

SLUTTRAPORT

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

Kommune/bydel: Bydel Grünerløkka
Prosjektets navn: Ny sjanse / Se bedre
Kontaktperson for prosjektet (navn, adresse, tlf, e-post): Hanne Aspelin, Grünerløkka sosialsenter, Thorvald Meyers gate 67,0505 Oslo, 23 42 28 00, hanne.aspelien@bga.oslo.kommune.no
Prosjektansvarlig (etat, avdeling): Hanne Aspelin, Grünerløkka sosialsenter
<p>➤ Kort beskrivelse av prosjektet for webpublisering (max 70 ord): <i>Det skal utformes et kvalifiseringsprogram av min. seks måneders varighet. Programmet skal bestå av en teoridel og en arbeidspraksisdell. Deltakerne skal ved fullført program få med seg en enkel håndbok på eget språk, samt kursbevis. 50 % av deltakerne skal ha fått jobb, eller skal fortsette i videre kvalifisering etter fullført program.</i></p> <p>Programmets oppbygning vil være slik at deltakerne begynner i teoridelen, og gradvis går over i arbeidspraksisdelen. Hovedparten vil være en kombinasjon av teori og arbeidspraksis, og avslutningsfasen vil hovedsakelig bestå av arbeidspraksis, dog med økt fokus på jobbsøking.</p>

1. Beskriv kort:

a. Prosjektets målstilling:

- *Jobbe med holdninger, egne erfaringer, konflikthåndtering og se på kulturer både hjemme og på jobb, slik at den enkelte kan lykkes bedre i det norske samfunnet.*
- *Utvikle metoder og tiltak som skal bedre innvandreres mulighet til å få og beholde en jobb.*

Mange innvandrere med dårlig tilknytning til arbeidslivet mangler de kunnskaper og ferdigheter som gjør det mulig både å få jobb, og også å beholde jobben. Dette dreier seg ikke bare om de formelle rettigheter og plikter i arbeidslivet. Det dreier seg i like stor grad om såkalt uskrevne regler i arbeidslivet som: sosiale koder; forventninger fra ledere og kolleger; sentrale verdier som likestilling, demokratisering, partssamarbeid, konfliktløsning, samt kontakt- og nettverksbygging på fritiden. Å mangle slike kunnskaper kan gjøre den enkelte sårbar i situasjoner som for eksempel bemanningskutt eller effektiviseringstiltak. Det har tidligere vist seg at mange innvandrere er de første som mister jobben når ledigheten øker.

Samme gruppe mennesker mangler kunnskaper og ferdigheter med tanke på å få jobb. Jobbsøkerprosessen, og ikke minst intervjusituasjonen er avgjørende for om

den enkelte i det hele tatt kommer inn og får en sjanse til å vise seg frem i arbeidslivet.

Foreldre har et ytterligere ansvar med tanke på at barna også skal vokse opp og bli aktive og bevisste samfunnsdeltakere. De trenger å være positive rollemodeller for barna sine.

Prosjektet har derfor som overordnet målsetting å utruste deltakerne med både kunnskaper, holdninger og ferdigheter som gjør dem bedre i stand til å delta i norsk samfunnsniv, da hovedsakelig gjennom en jobb.

Bydelen håper at metoder og tiltak som utvikles i prosjektet også skal bidra til at både Introduksjonsprogrammet, samt det øvrige kvalifiserings- og sysselsettingsarbeid i bydelen kan utvikles og bli bedre.

2. Målgruppe

- *Innvandrere og flyktninger som er avhengige av økonomisk sosialhjelp, og som ikke omfattes av bydelens Introduksjonsprogram.*
- *Barnefamilier vil ha størst prioritet.*

Bydelen har en svært høy andel personer med minoritetsetnisk bakgrunn i befolkningen. Bare en mindre del av disse omfattes av personkretsen til Lov om introduksjonsprogram. Det er et stort behov for tilrettelagte tiltak for denne målgruppen, og det har i mange år vært drevet ulike tiltak i bydelen som Miljøkorpset, Quo vadis?, Bydelrusken, Jobbsenteret med flere. Bydelen har også en svært høy andel etniske minoriteter blant både sosialhjelpsmottakere og registrerte arbeidssøkere (bort i mot to tredeler). Bydelen har gjennom mange år hatt høyeste registrerte ledighet sett i forhold til resten av Oslo, og til resten av landet for øvrig. Det er stor inn- og utflytting i bydelen, og behovet for spesielt tilrettelagte tiltak ser ikke ut til å ha avtatt som følge av høyt tiltaksvolum og lav arbeidsledighet i landet generelt.

- b. Antall deltakere:
52 personer er henvist og vurdert. Av de ble 30 tatt inn i prosjektet.
- c. Gjennomføring av tidsplan for prosjektet.
Første tiden gikk til opplæring og rutineutveksling fra Introduksjonsprogrammet. Så å informere samarbeidspartnere og rekruttere deltakere. Grunnet permisjon og omorganiseringen av Jobbsenteret tok det noe tid før bemanningen var skikkelig satt og det ble 1,6 stilling som jobbet med deltakerne og ikke 2 fulle stillinger som planlagt. 0,5 % prosjektlederstilling kom i tillegg. Målet var 60 deltakere på ett år, men siden prosjektet ikke kom skikkelig igang før august er målet oppnådd med 30 deltakere.
- d. Organisering og samarbeid mellom de involverte parter i prosjektet:
1) Prosjektet har samarbeidet med Quo Vadis i forhold til norskopplæring og arbeidspraksis. Noe av norskundervisningen finner sted i nærliggende lokaler på Prindsenområdet, noe som har vært svært gunstig for det gode samarbeidet.

- 2) Introduksjonsprogrammet ligger også på samme området og har vært en god samarbeidspart i forhold til råd og veiledning å utveksling av arbeidsgiverkontakter.
- 3) Ved behov har prosjektet møtt Aetat på de ukentlige møtene de har på sosialsenteret eller pr telefon og mail.
- 4) Jevnlig kontakt mellom eksterne og interne arbeidsgivere.

Samarbeidet er generellt sett preget av korte linjer og god kommunikasjon og har derfor funnet sted ved behov fremfor å binde opp faste tider til møter. Programrådgiverne har lagt stor vekt på å være veldig tilgjengelige for deltakerne og samarbeidspartnere. Det har også vært viktig å følge opp de klientene som er kommet i ordinært arbeid, da det er kjent at mange ofte kan dette fort ut av arbeidslivet.

2. Redegjør for hva som er gjort og hvordan:

Etter planlegging og opplæring fra Introduksjonsprogrammet rekruterte prosjektet først deltakere fra Jobbsenteret og så fra sosialsenteret. Vi ba om å få henvist deltakere som ikke hadde store åpenbare hinder som tung rus og psykiatri. Etter gjennomgang av journaler og samtaler med saksbehandler ble deltakeren innkalt til en kartleggingssamtale med eller uten sin saksbehandler. Var det åpenbart at det trengtes tolk ble det også brukt, men første time ble gjerne uten, slik at vi kunne finne ut hvor mye norsk deltakeren kunne. Etter en grundig kartlegging ble det avgjort om deltakeren skulle tas inn i programmet. De gangene det ikke skjedde, kunne årsaken være at det om kort tid skulle flytte til en annen bydel, ha barn om veldig kort tid, ville ha mer nytte av et annet tilbud eller være i behov av en langvarig helseutredning. De som ikke ble tatt inn i programmet ble henvist tilbake til sosialsenteret med råd om hva som kunne være aktuelt å gjøre istedenfor. Prosjektet har hatt fokus på å få deltakerne raskt knyttet til arbeidslivet. De fleste har startet opp 100% på praksisplass og ved behov har vi laget kombinasjoner med norskundervisning når man har sett hva de har konkret hatt brukt for. Hver deltaker har fått sin individuelle plan. Det har vært tett samarbeid med arbeidsgiver og lærer og vi har kunnet sammen formidle de holdningene vi mener er viktig å fremme for å lykkes i arbeidslivet.

Vi prøvde å samle deltakene til felles undervisning annen hver uke for å diskutere ulike temaer, men fortsatte ikke med dette, da vi opplevde at språknivået var for dårlig til at de fungerte i en gruppe. Holdningene og temaene ble derfor formidlet individuelt i tett samarbeid med lærer og arbeidsgiver.

Prosjektet ønsket å lage en video rettet spesielt mot innvandrere på jobbsøking. Planen var å få et verktøy som kunne brukes i arbeidet med deltakerne. Vi ville fokusere på hvordan man går frem for å få en jobb og gjennom å vise 3 deltakere få frem elementer som kunne skape diskusjoner og læring. De 2 ukene vi brukte på filmingen var veldig lærerike og veldig oppbyggende for deltakernes selvtilit. Grunnet språknivået ble det vanskelig å få frem alt vi ønsket på de 10 minuttene filmen skulle vare. Filmen ble derfor kanskje mer en informasjonsvideo enn ett verktøy som kan brukes med deltakerne. Film som metode for å bygge opp deltakerne sine evner til å være i fokus, bli bevisst sine tanker og holdninger, fungere sosialt og få større selvtilit har vært veldig viktig og kunne vært interessant å utvikle videre.

Prosjektet har ikke laget en arbeidslivshåndbok da det er blitt kjent at det allerede er utarbeidet ulike hefter om arbeidslivet av blant annet stifelsen Mangfold i arbeidslivet (MIA).

I og med at prosjektet ikke lyktes med å ha egen undervisning ble det planlagt at fra 2006 skulle alle deltakerne inn en gang i uken til norskundervisningen hvor en lærer i samarbeid med prosjektet skulle ha arbeidslivsrettet norskundervisning, jobbsøking, opplæring i arbeidslivets regler og normer og holdningsskapende arbeid.

3. Redegjør for resultater av prosjektarbeidet:

Prosjektet har fått 4 personer i ordinær jobb og 1 på lønnstilskudd. 1 går på kurs via Aetat. Resten er på praksisplass, 4 i kombinasjon med norskundervisning. Noen av de vil ha mulighet til å komme i ordinær jobb i løpet av 2006, mens andre sannsynligvis vil trenge mer tid.

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

Prosjektet har lyktes med å følge opp deltakerne på en god måte med stort fokus på den enkelte deltaker. Det har vært lagt mye arbeid i å beholde og videreutvikle arbeidsgivernetverket. De korte linjene til samarbeidspartnere har ført til en god kommunikasjon og dermed gjort det lettere å få ting raskt igangsatt. Den største utfordringen har vært å motivere deltakerne å få de til å se at løpene deres kanskje blir lengre enn de selv har tenkt seg. "Bare gi meg en jobb" som er tittelen på filmen som er laget gjenspeiler noe av dette. Å skjønne at man må være flink til flere ting for å være attraktiv for en arbeidsgiver kan være vanskelig å forstå. Ønske om fast jobb står også høyt. Det å måtte ta korte vikariater og enkeltoppdrag for å få en fot innenfor er heller ikke lett å motivere til. Mange av deltakerne har vært i ulike tiltak tidligere. Hva er det som er nytt med dette prosjektet?

Økonomien har også vært en utfordring. Få av våre deltakere har sittet igjen med noe ekstra for å delta. Det har blitt en merbelastning å få utbetalinger fra flere steder. Prosjektet prøvde å få til en avtale med Aetat om å overføre penger direkte til bydelen, men møtet ble avlyst. Målet for 2006 bør være å få til en slik ordning. Prosjektet synes heller ikke det er gunstig at deltakerne skal bli trukket dersom de får muligheten til å ta enkeltoppdrag. Arbeidsgivere som har kontaktet prosjektet for korte oppdrag har vi fomidlet videre til Introduksjonsprogrammet. Hadde våre deltakere fått beholde lønnen, hadde det vært fine muligheter til å utvide deltakernes nettverk og erfaring. På slutten av året ble usikkerhet rundt om prosjektet ble viderført i 2006 en belastning. Noen av deltakerne ble engslige for hva som skulle skje videre med dem dersom prosjektet opphørte. Det hadde vært gunstig om prosjektmidler kunne gis for 2 år i gangen.

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

Bydelen har siden tidlig på 1990-tallet hatt en rette tiltak og prosjekter knyttet til kvalifisering, og gjennom Handlingsprogrammet Oslo indre øst ble denne innsatsen betydelig økt. Basert på denne erfaringen legger vi opp til at kunnskapen skal deles med bydelens ansatte gjennom løpende informasjon om prosjektet til ledere og annet nøkkelpersonell. Videre skal erfaringen presenteres for øvrige ansatte på avdelings- og

personalmøter. Det viktigste er imidlertid kontakten rundt den enkelte kursdeltaker og samhandlingen mellom prosjektmedarbeider og saksbehandlinger i tilknytning til individuell plan. Prosjektet har vært i drift i forholdsvis kort tid og det vil ved videreføringen i 2006 bli lagt økt vekt på erfaringsoverføring. I tillegg er det produsert en informasjonsfilm som vil være et nyttig verktøy i denne prosessen.

6. Utarbeidet materiell, metoder og rutiner skal vedlegges rapporten
Følger vedlagt

Sted:

Dato:

Underskrift: