



**Partnerskap
for radikal
innovasjon**

Fellesløft Trøndelag – Ungt utenforskap

Rammer for workshop

- 13.00-14.00** Introduksjon og refleksjonsoppgaver
- 14.00-15.00** Gruppearbeid
- 15.00-15.30** **Pause**
- 15.30-16.00** Introduksjon
- 16.00-16.45** Gruppearbeid
- 16.45-17.00** Oppsummering og avslutning



Fra ungdom til ung voksen



Hva og hvordan

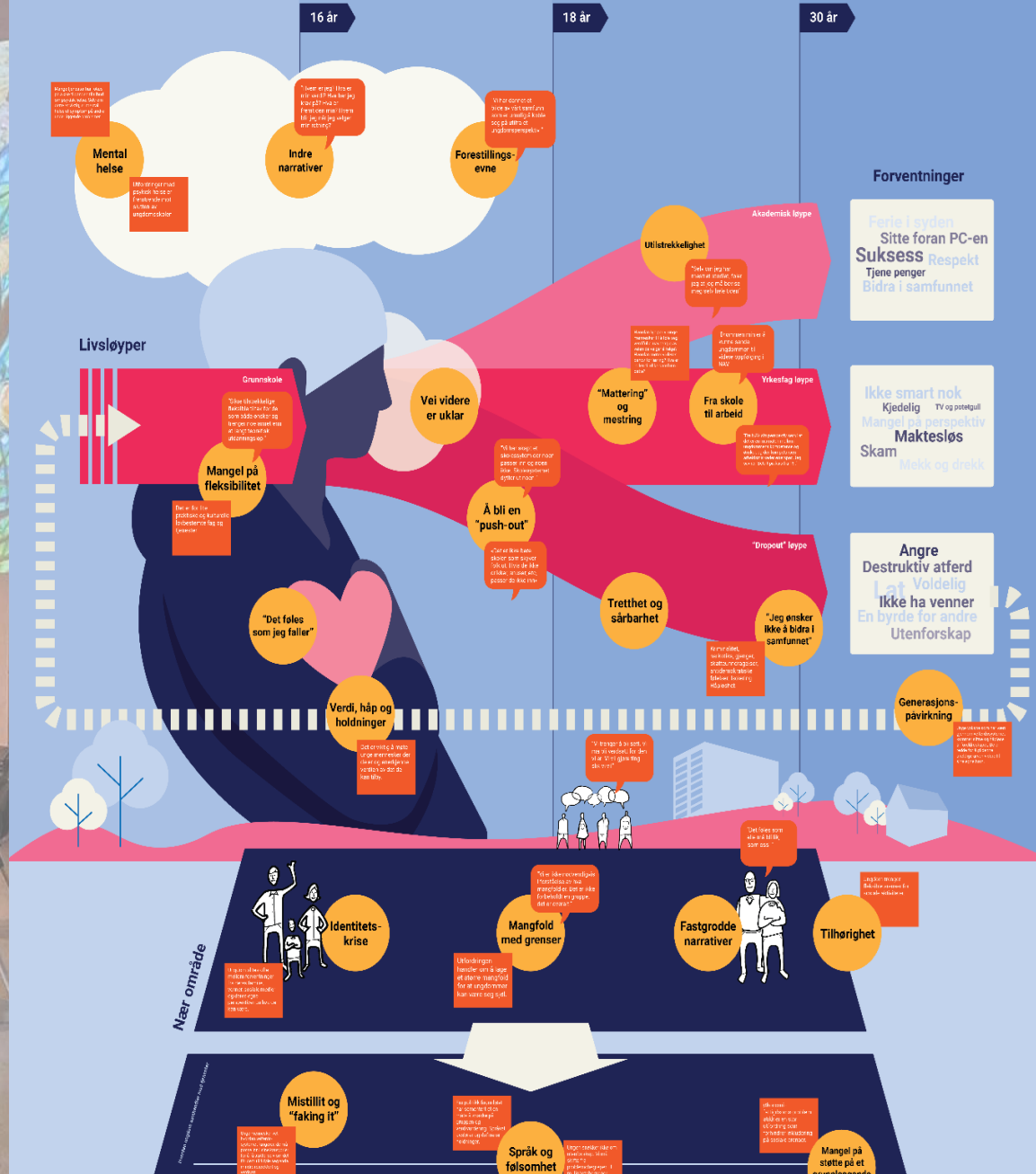
- Vi skal bedre overgangen fra ungdom til ung voksen (16-30)
- Vi skal finne flere veier til voksenlivet
- Flere unge skal inkluderes i utdanning, arbeid og samfunnsliv
- Vi fasiliterer for nye samspill mellom unge, lokalsamfunn, NAV, frivillig sektor, privat næringsliv, sosiale entreprenører m.m for å forebygge utenforskap
- Bygger kompetanse for systeminnovasjon
- Kobling lokal, regionalt, nasjonalt nivå – politikktutforming





Fra ungdom til ung voksen

Systemisk kart med utfordringer knyttet til utenforskap



Metodisk rammeverk

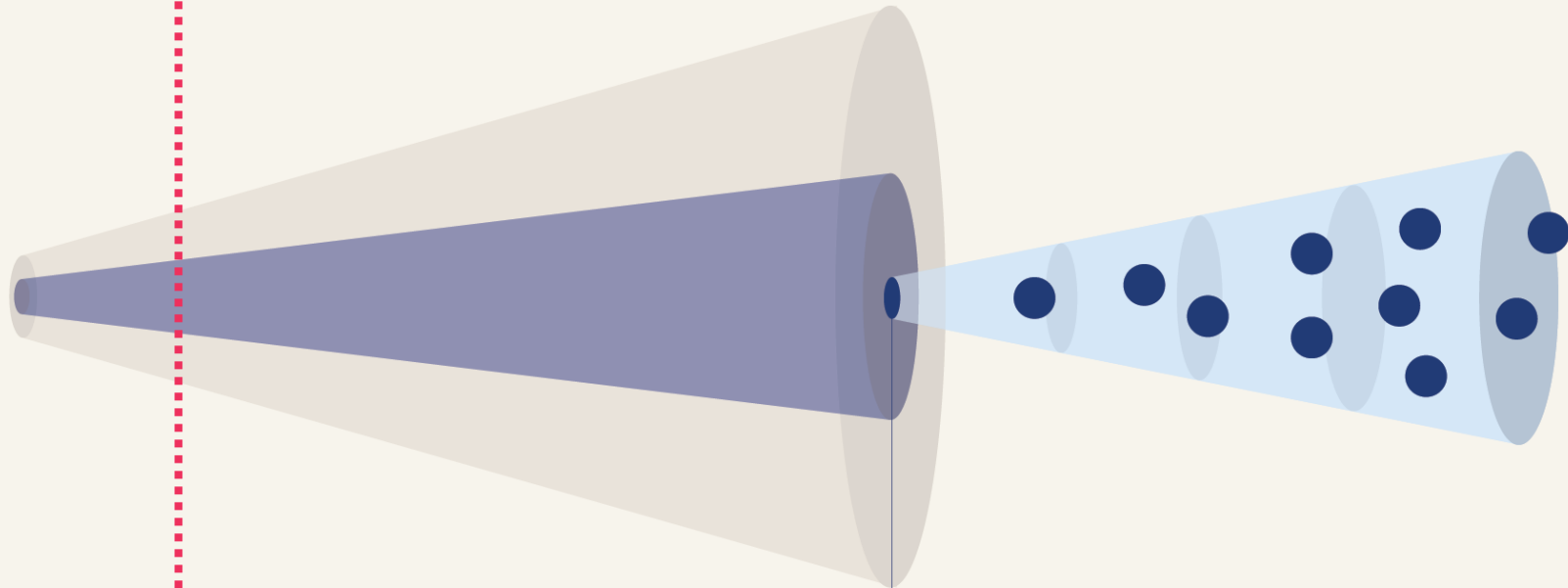
Komplekse,
systemiske utfordringer



Scenarier for
fremtiden

Mission

Portefølje og
styringsmodell



Foretrukken
fremtid



**Alle unge har fremtidstro,
opplever tilhørighet og bidrar
med sine ressurser i samfunnet**

TILHØRIGHET

MESTRINGSTRO

JEG BETYR NOE

HÅP

FREM-TIDSTRO

A photograph of two young men standing outdoors in a paved plaza. The man on the left is wearing a brown jacket, a grey scarf, and a backpack, looking towards the other man. The man on the right is wearing a dark blue puffer jacket with 'THE NORTH FACE' logo, a dark beanie, and is smiling. In the background, there is a modern building with large windows and a blue sky with scattered clouds. A large, abstract sculpture is visible on the right side of the frame.

Kan vi strekke vår empati for fremtidens generasjoner?

I 2024 blir vi flere eldre enn unge

Publisert 25. april 2023 | Oppdatert 25. april 2023

NAVs omverdensanalyse viser at det i løpet av 2024 vil bli flere eldre enn yngre i Vestfold og Telemark. Samtidig vil mangelen på arbeidskraft fortsette å være stor i noen bransjer i årene som kommer, og utenforskapet høyt.

Det i befolkningen i yrkesaktiv alder de neste årene. I den yrkesaktive befolkningen, arbeidskraft.

Forskere varslers befolkningsnedgang – vi får stadig færre barn

Ifølge forskerne er det kun innvandring som gir fortsatt befolkningsvekst etter år 2050.



✉ Kristin Skjefstad Isaksen
Journalist



✉ Anneli Strand
Journalist

Norge mangler 5900 sykepleiere og 700 spesialsykepleiere



I 2030 vil en hel
ungdomsgenerasjon
utdanne seg til
helsepersonell.

We`re too busy working on
the ship, with no time to look
for icebergs.

Tre perspektiver på å løse komplekse utfordringer

Evnen til å forestille seg en radikalt annerledes verden.

Empati med fremtiden – medmenneskelighet og medfølelse for fremtidens generasjoner.

Løpende orientering mot fremtiden – å lede i flere retninger

Hva tenker dere på når dere hører ordet framtid?

Fremtiden føles både
usikker og forutbestemt.

Hvordan ser verden ut i 2050?

Hvordan er det sannsynlig at verden ser ut i 2050?

Hvordan ønsker dere at verden skal se ut i 2050?

En forestillingskrise!

Det er ikke mangel på løsninger som er utfordringen, men vår manglende evne til å forestille oss et annerledes samfunn.

Store systemiske utfordringer

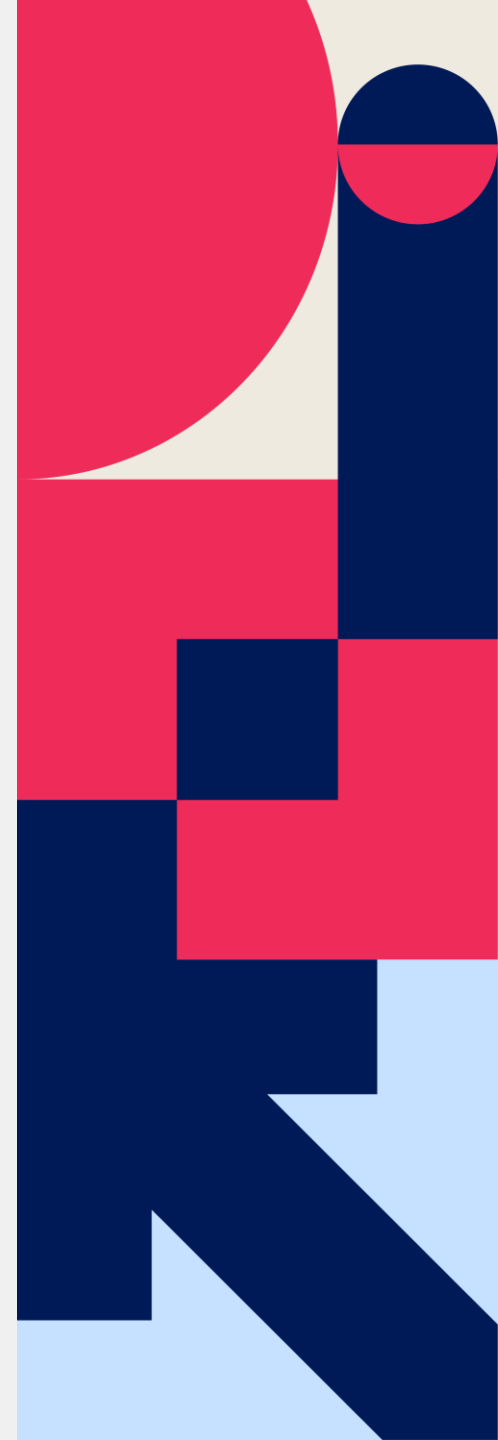
Klimaendringer

Ulikhet i helse

Demografiske skjevheter

Økende utenforskap

Ensomhet



The ultimate, hidden truth of the world
is that it is something we make
and could just as easily make differently.

David Graeber,
Antropolog, forfatter





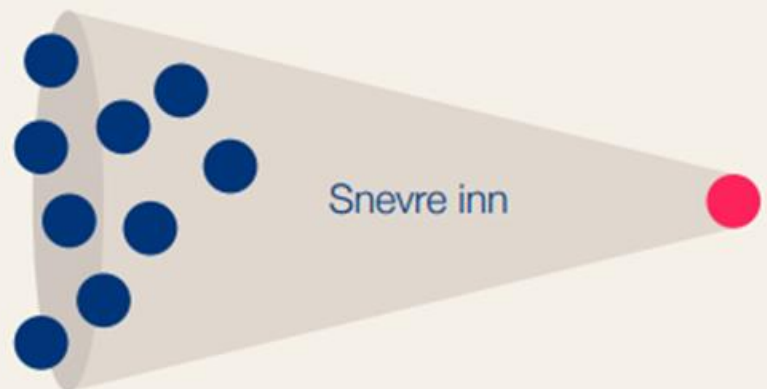
Sette ny retning –

hvordan kan stille oss
et nytt sted og tenke
helt nytt om
problemet?

Fra

1

Mennesker
med løsninger

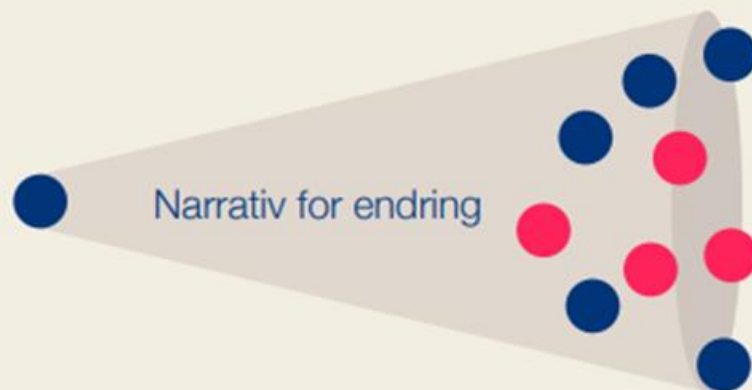


Et par innsatser

Til

2

Mennesker
som forplikter
seg til missionen



- Et flertall av effekter
- Mange nye systemkomponenter
- Felles delte prinsipper

**Øve oss på fremtiden gjennom å jobbe med vår
forestillingsevne.**

Avdekke **blindsoner**

Åpne samtalen gjennom en **felles referanseramme**

Skape **empati for fremtidige generasjoner**

Gjøre oss i stand til å jobbe med lengre tidshorisonter

Mobilisere vår forestillingsevne til å **oppdage nye muligheter og se nye veier**

Grunnlag for å **sette en tydelig retning** mot en felles, ønsket fremtid

Hvordan vi se på fremtiden har stor innvirkning på hvordan vi se på eller oppfatter nåtiden.

Det handler *ikke* om å finne **løsningen**.
Det handler om å åpne opp for **mulighetsrommet**.

Kategori	Håndterbare problemer	Systemiske problemer (wicked problems)
Stabilitet	Stabilt miljø og faktorer	Ustabile og komplekse faktorer
Forutsigbarhet	Forutsigbar utvikling	Høy usikkerhet, vanskelig å forutse fremtiden
Løsningsmetode	Kjente metoder og løsninger	Krever nye, kreative tilnærminger
Problemforståelse	Definert og klart	Vanskelig å definere, endrer seg ofte
Løsbarehet	Mulig å løse	Ingen endelig løsning, må håndteres over tid

De vanskeligste utfordringene krever mer enn ett perspektiv, mer enn én tilnærming og mer enn én løsning.

Kjennetegn ved komplekse- systemiske problemer

- Systemiske problemer, også kalt *wicked problems*, går utover og på tvers av institusjoner, forvaltninger og systemiske rammer.
- Problemet er vanskelig å definere og avhenger av hvilket perspektiv det blir sett fra
- Systemiske problemer er komplekse og viklet inn i hverandre.
- Forsøket på å løse en utfordring ett sted kan skape utilsiktede og ofte uønskede resultater et annet sted.

Hvorfor skal vi jobbe systemisk?

- Det finnes ingen samlet løsning som på magisk vis kan løse systemiske problemer.
- Vi kan undersøke hvorfor systemer fungerer som de gjør, og forsøke å endre dem.
- Eller designe og støtte fremveksten av nye og mer bærekraftige systemer.

Hva er et system?

«Et system er et sett av elementer som er sammenkoblet på en slik måte at de danner et komplekst hele, med tilbakemeldingsløyfer som driver atferden til systemet.»

– Donella Meadows, *Thinking in Systems: A Primer* (2008)

«Et system er et sett av sammenhengende deler som interagerer for å oppnå et felles mål. Systemer består av komponenter, relasjoner, og et overordnet formål, og de er påvirket av og påvirker sitt ytre miljø.»

- Bertalanffy, L. von. (1968)



Hvilke komplekse systemer står dere ovenfor i hverdagen?



Samfunnsoppdrag for inkludering av flere barn og unge i utdanning, arbeid og samfunnsliv



Barn og unge først – vårt felles ansvar



Fire nøkler til systemendring



Formålsnøkkel
Innramming og handlingsrom



Relasjonsnøkkel
Fokus på gode sosiale strukturer



Maktnøkkel
Ny maktbalanse



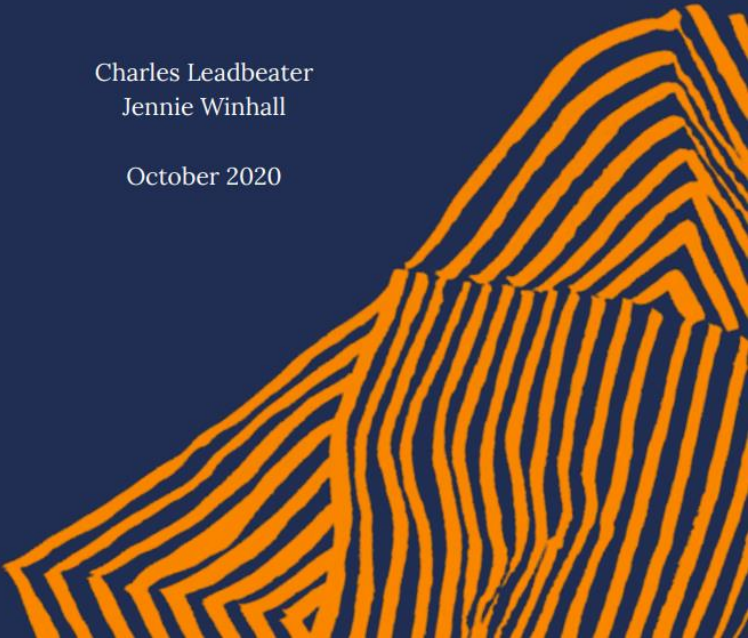
Resursnøkkel
Nye måter å bruke og fordele ressurser

Building Better Systems

A Green Paper on
System Innovation

Charles Leadbeater
Jennie Winhall

October 2020



Formål

- **Hva og hvem et system er til for**
- Eksplisitt: Uttrykt gjennom visjoner og mål
- Implisitt: Bor i kultur og identitet
- Samlende: Mobiliserer og kobler folk sammen
- Fragmenterende: Konflikt og konkurrerende verdier
- Bestemmes gjennom nye avtaler eller oppstå gjennom eksperimentering og læring



Makt

- **Vi trenger makt for å få ting til å skje**
- Hard – Strukturer og tilgang til beslutningstaking
- Myk – kulturelt
- Makt over.. – Formell autoritet i et hierarki
- Makt med.. – eks. sosiale bevegelser



Ressurser

- **Alle systemer har ressurser som flyter**
- Ressursflyt kan være begrensende og transformerende
- Økonomisk (penger)
- Sosialt (tillit, solidaritet, støtte)
- Kunnskap
- Teknologi
- Systemendring krever gjerne endring i tilbud og etterspørsel
- Innovasjon kan skje gjennom nye ressursstrategier
 - Eks. fra eksklusivt til deling

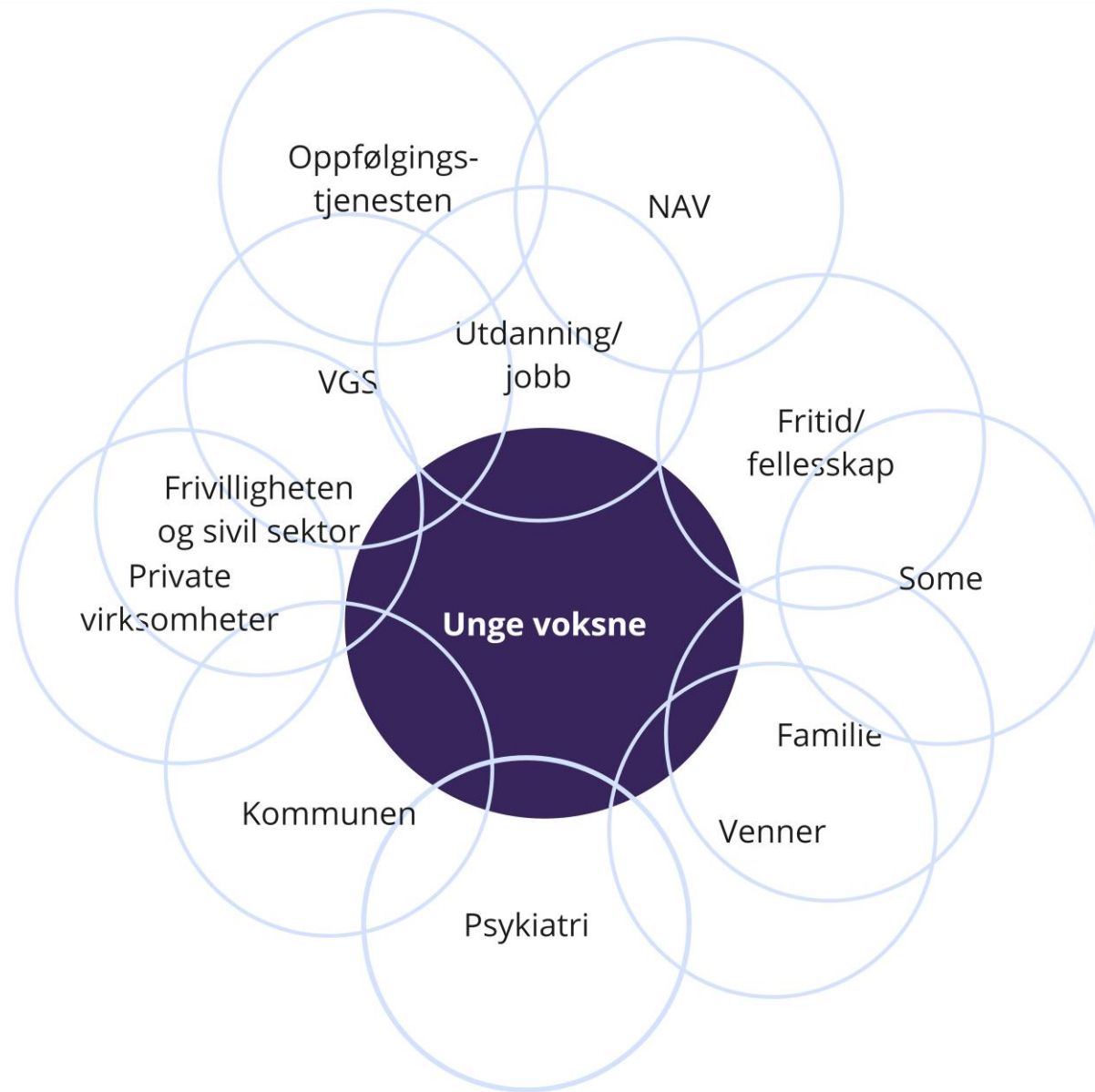


Relasjoner

- **Systemer er mønstre av interaksjoner mellom de ulike delene de består av – relasjoner**
- Hvem, hvordan og hvorfor forskjellige aktører kobles og samarbeider
- Endringer i relasjoner kan påvirke de andre nøklene:
 - Dypere relasjoner kan bidra til større felles formål
 - Nye relasjoner kan skape ny makt
 - Relasjoner med nye aktører kan frigjøre ressurser
- Systemer kan formes av relasjonelle verdier:
 - Samarbeidspreg, konkurransepreg..
- Dårlige relasjoner → dårlig fungerende system?

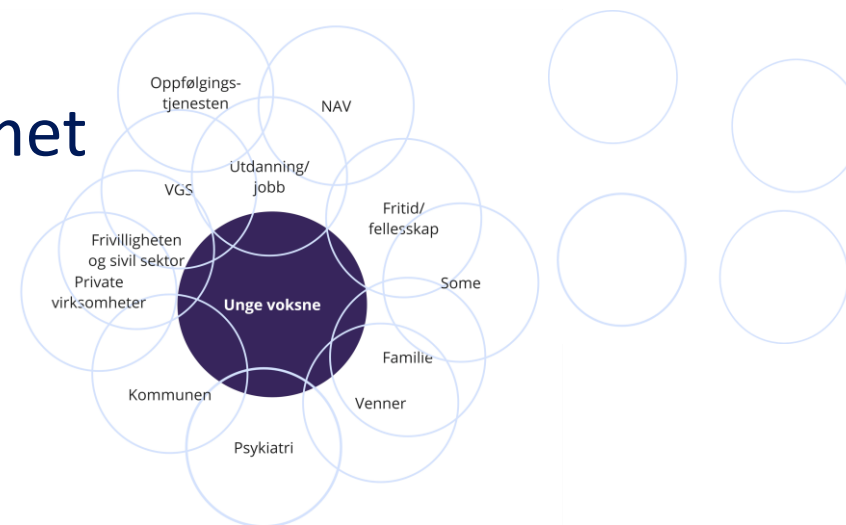


Et helt økosystem...



Gruppearbeid: De fire nøklene - kartlegg systemet

- Velg et system dere ønsker å kartlegge ved bruk av de fire nøklene
- Eks:
 - Utdanningssystemet
 - Helse systemet
 - Velferdssystemet
 - Rettssystemet
 - Arbeidsmarkedssystemet
 -



Hva er systemets formål?		Hvem har makten i systemet?	
Eksisterende system	Nytt system	Eksisterende system	Nytt system
Hvilke ressurser inngår i systemet?		Hvilke relasjoner eksisterer i systemet?	
Eksisterende system	Nytt system	Eksisterende system	Nytt system

Hva er systemets formål?

Eksisterende system

Nytt system

Hvem har makten i systemet?

Eksisterende system

Nytt system

Hvilke ressurser inngår i systemet?

Eksisterende system

Nytt system

Hvilke relasjoner eksisterer i systemet?

Eksisterende system

Nytt system

Formål

Hvem og hva et system er til for. Sterkt styrende for hvilke handlinger som er legitime.

- Eksplisitt: Uttrykt gjennom visjoner og mål
- Implisitt: Bor i kultur og identitet
- Samlende: Mobiliserer og kobler folk sammen
- Fragmenterende: Konflikt og konkurrerende verdier
- Bestemmes gjennom nye avtaler eller oppstå gjennom eksperimentering og læring

Ressurser

Alle systemer har ressurser som flyter.

- Ressursflyt kan være begrensende og transformerende
- Økonomisk (penger)
- Sosialt (tillit, solidaritet, støtte)
- Kunnskap
- Systemendring krever gjerne endring i tilbud og etterspørsel
- Innovasjon kan skje gjennom nye ressursstrategier
 - Eks. fra eksklusivt til deling

Makt

Vi trenger makt for å få ting til å skje.

- Hard – Strukturer og tilgang til beslutningstaking
- Myk – kulturelt
- Makt over.. – Formell autoritet i et hierarki
- Makt med.. – eks. sosiale bevegelser

Relasjoner

Systemer er mønstre av interaksjoner mellom de ulike delene de består av – relasjoner.

- Hvem, hvordan og hvorfor forskjellige aktører kobles og samarbeider
- Endringer i relasjoner kan påvirke de andre nøklene:
 - Dypere relasjoner kan bidra til større felles formål
 - Nye relasjoner kan skape ny makt
 - Relasjoner med nye aktører kan frigjøre ressurser
- Systemer kan formes av relasjonelle verdier:
 - Samarbeidspreg, konkurransepreg..
- Dårlige relasjoner → dårlig fungerende system?

EKSEMPEL FRA DANMARK

Fra mental helse *til* mental trivsel

- Hvordan har forståelsen av fenomenet utviklet seg historisk, og hvilke **diskurser** og **logikker** er dominerende?
- Hvilke **behov** kommer fra/produseres ut fra denne forståelsen, og hvilke **handlingsmuligheter** blir som resultat av dette legitime?
- Hva kjennetegner **de fire nøklene** til **systemforandring**, og hvordan er de fordelt?

Formål

Makt

Relasjoner

Ressurser

Kendetegn for det eksisterende system



Formål

Fokus på symptomer

Der er et stort fokus på opsporing, diagnosticering og behandling af individers symptomer.



Magt

Mental sundhed varetages af professionelle

Adgang til diagnoser og behandling af mental sundhed er begrænset til psykiatere og psykologer.



Ressourcer

Måltrettet individer med bestemte diagnoser

Den individuelle diagnosticering skaber adgang til ressourcer og behandling målrettet individers specifikke behov.



Relationer

Væk fra hverdagskonteksten

Der fokuseres på at tilbyde individuel støtte og behandling, hvor individer tages ud af deres hverdagskontekster.

Kendetegn for det eksisterende system



Formål

Fokus på symptomer

Der er et stort fokus på opsporing, diagnosticering og behandling af individers symptomer.



Magt

Mental sundhed varetages af professionelle

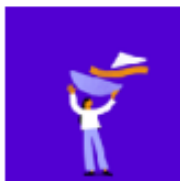
Adgang til diagnoser og behandling af mental sundhed er begrænset til psykiatere og psykologer.



Ressourcer

Måltrettet individer med bestemte diagnoser

Den individuelle diagnosticering skaber adgang til ressourcer og behandling målrettet individers specifikke behov.



Relationer

Væk fra hverdagskonteksten

Der fokuseres på at tilbyde individuel støtte og behandling, hvor individer tages ud af deres hverdagskontekster.



Kendetegn for et komplementært system



Formål

Fokus på strukturer

Fokus på at re-designe strukturer, som reproducerer mønstre der skaber mental trivsel.



Magt

Mental trivsel som et fælles ansvar

Alle har viden og erfaring med mental trivsel. Det er et fælles ansvar og åbent for alle.



Ressourcer

For alle

Opbygge kapacitet der går udover de professionelle, som muliggør at mennesker kan være en ressource for hinanden i hverdagen.



Relationer

I hverdagskontekster

Der fokuseres på at skabe mental trivsel i hverdagskonteksterne gennem andre handlemuligheder, når problemer opleves kollektivt.

Kjennetegn ved tidligere system og nytt system. Norske fengsel.

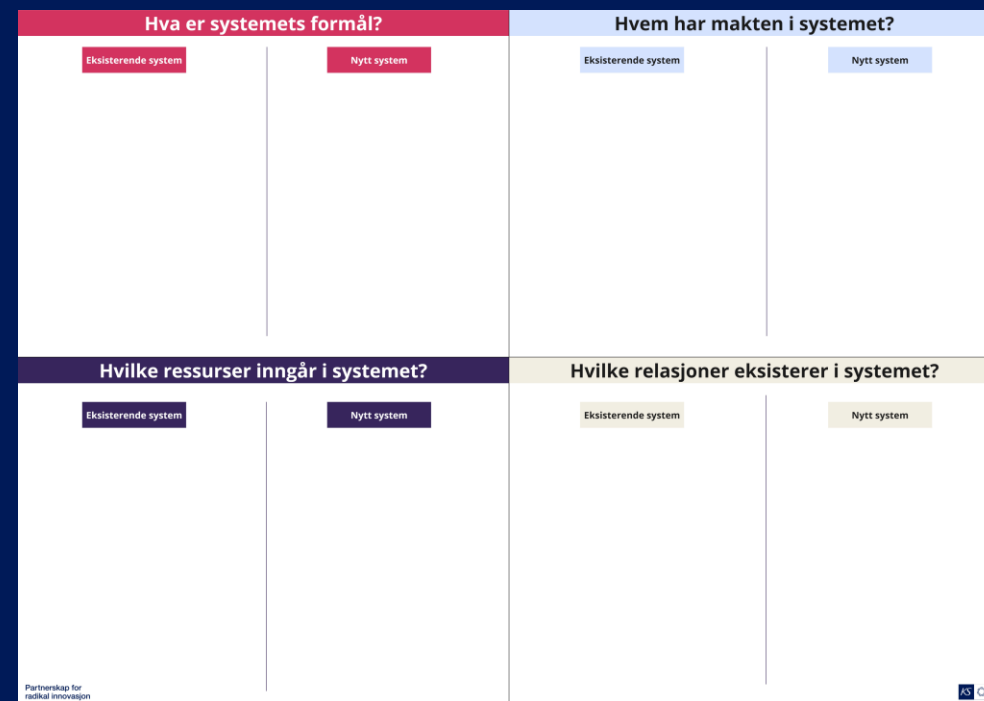
Komponent	Tidligere system (Straff)	Nytt system (Rehabilitering og omsorg)
Formål	Straffe de innsatte for å isolere dem fra samfunnet	Rehabilitering og forberede innsatte på et liv etter soning
Makt	Sentralisert makt hos fengselsbetjenter og staten	Desentralisert, delt mellom fengselsansatte, helsepersonell, lærere og de innsatte
Ressurser	Fokus på vakthold, sikkerhet og grunnleggende drift	Investering i utdanning, helsetjenester, psykologer og rehabiliteringsprogrammer
Relasjoner	Hierarkiske og ofte preget av konflikt mellom ansatte og innsatte	Mer samarbeidsorienterte, med vekt på støtte, tillit og samarbeid mellom innsatte, ansatte og eksterne

Gruppearbeid: Vri på nøklene – nytt system

Hva hvis...?

- ... Makten endrer seg?
- ... Nye ressurser oppstår?
- ... Eksisterende ressurser forsvinner?
- ... Nye relasjoner utvikles?

Hvordan påvirkes systemets formål?



Refleksjon

Hva har dere blitt oppmerksomme på i dag?

Hvis det er en ting du vil ta med deg fra i dag - hva er det?

Takk!

Camilla Juul
Camilla.juul@ks.no

Kirsten Viga Skretting
kirsten.viga.skretting@ks.no

