



Kristiansand  
kommune



# Sluttrapport

Flere i arbeid: Prosjekt 7

# Innholdsfortegnelse

Dette sluttnotatet oppsummerer arbeidet i det syvende prosjektet under programmet *Flere i arbeid*. Et Stimulab-prosjekt som startet i midten av november 2021 og vart til starten av desember 2022.

Målet med Stimulab-ordningen er å utvikle løsninger på store samfunnsflokker gjennom en åpen, brukerrettet og eksperimenterende tilnærming der løsningene drives frem av behovene man avdekker og rammene for prosjektet basert på kompetanse innen tjenestedesign, endringsledelse og gevinstrealisering.

s. 3-16	1. <u>Problemet som skulle løses</u>
s. 17-31	2. <u>Beskrivelse av gjennomført prosess</u>
s. 32-51	3. <u>Løsningsforslag, og hvordan dette forbedrer utfordringen.</u>
s. 52-59	4. <u>Veien videre</u>

# 1. Problemet som skulle løses

# Introduksjon

**I Kristiansand er andelen unge utenfor arbeid og utdanning svært høy, høyere enn på landsbasis og sammenlignbare storbyer. Samtidig er det et udekt behov for kompetanse og arbeidskraft i regionen.**

Derfor har Kristiansand kommune satt i gang en femårig satsing sammen med næringsliv, fylkeskommunen, NAV og Universitetet i Agder, kalt «Flere i arbeid». Programmet består av sju prosjekter: 1) Yrkesrettede utdanningsvalg, 2) Gjennomføre videregående utdanninger, 3) Fra stønad til arbeid, 4) Kommunen som arbeidsgiver, 5) Inkludering og kvalifisering i bedrifter, 6) Nye og flere arbeidsplasser, og 7) Mer treffsikker innsats for arbeidsinkludering.

Som det syvende prosjektet har prosjektet jobbet med å få fart på og øke innovasjonen i tjenesteutviklingen. På kort sikt er hensikten å utforske, utvikle og teste løsninger som resulterer i faktisk endring for enkeltpersoner i målgruppen – altså som bidrar til at unge som i dag står utenfor kommer inn i jobb. På mellomlang sikt er tanken å sette løsningene ut i drift og dekke behovet for arbeidskraft. På lang sikt er målsettingen at Kristiansand kommune skal bidra til å endre synet på hvordan utenforskap kan håndteres.

Prinsipalt er målet å tilrettelegge for at unge får muligheten til bidra i samfunnet, utvikle seg og oppleve den mening og tilhørighet som deltakelse i arbeidslivet kan gi. Og samtidig utforske hvordan samarbeidet og den tverrgående tjenesteutviklingen kan styrkes mellom de mange aktørene i forvaltningen, arbeidsliv, utdanningsinstitusjoner, ideelle organisasjoner og frivillig sektor.

Det tverrfaglige designmiljøet Comte Bureau fikk oppdraget med å gjennomføre prosjektet, i samarbeid med A-2 med kompetanse innen gevinstrealisering og endringsledelse og Oxford Research med kompetanse innen analyse og utredning.

## Teamet fra konsulentsiden har bestått av:

- Margaret Sripo Sanner (teamleder)
- Øyvind Grønlie
- Tonje Vidringstad
- Aud Schønning
- Knut Leo London
- Kristian Rostoft Boysen
- Stine Meltevik

# Todelt mål/leveranse for prosjekt 7

1

Utvikle en eller flere prototyper (Jobbes) på en løsning/et tiltak som forenkler veien frem mot aktiv deltakelse i arbeidslivet for unge med ubrukte ressurser og som imøtekommer behovet for arbeidskraft hos næringslivet.

2

Utvikle en modell for kommunen og deres samarbeidspartnere (Akselerator Kristiansand) for å involvere innbyggere, medarbeidere, fagpersoner og samarbeidspartnere i arbeidet med å utvikle og forbedre tjenestene som Kristiansand kommune leverer.

[Lenke til endringsbilag her.](#)

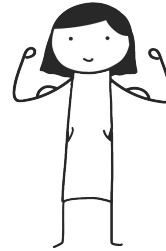
# Hva er viktig for de unge?

Over de neste sidene følger et sammendrag av lærdommer og innspill fra de unge, fagpersoner og andre vi har snakket med. Forenklet handler det om å legge til rette for:

**1. Orden i eget hode og hjem** - bygge evne til å tåle påkjenninger



**3. Prøve og feile i trygge rammer** - bli kjent med seg selv og utvikle seg



**2. Livsmestring og jobbmestring** - ruste seg for voksenlivet

# Sammendrag: Hva er viktig for de unge?

## Livsmestring - ruste seg for voksenlivet

Unge savner fokus og konkret hjelp til å bygge livsmestringskompetanse innenfor temaer som økonomi, psykisk helse, rutiner, relasjonsbygging, søvn, fritid, selvbylde, kosthold, fysisk aktivitet og trening etc.

*“Vi trenger hjelp til å bli selvstendige mennesker.” - ung voksen*

*“Mange unge går på en smell, fordi de ikke er forberedt på det som kommer, er ikke forberedt på å få avslag på jobb, å møte krav på arbeidsplassen el. Det er ikke som de trodde det skulle være.” - ung voksen*

*“Budsjett er noe jeg har slitt med. Siden u-skole har jeg kanskje 6 timer. (..) Jeg har aldri lært om skatt og hvor mye jeg skal betale i skatt.” - ung voksen*

## Hjelp på veien mot målet

Tilfeldige bekjentskaper, relasjoner og tilfeldigheter bør ikke være det som avgjør om du får jobb. De unge søker hjelp til å oversette de store drømmene til håndterbare og overkommelige oppgaver, og søker støtte på veien inn i jobb.

## Psykisk helse - bygge evnen til å tåle påkjenninger

Et særlig viktig tema for mange unge i dag. Samtidig som man møter høye krav på skolen, på fritiden, hjemme, blant venner skal man ta valg om livet sitt. Følelser som stress, nervøsitet, angst, spenning, indre uro er normalt, men mange unge mangler mestringsteknikker for å håndtere de på en god måte, men også anerkjenne og normalisere det.

*Vi lærer om hvordan det fysiske i kroppen fungerer, men ikke det psykiske og hvordan de to henger sammen.” - ung voksen*

*I dag må man til BUP/DPS for å høre om mindfulness - å høre at det er OK å roe ned og ta en kopp te. Hvorfor får vi ikke vite det før det har gått så galt? - ung voksen*

## Våg å gi oss ansvar!

De unge søker ansvar i trygge rammer, “ekte” arbeid og oppgaver for å føle seg nyttig og viktig. Utenforskapet blir større når man behandles annerledes enn alle andre.

*“Samlebånd for sosialstønad - ingen som forventer noe av deg når du har på “NAV-lenka”” - ung voksen*

# Sammendrag: Hva er viktig for de unge?

## Det må være tilgjengelig og fleksibelt

Mange av tilbudene som finnes i dag har krav, aldersgrense og begrensede åpningstider. utfordringene de unge har gjelder uansett. Det er vanskelig å finne alternativene når man ikke passer inn i de ordinære løpene eller tilbudene. Mindre "bagatellmessige" krav, gjør at elever rykker tilbake til start. Eks. manglende fag og karakterer.

*"Du kan ha den beste sosiale evnen, men det betyr ingenting om du får strykkarakter i ett fag." - ung voksen*

*Skolen er bygd opp etter "fabrikkrutine" [sitte/jobbe - pause - sitte/jobbe - pause] - det er lenge siden det var sånn i arbeidslivet. - ung voksen*

## Hjelper man andre, så hjelper man seg selv

Det ligger mye potensiale i å bruke sine egne erfaringer opp mot andre og sette dette i system. Det blir en måte å komme videre på og bli bevisst på hva som fungerer og ikke.

## Fokus på hva du kan, og ikke hva du mangler

Altfor fort rettes fokuset på hva en mangler eller sliter med. De unge ønsker mer fokus på hva man kan og har av muligheter.

*På u-skolen havnet jeg på utsiden pga. dysleksi. Opplevde at folk ikke hadde troen på meg. Da mister man troen på seg selv. - ung voksen*

## Dine muligheter

Det er et uforløst potensiale i å vise bredden i ulike yrkesveier og bransjer som de unge ikke nødvendigvis kjenner til. Det er i dag lite systematikk i å prøve ut og bli kjent med ulike yrker og arbeidsmuligheter. Også et potensiale med å legge til rette for at de unge kan bli kjent med seg selv og sine interesser.

*"Jeg tok et feil valg. Hadde jeg startet på kiropraktor-løpet hadde jeg vært ferdig nå, men istedenfor kastet jeg bort 5 år på restaurantbransjen." - ung voksen*

*En jobb skal man jo kanskje ha hele livet. Da er det rart å måtte velge så brått mellom 10. og VG1. - ung voksen*



# Sammendrag: Hva er viktig for de unge?

## Ingen utvikler seg alene

Mange referer til "flokken", "familien" - personer i samme situasjon som man kan lene seg på, relatere seg til og utvikle seg sammen med. Behovet for et fellesskap er viktig.

*Å bruke hverandre er en gave." - ung voksen*

## Rom for å prøve

De unge søker arenaer der de kan prøve ut og å lære seg det sosiale, lære seg å ta oppgaver, lære seg å samarbeide med andre etc. i trygge rammer.

## Likt arbeid, lik lønn - gir arbeids glede

Ønsket om å være som alle andre, er sterkt og man speiler seg i kollegaer. Det gjør noe med motivasjonen til å stå i arbeid, når du ikke anerkjennes på samme måte. Eksempelvis lavere lønn for samme type arbeid fordi du er der på "tiltak" fra NAV eller en arbeidsinkluderingsbedrift.

## Det er vanskelig å be om tilpasninger

I møte med arbeidsgivere sitter det langt inne å fortelle om at man eks. sliter med å angst.

*"Ingen vil blotte ut om livet sitt på ved første møte." - ung voksen*

## Større innslag av håp og oppbygging

Å gå lenge i utenforskap uten arenaer hvor man kan utfolde seg, lære seg selv å kjenne, utvikle seg, mestre, gjør noe med selv tilliten og troen på deg selv. Mange unge møter krav og begrensninger der de trenger oppbygging og håp. Det kan være en plass, en person eller et oppfølgingsløp. De unge trenger fleksibilitet og trygghet. Tidsrammer og krav er ødeleggende og stressende.

*Når ingen har troen på deg, slutter du å ha troen på deg selv." - ung voksen*

# Andre innsikter og lærdommer

## Det finnes allerede mange bra tilbud

Det finnes allerede mange gode tilbud rettet mot de unge i Kristiansand. Og hver for seg gjør de mye bra, men sammenhengene og samarbeidet er ikke like til stede eller tydelige. Det kan grunne i mangel på sammenhenger mellom systemer og manglende insentiver på tvers av ulike budsjetter. Det er også et potensiale i å spre de gode metodene og tilbudene på tvers mellom tjenestene.

## Et "ukommunalt" tilbud

Det er behov for et "annerledes" (les: ukommunalt) tilbud. Det betyr å få frem det menneskelige, det sosiale, det uformelle i tilbudene, og lage noe som man kan relatere seg til, kjenne igjen og som man kan påvirke.

*"Vi må unngå at kommunen skal lage et kommunalt opplegg." - fagperson*

## Behov for helt grunnleggende ting

Arbeidsgivere forteller at de unge mangler kunnskap om helt grunnleggende ting om hvordan arbeidslivet fungerer. Rettigheter og plikter som arbeidstaker.

*"En lærling bruker 5-6 måneder på å få slike ting [grunnleggende ting som sykemelding/fravær, skatt, lønnslipp etc.] på plass." - arbeidsgiver*

## Bransjespesifikk kunnskap

Det kan i større grad samles og presenteres bransjespesifikk og lokal kunnskap som hjelper de unge å åpne øynene på hva som finnes av muligheter innen ulike yrkesveier.

## Matching mellom kandidater og arbeidsgivere

Det ligger et mulighetsrom i å matche mulige arbeidstakere med arbeidsgivere.

*"Den perfekte kandidat for oss er gjerne en med ADHD og som kan brenne litt energi hos oss." - murerbedrift*

## Insentiver og støtte til arbeidsgivere for å ansette utradisjonelt

Engasjementet og motivasjonen finnes, men målgruppen anses som for stor risiko å ansette fordi det oppfattes som krevende å følge opp.

*Vi har ikke tid til å være ekstrapappa for de som trenger tett oppfølging. - arbeidsgiver*

# Hva kan vi legge til rette for på veien mot arbeid?

Koker vi det ned, kan vi trekke frem følgende behov som er viktig for de unge når det kommer til å støtte dem på veien mot en jobb som de trives med og kan utvikle seg innenfor.



# Personas

Videre presenterer vi fire fiktive personer/karakterer, også kalt personas. Disse er ment å gi et bilde av typiske kjennetegn, gjennomgående trekk og behov hos de unge menneskene vi har møtt. De representerer både individuelle historier, men også behov og opplevelser i målgruppen som helhet.

Ved å gi en pekepinn på hvilke situasjoner og behov det er viktig å imøtekomme, kan personasene fungere som et verktøy i videre utvikling og forbedring av kommunens tjenester. Både som et inspirasjonsverktøy - "hva kan vi prøve og løse" og som et valideringsverktøy - "er vi på rett spor eller ikke".

Fire typiske brukergrupper vi velger å trekke frem over de neste sidene er:

1. Tara - ungdom som skal starte på videregående
2. Aleksander - ungdom som skal ut i lære (vg3)
3. Ammiin - ung voksen som er ny i Kristiansand og Norge
4. Nina-Kristine - ung voksen som har vært lenge i utenforskap



**Persona 1: Joakim**  
"Life's going up and down"

**Fakta:**

- 17 år
- Har ADHD og dysleksi
- Veldig omsorgsfull
- Sitter med de fleste fag på skolen
- Lite praksis
- Sitter litt med angst og mye negative tanker
- Passer ikke inn i stereotypen "mannemann"
- Har mye oppbygd sinne, men slår ikke i veggen

**Hverdagen:**

- Har en lillesøster og en hund
- Faren er ikke tilstede, noe som gjør at han tar på seg mye ansvar hjemme
- Har et anstrengt forhold til moren
- Går på kafe/restaurant/matlag
- Skulker mye, ikke droppet ut enda
- Jobber 2-3 ganger i uken på BurgerKing
- Henger litt i rusmidlet
- Sjøper litt på matbutikken med kompisene sine

**Drømmer:**

- Drømmer om å bli advokat
- Han ønsker å reise og oppleve nye kulturer, bli kjent med folk
- Ønsker seg mer frihet
- Trefte den rette

**Behov/utfordringer:**

- Gjør alt for lillesøsteren og ønsker ikke hun skal gå gjennom det samme
- Økonomisk selvstendighet
- Trenger å bli sett, hørt og tatt på alvor

**Persona 2: Trine-Lise**  
"Picture or it didn't happen"

**Fakta:**

- 19,5 år
- Frisørlering
- Droppet først ut fra studiepessialisering
- Sitter litt med angst og spiseforstyrrelser
- Føler hun høyere status enn sine kolleger
- Er en flinkere frisør enn hun selv tror

**Hverdagen:**

- Moren er 40 år "promisecake kvinnen" (bimbo)
- Moren fikk henne da hun var ganske ung. Mange menn inne i bildet
- Bruker 2 timer på å stille seg hver dag
- Snakker nesten ikke med noen på jobben
- Møter vennene sine et par ganger i uken og spiser og drikker med dem i helgene

**Drømmer:**

- Vil gjerne eie sin egen business (yoga-studio)
- På jakt etter sin store kjærlighet
- Stort behov for å være selvstendig, men vet ikke alltid hvordan

**Behov/utfordringer:**

- Usikker på sitt eget utseende og føler hun må være perfekt hele tiden
- Redd for negativ feedback, særlig på jobb
- Hun har mange fæke venner - hun ønsker pga status
- Har kredittkortgjeld

Personasene over er laget med fire unge i en workshop den 8. mars 2022.

# Persona 1: Tara

## Ungdom som skal starte på videregående

Tara er 16 år og bor med sin far som hun ikke ser så mye til. Når han først er hjemme, sitter han på sofaen og ser på TV og vil ikke forstyrres. Hun skjønner at han er mye sliten pga. jobb, så hun unngår ham så mye hun kan. Tara klarer seg greit på skolen, men sliter mye med angst og uro. Alle rundt henne er glade og virker motiverte til å begynne på videregående, men Tara synes det hele er overveldende og unngår å tenke på sin egen fremtid totalt.

### Utfordringer:

- Synes det er vanskelig å finne sin retning og reflektere lite over egne behov og interesser.
- Har få gode rollemodeller og venner i livet sitt. Få snakke med om seg og sitt.
- Lav interesse for videre skolevalg fører til at hun ikke har satt seg inn i ulike valgmuligheter.
- Føler seg alene og sliter med mye uro og angst, trekker seg mer og mer unna andre.
- Ingen klar hjelper eller tjeneste som følger henne opp.

### Behov:

- Hjelp til å definere interesser, se muligheter og sette mål. Føle at hun selv setter retning og mål i eget liv.
- Lett tilgjengelig hjelpere som helsesykepleier, PPT, BUP etc.
- Finne en alliert voksenperson som kan motivere og løse henne inn i riktige spor.
- Mer individuelt tilpasset rådgivning på ungdomsskolen.



# Persona 2: Aleksander

## Ungdom som skal ut i lære

Aleksander er snart 18 år. Moren hans er fra Polen, hun flyttet til Norge da Aleksander var baby for å komme unna sin voldelige ektemann. Nå er hun sammen med hans stefar. Sammen har de tre små jenter, så Aleksander får lite oppmerksomhet hjemme. Det synes han egentlig er greit, for da kan han sitte og spille gjennom natta. Han valgte yrkesfag, men kun fordi alle vennene hans gjorde det. Karakterene er ikke de beste. Han gjør bare det han absolutt må for å komme gjennom, men nå skal de finne seg læreplass og da kan han ikke bare surfe gjennom. Karriererådgiveren på skolen er tett på, men Aleksander er ikke flink til å forklare hvordan han har det eller hva han sliter med, så møtene ender ofte opp i ingenting.

### Utfordringer:

- Sliter med å finne læreplass. Synes det er kjipt fordi alle andre rundt han har fått plass, men ikke han.
- Vært på en del intervjuer, men aldri fått positiv respons. Det verste han vet, er blitt å skrive CV og søknader.
- Synes generelt at arbeidslivet og prosessen med å finne seg jobb/læreplass er vanskelig.
- Lav mestringstro, tenker han aldri kommer til å finne seg en læreplass.
- Vanskeligheter med å formidle sine tanker og interesser. Bruker mange engelske ord når han prater.

### Behov:

- Trenger strukturer og rammer i hverdagen.
- Har veldig dårlige vaner som er svært krevende å endre. Eks. blander engelske ord inn i alt han sier, uansett hvem han møter.
- Trenger å oppleve mestring i møte med arbeidsgivere.
- Vil være som alle andre og gjøre som jevnaldrende.





# Persona 3: Ammiin

## Ung voksen som er ny i Kristiansand og Norge

Ammiin er 21 år. Han kom til Norge som enslig mindreårig som 17-åring. Ammiin har bodd på mange ulike asylmottak, men fikk tilslutt permanent oppholdstillatelse etter en lang prosess. Nå har Ammiin bodd i Kristiansand i snart halvannet år. Mens livet var på vent i asylmottaket fikk ikke Ammiin gå på videregående, men det kan han endelig nå og han trives godt på skolen. Det er faktisk den beste tiden på døgnet. Hjemme er ingen og plassen er ikke stor. Heldigvis har han én god hjelper. De møtes noen faste kvelder i uka på et lokalt fritidstilbud. Ammiin ønsker å jobbe for å få det litt romsligere økonomisk og slik at han kan få seg lappen. Men det er jammen ikke lett, de fleste arbeidsgiverne Ammiin møter tar ham ikke seriøst, og det lille han får av jobbtilbud er veldig dårlig betalt. I tillegg har han aldri fått en ordentlig arbeidskontrakt.

### Utfordringer:

- Lite nettverk, men en god hjelper. Føler dog han ikke kan betro seg til henne, fordi han tenker at han vil straffes om han sier at han har jobbet svart.
- Er mye ensom og for seg selv.
- Har hatt mange småjobber, men sliter med å få noe fast.
- Grunnleggende muntlige norskerferdigheter, men sliter med å lese og skrive.
- Utnyttet av arbeidsgivere med dårlige intensjoner.

### Behov:

- En alliert som han kan stole på og betro seg til og snakke helt åpent med.
- Støtte i å forstå hvilke rettigheter man har som arbeidstaker.
- Å komme i kontakt med arbeidsgivere som har gode intensjoner.
- Hjelp til å bli kjent med sitt nærmiljø og fritidsaktiviteter.



# Persona 4: Nina-Kristine

## Ung voksen som har vært lenge i utenforskap

Nina-Kristine er 25 år og akkurat nå sover hun på sofaen til ei venninne. Det er ikke optimalt, men bedre enn å være hjemme. Dit skal hun ikke igjen og har ikke pratet med foreldrene sine på fire år. Nina-Kristine har strøket for tredje gang på fagene hun mangler på videregående, som hun har tatt som privatist innimellom jobbene. Det har gått skeis gang på gang, selv etter iherdig innsats. Hun føler livet har stagnert og troen på seg selv er på bunn. Hun stresser over stresset, og de tunge tankene slipper ikke taket. Eneste måten å få tankene over på noe annet er å feste. Disse har det blitt mange av i det siste.

### Utfordringer:

- Aldri hatt trygge og gode rollemodeller i livet sitt.
- Klarer ikke sortere egne tanker, hva som er lurt å gjøre, hvor hun skal starte osv - alt er vanskelig.
- Korte arbeidsforhold her og der, men aldri noe fast.
- Lav mestringstro og mistet troen på seg selv.

### Behov:

- Trenger å oppleve mestring knyttet til skole og utdanning, for eksempel alternative skoleløp eller å knytte det til alternative mestringsarenaer.
- Hjelp til å bryte målet om jobb og en stabil hverdag inn i overkommelige steg.
- Sortere tankene og lære seg mestringsteknikker for å håndtere angsten som har vokst til noe uhåndterlig.
- En alliert som kan motivere og løse henne inn i riktige spor.





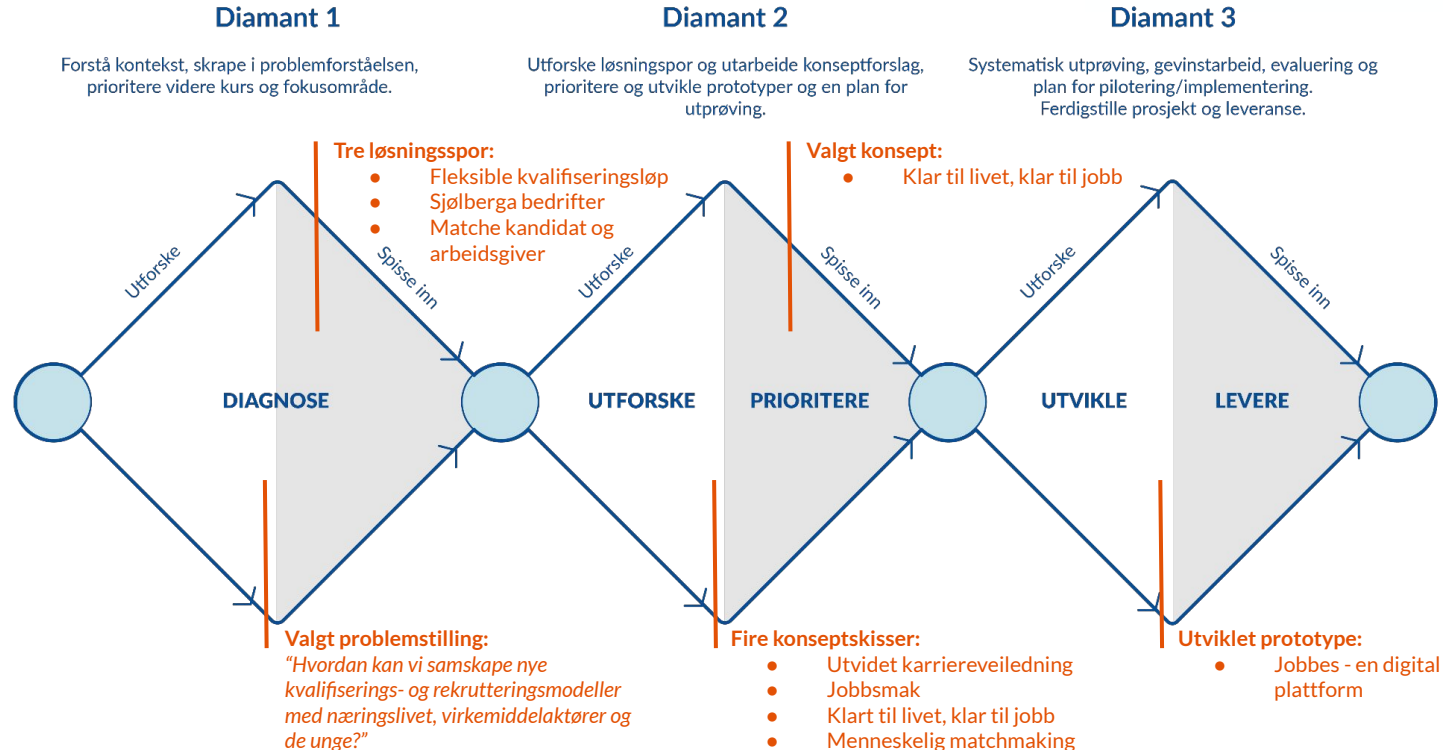
# 2.

## Beskrivelse av gjennomført prosess

# Den triple diamant og sentrale spor i prosjektet

I denne delen beskrives prosessen i korte trekk, samt hvem vi har møtt.

Til høyre har vi trukket frem sentrale spor og milepæler (i oransje). Prosessen bygger på den triple diamant som Stimulab-ordningen legger opp til.



# Tjenester og aktører vi har involvert

## KRISTIANSAND KOMMUNE



- Livsmestring (leder og medarbeidere)
- Ungdomstjenesten\* (leder, erfaringskonsulent, ungteamrådet og unge)
- Jegersberg gård\* (fag- og kompetansesenteransvarlig og unge)
- Recovery College (prosjektleder)
- Studentrådet
- Ungdommens bystyre (helse og oppvekst)

## GRUNNSKOLE



- Oddemarka ungdomsskole (lærer og en 10. klasse)

## AGDER FYLKESKOMMUNE



- Fylkesdirektør innovasjon og organisasjonsutvikling\*
- Rådgiver Fag- og yrkesopplæring

## FLERE I ARBEID

- Prosjektledergruppa
- Prosjekt 1, 3 og 5\*
- Programstøtten\*
- Programleder\*

## ARBEIDSGIVERE



- Sjøhuset restaurant\* (daglig leder og lærling)
- Flis og Mur murerbedrift, daglig leder og medarbeider
- Dyreparken\* fornøylespark, HR-leder
- Elkem (daglig leder)
- Element Sør (daglig leder)
- Næringsforeningen (prosjektleder)

## FRIVILLIGE OG IDEELLE ORG.



- Hopeful (daglig leder og unge)
- Kirkens bymisjon\*: KUDOS (fritidskoordinator og unge)
- Røde kors - Fellesverket (konsulent, leksehjelp og unge)
- Spillmakerlauget (daglig leder og unge)
- Samsen kulturhus

## VIDEREGÅENDE SKOLE



- Tangen vgs\* (elever, karriererådgiver og avd.leder ved IM-linja + samfunnsfagklasse på vg1.)
- Kvadraturen vgs (rektor og avd.leder)
- Kongsgård skolesenter (rådgivere)

## ANDRE

- UIA
- Larvik kommune - "Våre unge"
- Hjørring kommune (DK) - "Ungegarantien"
- NHO Agder (rådgiver)

## NAV



- Leder NAV AFK
- Leder NAV KRS
- Rekrutteringsrådgiver
- Jobbspesialister (IPS)
- Ungdomsveiledere
- Jobbskolen\* (medarbeidere og unge)

## TILTAKS-ARRANGØR



- Varodd (Teamleder og to Co-piloter hos Pilot-prosjektet\*)

# Unge vi har involvert gjennom prosjektet

En viktig del av prosjektet har vært de unges stemmer. Derfor har vi vektlagt deres involvering gjennom hele prosjektet - for å forstå deres hverdag og situasjon, hva de mener, erfarer og drømmer om, men også for å komme opp med ideer, teste, forbedre og utforske hvordan de kan fungere i praksis. For å få frem bredden i situasjoner og behov har vi rekruttert bredt. Gjennom prosjektet har vi møtt ungdommer og unge voksne fra 16 år og opptil 33 år. Flesteparten har blitt rekruttert via tjenester og tilbud i Kristiansand, av disse igjen har noen blitt rekruttert via de unge selv. Det som kjennetegner gruppen, er at de alle har stått eller står utenfor arbeid/utdanning og har behov for støtte/hjelp til å komme seg i jobb eller utdanning. I løpet av siste fase av prosjektet var de fleste møtene ifm. besøk på ulike fritidstilbud og skoler.

## Diamant 1 og 2

- Workshop med 10A ved Oddemarka skole (ca. 30 elever)
- Workshop med Studentrådet (8 unge voksne)
- Workshop med Ungdommens bystyre, Helse og oppvekst (ca. 10 ungdommer)
- Workshop og 1:1-samtaler med unge fra Jobbskolen (to unge menn og to unge kvinner)
- Gruppesamtale og 1:1-samtale med unge fra Ungdomstjenesten (en ung kvinne og en ung mann)

- Gruppesamtale med unge fra Hopeful (7 ungdommer/unge voksne, seks unge kvinner og en ung mann)
- Gruppesamtale med unge fra Jegersberg gård (en ung kvinne og en ung mann)
- Observasjon av gruppeveiledning med Vg2-elever på IM-linjen på Tangen (20 elever/gutter)

## Diamant 3

- Workshop/testing med lærlinger fra IM, barne og ungdomsarbeider, hest (9 lærlinger)
- Testing med unge voksne fra Jobbskolen (to unge kvinner)
- Testing med unge voksne fra Jegersberg gård (ung kvinne og mann)
- Testing med ung voksen fra Ungdomstjenesten (ung kvinne)
- Testing med ungdommer hos Spillsenteret (seks unge gutter 16/17 år)
- Testing med unge hos Fellesverket Røde kors (3 enslige mindreårige (gutter) og en utvekslingselev (jente))
- Tangen vgs.-stand (16 jente à fire venninegjenger (16-17 år))
- Tangen vgs, 20 min med vg1-klasse (30-35 elever)
- Testing med unge hos KUDOS (tre unge kvinner, én ung mann)
- Testing med Ungteamrådet hos Ungdomstjenesten (8 unge voksne)

# Diamant 1:

## Aktiviteter:

- **Oppstartsworkshop 6. des 2021**
- **Nøkkelinformantintervjuer (7. des-21. des 2021):**
  - Totalt 18 representanter fra: arbeidsmarkedsinkluderingsbedrift (Varodd), Næringsforeningen, Livsmestring ung og Arbeidsforberedende tjenester hos kommune, rådgivere på ungdomsskole og skolesenter med grunnskoleavdeling for minoritetsspråklige 16+, staben for Helse og mestring, Helsefremming og inkludering og Livsmestring, ulike deler hos NAV, prosjektledere, HR-leder hos Dyreparken
- **Samtaler/erfaringsutvekslinger:**
  - UiA ("Colab"), Hjørring kommune ("Ungegarantien"), og Larvik kommune ("Våre unge")
  - Ressursgruppemøte i P5 hos Næringsforeningen
- **Workshop med frivillige og ideelle organisasjoner 12. jan 2022**
- **Prosjektmøter, prosjektstyremøter, programstyremøter**

## Produksjon/resultat:

- [Tjenestekart/brukerreise](#) og [aktørkart](#)
- [Supertidlige ideer](#)
- Akseleratoren (Tollbodgata 22 og [akselerator.no](#))
- Problemstilling
- [Fra seks til tre løsningsspor](#)

# Valg av problemstilling

Valgt problemstilling (som ble førende for idéutviklingen):

*Hvordan kan vi samskape nye kvalifiserings- og rekrutteringsmodeller med næringslivet, virkemiddelaktører og de unge?*

**Med kvalifisering mener vi:** Veien frem mot aktiv deltakelse i arbeidslivet. Det vil si både riktig kunnskap, kompetanse og erfaring. Fra å sette ord på egne interesser, ønsker og behov, bli kjent ulike yrker og arbeidsmuligheter, bygge ferdigheter og ressurser til å oppnå varig tilhørighet og mestring i arbeidslivet. I tillegg til det faglige og yrkesspesifikke, innebærer kvalifisering også støtte underveis mht. livsmestring og personlig forberedelse til arbeidslivet og hvordan kandidaten tas i mot og følges opp på arbeidsplassen.

**Med rekruttering mener vi:** Prosessen knyttet til hvordan bedrifter kommer i kontakt med aktuelle kandidater - og omvendt. Fra kandidatens side handler det om å skape interesse og kunnskap om et yrke, et fag eller en arbeidsplass, komme i posisjon for å vise sine egenskaper og motivasjon. Fra arbeidsgivernes side handler det om å skaffe ny tilvekst og tilgang til kvalifisert arbeidskraft, markedsføre sin arbeidsplass og bygge gode varige medarbeidere.

Tradisjonelt skjer rekruttering i et nokså begrenset tidsvindu i overgang fra videregående opplæring eller høyere utdanning og til arbeidslivet. I vårt prosjekt ser vi på rekruttering som en utvidet prosess der de unge kan ta informerte valg, både gjennom hele utdanningsløpet og i de tidsvinduene senere i løpet der unge står med ubrukte ressurser og har mulighet til og ønske om å delta i arbeidslivet.

[Lenke til endringsbilag her.](#)

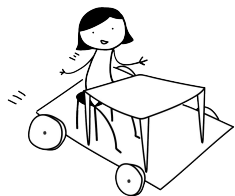
# Valg av problemstilling

## Argumenter for valg av problemstilling:

- Det er behov for å utvikle nye kvalifiserings- og rekrutteringsmodeller til næringslivet.
  - Et mulighetsvindu for å kvalifisere flere til arbeid i en tid der bedrifter virkelig trenger arbeidskraft (foreldring, manglende innvandring, osv.).
  - Fokuset kan føre til økt mobilisering i næringslivet (en “snakkis”).
  - Vi kan gå fra å tenke inkluderingsdugnad til å tenke investeringsstrategi.
  - Vi kan vise at noen trenger de unge - også ufaglærte (assistentyrker osv.)!
  - Vi kan skape positive opplevelser og relasjoner til ulike bedrifter og bransjer hos de unge.
- Vi unngår å gjøre dobbeltarbeid - og kan komme raskt fra prat til handling.
  - Vi trenger ytterligere innsikt i behov som oppstår når bedriftene tar inn unge i praksis.
  - Vi trenger ytterligere innsikt i behov de unge har på veien frem til arbeid, og dette vil være verdifull innsikt for næringslivet.
  - Å få folk i jobb, ikke å forbedre tiltak, er det endelige målet, og det er derfor veldig naturlig å starte med de som tilbyr jobbene.

***“NAV må ikke ta så stor plass i prosjektet, for hvis alt det andre fungerte hadde vi nesten ikke trengt NAV.”***

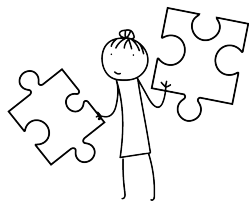
1.



**Skole på hjul**  
- den "ambulærende" skolen

Skole som finner relevant læringsutbytte utenfor skolens fire vegger.

2.



**Fleksibelt utdanningsløp**  
- på elevenes premisser i deres tempo

Eleven setter sammen sin egen utdanning og plasseres ikke i boks.

3.



**Yrkesguiden**  
- en los gjennom vanskelig farvann

En støtte som følger eleven hele veien gjennom utdanningsløpet.

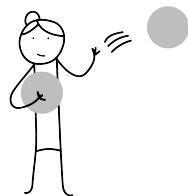
4.



**Jobbsmak**  
- livet etter skolen må ikke komme som en overraskelse

Eleven får prøve hva som passer slik at hen kan ta kvalifiserte valg om utdanning.

5.



**Omstilling 1-2-3**  
- vi tilpasser oss hele tiden en hverdag i endring

Sørger for kontinuerlig oppdaterte behov og sikrer riktig dimensjonering.

6.



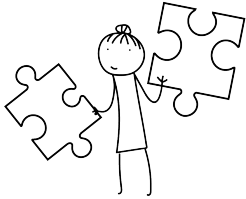
**Sjølberga bedrifter**  
- riktig arbeidskraft som vil bli over tid

Bedriftene får ansvar og insentivering for å bygge deres egne medarbeidere.



# .. ble til tre løsningsspor

1.



## **Fleksibelt utdanningsløp**

- på elevenes premisser i deres tempo

Eleven setter sammen sin egen utdanning og plasseres ikke i boks.

2.



## **Sjølberga bedrifter**

- riktig arbeidskraft som vil bli over tid

Bedriftene får ansvar og insentivering for å bygge deres egne medarbeidere.

3.



## **Matche kandidat og arbeidsgiver**

- bli kjent på en ekte måte

Matching basert på motivasjon og personlighet, ikke kun karakterer og fravær

[Lenke til presentasjon av løsningsspor.](#)

# Diamant 2:

## Hovedaktiviteter:

- **Prosjektarbeid i KRS (14.-16. februar)**
  - Samtaler med 8 ansatte fra Ungdomstjenesten, Hopeful, Jegersberg gård, Jobbskolen, Tangen vgs. og Kvadraturen vgs.
  - Samtaler med 12 unge voksne rekruttert fra Ungdomstjenesten, Hopeful, Jegersberg gård og Jobbskolen
- **Prosjektarbeid i KRS (7.-9. mars)**
  - Samtaler med Sjøhuset, Flis og Mur, NHO
  - Møte om samarbeid prosjekt 3, 5 og 7
  - Unge-workshop med 4 unge voksne fra Jobbskolen 8. mars
- **Prosjektarbeid i KRS (30. mars-1. april)**
  - Workshop med Ungdommens bystyre (Helse og oppvekst 30. mars)
  - Workshop med prosjekt 5 (1. april)
  - Samtaler med prosjekt 2, Recovery College, Fylkesdirektør innovasjon
- **Prosjektarbeid i KRS (25-27. april)**
  - Samtaler om konseptskissene med avdelingsleder IM og karriererådgiver på Tangen vgs, prosjekt 5, leder NAV Agder
  - Samtaler med fylkesdirektør innovasjon om Tangvall skolesenter
  - Workshop med 10A ved Oddemarka ungdomsskole med prosjekt 1 (25. mars)
  - Workshop med Studentrådet (26. mars)

- **Prosjektarbeid i KRS (23.-25. mai)**
  - Workshop med prosjektlederne i Flere i arbeid
- **Samtaler om konseptskisser med prosjekt 3, prosjekt 4, prosjekt 1, NAV-ungdomsveiledere, Kirkens bymisjon, Jobbskolen, 1:1 med 2 unge voksne, Sjøhuset, Varodd v/Pilot-prosjektet, Dyreparken**
- **Prosjektarbeid i KRS (31. mai-1.juni)**
  - Observasjon av gruppeveiledning med vg2-elever på Tangen vgs
- **Prosjektarbeid i KRS (22.-23. juni)**
  - Workshop med prosjektgruppe i prosjekt 1 om yrkesrettede utdanningsvalg ("Brakkerigg")
- **Akseleratoren:**
  - Møte om videreføring av Akseleratoren med Christen Kaaveland Egeland og Kristine Minafò (14. juni)
- **Gevinstarbeid**
- **Prosjektmøter, prosjektstyremøter**

## I tillegg:

- Foredrag om tjenstedesign og samskaping for kommunens ansatte (31. mars)
- Åpent webinar for kommuneansatte, innlegg om tjenstedesign (25. august)
- Innlegg på inspirasjonsdag i regi av Vårt Agder + Doga: designdrevet innovasjon (20. september)

## Produksjon/resultat:

- [Fire konseptskisser](#)
- Valg av Klar til livet, klart til jobb og utkast på endelig konsept (Jobbes)

# Valg av fokus i diamant 2

## Argumenter for valg av fokus i diamant 2:

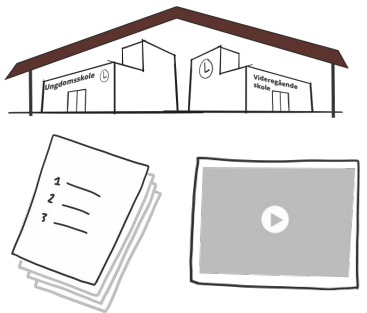
- **Skape tettere og enklere knytninger mellom næringsliv, skole og kommunen/NAV.**
  - For eksempel gjennom å: Etablere strategisk samarbeid med næringslivet gjennom hele utdanningsløpet, unge blir kjent med ulike muligheter/yrker, arbeidsgivere får et utstillingsvindu som på sikt kan rekruttere, fasilitere matchingen mellom bedrifter og unge
- **Samarbeid mellom arbeidsplass, skole og kommunen/NAV for å få flere kvalifisert og ut i arbeid.**
  - For eksempel gjennom å: Avbyråkratisere prosesser og krav til å få unge ut i praksis, bygge videre på tiltak som fungerer som eks. Yrkesfaglig fordypning (YFF) eller praksis, større ansvar for å kvalifisere egen arbeidskraft legges på arbeidsgiveren osv. Kommunen som arbeidsgiver kan være ledestjerne.
- **Skalere opp (evt. justere) og systematisere tilbudene som virker og som viser gode effekter, som for eks. Jobbskolen.**
  - For eksempel gjennom å: Tydeliggjøre og dele metodikk som brukes slik at flere kan benytte seg av denne internt i virksomheten eller på tvers av virksomheter. For eks. så er Jobbskolen sin metodikk i dag overordnet beskrevet, men kunne vært utdypet og tilgjengeliggjort i for eks. en ressursbank/kvalitetssystem.
- **Samle formidlings- og rekrutteringsarbeidet på tvers av tjenester og skape en enkel inngang/tilgang til arbeidskraft for næringslivet og potensielle arbeidsgivere.**
  - For eksempel gjennom å: Skape et sted der bedriftene kan finne arbeidskraft, ferdig kvalifisert eller med behov for videre kvalifisering i egen region med “matchmaking” utover det som normalt fremgår i vitnemål, kompetansebevis osv. Riktige offentlige tiltak kobles på så bedriftene ikke trenger å orientere seg i alle mulige tiltak.

*Fortsetter på neste side..*

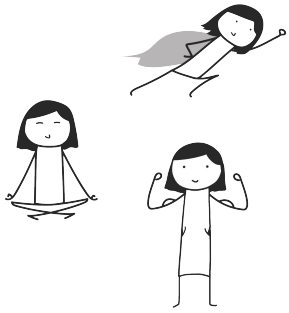
# Valg av fokus i diamant 2

- **Lage en enkel måte for de unge å navigere i ulike muligheter og presentere deres styrker og ressurser.**
  - For eksempel gjennom å: Skape et sted der unge både kan komme i kontakt med potensielle arbeidsgivere, presentere seg på en nøytral og rettferdig måte og samtidig enkelt få støtte fra hjelpeapparatet på veien inn i varig arbeid
- **Utvikle fleksible kvalifiseringsløp som kan fungere som alternative innganger til arbeidslivet.**
  - For eksempel gjennom å: Tilgjengeliggjøre alternative jobber etter 10. trinn som ikke krever vgo, med mål om å kunne stå i jobb og evt. senere kunne velge å gå tilbake til vgo-spolet.
- **Jobbe proaktivt med unge som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet.**
  - For eksempel gjennom å: Tidlig gripe inn når elever “faller av” fag i grunnskolen. Mulighet for mer praktisk tilnærming til opplæring allerede i grunnskolen. God overføring av utfordringer og muligheter hos eleven i overgangen fra grunnskole til evt. vgo.
- **Sikre livsmestringskompetanse hos alle unge**
  - For eksempel gjennom å: Ha et universelt fokus på livs- og hverdagsmestring og det å mestre voksenlivet som engang kommer. Fokus på blant annet hverdagsøkonomi, sunt kosthold, arbeidslivets gleder og plikter (oppmøtekompetanse osv.)
- **Skape en felles rigg og metodikk for å skape fart i prosessen med å jobbe med utvikling og forbedring av tjenestene som Kristiansand og deres samarbeidspartnere leverer.**
  - For eksempel gjennom å: Videreføre og bygge videre på “Akselerator-modellen” og gjøre samskaping til den gjeldende modellen for utvikling at tjenestene i kommunen og for kommunens samarbeidspartnere.

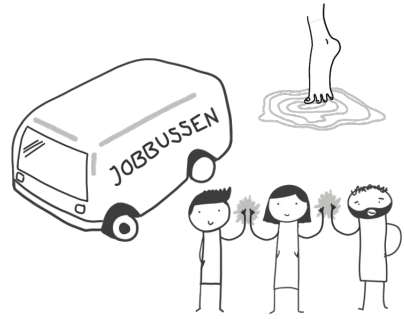
# Fire konseptskisser ...



**1. Utvidet karriereveiledning**  
- felles materiell og metodikk på tvers av u-skole og VGO



**2. Klar til livet, klar til jobb**  
- atferd og rutiner må læres, og for å bli god må man trene



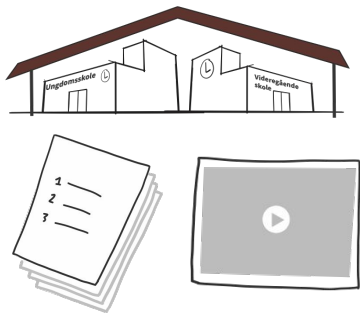
**3. Jobbussen/ Jobbsmak**  
- kort vei til å prøve ut og bli kjent med yrker og arbeidsplasser



**4. Menneskelig matchmaking**  
- bli kjent med mennesket bak de harde faktaene

[Se mer detaljerte beskrivelser her.](#)

# .. ble til én: “Klar til livet, klar til jobb”



## 1. Utvidet

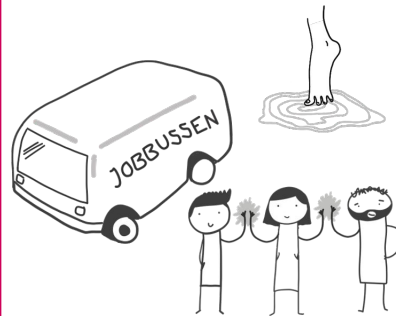
### kariereveiledning

- felles materiell og metodikk på tvers av u-skole og VGO



## 2. Klar til livet, klar til jobb

- atferd og rutiner må læres, og for å bli god må man trene



## 3. Jobbussen/ Jobbsmak

- kort vei til å prøve ut og bli kjent med yrker og arbeidsplasser



## 4. Menneskelig matchmaking

- bli kjent med mennesket bak de harde faktaene

# Diamant 3:

## Aktiviteter:

- **Overføring av lærdommer til prosjekt 1**
- **Prosjektarbeid i KRS (20.-21. sept):**
  - Workshop om Jobbes med ca. 20 fagpersoner fra Varodd (tiltaksarrangør), Samsen kulturhus, kommunen, Næringsforeningen og NAV
- **Prosjektarbeid i KRS (2.-3. okt):**
  - Samtaler med unge om Jobbes (Lengre samtaler med 20 unge, kortere samtaler med 20 unge og en vgs-klasse):
    - Samtaler med unge hos Fellesverket, KUDOS, Spillsenteret, Jobbskolen, Jegersberg gård, Ungdomstjenesten
    - Workshop med lærlinger i kommunen
    - Stand på Tangen vgs i midttimen
    - Presentasjon for vg1.klasse på Tangen vgs
    - Gjennomgang med Ungteamrådet hos Ungdomstjenesten
- **Gevinstarbeid**
- **Prosjektstyremøter**

## Produksjon/resultat:

- Konkretisering av konseptet “Klar til livet, klar til jobb”
- Jobbes-prototype versjon 1-3
- Testing av Jobbes-prototypene
- Anbefalinger for videreutvikling/implementering

# 3. Løsningsforslaget, og hvordan dette forbedrer utfordringen



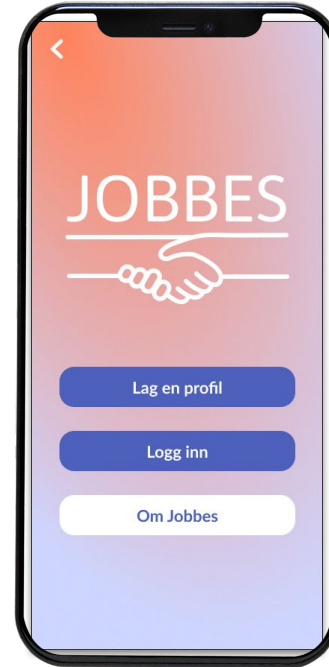
# Løsningsforslaget: Jobbes

I dette kapittelet presenterer vi valgt løsningsforslag, Jobbes. I tillegg hvordan vi har prototypet og testet løsningen, samt hva vi har fått av tilbakemeldinger og reaksjoner fra de vi har presentert den for.

Kort fortalt er Jobbes en digital plattform (app/nettside) som bygger på mikrolæring og gir de unge faglig påfyll og læring ved hjelp av filmer, oppgaver/øvelser/spill, ofte-stilte-spørsmål og svar, og med en oversikt og kanal til tjenestene.

Jobbes belyser temaer innen livsmestring økonomi, mat og kosthold, fysisk aktivitet og trening, psykisk helse, søvn, fritid, relasjoner, samt temaer innen jobbmestring som yrkesmuligheter / karriereveiledning, finne og søke jobb, rettigheter som arbeidstaker og arbeidskultur og -normer. I tillegg fungerer Jobbes som et utstillingsvindu for bedrifter og bransjer, samt hjelpeapparatet.

Plattformen er ment for unge som enten er ny i arbeidslivet, står utenfor arbeidslivet og skal inn, eller vil utvikle seg mer på jobben. Enten de følges opp av en tjeneste eller ikke.



**Scan QR-koden over  
for å komme til siste  
versjon av Jobbes eller  
[trykk her!](#)**

*(For å navigere bruk  
piltastene på tastaturet eller  
trykk der det er en gul hånd)*

# Bakgrunnen og mulighetene i Jobbes

Bakgrunnen for Jobbes er kort fortalt at mange unge i målgruppen mangler kjennskap til arbeidsnormer og arbeidskultur. I tillegg er det mange som også strever med språk, helse, økonomi og andre "voksenforpliktelser". Samtidig opplever mange bedrifter at det blir det en unødvendig belastning å skulle trene kandidatene opp i å være arbeidstakere utover det faglige - det å komme på tiden, ta imot oppgaver, spise lunsj med andre, skjønne lønns slippen, forstå sykemelding/ fraværsregler osv. Sett fra hjelpeapparatet sin side, skorter det heller ikke på gode tjenester og tilbud, men kontakten avhenger at den enkeltes nettverk og relasjoner, og ikke minst motivasjon til å oppsøke det som finnes.

- For de unge kan Jobbes forberede de unge til voksenlivet og arbeid, samt støtte de med å se/finne mulighetene og alternativene man har og forstå hva det innebærer.
- For bedriftene kan Jobbes bidra til å gi bedre match og forventningsavklaring i ansettelser, samt fungere som et utstillingsvindu for å vise sin bransje og sitt arbeidssted.
- For virkemiddelaktørene kan Jobbes være med å spre og systematisere alle de gode tilbudene, samt dele de gode metodene på tvers, samt skape en ny måte å kommunisere med, hjelpe og motivere målgruppen.



# Kort om prototyping og testing av Jobbes

Uansett hvor god en idé virker, så er det bare en utestet hypotese frem til den har møtt de det gjelder eller den situasjonen den er laget for. Basert på erfaringer og innspill flere av de involverte gjennom prosjektet når det gjelder kvalifisering og sysselsetting av unge arbeidstakere og behov for arbeidskraft, ble det utviklet en prototype ifm. valgt konseptforslag “Klar til livet, klar til jobb”.

En prototype er kort fortalt en tidlig utgave av en løsning som muliggjør å teste løsningen med de det gjelder, for å videreutvikle innhold, format og andre sentrale funksjoner. Prototypen skal gi en opplevelse av hva løsningen kan være, fungere og tilby.

Det er har blitt laget to versjoner av prototypen av løsningen ved hjelp av programmet Figma (en nettbasert prototypingsverktøy for digitale produkter). Prototypen er lagt opp lineært og satt sammen av skjermbilder som er lenket sammen. Den beskriver en tenkt bruk fra å bli kjent tilbudet, registrering og kartlegging, bruk over tid med faglig påfyll, følge fremdrift, samt kontakt med tjenester og arbeidsgivere.



Versjon 1 av Jobbes

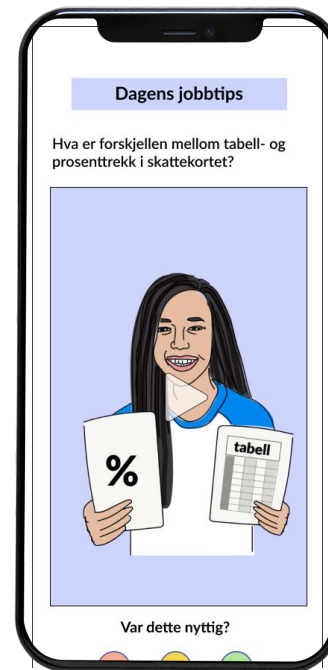


Versjon 2 av Jobbes

# Jobbes: kort fortalt

Enkel og morsom læring  
for alle når som helst

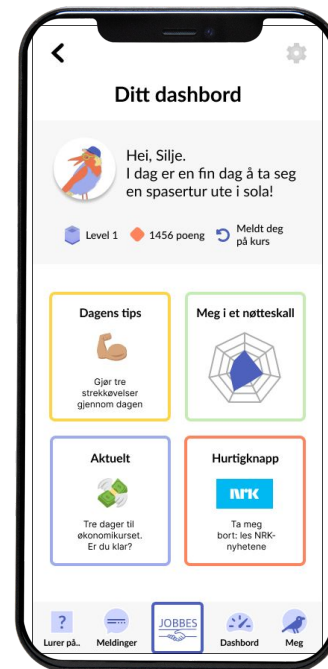
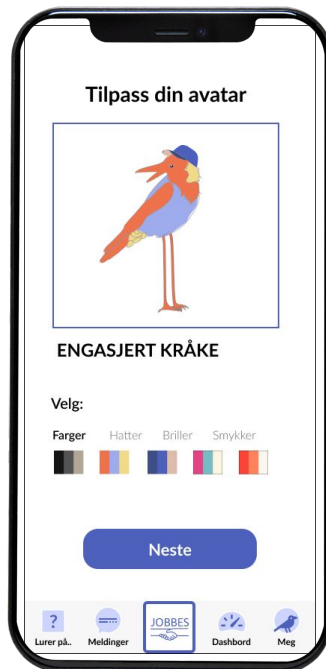
Et format som  
de unge mestrer!



# Jobbes: kort fortalt

Spillifisering og  
motiverende innhold

Følge utvikling og få  
belønninger!



# Jobbes: kort fortalt

Læring og kunnskap i små  
og fokuserte deler

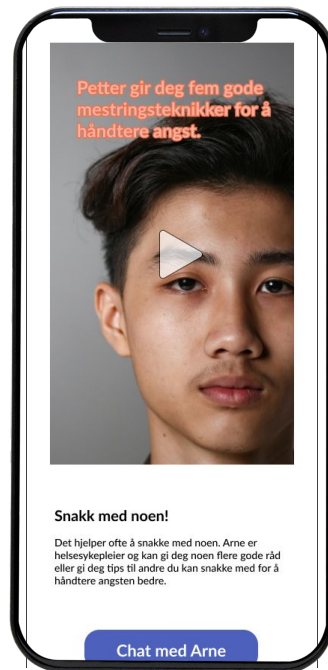
Når de unge selv har  
motivasjon!



# Jobbes: kort fortalt

En bedre inngang til å få  
mer og riktig hjelp.

Mulighet for å  
være anonym!



# Jobbes: kort fortalt

Temaer innen  
hverdagsmestring og  
jobbmestring

Med de unges  
egne stemmer og  
erfaringer!

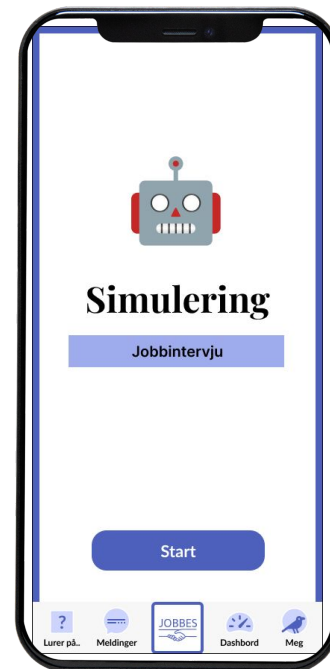
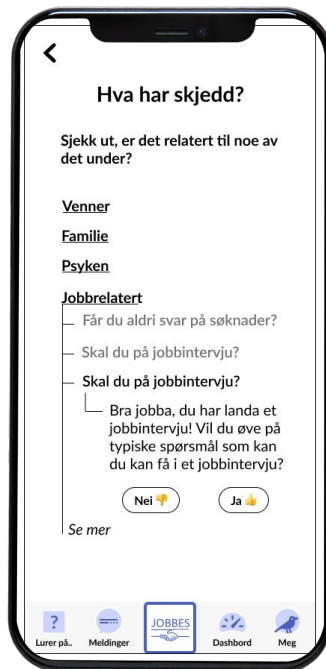




# Jobbes: kort fortalt

Støtte og hjelp hele veien  
frem til arbeid

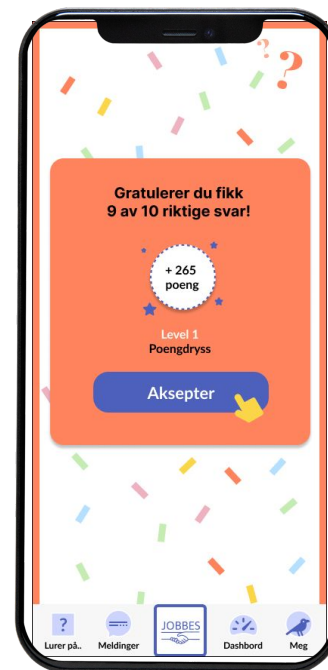
Trygg og faglig innhold tilpasset  
den enkeltes situasjon



# Jobbes: kort fortalt

Et levende innhold  
og fellesskap som  
heier og støtter!

Inspirasjon i andre sine  
historier og motivasjon  
i å hjelpe andre



# Versjon 1 av Jobbes

Den 21. september ble det gjennomført en workshop med utvalgte fagpersoner (ca. 20) fra ulike virksomheter og tjenester. Disse representerte ulike deler av kommunen, fritidstilbud, arbeidsgiver og tiltaksarrangør. Under workshopen ble det først gitt en grundig presentasjon av versjon 1 av prototypen - hvilke ideer og lærdommer den bygger på, sentrale elementer den består av, samt hva vi håper å oppnå med en slik løsning. Deretter fikk deltakerne gi tilbakemeldinger med mål om å forbedre designet/prototypen.

Videre følger det et kort sammendrag av tilbakemeldingene deltakerne hadde.

## Delte meninger om navnet "Jobbes"

Det var delte meninger blant gruppa. Flesteparten mente navnet Jobbes passet bra til sitt formål. Andre mente at det ble for mye fokus på jobb.

*"Liker det! Bare begynn å jobbe. Jeg ser for meg 1000 t-skjorter med Jobbes og QR-kode." - fagperson*

*"NAV får kritikk for å ha for mye fokus på jobb, bør det kanskje hete noe annet?" - fagperson*

## En måte å fange opp de som er under radaren

At Jobbes kan være med å fange opp de som ikke er i kontakt med en tjeneste, men som har et behov for oppfølging trekkes frem som et av styrkene til løsningen, da de som fanges tidlig har en bedre prognose.

*"Liker best at dette kan være med på å fange opp de som ikke er i kontakt med noen av tjenestene. De som er i gråsonene." - fagperson*

## Heng det på fritidstilbudene og det som skjer og finnes

For større effekt av løsningen, kan en utforske mulighetene for knytte Jobbes til det som allerede skjer ute i tjenestene eller ha egne fysiske møteplasser.

*"I tillegg til det digitale kan det være små Jobbes-hubber rundt omkring." - fagperson*

## Skal Jobbes favne bredt eller smalt?

Et spørsmål som oppsto under workshopen, er hvem løsningen er ment for. Skal den være for alle eller for en spisset målgruppe. Det bør komme tydeligere frem hvem Jobbes er for. Det kan også være ulike behov blant unge nye for arbeidslivet versus de unge som har vært lenge inn og ut av jobb.

# Versjon 1 av Jobbes

## Gjør det enkelt å bruke

Å for eks. be de unge om å skrive, kan være en terskel for mange. Fremfor å skrive kan en legge opp til å heller legge opp til å velge mellom ulike alternativer eller graderinger. En burde også korte ned stegene. Eks. gjøre det enda enklere å opprette profil.

*“Unngå å be om at de skal skrive. Ingen vil skrive, ikke engang jeg.” - fagperson*

## Tipsene kan være gull!

De er enkle og kan serveres utover en lengre periode. Det kan være en enkel måte å oppbygge og få frem de positive sidene i hverdagen. En kan også foreslå typiske yrker eller stillinger som kan gi CV-mat.

*“Tipsene kan man koble mye gøy til. Eks. Smil til de på bussen. Positiv respons er med på bygge mennesker.” - fagperson*

## Krav og forventninger innen ulike bransjer

Når det kommer til å skape oversikt over jobbmuligheter, kan en fokusere på å få frem de kvalifikasjonene som arbeidsgiver trenger. Vise hva de forventer at de har gjennomført kurs innenfor - i service, i hygiene osv.

## Språk, universell utforming og flerkultur

Viktig med universell utforming og at Jobbes representerer mangfold, slik at ingen ekskluderes.

*Representantene i Jobbes bør være mangfoldige. En identitet som appellerer til bredden, og ikke bare treffe de studiespes på KKG. - fagperson*

# Versjon 2 av Jobbes

Basert på tilbakemeldinger på versjon 1, ble det lagd en versjon 2 av Jobbes. Denne ble tatt med og presentert for unge (i og utenfor målgruppen). Videre følger et sammendrag av innspill og refleksjoner fra de vi møtte. Tilbakemeldingene er et viktig grunnlag for videre utvikling av Jobbes, men kan også leses som behov som målgruppen har.

## Dette vil vi ha!

Flertallet av de unge mener det er et stort behov for Jobbes og at det kan være særlig nyttig for de som går inn i voksenlivet, de som begynner å bli selvstendige, de som begynner å ta mer ansvar for seg selv og sitt liv. Fra 16 år og oppover.

*“Jeg ville brukt det selv.” - ungdom*

*“Jeg trudde ikke det ville skje, men dere fikk meg hooked!” - ungdom*

*“Jeg melder meg som beta-tester!” - ung voksen*

## Jobbes-navnet

Flertallet synes navnet var et godt forslag. Jobbes sier noe om temaet og at man ikke bare er på jobb og fokuserer på å få jobb, men at man jobber med seg selv. Enkelte trodde det var en skrivefeil (ref. Jobs på engelsk).

## Avklar følgende!

Spørsmål som dukker opp i starten: Koster det noe å bruke Jobbes? Tar det opp plass på mobilen? Deles data om meg? Kan man søke jobber direkte i appen? Arbeidsgiversiden mener at jobbformidling ikke bør skje i selve appen.

## Flytt funksjoner og innhold “frem”

Gi muligheten til å teste innholdet før man registrerer seg for å få de unge “på kroken”. Vurder om man skal kunne bruke eller teste deler av appen uten å registrere seg.

## Avatar kan være både morsomt og nyttig

Det er med å skape eierskap, interesse og gjør det enklere å følge utviklingen sin. Flere tilbakemeldinger om å legge til flere muligheter for å tilpasse figuren. Delte meninger om det burde være nøytrale avatarer eller avatarer som ligner en selv (ref. Bitmoji). Tilpasning av avataren er med på å gi et bilde av hvem man er og trenger ikke være konstant. Argumenter for å ha en nøytral avatar, grunnes hovedsakelig i at man retter man fokuset bort fra sitt eget utseende, i en verden hvor mange unge føler et press på å se/fremstå bra ut.

# Versjon 2 av Jobbes

## Kartlegg mer rundt arbeidsliv

Det kan være enkle spørsmål i starten, som “Hva vet du om skatt?”, “Har du arbeidskontrakt?”. Dette er med på å kartlegge behovet og rette søkelyset på viktige temaer. Unge forteller at de opplever det som vanskelig å finne trygg og god informasjon om arbeidslivet.

*“Vi lærer såpass lite om arbeidslivet på skolen at vi ikke husker det vi er blitt fortalt.” - vg1-elev*

*Jeg synes det er vanskelig å finne kunnskap om arbeidslivet. Blir skeptisk, hører bare om dårlige erfaringer fra venner og opplevd kjipe ting selv. - ung voksen*

## Informasjonsbehovet rundt arbeidslivet er stort

Majoriteten av de unge forteller at de vet svært lite om hvordan ting foregår i arbeidslivet og hvilke rettigheter og plikter de har som arbeidstaker. Det gis også lite informasjon om arbeidslivet på skolen. Hvordan gå frem, hva er lurt å gjøre, hva har jeg krav på osv. Dette kunnskapshullet kan Jobbes være med å fylle med trygg og god informasjon. Temaer som arbeidskontrakt, stilling, lønn, skatt, fagforening er med på å hjelpe de unge med å stå opp for seg selv på arbeidsplassen. De unge er ekstra utsatt for å bli utnyttet.

*Ikke “flere i arbeid” til enhver pris.” - ung voksen*

## Unngå mye tekst

Ikke alle er like god på å lese. Flere tilbakemeldinger om å bruke mer ikoner/symboler og bilder der det er mulig. Også å vurdere muligheten for å ha innholdet på flere språk, f-eks kan noen filmer være med personer som prater på sitt morsmål og som representerer de største språkgruppene, men teksten på norsk.

## Temaer

Temaene oppleves som relevante, men de kan gjøres enda tydeligere. Andre temaer som de unge foreslo var “Søke jobb”, “Dine rettigheter”, “Relasjoner”, “Digital dømmekraft”, “Min type jobb”. Ikke presentere alle på en gang, la de unge velge hvilke man vil ta. Temaer kan også genereres ut fra hva man har svart ved registrering. Mange trekker også frem psykisk helse - stress, nervøsitet, angst, spenning, indre uro. Viktig å arbeide med å normalisere det og vise hvordan man kan mestre disse følelsene.

*“Vi trenger å lære seg å ikke stresse over stresset. Lære seg å anerkjenne følelsene, men ikke gnage på det, fore det med unødvendige tanker.” - ung voksen*

# Versjon 2 av Jobbes

## En ny milepæl eller situasjon

Legg til knapp i dashbordet hvor man kan melde fra om eks. “Flyttet hjemmefra”, “Skal søke jobb”, “Innkalt til intervju”, “Fått meg jobb”, “Mistet jobben”. Basert på dette, kan det tilpasses informasjon og øvelser.

## Kontakt med hjelpere

Mange positive reaksjoner på denne funksjonen. En trygghet i seg selv å vite at man kan snakke med noen ved behov. For mange er det en høy terskel å spørre om hjelp. At Jobbes kan registrere kjipe ting, for så melde fra om det til arbeidsgivere eller hjelpere, uten at man må ta den vanskelige samtalen selv, er med på å lette byrden. Hjelpere kan også være “eksperter” på CV og søknader.

## Deling av informasjon

Viktig å være tydelig på hvordan dataene lagres og evt. deles. Kontroll på hva man deler er viktig, la den enkelte velge hvor mye man vil dele - litt/alt/ingenting.

## Humor er virkningsfullt!

Gjør det uformelt, lekent og lettbeint.

## Mikrolæring

Et av funksjonene som mange liker. At man blir servert små porsjoner med lettfattelig informasjon som er lett å overføre til hverdagen, uten å måtte gjøre en stor innsats.

## Et “ukommunalt” tilbud

Positivt at det er nøytralt. Jobbes kan være noe som de unge eier og kan fungere som en kanal for å nå flere.

*“Med en gang vi sier at “kommunen” inviterer eller kommer, så skremmer det de unge bort. Til vanlig er vi tre ganger så mange.” - Leder fritidstilbud.*

## Av og for ungdommen

“Tone of voice” bør være på ungdommens eget språk og med de unges egne stemmer. Mange vi har møtt har en historie som kan være en inspirasjon for andre. Det er også virkningsfullt å høre noe fra en du kan relatere deg til. Et eget Jobbes-forum kan fungere som Minecraft (sandkassespill hvor man lager sitt eget innhold), en måte å dele egne erfaringer.

# Versjon 2 av Jobbes

## Invitere med andre

Det sosiale kan være med på å skape interesse og motivasjon for å bruke appen over tid. Vurder funksjoner som “Inviter med din bestevenn eller supporter”. Vurder å gi poeng for å verve andre.

## Uten aldersgrense

Mange tilbud har en aldersgrense. Jobbskolen, SEES-appen osv. Det bør være situasjonen din som styrer behov for tilbud.

## Layout

Tilbakemeldingene på layout og grafisk uttrykk går på å ha et mer lekent uttrykk - mer runde og flytende former. Unngå et boksete, stramt og rigid uttrykk, som det er i enkelte deler av appen.

## Bruk filmens egenskaper

Vis situasjonene man prater om, ikke bare ha noen som står og forteller. Det bidrar til å gjøre det enda mer effektivt.

## Digital dømmekraft

Et viktig tema når det kommer til digitale verktøy og plattformer. Jobbes kan være en fin arena å belyse dette på.

## Et sikkerhetsnett for de som trenger det

Hvis noen fanger opp et behov som tilsier at vedkommende trenger akutt oppfølging, er det viktig at man har systemer og rutiner for det. F.eks rute de unge til hjelpetelefoner eller andre hjelpere.

## En ufarlig “hoveddør” inn

Det er uklart hvordan man skal gå frem, hvis man havner i en situasjon hvor en står utenfor arbeid/utdanning eller er usikker på arbeidslivet. Jobbes kan fungere som “hoveddøren” inn til hjelpetjenestene.

*“Det var tilfeldig at min datter kom i kontakt med Jobbskolen. Via ei venninne. Det viste seg også at det var akkurat det hun trengte.” - foresatt*



# Versjon 3 av Jobbes

Under følger en oversikt av endringene som kan vurderes i en versjon 3 av Jobbes-prototypen, gitt at utviklingsarbeidet besluttes å videreføres.

- Tydeligere premisslegging i starten
- La unge teste ut deler av innholdet før registrering
- Bearbeide og spisse temaene
- Vurdere innhold på ulike språk
- Erstatte tekst med ikoner og symboler
- Legge til funksjoner for å bruke deler av innholdet sammen med andre
- Lenke til andre ressurser (eks. SEES-appen, hjelpetelefoner, FINN, ung.no etc.)
- Legge en større vekt på arbeidslivsinformasjon
- I tilknytning til spørsmål og svar-delen, kan en trekke frem unges egne tips i et slags forum
- Gjøre det lettere å melde fra om endringer i egen livssituasjon
- Gi større kontroll rundt hva en velger å dele av data med andre
- Systematisere bransjespesifikk informasjon
- Tydeliggjøre steder som kan hjelpe til med CV og søknadsskriving etc. samt aktiviteter verv etc. som er god "CV-mat"

## Videre testing av prototypen:

Til nå har testingen basert seg på møter og samtaler med de unge. At prototypen er fleksibel og mulig å endre, gir oss en del muligheter mtp. videre testing. Ved en videreutvikling kan en se for seg at man deler prototypen med et større utvalg av unge som får klikke seg gjennom på egenhånd. For å guide og innhente tilbakemeldinger fra en testbruker, kan en f.eks:

- Bake inn en personas i selve prototypen sammen med et storyboard som tar testbrukeren gjennom en eller flere fortellinger. Eks. "Hils på Tara, hun skal snart velge vgs.-linje og får høre om Jobbes av samfunnsfaglæreren sin" også viser vi hvordan hun ville ha klikket seg gjennom. Slik kan vi fortelle om en situasjon og vise hvordan Jobbes imøtekommer behovene i den spesifikke situasjonen.
- Presentere en eller flere oppgaver som testbrukeren skal "løse" uten å vise hvordan eller hvor man skal trykke, for så å innhente tilbakemeldinger rundt hvordan de opplevde at de løste akkurat den oppgaven. Eks. "Du har et spørsmål om hvordan man bør gå frem for å finne og søke jobb. Bruk ofte-stilte-spørsmål og søk deg frem."



FLERE  
I ARBEID



Kristiansand  
kommune

# 5. Veien videre

# Veien videre

I denne delen oppsummerer vi kort prosjektets anbefalinger for videre utvikling og implementering av Jobbes på et mer overordna nivå. Dette kan sees som et tillegg til "[Mandat for konseptfasen](#)" som kan leses her.

En endelig avgjørelse på hvorvidt Jobbes skal taes videre og implementeres i drift har imidlertid ikke blitt avgjort, og det forelå ingen endelig beslutning da dette sluttnotatet ble ferdigstilt.

Nedenfor viser vi en veldig forenklet tidslinje, som forklares nærmere på de neste to sidene, først hvordan selve løsningen kan taes videre og deretter fokus på forankring, implementering og spredning.



# Hvordan ta Jobbes videre?

- Teste noen av elementene i Jobbes - før løsningen produseres og implementeres. Dette kan gjøres ved å ta i bruk “hyllevare-løsninger”, f.eks for å sikkert og anonymt ta kontakt eller en enkel nettside for informasjon/redaksjonelt innhold som på sikt kan bli innhold i Jobbes-appen. Dessuten kan man løse deler av det Jobbes er tenkt å løse uten tekniske løsninger, f.eks ved “Jobbes-kurs” e.l. Det finnes mange løsninger som kan kombineres til et funksjonelt “lappeteppe” av en løsning i en pilotperiode - man bør ikke utvikle alle moduler fra bunnen av.
- Finne finansiering til konseptfasen og avklare hvordan en evt. finansiering skal deles mellom de involverte aktørene.
- Anskaffe riktig utviklingsmiljø for å bygge piloterbar løsning - enten ved bruk av opsjon eller ved ny anskaffelse.
- Definere “minste brukbare produkt” (Minimum Viable Product = MVP), dvs. velge selve kjernefunksjonaliteten i løsningen. MVPen kan i dette tilfellet ikke utelukkende baseres på “viktigste funksjonalitet” da viktigheten og funksjonaliteten kan være så bra som bare det, men de unge får ikke nytte av det dersom de ikke ønsker å ta løsningen i bruk. Vi må derfor være ekstra oppmerksomme på ikke å luke vekk nettopp de faktorene som gjør løsningen attraktiv for de unge (gamefication osv.).
- For å sikre at løsningen blir relevant og tas i bruk kan vi vurdere å koble på funksjoner man må ha, f.eks kantinekort eller elevkort, dvs. funksjoner man bruker nesten hver dag.
- Gradvis bygge på funksjonalitet på løsningen og teste og forbedre/forkaste, og jobbe iterativt med utviklingen av løsningen med “tykk samskaping” sammen med de involverte virksomhetene og næringsliv og ikke minst med de unge. Kan vi f.eks etablere et strategisk samarbeid med en utvalgt VGS?
- Avklare hvem som skal levere innholdet (artikler, videoer, quiz'er, ofte stilte spørsmål og svar osv.) og produsere selve innholdet.
- Sist, men absolutt ikke minst: Bestemme hvem som skal operere baksiden av løsningen og fordele ansvaret for dette tydelig. Hele konseptfasen må fokusere på å gjøre Jobbes til et nyttig verktøy for de som skal bli tilgjengelige for de unge gjennom løsningen. Det er trolig det viktigste suksesskriteriet at de riktige fagpersonene involveres tett i konseptfasen.

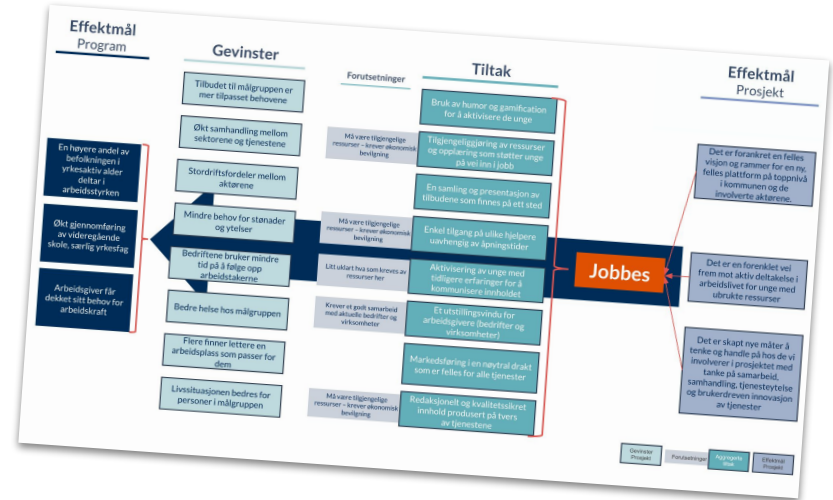
# Forankring, implementering og spredning av Jobbes

- Avklare eierskap, kostnadsfordeling, driftsansvar, databehandling osv.
- Gjøre en grundig ROS-analyse og gjennomføre en DPIA for å sikre at vi behandler data på riktig måte. Sikker ende-til-ende-kryptert kommunikasjon finnes, og med dette på plass kan den utgjøre kommunikasjonsdelen i Jobbes.
- Erfaringsmessig er den aller viktigste faktoren for at en løsning som dette skal tas i bruk, at den introduseres på en god måte. Dvs. at dersom løsningen skal piloteres, må vi alliere oss både med u-skoler, VGser, tjenester i kommunen, NAV, frivillighet og involvere dem i en plan for kommunikasjon og for å få de unge til å faktisk å laste ned og ta i bruk appen. Aktørene bør oppfordres til å benytte løsningen i sine møter med de unge - og vi må sikre at den faktisk er en ressurs for alle hjelperne, og ikke en byrde å ta i bruk. Vi kan også vurdere egne “Jobbes-kurs/-seminarer” at “Jobbes-crew’et” turnerer skoler, arbeidsplasser der unge er som eks. lærlinger osv.
- Involvere andre kommuner i Agder som kan følge prosjektet slik at vi kan bli korrigert og få nyttige innspill, samtidig som vi øker sjansen for spredning. Dette er en viktig suksessfaktor for å skape eierskap og unngå “not-invented-here-syndromet”.
- Etablere et tettere samarbeid et utvalg av aktører innen de kommunale, fylkeskommunale, frivillige, ideelle og private næringer.
- Videreføre gevinstrealiseringsarbeidet og endringsledelse og vurdere følgeforskning for å sikre og bevise at tiltakene fungerer både kvantitativt og kvalitativt.
- Kommunisere prosjektet bredt til de involverte aktørene og også andre interessenter. Dette kan gjøres f.eks gjennom nyhetsbrev o.l., men aller helst en prosjektnettside som legger til rette for bred medvirkning, f.eks for å validere de ulike løsningene i de neste utviklings- og implementeringsstegene.

# Forventede gevinster av Jobbes

I etterfølgende oversikt oppsummeres prosjektets gevinstarbeid. Oversikten viser programmets og prosjektets effektmål. På grunnlag av disse har prosjektet funnet fram til de foreslåtte tiltakene og de mulige gevinstene. Gevinstene er de positive effektene, som kan følge av prosjektets foreslåtte tiltak, og som i hovedsak realiseres utenfor prosjektet (i linjen). De foreslåtte tiltakene, hver for seg, eller sammen, kan bidra til at gevinstene realiseres. Forutsetninger som må oppfylles for at tiltakene skal kunne settes i gang, er tatt inn i kolonnen merket med grått.

Gevinstene anbefales å følges fortløpende opp i det videre arbeidet, og oppdateres basert på de endringer og erfaringer som gjøres.



Se oversikten i fullformat på neste side. Leses fra høyre til venstre.

# Effektmål

## Program

## Gevinster

Tilbudet til målgruppen er mer tilpasset behovene

Økt samhandling mellom sektorene og tjenestene

Stordriftsfordeler mellom aktørene

Mindre behov for stønader og ytelser

Bedriftene bruker mindre tid på å følge opp arbeidstakerne

Bedre helse hos målgruppen

Flere finner lettere en arbeidsplass som passer for dem

Livssituasjonen bedres for personer i målgruppen

En høyere andel av befolkningen i yrkesaktiv alder deltar i arbeidsstyrken

Økt gjennomføring av videregående skole, særlig yrkesfag

Arbeidsgiver får dekket sitt behov for arbeidskraft

## Forutsetninger

Må være tilgjengelige ressurser – krever økonomisk bevilgning

Må være tilgjengelige ressurser – krever økonomisk bevilgning

Litt uklart hva som kreves av ressurser her

Krever et godt samarbeid med aktuelle bedrifter og virksomheter

Må være tilgjengelige ressurser – krever økonomisk bevilgning

## Tiltak

Bruk av humor og gamification for å aktivisere de unge

Tilgjengeliggjøring av ressurser og opplæring som støtter unge på vei inn i jobb

En samling og presentasjon av tilbudene som finnes på ett sted

Enkel tilgang på ulike hjelpere uavhengig av åpningstider

Aktivisering av unge med tidligere erfaringer for å kommunisere innholdet

Et utstillingsvindu for arbeidsgivere (bedrifter og virksomheter)

Markedsføring i en nøytral drakt som er felles for alle tjenester

Redaksjonelt og kvalitetssikret innhold produsert på tvers av tjenestene

# Effektmål

## Prosjekt

Det er forankret en felles visjon og rammer for en ny, felles plattform på toppnivå i kommunen og de involverte aktørene.

Det er en forenklet vei frem mot aktiv deltakelse i arbeidslivet for unge med ubrukte ressurser

Det er skapt nye måter å tenke og handle på hos de vi involverer i prosjektet med tanke på samarbeid, samhandling, tjenesteytelse og brukerdreven innovasjon av tjenester

**Jobbes**

# Grunner til at “Jobbes-tilnærmingen” vil fungere

Til slutt følger de viktigste hovedargumentene for hvorfor vi mener at “Jobbes-tilnærmingen” vil fungere for å støtte og bidra til at unge enklere og mer treffsikkert kan kvalifisere seg til arbeid/utdanning.

Det er uklart for de unge hvor man skal starte, hva som skal til og som er lurt å gjøre om en står utenfor arbeid/utdanning.

- **Jobbes løser det ved å: trygge de unge gjennom et kvalifiseringsløp, mulighet for å bygge informasjon rundt seg selv og følge og kontrollere sin egen progresjon**

Det er begrenset og fragmentert tilbud knyttet til kvalifisering og hjelp til utfordringer unge måtte stå overfor.

- **Jobbes løser det ved å: samle og synliggjøre ressursene og tilbudene på ett sted uten “støy” og med kvalitetssikret innhold tilpasset lokale forhold, markedsført med en felles merkevare**

Tilbudene baserer seg på menneskelige (tidkrevende) ressurser (eks. 1:1/gruppe-samtaler, veiledning etc.).

- **Jobbes løser det ved å: aktivisere de unge når det passer dem og de har lyst og motivasjon, utenom åpningstider og mellom evt. møter**

Det er få lavterskeltilbud knyttet til kvalifisering (eks. “Finn ditt tiltak i tiltaksoversikten”).

- **Jobbes løser det ved å: skape et “annerledes” (les: ukommunalt) tilbud uten krav eller tidsrammer**

*Fortsetter på neste side..*



# Grunner til at “Jobbes-tilnærmingen” vil fungere

Det oppstår tilfeldigheter i hvilke hjelpetjenester og -tilbud du kommer i kontakt med og får oppfølging fra.

- **Jobbes løser det ved å: skape en bedre inngang til riktig hjelp**

De unge relaterer seg ikke til kommunen eller tjenestene i like stor grad.

- **Jobbes løser det ved å: skape innhold i et format og på et språk de unge kjenner og mestrer**

Det er en distanse mellom fagpersoner og de unge - “vi” og “dere” og “jeg relaterer meg ikke til deg”

- **Jobbes løser det ved å: benytte de unge stemmer og erfaringer som inspirasjon for andre unge**

De unge opplever stadig økende press om å være/fremstå perfekt, som igjen gir økende behov for å bli sett og hørt

- **Jobbes løser det ved å: avmystifisere og normalisere psykisk helse**

Mange av tilbudene som finnes har en øvre aldersgrense opptil 24/25 år (eks. Ungdomstjenesten og Jobbskolen)

- **Jobbes løser det ved å: skape et lavterskeltilbud uten aldersgrense tilgjengelig for alle uavhengig av hvilke tilbud/tiltak den unge evt. er tilknyttet.**

De unge er prisgitt hva de rundt (venner, foresatte, hjelpere) kjenner til av muligheter

- **Jobbes løser det ved å: bidra til å ta mer kvalifiserte knyttet ulike yrkesveier som resultat av egenkartlegging**

## En takk til ..

Først og fremst, takk til alle unge som har delt sine historier, gitt konstruktive innspill og på den måten lagt grunnlaget for arbeidet og løsningsforslaget. Flere har bidratt gjentatte ganger og vi har møtt mange reflekterte, morsomme og flinke folk!

At personer fra programmet, ulike tjenester som jobber opp mot målgruppen, og ikke minst arbeidsgivere, har bidratt med tid, kunnskap, refleksjoner og hjelp til rekruttering har også vært avgjørende for prosjektet. Takk til dere også.

Vi håper at programmet og Kristiansand kommune kan bruke dette arbeidet til å skape momentum fremover mot enda bedre tjenester. Vi følger spent med på den videre reisen for mer treffsikker innsats for arbeidsinkludering i Kristiansand!

*Alle illustrasjoner er laget av Comte Bureau.*



Kristiansand  
kommune

