende:

“At man, naar det i Sandhed skal lykkes En at føre et Menneske hen til et bestemt Sted, først og fremmest maa passe paa at finde ham der, hvor han er, og begynde der. Dette er Hemmeligheden i al Hjælpekunst. Enhver, der ikke kan det, han er selv i en Indbildning, naar han mener at kunne hjælpe en Anden. For i Sandhed at kunne hjælpe en Anden, maa jeg forstaae mere end han – men dog vel først og fremmest forstaae det, han forstaaer. Naar jeg ikke gjør det, saa hjælper min Mere-Forstaaen ham slet ikke”.

Prosjektet har bidratt til at flere unge har fått muligheter til å fortelle historiene sine, samt delta i workshops, ressursgrupper, gjennomføring av intervjuer, og ved å bistå i valideringen av funn og innsikt i prosjektet. Involveringen av de unge har gitt verdifulle innsikter, både for prosjektet, men også for aktørene i regionen, samt kommuneledelsen (både politisk og administrativ). De unge er i tillegg gjennom dette gitt reelle muligheter til å kunne påvirke utviklingen av velferdstjenestene i kommunene og regionen.

Oppfølgingstjenesten, tiltaksarrangører og NAV har vært viktige bidragsytere for å komme i kontakt med unge som har erfaring med hjelpeapparatet. En utfordring i denne sammenhengen var at ansatte i NAV ikke lengre er i kontakt med unge som tidligere har vært i systemet, men som det hadde gått bra med. De som ble kontaktet var ofte ikke interesserte i å snakke med prosjektet, da de anså seg som ferdige med den perioden av livet sitt og ønsket å gå videre. Det var også knyttet usikkerhet til sårbarhet rundt gruppen unge vi ønsket å snakke med. Det ble derfor en omfattende prosess med personvern, samtykkeerklæringer og søknader til NSD for å komme i kontakt med de unge og kunne gjennomføre intervjuer med lydopptak.

Involvering av ungdomsråd

Et annet grep som ble gjort for å involvere de unge, var å ta kontakt og utfordre de unge som sitter i ungdomsrådene i kommunene. Dette er unge som er eksperter på å være ung i regionen og i den enkelte kommune, og som vi oppfattet ville ha mye å bidra med i prosjektet.

Ressursgruppene tok etter hvert et stort ansvar i arbeidet med å involvere unge som kunne delta i workshop, på lik linje med aktører fra ressursgruppen. Dette viste seg å bli en svært nyttig øvelse. Det var stor interesse for å få de unge med og høre hva de sier. Vi la merke til at aktørene tilpasset kommunikasjonsform og ordla seg på en helt annen måte når det var unge deltakere i gruppen. Vi opplevde også at de ble mindre opptatt av å bruke faglige terminologier og systemnivået. De unge sa ifra og var tydelige på hva de mente om tjenestene de mottok, og hva de ønsket seg. Figuren under illustrerer en av prosessene med involvering av ungdomsråd, i dette tilfellet knyttet til ressursgruppen i Åsnes.



Vi har opplevd at det var utfordrende å holde kontinuitet i arbeidet med de unge i enkelte kommuner. De har vært sporadisk med i noen kommuner, fraværende eller mye med i andre. Skole, undervisning og prøver vanskeliggjør deltakelse fra de unge på en god måte. Det har også vært vanskelig å ha tett kontakt med skolene angående ung involvering – om viktigheten av å få de med. Vi har også opplevd at svært få har oversikt over driften av ungdomsrådet, hvem som er med og er usikre på hvordan de kan involvere ungdomsrådet på en god måte. Koordinatoren til ungdomsrådet er et viktig bindeledd for å kunne involvere rådet på en god måte.

Ungdomsrådsguide

Åsnes har hatt deltakere fra ungdomsrådet aktivt inne i hele sitt arbeid i ressursgruppen. Prosjektet så tidlig at ungdomsrådet til Åsnes var drevet på en spesiell god måte, og det har vært et ønske å dele denne kunnskapen og erfaringen de sitter på. Rådet har jobbet systematisk med opplæring av medlemmene og hatt stort fokus på reelle medvirkningsprosesser. De er også bevisste på at ungdommene i rådet ikke alltid har erfaring med utenforskap og har jobbet med statistikk og informasjon fra ulike tjenester for å ruste ungdommene til å kunne representere alle unge i kommunen.

Prosjektet har i samarbeid med koordinator og ungdomsrådet selv startet med å utvikle en guide for ungdomsråd. Guiden er under arbeid og er tenkt som en nettside hvor man enkelt kan finne informasjon og tips i arbeidet med ungdomsråd. Guiden vil gi råd til hvordan man kan rekruttere nye ungdommer og skape gode relasjoner mellom de unge. Den vil også ha eksempler på god forankring og anerkjennelse i kommunen, hvilke saker rådet kan engasjeres i og hvilke arrangementer de selv kan arrangere. Den vil også gi innspill til hvordan man kan vurdere hvor mye medvirkning rådet skal ha i ulike saker og arbeid, samt til hvordan man kan legge til rette for et godt arbeid med en sunn maktbalanse.

Nedenfor er fire råd hentet fra denne guiden.

Ungdomsrådet i Åsnes har kommet med fire råd til god involvering av de unge:

- Kom dit vi er og lytt til ungdommen!
- Ta oss med på alt, ikke bare et møte og tro vi har vært med!
- Vis med handling at vi er hørt!
- Gjør endringer som dere VET har betydning for oss unge!

Vår erfaring gjennom prosjektet viste at det er ulikt i kommunene hvor mye tid hver koordinator har avsatt til arbeidet og at informasjonen må være enkelt tilgjengelig og anvendelig for at den skal være til nytte. Åsnes ungdomsråd har jobbet systematisk med dette over flere år, og rådet er synlig i kommunen og svært delaktig i arrangementer. De har også skapt en god kultur for at unge ønsker seg inn i ungdomsrådet. Målet er at ungdomsrådsguiden skal gi noen konkrete og gjennomførbare tips for å skape et ungdomsråd hvor de unge ønsker å engasjere seg og der det blir lagt til rette for at de involveres på en god måte hos ulike aktører.

4.6. Helhetlig tilnærming - andre prosjekter og relevante prosesser

Samhandling med andre prosjekter

Stor vilje til utvikling i regionen har bidratt til mange igangsatte utviklingsprosjekter, innen enkelte fagområder, enkeltkommuner, mellom to eller flere kommuner og for hele regionen. Flere av prosjektene involverer også NAV Innlandet, Innlandet fylkeskommune og/eller Statsforvalteren i Innlandet, samt forskningsaktiviteter fra HiNN. Dette er aktiviteter som delvis har overlappende målsettinger der man kunne ha hentet ut helt andre synergier ved å se prosjektene i en helhet og sammenheng. Prosjekt Ung inkludering har derfor hatt en overordnet målsetting om å se pågående utviklingsprosjekter knyttet til ungt utenforskap i kommunene og i regionen mer i sammenheng. Informasjon om hverandre har vært viktig og det er i tillegg etablert et samarbeid med flere prosjekter, spesielt Inn i jobb og SAIL. Samhandling og oversikt over andre prosjekter som foregår i regionen er vesentlig også for det videre arbeidet.

Inn i jobb

Inn i jobb er et pilotprosjekt i samarbeid med NAV, KS og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor. Prosjektet skal gi inspirasjon og drahjelp til å få ungdommer som står utenfor jobb og utdanning inn i kommunale jobber. I oppstartsfasen jobbet prosjektet med å få økt kjennskap til samarbeidspartnere, få oversikt over utdanningsordninger og optimaliseringen av disse og få oversikt over arbeidskraftbehov i de ulike enhetene. Prosjektet har hatt særlig fokus på lærlingeordningen, fagbrev på jobb-ordningen «voksne i fast jobbtilhørighet» og MFY «modulbasert utdanning Innlandet karriere».

Prosjektene har koordinert noe av informasjonsarbeidet slik at de har deltatt på samme arenaer og utfyllt hverandre. Prosjektleder i Inn i jobb-prosjektet har i tillegg deltatt i en del ressursgruppemøter

høsten 2023 for bygge større nettverk med andre som jobber med liknende prosjekter og utfordringer. Prosjektene har også jobbet sammen i perioden om noen satsninger. I Åsnes har man satt i gang et forsøk med at HR "lyser ut" stillinger til PRYO (praktisk yrkesorientering) for årets 9. klassinger. HR har hatt innlegg i 9. trinn i høst om jobbsøkerprosess og informasjon om stillinger til PRYO-uka. Videre kommer de tilbake før arbeidsuka for å snakke om hvordan det er å ha en jobb, hva arbeidsgiver forventer og svare på spørsmål de unge måtte ha.

Tidligere erfaring tilsier at de som får arbeidsuke og sommerjobb i kommunen, kjenner noen som jobber der eller har ressurssterke foreldre med godt nettverk. Ved denne ordningen håper man på å være en mulig arbeidsgiver for alle. Forsøket ses også i sammenheng med sommerjobb-forsøket og lærlingeordning for de som trenger et tilrettelagt løp som er utviklet av Inn i jobb- arbeidsgruppen. Målet er at kommunen skal være en tydelig arbeidsgiver som bidrar med rekruttering og inkludering tidlig. Målet er også å knytte en god og trygg relasjon mellom arbeidsgiver og ungdom som kan trenge et tilpasset læreløp tidlig gjennom arbeidsuka, videre oppfordre til å søke sommerjobb og alternativt læreløp i kommunen. Inn i jobb arbeider også med å åpne for faste stillinger til de uten fagbrev for å kunne inkludere flere unge som trenger tilpassing i det ordinære arbeidslivet. Forsøket er et samarbeid mellom HR, NAV, leder ungdommens hus og ungdomsskolen for å kunne fange opp flere i målgruppen.

Man ser at prosjektene jobber mot mange av de samme målene, samtidig som de er ulike. Det er arbeidet for å se de i sammenheng for videre felles implementering etter prosjektenes slutt. Ressursgruppene til Ung inkludering er sammensatt med flere aktører og kan ha samme fokus, samtidig som de kan ha ulike målsetninger. Prosjektene har konkludert med at det skal være et tett videre samarbeid etter prosjektenes slutt, men at det videreføres to arbeidsgrupper og at man deltar i samme arbeid når det er naturlig.

SAIL – Unges veg til arbeid

SAIL (Samarbeid-Arbeidskvalifisering-Inkludering- Livsmestring) er et interregionalt prosjekt ledet av Arvika Näringslivscentrum og Høgskolesenteret i Kongsvinger. Målgruppen for prosjektet er unge (18-36 år) som står utenfor arbeidslivet og målet er å samarbeide på tvers av grensen for å bidra til å løse felles utfordringer med unge mennesker som har langvarig utenforskap fra arbeid, utdanning og opplæring. Ung inkludering har tatt initiativ til et samarbeid med SAIL for å dele innsikt, kunnskap og erfaringer vi har fått, og for å gi muligheten til å trekke veksler på etablert infrastruktur og nettverk – og bygge videre på den forankringen som er gjort i kommunene i det videre arbeidet med å redusere ungt utenforskap i Kongsvingerregionen.

SAIL-prosjektet vil utvikle og tilby kompetanseheving/kurs for unge utenfor arbeidslivet med komplekse problemer. Innholdet utvikles i samarbeid med NAV og Samordningsförbundet, og bygger på funn fra prosjektene Ung Inkludering (Norge) og Ung i Värmland (Sverige), ikke minst knyttet til de erfaringene prosjekt Ung inkludering har med involvering av de unge gjennom å trekke dem helt «inn i maskinrommet». Prosjektet SAIL skal også utvikle og tilby kurs for ansatte og ledere i mottakerkompetanse, slik at bedrifter i større grad skal kunne rustes for å møte unge som har stått utenfor arbeidslivet på best mulig måte.

Ung Inkludering har, i likhet med SAIL fokus på de gode initiativene og løsningene som finnes, lære av hverandre, spille på hverandres kompetanse og ikke minst arbeidsmarked og ressurser. Vi har

invitert med prosjektlederne for å lære mer om positive avvik og hvilke erfaringer vi har gjort i Ung Inkludering slik at vi sørger for å ikke gjøre dobbelt arbeid. Å kunne bidra med innsikten fra Ung Inkludering kan være med på å lette arbeidet med å utvikle kurspakker, lete etter arbeidsgivere og aktører med særlig god praksis. Prosjekt Ung Inkludering har identifisert mange arbeidsgivere som har en særlig god inkluderende praksis og har videreformidlet innsikt om dette til SAIL for at de kan bruke dette nettverket videre.

ExpandE

Interreg-prosjektet ExpandE er et samarbeidsprosjekt mellom den norske vekstbedriften Vilja Vekst på Skotterud og bedriften Civilisationen på svensk side. Prosjektet har som mål å styrke effektiviteten i arbeidsmarkedet ved å legge forholdene til rette for at unge mennesker langt fra arbeidsmarkedet kan bli arbeidsføre på den andre siden av grensen. Dette skal gjøres gjennom digital opplæring på arbeidsplassen, studiebesøk og praksisplasser over grensen og vil være et prosjekt som også kan trekke veksler på noe av innsikten fra Ung inkludering.

INNsats

Prosjekt INNsats er et samarbeidsprosjekt mellom NAV i Innlandet og Innlandet fylkeskommune. Prosjektet er finansiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet i samarbeid med Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse og forutsetter bevilgninger over statsbudsjettet, og er ett av flere prosjekter i en nasjonal satsning på tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Prosjektet skal samordne tjenestene, og bidra til å skape en helhetlig struktur for deltageren på veien mot fullført fag- og yrkesopplæring. Aktivitetene i prosjektet skal gjøre bruker studieforberedt og styrke hens gjennomføringsevne.

Relevante prosesser i kommunene

Utenforskap er en del av samfunnsplanen i alle kommuner, og det videre arbeidet med Ung inkludering kan og bør ses i sammenheng med andre prosesser kommunene står i. For eksempel oppvekstreformen/barnevernsreformen, som ble innført i 2022 for å styrke den forebyggende innsatsen. Selv om denne reformen ble lagt til barnevernet av lovgiver, er det ikke nødvendigvis barneverntjenesten som kan realisere endringene i praksis. Det er kommunen som helhet, som skal ha en plan for sitt forebyggende arbeid. Prosjektets resultater bekrefter utfordringer på dette området, spesielt med hensyn til å komme tidlig nok inn og i forhold til både ønske og behov for å samarbeide mer og bedre på tvers.

Dette må også sees i sammenheng med Lovendringen 1.8.14/17 Velferdslover – samarbeid og samordning både på individ og strukturnivå som også tydeliggjør samarbeidsplikten. Lovendringen ble innført fra 2022 for å styrke samhandlingen og samordningen av velferdstjenestene, herunder oppfølgingen av utsatte barn, unge og deres familier og inneholder blant annet nye lovhjemler om samarbeid og samordning i velferdstjenestene. Samarbeidsplikt på systemnivå skal legge til rette for samarbeid både på individnivå og systemnivå der det er kommunenes ansvar å legge til rette for at dette skjer. Samarbeidsplikten på systemnivå er også viktig for at tjenestene skal lykkes med det forebyggende arbeidet, ved at barn og unge som trenger det får rett hjelp til rett tid.

Hver femte elev fullfører ikke videregående, og mange er ikke godt nok forberedt til utdanning og arbeid. Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden (Meld. St. 21 (2020–2021) skal bidra til at ungdom og voksne blir kvalifisert til å møte kravene i videre utdanning og arbeidsliv, og at de kan oppdatere sin kompetanse gjennom hele livet. Arbeidet med fullføringsreformen har

en tidshorisont på ti år og omfatter om lag 100 tiltak som både Utdanningsdirektoratet og andre skal jobbe med. Tiltakene handler om alt fra regelverk og rettigheter til innhold, organisering og kompetanse og skal gi et mer fleksibelt opplæringsløp som tar hensyn til ungdom og voksnes ønsker, erfaringer og livssituasjon, og en videregående opplæring som er preget av mestring, motivasjon og læring og gir relevant kompetanse til videre utdanning og arbeid.

Ungdomsgarantien i NAV ble innført 1. juli 2023, og er starten på et målrettet, langsiktig arbeid for å justere oppfølgingspraksisen. Ungdomsgarantien gjelder for unge fra fylte 16 år og fram til fylte 30 år og som trenger hjelp fra NAV for å komme ut i jobb eller utdanning. Garantien er en del av regjeringens innsats for å bekjempe ungt utenforskap og sikre at unge får hjelp og mulighet for å lykkes i arbeidslivet eller utdanning. Ungdomsgarantien er en oppfølgingsgaranti, der unge skal sikres rask hjelp og tett oppfølging så lenge det er nødvendig. Sentralt i ny ungdomsgaranti er at den unge får medvirket under planleggingen og gjennomføringen av aktiviteter gjennom hele garantiperioden. En fast kontaktperson skal bidra til at unge opplever mer stabilitet og forutsigbarhet i sitt møte med NAV.

4.7. Involvering, formidling og deling av erfaringer

Et utviklingsarbeid som Ung inkludering berører mange og må være godt forankret for å skape endringer. Prosjektet har av den grunn brukt mye tid på informasjon, formidling og involvering i hele prosjektperioden, både blant aktører, ledere og i lokalsamfunnet ellers.

Prosjektet har gjennomført flere opplærings- og kompetansetiltak, spesielt knyttet til PD som metode og innovasjonstilnærming, både gjennom onlinekurs til ressursgruppene og andre interesserte, seminarer og workshops med faglige ressurser som Arvind Singhal, Lars Thuesen og Mads Fly-Hansen. Gjennom prosjektets tre faser er det gjort et stort forankrings- og formidlingsarbeid til ulike arenaer i kommunene og regioner og til faglige nettverk, både i og utenfor regionen. Prosjektet valgte å ha sitt eget design med samme fargepalett som Kongsvingerregionen, og har hatt en egen informasjonsside på domene til Kongsvingerregionen. Det er regelmessig sendt ut nyhetsbrev med informasjon fra prosjektet og hva som foregår til et stort antall mottakere gjennom store deler av prosjektperioden.

Vi har deltatt i flere møter med Rådmannsutvalget i prosjektperioden, på fellesmøter for folkevalgte, fellesmøter med NAV-lederne, i tillegg til møter med ungdomsrådene, kommunedirektører, samt politiske og administrative ledergrupper i de seks kommunene. Det finnes ellers et stort antall faglige nettverk, både kommunalt og i regionen. Prosjektet har blant annet bidratt med informasjon og deltatt i erfaringsutveksling med DPS, fastlegenettverket i Kongsvinger, Oppvekstledernetverket, regionalt samarbeid for oppvekstsektoren, avdelings – og ledermøte i NAV Innlandet, Samarbeidsforum i Innlandet, regionmøte med Statsforvalteren og kommunene, nettverk for ungdomskontakter i NAV, Frisklivssentralen mv. Prosjektet har også fått nasjonal oppmerksomhet, hvor vi har bidratt til formidling og deling av erfaringer til ulike avdelinger i Arbeids- og velferdsdirektoratet, til Stortingets Arbeids- og sosialkomite og vi hadde besøk av statsminister Jonas Gahr Støre, som også brukte tid på å snakke med de unge om deres erfaringer på en workshop i regi av prosjektet.

Prosjekt Ung inkludering har som nærmere beskrevet i kapittel 4.6. tatt initiativ til et tettere samarbeid med andre prosjekter i regionen. Vi har blant annet deltatt på felles arenaer med prosjektene "Inn i jobb" og SAIL, på ulike møtepunkter med Høgskolesenteret i Kongsvinger blant annet knyttet til forprosjektet til Science park. Vi har også utvekslet erfaringer med andre prosjekter i Innlandet som «Best på aktivitetsplikt i Gjøvikregionen» og prosjektet «Fram i skoa» i Nordre og Søndre Land kommune.

Prosjektet har fått oppmerksomhet for en annerledes innovasjonstilnærming på en kjent og kompleks utfordring, og derfor blitt invitert til å dele PD-metoden og erfaringer fra arbeidet med ungt utenforskap både på fagkonferanser og nasjonale forskerkonferanser. Vi har blant annet deltatt på Maihaugenkonferansen, Fremtidens kommuner – kommunenes årlige innovasjonskonferanse, Tverrprofesjonelt samarbeidskonferanse på Universitetet i Agder i samarbeid med HINN og Kongsvinger Golfklubb, Fjordkonferansen med forskningsformidling fra tverrfaglig forskningsgruppe, Prosjekt på tvers sammen med «Inn i jobb» og to erfaringssamlinger for utviklingsprosjekter i NAV og kommune i regi av Statsforvalteren i Innlandet, Agder og Rogaland. I tillegg har følgeforsker delt erfaringer på et INNOFF-studie (nettverket innovasjon i offentlig sektor) og på Framsikt-konferansen. Etter en kronikk i Kommunal rapport skrevet av prosjektleder og følgeforsker, ble vi også kontaktet for deling av erfaringer med Distriktsenteret. I tillegg har vi blitt invitert av våre danske fasilitatorer til å delta på masterclass i Rudersdal kommune hvor vi to ganger har delt erfaringer med kommuner i Københavnregionen.

Innovasjonstilnærmingen har også vært interessant for utdanningsinstitusjoner, og vi har bidratt som gjesteforelesere på bachelor i sosialt arbeid ved HINN og på masterutdanningen i barnevern ved VID (Vitenskapelige høyskole). I tillegg har vi formidlet erfaringer og resultater fra Ung inkludering på den nasjonale innovasjonsskolen for kommunesektoren ved HINN. Prosjektet har sammen med Kongsvinger Golfklubb hatt fire bacheloroppgaver fra bachelor i sosialt arbeid, samt bidratt inn i en bacheloroppgave på bachelor i psykologi, samt inn i en masteroppgave på masterstudiet i offentlig administrasjon (MPA) på HINN.

5. Veien videre

Hvordan skape varig verdi for samfunnet, de unge og aktører i hjelpeapparatet? Hvordan sikre en god overgang fra prosjekt «Ung inkludering i Kongsvingerregionen» til det videre utviklingsarbeidet for å forebygge og redusere utenforskap blant unge i regionen?

Det er lagt et godt grunnlag når det gjelder bruken av tilnærmingen positive avvik (PD). Vi ser at denne måten å tenke på oppfattes som kjærkommen og inspirerende av mange av de som jobber «på gulvet». Det å skape en følelse av at «min stemme teller som et viktig utgangspunkt» er viktig. Selv om prosjektet har hatt store ambisjoner, og har jobbet med en kompleks problemstilling i seks kommuner samtidig, har vi lyktes med å gi kunnskap om prosjektet til svært mange. Vi har skapt en nysgjerrighet med hensyn til muligheten for å tenke nytt, og lagt grunnen for at kommunene kan lære av hverandre på tvers. Det er et godt utgangspunkt for å jobbe videre med det tankesettet som PD faktisk er. Men det må jobbes systematisk over tid, og settes av tilstrekkelige ressurser i tjenestene. Vi har stor tro på at bruken av PD-tilnærmingen er en hensiktsmessig måte å legge til rette for å kunne bygge relasjoner og dermed dra veksler på og lære av hverandre. Videre kan dette gjøre at de involverte blir enda bedre på å trekke i samme retning.

Prosjektet har også ført til økt fokus på og kunnskap om utfordringen med ungt utenforskap i regionen. Til tross for at utfordringen er kjent, og har vært jobbet med i en årrekke, ser vi at statistikken gjør folk forbauset, og videre skaper stort engasjement. Det er en enorm vilje til å jobbe med å redusere utenforskap. Men vi må gjøre det sammen, og vi må få til mer helhetlig og systematisk arbeid.

5.1. Ressursgruppene – en etablert infrastruktur

Ressursgruppene har fungert som innovative samarbeidsarenaer, som har hatt en tilstrekkelig fleksibel organisering til å kunne tilpasses og endres ut fra lokale behov. Disse arenaene har gjort det mulig å inkludere alle relevante og berørte aktører, basert på de problemstillingene den enkelte kommunen valgte å jobbe videre ut fra. Disse samarbeidsarenaene har gjort det mulig for de involverte å utforske problemer, utvikle nye ideer og teste ut prøvehandlinger i fellesskap, på tvers av sektorer, organisasjoner og tjenester. Det ble med denne infrastrukturen skapt rom for kreative og eksperimenterende praksiser og samskaping.

En nøkkel til ressursgruppene arbeid har vært tilgang på nødvendig kompetanse (f.eks. i form av PD-opplæring), samt tilstrekkelig fasilitering og støtte i prosessene. Dette fikk de gjennom å ha en fast kontaktperson i prosjektet, som fulgte opp og koordinerte aktiviteter underveis. I det videre arbeidet blir det derfor kritisk å avklare hvor ansvaret for ressursgruppene arbeid bør legges, og hvem som kan ta en prosesslederrolle. For å kunne holde progresjonen oppe, har det vist seg å være betydningsfullt at det ikke går for lang tid mellom møtene i ressursgruppene, samt at alle gis konkrete oppgaver som skal løses mellom møtene. Dette krever tydelige avklaringer med hensyn til ansvaret for å innkalle, delegere ansvar og følge opp på avtaler som blir gjort, i tillegg til et tydelig mandat og tilstrekkelige ressurser.

Dersom man klarer å opprettholde en infrastruktur som gjør det mulig for ressursgruppene å fortsette arbeidet de har påbegynt, vil disse samarbeidsarenaene kunne fungerer som «ad hoc innovasjonsplattformer» som kan tas i bruk i forhold til flere ulike komplekse problemstillinger i fremtiden. Så lenge det finnes endringsagenter som har PD-kompetanse, og som klarer å identifisere og mobilisere relevante aktører i meningsfulle samarbeidsprosesser, vil ressursgruppene kunne anvendes i møtet med diverse samfunnsutfordringer.

Infrastrukturen er lagt til rette for et videre tverrfaglig samarbeid. Ressursgruppene ønsker å fortsette arbeidet som er påbegynt, men trenger:

- Mandat og plan for videre arbeid og satsning.
- Forankring og lederstøtte for å prioritere samarbeidet etter prosjektet.
- Noen som tar ansvaret for å koordinere og lede arbeidet.
- Involvering av flere relevante og berørte aktører i gruppene.

Vi vil understreke viktigheten av både å innta et «bottom-up» og et «top-down»-perspektiv i det videre arbeidet. «Bottom-up»-tilnærminger, det vil si det å finne gode samskapingsarenaer, f.eks. slik som i ressursgruppene, der de unge og lokale aktører definerer problemstillinger med lokale aktører og ansatte i hjelpeapparatet er helt sentralt for å kunne utvikle løsninger som treffer. Samtidig er det avgjørende med «top-down»-tilnærminger for suksess i et slikt prosjekt. Dette i form av lederforankring, prioriteringer/mandat, tilrettelegging og forventninger. Innovative løsninger avhenger av innovative prosesser og innovative institusjoner. Sagt med andre ord; en viktig drivkraft for å skape nye løsninger er samarbeid/samskaping (bottom-up) i kreative prosesser. Men dette krever at det finnes hensiktsmessige samarbeidsarenaer, noe som igjen avhenger av støttende rammer i form av regelverk, prosedyrer, roller mv. på den ene siden og mandat, tilgang til ressurser og lederforankring/-støtte på den andre siden.

For at ressursgruppene skal ha mulighet til å jobbe videre, er det avgjørende med en oppbakking fra ledelsen gjennom tilrettelegging og etterspørsel etter gruppens arbeid, innsats og resultater

også i fortsettelsen. PD-tilnærmingen og -tankesettet er annerledes og krever stort mot fra både aktører og ledere. Ledere må akseptere at prosessen kan gå i andre retninger, som man ikke kan forutse eller vite hva resultatene blir av på forhånd. Dette gjelder alle innovasjonsprosesser. Det man vet er at hvis man fortsetter slik man pleier, får man de samme resultatene som før. Noen ganger betyr det at man må stå fram som leder og være tydelig på at det er behov for en innsats på overordnede strukturelle og systemrelaterte problemer uten å bestemme hvordan. Det betyr at man som leder må evne å trekke seg tilbake og skape rom for de nødvendige prosessene, der brukerne og aktørene med skoene på kan være med å sette en retning og være klar til å støtte det som det blir bedt om med bakgrunn i dette.

Lederforankring er trolig den viktigste komponenten, i tillegg til arenaer for samskaping og læring på tvers, for hvorvidt prosjekt Ung inkluderings resultater kun vil bestå av denne sluttrapporten, eller gi resultater som er verdifulle for de unge i Kongsvingerregionen og aktører rundt dem i mange år fremover.

5.2. Spredning av PD-tilnærmingen som mindset

Mens tradisjonelle tilnærminger til innovasjon ofte innebærer langvarige og kostbare ekspertdrevne prosesser, ofte utformet som prosjekter med søkelys på validert, evidensbasert praksis, trenger PD-prosesser ikke dyre investeringer eller tilførsel av ekstra ressurser. Forutsetningen i PD er at ressursene og løsningene allerede finnes lokalt og er tilgjengelige for alle, at disse må selv-oppdages i den konkrete konteksten og spres gjennom handling. Innovasjonsprosessen kan dermed begynne med en gang, og krever lite ressurser. Det er med andre ord både økonomisk og sosialt bærekraftig å implementere og spre PD som mindset og innovasjonsstrategi, fordi tilnærmingen gjør det mulig å identifisere uvanlige (men effektive) løsninger som kan anvendes i utviklingen av nye og mer treffsikre løsninger innenfor eksisterende rammebetingelser.

Når det gjelder deling og spredning av erfaringer fra prosjektet, er det hensiktsmessig å skille mellom prosessene og resultatene av disse. Det ble identifisert adskillige PD-praksiser, som videre ble anvendt i idéutvikling og testet ut gjennom diverse prøvehandlinger i kommunene. PD-praksisene vil selvfølgelig i seg selv kunne være til inspirasjon for andre, men disse er både identifisert og utviklet i en lokal kontekst, og vil derfor sannsynligvis kreve en del oversettelse og tilpasninger for å kunne anvendes andre steder. Det er derfor heller ikke disse konkrete praksisene, eller de lokalt utviklede løsningene, som er det mest interessante å dele og spre til andre tjenester, organisasjoner eller kommuner. I stedet er det selve prosessen, det vil si PD som innovasjonstilnærming, som kan overføres til andre kontekster. Anvendelsen av PD i praksis vil imidlertid kunne kreve prosess-støtte i form av kompetanse og verktøy.

Dette har prosjektet tatt hensyn til, og har utviklet et digitalt PD-verktøy som kan legge grunnlag for at kommunene og andre aktører i regionen kan jobbe videre med tilnærmingen. Dette kommer i tillegg til at en andel medarbeidere har fått konkret opplæring og trening i å tenke på en annen måte og anvende tankesettet i egen hverdag. Verktøyet skal gi nødvendig støtte i alle faser av en PD-prosess, og kan brukes i større eller mindre prosjekter og på ulike problemstillinger. Målet er å skape engasjement gjennom involvering, få folk til å lete etter tilfeller der man lykkes fremfor alle problemene, samt utforske og utvikle egne praksiser. Erfaringene med bruken av PD i Ung inkludering har vist at det oppleves som motiverende å fokusere på det som fungerer, det skaper positiv forsterkning (det du fokuserer mer på, får du mer av), samt at det har en sideeffekt ved å gi folk anerkjennelse for jobben de gjør.

5.3. Følgeforskning – viktige funn og diskusjoner

En følgeforsker har vært tilknyttet prosjektet siden høsten 2020. Hensikten med forskningen var å belyse hvordan en region kan jobbe med innovasjon gjennom bruken av PD-tilnærmingen. I følgeforskning følger og studerer man en planlagt endring gjennom bruken av ulike teoretiske perspektiver i analysen. Forskeren har deltatt på cirka 80 ulike møtepunkter (prosjektsamlinger, prosjektmøter, workshops, seminarer), og har gjennomført en dialogbasert evaluering av prosessen som helhet – med søkelys på hvordan prosjektet har jobbet, samt hvilke retninger som ble tatt underveis i innovasjonsprosessen.

Følgeforskeren har på den ene siden vært aktivt samhandlende deltaker i prosjektet, og gitt innspill til korrigeringer og justeringer underveis gjennom sin rolle i prosjektets utvidede arbeidsgruppe. På den andre siden har følgeforskeren også forsøkt å bevare en mer passiv distanse, blant annet ved å ikke delta aktivt i utførelsen av prosjektets aktiviteter. Her har kjernegruppen hatt hovedansvaret hele veien, mens forskeren kun har påvirket prosessen indirekte gjennom innspill på prosjektmøter/-samlinger. Denne spenningen mellom en aktiv og passiv forskerrolle skaper et godt metodisk utgangspunkt for å kunne fange opp endringer et tiltak eller prosjekt fører til.

Følgeforskerens datamateriale består av observasjonsnotater, dokumenter utarbeidet og innsamlet i prosjektperioden, samt intervjuer med representanter fra ressursgruppene. I tillegg har følgeforskeren også bidratt i analyse og systematiseringer av annen intervju- og observasjonsdata som har blitt innsamlet som en del av innsiktsarbeidet i prosjektet. Materialet har blitt brukt både i studentoppgaver (master i offentlig administrasjon og bachelor i psykologi), samt i vitenskapelige artikler som enten er i prosess eller under utarbeidelse. Blant annet ser en artikkel nærmere på positivt avvikende samarbeidsprosesser, mens en annen belyser PD som en tilnærming til bærekraftig tjenestedesign og -utvikling. Dessuten er resultatene også samlet i en følgeforskningsrapport.

De viktigste funnene er knyttet til selve anvendelsen av PD som en tilnærming til innovasjon i norsk offentlig sektor, der det argumenteres for at selv om PD i utgangspunktet er basert på et lokalsamfunnsperspektiv og bottom-up prosesser, kan tilnærmingen brukes til å skape større og mer grunnleggende systemendringer med. De identifiserte PD-praksisene har til en viss grad ført til utviklingen og implementeringen av nye, innovative løsninger i kommunene. Det er imidlertid viktig å påpeke at de innovative prosessene, der aktørene har fått muligheten til å utforske og definere problemer, samt utvikle nye idéer og løsninger i fellesskap, har hatt stor verdi i seg selv. Ressursgruppene fungerte som arenaer for radikal samskaping mellom ulike aktører på tvers av sektorer, organisasjoner og tjenester. Det ble skapt et nødvendig rom for kreative og eksperimenterende prosesser, som videre har gjort det mulig å løfte en diskusjon om eksisterende strukturer, kulturer, verdier og holdninger blant de involverte.

Det som blir viktige diskusjoner videre dreier seg blant annet om hvordan innovative institusjoner (plattformer, arenaer og økosystemer) kan designes – samt hvor og hos hvem ansvaret for denne type innovative tverrsektorielle samarbeidsprosesser kan legges. Når det gjelder PD som innovasjonstilnærming, er det selve tenkemåten som er det mest grunnleggende. Det kan være vanskelig (spesielt for offentlige tjenester) å identifisere positive avvik på individnivå. Unge som har lyktes til tross, er allerede kommet videre og er ikke lengre i kontakt med kommunene. Dette gjør det hensiktsmessig å finne måter å lage bedre systemer på, som kan gi oss innsikt i erfaringene til dem som har vært i kontakt med hjelpeapparatet, for å kunne anvende disse som en viktig kilde til læring og innovasjon. Et digitalt verktøy vil dessuten kunne være til hjelp for kommuner som ønsker å ta i bruk PD, i og med at tilnærmingen krever en del kompetanse, fasilitering og prosess-støtte.

Viser til følgeforskningsrapporten (Sønderskov 2024) for utdypende opplysninger, funn og konklusjoner.

5.4. Avsluttende kommentarer og anbefalinger

Målet med hovedaktivitetene i prosjekt Ung inkludering har vært å skape en effekt som på sikt blir synlig i form av økt deltakelse i arbeid eller utdanning, færre på stønader og en reduksjon i antall unge uføre. Prosjektet har hatt mål om å styrke tverrfaglige samarbeidsrelasjoner i regionen, samt øke endrings- og innovasjonskompetansen blant de involverte aktørene. Prosjektet har gjennomført en omfattende kartlegging (innsiktsarbeid) av målgruppen og dagens tjenestetilbud i Kongsvingerregionen. En analyse av nåsituasjonen har allerede en verdi for alle aktører på ulike nivåer både i regionen, men også i Innlandet. Gjennom å skape en felles forståelse av samfunnsutfordringen, av hverandres roller og ansvar, samt betydningen av helhetlig oppfølging på tvers av sektorer, har det vært et mål å utvikle og implementere nye praksiser tilpasset målgruppen.

Gjennom prosjektperioden er det registrert en liten nedgang i unge som står utenfor jobb eller utdanning i samtlige kommuner i regionen. Dette kan det finnes mange forklaringer på, og fra ett år til et annet også kunne være noe tilfeldig. Men oppmerksomheten og innsatsen fra et stort antall aktører i lokalsamfunnene og involveringen av mange unge har uansett bidratt til en mobilisering og et økt tverrfaglig samarbeid som på sikt kan ha en avgjørende betydning. Samtidig er det samfunnsmessige narrativet rundt problemstillingen ungt utenforskap i endring, noe som bidrar til økt oppmerksomhet på utenforskapsproblematikken generelt og også nasjonalt.

Gjennom aktiviteter i «Ung inkludering» har regionen fått økt:

- ▶ Felles aktiviteter på tvers av sektorer, forvaltningsnivåer og fag som vil styrke forståelsen av kompleksiteten, samarbeidsmuligheter/-utfordringer og behovet for et helhetlig tjenestetilbud. Bevisstgjøring er første steg i et endringsarbeid, som kan føre til tjenesteutvikling og innovasjon.
- ▶ Aktiviteter i prosjektet som plasserer unge brukere mellom 18-34 år i sentrum. Et slikt grep vil bidra til at flere aktører i større grad involverer de unge i fremtidige samskapings- eller utviklingsprosesser.
- ▶ Positiv mobilisering til endring og økt innovasjonskapasitet i kommunene som også kan bygge ned eventuell motstand mot innovasjon.

Aktivitetene i prosjektet har bidratt til læring og bevisstgjøring på tvers av sektorer, enheter og tjenester. Prosjektet har gjennomført workshops med aktører fra ulike kommunale, statlige og frivillige tjenester i regionen, for felles diskusjonen om ulike problemstillinger knyttet til ungt utenforskap. Det er gjennom prosjektet etablert en infrastruktur i hver kommune med ressursgrupper, der det er lagt til rette for samskaping gjennom et tverrfaglig samarbeid mellom ulike aktører i hjelpeapparatet, andre organisasjoner samt direkte involvering av de unge. Felles refleksjon og innsikt i egne og andres faglige praksiser og vurderinger har styrket tverrfaglig samhandlingskompetanse og skapt nye ideer om forbedring og innovasjon av tjenestene.

Målet med å bringe de unge «inn i maskinrommet», på ulike arenaer og i alle fasene av arbeidet, har vært å få innsikt fra de som har skoene på, og styrket de unges opplevelse av tilhørighet, respekt og muligheter for mestring. Prosjekt Ung inkludering har brukt mye tid på å involvere unge som har erfaring med tjenestetilbudet i Kongsvingerregionen. Dette har gitt verdifulle innsikter, både for prosjektet, men også for aktørene i regionen, samt kommuneledelsen (både politisk og administrativ). Direkte involvering av de unge er nødvendig for å kunne utvikle gode og treffsikre tjenester. Det gir også økt verdi for tjenesteytere å sitte rundt bordet sammen med sluttbrukere, fordi de på denne

måten får innsikt i hvordan tjenestene oppleves fra de unges ståsted. De unge gis i tillegg reelle muligheter til å kunne påvirke utviklingen av velferdstjenestene og fremme en samfunnsutvikling som setter de unges behov i sentrum.

Prosjektet har tatt utgangspunktet i et lokalsamfunnsperspektiv med en erkjennelse av at det alltid vil være noen som lykkes, på tross av, og at det allerede finnes gode praksiser blant aktørene i regionen man kan lære av, dele og spre. Gjennom innsiktsarbeidet knyttet til å identifisere og utforske slike løsninger (positive avvik), har prosjektet komme med ideer og forslag til modeller, tiltak og eventuelle endringer i dagens tjenester. Et videre arbeid med en PD-tilnærming vil handle om å fortsatt lete etter de som løser utfordringene på en bedre måte, men med de samme ressursene som andre. Det betyr at det ofte vil handle om å bruke eksisterende kompetanse og ressurser på nye måter, like gjerne som å etablere nye stillinger for å løse utfordringen med utenforskap blant unge i Kongsvingerregionen. Det er også viktig at det offentlige hjelpeapparatet åpner opp for å etablere flere og tettere samarbeid med private og frivillige/ideelle aktører. Gjennom å fortsette å bygge gode relasjoner i ressursgruppene, vil man forstå hverandre bedre og kunne dra veksler på hverandres styrker i større grad.

For å løse den sammensatte og komplekse samfunnsutfordringen som ungt utenforskap er, må vi bort fra idéen om at det finnes innovative quick-fix løsninger som kan realiseres gjennom enkeltstående prosjekter. Det blir viktig å se nærmere på hvordan vi kan legge til rette for innovative prosesser som involverer aktører på tvers av sektorer, organisasjoner og tjenester. Det er behov for å utvikle strukturer, felles problemforståelse og relasjoner som sikrer stabilt, tverrsektorielt samarbeid som forplikter aktørene til å samarbeide over tid. Det er også viktig å få en oversikt over eksisterende tilbud, før det iverksettes nye tiltak og prosjekter slik at ressurser og kompetanse utnyttes best mulig.

Det er viktig å formalisere og forankre det tverrsektorielle samarbeide, og vegen videre vil handle om både et strategisk og et operativt spor. Overordnet og strategisk vil de regionale aktørene NAV, fylkeskommunen og statsforvalteren, i tillegg til kommunene, ha en sentral rolle for å lykkes med ung inkludering i Kongsvingerregionen. En omforent virkelighetsforståelse og engasjerende, felles mål er forutsetninger for et godt samarbeid. Det anbefales derfor videre også å etablere et felles tverrfaglig fora, for eksempel ved å utvide dagens styringsgruppe i prosjektet slik at alle kommunene er representert i tillegg til de regionale aktørene, og at dette fora ledes av en regional aktør. Det vil være naturlig at NAV tar en aktiv rolle gjennom videreutviklingen av partnerskapet og koblingen mellom stat og kommune knyttet til det videre arbeidet med utenforskap for denne målgruppen, samt bidrar til å sikre overganger og dialog med andre relevante aktører.

Langs det operative sporet blir det avgjørende å få arbeidet med ung inkludering over i den løpende delen av driften og den eksisterende strukturen i kommunene. Innsikten fra prosjektet viser at overgangene på tvers fortsatt er kritiske for å lykkes. Den har også vist seg at denne type prosesser krever at det finnes arenaer, plattformer eller økosystemer som gir rom for kreative og eksperimenterende prosesser. Ressursgruppene er et eksempel på en sãnn arena; men det kreves tydelig mandat, tilgang til ressurser og lederforankring også i fortsettelsen for å opprettholde og utvikle disse fem (seks) arenaene.

Oppsummert kan vi si at resultater fra prosjekt Ung inkludering i Kongsvingerregionen er flere ting: I tillegg til helt konkrete resultater fra ulike analyser av kvalitative og kvantitative data, har prosjektet frembrakt innsikt i PD-adferd og -praksiser, læring fra utprøving og prøvehandlinger lokalt og ikke minst skapt en plattform som kan anvendes til å oppnå resultater i mange år framover

dersom det legges til rette for et videre arbeid i kommunene. Plattformen består av en infrastruktur (læringsnettverk/ressursgrupper), samt et utviklet individuelt og felles mindset for å jobbe med de unge og andre tjenestemottakere er opptatt av. “Go slow to go fast” er et mantra i PD, noe som også på mange måter kjennetegner både arbeidet i prosjektet og ikke minst det videre arbeidet for å redusere og forebygge ungt utenforskap i Kongsvingerregionen. Begrepet «Ung inkludering» er etablert, og bør kunne brukes som en fellesnevner for arbeidet med utenforskapet blant de unge i kommunene og regionen.

Ung inkludering har bidratt med ny kunnskap og grunnlag for ytterligere læring og erfaringsutveksling. Erfaringer og resultater har i tillegg betydning langt utover kommunene i Kongsvingerregionen og Innlandet som fylke. Prosjektets erfaringer er et bidrag blant annet i Regional plan for det Inkluderende Innlandet (Innlandet fylkeskommune) og Plan for ungdomsgarantien i Innlandet (NAV). Prosjektet har også blitt utfordret av Arbeids- og velferdsdirektoratet til å dele erfaringer fra arbeidet i forbindelse med et nytt målrettet og tverrsektorielt samfunnsoppdrag fra Regjeringen, som skal resultere i en stortingsmelding for inkludering av utsatte unge i skole, arbeid og samfunn i 2024.

Lenker

Kronikk og rapporter

Kronikk



kommunal-rapport.no/kronikk/vi-ma-legge-til-rette-for-at-de-unge-kan-delta/154989

Nettverksanalyse



kongsvingerregionen.no/om-samarbeid/ung-inkludering

Nullpunktsanalyse



Følgeforskningsrapport



