

Oppsummering av referater fra arbeidsverksteder

I etterkant av dialogkonferansens presentasjoner, ble forsamlingen delt i seks grupper. Hver av gruppene bestod av omkring syv personer. Alle gruppene hadde en sammensetning av deltakere fra NAV, Fylkeskommunen og private arbeidsgivere. Enkelte grupper hadde deltakere fra NAVs tiltaksarrangører i tillegg. Gruppene fikk tildelt de samme fire gruppeoppgavene, men hadde noe ulikt fokus på hvilke oppgaver de ville fokusere på. Gruppene hadde en referent som noterte muntlige innspill. Under følger oppgavene, med en oppsummering av innkomne referater i blå tekst. Det gjøres oppmerksom på at referatene er bearbeidet og sortert etter skjønn i oppsummeringen.

Oppgaver:

Gruppeoppgave 1: Målgruppens behov

Mål: Få innspill på behovsbeskrivelsen og beskrivelsen av utfordringer.

- Målgruppens sammensatte behov – hvilke behov er særlig viktige?
- Hva trenger disse ungdommene for å komme i opplæringsløp som fullføres?
- Hvordan synliggjøre denne ungdommens ressurser og forsterke dens nødvendige arbeidshåp?
- Diskutere både tiltak mot individet og tiltak rettet mot arbeidsgivere

Gruppeoppgave 2: Samhandling

Mål: Få innspill på hvordan forbedre, effektivisere og koordinere et utvidet støtteapparat rundt disse ungdommene

- Hvordan samhandle på nye måter for å gi disse ungdommene stabil tilknytning til arbeidslivet?
- Hvordan fange opp ungdom med behov for støtte tidlig nok?
- Hvordan forbedre ungdommens innsikt i muligheter og tjenester (for eksempel skolemuligheter, arbeidsmarkedsmuligheter, helsetjenester, og velferdstjenester)?
- Leverandørenes erfaringer både med brukere og det offentlige – hva buter?

Gruppeoppgave 3: Kompetanse og rekrutteringsbehov (arbeidsgiver og næringslivsfokus)

Mål: Få innspill på hvordan målgruppen kan bidra til å dekke kompetanse og rekrutteringsbehov i regionen

- Hvordan kan disse ungdommene bidra til å dekke kompetansegapet i arbeidsmarkedet?
- Hvordan få flere ut i læreplass innenfor områder som markedet etterspør?
- Hvilken støtte trenger arbeidsgivere for å inkludere disse ungdommene i større grad?

Gruppeoppgave 4: Løsnings-brainstorming

Mål: Kick start på samarbeid og diskusjon rundt mulige løsninger

- Hva tenker dere kan være den viktigste komponenten i en mulig løsning?
- Hvor kan dere bidra?
- Hvilken incentiver trenger de ulike aktørene i støtteapparatet?

Innspill:

Hva tror vi om målgruppen?

Målgruppen har et veldig varierende behov. Den har også personer som ikke vil fullføre et skoleløp. Språkutfordringer er ofte en barriere som kan medføre utenforskap, og dette er spesielt til hinder for senere høyere utdanning. Felles er nok et behov for mestring og anerkjennelse.

Valgene om studieretning tas ikke ut ifra hva de trenger av jobb eller kompetanse, men kanskje mer hva de ønsker og har av interesser på fritiden.

Ungdommene kan bli skremt av forventningene i samfunnet til høyere utdanning. Mange får råd om å velge yrker hvor det er en lav andel av de som går videre ut i læretid. Og mange våkner ikke før senere i 20 årene.

Vi kan gjøre mye, men om ungdommen ikke vil, kommer vi ingen vei. Hvordan kan vi engasjere den enkelte ungdommen? De vet ofte ikke hva de vil. Hvordan snakker vi med ungdom? Mange bare gjør som NAV sier, ellers taper de penger. Dersom NAV foreslår rengjøringsarbeider, så svarer de ja til kurs, selv om de ikke vil, og så faller de ut av løpet senere.

Hva tror vi målgruppen trenger?

En kartlegging av den enkelte er viktig. Det er viktig å ha et team rundt ungdommen. Ungdommen trenger en individuell skreddersøm, en god plan og ressurser som kan følge opp. De trenger også motivasjon, en forventningsavklaring og mål. Det krever mye oppfølging, dersom de ikke får dette naturlig fra andre steder.

Karriereveiledning er viktig – spesielt fordi ungdommen må starte å velge retning allerede i 15-års alder. Man vet at karrierevalg er en modningsprosess, og at det ikke er lett å se hvorfor man skal lære matte før man har et mål med det selv. Det er viktig at ungdommen tidlig får se viktigheten av å lære seg fag, og se mer den praktiske nytten, gjennom praksis i bedrift.

Utfordringer kan ses allerede fra barnehagenivå. Bistandsbehov bør fanges opp så tidlig som mulig. Man ser også at barn ned i barneskolealder har behov for ekstra bistand av lignende ressurspersoner. Bør man enda tidligere inn å jobbe med veiledning av foreldre, eller er dette for inngripende? Men det er lurt med så tidlig inngripen som mulig.

Ellers kan god markedsføring av alle mulighetene, både i karriere og tiltak og virkemidler, hjelpe på å fange opp ungdommen. Man kan også se på ungdomsskolekarakterer og vurderinger for å fange opp tidlig hvem som sliter. Kanskje kan vi etter hvert bruke kunstig intelligens til å finne andre tidlige kjennetegn på kommende utenforskap.

Det er ofte først når noe skjer i familien og økonomien, som gjør at det ikke er like enkelt å få finansiert sitt utenforskap av foreldrene, at ungdommene blir fanget opp.

Ungdommen blir også kartlagt ved oppstart i VGS. Men de faller fra underveis dersom de opplever å ikke bestå et år. Alle overganger er vanskelige, kanskje det er viktig å putte ekstra ressurser i overgangene? Fra år til år i vgs, og fra skole til læretid.

Fleksible opplæringsarenaer er viktig.

Man må være bevisst på bruk av kommunikasjonsmidlene, og bruke andre medier for å motivere valg til vgs. For eksempel Tik-Tok. Sponsing av influensere? Bruke det for å spre gleden med de ulike fagene. Ungdommen må nås på deres arenaer.

Hva tror vi arbeidsgivere trenger, og hva kan de gjøre?

Ikke alle arbeidsgivere er interessert i alternativer til de faste lærlingløpene der en kandidat på et vis har blitt klarert gjennom fagkarakterer. Men at mange er åpne for å gi personer alternative muligheter dersom motivasjon og oppmøtekompetanse er i orden. Men at det da er viktig å vite at personen egner seg, før man kan investere i mer opplæring. Kan ikke bruke tid på slik grunnleggende kompetanse uten hjelp til dette. Enkelte arbeidsgivere sier også at erfaringene med ungdom uten fagbrev er at personer med utfordringer med tanke på oppmøtekompetanse og gjennomføringsevne i arbeidslivet, er at dette kan bli svært utfordrende og dyrt for en arbeidsgiver som er avhengig av at maskineriet går hver dag.

Arbeidsgivere kan også føle på en utilstrekkelighet når det kommer til manglende språkkompetanse. Det er utfordrende å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Flere arbeidsgivere har derfor krav om et visst språknivå. Tiltak for dette kan kanskje være mentortilskudd og hjelp til å sette på ekstra ressurser. Hvordan tilrettelegge for at språket heller skal læres ute i arbeid? Tolk kan eventuelt brukes, men dette er dyrt. Det finnes også digitale hjelpemidler og oversettelsesmuligheter. Eller arbeidsgivere kan være flinkere til å rekruttere flerspråklig, slik at man får en større språkdatabase på arbeidsplassen som kan gagne flere.

Arbeidsgivere kan også ha erfaring med at det kanskje ikke står på lysten til å jobbe, men at kandidater ikke har noe nettverk som kan støtte de. Andre ansatte i bedriften er kanskje ikke så interessert i inkludering som ledelsen. Man kan bli bedre på å gi veiledning inn til alle ansatte i bedriften om hva det innebærer å få en ny ansatt som skal inkluderes til arbeid eller utdanning. Det må implementeres hos alle arbeidsgivere at det er viktig med god kommunikasjon i bedriften til alle ansatte rundt dette. Og at man har tilgjengeligheten til NAV og at det er kort vei til «hjelpemidlet». Men da er det også viktig at NAV er tilgjengelige når det gjelder.

Arbeidsgivere vurderer først personlighet, og om denne er bra nok, er det villighet til å ansette ufaglærte og gi de mer ressurser for å få de gjennom et voksenopplæringsløp. Oppmøtekompetanse er ekstra viktig.

Ryddig økonomi er også en forutsetning for motivasjon hos ungdommen. Dersom de er i økonomisk uføre, er jobb ofte ikke interessant. Da blir lønna trukket uansett. Hva trenger man å lære som ungdom? Hva med mer praktisk økonomiopplæring?

Arbeidsgiver sier det er utfordrende og et hinder at det er vanskelig å komme i kontakt med NAV-veileder. Dette skaper motvilje mot samarbeid. Det offentlige er utilgjengelige, både i

Fylkeskommunen og NAV. Enda dette er veldig viktig, og kan ødelegge arbeidsgiveres motivasjon for inkludering.

Arbeidsgivere bruker også ofte opplæringskontorene for å få lærlinger, men stiller spørsmål om disse er for strenge i sin filtrering av kandidater. Eller stiller de de riktige kravene, de som arbeidsgiver også faktisk ser etter fremfor karakterer? Det kan være lurt å se nærmere på dette. Hvor er egentlig den hele skoleklassen med tilgjengelige lærlinger i teknikk og industriell produksjon (TIP) som ble nevnt i presentasjonen? En av de deltagende arbeidsgiverne har ikke fått beskjed om ledige TIP-lærlinger, selv om behovet er meldt.

Det kan også være et tapsprosjekt å ha lærlinger. Det må til syvende og sist være lønnsomt. Arbeidsgivere opplever også at deres Investeringer i lærlinger forsvinner, ved at lærlingene i stedet fortsetter på høyere utdanning i etterkant. Dette gjelder enkelte fagbrev.

Bedrifter kan også bli flinkere til å lage rekrutteringsopplegg som treffer ungdommen. Ungdommen må tidlig få en god forståelse av hva arbeidslivet innebærer. Men slike ungdomsgrupper bør ikke være for store. Da blir ungdommen i stedet mer opptatte av hverandre, enn av hva arbeidsgiveren prøver å formidle under slike seanser.

Det kan også være viktig å løfte frem historier som viser at det lønner seg å investere i ungdommen. Takknemlige ansatte som føler de har fått en sjanse og blitt trodd på, og som opplever at de er investert i, kan gjøre at du får en dedikert medarbeider mange år fremover. Men NAV må tørre å være ærlig på den ungdommen som de forsøker å rekruttere, slik at oppfølgingen blir tilpasset og bra, sett opp mot dette.

Økonomi betyr mye for næringslivet. Vi må hjelpe næringslivet. Effekten vil være bedre ved å knytte mer midler til arbeidsgiverne. Tilskuddsordningene for lære kandidater er ikke nok. Arbeidsgiverne trenger støtte og oppbakking. Støtte og veiledning er viktig, i tillegg med økonomien. Det må være bedre intensiver/ ordninger for å sørge for at arbeidsgivere tar ansvar for eget faglært arbeidskraft. Hvilke systemer og personer finnes i bedriftene for å ivareta ungdommene? Kan NAV ta HMS ansvaret?

Hva kan bransjene selv gjøre for å gjøre seg mer attraktive i de fagene hvor de ikke får rekruttert? Hvordan kan man få flere bedrifter til å bli lærebedrifter? Fylkeskommunen er med i mange nettverk for å rekruttere nye lærebedrifter.

Man må sette seg inn i arbeidsgivers ståsted for å lykkes. Det er ofte det sosiale kompetansegapet som må fylles. Arbeidsledige er der, behovet hos arbeidsgivere er der, men oppmøtekompetanse og motivasjon er manglende. Hvordan skape de grunnleggende ferdighetene hos ungdommen som skal gjøre arbeidsgivere interessert i investeringen? Hva kan arbeidsgivere selv gjøre for å få ut denne informasjonen tidlig nok til ungdommen? Man må jobbe med dette i skolene også.

Alle folk sitter på telefonen hele tiden i arbeidspausene sine, det hjelper ikke på de sosiale ferdighetene. Den gode praten er blitt borte. Skaper utenforskap. Bedriftene kan her gjøre grep for å skape arbeidsmiljø som sikrer at ungdommen får prate mer med erfarne kollegaer i pausene.

Arbeidsgivere trenger en fast og tilgjengelig kontaktperson som kan støtte med de tingene de ikke selv kan støtte med eller blande seg inn i. Også jobbspesialister kan fylle en slik rolle.

Hva tror vi trengs av samhandling?

Vi må ha virkemidler som snakker bedre sammen. Vi må ut av det firkantede mønsteret sammen. Tenke utenfor boksen. Og konseptet må følges opp med evalueringer og videreutvikling. En mer agil utvikling av løsninger. Kanskje vi bare må starte et sted og lage veien mens vi går?

Den nye opplæringsloven kan gi overraskelser med den fleksibiliteten den gir. Her er det også mer skreddersøm, men det krever også mer samhandling i støtteapparatet rundt den enkelte.

Det kan være lurt at flere aktører samarbeider bedre. Et eksempel er at en arbeidsgiver ble kontaktet av en tiltaksarrangør angående en ungdom som sover dagtid og er våken om nettene. Det passet arbeidsgiverens nattskift-ordning. Men det er også en vanskelig balansegang mellom hva ungdommen trenger, eller mener de trenger, og hva man skal kreve tilbake.

Mange aktører tror de gjør noe, uten at de gjør noe relevant. Og det er mange aktører som gjør "sitt", men som ikke er koordinerte. Kanskje trenger ungdommen en koordinator som kan gi tett oppfølging både i jobb og fritidsaktiviteter. En som kan bidra på fritiden også. Enhver person har behov for sosial omgang. Isolering er det verste. Alle bør inkluderes, og en oppfølger må se på helheten i hvert menneskes liv. Idrettslag kan også ha en betydningsfull rolle her. Alle har behov for mestringfølelse og egenverdi. Her kan man ha flere alternative arenaer, som kan tilpasses det som passer den enkelte. Men de trenger en person som er med dem, og som kartlegger alle mulighetene og ressurser. En slags livsmentor. Man burde få inn slike ressurser tidligere, som i ungdomsskolen. Ungdommen tar ikke kvalifiserte valg, de er uinformerte om sine muligheter. Dette må gjøres noe med. Det bør være en ansvarsgruppe med sømløs og skreddersydd oppfølging som skygger ungdommen. Som reagerer raskt ved hendelser, og der alle vet hva sin rolle er.

Vi burde ha en tidlig onboarding inn mot arbeidslivet slik at barna/ungdommene lettere kan se parallellene mellom skole og arbeid. Vi må ha mer informasjon tidligere inne i skolene. Ungdomsskolene er presset på tid, men bedrifter bør komme inn tidlig for å fortelle mer om hva slags valg man har. Samhandlingen bør starte på ungdomsskolen, før ungdommen velger videregående. Arbeidsuken bør være lengre og det bør være mer jobbsmak ute hos bedrifter i løpet av skolen. Ungdommen må få praktisk erfaring med hva ulike jobber går ut på, og prøve det ut i praksis med veiledning fra en erfaren person.

Uansett tiltak, er det viktig at tiltakene treffer på timen. Tiltak må treffe når timingen er riktig, og ungdommen og/eller arbeidsgiver er motivert. Man må ha kapasitet til å svi mens jernet er varmt.

Kan man kanskje også ha bedre digitale løsninger for samhandling, en slags felles plattform mellom aktørene der arbeidsgivere legger inn sine behov?

Hvordan kan vi bruke dialog oss imellom bedre? Slik at bedriftene kan bli bedre kjent med NAV og kandidatene. Det kan være lurt med mer interessebaserte rekrutteringsprosesser, hvor kandidatene først får møte bedriften, og vurdere om det fortsatt er aktuelt. Gjennom et besøk for å forventningsstyre og avklare interessen fra partene. Eksempelvis inviterer NAV til matchmaking mot hotell og restaurant-bransjen. Det innebærer speed-intervju med 100-150 kandidater flere ganger i året.

Vi må klare å få ungdommen motiverte og informerte med en sterkere og tidligere innsats. Få de til å velge den opplæringsveien som arbeidsmarkedet ønsker at de skal ta, for å dekke arbeidsgivernes behov. Vi må starte på ungdomskolenivå. Starte tidlig med informasjonskampanjer og vise tydelig behovene for arbeidskraft. Vi må fremme bedre den kompetansen vi trenger. I dag er det et fag som heter Utdanningsvalg i ungdomsskolen. Det kan være en vei å utvide og forbedre dette skolefaget, og gi det den plassen det trenger. Det er viktig å komme tidlig i gang, allerede på ungdomsskolen. Hva er det å jobbe? Du har en sjef. Du må møte opp. Lønn fungerer sånn. Det å ha opplevd arbeidslivet og fått bedre info på ungdomsskolen kan gjøre at vi unngår feilvalg på vgs. De kan være med arbeidsgivere når de ikke orker skolen, som kan vise dem hvordan det er å jobbe med ulike yrker.

Det er bredere muligheter for den enkelte eleven enn hva de vet i dag. Vi må bli bedre på å vise de alle mulighetene som finnes på arbeidsmarkedet. Mange muligheter som ikke rådgiverne i dag har oversikt over.

Vi kan i større grad kople idretten med utdanningen. Ikke at de skal bli fotballspillere, men dersom vi får gode løp hvor de både kan drive med fotball og ta en fagutdanning, så kan det hjelpe med fullføring av skolegang. Fotball og fagopplæring.

Samarbeid med oppfølgingstjenesten kan være vesentlig. Hvordan legger vi til rette for at vi kan dele den nødvendige informasjonen? Det å se hele bildet kan være nødvendig for begge parter.

Parallele løp med helse, og samhandling med helse, er også ofte viktig. Mye faller i fisk på grunn av helseutfordringer. Det er veldig vanskelig å involvere helseinstanser i samarbeid. Personvern hensyn er utfordrende.

Hva har vi av eksempler og erfaringer?

Man kan se at ungdom ute på arbeidsplasser vokser.

Prosjekt: Inkludering i arbeid og utdanning (PIAU) er et eksempel som man kan lære mye av. Det er et stort behov for å tilpasse tilbudet til det individuelle behovet. Det er viktig med empowerment av individene, med god veiledning.

Egon sin fadderordning har gode erfaringer å vise til. Det er viktig med en proff oppfølging, og en god match mellom ungdommen og de som følger opp. Ungdom kan være kresne på hvem de gir tillit til, og de må ha tillit til oppfølgere.

Individuell jobbstøtte (IPS) med tett oppfølging fungerer, men er ressurskrevende. Eksempelvis kan kanskje flere AFT-arrangører jobbe etter denne metodikken. I Halden har de Ung Arena, for å fange opp ungdom, som et lavterskeltilbud. Kanskje vi bør skape flere slike møtesteder for ungdommen. Som kan kanalisere tilbake til opplæring eller NAV.

Vi må bli flinkere på å spre de gode erfaringene, det vi har sett som virker. Det er behov for tilpassede tilbud, både for kandidaten og i forhold til hva som skal utføres. Det ytres et ønske om å gå bort fra å snakke om tiltak. Det må heller bli snakk om et mer helhetlig, vanlig tilbud, som utarbeides basert på de individuelle behovene hos ungdommen.

Arbeidsgivere trenger mer hensiktsmessige måter å snakke med ungdommene på. Hvordan man kommuniserer med ungdommen er viktig. Inspiria har et prosjekt som heter «Framtidstro». Her jobber de med dette.

Gulrøtter virker bedre enn pisk. Et eksempel er et prosjekt der rusmisbrukere fikk førerkort. Motivasjonen var så stor at de ikke ruset seg i perioden. Viktigheten av å få førerkortet gjorde at de kom ut av rusen. Det er viktig å finne hva som får den enkelte til å ønske å gjøre en endring.

Gruppetiltak kan være med på å skape tilhørighet, men individuelle tiltak kan treffe den enkelte bedre. Det er viktig å ha med elementer av begge deler.

Det burde ikke være lov å droppe ut av VGS. Produksjonsskolen i Danmark er et år for de som faller ut av skolen for å sikre at de kan komme tilbake i skolen igjen. Det bør ikke være NAVs ansvar. Veldig mye vanskeligere å komme på banen i etterkant for å rydde opp når eleven først har falt ut. Hvorfor skal det være lov å falle ut av skolen? I Danmark følger pengene personen, mer enn det gjør her i Norge. Tankegangen knyttet opp mot den enkelte. Det betyr at de kan kjøpe det den enkelte trenger med de pengene som følger den enkelte. Individfokus i virkemiddelbruken.

Quality er strategisk partner med NAV. De sier at det er skrikende kontinuerlig behov etter arbeidskraft i hotell og serveringsbransjen. Det er enkelt å komme seg inn i bransjen. Det er mye muligheter. Det er ikke behov for erfaring eller bakgrunn, men alt kan læres. Når en først kommer inn, kan en ta fagbrev på jobb. Det er to ting som kreves i bransjen, det er vilje og serviceinnstilling. Det er enkelt å tilpasse arbeidet. Utfordringen de møter på mest er psykiske utfordringer. Da er det viktig å ha et team rundt seg som kan hjelpe med tilpasning. Det å ha et team rundt den unge er viktig. Det å ha en fast kontaktperson er viktig. Det er veldig nyttig når NAV kan komme med forslag til støtteordninger eller andre tredjeparter som kan hjelpe. Med slike ordninger blir det mye mindre risiko for arbeidsgiver.

Inspiria kjører det de kaller KOKO-prosjekt, (kompetanse og kommunikasjon). Her blir ungdom/skoleklasser tatt med på en slags lek der de får hjelp til å finne ut hva de vil bli og hvorfor. Målet er å sette i gang en tankeprosess. Det er også en refleksjonsdel etterpå, med forslag til bedrifter som trenger din kompetanse, evner og egenskaper. Det er smart å starte slike prosesser på ungdomsskolenivå. På videregående kan det være for sent.

Fysiske plager, manglende barnepass, transportutfordringer, ventetid på helseavklaring og behandling, er typiske forsinkende utfordringer.

Hvorfor dropper ungdom ut fordi de må ta buss? Hvorfor skjønner ikke ungdom at de må leve på månedslønna si i en hel måned? Hvordan kan vi realitetsorientere ungdommen bedre for livsmestring?

Hva burde ellers vært bedre?

Det kan være en fordel å ikke ha så mange ulike tiltak i NAVs arbeidsmarkedstiltaksportefølje for denne gruppen. NAV bør kanskje gå bort fra å lyse ut separate oppgaver til ulike aktører som ikke får ivaretatt helheten.

Erfaringer med ungdommer er at i deres relasjon med NAV, er det ofte penger de tenker på. Familien har kanskje en økonomisk knytning til NAV som de kjenner til. Vi må snu den myten. NAV er mye mer enn penger, og det må vi vise ungdommene.

Nøkkelen ligger i oppfølgingstjenesten. Oppfølgingstjenesten må være tettere på. Skolen er ikke alltid den beste settingen for alle. Det bør være mer fleksibilitet rundt å gjennomføre vgs.

Ungdommen har fått alt for mye å velge mellom i dag. Det er vanskelig for barn å ta stilling til alt de har å velge mellom. Mer modulbasert utdanning er veldig positivt. Vi bruker heller ikke frivilligheten nok. Dette kan vi kanskje bruke for å ha ressurspersoner rundt ungdommen. Vi kan se nærmere på hvordan ytelse brukes. Ungdom må ikke bli låst i en ytelse. Det er viktig å tilrettelegge for at de kan ha noe lønn, enten hjelp til jobb og kun lønn, men også lønn i tillegg til ytelse. Man må ikke ha fagbrev for å få jobb.

Vi må få fart opp på tiltaksarrangørene. Kartlegging koster så mye. Kartlegging tar for lang tid. De må ha en gulrot for raskere resultater.

Vi vet hva som fungerer, og kan fortsette med det vi veit at fungerer og gi mer penger og ressurser til det. Rådgivertjenesten bør oppgraderes. Foreldre trenger støtte også, viktig å få rådgivning. Kan ha en kontaktperson for foreldre, en enkel og tilgjengelig løsning for dem. Det er vanskelig for dem som ikke har foreldre rundt seg. Trenger noe mer enn foreldre, en heiagjeng.

Vi trenger mer effektive lønnstilskudd. Arbeidsgivere vil ikke ha lønnstilskudd fordi det har tatt så lang tid å få refusjonen. Andre rundt bordet, mener at dette er mye mer effektivt nå. Viktig å få til effektive lønnstilskudd.

Arbeidsgivere må ha bedre støtte som kompenserer for det de legger ned av tid og ressurser for å få til det som kreves ved å ansette ungdom. Arbeidsgivere har også forpliktelser, de er lovpålagte å ha inkludering. Statistiksjeften i NAV har sagt at dersom alle bedrifter av en viss størrelse tar inn en person i utenforskap og inkluderer denne i bedriften, vil vi løse mye av problematikken. Men da må også arbeidsgiverne få den støtten som kreves for dette arbeidet.

Lærernes rolle er også endret. Før var foreldrene med om å støtte opp om skolen. Nå jobber gjerne foreldrene mot skolen for å fremme sin egen datter/sønn. Samfunnsutviklingen må vi jobbe med. Hva må vi gjøre for å snu denne trenden? Snakke med foreldre om problematikken. Foreldrekurs i ungdomsskolen, kan være en løsning. Rettighetene til ungdommen er i fokus. Det burde være likeså stort fokus på hva de selv må bidra med.

Å ha miljøarbeidere i tiltak kan være en styrke. Gaming kan også fungere som en motivasjon.

Næringsliv og NAV må snakke sammen. Framtidstro-prosjekt i Inspiria jobber med dette.

Resultatmålingen må bli bedre. Hvordan vise resultater av et prosjekt når resultatene måles etter kort tid og vi ikke vet de langsiktige resultatene? Mer fokus på kvalitet enn kortsiktig resultat.

For å sikre større inkludering av ungdom i arbeidslivet, bør arbeidsgiveravgiften senkes og man må gi økonomiske incentiver for arbeidsgivere som satser på de unge.

Det finnes mange tilbud og hjelpetiltak, men det er vanskelig for ungdommene å vite ungdommene hvor og hvordan de skal få riktig hjelp til riktig tid. De møter et rigid system med mennesker som ikke alltid vet om hverandre, eller har en totaloversikt. Kanskje kan man ansette noen i skolen som ser alle midlene på tvers. Et tverrfaglig samarbeid må starte tidligere og være lettere tilgjengelig. Må forebygge mer enn å fikse i etterkant.

NAV har også en jobb å gjøre med å vise ungdom hva en kan få støtte til. Ungdom blir ofte overrasket over hva de kan få støtte til, for eksempel vekterkurs. Det er enighet om at karriereveiledningen fra fylkeskommunen og veiledningen som NAV gir bør samordnes i større grad. Det er behov for å stille krav til arbeidsgivere også. Kanskje det bør kreves at det skal kunne tilrettelegges for at en ungdom kan få prøve seg ut i ulike roller i bedriften?

Når noen får påvist kreft, har man et hurtig pasientforløp. Kan vi tenke på samme måte for ungdom i utenforskap? Hva er det som må til for at den enkelte skal komme i arbeid? Kan en se for seg et forløp? Kan det systematiseres i større grad?

Bilsertifikat burde kanskje vært en del av en opplæringspakke. Manglende sertifikat stopper veldig mange forløp. Ofte finner vi ikke gode løsninger fordi folk ikke kommer seg til riktig sted.

Innsats blir ofte for lokal, eller for kortvarig. Det er urettferdig at du kan få mange ulike tiltak om du for eksempel kommer fra Sarpsborg, men omtrent ingenting om du kommer fra Moss. Det blir ikke systematisk nok. Det er vanskelig å gjøre de mange ulike prosjektene kjent. Noen gjør noe i Halden, noen gjør noe i Fredrikstad. Og ofte er det bare midlertidige prosjekter. Hvordan kan vi systematisere ting bedre?

Det vi trenger er en helhetlig koordinator som kan følge opp alle de ulike behovene. Bare én NAV-veileder på en hel videregående skole er for lite. Det hjelper også lite at NAV har en ungdomsgaranti når ikke andre samarbeidsinstanser har det. Fylkeskommunen jobber med å sette av plasser til ungdom med spesielle utfordringer.

Tenker vi for mye på lærlingplasser? Bør vi tenke mer på ufaglært arbeidskraft også? Kanskje vi bør være mer opptatt av å bare få folk inn, og så tenke at lærlingeløp er noe som kommer på plass etter hvert? Det er noe galt med dagens utdanningsforløp, når vi er helt avhengige av arbeidsmarkedet for at folk skal kunne fullføre utdanningen sin.