

3.0 Lokale og nasjonale barrierer

Gjennom programmet har det blitt avdekket ulike hindringer, eller systembarrierer, som er med å bidra til å gjøre det vanskelig for unge å komme inn i arbeid eller utdanning. Hindringene som er kartlagt er inndelt i lokale og nasjonale. Her er oversikten over lokale og nasjonale barrierer som ikke er løst. Barrierene ble overlevert til programstyret og de respektive linjene april 2025, denne oversikten inneholder en utdypende beskrivelse av barrieren.

Programmet har identifisert dem som en aktuell barriere, men ikke gjort fullstendige vurderinger av omfang, grad av barriere. Programstyret har tatt stilling til en forenklet vurdering hvor stor nytte en løsning har opp mot hvor prioritert innsats det krever å løse dem. Ansvarlige endringsledere bør ta stilling til et eventuelt arbeid videre med disse barrierene, enten i egen organisasjon eller på tvers av organisasjonene. I oversikten er det spesifisert de barrierene programstyret ønsket å løfte frem som en særskilt prioritet.

Lokale barrierer for overlevering

Nr.	Identifisert lokal barriere
	Grunnskole
1	Kommuneøkonomi kan gjøre det utfordrende å gjøre undervisningen i ungdomsskolen mer praktisk og yrkesrettet. Praktisk undervisning i ungdomsskolen bidrar til varierte læringsarenaer, og øker motivasjon og mestring, særlig for utsatte elever. Praktisk undervisning bidrar til jobbsmak og øker valgkompetansen. Det krever større lærertetthet å ha praktisk undervisning og man må ha lærere som kan undervise i praktiske fag. Utstyr/materiell til at undervisningen er også vanskelig å prioritere i en krevende skoleøkonomi.
	Videregående skole
2	Praksisbrevkandidatordningen* er ikke synlig eller søkbar for ungdom i Agder Ungdomsskoleelever som er skoletrøtte opplever ikke å ha andre valg enn å søke seg til vg1 yrkesfag, noe som kan føre til mistrivsel og manglende mestring. Dette øker igjen risikoen for frafall i videregående skole og videre inn i utenforskap. *Alternativ til videregående skole for kognitivt friske elever som ikke er motivert/klar for teoretisk skole. 4 dager praktisk opplæring i lærebedrift og en dag på skole. Etter 2 år kan kandidaten gå opp til en praksisbrevprøve som kan gi mulighet for arbeid eller gå videre til fullt fagbrev.
3	Alternative og fleksible utdanningsløp for videregående skole er ikke godt nok kjent Ungdomsskoleelever som er skoletrøtte opplever ikke å ha andre valg enn å søke seg til vg1 yrkesfag, noe som kan føre til mistrivsel og manglende mestring. Dette øker igjen risikoen for frafall i videregående skole og videre inn i utenforskap.
4	Når kandidat signerer arbeidsavtale med en virksomhet settes hen inaktiv hos Nav og i Oppfølgingstjenesten (OT)

	En kandidat som er utenfor arbeid og registrert hos Nav sender inn meldekort og er en del av systemet og får oppfølging, men når kandidaten går inn i et læreløp, tegner en arbeidsavtale med bedrift kan kandidaten sette seg <i>inaktiv</i> i systemet. Kandidaten er da ute av systemet og blir ikke fulgt opp. Det kan oppleves krevende å få kandidaten inn i systemet igjen hvis det oppstår utfordringer og kandidat eller bedrift trenger bistand av <i>systemet</i> igjen.
5	Kandidater som har vært gjennom introduksjonsprogrammet og videre opplæring har ikke tilfredsstillende ferdigheter i norsk I: Arbeidsgivere opplever at kandidater som har vært gjennom introduksjonsprogrammet ikke har gode nok kunnskaper/ferdigheter i norsk språk. Elementære ferdigheter i norsk må være på plass for at kandidater skal kunne ivareta sin og andres sikkerhet på arbeidsplasser. II: Kandidater har rett på videregående opplæring selv om de nødvendigvis ikke er klare for det mtp ferdigheter i norsk. I tillegg er det utfordrende å få nødvendig språkopplæring parallelt med videregående opplæring, spesielt for kandidater som ikke får språktrening utenfor skoletid. Dette fører til at kandidatene kommer gjennom videregående opplæring, men ikke har tilfredsstillende norskkunnskaper når det søkes om læreplass eller arbeid.
6	Kandidater tildeles skoleplass til MFY/VOV uten tilstrekkelig avklaring om egnethet. Inntaket av kandidater til MFY/VOV baserer seg på dato for søknad. Det fører til at motiverte kandidater som har vært gjennom en avklaring (eksempelvis på arbeidstrening på omsorgssenter med arbeidsleder) og har KVP (kvalifikasjonsprogrammet) kan ende opp med å være inaktive og vente på skoleplass til MFY/VOV.
	Arbeidsgivere
7	Det er manglende oversikt over kommunens behov for arbeidskraft Kristiansand kommune har ikke en kjent oversikt over hva slags arbeidskraft kommunen har behov for i årene som kommer. Basert på erfaringer om pensjonsalder og turnover, samt behovet for kompetanse (fag og nivå) kan kommunen formidle eget kompetansebehov som kan bidra til at unge tar gode utdanningsvalg.
8	Det er manglende oversikt over regionens behov for kompetanse Både Nav, NHO og Næringsforeningen gjennomfører årlige undersøkelser for å avdekke bedriftenes behov for kompetanse. Undersøkelsene er begrenset og spør bedriftene om hva slags kompetanse de har behov for det neste året. Det er krevende å planlegge utdanninger (videregående og høyere utdanning) som imøtekommer arbeidslivets behov fem år frem i tid. Og det kan være vanskelig å ta gode valg for egen utdanning når man bare vet hva som er behovet for arbeidskraft det neste året.
9	Krav til B2-nivå i norsk (forståelse av komplekse eller akademiske tekster) for stillinger og lærlinger i helse- og mestring i Kristiansand kommune. Krav til B2 nivå i norsk for å få jobb eller starte i lære i helse- og mestring gjør det vanskelig for kandidater uten norsk morsmål å få jobb eller begynne i lære i kommunen.
10	Manglende dialog mellom sosial entreprenør og kommuneadministrasjon etter tildeling av midler (samarbeidsavtale, tilskudd og tjenestekjøp). Manglende dialog mellom sosial entreprenør og kommunen bidrar til at kommunen ikke får innsikt i hva som gjøres og hvilke resultater som oppnås med midler fra kommunen. Det bidrar til mindre kjennskap om hva andre aktører gjør og hvordan de arbeider, noe som kan bidra til utvikling av kommunen eller gi nye samarbeidsmuligheter for kommunen.

11	Driftstilskudd fra Kristiansand kommune til organisasjoner lyses ut i april, mens tildelingen for det påfølgende året skjer i budsjettbehandlingen i bystyret i desember. Lang søknadsbehandling og beslutning tett opptil årsskiftet bidrar til økonomisk usikkerhet for organisasjonene, og setter organisasjonene i en krevende situasjon mtp planlegging av det kommende året.
12	Manglende oversikt over tilbud og tjenester som bidrar med å få unge inn i arbeid eller utdanning gjør det vanskelig for en sosial entreprenør som ønsker å bidra. Når det ikke er kjent hvilke tilbud og tjenester som de unge får av det offentlige er det vanskelig for en sosial entreprenør å vite hvordan de kan bidra med å redusere utenforskapet på en god måte.
	NAV
13	Unge utenfor skole og jobb blir ikke formidlet til virksomhetene. Virksomheter er klare til å ta imot kandidater fra Nav, men det er utfordringer med å få kandidater formidlet fra Nav. I: Virksomheter ønsker for høye faglige kvalifikasjoner til kandidater, noe som gjør det vanskelig å finne riktig kandidat innen rimelig tid. II: Veilederne i Nav har for stor portefølje (for stort arbeidspress) som gjør at de ikke blir godt nok kjent med kandidaten, dens kunnskaper, erfaringer og interesser, som gjør at de ikke klarer å gi kandidaten de riktige mulighetene tidlig nok. III: Alle oppdrag (jobber) formidlet til veiledere i Nav, og deles en gang i uka med tiltaksarrangørene. Andre muligheter, eks. arbeidstrening eller språktrening, blir delt internt i Nav (ikke med tiltaksarrangører). Det fører til at det kan ta lang tid å få en kandidat ut i arbeid eller i språktrening.
14	Det mangler en forutsigbar ordning for arbeidsgivere som kan tilby arbeidsleder (mentor) for flere kandidater i virksomhet. Mentortilskudd utbetales til virksomheten per kandidat de tar inn. En virksomhet (eller flere bedrifter i fellesskap) som ønsker å gjøre arbeidsplassen tilgjengelig for flere kandidater fra Nav ved å finansiere en «arbeidsleder» med mentortilskudd fra flere kandidater må virksomheten selv påta seg den økonomiske belastningen hvis Nav ikke har kandidater å formidle til virksomheten.
15	Kandidater fra arbeidsmarkedsbedriftene blir ikke fulgt opp etter ansettelse i ordinær virksomhet Kandidater som ansettes i en ordinær virksomhet fra en arbeidsmarkedsbedrift blir ikke fulgt opp etter ansettelse. Det kan føre til at kandidater som opplever utfordringer i et ordinært ansettelsesforhold ikke blir fanget opp tidlig nok, og kan føre til at kandidater falle ut av arbeid igjen.
	Diverse
16	Det er høye krav til kvalifikasjoner i offentlige anbud.

	I offentlige anbud (eks it-konsulenter) stilles det krav om kompetanse og erfaring. Ofte blir det gitt mulighet til å navngi <i>fire</i> konsulenter med CVer. For å kunne vinne anbudet setter potensielle leverandører opp fire seniorer. Dette gjør at unge eller ufaglærte konsulenter blir holdt utenfor offentlige anbud, og en konsekvens av det er at aktuelle leverandører ikke ansetter unge og ufaglærte selv om de kan løse ulike oppgaver.
17	Det er liten vilje til å ta i bruk kunnskapsbaserte (forskningsbaserte) løsninger som er utviklet og pilotert av andre. Alle vil utvikle egne løsninger som fører til at det går mye tid og ressurser til prosjektutvikling og pilotering, fremfor å ta i bruk andres kunnskapsbaserte løsninger.
18	Det mangler stabil og forutsigbar finansiering av tiltak som virker Det er vanskelig å prioritere tiltak som fungerer når tiltak/aktivitet ikke er kjerneoppgave der tiltak/aktivitet gjennomføres (kjerneoppgaver prioriteres), mens gevinsten av tiltaket/aktiviteten tilfaller et annet område langt frem i tid. Det er vanskelig å flytte midler fra et område til et annet. Dette fører til at tiltak som virker ikke går fra prosjekt til drift.
19	Det er ingen felles måte å måle og vurdere hvilke tiltak som virker. Når det ikke er noen felles måte å måle og vurdere hvilke tiltak som virker er det vanskelig å sammenlikne tiltak, og det er vanskelig å prioritere hvilke tiltak som skal tilbys. Det er også krevende å vurdere kost/nyttens når det er uenighet om når man vet om et tiltak virker eller ikke.

*Barrierene ble plassert inn i en Innsats / nytte matrise som programstyret tok til stilling til.

Nasjonale barrierer for overlevering 2025

Nr.	Identifisert nasjonal barriere
Grunnskole	
1	Det er ingen formelle krav til kvalitet karriereveiledningen, kun en anbefalt standard. En anbefalt standard gjør at karriereveiledningen gjennomføres ulikt fra skole til skole og kommune til kommune. Det kan føre til at elever får ulikt utbytte av karriereveiledningen.
2	Ingen krav til formell kompetanse for rådgivere i ungdomskolen. Ingen krav til formell kompetanse for rådgiverne i ungdomsskolen bidrar til at rådgiverne har ulike faglig bakgrunn og ingen felles fundament som sikrer at alle elever får like godt tilbud.
3	Ingen kompetansekrav for lærere som underviser i utdanningsvalg og / eller arbeidslivsfag. Ingen krav til kompetanse for lærere bidrar til at det er opp til den enkelte rektor å ansette de lærerne som anses som mest kompetente. Videre er det den enkelte lærers kompetanse og erfaringer som bidrar med innhold til elevene. Noe som kan føre til at det blir store variasjoner i fagene utdanningsvalg og arbeidslivsfag.
4	Lærerutdanningen er på masternivå, men har blitt faglig smalere og kan føre til færre lærere med praktiske fag. Færre lærere med praktiske fag fører til at elevene får dårligere tilbud i de praktiske fagene. Det kan føre til at umotiverte elever som har behov for praktisk rettede undervisningsformer/fag blir mindre motiverte og opplever mindre mestring, og kan falle ut av skole og arbeidsliv.
5	Fleksibiliteten til fag og timefordelingen på ungdomsskolen på 10 % er for lav Den manglende fleksibiliteten kan bidra til at enkelte elever ikke får mulighet til å få tilpasset eller praktisk undervisning utenfor skolen. Eksempelvis kan ikke en umotivert elev få anledning til å gjøre praktisk arbeid/undervisning utenfor skolen en full skoledag (20%) uten at det må gjøres enkeltvedtak.
Videregående skole	
6	Det er krav til bestått eksamen i engelsk for å kunne få fagbrev For fremmedspråklige elever er det krevende å måtte avlegge eksamen i både norsk og engelsk for å kunne få fagbrev.
7	Manglende mulighet for tilrettelegging under privatisteksamen.

	Elever på jobbskolen (OT og Nav-ungdom) som mangler enkelte fag i videregående opplæring for å fullføre fagbrev eller studiekompetanse trenger tilrettelegging (eksempelvis faglærer som eksaminator) for å gjennomføre privatisteksamen. Manglende tilrettelegging fører til at elevene ikke klarer å fullføre videregående opplæring.
8	Privatisteksamen gjennomføres med lang eksamenstid. Elever på jobbskolen som melder seg opp til privatisteksamen kan bli trukket opp i eksamen i fra begynnelsen av april til slutten av mai. Noe som innebærer en lang eksamensperiode, og noe som gjør det krevende å planlegge undervisningen for elevene på jobbskolen.
NAV	
9	Kvalifikasjonsprogrammet (KVP) kan ikke benyttes til kandidater som trenger å fullføre grunnskole eller videregående skole før videre opplæring For å få KVP må det være et mål om at kandidaten er i jobb etter 2 år. Det kan være vanskelig å få til for kandidater som ikke har fullført grunnskolen, eller mangler noe på videregående, siden det gjerne tar noe mer enn to år å fullføre. Dermed blir KVP (2+1 år) et kortsiktig tilbud og bidrar ikke nødvendigvis til utdanning for jobbfastholdelse.
10	Nav har begrensede muligheter til å gjennomføre tiltak/prosjekter i egenregi Nav må følge forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi som begrenser ansatte i Nav til å tilby “arbeid med støtte”, “individuell jobbstøtte” og “jobbspesialist”. Dette fører til at Nav ikke har mulighet til å ha ansatte som går inn i rollen som “arbeidsledere” på eksempelvis omsorgssenter.
Diverse	
11	GDPR hindrer informasjonsflyt og samarbeid mellom ulike aktører Det kan ikke utveksles informasjon om kandidater på tvers av organisasjoner som bistår den enkelte kandidat. Eksempelvis kan det ikke gis informasjon (til det beste for kandidaten) mellom aktørene i overgangen fra elev til lærling (kommune, fylkeskommunen, Nav, opplæringskontor eller lærebedrift).
12	Stillinger blir ikke lyst ut og gjort tilgjengelig for alle. Mange ansettelser skjer via nettverk, noe som gjør det vanskelig å få en jobb når man ikke har ett nettverk.
13	Manglende helhetlige finansieringsordninger for innovasjonsprosjekter Stimulab-ordningen utfordrer kommunene til å tenke nytt og radikalt, men bidrar kun med midler i den første fasen hvor det skal utvikles potensielle løsninger. Pilotering eller videre utvikling av radikale løsninger må finansieres av egne midler. Det viser seg at

	radikale innovasjoner krever både mer midler, men også mer tid og innsikt i de organisasjonene som skal eie/ implementere løsningen. Dermed blir ikke radikale løsninger implementert og tatt i bruk i drift.
14	Tildelinger til sosiale entreprenører fra nasjonalt nivå er ikke forankret lokalt. Sosiale entreprenører som får tilskudd fra nasjonale ordninger har ikke nødvendigvis lokal forankring, noe som kan gjøre det vanskelig å få realisert det de har fått midler til å gjøre.