

FAGLIG RAPPORT

Tilskudd til kommunale tiltak for innvandrere Kap. 521, post 62 - del 3
Lønnet kvalifisering etter modell av introduksjonsordningen 2005



Oslo kommune

Bydel Bjerke

Kvalifiseringstjenesten

<i>Oppsummering</i>	3
1. Beskriv kort:	4
a. Prosjektets målsetting:	4
b. Målgruppe:	4
c. Antall deltakere:	4
d. Gjennomføring av tidsplan for prosjektet	4
e. Organisering og samarbeid mellom de involverte parter i prosjektet	5
2. Redegjør for hva som er gjort og hvordan:	6
Ansettelse	6
Utarbeidelse av materiale og rutiner	6
Rekruttering	6
Kartlegging	6
Avtale om deltakelse og individuelle programplaner	6
Ulike tiltak i programplaner:	7
Utvexling og videreformidling av erfaring	9
3. Redegjør for resultater av prosjektarbeidet:	9
4. Beskriv kort hva prosjektet særlig har lyktes med og de største utfordringene:	10
Hva prosjektet særlig har lyktes med:	10
De største utfordringene:	10
5. Hvordan sikrer kommunen at erfaringer fra prosjektperioden/prosjektet videreføres i arbeidet med kvalifisering av langtidsledige innvandrere i kommunen?	13
6. Utarbeidet materiell, metoder og rutiner skal vedlegges rapporten	13

Oppsummering

FAGLIG RAPPORT:

Tilskudd til kommunale tiltak for innvandrere Kap. 521, post 62 - del 3, 2005.

Lønnet kvalifisering etter modell av introduksjonsordningen.

Kommune/bydel:

Oslo kommune, Bydel Bjerke

Prosjektets navn:

Stønadbasert kvalifisering

Kontaktperson for prosjektet (navn, adresse, tlf, e-post):

Geir Audun Andersen.

Kvalifiseringstjenesten Bydel Bjerke

Postboks 42 Veitvet

0518 Oslo

22 90 11 63

geir.andersen@bbj.oslo.kommune.no

Prosjektansvarlig (etat, avdeling):

Kvalifiseringstjenesten, Resultatenhet Ressurscenteret.

Kort beskrivelse av prosjektet for webpublisering (max 70 ord):

Bydel Bjerke startet opp prosjektet 1.5.2005. Bydelen har hatt 16 deltakere i 2005. Somaliere og irakere er hovedmålgruppen og utgjør 75 % av deltakerne. Mange er blitt engasjert og bedre forberedt til arbeidslivet, en viktig motivasjon som forhåpentligvis fører til resultater etter hvert.

I 2006 skal bydelen i samarbeid med Aker sykehus prøve ut arbeidspraksis med arbeidsleder som metode. Målet er å skape en enklere overgang til norsk arbeidsliv for deltakere som ikke har arbeidserfaring fra Norge.

1. Beskriv kort:

a. Prosjektets målsetting:

Etablere og utvikle en ordning etter modell av introduksjonsordningen overfor innvandrere som etter flere års botid i Norge ikke har fast tilknytning til arbeidsmarkedet og som er avhengige av sosialhjelp.

b. Målgruppe:

Målgruppen vil primært være kvinner og menn med etnisk bakgrunn fra Somalia og Irak med flere års botid i Norge, som ikke har noen fast tilknytning til arbeidsmarkedet og som er avhengige av sosialhjelp. Prosjektet vil prioritere å gi foreldre i større barnefamilier et tilbud.

c. Antall deltakere:

Totalt 16 personer deltatt i 2005, av planlagte 10-15. Per 31.12.05: 15 deltakere.

Kjønn: 8 kvinner, 8 menn.

Nasjonalitet: 11 irakere, 3 somaliere, 1 tyrker, 1 eritreer, 1 iraner.

Alder: 2* under 25 år, resten over.

14 familieforsørgere, 1 deltidsomsorg, 1 enslig.

Alle langtidsmottakere av sosialhjelp.

d. Gjennomføring av tidsplan for prosjektet

Januar – februar:

Utlysning av prosjektmedarbeiderstilling.

Mars - april:

Midler tildelt.

Intervjuer og ansettelse.

Mai:

Prosjektmedarbeidere startet i engasjement.

Planlegging av forberedende kurs. Faglig erfaringsutveksling med Bærum kommune.

Mai – sept:

Utarbeidelse av materiell, metoder og rutiner.

Rekruttering, kartlegging og inngåelse av avtale for deltakerne. Første deltaker startet 26.5.

Juni - juli:

Praksisforberedende kurs.

Oktober:

Dialogkonferanse for somaliske deltakere, tiltaksarrangører og tiltakskonsulenter.

* 1 av dem er i følge pass over 25 år, og dermed mottatt 2 G i stønad.

e. Organisering og samarbeid mellom de involverte parter i prosjektet

Søknaden for 2005 la opp til internt samarbeid med sosialtjenesten, ulike tjenestesteder i bydelen som barnehager og helsestasjon, aetat Oslo øst, Bjerke trygdekontor, Oslo Voksenopplæring, AOF og private arbeidsgivere i bydelen.

I forbindelse med prosjektet ønsket bydelen å samarbeide med en kontaktperson i Bærum.

Utover dette er det ønskelig å utvikle et samarbeid med en innvandrersorganisasjon eller annen frivillig organisasjon i forhold til å skape et felles fora for deltakerne i prosjektet. Prosjektet har i 2005 hatt følgende samarbeidspartnere:

Samarbeidspartnere i forbindelse med deltakernes individuelle plan:

- Aetat Oslo Øst og deres tiltaksarrangører
- Oslo Voksenopplæring (Lakkegata, Rosenhof, Smedstua, AOF (KiA, Fiken))
- Ca 25 ordinære arbeidsplasser (praksisplasser, bedriftsbesøk)
- DPS (Distriktpsykiatrisk senter)
- Fastleger
- Aktiv på dagtid
- Bjerke arbeidstreningsgruppe
- Oslo Røde kors (Flyktningeguide og informasjonstelefonen om tvangsekteskap)
- Bjerke frivillighetssentral

Samarbeidet har skjedd gjennom tverrfaglige samarbeidsmøter, faglige uttalelser og rådgivning, erfaringsoverføring, oppfølging ved telefon eller besøk. Flere av samarbeidspartnerne har vært tiltaksarrangører eller bidratt til å nå deltakernes mål.

Samarbeidspartnere i forbindelse med organisering av prosjektet:

- Ressursenteret Bydel Bjerke
- Bjerke sosialtjeneste
- Mølla kompetansesenter
- Kvalifiseringssenteret Bydel St.Hanshaugen
- Bydelsoverlegen
- Trygdeetaten
- Helse- og velferdsetaten
- Voksenopplæringsenteret Bærum kommune

Erfaringsutveksling, faglig rådgivning, rekruttering, prosjektorganisering, nettverksarbeid har vært viktige aspekter av samarbeidet.

2. Redegjør for hva som er gjort og hvordan:

Ansettelser

Bydel Bjerke lyste ut prosjektmedarbeider stillingen i januar, før de var sikker på at de fikk innvilget midler. Dette bidro til at ansettelsen kunne skje i mars og prosjektmedarbeider tiltre i mai. Det har vært ansatt en prosjektmedarbeider i 100 % engasjement 1.5-31.12 jamfør prosjektsøknaden. Siden det var søkt om midler for et helt år ble det i tillegg ansatt en prosjektmedarbeider i 80 % engasjement i perioden 1.5- 23.9, og 100% i perioden 1.12-31.12. Vedkommende har hatt hovedansvar for gjennomføring av praksisforberedende kurs og oppfølging av kursdeltakerne på praksisplass i etterkant.

Utarbeidelse av materiale og rutiner

Prosjektet har delvis utviklet nytt materiale og delvis innhentet, revidert og tilpasset allerede eksisterende materiale til prosjektet og målgruppen. Materiale er innhentet fra blant annet INN Trondheim kommune, Voksenopplæringen Bærum kommune, Bydel Gamle Oslo, www.udi.no, samt andre Ny sjanse prosjekter i Oslo.

Prosjektet kommer i 2006 til å jobbe videre med å utvikle individuell plan for samarbeid med leger, samt annet materiale det skulle være behov for.

Rekruttering

Deltakere har blitt henvist via Kvalifiseringstjenestens tiltakskonsulenter eller direkte fra saksbehandlere. Deltakere har blitt løpende tatt inn så sant de har vært i prosjektets personkrets.

Totalt 16 personer har hatt avtale om deltakelse i Kvalifiseringsprosjektet Ny sjanse i bydel Bjerke i 2005, dette har vært i tråd med målet om 10-15 deltakere. 8 av deltakerne startet i mai/juni, mens de siste sju ble kartlagt og fikk plass i løpet av august/september. En person ble overført fra Ny sjanse i Grünerløkka bydel 1.12. Hvor raskt den enkelte har kunnet starte opp har variert, da det har vært venteliste på noen av de tiltakene og skolene som var best egnet for deltakerens bakgrunn og kompetanse.

Kartlegging

Før deltakerne ble fikk avtale om deltakelse hadde prosjektet 2-3 samtaler med den enkelte deltaker. I tillegg ba vi deltakerne ta med CV hvis de hadde det, eller svare på spørsmål knyttet til utdanning og arbeidserfaring (se vedlegg). For å arkivere informasjonen ble kartleggingsskjemaet *Introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere– kartlegging i kommunen* (www.udi.no) benyttet. Det ble revidert for å få informasjon om praksisplasser og tidligere tiltak i Norge. Vi vurderer i midlertidig å innføre nye rutiner for arkivering av informasjon da det er ønskelig med et mer oversiktlig kartleggingsskjema og lettere tilgjengelig skjema, som også deltakerne kan få et forhold til.

Avtale om deltakelse og individuelle programplaner

Bydelen har fulgt grunnelementene i introduksjonsordningen både i forhold til utvikling av individuell programplan og i forhold til utarbeidelse av fraværsregler.

For hver deltaker er det utarbeidet en individuell programplan med bakgrunn i vedkommendes behov, ønsker og muligheter. Malen for individuell plan er enkel med lite skrift. Slik blir planen et "blankt ark" som deltakeren deltar i utformingen av. I noen tilfeller har vi bedt deltakerne selv skrive ned hva som er mål, og hva som må gjøres for å nå målene.

Mens programinnholdet blir maskinskrevet slik at det skal bli lettere å lese og mulig for andre samarbeidspartnere å forstå. Vår erfaring er at når vi trekker frem planen, og deltakerne kjenner igjen sin egen skrift er det lettere for dem å huske at vi har snakket om dette før. Vi tror dette er et viktig grep for å skape eierforhold til programplanen, og kommer fremover til å etterstrebe at alle deltakerne skriver mål og delmål selv.

Ulike tiltak i programplaner:

Tiltakene i kvalifiseringsløpet har bestått av norskundervisning med samfunnskunnskap, språkpraksis, arbeidspraksis, arbeidstrening, yrkesrettede kurs, jobbsøkerkurs, avklaringskurs, trening, kvinnegruppe, flyktningeguide / språktrener. Hvilke tiltak og kombinasjonen av tiltak avhenger av den enkelte deltakers opplæringsbehov, og hvilke tiltak den enkelte kan nyttiggjøre seg. Deltakerne har tiltak tilpasset deres kompetanse og behov.

Norskundervisning med samfunnsfag

Det har vist seg at behovet for norskopplæring er stort blant flere i målgruppen, spesielt gjelder dette kvinner. 7 av 8 kvinnelige deltakere har norskopplæring i sin programplan, mens bare 4 av 8 menn har det. Oslo VO har dermed blitt en tettere samarbeidspartner enn rundskriv nr. 04/53 la opp til. Og så langt har behovet for språkpraksisplasser vært stor.

Kvalifiserende kurs (utover norsk/samfunnsfag)

Av Aetats kurstilbud har FOKUS-kurs, individuelle AMO-kurs og ordinære AMO-kurs blitt benyttet som tiltak i deltakernes planer. Blant de deltakerne som har kunnet benyttet seg av yrkesrettede kurs ser vi at motivasjonen har økt. Grunnen tror vi blant annet er at yrkesrettede kurs virker mer meningsfylt for deltakerne. Å gå på et kurs som fører frem til for eksempel taxi-lappen, truckførerbevis eller tittelen "barne og ungdomsarbeider" hever kompetansen blant deltakerne slik at de også kan konkurrere mot norske arbeidstakere. Under kartlegging har det deltakerne ofte vist til at kursene de har gått på oppleves meningsløse og ikke gitt spesielle kvalifikasjoner. Selv om de avlegger norsktester eller får attester fra praksisplasser ser det ut til at kompetanse knyttet til et spesifikt yrke oppleves som mer konkret kunnskap, og dermed mer meningsfylt. Vi ser at de deltakerne som har fått yrkesrettede kurs har blitt mer motiverte enn ved start i programmet, og vårt inntrykk er at de jobber målbevisst for å tilegne seg kunnskapen. Ut fra dette tror vi at yrkesrettede kurs er gode tiltak for å øke deltakernes mulighet for å komme i jobb, og for å øke deres motivasjon.

Samtidig ser vi at flere av våre deltakere har for dårlig norsknivå til å nyttiggjøre seg Aetats ordinære AMO-kurs. På den bakgrunn sendte Ny sjanse Bydel Bjerke i oktober 2005 informasjon til koordinator for FOKUS, Aetat, om hvilke yrkesrettede kurs det er behov for blant våre deltakere. FOKUS ga under nettverksmøte i januar 2006 signaler om at de planlegger yrkesrettede kurs for barnehageassistenter for minoritetspråklige samt kurs i yrkesrettet norsk med praksis for bl.a. butikk og lager. Disse kursene er i tråd med yrkesønsker til deltakere i Ny sjanse Bydel Bjerke.

Språk- og arbeidspraksis

De fleste individuelle planer har lagt opp til et løpe med språkpraksis og/eller arbeidspraksis.

Språkpraksis skal først og fremst være språktrening utenfor klasserommet, men skal også gi deltakeren innføring i norsk arbeidsliv. Erfaringen i 2005 viste at noen deltakere hadde for lavt norsknivå til at de kunne ha arbeidspraksis, de byttet da praksis fra arbeidspraksis i virksomhet som lå opp til jobbønsket til språkpraksis i virksomhet der muligheten for å få

praktisert norsk var større. Disse deltakerne fikk alle beskjed om at de var velkomne tilbake til praksisplassen når de kunne bedre norsk.

Arbeidspraksis skal først og fremst øke den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet gjennom praksis i det ordinære arbeidsmarkedet. Her benytter vi tiltaksordninger gjennom Aetat (praksisplass, lønnstilskudd).

Tett oppfølging på praksisplass er en viktig metode i arbeidet. Programrådgiver i Ny sjanse er til stede under jobbintervjuet, og er på jevne oppfølgingsmøter i løpet av praksisperioden. Hyppigheten av oppfølgingsmøter kommer an på den enkelte deltakers kompetanse og behov. I utgangspunktet hadde vi som rutine å komme tilbake 2 uker etter praksisoppstart, men vi har sett at i noen tilfeller er det nyttig å komme allerede første eller andre dag i praksis. Mens i andre tilfeller er det ikke nødvendig å komme før etter en måneds tid. Hvilken kapasitet og mulighet praksisplass har til å avtale oppfølgingssamtaler og videreformidle beskjeder til kontaktperson på praksisplass varierer også.

Når vi har inngått avtale om praksisplass har vi bedt om at praksisplass stiller med en kontaktperson. Kontaktpersonen skal sikre at deltakeren får anledning til å bruke det norske språket og fungere som veileder i forhold til arbeidsoppgavene. For hver deltaker skrives en opplæringsplan for språk/arbeidspraksis sammen med deltaker og kontaktpersonen praksisplass. Denne blir tatt frem under oppfølgingsmøter. Innholdet i planen avhenger av hva som er de viktigste opplæringsbehovene for deltakeren, hva vi bør jobbe med i løpet av de første månedene på praksisplass.

Søknaden for 2005 la opp til at vi skulle organisere en samling for kontaktpersoner på praksisplass og deltakere, ut ifra en ide fra Bærum kommune. Under erfaringsoverføringen med Bærum kommune viste det seg at de jobber med en gruppe som er mer enhetlig både språklig og erfaringsmessig ifht. erfaringer fra norsk arbeidsliv. Ny sjanse i Bydel Bjerke har hatt en differensiert gruppe både i forhold til språk, utdanningsbakgrunn, og behov. I tillegg har rekruttering og inntak til programmet skjedd over flere måneder, og i tråd med ideen om individuell tilpasning har innholdet i programplanene til de enkelte deltakerne variert mye. Å ha en felles oppstartsseminar og seminar etter 4-6 uker i praksis har vist seg praktisk umulig å gjennomføre, da deltakerne har startet i praksis på helt ulike tidspunkt.

I stedet gikk vi inn i et samarbeid med Somaliaprojektet ved Mølla kompetansesenter og arrangerte en dialogkonferanse. Vi inviterte en gruppe deltakere sammen med deres tiltaksarrangører og saksbehandlere til å diskutere generelle forventninger og utfordringer til praksisplasser, tiltaksvirksomhet og tiltakskonsulenters rolle. Vi opplevde dette som en nyttig møte mellom deltakere og ansatte, og ønsker å prøve noe lignende i 2006. Se for øvrig egen rapport vedlagt.

Søknaden for 2005 la opp til at prosjektet i særlig grad benytte seg av bedriftskontakter fra et prosjekt rettet mot private bedrifter i Bydel Bjerke høsten 2004. Mange bedrifter hadde sagt seg villige til å ta inn deltakere på praksis for eventuelt senere å vurdere disse for ordinært arbeid. Men når det kom til stykket viste det seg at disse bedriftene hadde høyere forventning til deltakerne enn bakgrunnen for deltakerne i Ny sjanse har. For at mulighetene for å lykkes på praksis fant prosjektet ut at det var viktigere å finne praksisplasser som var tilpasset den enkeltes ønsker og bakgrunn.

Praksisforberedende kurs

Vi arrangerte Praksisforberedende kurs for 6 deltakere som startet i juni. 6 av deltakerne deltok på praksisforberedende kurs som prosjektmedarbeider i Ny sjanse holdt 13.6 – 15.7. Det ideelle var å gjennomføres kurset før sommerferien på grunn av tilgang på klasserom og

arbeidskraft. Derfor var det begrenset hvor mange aktuelle kandidater som kunne rekrutteres og kartlegges før kursoppstart. I løpet av kurset viste det seg at ikke alle deltakerne var klart for praksis i ordinær virksomhet, så ikke alle gikk over i praksis etter kurset. Se for øvrig egen evalueringsrapport utarbeidet av kursholder.

Utveksling og videreformidling av erfaring

Utveksling og videreformidling av erfaring har vært en viktig del av prosjektarbeidet. Prosjektet har deltatt i Oslo nettverk og nasjonale nettversseminarer i regi av IMDi. I tillegg har Ny sjanse i Bergen og Bydel Østensjø har vært på besøk for å høre om våre erfaringer og få ideer til sine prosjekter. Prosjektet har også hatt besøk av fagbladet *Fontene*.

3. Redegjør for resultater av prosjektarbeidet:

Prosjektets målsetting var å etablere og utvikle en ordning etter modell av introduksjonsordningen overfor innvandrere som etter flere års botid i Norge ikke har fast tilknytning til arbeidsmarkedet og som er avhengige av sosialhjelp. En slik ordning er etablert, nødvendige dokumenter utviklet og første deltaker startet 26.5. Maler og rutiner er under stadig endring, og prosjektet har inngått samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere.

Målet var å ha 10-15 deltakere, i 2005 har 16 deltatt i programmet. Alle deltakerne rekruttert direkte fra sosialkontoret har vært foreldre. 75 % av deltakerne har vært somaliere eller irakere, som var primærmålgruppe. Fordi en av prosjektmedarbeiderne selv er innvandrer fra Irak har vi valgt å kunne nyttiggjøre oss den ressursen i størst mulig grad, og derfor hatt flest deltakere fra Irak. Deltakerne har lite skolebakgrunn eller lite dokumentert arbeidserfaring. 2/3 av deltakerne har ingen arbeidserfaring fra Norge, eller de har hatt korte arbeidsforhold bak seg. De fleste har stort sett vært avhengig av sosialhjelp siden de kom til Norge. Bare 1/3 har videregående skole eller høyere utdanning. Ved overføring av deltakere som har startet i Ny sjanse i andre bydeler, har vi ikke tatt hensyn til målgruppen for prosjektet i Bydel Bjerke, men tatt inn personene fordi vi mener det er viktig med kontinuitet.

Tilbakemeldinger fra tiltaksarrangører viser at 11-12 av deltakerne er aktive i sine tiltak, de møter opp og gjør en god innsats. Vi opplever at deltakere er blitt engasjert i sin situasjon, og bedre motivert og forberedt til arbeidslivet. Av eksempler kan vi vise til en deltaker som har fått erfaring som pizzabaker og kjøkkenarbeid gjennom praksisarbeid, og han står på nå å benytte denne erfaringen for å få jobb. En annen deltaker som har bodd i Norge ca 18 år og aldri hatt arbeid, har bekreftelse på at han får jobb etter bestått taxikurs. En tredje person, uten arbeidserfaring fra Norge, har oppnådd fagbrev som barne- og ungdomsarbeider, og takket prosjektet for at vi "presset" henne til å bli med.

En deltaker har fått vikarjobb der hun hadde praksis, 2 dager i uken per dags dato, utsiktene for at hun etter hvert kan få tilbud om mer arbeid er store. Vedkommende er fortsatt deltaker, men med nye tiltak for å bidra til ytterligere kvalifisering.

4. Beskriv kort hva prosjektet særlig har lykket med og de største utfordringene:

Hva prosjektet særlig har lykket med:

Kvinner har fått en mulighet og troen på seg selv

50 % av deltakerne er kvinner, vår erfaring er at alle disse står på og har troen på seg selv. Tilbakemeldingen fra deres tiltaksarrangører er at de har høy progresjon og er arbeidsomme. Den første av deltakerne som fikk jobb var kvinne! Vi ønsker å spille på de positive kreftene som er blant deltakerne, og planlegger å starte en egen kvinnegruppe, (i tråd med søknaden for 2005) der de møtes og utveksler erfaringer og tips.

Kombinasjon og kjeding av tiltak med tett oppfølging

Kombinasjon av norsk og praksis fungerer bra, flere av deltakerne som går i kombinasjonsløp har hatt merkbart norskprogresjon. Vi tror å delta i Ny sjanse for denne gruppen har gjort muligheten til å lære norsk raskt og komme i jobb tidligere større enn de ellers ville gjort.

Vi mener vi har lykket i kjeding av tiltak, i tillegg til at vi har hatt mulighet for god oppfølging av deltakerne, både på praksis og kurs/undervisning. Deltakere har uoppfordret sagt til oss at dette er mye bedre enn de tiltakene de har vært på før, nettopp fordi prosjektmedarbeiderne har fulgt opp tett hele veien, i alle tiltak. Det er skapt et viktig tillitsforhold i relasjonen til en stor andel av deltakerne, men dette er noe som forutsetter at den enkelte prosjektmedarbeider ikke har mer enn 10-15 deltakere å følge opp. Når deltakere har mistet eller avsluttet tiltak har vi i de fleste tilfeller i løpet av kort tid funnet et nytt tiltak. I mellomtiden har deltaker fått oppgaver fra prosjektmedarbeiderne, og ofte har deltakeren vært aktiv i å lete etter nye praksisplasser selv. Vår erfaring er at de som får utfordringen i å finne praksis selv, gir det selvtillit og stå-på-vilje. Reaksjonene fra praksisplass har vært blandede, da de ofte er usikre på om vi vil godkjenne dem som praksisplass.

Ca 1/3 av deltakerne har opplevd å miste eller ikke fått tilbud om forlengelse av praksisplassen. Vi har trukket på erfaringer fra praksisplassen de mistet, og deltakerne har i de fleste tilfellene fått en ny praksisplass, eller tilbud om arbeidstrening i en periode. Ved ny praksis har det blitt satset på å finne en praksisplass som er så krevende i forhold til norsknivå, sammen med ekstra tett oppfølging. I de fleste tilfellene har det gått bra på påfølgende praksisplass eller tiltak. Vi mener dette har bidratt til at deltakerne har fått tro på seg selv, de har sluppet unna nedturen det kan være å miste en tiltaksplass for så å gå tilbake til dager uten noe å gjøre, men i stedet kommer raskt over i et nytt tiltak hvor man lykkes. Dette har ført til at deltakere som før ofte har falt ut av tiltak ikke har gitt opp til tross at de har møtt motbør, men er fortsatt aktive i tiltak.

De største utfordringene:

Mye sykmeldinger

1/3 av deltakerne har vært mye sykmeldt. 3 av deltakerne har vært sykmeldt i over 10 % av total programtid, og har fått beskjed om at de trolig vil bli skrevet ut av prosjektet fra jan/feb 2006. 2 personer ligger akkurat på grensen, og får tett oppfølging i forhold til helse og motivasjon, i håp om at de kan fortsette i prosjektet.

I to av de tilfellene som trolig vil bli skrevet ut, tok vi tidlig kontakt med lege/behandler. Signalene legene ga var at personene hadde helse til å arbeide og delta i prosjektet. Personene ble derfor ikke permittert, men opplegget ble tilpasset deltakernes helsesituasjon. Men de har likevel blitt sykemeldt over 50 % av tiden, og ikke kunnet nyttiggjort seg tiltakene i særlig grad.

Vår erfaring er at oppfølging i forhold til helsesystem være viktig og et nyttig grep for at deltakerne skal få tatt nødvendige undersøkelser og forstå informasjon om alternative rettigheter og tiltak.

Selv om noen av deltakerne har vært sykmeldt i store deler av programtiden og derfor vil bli skrevet ut av programmet, mener vi deres deltakelse har vært viktig for avklaring og deres videre kvalifisering. Siden våre deltakere ikke har hatt arbeid eller krav om sykmelding har de færreste dokumentert lengre sykdom tidligere. Derimot har kravet ved deltakelse i Ny sjanse ført til at flere har hatt lengre sykmeldt i lengre perioder. Sykmelding over lang tid har synliggjort behovet for tettere samarbeid med lege og behov for behandling. Dette har igjen lagt et bedre grunnlag for å søke attføring eller SYA. I de tilfeller deltakere skrives ut sendes en anbefaling for hva som bør gjøres videre til sosialkontoret.

Utfordringer knyttet til mye sykefravær har også ført til at Kvalifiseringstjenesten har gått inn i et samarbeid med trygdekontoret og bydelsoverlegen for å jobbe ut rutiner for hvordan Kvalifiseringstjenesten skal jobbe overfor brukere med store helseproblemer.

Utfordringer på praksisplass:

Ca 1/3 av deltakerne har opplevd å miste eller ikke fått tilbud om forlengelse av praksisplassen. Grunner har vært at deltakerne ikke jobber så godt selvstendig, eller viser lite initiativ. I tillegg er kommunikasjon ofte en årsak, praksisplass synes det er vanskelig å få formidlet beskjeder, de har ofte ikke ekstra tid og ressurser å bruke på deltakere i praksis. I disse tilfellene ser vi at det er behov for veiledning i forventninger, normer og regler i norsk arbeidsliv, og at opplæring i arbeidsoppgaver er tilpasset bakgrunnen til deltakeren. I tillegg er norsknivået i noen tilfeller så lavt at det forutsetter mye tid og tålmodighet fra praksisstedets side. Vi tror en tettere oppfølging enn det ble lagt opp til for prosjektet i 2005 vil være av stor verdi for flere av deltakerne. Besøk av prosjektmedarbeidere er ikke i alle tilfeller nok, vi tror det i begynnelsen for noen deltakere vil være nyttig å ha en arbeidsleder som først og fremst er ansatt for å instruere dem, og ikke har ansvar for å utføre ordinære arbeidsoppgaver på linje med ordinært ansatte. På bakgrunn av dette kommer vi i 2006 til å prøve ut *arbeidspraksis i ordinær virksomhet med arbeidsleder* som tiltak.

Umotiverte og negativt innstilte deltakere

2 av deltakerne har vært umotiverte og anklaget prosjektet for ikke å finne jobber til dem og ødelegge deres plan. I begge tilfellene har prosjektet etterstrebet å finne egnede tiltak i samarbeid med deltakeren, noe som også er gjort. En av deltakerne har takket ja til noen av de ulike tiltakene han har fått tilbud om, mens den andre har ikke møtt opp på tiltak selv om de har vært i tråd med vedkommendes ønsker.

Praktiske utfordringer knyttet til å kombinere norskundervisning med praksis

Vi ser at i de tilfellene vi klarer å legge opp et godt kombinasjonsløp med norsk og praksis gir det gode resultater. Men det har vært utfordrende å legge opp gode kombinasjonsløp. Vi har benyttet oss av eksisterende kurs i regi av Oslo Voksenopplæring. Hvor enkelt det har vært å utforme og tilpasse individuell plan har variert med hvilket tilbud deltakerne har fått hos Oslo VO. Oslo VO plasserer deltakerne i klasser ut fra norsknivå, ikke alle har fått plass i praksis-

klasser. Noen har fått plass i klasser med undervisning som går over 5 dager. Vi ser at det vil være viktig fra begynnelsen av å understreke overfor Oslo VO at deltakerne bør få tilbud som går over 2-3 hele dager og ikke 5 halve. Dette er mye mer praktisk å kombinere med praksis eller andre aktuelle tiltak.

I tillegg ser vi at Ny sjanses deltakere ofte kan ha andre behov enn det tradisjonelle løpet voksenopplæringen legger opp til. Flere av Ny sjanses deltakere snakker greit, men pga. lite skolegang har de behov for supplerende lese- og skriveopplæring. Med andre ord kan disse i utgangspunktet klare seg muntlig på praksisplass, men arbeidsgivere har understreket overfor oss at selv ufaglærte ansatte må ha grunnleggende lese og skriveferdigheter. Siden et viktig mål med lønnet kvalifisering etter modell av introduksjonsloven er å sikre langvarig tilknytning til arbeidslivet anser vi dette som veldig viktig. Samtidig som vi har erfart at det kan være vanskelig å finne tilbud innen skrive- og leseopplæring som er lette å kombinere med andre tiltak.

Hvilke erfaringer de ulike kommunene og bydelene har med dette vil trolig variere. Ny sjanse Bydel Bjerke vil anbefale Oslo kommune å gå inn i en tettere dialog med Oslo Voksenopplæring for å se hvorvidt og hvordan norskopplæring kan organiseres slik at det lett kan la seg kombinere med andre tiltak. Viktige kriterier vil da være tilbud i spesifikke temaer som kan taes på deltid, samtidig som tilbudet kan fylle en hel arbeidsdag.

Forklaringsproblem:

Innenfor kvalifisering til arbeidslivet generelt har vi som arbeider tett på brukere / deltakere ofte et forklaringsproblem – motiveringsproblem. Dette handler om at det kan være vanskelig for våre deltakere å bli motivert til innsats, når resultatet for dem økonomisk i all hovedsak blir det samme enten de er i full aktivitet i et program som dette eller om de passivt mottar sosialhjelp. De fleste barnefamilier har ofte sosialhjelpsbehov på over 2G. Neste år planlegger vi å ta inn begge ektefeller i de tilfeller det er hensiktsmessig og mulig, for å bidra til at familier blir selvhjulpne.

Forventninger:

Det har til tider vært opplevd som et problem de ikke helt klare forventninger som IMDi (før UDI) har hatt til de enkeltvise Ny Sjansje-prosjektene. For en del av deltakerne har muligens målsetningene vært for høye, på dette punktet finner vi det for en del av deltakerne ikke riktig å sammenligne med Introduksjonsstønad, for deltakerne der som oftest i utgangspunktet er mer motiverte, og har heller ikke blitt opplært i uvanen med passivt mottak av sosialhjelp over tid.

Vi er usikre på om en incentivordning egentlig vil være en riktig vei å gå, fordi utgangspunktet for deltakerne er svært forskjellig. Dermed kan sluttresultatet også i flere tilfelle bli forskjellig, de mest motiverte vil kunne gå ut i jobb, mens noen andre som har hatt en lengre vei å gå kan oppleve det som en seier i det hele tatt å ha hatt smaken på et arbeidsliv gjennom praksis og lignende. En slik ordning kan føre til at prosjektene velger for lette deltakere.

5. Hvordan sikrer kommunen at erfaringer fra prosjektperioden/prosjektet videreføres i arbeidet med kvalifisering av langtidsledige innvandrere i kommunen?

- Prosjektmedarbeiderne samarbeider tett med koordinator for introduksjonsprogrammet og tiltakskonsulenter
- Utarbeidet materiale er tilgjengelig for alle
- Ukentlige møter med seksjonsleder, som koordinerer, viderefører erfaringer og sørger for et helhetlig arbeid ved Kvalifiseringstjenesten
- Hyppige møter med sosialtjenesten og erfaringsutveksling med saksbehandlere

6. Utarbeidet materiell, metoder og rutiner skal vedlegges rapporten

Vedlegg nr: Hva:

- 1 Informasjonsbrosjyre
- 2 Mal for søknad om plass
- 3 Spørsmål til deltakeren, til CV/kartlegging (legges ved søknad om å delta)
- 4 Avtale om deltakelse
- 5 Fraværsregler
- 6 Individuell programplan
- 7 Frammøteliste
- 8 Skjema for fraværsoversikt
- 9 Sjekkliste ved inntak
- 10 Samtykkeerklæring
- 11 Informasjon til praksisplass
- 12 Avtale om språkpraksisplass
- 13 Opplæringsplan for arbeidspraksis / språkpraksis
- 14 Informasjon til lege / psykolog / annet helsepersonell
- 15 Funksjonsvurdering
- 16 Rutinebeskrivelser
- 17 Evalueringsrapport fra praksisforberedende kurs
- 18 Rapport fra dialogkonferanse i samarbeid med Mølla kompetansesenter
- 19 Statistikk over deltakere; bakgrunn og tiltak.

Oslo 31.1.2006

Geir Audun Andersen
Seksjonsleder

Randi Ryen
Prosjektmedarbeider