

Erfaringer med håndtering av gjenstridige problemer

Partnerforum 3. Juni
v/Astri Hildrum

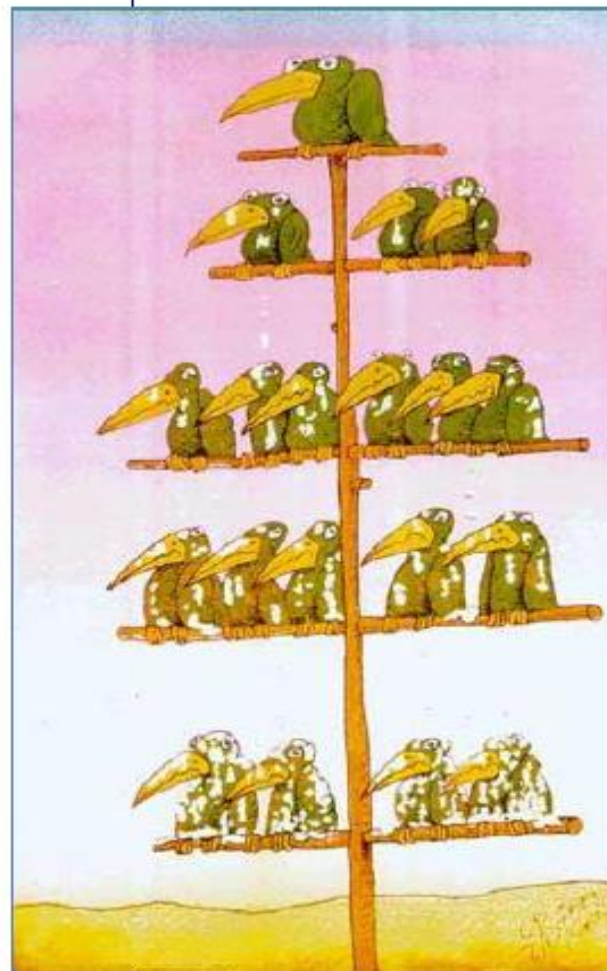
Kjennetegn ved god samordning (rapport 2014/07)

- ▶ Det er tydelig politisk forankring og klare samordningsmandater
- ▶ Det settes av tid til å danne felles oppfatninger om problemer og virkemiddelbruk, og felles arenaer gis en sjanse til å «sette seg».
- ▶ Det legges vekt på utvikling av kunnskap om status og årsaksforhold
- ▶ Økonomiske midler brukes dels som insitament, dels som belønning
- ▶ Relasjonsbygging og kommunikasjonsevner er viktige lederegenskaper

Ledere må ta tak i de gjenstridige problemene.

Hva kan ledere bidra med ?

- Identifisere problemene
- Kunnskap og forståelse
- Prioritere de viktigste
- Klare krav og forventninger
- Gjennomføringsblikket
- Fatte nødvendige formelle beslutninger
- Bidra til nødvendig samarbeidskultur
- Forankre samordning i lederavtaler
- Vise i praksis at samordning teller
- Heie på de gode prosessene
- Bruke incentiver kollektivt & individuelt



Hva oppleves som viktigst i 0-24?

- ▶ Forankring– høyt og bredt og godt – og kontinuerlig.
- ▶ Tenke godt gjennom hvordan en organiserer for samordning og samarbeid – evaluerer kontinuerlig og justere.
- ▶ God informasjon og kommunikasjon.
- ▶ Ta høyde for at det tar lengre tid når en skal løse oppgaver sammen.
- ▶ Legge til rette for refleksjon og læring.
- ▶ Ha gode støttespillere

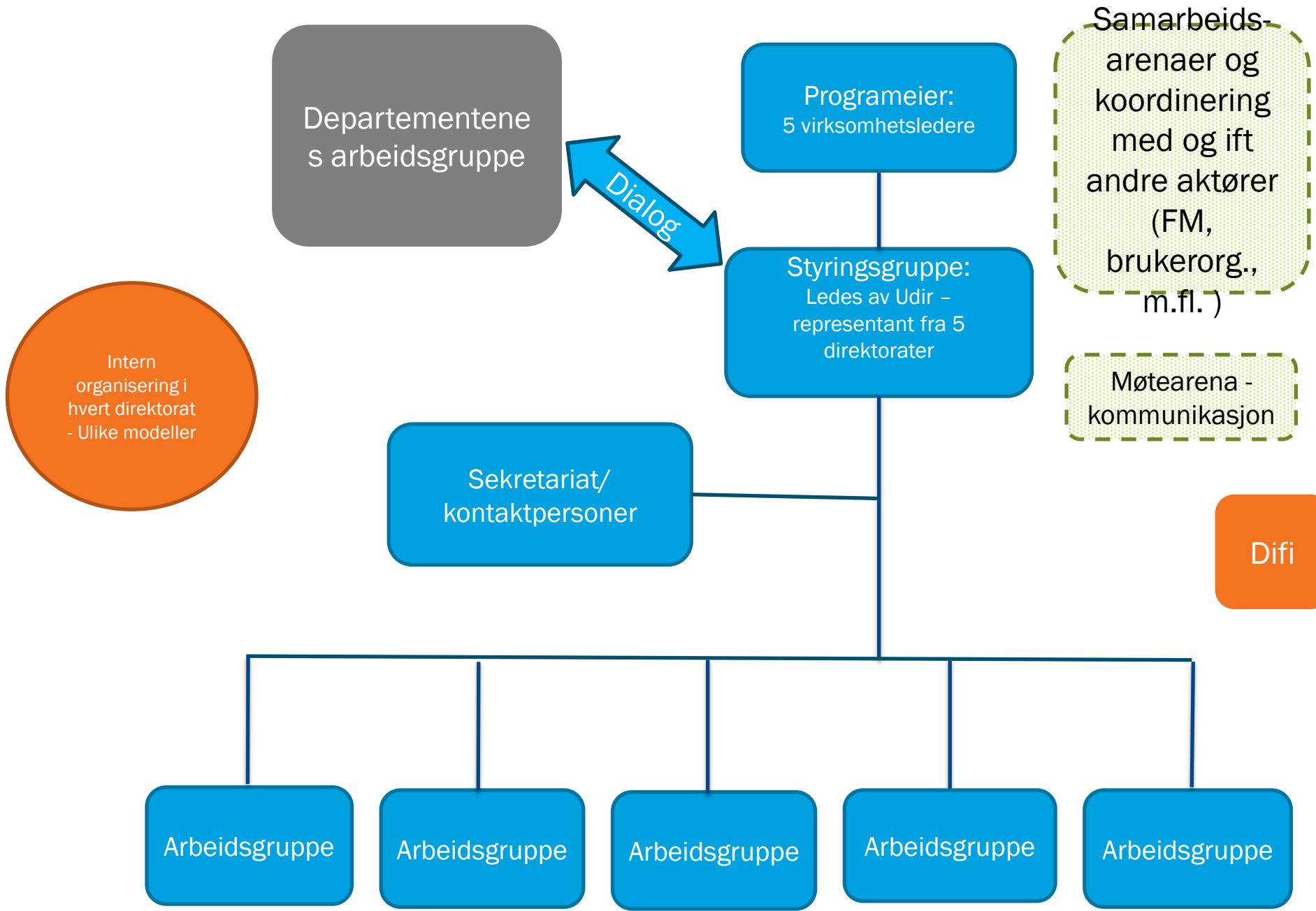
Forankring i de fem direktoratene

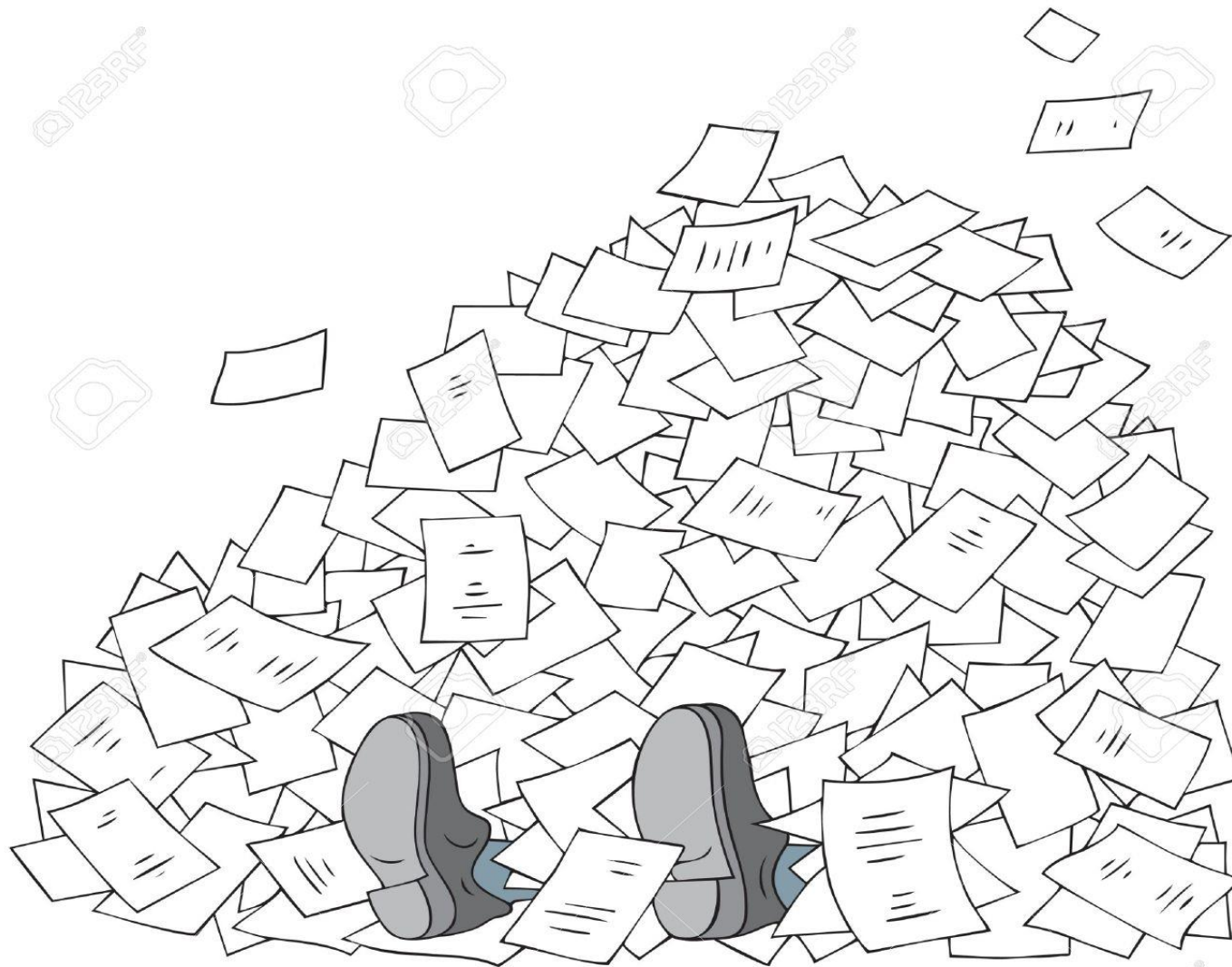
Difs foreløpige vurderinger:

- Sikres tilstrekkelige ressurser til deltakelsen i programmet? **Ja og nei**
- Legges det et grunnlag for mer varig samarbeid på lengre sikt? **Ja, gitt at programmets forankring i linja i direktoratene forsterkes**
- Sikres konsistens og koordinering mot andre aktiviteter? **I noen grad, men ikke nok?**



«Se hen til»,
som
styringssignal-
hva betyr det i
praksis?





Kilde: Colourbox

12. spiller på laget!



Hvor er 0-24-samarbeidet på samordningsstigen nå?



Noen innspill til videre prosess

- ▶ Forstå 0-24 som endringsprosess og ressursbruken som investering i endring
- ▶ Utnytt styrker og fortrinn i både hierarki og nettverksløsninger
- ▶ Lag tilstrekkelig tydelig organisering og gi klare nok mandater, men gi rom for fleksibilitet
- ▶ Utnytt potensialet i digitale løsninger for informasjon og kommunikasjon
- ▶ Støtt opp under felles faglighet i arbeidsgruppene
- ▶ Se brukerne og direktoratenes rolle overfor dem

Utredningsinstruksen (rev. 2016)

Hva er problemet, og hva vil vi oppnå?

Hvilke tiltak er relevante?

Hvilke prinsipielle spørsmål reiser tiltakene?

Hva er de positive og negative virkningene av tiltakene, hvor varige er de, og hvem blir berørt?

Hvilket tiltak anbefales, og hvorfor?

Hva er forutsetningene for en vellykket gjennomføring?



Kilde: Colourbox

Finnes det et godt alternativ til 0-24-samarbeidet?

«Unge utenfor utdanning og arbeidsliv har en høy pris. En person som hverken er i utdanning eller arbeid koster samfunnet et tosifret antall millioner kroner i løpet av et liv. I tillegg kommer kostnadene for den enkelte, som er langt vanskeligere å måle i kroner og øre»

(Kilde: OECD Skills Outlook 2015)

