



Oslo

Områdesatsingene i Oslo
Delprogram sysselsetting

Handlingsprogram 2023

Delprogram sysselsetting



Innhold

Forord	3
1 Innledning	4
1.1 Om handlingsprogrammet.....	4
1.3 Bakgrunn for satsningen	4
2 Organisering	7
2.1 Styrene	7
2.2 Operativ utvikling	9
2.2.1 Tjenesteutviklere og prosjektutviklere:.....	9
3 Mål, målgruppe og gevinster	11
3.1 Overordnet målsetting delprogram sysselsetting	11
3.2 Målgruppe	11
3.3 Hvilke gevinster skal vi få	11
3.3.1 Gevinstbeskrivelser	11
4.0 Risikoanalyse	14
4.1 Tiltak.....	15
5 Strategier og satsninger 2023	16
5.1 Programaktivitet 2023	16
5.1.1 Kunnskap rundt temaer av spesiell interesse for delprogrammet	16
5.1.2 Samarbeide med kunnskapsmiljøer hos våre partnere og andre relevante aktører	17
5.1.3 Brukerorientering og GDPR	17
5.1.4 Måling av resultater	17
5.2 Arenaer på tvers/arenaer for deling.....	17
5.3 Kommunikasjon	18
5.4 Studietur.....	18
6.0 Porteføljebeskrivelse	19
6.1 Satsninger 2023	19
6.1.1 NAVO - utvikling av tjenestene på tvers av NAV og VO	19
6.1.2 Utvikle og forbedre tjenestene våre	23
6.1.3 Jobbskaping og inntektssikring for de som står langt unna arbeidslivet	26
5.1.4 Unge under 30	30
7 Kobling til andre delprogram	35
8 Kobling til utsatte områder	36
Portefølje	37
9.0 Budsjett 2023	38

Forord

Arbeidskraftreserven må tas i bruk

Nyere tall viser at vi nå er inne i en periode med historisk lav arbeidsledighet. Faktisk har ikke graden av sysselsetting vært høyere siden 2009. Allikevel vet vi at det er mange i vår målgruppe som til tross for dette ikke kommer ut i varig arbeid. I tillegg vet vi at de langsiktige konsekvensene av pandemien, økte kostnader og usikkerhet i økonomien påvirker i større grad de med lite eller ingen utdanning og manglende arbeidserfaring. Vi vet også at vi har et skrikende arbeidskraftsbehov og at mange i vår målgruppe, med målrettede tjenester og tiltak, vil kunne bidra til å dekke behovet i arbeidsmarkedet. Et mål om høy sysselsetting i en bærekraftig velferdsstat kommer derfor ikke utenom en ambisjon om å utnytte en større del av arbeidskraftreserven.

Satsninger med større slagkraft

I de siste fire årene av områdesatsningen må vi ha mer fokus på hva vi har av erfaringer og hva vi trenger for å nå det overordnende målet vårt. I 2023 vil vi dele porteføljen vår inn i fem ulike satsningsområder. Dette vil gi prosjektene større synergieffekter og de vil kunne dra veksler på hverandre når de jobber med samme tematikk, men har ulike problemstillinger i fokus.

Styrene våre vil være tettere på hver satsning. Dette vil bidra til å tydeliggjøre veien videre, både når det gjelder hvilke prosjekter som implementeres og oppskaleres, men også hva vi trenger av nye initiativ. Ved å samle prosjekter på denne måten blir det enklere å bygge videre på erfaringer og ta samarbeid på tvers til et nytt nivå, fjerne barrierer og åpne dører. Du kan lese mer om de enkelte satsningene i dette handlingsprogrammet.

Samarbeid på tvers: vårt viktigste fortrinn

Vi skal være den viktigste leverandøren av nyskapende tjenester innen sysselsettingsfeltet. Samarbeid på tvers er vårt viktigste fortrinn. Å samle krefter på tvers av sektorer, nivåer, fagretninger, kommune, stat, offentlig og privat er viktig for at vi skal kunne skape bedre tjenester for innbyggerne våre. Med satsningsområdene som en ny måte å jobbe på, skruer vi til dette fortrinnet enda mer. Hver enkelt satsning må sammen med relevante aktører, med utgangspunkt i utfordringsbildet og våre erfaringer, tegne kartet og sette rammene for veien videre.

Ved å samarbeide med de andre delprogrammene i områdesatsningen kan vi få ytterligere slagkraft, særlig gjennom prosjekter som omhandler lokal jobbskaping og unge under 30. Her har vi mye å hente på å se på utfordringene sammen og finne løsninger der alle tre delprogram bidrar inn. Vi må fortsette å jobbe sammen slik at vi kan vi skape gode, bærekraftige løsninger og modeller som kan føre til enda bedre tjenester og tilbud til målgruppen vår. Vi gleder oss til å ta fatt på et nytt år!

Thone Nordlund

Styreleder Delprogram sysselsetting

1 Innledning

Områdesatsingene i Oslo er et samarbeid mellom Oslo kommune og staten. Ekstra innsats i utsatte områder og samarbeid på tvers skal bidra til at alle områder i Oslo oppleves som gode og trygge steder å bo og vokse opp. Områdesatsingene er en av flere strategier innenfor Oslo kommunes områdepolitikk, som ble vedtatt høsten 2017. Områdesatsingene skal være et supplement til den ordinære tjenesteproduksjonen og ikke erstatte eller finansiere en utvidelse av denne.

Det gjennomføres tre områdesatsinger i Oslo i 2022: Groruddalssatsingen, Oslo indre øst-satsingen og Oslo sør-satsingen. Alle skal pågå til og med 2026. Områdesatsingene er organisert i tre delprogram; nærmiljø, oppvekst og utdanning og sysselsetting. Alle tre delprogram skal bidra til å nå områdesatsingenes overordnede mål:

Programmet skal bidra til varige forbedringer av tjenester og nærmiljøkvaliteter i områder der behovene er størst, slik at flere beboere i disse områdene blir økonomisk selvstendige og aktivt deltakende i lokalsamfunn og storsamfunn.

1.1 Om handlingsprogrammet

Handlingsprogrammet er både delprogrammets strategiske dokument og en oversikt over aktiviteter knyttet til inneværende år. Handlingsprogrammet beskriver delprogrammets langsiktige mål og strategier, og er førende for retning og fremdrift i arbeidet. Dokumentet er utarbeidet i tett samarbeid med det operative styret og vedtas årlig av det strategiske styret. Handlingsprogrammet i 2023 er en videreutvikling av tidligere handlingsprogram. Handlingsprogrammet skal revideres årlig, med godkjenning av det strategisk styret.

Handlingsprogrammet ivaretar føringer fra programeiergruppen til delprogram sysselsetting i tråd med programbeskrivelsen fra områdesatsingene

1.2 Bakgrunn for satsningen

Det har siden oppstarten av delprogrammet blitt jobbet frem kunnskapsgrunnlag som har gitt oss økt kunnskap om Oslo og utfordringer knyttet til tjenestene innenfor sysselsettings- og kvalifiseringsfeltet. Det foreligger også et bredt kunnskapsgrunnlag rundt konsekvensene av å ikke være i arbeid gjennom en lang rekke NOU'er og forskningsrapporter. I tillegg foreligger det en lang rekke redegjørende strategier og anbefalinger for hvordan disse utfordringene best kan gripes an. Dette arbeidet er en integrert del av delprogrammets kunnskapsgrunnlag.

Sysselsetting er viktig både for den enkelte, for familien og for samfunnet for øvrig

Å være i arbeid er helsebringende, og arbeidslivet er en viktig arena for læring, nettverk og selvrealisering. Deltakelse i arbeidslivet er også viktig i et generasjonsperspektiv, fordi barn som har foreldre i arbeid øker egen sjanse for å fullføre et utdanningsløp og selv bli en del av arbeidslivet enn barn av foreldre som ikke jobber. Sysselsetting forhindrer utenforskap og bidrar til sosial utjevning. Dette er en viktig påvirkningsfaktor for redusert fattigdom og økte levekår for utsatte grupper. Det å ikke ha jobb eller trygg inntekt kan gi økonomisk stress og lite kontroll og trygghet i egen hverdag. Å være uten jobb eller ha lav inntekt betyr å være mer utsatt for stress og uro. Det er kartlagt at å vokse opp i familier med lave inntekter kan gi en vedvarende økt risiko for dårlig helse senere i livet (NOU 2020:16). Vi vet også at andelen eldre øker, at flere i arbeidsdyktig alder må mobiliseres og at dette må på plass skal vi lykkes med en bærekraftig velferdsstat. Et annet relevant aspekt er at det til enhver tid eksisterer en potensiell tilleggsreserve av arbeidsdyktige hender som under gitte omstendigheter vil

kunne bli sysselsatt. Et mål om høy sysselsetting i en bærekraftig velferdsstat kommer derfor ikke utenom en ambisjon om å utnytte en større del av arbeidskraftreserven vår.

Mangel på formell kompetanse er en hovedårsak til lavere sysselsetting blant innvandrere.

Mangel på formell kompetanse som det norske arbeidsmarkedet etterspør, er hovedårsaken til lav sysselsetting blant deler av innvandrerbefolkningen. Det blir stadig viktigere å fullføre og bestå videregående opplæring. Vi vet at sysselsettingsgraden påvirkes av utdanningsnivå: Personer med grunnskole eller lavere har en sysselsettingsgrad på 50-65% (NOU, 2018, s.19), samt at denne gruppen oftere jobber deltid. I dag er det ca. 500 000 personer i alderen 25–59 år som har fullført grunnskoleopplæringen, men ikke videregående opplæring. Av disse er en tredel innvandrere (SSB 2019).

For å øke sine sjanser til å få en ordinær jobb og en varig relevant tilknytning til arbeidslivet, er det mange innvandrere som har behov for norskopplæring, grunnskoleopplæring og/eller videregående opplæring. Å fullføre videregående skole anses ofte å være den mest avgjørende faktoren for å oppnå stabil tilknytning til arbeidsmarkedet og å ha positive effekter på senere inntekt, familiedannelse og helse. Forskning viser at å legge til rette for at flest mulig fullfører videregående skole, også er et av de viktigste tiltakene for å forebygge kriminalitet (Kindt og Strand 2019).

Kravene til formell utdanning vil bare øke som følge av digitalisering og modernisering av samfunnet (Kunnskapsdepartementet, 2018). I tillegg antas det at så mye som en tredjedel av dagens jobber kan være automatisert bort i løpet av 20 år (Mld.St. 14). For de som mangler utdanning og ikke har tilstrekkelige norskkunnskaper er denne omstillingen ekstra krevende. Med bakgrunn i antakelser om at innvandrerbefolkningen i Norge vil øke frem mot 2030 (SSB 2022)), må både arbeidslivet og NAV tilpasse seg økt migrasjon og mangfold. Bedre strategier må etableres både for å øke befolkningens kompetanse og språkferdigheter, og også for å nyttiggjøre seg nykommernes uformelle kompetanse ved å se på nye løsninger for arbeid som ikke finnes i dag, for eksempel gjennom lokal jobbskaping i samarbeid med sosiale entreprenører og andre aktører.

Sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktig for suksess på arbeidsmarkedet

Det er bred enighet om at grunnleggende ferdigheter (Utdanningsdirektoratet, 2017) er svært viktig både for å tilegne seg ny kunnskap og for å komme ut i arbeid. Nyere forskning viser også at sosiale og emosjonelle ferdigheter, også kalt ikke-kognitive ferdigheter, har stor betydning for hvordan personer utvikler seg fra barn til voksen. De sosiale og emosjonelle ferdighetene påvirker i vesentlig grad våre muligheter til å tilegne oss en rekke kognitive ferdigheter og kunnskap, holdninger og egenskaper gjennom oppveksten og voksenlivet. De utgjør dermed et viktig fundament for å kunne få utdanning og opplæring og for deltakelse i arbeidslivet og samfunnet ellers. (NOU 2020:2)

I læreplan for norskopplæring knyttet til integreringsloven er det fokus på blant annet sosiale og emosjonelle ferdigheter. Dette understreker viktigheten av å være klar over egne styrker, ferdigheter og evner utover den faglige kompetansen man har tilegnet seg og betydningen dette har for tilknytningen til varig arbeid.

Mange innvandrere med medbrakt kompetanse har utfordringer med å få brukt denne

Vi vet at innvandrere som er nye i Norge bringer med seg kompetanse og erfaringer som kan bidra til mangfold og nytenkning. Samtidig vet vi at mange i denne gruppen har utfordringer med å få godkjent sin utdanning slik at den kan tas i bruk i Norge. Det er vesentlig for å sikre både enkeltindivid og

velferdssamfunnets bærekraft, at vi som samfunn i større grad tar i bruk innvandrerbefolkningens kompetanse og unngår undersysselsetting i denne gruppen. Undersøkelser (Birkeland, Rogstad, Heggebø, Aspøy, & Bjelland, 2014) viser også at det er vanskelig å komme ut i arbeid, uavhengig av kompetanse, dersom du har innvandrerbakgrunn. Det er viktig å anerkjenne at grupper stenges ute av arbeidslivet gjennom diskriminering. Det finnes etter hvert mye forskning som dokumenterer at innvandrere er utsatt for diskriminering både i arbeidslivet og på andre arenaer (Larsen mfl. 2018, Midtbøen og Rogstad 2012, Quillian mfl. 2017, referert i Elgvin og Svalund 2020). Det er rimelig å anta at denne diskrimineringen gjør det enda vanskeligere for personer med innvandrerbakgrunn å få jobber som de er kvalifisert for. Det blir også vanskelig å finne ny jobb hvis de mister sin nåværende jobb, eller å avansere i den jobben de har (NOU 2020:16).

Arbeidsmarkedets utvikling etter pandemien

To år etter at pandemien traff oss er situasjonen på arbeidsmarkedet snudd helt om. Fra rekordhøy arbeidsledighet våren 2020, har vi nå den laveste arbeidsledigheten siden 2008, høy sysselsetting og stor mangel på arbeidskraft. (Arbeid og velferd 2-2022, NAV). Arbeidsledigheten har ikke vært lavere siden 2008, og andelen som er sysselsatt er på sitt høyeste siden 2009. Dette har også ført til at flere melder seg på arbeidsmarkedet, slik at yrkesdeltakelsen har økt raskt.

Vi ser imidlertid flere trekk som gjør at vi nå forventer at arbeidsledigheten etter hvert vil begynne å øke noe. Inflasjonen er svært høy både i Norge og andre land, noe som blant annet skyldes høye strømpriser, drivstoffpriser og økte matvarepriser. Krigen i Ukraina bidrar til å forsterke dette. Rentene er på vei opp både i Norge og andre land, noe som ytterligere øker kostnadsnivået for både husholdninger og virksomheter, og bidrar til å dempe konsum og investeringer. Det anslås derfor en svakere vekst i både norsk og internasjonal økonomi framover.

Hvordan påvirker dette bildet vår målgruppe og delprogrammets arbeid? Innvandrere er overrepresentert i midlertidige stillinger og konjunkturutsatte bransjer. Det gir større variasjon i sysselsetting og ledighet for innvandrere enn for majoritetsbefolkningen (NOU 2019: 7). En del innvandrergrupper synes å ha større problemer med å komme tilbake i arbeid når de blir arbeidsledige enn befolkningen for øvrig (Bratsberg m.fl. 2011).

Det innebærer større risiko for at konjunkturedganger kan gi sterkere langsiktige negative virkninger for arbeidsmarkedsdeltakelsen til innvandrere enn for befolkningen for øvrig.

Mye tyder på at mangel på kompetanse og kvalifikasjoner er den viktigste årsak til lavere sysselsetting blant innvandrere. Innvandrere som har kommet som flyktninger eller familieinnvandrere er sterkt overrepresentert i gruppen med grunnskole eller mindre. Sysselsettingen er også markert lavere i denne gruppen, enten skolegangen har vært i Norge eller utlandet. Utvalget om integrasjon og tillit (NOU 2017: 2) viser også at sysselsettingen er lavere for innvandrere enn majoritetsbefolkningen på alle utdanningsnivå, selv om forskjellen er betydelig mindre for de som har tatt utdanning i Norge. (NOU 2021:2).

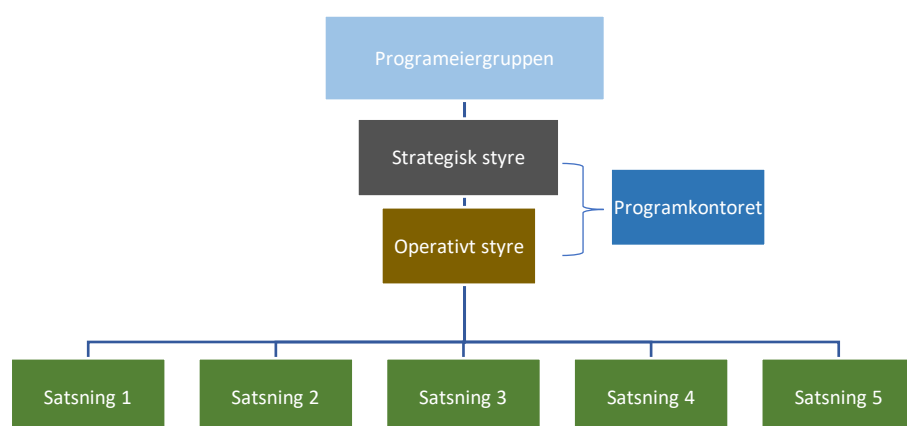
2 Organisering

Delprogram sysselsetting er organisert som et program. Programmet får sitt oppdrag gjennom programeiergruppen som er ansvarlig for de pågående områdeinnsatsene i Oslo (Byrådsavdelingen for byutvikling, 2019). Delprogrammets oppdrag er beskrevet under:

- Utvikle kunnskapsgrunnlag som utgangspunkt for videre planlegging.
- Utvikle, revidere og gjennomføre handlingsprogram for delprogrammet.
- Utarbeide resultatmål og indikatorer ut fra tiltakene i handlingsprogrammet.
- Etablere system for rapportering på og vurdering av tiltak som igangsettes.
- Utvikle strategi for kunnskapsutvikling og læring.

Dokumentere erfaringer og kunnskap med overføringsverdi til andre bydeler og kommuner.

For å gjennomføre oppdraget fra programeiergruppen på en hensiktsmessig måte er delprogrammet organisert på følgende måte:



2.1 Styrene

Det strategiske programstyret ledes av styreleder og har det overordnende ansvaret for arbeidet i delprogrammet. Foruten å løfte frem programmet og dets arbeid på et overordnet nivå, er styrets oppgave å legge de strategiske føringene for delprogrammet. Det strategiske styret vedtar årlige handlingsprogram med budsjett og godkjenner porteføljestatus og årsrapporter. Videre skal det strategiske styret til enhver tid sikre kontinuitet samt gi gode rammer for delprogrammet. Dette innebærer å løfte frem programmet i egen organisasjon og i andre relevante sammenhenger. Deltakelse på andre arenaer vurderes fortløpende. Det er partnerskapet i NAV og Utdanningssetaten som er ansvarlig for å implementere nye tjenester i linja og hente ut gevinster. Disse er sammen med direktorater representert i styret. For å sikre tilstrekkelig koordinering er også to av byrådsavdelingene representert.

Styreleder leder arbeidet i delprogrammets strategiske styre og er ansvarlig for gjennomføringen av programmet i henhold til plan. Videre har styreleder ansvar for å utarbeide og kommunisere visjonen, og å sikre at programbegrunnelsen til enhver tid er gyldig. En annen viktig oppgave er å engasjere viktige interessenter som har høy grad av innflytelse på resultatene i delprogrammet.

For å sikre at oppgaver i delprogrammet løses på riktig nivå er det også opprettet et operativt styre, underlagt det strategiske.

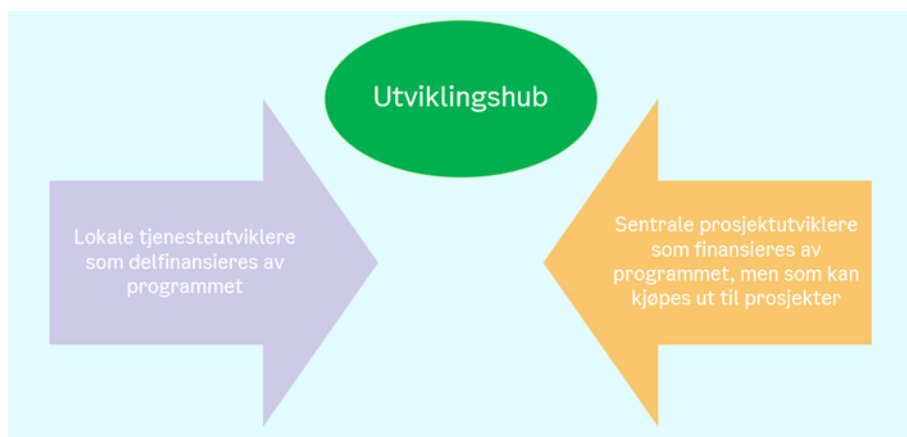
Det operative styret skal gjøre samlede faglige vurderinger av søknader og innstille hvilke prosjekter som skal få støtte. Operativt styre består av programleder, NAV-ledere og rektorer ute i de seks bydelene som er omfattet av områdeinnsatsen. Operativt styre er svært viktig inn i arbeidet med utkast til årlig handlingsprogram og i å utarbeide kartet fra nåsituasjon til fremtidig ønsket situasjon.

Programleder (PL) har det operative ansvaret for gjennomføringen av programmet og fungerer som daglig leder. Det er programleder som har ansvar for å designe (sammen med operativt styre), planlegge og overvåke programmet. PL leder arbeidet med programmets strategi og kompetanseutvikling, læring og ledelse. Videre er PL ansvarlig for programmets informasjons- og formidlingsstrategi og operativt ansvarlig for forstudier initiert av programstyret. Programleder er ansvarlig for å koordinere prosjektene og dets avhengigheter. PL leder delprogrammets programkontor.

Medlemmer i strategisk styre	
NAV Oslo (styreleder)	Direktør Thone Nordlund
Stovner bydel	Bydelsdirektør Alv Humborstad Sørland
Grorud Bydel	Bydelsdirektør Ayub Tughra
Bjerke bydel	Bydelsdirektør Bovild Tjønn
Alna Bydel	Bydelsdirektør Marius Trana
Søndre Nordstrand bydel	Bydelsdirektør Monica Nordmoen
Gamle Oslo bydel	Bydelsdirektør Tore Olsen Pran
IMDi	Avdelingsdirektør Benedicte Hollen
Arbeids- og velferdsdirektoratet	Seksjonsleder Tormod Moland
Oslo Voksenopplæring	Leder Petter Yttereng
Kompetanse Norge	Divisjonsdirektør Asbjørn Støverud
Byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester	Seksjonssjef Knut-Egil Asprusten
Kommunaldepartementet (Observatør)	Utredningsleder Line Opjordsmoen
Byrådsavdeling for byutvikling (Observatør)	Spesialrådgiver Kjersti Grut

2.2 Operativ utvikling

Tjenesteutvikling er bærebjelken i arbeidet vårt, både ute i hver enkelt enhet, men også på tvers av partnerskapet. Delprogrammet skal legge til rette for at dette skjer ute i hver enhet og på tvers. På denne måten skal vi være den viktigste leverandøren av nyskapende tjenester innen sysselsettingsfeltet.



2.2.1 Tjenesteutviklere og prosjektutviklere:

Alle de seks NAV-kontorene og de fire voksenopplæringssettene har mulighet til å søke om delfinansiering av en tjenesteutvikler i inntil 50% av en stilling. Det oppfordres sterkt til at hver enhet som deltar i programmet har en tjenesteutvikler i en 100% stilling. Tjenesteutvikleren skal samhandle nært med leder i egen organisasjon og programkontoret. Tjenesteutvikler skal ha en aktiv rolle som bindeledd mellom prosjektledere i egen organisasjon, ledelsen og programkontoret. Tjenesteutviklerne har en viktig rolle i å bidra til utvikling av delprogrammets portefølje på tvers av organisasjonene, sammen med programkontoret. Det er forventet at tjenesteutvikler skal bidra til, og arbeide med følgende;

- Kunnskap og innsikt på områder som omfattes av delprogrammet
- Bidra aktivt inn i innsikts- og utviklingsarbeid koordinert av programkontoret
- Idesøk og prosjektutvikling i samarbeid med egen organisasjon og på tvers av partnerskapet på områder som omfattes av delprogrammet.
- Tjenesteutvikler vil ha i oppgave å spisse problemstillinger og skrive søknader for behov- og innsiktsfaser, samt konseptfasesøknader der det ikke allerede er innhentet en prosjektleder.
- Bistå leder med koordinering av egne prosjekter i delprogrammets portefølje (og egen organisasjon som berører samme fagfelt) og bidra til lederforankring. Lederforankring er spesielt viktig i forhold til implementering av prosjekter.
- Være støttespiller til prosjektledere gjennom alle faser
- Støtte- og evalueringsrolle i avslutning- og implementeringsfase.
- Koordinere arbeidet i delprogram sysselsetting med tangerende prosjekter i delprogram oppvekst og delprogram nærmiljø i egen organisasjon
- Kompetanseutvikling på innovasjons- og utviklingsarbeid, gevinstarbeid og prosjektstyring i egen organisasjonen
- Formidling av resultater fra egne prosjekter og fra delprogram sysselsetting sin portefølje

Områdesatsingene i Oslo Delprogram sysselsetting

Som et supplement til tjenesteutviklerne er det ansatt prosjektutviklere ved programkontoret. Disse fungerer som støttespillere i nettverket av tjenesteutviklere og prosjektledere. I tillegg skal de bidra til å ha det overordnende blikket på den samlede porteføljen, og se synergier og dele erfaringer på tvers av de ulike prosjektene. I 2023 vil prosjektutvikleren ha hovedansvar for de ulike satsningsområdene og sammen med resten av programkontoret bistå operativt styre inn i arbeidet med å styre og prioritere de ulike prosjektene.

Prosjektutviklerne skal:

- Rådggi tjenesteutviklere og prosjektledere i ulike faser av et prosjekt med særlig vekt på tidlig fase i prosjektet og avslutnings- og implementeringsfasen
- Bistå enheten ute ved behov
- Delta og bidra inn i tjenesteutviklerteamet (delta på jevnlige møter og bidra med sin kompetanse)
- Bidra til kompetanseheving i tjenesteutviklerteamet og hos prosjektlederne innen innovasjonsmetodikk og prosjektstyring
- Bidra inn i større initiativ på tvers i samarbeid med tjenesteutviklerne og prosjektledere
- Fasilitere (og initiere) innsiktsseminar rundt ulike temaer for aktører i delprogrammet og andre interessenter

3 Mål, målgruppe og gevinster

Områdesatsingene i Oslo har én overordnet målstruktur. Den består av ett hovedmål for hele satsingen og ett mål for hvert av de tre delprogrammene. Videre er vi som delprogram ansvarlig for å utvikle egne delmål.

3.1 Overordnet målsetting delprogram sysselsetting

Det er mange aktører som investerer i arbeidet med kvalifisering og sysselsetting av innvandrere i de utvalgte bydelene. Arbeidet i delprogrammet handler om hva vi kan få til sammen og på tvers av sektorer. Delprogrammet har utviklet et sett av sluttgevinster og mellomliggende gevinster. Gevinstene eller målene våre er forankret hos partnerne, og henger godt sammen med strategiske dokumenter som Oslo kommune sitt budsjett for 2023, Mål- og disponeringsbrev for arbeids- og velferdsetaten for 2023, stortingsmeldinger og nasjonale strategier. Dette inkluderer også pågående arbeid innenfor hver sektor som arbeider med beslektede problemstillinger.

For å kunne bidra til at flere skal komme ut i jobb og få en varig tilknytning til arbeidslivet, må delprogrammet ha fokus på å bygge kraftfulle og bærekraftige modeller og løsninger slik at vi som partnerskap kan levere enda bedre tjenester.

3.2 Målgruppe

En stor andel av de som ikke er sysselsatt eller som er på tiltak i de utvalgte bydelene er personer med innvandrerbakgrunn. Det er stor variasjon innenfor hver bydel, og noen delbydeler peker seg ut. Hovedutfordringen for den delen av befolkningen delprogrammet retter seg mot, er misforhold mellom deres kvalifikasjoner, norskferdigheter og arbeidslivets krav. Under følger delprogrammets målgruppe.

Innvandrere som står utenfor arbeidslivet, og har et misforhold mellom kvalifikasjoner, norskferdigheter eller livshendelser og arbeidslivets krav.

3.3 Hvilke gevinster skal vi få

Målet til delprogrammet er: *Bedre levekår for innvandrere bosatt i de utvalgte bydelene, gjennom økt deltakelse i arbeidslivet (varig, ordinært arbeid).*

Delprogrammet har etablert et felles gevinstbilde som redegjør for hva som må til for å sikre at delprogrammet når målet. For hver gevinst vi klarer å realisere, desto nærmere målet er vi. Gevinster defineres som et resultat som gir positiv effekt for minst én interessent (DIFI, 2019). Eksempelvis en tjeneste leveres med økt kvalitet, eller en arbeidsprosess gjennomføres med redusert tidsbruk.

Det er dette som legger grunnlaget for aktiviteter og innsats de neste årene. Gevinstbildet til delprogrammet er utviklet ved bruk av et såkalt gevinstkart.

3.3.1 Gevinstbeskrivelser

Nedenfor følger en beskrivelse av både sluttgevinster og mellomliggende gevinster slik de fremkommer i gevinstkartet. Partnerskapet i NAV og leder av Voksenopplæringen er ansvarlig for å implementere nye tjenester i linja og hente ut gevinster.

Sluttgevinster (SG)

SG1: Mer effektiv og hensiktsmessig ressursbruk på tvers av virksomhetene for å levere tjenester til målgruppen

NAV og Voksenopplæringen har mange felles deltakere, og de to aktørene tilbyr i dag mange ulike tjenester til samme målgruppe/deltakere på samme tid. Ved å koordinere og samkjøre tjenestene til målgruppen i større grad – med et mer helhetlig og brukerorientert perspektiv – vil ressursbruken på tvers av virksomhetene bli mer effektiv og hensiktsmessig. Dobbeltarbeid vil reduseres og innsatsen vil i større grad gjøres koordinert i samarbeid mellom NAV og Voksenopplæringen.

SG 2: Flere deltakere som det rettes en innsats mot kommer raskere ut i varig, ordinært arbeid

Det tilbys i dag en rekke tjenester til målgruppen, men det er usikkert om eksisterende tjenester ivaretar deltakernes utgangspunkt og behov tilstrekkelig. NAV og Voksenopplæringen må i større grad tilby tjenester til deltakerne som er riktig med hensyn til deltakers utgangspunkt og behov, og som med høyere sannsynlighet fører til varig tilknytning til arbeidslivet. Bistanden som NAV og VO gir skal tidligere vektlegge utgangspunktet for den enkelte deltaker, og tidlig identifisere hva som kreves for å komme ut i varig, ordinært arbeid. Dette vil ivaretas gjennom samordnet kartlegging og veiledning på tvers av NAV og Voksenopplæringen.

SG 3: Høyere og mer relevant kompetanse blant deltakerne i målgruppen

NAV og Voksenopplæringen skal legge til rette for at flere i målgruppen får høyere og mer relevant kompetanse gjennom tiltak/kvalifisering. Det skal gjøres med utgangspunkt i deltakernes ressurser og markedets behov. Deltakerne skal gjøres i stand til å delta i arbeidslivet både nå og i fremtiden, hvilket innebærer at tiltak/kvalifisering må være bærekraftig og planlegges med et langsiktig perspektiv.

Mellomliggende gevinster (MG)

MG1: Økt grad av samarbeid på tvers av virksomhetene

NAV og Voksenopplæringen tilbyr tjenester som retter seg mot den samme målgruppen. Tjenestene har et felles overordnet formål, som er å få flere innvandrere ut i jobb og bidra til at de får varig tilknytning til arbeidslivet. Brukerorienterte tjenester forutsetter at virksomhetene i fellesskap tilbyr komplementerende tjenester til deltakerne. Dette krever samarbeid på tvers av NAV og Voksenopplæringen.

MG2: Bedre beslutningsgrunnlag for fremtidig utvikling

NAV og VO har gjennom kunnskap, forskning og stordata et godt beslutningsgrunnlag for å kunne utvikle tjenestene til det beste for bruker. Dette innebærer økt systematisering av kunnskap, forskning som hele tiden berører de mest relevante utfordringene og sammenstilling og analyse av data på tvers av virksomhetsnivå.

MG3: Mer effektiv tidsbruk per deltaker i målgruppen

NAV og voksenopplæringen skal ha en effektiv tidsbruk per deltaker slik at ressursene internt i hver virksomhet og på tvers av virksomheter brukes mest mulig effektivt.

MG4: Flere nye modeller og måter å jobbe på med dokumentert god effekt er implementert

Når virksomhetene i delprogrammet har utviklet og prøvd ut nye modeller og nye måter å jobbe på, som viser seg å tilføre verdi og bedre situasjonen for enten deltakerne eller tjenesteyterne (ansatte i virksomhetene), må det legges til rette for at de positive endringene blir varige. Det stiller krav til implementering av nye modeller eller nye måter å jobbe på i linjeorganisasjonene.

MG5: Flere i målgruppen inkluderes i det norske samfunnet

For å få varig tilknytning til arbeidslivet er inkludering i det norske samfunnet helt sentralt og en viktig forutsetning. Mange deltakere i målgruppen opplever at det er vanskelig å få innpass på sentrale arenaer i samfunnet. Inkludering av deltakerne på disse arenaene øker sjansen for varig tilknytning til arbeidslivet.

MG6: Økt kvalitet på kartlegging, veiledning og oppfølging

Å gjøre grundigere kartlegginger av ressurser og behov hos jobbsøkerne, er avgjørende for å tilby rett virkemiddel til rett person. Kartlegging er også svært viktig på aggregert nivå for at tjenestene skal levere effektive kvalifiserings- og sysselsettingstiltak. Kvalitativt gode data om brukernes kompetanse og arbeidslivets krav er viktig for gode analyser på individ- og systemnivå. En sentral forutsetning er at tjenestene får en bedre og mer forent forståelse av hva kartlegging, karriereveiledning og kompetanse betyr. Veiledning og oppfølging av felles deltakere må være helhetlig koordinert og samkjørt.

4.0 Risikoanalyse

Det ble ved utgangen av 2020 gjennomført en risikoanalyse i operativt og strategisk styre. Det er ikke gjort noen risikoanalyse siden, men mange tiltakene er fulgt opp. Delprogrammet vil gjøre en ny risikoanalyse tidlig i 2023 - slik at vi kan se om vi har tatt de riktige grepene – evt. om det er andre grep som bør tas. Ved utgangen av 2020 ble styrene bedt om å score på 14 ulike risikoer på en skala fra 1-5. Risikoene som har scoret under 3.0 på sannsynlighet og/eller konsekvens er satt til grønt og vi har valgt å ikke tiltaksfeste disse direkte. Risikoer som er scoret over 3 på sannsynlighet eller konsekvens er markert med oransje og risikoer som er scoret over 3,5 på sannsynlighet eller konsekvens er markert rød. Alle risikoer som er markert med rød eller oransje på både sannsynlighet og konsekvens tiltaksfestes. Tiltaksfesting er gjort i samarbeid med operativt styre. Vi vil ha en ny analyse tidlig i 2023 – da må vi også revurdere tiltak.

Risikoer	Sannsynlighet	Konsekvens
R1: Manglende fokus på gevinster i prosjektet og i programmet	2,73	3,75
R2: Linjeorganisasjonene har lav kompetanse på utviklingsarbeid/ prosjektarbeid.	2,89	3,89
R3: Manglende implementering og oppskalering av vellykkede prosjekter.	3,24	4,06
R4: Prosjektene i Delprogram sysselsetting blir ikke forankret i linjeorganisasjonene.	3,26	3,71
R5: For mange små prosjekter som retter seg mot en avgrenset målgruppe ved et enkelt NAV-kontor eller en voksenopplæringsskole	2,90	2,99
R6: Det er lav modenhet rundt det å være en del av et program, både på prosjektnivå, operativt- og strategisk nivå	2,94	3,40
R7: Prosjekter i Delprogram sysselsetting har lav innovasjonshøyde	2,63	2,98
R8: Dårlig kommunikasjon mellom ulike nivåer i Delprogram sysselsetting (tjenesteutviklere, operativt- og strategisk styre, og programeiergruppen/ BYU	2,86	3,71
R9: Delprogram sysselsetting kommuniserer ikke godt nok med eksterne interessenter	2,90	3,20
R10: Prosjekteier har ikke tilstrekkelig styring og/ eller eierskap til prosjektene sine	2,67	3,89
R11: Strategisk styre tar ikke tilstrekkelig eierskap til porteføljen i Delprogram sysselsetting	2,91	3,76
R12: Programkontoret koordinerer ikke prosjektene i porteføljen tilstrekkelig	2,35	3,44
R13: Det er lite samarbeid mellom de ulike delprogrammene i områdeinnsatsen	3,60	3,22
R14: Brukerne blir ikke involvert når vi utvikler prosjekter i Delprogram sysselsetting	3,33	3,60

4.1 Tiltak

R2: Linjeorganisasjonene har lav kompetanse på utviklingsarbeid/prosjektarbeid.	1) Programkontoret har prosjektutviklere som kan leies ut til prosjektene 2) Etablere en kompetanseplan for løpende tilbud om opplæring (kurs, intern kompetansedeling, tjenesteutviklersamlinger, prosjektledersamlinger m.m.) 3) Videreutvikle og opprettholde etablerte arenaer på tvers 4) Tilbud om prosjektutviklere og øvrige kompetansetiltak må være tydelig kommunisert
R3: Manglende implementering og oppskalering av vellykkede prosjekter.	1) Prosjekter må ha en skisse og forankre tanker om implementeringsstrategi tidlig i utviklingsfasen (Håndbok for implementering og oppskalering) 2) Forankring i linjeorganisasjonen - involvere relevante interessenter og produkteiere 3) Etablere felles forståelse og begrepsapparat på ledernivå om oppskalering, videreutvikling og implementering (kompetanseløft)
R4: Prosjektene i Delprogram sysselsetting blir ikke forankret i linjeorganisasjonene.	1) Delprogrammet har en økt tilstedeværelse i organisasjonene (deltar i kontormøter, avdelingsmøter ute hos de ulike aktørene o.l.) 2) Årlig gjennomgang av porteføljen (for en utvidet målgruppe, øvrige samarbeidspartnere) 3) Styremedlemmene i delprogrammet må systematisk sette på agendaen, fremsnakke og formidle arbeidet i delprogrammet
R8: Dårlig kommunikasjon mellom ulike nivåer i Delprogram sysselsetting (tjenesteutviklere, operativt- og strategisk styre, og programeiergruppen/ BYU)	1) Årlig porteføljegjennomgang: tilsvarende Gimle-seansen i 2020 2) Felles samlinger mellom operativt og strategisk styre 3) Felles samlinger for prosjekteiere- og ledere, samt tjenesteutviklere 4) Parter (styrene, tjenesteutviklere, prosjekteiere- og ledere) i delprogrammet må systematisk sette på agendaen, fremsnakke og formidle arbeidet i delprogrammet 5) Kommunikasjonsaktiviteter fra programkontoret
R10: Prosjekteier har ikke tilstrekkelig styring og/ eller eierskap til prosjektene sine	1) Prosjekteiere er tilstrekkelig påkoblet 2) Avtalefeste ansvar og kommunikasjon mellom prosjekteier og prosjektleder (prosjektdokumentasjonen + avtale om samarbeid)
R11: Strategisk styre tar ikke tilstrekkelig eierskap til porteføljen i Delprogram sysselsetting	1) Årlig porteføljegjennomgang: tilsvarende Gimle-seansen i 2020 2) Felles samlinger mellom operativt og strategisk styre 3) Kommunikasjonsaktiviteter fra programkontoret
R13: Det er lite samarbeid mellom de ulike delprogrammene i områdeinnsatsen	1) Årlig fellessamling for de tre delprogrammene 2) Ukentlig møte mellom programlederne 3) Samling med prosjektutviklere og programkontorene på tvers av de tre delprogrammene
R14: Brukerne blir ikke involvert når vi utvikler prosjekter i Delprogram sysselsetting	1) Øke delprogrammets kompetanse på personvernkonsekvensvurdering og retningslinjer for personvern 2) Utvikle veileder for brukerinvolvering (iht. PVK, GDPR ++) 3) Brukerinvolvering skal inn som forutsetning i vurdering av prosjektsøknader

5 Strategier og satsninger 2023

5.1 Programaktivitet 2023

Delprogrammet skal i samarbeid med partnerne bidra til utvikling av tjenestene våre. Dette skal gjøres gjennom å utvikle og teste innovative løsninger gjennom en profesjonalisert prosjektportefølje.

Delprogrammet skal i dette arbeidet tilby en kombinasjon av økonomiske og faglige virkemidler til gjennomføring av utviklingsprosjekter.

For å legge til rette for å drive med utviklingsarbeid i linja skal delprogram sysselsetting også være en arena for kompetanseutvikling innenfor innovasjon, prosjektutvikling og endringsledelse.

Å jobbe med utgangspunkt i kunnskap og innsikt er viktig premiss i delprogram sysselsetting. Dette innebærer blant annet:

- Jobbe systematisk med innsiktsfasen i alle nye initiativ
- Høste erfaringer gjennom delprogrammets tidligere og nåværende portefølje
- Innhente kunnskap rundt temaer som er av spesiell interesse for delprogrammet som er for komplekst til å utforske i et enkelt prosjekt og/eller har betydning for store deler av porteføljen (se punkt 5.1.1)
- Holde oss oppdatert på hva som skjer på feltet nasjonalt og internasjonalt
- Samarbeide med kunnskapsmiljøer hos våre partnere og andre relevante aktører (se punkt 5.1.2).
- Brukerorientering og GDPR (se punkt 5.1.3)
- Måling av resultater (se punkt 5.1.4)

5.1.1 Kunnskap rundt temaer av spesiell interesse for delprogrammet

Bærekraft

Å jobbe systematisk med å operasjonalisere FN's bærekraftsmål inn i delprogrammets arbeid, er noe vi ønsker å se nærmere på i 2023. I samarbeid med fylkesadministrasjonen i NAV Oslo skal vi utvikle en strategi for kompetanseutvikling rundt bærekrafts mål, og utforske hvordan man kan integrere bærekrafts målene i delprogrammets portefølje.

Ny Syntese

I dag krever komplekse samfunnsutfordringer et bredere perspektiv som leder til bærekraftige og helhetlige løsninger. Kompleksiteten i utfordringene gjør at vi må inkludere og involvere samfunnets og borgernes ressurser, slik at vi skaper bærekraftige og robuste løsninger for enkeltpersoner, organisasjoner og samfunn. Dette omtales som ny syntese. For å kunne å levere velferd og håndtere fremtidens utfordringer, er det nødvendig å beherske flere dimensjoner, både levere lovpålagte tjenester, utvikle prosesser og samarbeid, skape velferd sammen med andre utenfor offentlig sektor samt jobbe for en robust offentlig sektor og robuste innbyggere. Ny syntese er en måte å tenke på som er relevant for prosjektene i delprogrammets portefølje, og dette er noe vi vil se nærmere på i året som kommer.

5.1.2 Samarbeide med kunnskapsmiljøer hos våre partnere og andre relevante aktører

Vi samarbeider allerede med kunnskapsmiljøer i IMDi, AV.dir og HK.dir. Dette ønsker vi å systematisere gjennom møtepunkter i løpet av året. I tillegg er vi i dialog med Oslo Met ved Kompetansesenter for arbeidsinkludering (KAI), om opprettelse av et fagforum. Målet for et slikt fagforum vil være å legge til rette for ny kunnskap og samarbeid gjennom møte mellom praksisfeltet og forskningsfeltet. Det er allerede planlagt en første samling med satsningsområde jobbskaping og inntektssikring i januar/februar 2023.

Programkontoret er også i dialog med Frischsenteret om et mulig samarbeid som kan bidra til at prosjektene i delprogrammet får opparbeidet kompetanse for måling av effekt. Det kan også bli et mer forpliktende samarbeid om følgeforskning på spesifikke prosjekt.

5.1.3 Brukerorientering og GDPR

At bruker skal stå i sentrum for det utviklingsarbeidet som gjøres i NAV og Voksenopplæringen, er tydelig kommunisert fra både statlig og kommunalt hold. For å kunne utvikle tjenestene med utgangspunkt i faktiske brukerbehov er vi som utviklingsarena nødt til å komme i kontakt med representanter for de målgruppene vi skal skape nye og bedre tjenester for.

Det å ivareta personvern er viktig for alle som jobber med kartlegging- og innsiktsarbeid. I kraft av å være NAV, må vi være ekstra varsomme. Dette fordi relasjonen mellom oss og våre brukere er preget av et asymmetrisk maktforhold. Som brukere av NAV er vi alle i mer eller mindre sårbare situasjoner, og mange av våre målgrupper befinner seg i spesielt utfordrende livssituasjoner. Det samme vil også gjelde for deltakere i voksenopplæringen. Vi vil fortsette arbeidet med å finne gode løsninger for brukerinnvolvering.

5.1.4 Måling av resultater

Vi vil fortsette arbeidet med at nye prosjekter gjennomfører «nullpunktsanalyser-/målinger» ved prosjektstart. Videre vil vi vektlegge at prosjektene har formulert gode gevinster og indikatorer som lar seg måle underveis i prosjektet. Vår erfaring er at det ofte er hensiktsmessig med kvalitative undersøkelser rettet mot ansatte og brukere, og at generelle statistiske målinger er enklest å få til der det alt foreligger et kvalitetsmålingssystem knyttet opp mot et fagsystem. Delprogrammets prosjektutviklere vil støtte nye prosjekter i utviklingen av gevinster og indikatormålinger, og bistår enhetenes prosjektledere og tjenesteutviklere med å etablere dette i de prosjektene som allerede er igangsatt.

5.2 Arenaer på tvers/arenaer for deling

Et av målene i delprogrammet er samarbeid på tvers av ulike sektorer, både ved konkrete prosjekter, men også gjennom deling av kunnskap og erfaring. I 2023 vil vi fortsette å legge til rette for nettverk, gjennomføre ulike samlinger og innsiktseminarer. Følgende aktiviteter skal gjennomføres i 2023:

- Nettverk for tjenesteutviklerne
- Prosjektledersamlinger vil i hovedsak skje gjennom de ulike satsningene
- Presentasjon av porteføljen vil i hovedsak skje gjennom hver enkelt satsning
- Innsiktsseminarer (halvdagssamlinger om et spesifikt tema)
- Felles samlinger på tvers av nivåer

I tillegg til arenaer på tvers vil vi se på om det er et behov for flere fagseminar for tjenesteutviklere og prosjektledere.

5.3 Kommunikasjon

I 2022 har vi hatt en dreining i kommunikasjonsarbeidet mot et mer eksternt fokus. Det er noe vi kommer til å jobbe mer med i 2023. Det er en naturlig følge av at flere av prosjektene er i ferd med å avsluttes og skal inn i en implementerings- og oppskaleringsfase, og er dermed av større interesse for et bredere publikum, både nasjonalt og lokalt. I tillegg vil det være viktig å ha fortsatt fokus på internkommunikasjon. Vi skal gå bredt ut og involvere berørte parter ute på NAV-kontorene, i de ulike bydelene og på VO-sentrene. Vi mener det kan bidra til en bedre forankring i linja og dermed forenkle prosessene rundt implementering og oppskalering av prosjektene når det er aktuelt.

Eksempel på tiltak kan være:

- Synliggjøre prosjekter, resultater og samarbeid på interne kommunikasjonskanaler som eksempelvis navet (NAV-ansattes intranett) og på den interne plattformen til ansatte i Oslo kommune og VO. I tillegg vil eksterne kommunikasjonskanaler, som NAV og Oslo kommunes offisielle SoMe-plattformer benyttes der det er relevant
- Synliggjøre prosjekter i lokal og nasjonal presse der vi ser at resultater kan ha en større allmenn interesse
- Synliggjøre prosjektene gjennom en porteføljegjennomgang eller liknende arrangement med inviterte for å gi innsyn i alt arbeidet som gjøres
- Bruke Områdesatsingens sider mer aktivt for å presentere nyheter, legge ut kalender med arrangementer etc. slik at relevant informasjon enklere kan deles eksternt
- Lage en digital prosjektportefølje for å beskrive prosjektene på en enkel måte, som også synliggjør historikk, sammenhenger mellom prosjektene, læringspunkter og hvilke utfordringer prosjektene svarer ut
- Presentere delprogrammet for relevante byrådsavdelinger, forskningsmiljøer og departement
- Spre vår forklarende animasjonsfilm der det er anledning til det
- Skrive kronikker for å synliggjøre tverretattlig samarbeid og resultater det gir

Det er fremdeles et behov for å skape en større forståelse av arbeidet i delprogrammet og hva det bidrar til for politikere og andre beslutningstagere. Innovasjonsaspektet ved delprogrammet må synliggjøres, det samme gjelder behovet for utvikling av tjenestene våre gjennom prosjekter og innsiktsarbeid, slik at tjenestene forbedres til fordel for brukerne i de utsatte områdene i byen vår.

5.4 Studietur

I 2022 gjennomførte vi en studietur til Malmø og København for operativt og strategisk styre. Her fikk vi kunnskap om og ble inspirert av blant annet «Ny syntese», Digital transformasjon, Demokratigarasjen, CTC- metoden (Communités that care), Yalla Trappan og Hela Malmø. Flere av disse temaene har gitt

inspirasjon og er tematikk som det skal arbeides videre med i Delprogrammet. Etter ønske fra operativt styre ser vi på muligheten for å arrangere en studietur i 2023 også.

6.0 Porteføljebeskrivelse

6.1 Satsninger 2023

Fra 2023 vil vi organisere delprogrammets portefølje i satsninger. Dette har mange fordeler. Prosjektene kan i større grad hente ut synergier på tvers, vi kan benytte kompetanse på tvers av satsningen, slå sammen prosjekter der det er hensiktsmessige og samtidig ha et nedslagsfelt som ikke er for stort. En samling av prosjekter vil også gjøre det enklere å samle erfaringer og gi råd om veien videre til strategisk styre og eventuelt andre som kan bidra til å fjerne barrierer, åpne dører underveis og når prosjektet eventuelt skal oppskaleres og implementeres.

I tillegg til fire tematiske satsninger foreslår vi også at det skal være en satsning som tar for seg helt nye initiativ som ikke kan plasseres rett inn i en av de fire satsningene, under forutsetning av at det er innovativt og noe vi mener er viktig for programmets målsetninger.

Det er foretatt interessentanalyser innenfor hver satsning for å kartlegge hvor det vil være aktuelt å involvere andre relevante aktører i tillegg til representanter fra de to styrene delprogrammet forholder seg til. Dette vil være en viktig del av forankringsarbeidet mot linja, slik at vi sikrer at leveransene i porteføljen faktisk blir implementert og at gevinstene hentes ut der det er hensiktsmessig.

Satsningene er delt inn på følgende måte:

- Satsning 1: «Utvikle og forbedre tjenestene våre»
- Satsning 2: «NAVO – utvikling av tjenestene på tvers av NAV og VO
- Satsning 3: «Jobbskaping og inntektssikring for de som står langt unna arbeidslivet»
- Satsning 4: Unge under 30
- Satsning 5: Nye initiativ

Hver enkelt satsning må sammen med relevante aktører, med utgangspunkt i utfordringsbilde og de erfaringer via har opparbeidet oss, – tegne kartet og sette rammene for veien videre.

Øremerkede midler til hver enkelt satsning:

Det settes av egne midler til hver enkelt satsning innenfor kompetanseheving, læring og ledelse. Disse midlene skal benyttes til interne workshops, et større kunnskapsseminar hvor alle relevante aktører på feltet skal inviteres (100-150 deltakere), samt midler til en studietur.

6.1.1 NAVO - utvikling av tjenestene på tvers av NAV og VO

Bakgrunn og utfordringsbilde

Voksenopplæringen og NAV har mange felles deltakere, og de to aktørene tilbyr i dag mange ulike tjenester til samme målgruppe/deltakere på samme tid. Det er enighet rundt at innsatsen i større grad må gjøres koordinert og i samarbeid mellom NAV og Voksenopplæringen, med et mer helhetlig og brukerorientert perspektiv. Det er også et behov for å koordinere og samkjøre tjenestene til målgruppen i større grad slik at ressursbruken på tvers av virksomhetene bli mer effektiv.

Det tilbys i dag en rekke tjenester til målgruppen, men det er usikkert om eksisterende tjenester ivaretar deltakernes utgangspunkt og behov tilstrekkelig. NAV og Voksenopplæringen må i større grad tilby tjenester til deltakerne som er riktig med hensyn til deltakers utgangspunkt og behov, og som med høyere sannsynlighet fører til varig tilknytning til arbeidslivet.

Innbyggere som mottar tjenester fra NAV og VO skal kunne få sømløse tjenester gjennom god informasjonsflyt og brukerløp som henger sammen. Virkemiddelene må tilpasses brukergruppen på tvers av NAV og VO sin virkemiddelkasse for de som har behov for det

Erfaringer så langt – hovedtrekk

Samarbeid mellom voksenopplæringen og Nav rundt felles brukere har hele tiden stått på delprogrammets agenda. Vi har gjennom de siste årene også opparbeidet oss kunnskap og erfaringer som vi må ta med oss inn i det videre arbeidet.

Det er ikke tvil om at de tverrfaglige samarbeidene vi har gjort gjennom ulike prosjekter har gitt oss økt kunnskap om hverandres tjenester og at vi, særlig innenfor kvalifisering, har funnet noen gode løsninger. Vi har utfordret handlingsrommet i regelverk og funnet innovative løsninger i tett samarbeid med blant annet arbeidsgivere. Et eksempel er prosjektet Samarbeidsmodell Oslo – fagopplæring for voksne. Denne modellen har gitt oss en større forståelse av muligheter for samarbeid på tvers. Prosjektet har også gitt synergier i linja med samarbeid rundt flere ulike løp, inkludert samarbeid om norskopplæring. Vi erfarer samtidig at det er krevende å få til mer langsiktige løsninger da man jobber med utgangspunkt i årlige budsjetter. Vi må se om det finnes andre modeller eller strukturer for finansiering som kan bidra til mer langsiktige løsninger (jamfør introduksjonsprogrammet, jobbsjansen, KVP, IPS o.l.) Det kan også se ut som det er vanskelig å rekruttere fra NAV, da blant annet disse løsningene baserer seg på opptak 1-2 ganger i året. Videre arbeid med disse modellene må henge sammen med endringer som fullføringsreformen og modulbasert opplæringsstruktur.

Helt siden starten av programmet har det vært en ambisjon om at bruker/deltaker ikke skal trenge å kartlegges flere steder om de samme tingene, samt at NAV og VO er samkjørte i forhold til veiledning og oppfølging og hvilke kvalifiseringsløp som skal tilbys. I disse prosjektene har det vært tydelig at dette er krevende å få til når man ikke har mulighet til å dele opplysninger på tvers, ikke har felles plan også videre. Her ligger mest sannsynlig løsningen i å dele data på tvers og gi bruker mulighet til å ha en innsynsflate/dialogløsning. I tillegg kan mer overordnende programmer (finansieringsløsninger) muligens bidra til dette (som introduksjonsprogrammet o.l.). Her kan delprogrammet både bidra med å løfte barrierer, men også utvikle og teste løsninger.

Flere av prosjektene i delprogrammet har sett på hvordan vi i større grad kan kartlegge og dokumentere den uformelle kompetansen som brukerne innehar. Selv om det finnes ulike varianter av kartlegging i dag, finnes det ingen helhetlig tilnærming til å dokumentere uformell kompetanse. Her vil erfaringer fra prosjektene som jobber med kvalifisering mot målgruppen gi oss noen erfaringer og kunnskap som vi kan bygge videre på. Dette bør skje i tett samarbeid med servicesenteret

Delprogrammet bør ha fokus på grenseoppganger mellom NAV og VO – gjennom ulike samarbeid jamfør utfordringsbilde. Her må vi også se på løsninger for de som står langt unna arbeidslivet og som har lite formell utdanning, både på strukturelle utfordringer, men også i sammenheng med prosjektene som ligger i Jobbskaping og inntektssikring.

Porteføljen slik den ser ut i dag

Samarbeid rundt kvalifiseringsløp

Samarbeidsmodell Oslo- fagopplæring for voksne

Prosjektet ser på tilrettelagt fag- og yrkesopplæring, der språkopplæring og arbeidstrening kombineres med ordinær opplæring. Samarbeidet mellom NAV og VO om et vekselsløp med norskstøtte for fagbrev har 3 løp i prosjektet. I høst startet det 4 opplæringsløpet med denne modellen i linja uten finansiering av prosjektet. Det er fremdeles erfaringer som må høstes og prosjektet er planlagt avsluttet i 2023. Prosjektet ønsker også å se på hvordan man kan utvikle andre «fagopplæringsløp med støtte». Prosjektet er et samarbeid mellom NAV Oslo og Oslo voksenopplæring. Prosjekteier er NAV Tiltak

Hurtigspor 1.0 og 2.0

Prosjektet Hurtigspor 1.0 er nå avsluttet og man ser nå på løsninger for hvordan modellen kan benyttes i linja. Hurtigspor 2.0 er et resultat av det arbeidet som er blitt gjort i Hurtigspor 1.0. Hurtigspor 2.0 vil videreutvikle en helhetlig kvalifiseringsmodell hvor Oslo Voksenopplæring, NAV og arbeidsgivere finner nye og bærekraftige samarbeidsformer som skal gi flere innvandrere i Oslo formelle kvalifikasjoner og varig tilknytning til arbeidslivet. Prosjektet er i en gjennomføringsfase hvor man skal teste modellen i samarbeid med ulike arbeidsgivere. Prosjektet er i samarbeid mellom NAV Oslo og Oslo voksenopplæring. Prosjekteier er NAV Tiltak.

Klart jeg kan

Prosjektet har utviklet et karriereveiledningskurs, der deltakerne gjennom 12 moduler får mulighet til å reflektere over egen kompetanse og hvor de ønsker seg i fremtiden. Prosjektet har testet ulike varianter av karriereveiledningskurset, i fysiske grupper, hybrid løsning med klasserom og teams samt en heldigital løsning via Ipad/mobil. Etter flere brukertester er det den heldigital løsningen prosjektet ønsker å jobbe videre med og det jobbes nå ut en prototype. Klart jeg kan er under avslutning innenfor delfprogrammets ramme og det jobbes nå i Utdanningsetaten om hvordan dette kan bli en del av Livsmestringsdelen i det «nye» introduksjonsprogrammet. Løsningen kan potensielt også benyttes av andre målgrupper i voksenopplæringen, men også som et verktøy for brukerne i NAV. Prosjektet er et samarbeid mellom de tre voksenopplæringssentrene og NAV-kontor. Prosjekteier er Oslo VO Helsefyr.

Metodeutvikling på tvers:

Morsmålstøtte

Prosjektet skal utvikle bedre opplæringsmetoder for en gruppe deltakere som til nå i liten grad har oppnådd gode norskkunnskaper, formell kompetanse eller varig tilknytning til arbeidslivet etter endt norskopplæring. Ved å lære på morsmål får deltakerne en mulighet til å bruke det de forstår og kan om eget morsmål for å lære seg grunnprinsippene i det norske språket og erkjenne hva de øver på, slik at de har mulighet til å huske det. Det testes ut ulike varianter på de tre voksenopplæringssentrene. Prosjektet er et samarbeid mellom de tre voksenopplæringssentrene og eies av Voksenopplæring Helsefyr.

Støttet frivillighet

Prosjektet ser på hvordan man kan gi introduksjonsprogrammet en nærmere tilknytning til arbeidslivet gjennom å delta i frivilligheten. En frivillighetsspesialist (jobber med utgangspunkt i SE) bistår med å finne en frivillig organisasjon deltaker kan bidra inn i og følger opp underveis. Tanken er at frivilligarbeid både har en verdi i seg selv, og kan være et nyttig verktøy på veien mot målet om arbeid. Deltakerne får anledning til å prøve, feile og lære som frivillig i et trygt miljø. Dette kan være med på å hindre et uheldig mønster av gjentatte mislykkede arbeidsforhold når de skal ut i vanlig jobb. Prosjektet eies av Rosenhoff voksenopplæring, men vil på sikt samarbeide med NAV og andre VO-sentre.

Interessentanalyse:

Interessent	Hvorfor	Interesse A-D (lav-høy)	Innflytelse 1-4 (lav-høy)
NAV Oslo	Er overordnet ansvarlig for de statlige tjenestene i NAV kontorene. Kan legge føringer og bidra til implementering av gode modeller.		
Oslo VO	Har ansvaret for voksenopplæringen i Oslo, brukere som mottar tjenester fra Oslo VO har ofte en relasjon til NAV		
Oslo kommune	Er eier at tjenester fra både Oslo VO og kommunale tjenester i NAV-kontoret		
Direktorat	Her er samarbeidet med både IMDi, HK.dir og AV.dir relevant avhengig av målgruppe.		
Byrådsavdeling, AIS	Byrådsavdelingen er ansvarlig for de kommunale tjenestene i NAV-kontoret og tjenestene i voksenopplæringen		
VEL	Forvalter informasjon om brukere, herunder sosialhjelpsmottakere. Drifter nettverk på tvers av bydelene (blant annet ledernetverket for introduksjonsprogram). Drifter program «Arbeid for alle».		
Origo	Oslo kommunes IKT-utvikler miljø		
HEL	Fagsystemeier – eier av kommunale fagsystemer, både i NAV-kontoret og Oslo VO		
Bydelsdirektører	Parter i delprogrammet og viktige aktører for eierskap, forankring og gjennomføring av prosjekter		
Veileder	Utfører oppfølging, veiledning og saksbehandling av velferdstjenestene i NAV-kontorene. Har stor fagkunnskap og kjennskap til brukernes behov.		
Leder	Har overordnet kunnskap om drift av skole/NAV-kontor. Kjennskap til hvilke områder det vil gi størst gevinster med økt innsikt, analyse og informasjonsdeling,		
Bruker/Elev	Mottaker av våre tjenester, og viktig informasjonskilde til hvordan vi kan forbedre dem, samt bidra med innsikt om deres behov ved forbedringer og digital utvikling (eks transparens, flyt og innsikt i egen sak)		
Lærer	Kunnskap om elevenes språk- og kompetansenivå		

6.1.2 Utvikle og forbedre tjenestene våre

Bakgrunn og utfordringsbilde

Forbedring av arbeidsprosesser, digital utvikling, økt innsikt og god lederstøtte er viktige satsingsområder i delprogrammet. I dag brukes det mye tid på saksbehandling som går på bekostning av tiden vi har til direkte oppfølging. Samlet besitter vi også enorme ressurser i form av opplysninger om det arbeidet vi gjør, og hvordan det påvirker våre brukere. Nye analyser på dette området vil kunne bidra til endring av arbeidsprosesser, slik at våre brukere raskere kommer i arbeid og utdanning. Digitalisering og bruk av data er et viktig virkemiddel for å oppnå en effektiv og målrettet ressursbruk. Vi har også behov for å utvikle og forbedre prosesser i systemene våre, særlig der hvor tjenestene ikke leverer i henhold til lovverk og likeverdige tjenester.

Erfaringer så langt – hovedtrekk

Ett av delprogrammets avsluttede prosjekter, prosjektet Datadrevet oppfølging, har gitt kunnskap på flere områder som vi kan støtte oss til og bygge videre på. Dette gjelder blant annet rapporten «Nye digitale løsninger i NAV» som først og fremst ser på hvilke muligheter som finnes i dag for deling av data mellom stat og kommune i NAV og mellom NAV og Oslo Voksenopplæring, samt om det er områder der det er behov for å søke klarhet og endringer i dagens lovverk. Analysen av bruk og effekt av arbeidsmarkedstiltak har blant annet bidratt inn i prosessen om definisjon av «overgang til arbeid» og er tatt inn i videre arbeid ved Arbeids- og velferdsdirektoratet. «Analysesamarbeid mellom Velferdsetaten og prosjektet Datadrevet oppfølging» har gitt oss verdifull innsikt om økonomiske vedtak ved velferdsetaten, hvilken informasjon som ligger til grunn, og hvordan vi kan benytte denne informasjonen til å få bedre forståelse for sammensetningen av tjenester brukeren mottar over tid.

Erfaringene fra arbeidet med å kartlegge komplekse årsaksforhold rundt arbeidsledighet har vist oss at det finnes gode metoder for å kombinere kvalitativ metode, ved innhenting av informasjon, samt kvantitativ metode til komplekse analyser av innhentet data.

Digitalt samarbeid HEL og NAV utforsket mulighetene ved å automatisere deler av saksbehandlingen knyttet til kvalifiseringsprogrammet ved hjelp av RPA-teknologi. Innsikten fra prosjektets konseptfase ble tatt med videre inn i prosjektet Prosessendringer.

Prosjektene «Fra nyregistrert til arbeidsavklart» og «Veiledning av innvandrere med høyere utdanning» har gitt oss erfaringer med hvordan vi kan jobbe med å forbedre arbeidsprosesser samt bruk av ulike skaleringsmetodikk som prosessevaluering.

Porteføljen slik den ser ut i dag

Statistikk og analyse

Statistikk og analyseprosjektene i porteføljen skal bidra til at vi får bedre beslutningsgrunnlag for utviklingen av tjenestene våre. Selv om vi i dag ikke kan dele data på tvers av stat og kommune utforsker vi på ulike måter (hver for oss) med utgangspunkt i en målgruppe, hvordan brukerne tar seg gjennom våre systemer. Denne måten å jobbe på gir oss en større forståelse av hverandres data samt gir oss innsyn i datakvalitet og semantikk. Har dataene våre god nok kvalitet? Og hvilke tiltak må vi iverksette for at kvaliteten skal bli bedre? Hva er fritekstfelt, hva snakker vi om når vi snakker om gruppen

innvandrere, hvordan definerer vi langtids sosialhjelpsmottaker, og ikke minst hva mener vi når vi sier at brukeren har fått jobb?

Tverretattlig analyseteam er basert på erfaringer fra Datadrevet oppfølging, og eies av Velferdsetaten. Prosjektet skal undersøke og finne en hensiktsmessig modell for analysesamarbeid på tvers av etater, i første omgang uten at data fra etatene sammenstilles. Prosjektet har to hovedgevinster:

- Å få tilstrekkelig med kunnskap om hvordan data er rigget i de ulike etatene som en forberedelse til fremtidig sammenstilling
- Økt kunnskap om våre felles brukere slik at vi samlet kan jobbe bedre og mer hensiktsmessig til brukerens beste.

Dypdykk i SITS jobber med et dypdykk i elevdata i SITS for elever uten grunnskole fra hjemlandet. Prosjektet eies av Helsfyr Voksenopplæring. Målet er å finne fellesfaktorer for denne målgruppen som kan forklare hvorfor mange elever ikke kommer videre til utdanning og jobb. Prosjektet vil samkjøres med allerede etablerte prosjekter i porteføljen. Dette gjelder særlig prosjektet tverretattlig analyseteam som ligger hos Velferdsetaten.

Arbeidsmarkedsanalysen ser på hvordan man kan få økt kunnskap om forholdet mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet ved å sette sammen ulike datakilder, og gjennom denne kunnskapen utvikle mer treffsikre kompetansetiltak for brukere. Prosjektet har bygget en første prototype som skal testes. Prosjektet er et samarbeid mellom NAV Tiltak og NAV Alna, i tett samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet som både ønsker å bidra inn i prosjektet, men også ta det i bruk når det er ferdig testet.

Sømløse, transparente og oversiktlige løsninger for bruker

Digitalisering kan både være en hemsko og en mulighet for bruker til å eie sin egen sak. I denne delen av porteføljen ser vi på hvordan man kan heve kompetansen hos hver enkelt bruker slik at de kan benytte seg av de verktøyene vi har og dermed har kontroll på egen sak. Vi utforsker også verktøy som kan gi bedre oversikt for bruker og for veileder både gjennom deling av data og ved bruk av samtykke.

Digitale ferdigheter har avdekket at deler av målgruppen i delprogrammet har utfordringer med å benytte seg av digitale verktøy og å møte samfunnets krav til digitale ferdigheter. Prosjektet er et samarbeid mellom NAV Stovner og NAV Bjerke. Prosjektet vil både utvikle bedre kartleggingsverktøy av digitale ferdigheter, og tiltak for å øke brukerens digitale ferdigheter. Det er laget en samarbeidsavtale med direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

ODIN (Samtale- og kommunikasjonsverktøy) har i samarbeid med storfamilier som mottar et bredt spekter av tjenester fra det offentlige, sett på hvordan man kan fremskaffe et mer helhetlig bilde, og på den måten sette brukerne i bedre stand til å håndtere eget liv. Verktøyet ser både på en kommunikasjons- og meldingsflate mellom bruker og veileder, kommunikasjon mellom ansatte i ulike ledd av brukerens tjenestespekter, samt en samleoversikt over samtlige tjenester en familie kan motta i en periode. Prosjektet er et samarbeid mellom NAV Grorud og Oslo Voksenopplæring Servicesenter.

Innsikt til helhetlige digitale løsninger i NAV-kontoret er et samarbeid mellom Arbeids- og velferdsdirektoratet, KS og partnerne i delprogrammet om å bidra inn i arbeidet med å utvikle delingsløsninger gjennom innsiktsarbeid. Målet er å hente tilstrekkelig kunnskap om hva som kreves semantisk, juridisk, teknisk og organisatorisk for å kunne lage en felles digital flate mellom stat og

kommune for oppfølging av brukere mot arbeid og aktivitet. I et slikt prosjekt kan man se for seg av det vil være aktuelt å se på flere ulike løsninger og grader av deling av data slik av vi får økt kunnskap om hva som vil kreves av avklaringer og justeringer av eksisterende lovverk.

Effektivisering og bedre ressursbruk gjennom digitalisering:

Prosessendringer skal ved hjelp av robot-teknologi effektivisere vedtaksbehandling på sosialhjelp ved å klargjøre sak før saksbehandler fatter endelig vedtak. Dette gjelder enkel saker og behovet for bruk av skjønn lavt. Dette skal bidra til at fokus og ressurser kan dreies til oppfølging av brukere mot arbeid samt vedtak av mer kompliserte sosialhjelpssaker. Prosjektet er et samarbeid mellom NAV Grorud og NAV Alna.

Forbedring av prosesser:

Digitale ferdigheter ser på hvordan vi kan sørge for at alle våre brukere kan benytte seg av digitale tjenester. Dette gjøres gjennom å utvikle og ta i bruk et kartleggingsverktøy som beskriver digitale ferdigheter hos bruker samt kompetansehevende tiltak og kurs, primært på morsmål ved hjelp av digitale mentorer.

Interessentanalyse:

Interessent	Hvorfor	Interesse A-D (lav-høy)	Innflytelse 1-4 (lav-høy)
NAV Oslo	Er overordnet ansvarlig for de statlige tjenestene i NAV kontorene. Kan legge føringer og bidra til implementering av gode modeller.		
Oslo VO	Kan legge føringer og bidra til implementering av gode modeller.		
Direktorat	AV.dir er eier av tjenestene i NAV-kontoret samt statlige digitale verktøy/løsninger. Her vil særlig AV, men også IMDi og HK.dir vil være viktige med tanke på kunnskapsdeling.		
Departement	Eier av dagens lovverk, og dagens organisering av NAV (stat-kommune)		
Byrådsavdeling, AIS	Byrådsavdelingen er overordnet ansvarlig for de kommunale tjenestene i NAV-kontoret og tjenestene i voksenopplæringen.		
VEL	Forvalter informasjon om brukere, herunder sosialhjelpsmottakere og ulike fagnettverk på tvers av bydelene.		
Origo	Oslo kommunes IKT-utvikler miljø		
HEL	Fagsystemeier – eier av kommunale fagsystemer, både i NAV-kontoret og Oslo VO		

Bydelsdirektører	Parter i delprogrammet og viktige aktører for eierskap, forankring og gjennomføring av prosjekter		
Veileder	Utfører oppfølging, veiledning og saksbehandling av velferdstjenestene i NAV-kontorene. Har stor fagkunnskap og kjennskap til brukernes behov.		
Leder	Har overordnet kunnskap om drift av skole/NAV-kontor. Kjennskap til hvilke områder det vil gi størst gevinster med økt innsikt, analyse og informasjonsdeling,		
Bruker/Elev	Mottaker av våre tjenester, og viktig informasjonskilde til hvordan vi kan forbedre dem, samt bidra med innsikt om deres behov ved forbedringer og digital utvikling (eks transparens, flyt og innsikt i egen sak)		
Lærer	Kunnskap om elevens språk- og kompetansenivå og ulike former for læring		

6.1.3 Jobbskaping og inntektssikring for de som står langt unna arbeidslivet

Bakgrunn og utfordringsbilde

For deler av målgruppen i delprogrammet er det et behov for å se på løsninger for arbeid som ikke finnes i dag. Innbyggere som over lengre tid har stått langt fra arbeidslivet og som har liten eller ingen formell kompetanse, men som har ubrukte ressurser og motivasjon for å komme i arbeid eller bidra inn i samfunnet og nærmiljøet, skal få økte muligheter til å gjøre dette.

Bygge gode modeller for jobbskap

Det arbeides med å utvikle modeller for at disse innbyggerne skal få økte muligheter til å bidra inn i samfunnet, gjennom å teste ut og etablere nye former for samarbeid med lokale aktører, sosiale entreprenører, offentlige aktører, næringsliv og frivillige, som kan bidra til å skape arbeidsplasser.

For å oppnå bærekraftige arbeidsplasser er det nødvendig å utforske statens og kommunens rolle som innkjøper av varer og tjenester. Dette gjøres blant annet gjennom prosjektet «Vegetar Expressen» der målet er å se gratis skolemat og jobbskaping i sammenheng. Samtidig arbeides det med, gjennom prosjektet «Kompetansejobber» og «Inn i jobb», å utforske muligheten til å skape flere arbeidsplasser i offentlig sektor, gjennom oppgaveglidning.

Insentiver som fremmer arbeid

Det pågår også et arbeid med å utforske alternative økonomiske insentiver til arbeid for personer som i dag lever på langvarig økonomisk sosialhjelp. Innbyggere som over lengre tid mottar økonomisk sosialhjelp får en begrenset planleggingshorisont og jo lenger du mottar den, jo mindre tilpasset er den dine behov og din livssituasjon. Det er dermed en betydelig risiko for at langtidsmottakere av økonomisk sosialhjelp ikke får sine behov dekket i møte med NAV. I tillegg vet vi at det å leve i fattigdom påvirker ens kognitive funksjon og evne til å ta gode langsiktige beslutninger.

Erfaringer så langt – hovedtrekk

Rambøll og Halogen har kartlagt hvilke barrierer kvinner med innvandrerbakgrunn med liten eller ingen utdanning, lite eller ingen arbeidserfaring, står overfor i møte med arbeidslivet. Dette på oppdrag fra Delprogram sysselsetting ved NAV Søndre Nordstrand. Rapporten identifiserte fire innsatsområder det er nødvendig å prioritere å fremover;

1. tilpassede tilbud til målgruppen
2. å finne nye løsninger på «arbeidsmarkedsdilemmaet», som oppstår på grunn av gapet mellom behovet i arbeidsmarkedet og målgruppens kompetanse
3. helhetlig og tidlig innsats for målgruppen
4. å sette bruker i sentrum gjennom styrket samarbeid på tvers av NAV og voksenopplæringen.

Arbeidsgruppen «insentiver som fremmer arbeid» har sett på ulike alternative økonomiske insentiv ordninger som kan deles inn i ulike former for borgerlønn, alternative former for økonomisk sosialhjelp, samt det vi kaller motivasjon eller engangssummer. Arbeidet inspirerer til å se på muligheten for å tenke nytt rundt økonomiske insentiv ordninger og rapporten har vært starten og rammen på et større innsiktsarbeid rundt tema.

Arbeidsgruppen for samarbeid med sosiale entreprenører er i startfasen for etablering av en type testarena der NAV og VO kan inngå samarbeid med sosiale entreprenører, med støtte fra fagmiljøene vi er i kontakt med. Det er igangsatt et samarbeid med NAV tiltak i utforming av en anbudskonkurranse for Vegetar Expressen. Arbeidsgruppen deltar også i EffektLab, som er et samarbeid mellom KS og Impact Start up, for å styrke samarbeid mellom kommuner og sosiale entreprenører. Det er igangsatt et arbeid for å utforske mulighetsrommet til å gjennomføre Effektkontrakter, gjennom et samarbeid med Ferd sosiale entreprenører. Arbeidet med mulige Effektkontrakter ble allerede påstartet for noen år tilbake av NAV Bjerke. Betegnelsen Effektkontrakter brukes som oftest om en modeller der private investorer finansierer et sosialt tiltak, med et fastsatt resultatmål, og blir tilbakebetalt av det offentlige om målene nås.

Når det gjelder samordnet innsats for de med liten eller ingen utdanning har det har vært jobbet med å oppnå et felles målbilde på utfordringer, samt å samle innsikt og hente ut effekter på tvers av prosjektene. Det vil i starten på 2023 gjennomføres et innsikts og inspirasjonsseminar med ansatte fra både voksenopplæringen og NAV. Målet for seminaret er å hente inspirasjon og læring, som i neste omgang kan gi grunnlag for en felles strategi mellom VO og NAV, for utvikling av nye kvalifiseringsløp for denne gruppen deltakere i samarbeid mellom voksenopplæringen og NAV.

Porteføljen slik den ser ut i dag

#Romsås jobbskap er et prosjekt drevet av NAV Grorud, i samarbeid med felles områdeløft i bydel Grorud. Målet til prosjektet har vært å utvikle modeller for jobbskaping, i samarbeid med sosiale entreprenører og andre aktører.

Piloten «Vegetar Expressen» er skilt ut som eget prosjekt og Linje 5 Fade, som er jobbskaping gjennom hårklipp, har i dag påbegynt oppstart både i Bydel Stovner og Bydel Søndre Nordstrand. Det jobbes videre med blant annet å få til en god betalingsløsning for småjobber, knyttet til en app som kan samle oversikt og kompetanse på mulige jobber og arbeidstakernes kompetanse.

Vegetar Expressen har gått i partnerskap med NAV Bjerke. Fra oppstarten av piloten har målet vært å skape arbeidsplasser for innvandrerkvinner med liten formell kompetanse, gjennom salg av skolemat.

Skolemat ble valgt som nisje da Byrådet har bestemt å innføre gratis skolemat i Osloskolen. Det så #Romsås jobbskap som en gyllen mulighet til å se sammenhengen mellom sunn skolemat og jobbskaping. Målet var å teste ut konseptet, i samarbeid med en sosial entreprenør som hadde lang erfaring fra å etablere matkonsepter. Det er avklart at Vegetar Expressen får være med i pilotering av innføring av skolemat i ungdomsskolen vinteren 2023. Høsten 2022 har Vegetar Expressen gjennomført en anbudsprosess, i samarbeid med NAV Tiltak. Det er Mamas Mat A/S som har fått oppdraget i å være driftsansvarlig og skal sammen med prosjektet utvikle Vegetar Expressen til å bli en økonomisk bærekraftig modell.

«**Bærekraftig felleskap**» er et samskappingsprosjekt mellom Kirkens Bymisjon, bydel Alna og nærmiljøet på Trosterud/Haugerud. Prosjektet er et samarbeid mellom de tre delprogrammene i Områdesatsningen, og mye av innovasjonen i prosjektet ligger i den helhetlige tilnærmingen. Samskaping mellom offentlig sektor, ideell sektor, innbyggere og aktører i delbydelen skal skape en merverdi man ikke oppnår på egenhånd. Prosjektet tar sikte på kvalifisering og sysselsetting av personer som står langt fra arbeidslivet. Dette skal skje gjennom tilberedning av mat til barn i barnehagene på Trosterud/Haugerud. Bydelen, gjennom NAV-kontoret, finner mulige arbeidstakere i delbydelen som ansettes for å drifte matproduksjon til barnehager i området.

Prosjektet Kompetansejobber er et samarbeid mellom NAV Søndre Nordstrand, Bydel Søndre Nordstrand og Oslo Voksenopplæring Skullerud, samt at det også støttes fra Byråd for arbeid, integrering og sosiale tjenester. Målet for prosjektet er at arbeidsgivere i Oslo kommune skal få erfaringer med å sette sammen arbeidsoppgaver/stillinger på en ny måte, som kan bidra til økt effektivitet på arbeidsplassen og som kan bidra til å skape flere jobber for personer som i dag sliter med å komme i jobb på grunn av lav formell kompetanse (oppgaveglidning). Prosjektet er nå i en uttestings fase og de første kandidatene startet i mai 2022. I dag er det kandidater i barnehager i bydelen og nå utvides det til IT, administrasjon, hjemmetjenester og fysioterapi. Prosjektet vil i 2023 gå over i en gjennomføringsfase.

Inn i jobb er et samarbeid mellom KS, NAV og hovedsammenslutningen i kommunal sektor med hensikt å redusere utenforskap blant unge og få tilgang til tiltrengt arbeidskraft i kommunene. Bydel Alna ble en del av nettverket mellom KS, NAV og kommunale arbeidstakerorganisasjoner i september 2021. Prosjektet «Inn i jobb» innebærer å kartlegge, og utvikle muligheter innad i egen virksomhet som skal bidra til å redusere utenforskap, med søkelys på inkludering av unge inn i arbeidslivet. Nytt bydelshus i bydel Alna skaper nye muligheter, også for ungdom uten formell utdanning.

Inntektssikring ved lange kvalifiseringsløp er et behovs og innsiktsarbeid initiert av NAV Gamle Oslo og NAV Søndre Nordstrand. Det overordnede målet er å se på mulighetene for å planlegge lengre kvalifiseringsløp, hvor bruker får sikret sitt livsopphold så lenge som nødvendig for å fullføre, og få jobb. Når prosjektet har fått innsikt i handlingsrommet, gjennom en juridisk vurdering, kan man i neste fase se på metoder for oppfølging av lengre kvalifiseringsløp.

Interessentanalyse:

Interessent	Hvorfor	Interesse A-D (lav-høy)	Innflytelse1-4(lav-høy)
NAV Oslo	Kan legge føringer og bidra til implementering av gode modeller.		
Nav Tiltak	Har en avgjørende rolle for å bistå med innovative anskaffelser, Effektkontrakt m.m og har ansvar for innkjøp av arbeidsmarkedstiltak som kan være mer tilpasset målgruppen		
NAV-kontor/skoler	Har deltakerne som trenger nye løsninger for arbeid og inntektssikring. Er i behov for å ta i bruk modellene.		
Oslo VO	. Kan legge føringer og bidra til implementering av gode modeller.		
Oslo kommune	Har mulighet til å tilrettelegge for innovative anskaffelser, og dermed bli en kjøper av varer og tjenester fra innbyggere.		
Arbeids- og velferdsdirektorat	Har fått oppdrag med å utvikle en veileder for samarbeid med sosiale entreprenører og sitter på tilskuddsmidler for Effektkontrakt midler		
Byrådsavdeling, AIS	Er i førersetet for å se satsninger i sammenheng; eks jobbskaping og sunn gratis skolemat.		
Helseetaten og Utdanningsetaten	Har ansvar for skolematsatsningen sammen med utdanningsetaten		
IMDi	Er viktig fagdirektorat som man kan innhente kunnskapsgrunnlag fra og samarbeide med.		
Bydelsdirektører	Kan være pådrivere for å se sammenheng mellom satsninger på politisk nivå og gå inn for kjøp av varer og tjenester fra lokale aktører		

5.1.4 Unge under 30

Bakgrunn og utfordringsbilde

Det uttrykkes stor bekymring for at et økende antall unge blir stående utenfor arbeidslivet og utdanning. Disse bekymringene kommer fra mange aktører i samfunnet som politikere, sivilsamfunnet, offentlig sektor og andre som jobber med målgruppen. Flere som jobber med å finne gode løsninger på dette utenforskapet, ønsker å se på unge under 30 med nye briller.

De siste årene har Delprogram sysselsetting hatt fokus på denne målgruppen, etter et sterkt ønske fra NAV kontorene og Voksenopplæring. Forskning viser at sannsynligheten for at unge blir stående utenfor utdanning og arbeidslivet øker når man vokser opp med levekårsutfordringer (Strand & Kindt, 2019; Fyhn, Radlick og Sveinsdottir, 2021).

Hva er målsetningen med satsningen

- Gjennom kunnskap og innsikt om målgruppen skal vi utvikle metodikk som bidrar til at flere unge voksne kommer i jobb eller utdanning
- Gjennom samarbeid med delprogram oppvekst og utdanning, delprogram nærmiljø og andre tjenester i bydelen skal vi bidra til samordnede tjenester for målgruppen.

Erfaringer så langt – hovedtrekk

Kartleggingsprosjekt «unge under 30»

Delprogram sysselsetting iverksatte et kartleggingsarbeid med mange perspektiver og kilder til kunnskap for å få en større dybdeforståelse av hvilke kompetanse- og sysselsettingsutfordringer unge under 30 står overfor.

Tanken var at vi gjennom en strukturert kartlegging av de viktigste utfordringer, ser hvordan vi kan utvikle robuste løsninger som gir målbare gevinster. Overordnede spørsmål kartleggingsarbeidet jobbet med å svare ut:

- Hva kjennetegner unge som lever innenfor områdesatsingens virkeområde sammenlignet med Oslo og landet for øvrig?
- Hva er de viktigste utfordringene unge opplever med å komme seg inn på arbeidsmarkedet eller inn i kvalifiseringsløp på vei mot varig arbeid?
- Hvilke forskjeller blant de unge som målgruppe bør vi hensynta i vårt arbeid mot å levere individuelt tilpassede tjenester (hvilke undermålgrupper er det mest hensiktsmessig å dele opp målgruppen som helhet?)
- Hva er de viktigste utfordringene NAV, Voksenopplæringen og andre offentlige tjenestetilbydere opplever i arbeidet med å levere tjenester til målgruppen?

For å få oversikt på feltet har vi gjennomført en litteraturstudie som ble sluttført høsten 2021. Funn fra denne studien har blitt benyttet som inngang til prioriteringer for det videre kartleggingsarbeidet og vil også bli anvendt i det videre arbeidet med å utvikle konsepter og løsninger. Med et nedenfra og opp-

perspektiv som utgangspunkt, gikk vi høsten 2021 i gang med samlinger av to av ungdomsteamene i områdesatsingen, Bjerke og Stovner. Formålet var å kartlegge hvilke utfordringer ungdomsteamet som helhet, og ungdomsveilederne individuelt opplever med å levere tjenester til målgruppen 18-30. For å besvare dette, utviklet vi i felleskap personas (arketyper) som representerer bredden i brukerporteføljen til ungdomsteamene. Gjennom disse samlingene med ungdomsveilederne har vi analysert oss frem til hva de anser som våre viktigste brukergrupper innenfor målgruppen. Dette resulterte i 6 personas som representerer ulike utfordringsbilder (lette, moderate og tunge utfordringer). Basert på dette arbeidet har vi identifisert kritiske suksessfaktorer for å lykkes med oppfølging.

Vi så tidlig at målgruppens stemme er en svært viktig kilde til å forstå hva som trengs for å bidra til at alle unge under 30 opplever og får mulighet til å komme i jobb og/eller fullføre skole. Gjennom sommeren 2022 har vi i samarbeid med NAV Søndre Nordstand jobbet med 8 Unge Forskere mellom 16 til 19 år for å innhente innsikt fra og med unge. «Unge forsker»-konseptet har vi lånt fra Bydel Gamle Oslo og som OsloMet kaller for «citizen science-modell. Gjennom å bruke denne metoden har vi sammen med de unge forskerne fått svar på følgende spørsmål:

- Hvilke utfordringer opplever unge mellom 16-30 år i møte med bydelens tjenester?
- Hvordan kan bydelens tjenester møte unge/unge voksne der de er? (oppsøkende)
- Hvordan kan NAV i samarbeid med andre hjelpe ungdom som er i risiko å falle ut av videregående skole eller allerede er utenfor skole/jobb?
- Hvordan kan en mestringsarena se ut hvis målet er å bidra til økt deltakelse i samfunnet og bedre livskvalitet?

Med dette kartleggingsarbeidet som utgangspunkt, vil vi etter planen lansere en rapport høsten 2022 sammen med de unge forskerne. Dette kartleggingsarbeidet kan satsningen «Unge under 30» bli inspirert av, og utvikle konsepter og løsninger som skal komme innbyggere og tjenesteapparat til gode i tiden som kommer.

Porteføljen slik den ser ut i dag

Unge Gamle Oslo

NAV Gamle Oslo skal i dette prosjektet sette i gang med et innsiktsarbeid i bydelen rettet mot unge under 30 gjennom ulike perspektiver fra tjenestene og hos brukerne. I prosjektet ønsker man å lene seg på det som finnes av forskning og analyse på området. Prosjektet er bedt om å koordinere seg opp mot andre relevante prosjekter som jobber med temaet.

Koding og arbeid:

Prosjektet eies av NAV Alna og har samarbeidet med ulike NAV-kontor, bevegelsen «Lær kidsa koding» og Arbeids- og velferdsdirektoratet. «Koding og arbeid» gir arbeidsledige ungdom opplæring og arbeid for å bli kodeinstruktører for barn i nærmiljøet. Prosjektet avsluttes ved utgangen av 2022 og blir implementert i Bydel Alna som en del av det nye jobbsenteret for ungdom. Man ser også på løsninger i Gamle Oslo samt at man ser på løsninger for oppskalering i hele Oslo i samarbeid med Byrådsavdelingen for arbeid, integrering og sosiale tjenester.

UTVIKLE

Prosjektet «UTVIKLE» skal utvikle et kurs som er rettet mot NAV-registrerte ungdom mellom 18-30 år med interesse for IT. Prosjektet skal kombinere kompetanseheving som dekker kravene i arbeidsmarkedet, samt sosiale og relasjonelle ferdigheter. Kurset og modellen for samarbeid med næringslivet har potensiale til å oppskaleres. Kurset samarbeider med en privatakjør på arbeidsgiversiden og NAV Tiltak for å utvikle kurset og IT sertifiseringen. Prosjektet er eid av NAV Alna, med NAV Gamle Oslo som likeverdig partner. Prosjektet er et resultat av arbeidet og erfaringene man har gjort seg i prosjektet Koding og arbeid.

UNG Oppsøkende arbeidsmetodikk

NAV Søndre Nordstrand jobber med å utvikle en arbeidsmetodikk for å jobbe oppsøkende og tilby tett oppfølging gjennom å møte ungdommer «der de er». Dette er noe som samsvarer med litteraturen på feltet om NEETs (Not in Employment, Education or Training), hvor det er spesielt viktig å forbedre den unges relasjonelle forhold og deres motivasjon. Prosjektet skal utvikle oppsøkende arbeidsmetodikk gjennom samskaping med målgruppen slik at metoden blir så brukerorientert som mulig. Med dette vil ungdomsveilederne i NAV Søndre Nordstrand bruke metoden på systematisk måte for å nå ut og levere tjenester til målgruppen som de ikke når frem til.

Mestringsarena for unge voksne

I Bydel Søndre Nordstrand er frafallsprosenten fra videregående skole på over 30%. Gjennom metoden «unge forskere» har det blitt innhentet innsikt i situasjonen før unge dropper ut av skolen gjennom workshop, intervjuer og spørreundersøkelse med de unge selv. Målet med prosjektet er en mer sømløs overgang fra skole til arbeid, samt øke sysselsettingen blant unge i bydelen. De skal skape en mestringsarena der unge voksne kan gjenvinne mestringstro. Det er også ønskelig i dette prosjektet å samarbeide med Utdanningsetaten slik at mestringsarenaen som utvikles i prosjektet kan benyttes i kombinasjon med videregående opplæring. De skal samarbeide med Maritastiftelsen for å teste ut løsningen i konseptfasen.

Interessentanalyse:

Interessent	Hvorfor	Interesse A-D (lav-høy)	Innflytelse 1-4 (lav-høy)
NAV Oslo og NAV-kontor	Står i skjæringspunktet mellom tjenester og oppfølging av unge under 30. Samhandler med øvrige etater, mangler god oversikt over tjenestene for målgruppen innad i bydelens øvrige tjenester og de eksterne aktørene som leverer tjenester.		
Oslo VO	Har ansvaret for voksenopplæringen i Oslo, unge under 30 som mottar tjenester fra Oslo VO har ofte en relasjon til NAV		
Oslo kommune	Er eier av tjenester fra både Oslo VO og kommunale tjenester i NAV-kontoret samt de øvrige tjenestene i hver bydel (Osloskolen, barnevern ect)		
Delprogram Oppvekst og utdanning	Målet til delprogram oppvekst og utdanning er å jobbe med å sikres gode oppvekstsvilkår og at flere skal fullføre og bestå videregående opplæring gjennom forbedring av tjenester på oppvekst- og utdanningsfeltet.		
Delprogram Nærmiljø	Hovedmålet for delprogram nærmiljø er at nærmiljøkvaliteter i utsatte lokalområder i Oslo skal styrkes og at innsatsen skal bidra til inkluderende lokalsamfunn som målgruppen bor i.		
Direktorat	Eier av tjenestene i NAV-kontoret samt jobber med produktområde unge under 30.		
Departement	Eier av dagens lovverk, og dagens organisering av NAV (stat-kommune)		
Byrådsavdeling, AIS	Byrådsavdelingen er overordnet ansvarlig for de kommunale tjenestene i NAV-kontoret og tjenestene i voksenopplæringen.		
Bydelsdirektører	Parter i delprogrammet og viktige aktører for eierskap, forankring og gjennomføring av prosjekter		

Veileder	Utfører oppfølging, veiledning og saksbehandling av velferdstjenestene i NAV-kontorene. Har stor fagkunnskap, kjennskap til tjenestene og brukernes behov.		
Avdelingsleder for ungdomsteamene	Har overordnet kunnskap og oversikt over NAV, VO og bydelens øvrige tjenesters ungdomstjenester/team samt ansvar for drift. Kjennskap til hvilke områder det vil gi størst gevinster med økt innsikt, analyse og informasjonsdeling,		
Målgruppe representanter: Unge under 30	Mottaker av våre tjenester, og viktig informasjonskilde til hvordan vi kan forbedre dem, samt bidra med innsikt om deres behov.		

7 Kobling til andre delprogram

Både nærmiljø, utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet er viktige integreringsarenaer, der tilknytning til én arena vil kunne påvirke tilknytningen til en annen. Synergieffektene man kan oppnå ved å initiere prosjekter som berører de tre delprogrammernes satsningsområder er store, og vil kunne ha betydning for flere av delbydelene der man ser at det er grunnlag for samarbeid.

Det er i dag flere prosjekter i porteføljen hvor man samarbeider på tvers av de tre delprogrammene, i hovedsak knyttet til jobbskappingsprosjektene. Her er samarbeidet med nærmiljøprogrammet mest fremtredende. Samtidig ser vi at vi kan ha mye å hente på samarbeid med delprogram oppvekst og utdanning særlig med målgruppen unge samt foreldre- barn koblingen i spesielt utsatte familier. Dette vil vi se nærmere på i 2023.

For å få til slike koblinger må samarbeidet være relevant, mål må være tydelig og løsning må være klart for alle parter. Brukerens behov må være viktigst, ikke samhandlingsfokuset alene. Bydelene har en viktig rolle når det gjelder å koordinere de ulike initiativene og se synergiene på tvers av de tre delprogrammene. Samarbeidet i delbydel Haugerud/Trosterud er et eksempel på dette, der alle tre delprogram i tillegg til andre aktører deltar for å skape gode synergier på flere nivåer i lokalområdet (prosjektet Bærekraftig felleskap).

De lokale tjenesteutviklerne som er delfinansiert av delprogram sysselsetting skal i 2023 ha en koordinerende rolle og vite hva som rører seg i de ulike delprogrammene i egen bydel/organisasjon.

Sekretariatene i delprogrammene har også et ansvar ved behandling av søknader å se om prosjektene har treffpunkter med de to andre delprogrammene.

Samarbeid med oppvekst og utdanning rundt unge under 30

Fra 2023 igangsettes det et samarbeid mellom satsningen Unge under 30 i Delprogram sysselsetting og nettverket På vei til voksen i Delprogram oppvekst og utdanning. Samarbeidet inkluderer felles behovsanalyser og kartlegginger, delingsseminarer og dialog og samordning av relaterte innsatser og prosjekter. Som et første steg skal vi se på muligheten for at det opprettes et felles kartleggingsoppdrag for å utarbeide en samlet framstilling av OT-tjenestens tilbud og alternative lignende tilbud.

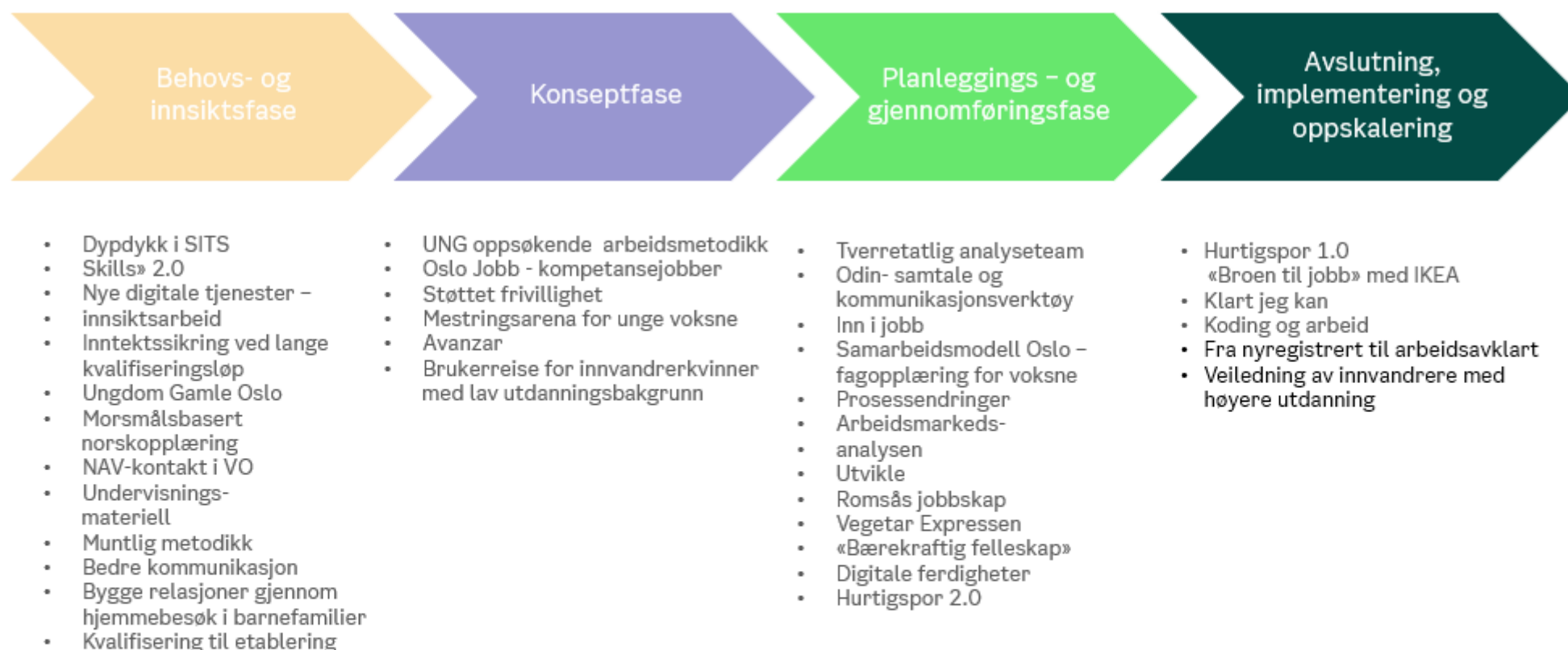
I første halvdel av 2023 vil det gjennomføres et innsiktsarbeid på Utdanningsetatens OT-tilbud i delprogram oppvekst. Innsiktsarbeidet vil se på hvordan det går med elever som er tatt inn i et OT-tilbud og i hvilken grad de har klart å komme over i ordinære løp for å fullføre og bestå. Innsikten kan danne grunnlag for utvikling av tilbudene og skal ses i sammenheng med kartleggingen av OT-tjenesten. Det vil være naturlig at de to delprogrammene samarbeider om dette innsiktsarbeidet

8 Kobling til utsatte områder

Slik delprogram sysselsetting ser ut i dag vil tjenestene som skal utvikles i hovedsak være i NAV-kontorene og i VO-senterne som er henholdsvis bydelsorganisert og by-overgripende. Da vi vet at manglende tilknytning til arbeidslivet også i stor grad påvirker levekår, er det stor sannsynlighet for at tiltakene i delprogrammet treffer befolkningen i de mest utsatte lokalområdene.

Oppsøkende arbeidsmetodikk er et eksempel på et prosjekt som har utspring i et spesielt utsatt område av byen vår, der modellen som utvikles vil kunne oppskaleres i andre områder som har de samme utfordringene. Det gjelder også prosjektet Mestringsarenaer for unge voksne, som skal ha søkelys på hvordan man kan få ned frafallsprosenten i videregående skole, og gi flere unge en mer sømløs overgang fra skole til arbeid.

Portefølje



9.0 Budsjett 2023

Post (prosjekter, strategier, administrasjon)	Tilskudds-mottaker	Område-satsnings-midler	Overført fra 2022	Finansiering fra område-satsingene -søknadssum 2023 (handlingsprogram)	Om-disponering til andre prosjekter med samme formål	Totalbudsjett 2023
Satsninger med tilhørende prosjekter						
Jobbskap og inntektssikring for de som står langt unna arbeidslivet						
2016-22 #Jobbskap Romsås, tidl. Romsås kvalifiseringssenter for serviceyrker	Bydel Grorud (NAV)	GDS-midler	3 290 434			3 290 434
2021-37 Oslojobb/Kompetansejobber	Bydel Søndre Nordstrand (NAV)	Oslo Sør	1 917 840	1 671 000		3 588 840
2021-38 Bærekraftig fellesskap	Bydel Alna (NAV)	GDS-midler	1 120 000			1 120 000
2021-42 Inntektssikring ved lange kvalifiseringsløp	NAV Gamle Oslo (stat)	Oslo sør- og indre øst-midler	310 000			310 000
2022-03 Inn i jobb	Bydel Alna	GDS-midler	1 775 998	1 629 125		3 405 123
2022-04 Vegetar Expressen	Bydel Grorud (NAV)	GDS-midler	2 778 785	2 980 000		5 758 785
2022-11 Kvalifisering til etablering	Bydel Bjerke (NAV)	GDS- og Oslo sør-midler	600 000			600 000

Post (prosjekter, strategier, administrasjon)	Tilskudds-mottaker	Område-satsnings-midler	Overført fra 2022	Finansiering fra område-satsingene -søknadssum 2023 (handlingsprogram)	Om-disponering til andre prosjekter med samme formål	Totalbudsjett 2023
NAVO - utvikling av tjenestene på tvers av NAV og VO						
2020-33 Brukerreise for innvandrerkvinner med lav utdanningsbakgrunn	Bydel Søndre Nordstrand (NAV)	Oslo sør-midler	1 220 000			1 220 000
2021-39 Skills	Oslo VO Helsefyr	Alle satsninger	704 644			704 644
2016-03 Hurtigspor 1.0	Oslo VO Helsefyr	Alle satsninger	170 492			170 492
2017-13 Samarbeidsmodell Oslo Fagopplæring for voksne (tidl. Tilpassede Videregående Opplæringsløp)	NAV Tiltak	Alle satsninger	3 075 275			3 075 275
2020-36 Hurtigspor 2.0	NAV Tiltak	Alle satsninger	3 499 664			3 499 664
2021-44 Morsmålsbasert norskopplæring	Oslo VO Helsefyr	Oslo sør og GDS-midler	1 080 344			1 080 344
2022-06 Bedre kommunikasjon	Bydel Stovner (NAV)	GDS-midler	154 447			154 447
2022-07 NAV-kontakt i VO	Oslo VO Rosenhof	Alle satsninger	79 280			79 280
2022-08 Undervisningsmateriell	Oslo VO Rosenhof		81 000			81 000
2022-09 Støttet frivillighet	Oslo VO Rosenhof	Oslo Indre øst-midler	1 137 911			1 137 911
2022-14 Muntlig metodikk	Oslo VO Rosenhof	Alle satsninger	513 000			513 000
2017-02 (Klart jeg kan)	Oslo VO Helsefyr		229 606			229 606

Handlingsprogram 2023 • Delprogram sysselsetting

Post (prosjekter, strategier, administrasjon)	Tilskudds-mottaker	Område-satsnings-midler	Overført fra 2022	Finansiering fra område-satsingene -søknadssum 2023 (handlingsprogram)	Om-disponering til andre prosjekter med samme formål	Totalbudsjett 2023
Unge under 30						
2019-30 Koding og arbeid	Bydel Alna (NAV)	GDS-midler	0			0
2021-43 Ung oppsøkende arbeidsmetodikk	Bydel Søndre Nordstrand (NAV)	Oslo sør-midler	2 721 765			2 721 765
2022-01 UTVIKLE	Bydel Alna (NAV)	GDS- og indre øst-midler	411 850			411 850
2022-02 Ungdom Gamle Oslo	Bydel Gamle Oslo (NAV)	Indre øst-midler	2 781 828			2 781 828
2022-10 Mestringsarena for unge voksne (tidl. Samarbeid med Maritastiftelsen)	Bydel Søndre Nordstrand (NAV)	Oslo sør-midler	2 096 000			2 096 000
Utvikle og forbedre tjenestene våre						
2017-12 Arbeidsmarkedsanalysen (tidligere Rekrutteringsmodellen)	NAV Tiltak	Alle satsninger	1 749 244			1 749 244
2018-23 Prosessendringer (tidligere Sosialfaglig oppfølging)	NAV Alna (stat)	GDS-midler	252 459			252 459
2019-32 Odin (tidl Samtale og kommunikasjonsverktøy)	Bydel Grorud (NAV)	GDS-midler	4 607 426			4 607 426

Post (prosjekter, strategier, administrasjon)	Tilskudds-mottaker	Område-satsnings-midler	Overført fra 2022	Finansiering fra område-satsingene -søknadssum 2023 (handlingsprogram)	Om-disponering til andre prosjekter med samme formål	Totalbudsjett 2023
2020-35 Digitale ferdigheter	Bydel Grorud (NAV)	GDS-midler	2 924 907			2 924 907
2021-36 Tverretatlig analyseteam	VEL (Velferdsetaten)	Alle satsninger	4 039 106			4 039 106
2021-40 Dypdykk i SITS	Oslo VO Helsefyr	Alle satsninger	662 141			662 141
2021-45 Digitalisering og virksomhetsutvikling	Bydel Gamle Oslo (NAV)	Indre øst-midler	953 236		-950 000	3 236
2022-12 Avanzar	NAV Alna (stat)	GDS-midler	609 000			609 000
2022-13 Bygge relasjoner gjennom hjemmebesøk i barnefamilier	Bydel Gamle Oslo (NAV)	Indre øst-midler	907 000			907 000
2022-15 Fleksibel og kvalifiserende opplæring gjennom digitale løsninger	Oslo VO Helsefyr	Alle satsninger	1 297 000			1 297 000
2022-16 Ny syntese i praksis	Bydel Bjerke (NAV)	GDS-midler	0	1 350 000		1 350 000
2022-17 Innsikt til helhetlige digitale løsninger i NAV-kontoret	NAV Oslo (stat)	Alle satsninger	0	4 050 000	950 000	5 000 000
Sum prosjekter			49 751 682	11 680 125	0	61 431 807

Handlingsprogram 2023 • Delprogram sysselsetting

Post (prosjekter, strategier, administrasjon)	Tilskudds-mottaker	Område-satsnings-midler	Overført fra 2022	Finansiering fra område-satsingene -søknadssum 2023 (handlingsprogram)	Om-disponering til andre prosjekter med samme formål	Totalbudsjett 2023
Tjenesteutviklere						
NAV Alna Tjenesteutvikler (statlig linje)	NAV Alna (stat)	GDS-midler		500 000		500 000
NAV Bjerke Tjenesteutvikler (kommunal linje)	Bydel Bjerke (NAV)	GDS-midler		500 000		500 000
NAV Grorud Tjenesteutvikler (kommunal linje)	Bydel Grorud (NAV)	GDS-midler		500 000		500 000
NAV Stovner Tjenesteutvikler (statlig linje)	NAV Stovner (stat)	GDS-midler		500 000		500 000
NAV Gamle Oslo Tjenesteutvikler (kommunal linje)	Bydel Gamle Oslo (NAV)	Oslo indre øst-midler		500 000		500 000
NAV Søndre Nordstrand Tjenesteutvikler (kommunal linje)	Bydel Søndre Nordstrand (NAV)	Oslo sør-midler		500 000		500 000
Oslo VO Skullerud Tjenesteutvikler	Oslo VO Skullerud	Alle satsninger		400 000		400 000
Oslo VO Helsfyr Tjenesteutvikler	Oslo VO Helsfyr	Alle satsninger		500 000		500 000
Oslo VO Rosenhof Tjenesteutvikler	Oslo VO Rosenhof	Alle satsninger		500 000		500 000
Oslo VO Servicesenter Tjenesteutvikler	Oslo VO Servicesenter	Alle satsninger		500 000		500 000
Prosjektutvikler i UDE	Utdanningsetaten	Alle satsninger		500 000		500 000
Sum tjenesteutviklere			0	5 400 000	0	5 400 000

Post (prosjekter, strategier, administrasjon)	Tilskudds-mottaker	Område-satsnings-midler	Overført fra 2022	Finansiering fra område-satsingene -søknadssum 2023 (handlingsprogram)	Om-disponering til andre prosjekter med samme formål	Totalbudsjett 2023
Kompetanseheving, læring og ledelse og midler til de fire satsningene	NAV Oslo (Programkontoret)	Alle satsninger	1 332 773	3 050 000		4 382 773
Sum kompetanseheving, læring og ledelse og midler til de fire satsningene			1 332 773	3 050 000	0	4 382 773
Programadministrasjon						
Lønn programadministrasjonen	NAV Oslo (Programkontoret)	Alle satsninger	1 422 455	1 900 000		3 322 455
Administrative kostnader	NAV Oslo (Programkontoret)	Alle satsninger		370 000		370 000
Kommunikasjon	NAV Oslo (Programkontoret)	Alle satsninger		100 000		100 000
Sum programadministrasjon			1 422 455	2 370 000		3 792 455
Porteføljeutviklingsmidler						
Porteføljeutviklingsmidler (styreleder)	NAV Oslo (Programkontoret)	Alle satsninger	2 611 469	394 000		394 000
Sum porteføljeutviklingsmidler			2 611 469	394 000	0	3 005 469
Prosjektutviklere						
Lønn prosjektutviklere	NAV Oslo (Programkontoret)	Alle satsninger	1 531 357	2 600 000		2 600 000
Sum prosjektutviklere			1 531 357	2 600 000	0	4 131 357
Totalsum			56 649 736	25 494 125	0	82 143 861

Totalbudsjett for 2023 uten prognose

Post	Overført fra 2022	Søkes ut gjennom handlingsprogrammet 2023	Totalbudsjett med overførte midler 2023
Utviklingsprosjekter som er i gang ** ***	49 751 682	11 680 125	61 431 807
Avsluttede prosjekter	0	0	0
Tjenesteutviklere ****	0	5 400 000	5 400 000
Kompetanseheving, læring og ledelse inkl. satsningene	1 332 773	3 050 000	4 382 773
Programadministrasjon*	1 422 455	2 370 000	3 792 455
Porteføljeutviklingsmidler	2 611 469	394 000	3 005 469
Prosjektutviklere*	1 531 357	2 600 000	4 131 357
Sum	56 649 736	25 494 125	82 143 861
* Programkontoret søkte i slutten av 2022 om midler for å betale lønn for programkontorets ansatte frem til handlingsprogrammet 2023 er behandlet. I handlingsprogrammet for 2023 søkes det kun ut midler ut 2023. Derfor må det påregnes en ny søknad for å betale lønn for programkontorets ansatte fra desember 2023 til og med mai 2024 i påvente av behdningen av handlingsprogrammet for 2024.			
** Områdesatsningens prosjekter som skal vare over flere år, og flere av prosjektene har fått tildelt midler nært årsslutt. Derfor har prosjektene med seg en god del over nyttår.			
*** Det er større aktivitet i Delprogram sysselsetting enn tidligere år, og Delprogrammet har hatt en økning i antall prosjekter. I tillegg er det enkelte prosjekter som har planlagt økonomien til og med mai 2024.			
**** Budsjettet for tjenesteutviklere tar utgangspunkt i at alle søker om det samme i 2023 som i 2022, samt at Oslo VO Servicesenter søker om TU i 100% stilling og at Delprogram sysselsetting dekker 50% av en prosjektutviklerstilling hos Utdanningsetaten			

Prognose for hvor mye midler delprogrammet søke fra hver satsning i 2023 utover det som søkes ut gjennom

	Groruddals-satsningen	Oslo Indre øst-satsningen	Oslo Sør-satsningen	Totalsum
Estimerte søknader fra eksisterende prosjekter 2023	10 441 000	7 792 000	4 742 000	22 975 000
Estimerte søknader fra meldte initiativ 2023	4 633 000	2 833 000	334 000	7 800 000
Nye søknader 2023	10 000 000	5 000 000	5 000 000	20 000 000
Totalt søkt om	25 074 000	15 625 000	10 076 000	50 775 000