

SLUTTRAPPORT

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

Kommune/bydel:	Drammen
Prosjektets navn:	Veiviseren
Kontaktperson for prosjektet (navn, adresse, tlf, e-post):	Elisabeth G. Holen, Ilebergvn. 21, 3011 Drammen, tlf 32 21 70 00 elisabeth.holen@drammen.kommune.no
Prosjektansvarlig (etat, avdeling):	Introduksjonscenter for utlendinger
Kort beskrivelse av prosjektet for webpublisering (max 70 ord): ”Hvor mange praksisplasser må en utlending ha før han får jobb” spurte en deltaker da han begynte på Ny Sjanse- prosjektet Veiviseren. Tett oppfølging og samarbeid mellom deltaker, arbeidsgiver og prosjektmedarbeider har ført til at mange har kommet i betalt arbeid, noen for første gang i Norge. Individuelt tilrettelagt kvalifiseringsprogram bestående av jevnlig veiledningstimer, norskopplæring, samfunnskunnskap, data, arbeidslivskunnskap, jobbsøking og språkpraksisplass i tillegg til ansvarliggjøring av egen utvikling og fokus på medbrakt kompetanse.	

1a. Prosjektets målsetting

Mål:

Det langsiktige mål er å bli økonomisk selvhjulpen gjennom arbeid. Ved endt tid i prosjektet skal deltakerne kunne gå ut i arbeid eller over på Aetats ordinære tiltakspakke.

Delmål:

Vektlegge innvanderens medbrakte kompetanse
Arbeide med å styrke den enkeltes selvfølelse og motivasjon
Prøve ut tilpassede kvalifiseringstilbud

Resultatmål ved utgangen av 2005:

- 1) 20 deltakere skal delta eller ha gjennomført et kvalifiseringsløp med kombinasjon av teoretisk og praktisk opplæring
- 2) De deltakerne som har gjennomført kvalifiseringsløpet, skal ha kommet inn i videre tiltak eller jobb

b. Målgruppe

Sosialhjelpavhengige innvandrere som etter lang botid i Norge er uten fast tilknytning til arbeidslivet. Personer som faller utenfor Aetats ordinære tiltakspakke prioriteres.

Kriterier for inntak:

- Personer med et grunnlag i muntlig norsk
- Personer med høy motivasjon for å komme i hel- eller deltidsarbeid
- Personer med bra helse

c. Antall deltakere

20 personer er planlagt å være i prosjektet til en hver tid.

40 personer er henvist fra saksbehandlere, mottakskonsulenter og tiltakskuratorer ved Sosialsenteret. Ca 15 er henvist fra Introduksjonssenteret.

Det ble gjennomført 25 samtaler i løpet av vårsemesteret.

11 av disse (4 menn og 7 kvinner i alderen 20 – 56 år) ble tilbudt plass og skrev under avtaler med **oppstart 1. august**. Individuell plan var også på plass ut fra opplysninger og samtaler så langt.

Vi har i utvelgelsen satset på personer som ga inntrykk av å være motivert til å delta. Mange av dem som møtte til samtale hadde større helseproblemer enn antatt. Noen ble ikke prioritert grunnet alder (deltakere over 50 år).

I løpet av høstsemesteret har det vært kontinuerlig kartlegging. Etter hvert som prosjektet ble kjent fikk vi flere henvendelser fra personer som ønsket å være med. Personer har underskrevet avtaler og blitt tatt inn ved 2 gruppevise inntak. Antall deltakere i desember var 18 (13 kvinner og 5 menn).

Gruppen er pr dato fylt opp til 20 (Det ble tatt inn deltakere fra venteliste da vi fikk beskjed om tildeling av midler for 2006)

Kun 3 deltakere har falt fra i løpet av prosjektperioden. (en person har flyttet til annen kommune, en ble langtidssykmeldt pga ryggproblemer og en falt fra grunnet store psykiske problemer).

Deltakerne har hatt stabilt fremmøte og lite fravær.

d. Gjennomføring av tidsplan for prosjektet

April - juni	Prosjektbeskrivelse Oppretting av styrings, prosjekt- og arbeidsgrupper. Rekruttering medarbeidere Utarbeidelse av reglement + diverse maler Planarbeid kursopplegg Kartlegging og inntak
1.august	Kursoppstart: "Oppstartpakke": "Bli kjent-opplegg" Reglement Privatøkonomi-kurs Motivasjonskurs
september –desember	Individuelt tilpasset kvalifiseringsopplegg med kombinasjon av teori og språkpraksisplass. Jobbsøking.

e. Organisering og samarbeid mellom de involverte parter i prosjektet

Prosjektet er et samarbeid mellom Sosialsenteret, Introduksjonssenteret , Kultur og fritid og Union scene drift (Internasjonalt kultursenter) og Aetat. Det er representanter fra hver enhet både i Styrings- og Prosjektgruppe.

Introduksjonssenteret er prosjektførende.

Sosialsenteret: Tiltakskurator, 40 % + virksomhetsleder som representant i Styringsgruppa

Introduksjonssenteret: Prosjektleder, 20 %, lærer /oppfølgingsperson 100%, lærer,40 % + virksomhetsleder i Styringsgruppa

Aetat: Representant i Prosjektgruppe og Styringsgruppe.

Kultur og fritid: Representant i Prosjektgruppe og Styringsgruppe

Union Scene Drift: Arbeidsledere renhold, kantine og vaktmester

2. Redegjør for hva som er gjort og hvordan:

KURSINNHold:

A) OPPSTARTPAKKE

Reglement: Fraværreglementet for personer på Introduksjonsprogram er tatt som utgangspunkt og tilpasset til rammene for prosjektet.

Regler for utbetaling av Kvalifiseringsstønning repeteres. (Gjennomgått før underskrift på avtale).

Privat økonomi:

Deltakerne i prosjektet har botid i Norge fra 2 – 15 år. Noen har vært avhengig av sosialhjelp over lang tid. For å ansvarliggjøre den enkelte ble det besluttet at hele stønningen skulle utbetales slik at den enkelte hadde ansvar for å dekke alle sine utgifter.

Det var noe skepsis i styringsgruppa til å gjennomføre dette. Intensivt kurs i privatøkonomi ble lagt inn i planen. Likeledes at det skulle lages avtaler på 3 måneder om gangen slik at en kunne følge med og eventuelt forandre planer hvis noen ikke klarte å overholde sine forpliktelser.

Det har vært foretatt kontinuerlig evaluering gjennom hele perioden.

Alle har klart å ordne opp i egen økonomi! Noen har hatt en del veiledning og hjelp underveis.

Motivasjonskurs (Ved oppstart og kontinuerlig gjennom hele kvalifiseringsløpet)

Å kvalifisere seg mot jobb er hardt arbeid! Deltakerne i prosjektet sitter inne med mange negative opplevelser i forhold til egen bakgrunn, jobbsituasjon o.l. Mange har lav selvfølelse. Å holde motet oppe, dele hverandres både positive og negative erfaringer er blitt en viktig del av kurset.

I prosjektsøknaden var det planlagt at deltakerne skulle gå inn i allerede eksisterende tilbud på Introduksjonssenteret ut fra eget språk/skolebakgrunnsnivå.

Dette er blitt gjennomført i mindre grad enn planlagt. Det viser seg at det er viktig å holde gruppen samlet et visst antall timer i uka nettopp for å ivareta fellesskapsfølelsen. Felles mål om jobb viser seg å være viktigere enn likt nivå "skolemessig" for denne målgruppen. Pr dato ligger det ikke godt nok til rette timeplanmessig slik at gruppen kan ha en del tid samlet + kunne gå inn i deler av andre tilbud på Introduksjonssenteret.

B. Individuell plan / Individuelle ukeplaner:

Individuell plan skrives når avtale inngås. Suppleres og justeres underveis.

Den individuelle ukeplanen bygger på Individuell plan og lages i samarbeid mellom deltaker og lærer/kontaktperson mandager. Planen evalueres fredager.

Ansvar for egen læring. Lærer som veileder.

Deltaker ansvarliggjøres så langt det er mulig. Lærer/ Kontaktpersonens oppgave er å gi veiledning og støtte og samtidig realitetsorientere den enkelte. Dette er krevende for alle parter, men samtidig helt avgjørende for å kunne lykkes.

For de aller fleste inneholder planen flg:

Norskopplæring: Språkopplæring/trening i forhold til behov på praksisplass. Ord og uttrykk. Setningsbygging, enkel grammatikk.

Data: Enkel tekstbehandling, opplæringsprogram tilknyttet læreverk, Migranorsk

Arbeidslivskunnskap: Lærebok: "Jobb i sikte", Temaundervisning

Jobbsøking: CV, skrive søknader, sende åpne søknader. Intervjuteknikker.

Dette er en krevende oppgave. Det er høye terskler og mange barrierer å komme over for den enkelte. Det å få orden på egne papirer (vitnemål, attester) har vært en lang prosess for noen. De som har vært i prosjektet fra august er på jobbsøkerkurs. Oppstart for nye deltakere på jobbsøkerkurs tilpasses ut fra den enkeltes mulig jobbsøkerkursheter.

Oppfølgingssamtaler: Minimum 1 samtale pr uke. Gjennomføres av lærer/kontaktperson. Ukens "innsats" evalueres.

C.Språkpraksisplasser:

Deltakerne i prosjektet er svært forskjellige både når det gjelder skole- og erfaringsbakgrunn.

Flg yrkesbakgrunn fra hjemlandet er representert:

Flyver, lærer/førskolelærer, politi, veterinærassistent, fabrikkarbeid (søm) lastebilsjåfør,

Å kunne bygge på deltakernes medbrakte kompetanse er en stor utfordring. Hverken flyveren eller politimannen har mulighet til å få brukt denne kompetansen i Norge. Dette har begge innsett.

Det er 2 lærere og en førskolelærer i prosjektet. En av lærerne har fått deltidsjobb som morsmålslærer. Denne stillingen er blitt gradvis utvidet i løpet av høsten. Hun søkte også på lærer i Samfunnskunnskap på morsmålet (Obligatoriske 50- timers for deltakere på rett og plikt) ved introduksjonssenteret. Norskknivået ble imidlertid vurdert til å være for dårlig til å få positivt svar på nåværende tidspunkt. Vedkommende er svært motivert for å kunne få en slik jobb på sikt ved siden av morsmålslærerjobben og arbeider intensivt for å bli bedre i norsk.

Den andre læreren har hatt språkpraksisplass/utprøving i en grunnskoleklasse. Hadde hatt tilsvarende før inntak i prosjektet også. Valgte å gi han en ny sjanse. Tilbakemeldingene fra utprøvsperioden har ikke vært gode. Dette har vært tatt opp med vedkommende som har vært inne i en tøff prosess rundt det å antakelig aldri kunne få jobb i norsk skolesystem.

Førskolelæreren "gled" rett inn på språkpraksisplass i barnehage. Har jobbet mange år i barnehage i hjemlandet og fikk erfare at kompetansen hun satt inne med også kunne brukes i Norge. Har fått 40 % engasjement i barnehage som morsmålsassistent. Søker jobber med mål 100 % stilling. Vil få god referanse fra nåværende arbeidsplass.

Alle deltakerne(bortsett fra morsmålslæreren) er på språkpraksis 2 – 3 dager pr uke

Benyttede språkpraksisplasser:

INTERNE

- Kantina ved Introduksjonssenteret
- Masala Design (sømaktiviteter).
(Samarbeid mellom Kultur og fritid og Introduksjonssenteret)

EKSTERNE (likevel noe skjernet)

- Kantine ved en ungdomsskole
- Union scene drift
(arbeidsleder renhold, vaktmester og kantine med støtte via prosjektmidler)
- Flyktningebarnehagen ved Introduksjonssenteret
- Bibliotek ved en barneskole

EKSTERNE

Barnehager
Dagligvarebutikker

Vi har erfart at målgruppen har større sjanse til å lykkes dersom det kan legges til rette for en gradvis opptrapping av krav/forventninger på praksisplassen. Det å starte på en mer "skjernet" plass mener vi gir en bedre sjanse til å lykkes på sikt i forhold til å komme i jobb.

Tett oppfølging på praksisplassen er helt avgjørende .

Det lages oversikt over hva som forventes på arbeidsplassen og oppfølging/tilbakemelding gis i forhold til individuell oppfølgingsplan.

Dette har vist seg å være vellykket.

Flg eksempel kan gis:

En person som ble tatt inn i prosjektet fra oppstart hadde hatt praksisplass i en barnehage i lang tid. Hun kom likevel ikke i betraktning ved utlysning av jobb i samme barnehage. Kontaktperson i prosjektet tok fatt i dette , og det ble laget en **Oppfølgingsplan** ut fra opplysninger gitt i barnehagen om praktikantens funksjonsevne. Det ble trenet intensivt ut fra disse tilbakemeldingene. Etter forholdsvis kort tid ble det gitt tilbakemeldinger fra barnehagen om at praktikanten hadde vist stor fremgang i forhold til arbeidsoppgavene. Hun ble tilbudt å være "ringevikar" og fikk mange oppdrag etter hvert. Hun ble også tatt med på interne kurs i barnehagen, noe som ikke hadde vært gjort tidligere. Vedkommende søker nå jobber. Hun vil ha mulighet ved eventuell ny utlysning i "Praksisbarnehagen". Denne barnehagen vil i tillegg kunne brukes som referanse i eksterne søknader.

3.Redegjør for resultater av prosjektarbeidet:

Vi kan vise til gode resultater i forhold til mål for prosjektet.

Deltakere	Resultat pr 31.12.05
1.Politimann fra Togo. Jobbet i politiet i 24 år derav 12 år som sjef. 56 år. Botid i Norge: 5 år Lavt norsknivå både skriftlig og muntlig. Hatt ca 2000 timer norskopplæring! Hatt diverse praksisplasser i 5 år. Har aldri ført til jobb. Fått gode skussmål.	Helge- og kveldsjobber fra oktober. Får ½ års engasjement fra 1. januar i 75 % stilling som vaktmester/renholdsansvarlig. Mulighet for fast jobb! Skal fortsatt være tilknyttet prosjektet. Trenger språkopplæring. Jevnlige oppfølgingssamtaler. Følges opp i forhold til fast jobb.
2.Kvinne, lærer fra hjemlandet. 40 år.	75 % stilling som morsmålslærer (Vil bli utvidet til 85 % fra januar).
3.Kvinne, jobbet i barnehage i hjemlandet mange år 50 år	40 % engasjement som tospråklig assistent i barnehage.
4. Kvinne, ingen utdanning fra hjemlandet 36 år Fungerte dårlig ved oppstart i prosjektet. Virket mutt og tilbakeholden. Lav selvfølelse. Vist svært god utvikling!	Fungerer svært bra på språkpraksisplass som renholder på Union scene drift. Mulighet for engasjement fra april. Søker andre jobber. Vil kunne få god referanse fra nåværende arbeidsgiver.
5. Kvinne, ingen utdanning fra hjemlandet 32 år Praksisplass i barnehage ved oppstart i prosjektet	Tilsatt som "Ringevikar" (Vikar på tilsigelse). Hatt mange oppdrag. Søker jobber.

Ingen deltakere er overført til Aetat da det nå er tildelt prosjektmidler for 2006. Deltakerne har behov for videre kvalifisering og vil kunne få tettere oppfølging i prosjektet enn det Aetat har mulighet for innenfor sine rammer. Aetat vil imidlertid være en viktig samarbeidspartner og det vil bli laget en samarbeidsavtale.

De deltakerne som er godt på vei mot full jobb, vil vi likevel fortsatt ha kontakt med i prosjektet

Vi kommer til å arbeide videre med deltakerne etter samme modell som beskrevet i rapporten. Metoder og materiell videreutvikles og evalueres jevnlig.

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

Vi har lykkes med:

- Vi mener å ha funnet frem til en **god modell** for målgruppen i arbeid med kvalifisering mot jobb. Erfarer at det å ha en **oppfølgingsperson** over tid styrker muligheten for den enkelte til å komme i arbeid. Det er behov for både teoretisk og praktisk oppfølging.

Dette er ressurskrevende, men samtidig avgjørende for å kunne lykkes.

- Et av kriteriene for inntak i prosjektet har vært ”**Bra helse**”. Vi mener det har vært riktig å satse på personer uten for store helseproblemer
- Deltakerne i prosjektet har fått en ny sjanse. De er blitt mer oppegående og fått nytt mot selv om det fortsatt er ”mange skjær i sjøen”.
- Vi har fått mange ut mot jobb.

Utfordringer

- Holde motivasjonen oppe hos den enkelte
- Finne gode og tilpassede språkpraksisplasser for alle
- Finne gode modeller timeplanmessig til å kunne få til en kombinasjon mellom enkelttimer i prosjektet og timer på andre eksisterende kurs ved Introduksjonscenteret

Hovedutfordring

- Få til en overgang fra språkpraksis/praksisplass til jobb.
- Få jobb ut fra søknad / kontakt med ordinært arbeidsliv

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

Viktig å kunne prøve ut modellen også i 2006. Erfaringer så langt tilsier at et kvalifiseringsprogram etter modell av Introduksjonsordningen er aktuelt for langtidsledige sosialklienter med innvandrerbakgrunn.

For å få til dette kreves ekstra økonomiske ressurser. Penger til fullfinansiering av dette ligger ikke inne i eksisterende rammer.

Drammen kommunes Fattigdomsmelding skal behandles i Bystyret våren 2006. Prosjektet Veiviseren Ny sjanse gjøres kjent for politikerne.

Det vil også arbeides for å styrke samarbeidet mellom kommunen og Aetat i forbindelse med innføring av NAV-reformen.

6.Utarbeidet materiell, metoder og rutiner skal vedlegges rapporten

Vedlegg:

- 1.Mal for Avtale ved inntak i prosjektet
2. Eksempel på Individuell plan
3. Eksempel på 14-dagers arbeidsplan
4. Eksempel på Individuell 14-dagers plan
5. Mal Jobbsøkerlogg

Sted: Drammen Dato: 01.02.06 Underskrift

Kopi: