

# Å se hele personen

---

**En studie om årsaker til frafall og gode grep  
for å forhindre frafall i Ny sjanse-prosjektene**

Carolina Ohls, Marianne Rugkåsa,  
Ira Malmberg-Heimonen, Helle Hansen

# Innhold

|   |           |
|---|-----------|
| <b>FORORD .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>SAMMENDRAG .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>SUMMARY .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>1 INTRODUKSJON .....</b>   | <b>11</b> |
| 1.1 BAKGRUNN FOR UNDERSØKELSEN .....  | 11        |
| 1.2 MÅLSETTING .....  | 12        |
| <b>2 FRAMGANGSMÅTE .....</b>  | <b>13</b> |
| 2.1 BEGREPSBRUK .....   | 13        |
| 2.2 GJENNOMFØRING OG UTVALG .....   | 13        |
| 2.3 KVALITATIV METODE MED INDIVIDUELLE INTERVJUER OG FOKUSGRUPEINTERVJUER ..... | 14        |
| 2.4 ETISKE OG METODISKE OVERVEIELSER .....                                      | 15        |
| 2.5 ANONYMISERING OG BEARBEIDING AV DATA .....                                  | 16        |
| 2.6 REPRESENTATIVITET OG GENERALISERBARHET .....                                | 16        |
| 2.7 MAJORITETS-MINORITETS-RELASJONER I FORSKNING .....                          | 17        |
| 2.8 RAPPORTENS DATAGRUNNLAG OG OPPBYGNING .....                                 | 17        |
| <b>3 BAKGRUNN FOR NY SJANSE .....</b>   | <b>19</b> |
| 3.1 INNVANDRERBEFOLKNINGEN I NORGE .....  | 20        |
| 3.2 MÅLSETTING FOR NY SJANSE .....  | 21        |
| 3.3 OMFANGET AV NY SJANSE .....   | 22        |
| 3.4 MÅLGRUPPE OG BESKRIVELSE AV DELTAKERNE .....                                | 23        |
| 3.5 TILBUD .....  | 24        |
| <b>4 ERFARINGER MED NY SJANSE .....</b>   | <b>26</b> |
| 4.1 DET LØNNER SEG! .....   | 26        |
| 4.2 KVINNER OG ARBEID .....   | 27        |
| 4.3 STATUSRAPPORTER .....   | 28        |
| 4.4 GJENNOMFØRING OG AVSLUTNING AV PROGRAMMET .....                             | 32        |
| 4.5 AVSLUTNING AV PROGRAMMET FØR FULLFØRT LØP .....                             | 33        |
| 4.6 OPPSUMMERING .....  | 34        |
| <b>5 INTERVJUSTUDIEN .....</b>  | <b>35</b> |
| 5.1 METODE OG MATERIALE .....   | 35        |
| 5.2 PROSJEKTENES ORGANISERING OG ARBEIDSMÅTE .....                              | 36        |
| 5.3 INTERVJUER MED PROSJEKTLEDERE .....   | 36        |
| 5.4 FOKUSGRUPEINTERVJUER MED NY SJANSE-LEDERE .....                             | 37        |
| 5.5 INTERVJU MED TIDLIGERE OG NÅVÆRENDE DELTAKERE .....                         | 37        |
| 5.6 RESULTATER FRA DELTAKERINTERVJUER .....                                     | 39        |
| 5.6.1 Bakgrunn og kvalifikasjoner .....   | 39        |
| 5.6.2 Frafall blant de intervjuede deltakerne .....                             | 39        |
| 5.6.3 Erfaringer med Ny sjanse .....  | 40        |
| 5.7 RESULTATER FRA INTERVJUER MED PROSJEKTLEDERE OG FOKUSGRUPPER .....          | 43        |
| 5.7.1 Forskjellige grunner til å avbryte programmet .....                       | 43        |
| 5.7.2 Rekruttering til prosjektene .....  | 47        |
| 5.7.3 Utskrivning .....   | 48        |
| 5.7.4 Helseproblematikk .....   | 49        |
| 5.7.5 Motivasjon .....  | 50        |
| 5.7.6 Øvrige årsaker .....  | 53        |
| 5.8 OPPSUMMERING .....  | 54        |
| <b>6 GODE GREP: FORUTSETNINGER FOR Å LYKKES .....</b>                           | <b>56</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| 6.1 ORGANISATORISKE RAMMER .....                                    | 56        |
| 6.1.1 Kvalifikasjoner og kompetanse hos ansatte .....               | 56        |
| 6.1.2 Kontakt med IMDi og nettverkssamlinger .....                  | 58        |
| 6.1.3 Prosjektene organisering og tilgjengelighet .....             | 59        |
| 6.2 BRUK AV GRUNNMETODENE .....                                     | 60        |
| 6.3 LANGSIKTIGE LØP ELLER RASKT UT I ARBEID .....                   | 62        |
| 6.4 PRAKSISPLASSER .....  | 65        |
| 6.5 SPRÅK .....   | 67        |
| 6.5.1 Norskopplæring .....  | 68        |
| 6.5.2 Bruk av tolk .....  | 69        |
| 6.6 Å SE HELE PERSONEN – Å SE HELE FAMILIEN .....                   | 70        |
| 6.6.2 Kvinne- og familiefokus .....                                 | 72        |
| 6.7 MOTIVASJONSSKAPENDE ARBEID I ET MYNDIGGJØRENDE PERSPEKTIV ..... | 74        |
| <b>7. OPPSUMMERING OG KONKRETE ANBEFALINGER .....</b>               | <b>77</b> |
| <b>REFERANSER .....</b>   | <b>81</b> |
| VEDLEGG 1 – NORSK SAMFUNNSVITENSKAPELIG DATATJENESTE .....          |           |
| VEDLEGG 2 – INFORMASJONSSKRIV .....                                 | 86        |
| VEDLEGG 3 – INTERVJUGUIDE: DELTAKERE .....                          | 87        |
| VEDLEGG 4 – INTERVJUGUIDE: PROSJEKTLEDERE .....                     | 89        |
| VEDLEGG 5 – INTERVJUGUIDE: FOKUSGRUPPER .....                       | 91        |

## Forord

Denne rapporten består av to deler og er et resultat av et intensivt arbeid som er gjort i løpet av høsten 2008 av forskere ved Gruppe for inkluderende velferd ved Høgskolen i Oslo. Etter en begrenset anbudskonkurranse fikk vi det oppdraget av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) å evaluere frafallsproblematikken i Ny sjanse og å drøfte gode grep og tiltak for å motvirke frafall. I tillegg til denne rapporten finnes en veileder hvor de gode grepene blir skrevet på en måte som gjør dem konkrete og lette å forstå. Med bakgrunn i mandatet fra IMDi har vi intervjuet deltakere, prosjektledere og prosjektmedarbeidere i Ny sjanse, og den informasjonen som vi henter fram i denne rapporten, er for en stor del basert på den kunnskapen som finnes ute i feltet.

Vi vil først og fremst takke alle nåværende og tidligere deltakere i Ny sjanse som stilte opp til intervju. Vi vil også takke de prosjektledere og prosjektmedarbeidere som har delt sin kunnskap med oss ved personlige intervjuer eller intervjuer i fokusgruppe. Vi takker også IMDi som gjennom finansieringen har gjort dette prosjektet mulig. Fra Høgskolen i Oslo vil vi takke forskningsleder Sissel Seim for verdifulle kommentarer, førstekonsulent Eli-Anne Bjørkedal for språkmessig veiledning og førsteamanuensis Larry Young for hjelp med engelsk oversetting.

På vegne av forskningsgruppen

Ira Malmberg-Heimonen  
prosjektleder

## Sammendrag

Ny sjanse er et program som skal bidra til å kvalifisere innvandrere slik at de kan etablere seg på arbeidsmarkedet. Programmet ble etablert i 2005 som et toårig forsøk rettet mot innvandrere som etter flere år i Norge ikke hadde etablert seg på arbeidsmarkedet, og som var mottakere av sosialhjelp. I løpet av perioden 2005–2007 har Ny sjanse blitt prøvd ut i til sammen 25 prosjekter rundt om i landet. En tidligere undersøkelse (IMDi-rapport 4/2008) viste at fra april 2005 til desember 2007 hadde 1491 personer blitt henvist til Ny sjanse, hvorav 901 fikk et tilbud. I utgangen av desember 2007 var 448 personer aktive i programmet. Av de 453 som ikke lenger var deltakere, var det 214 som ikke maktet å gjennomføre, forsvant eller på ulikt vis fikk sin deltakelse avbrutt. Av dem som avsluttet Ny sjanse på ordinært vis, gikk 43,5 prosent over til arbeid og 2,4 prosent til videregående skole eller høyere utdanning.

*Gruppe for inkluderende velferd ved Høgskolen i Oslo* fikk i oktober 2008, på bakgrunn av en begrenset anbudskonkurranse, i oppgave av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) å gjennomføre en undersøkelse som skulle resultere i en rapport om årsaker til frafall i prosjektet, og en veileder med drøfting av tiltak og metoder som kunne redusere frafallet. Den kvalitative undersøkelsen ble gjennomført i perioden fra oktober til desember 2008 og danner grunnlaget for veilederen som er del II i rapporten.

Målet med undersøkelsen var for det første å drøfte hvorfor deltakerne i Ny sjanse enten avbrøt programmet underveis, eller avsluttet uten å gå over i arbeid og/eller utdanning. For det andre å komme med velbegrunnede forslag til konkrete tiltak for å redusere frafallet i det videre arbeidet med Ny sjanse, og dermed øke antallet deltakere som vil komme til å fullføre programmet og gå over til jobb eller utdanning etter endt deltakelse. Undersøkelsen er initiert og finansiert av IMDi. Målsettingen og hvilke problemstillinger som skulle undersøkes, var i utgangspunktet gitt og delvis formulert fra IMDi på bakgrunn av deres erfaringer og kunnskapsbehov. Høgskolen i Oslo fikk i mandat å utforme grunnlaget til undersøkelsen slik at den så godt som mulig kunne gi svar på dette.

De utvalgte Ny sjanse-prosjektene for studien befinner seg i kommunene Bergen, Oslo, Skien og Trondheim. I Oslo ble bydelene Bjerke, Grorud og Søndre Nordstrand valgt ut. Prosjektene er blant de største Ny sjanse-prosjektene, og de har alle vært med fra etableringen i 2005. Det kvalitative materialet bygger på tematiske intervjuer med prosjektledere eller prosjektmedarbeidere ved de seks utvalgte Ny sjanse-prosjektene, tre fokusgruppeintervjuer med Ny sjanse-ledere og tematiske intervjuer med 17 nåværende og tidligere deltakere. I intervjuene var formålet å få kunnskap om metodikk og virkemidler, grep og tiltak som prosjektlederne hadde erfart at kunne forhindre frafall fra Ny sjanse.

### ***Resultater***

Studien viser at frafallet fra Ny sjanse kan tolkes på forskjellige måter, og at det er forskjell på ”ufrivillig” og ”frivillig” frafall. I de utvalgte prosjektene var frafallsproblematikken et relativt lite problem. I et av prosjektene hadde ingen falt fra, i et annet hadde syv til ti prosent falt fra og i ett tredje prosjekt to av 35 deltakere. Den vanligste årsaken til ”ufrivillig” frafall var utskrivning fra programmer på grunn av høyt fravær. Årsaker til ”frivillig” frafall var ofte flytting til annen kommune eller til utlandet. Frafall i prosjektene skyldtes også delvis helseproblemer hos deltakerne eller manglende samsvar mellom deltakernes ønsker og de tilbudte tiltakene. Resultatene viste at prosjektene hadde utviklet gode grep for å redusere fraværet som kan ha bidratt til at spesielt ugyldig fravær nå ser ut til å være et mindre problem enn tidligere (jf. IMDi-rapport 4/2008).

De ansatte sier at de vanligste årsakene til høyt fravær er ulike helseproblemer, både psykiske og fysiske, og lav motivasjon. I noen av de utvalgte prosjektene har man gått inn i et tett samarbeid med deltakernes fastlege for å avdekke helseproblemer og støtte deltakeren på best mulige måte.

Ny sjanse-prosjektene følger de samme metodene som introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger, og disse er: kartlegging, skriftlig individuell plan, tett oppfølging, fast kontaktperson, heldags- og helårsprogrammer, fraværsreglement og kvalifiseringsstønad. Disse metodene danner en ramme for arbeidet, og i prosjektene er metodene brukt konsekvent. De vanligste programtilbudene i Ny sjanse-prosjektene er norskopplæring, språkpraksis og praksisplasser. Studien viser at man også har gitt alternative tilbud som trimgrupper og samtalegrupper. I kapittel

5 og 6 diskuterer vi mer grundig bruket av disse metodene, tiltakene og grepene. I kapittel 7 finnes en oppsummering og konkrete anbefalinger relatert til ulike metoder og grep.

I intervjuene uttrykte deltakerne relativt enstemmig at de var fornøyde med programmet, og at de likte godt både arbeidspraksisen og norskopplæringen. Flere sa eksplisitt at deltakelsen fikk dem ut av en isolert eller ensom tilværelse; å treffe andre mennesker var positivt i seg selv. Enkelte likestilte deltakelse i Ny sjanse med å gå på jobb.

Samtlige deltakere uttrykte at deres høyeste ønske var å få en fast jobb, og mange så på dette som en mulighet til å realisere drømmen om en egen leilighet og til å få bedre økonomi og levekår. Noen understreket at når de fikk fast jobb, ville de også få mulighet til å betale skatt og på denne måten bidra til samfunnets velferdsgoder. Mange uttrykte takknemlighet til Ny sjanse og det norske velferdssystemet generelt. De fortalte hvordan de i Norge har fått muligheter og lært nye ting som de aldri ville ha fått lære i sine opprinnelsesland, for eksempel fortalte noen at de ikke hadde gått på skole og derfor ikke kunne lese eller skrive, men det hadde de lært i voksen alder i Norge. Det faktum at ingen, bortsett fra én, ville kritisere noen sider ved Ny sjanse, kan ha sin årsak i at dette tiltaket ble oppfattet som svært positivt av deltakerne i undersøkelsen, men det er også mulig at de var redde for at kritikk kunne tolkes som at de ikke var takknemlige for de mulighetene eller den beskyttelsen tilværelsen i Norge innebar.

Studien viser at de utvalgte Ny sjanse-prosjektene har utviklet seg til et mangfoldig program hvor man tar utgangspunkt i deltakernes behov og visjoner. Prosjektarbeiderne er motivert for å møte disse behovene og å oppfylle visjonene så langt det er mulig. Det er et genuint ønske om å skape en ny mulighet for deltakerne, og studien viser at man langt på vei har lyktes med dette arbeidet. I denne studien har vi bare intervjuet nåværende og tidligere deltakere i Ny sjanse på et gitt tidspunkt. På grunnlag av denne studien kan vi derfor ikke si noe om tiltakets effekt på lengre sikt. For å vite mer om effekter av Ny sjanse, både om årsaker til frafall og om effekter for deltakere som gjennomfører tiltaket, mener vi det kan være viktig å følge en representativ gruppe deltakere over lengre tid.

## Summary

*Second Chance* is a publicly administered program designed to qualify immigrants to establish themselves in the Norwegian labor market. This two-year program began in 2005. It targeted immigrants who had lived in Norway for many years, but had failed to gain employment and were living on economic aid provided by municipal social service offices. During 2005–2007 the *Second Chance*-program had been tested in 25 projects in various parts of the country. An earlier study (IMDi-report 4/2008) shows that from April 2005 to December 2007, 1491 people were referred to the *Second Chance*-program. Of this number 901 received a placement, and in the end of December 2007, 448 persons were participating in the program, while 214 persons had discontinued their participation and dropped out of it. The results show that 45.9 % of those who did complete the *Second Chance*-program were either employed or in an educational program.

The Directorate for Integration and Diversity awarded *The Group for Inclusive Social Welfare Policies at Oslo University College* the responsibility to complete a qualitative study aimed at disclosing the causal explanations for discontinued participation in the program and suggesting concrete actions and methods to increase the number of future participants who would complete the *Second Chance*-program. The study was awarded in October 2008, after limited competitive bidding for the contract was completed. The study was undertaken in the period from October to December 2008.

The goal of the study was to provide the reasons why participants in the *Second Chance*-program discontinued their participation or completed the program without gaining employment and/or a placement in an educational program. In addition, well-reasoned suggestions were to be made for concrete methods and actions that could be taken to improve the *Second Chance*-program, so that an increased number of its future participants would be able to complete the program and find employment or an educational program designed to increase their qualifications for employment. The goals of the study and the problems to be investigated were, for the most part, provided by the Directorate for Integration and Diversity. The Group for Inclusive Social Welfare Policies mandate was simply to fulfill the already identified goals and to investigate the already identified problems as fully as possible in the time allotted.

The selected *Second Chance*-projects for this study were completed in the municipalities of Bergen, Oslo, Skien and Trondheim. In Oslo, the projects in the following city wards were selected: Bjerke, Grorud and Søndre Nordstrand. The projects that were selected were the largest ones and those that had been in operation from the beginning in 2005. The qualitative materials are built upon topic interviews with project leaders or project workers at the six selected *Second Chance*-projects, three focus group interviews with *Second Chance*-leaders and topic interviews with 17 current and former participants. The interviews aimed at uncovering the methods and actions that project leaders experienced were able to hinder participants from dropping out of the *Second Chance*-program.

## **Results**

The study shows that the reasons for dropping out of the *Second Chance*-program can be interpreted in a number of ways and that there is a difference between “voluntary” and “involuntary” drop-outs. The most usual reason for being an involuntary drop-out is that participants are written off programs when their absence rates are high. The usual reason for being a voluntary drop-out is that the participant has moved from one municipality to another or moved to a foreign country. In the projects that were selected for investigation in this study, the drop-out problem was marginal and it seems that the projects had developed various methods to reduce the amount of drop-outs. One project had no drop-outs at all. A second project had a drop-out rate that varied from seven to ten percent. A third project had two drop-outs among 35 participants.

The most usual reasons for dropping out are due to health problems, both mental and physical, and to low motivation. In some of the selected projects, the programs have initiated very close cooperation with the participant’s physician, in order to disclose health problems and to support participants in the best possible way. When it comes to low motivation, it is important to see what the specific causes for this are. Many of the participants have participated in a number of previous projects and they have been left with bad experiences. This has made them predisposed to experiencing the *Second Chance*-program as “just one more program with little to offer me”.

The study shows that projects attempt to increase motivation in a variety of ways, particularly by organizing conversation groups.

The *Second Chance*-projects use the same methods that are used in the Norwegian State's Introductory Program for Newly Arrived Refugees. These methods include mapping resources and problems, a written individual plan, close follow-up, a contact person, a complete daily schedule within a structured year-long program, regulations that govern absences and economic supports for those who participate. The methods form a framework for the work that is done, and the projects have faithfully implemented them. The most usual elements in *Second Chance*-programs include teaching participants to use and understand the Norwegian language and providing them with practical work placements. The study shows that projects have also provided alternatives, including physical exercise groups and conversation groups. In chapter 5 and 6 of the report, the methods used in *Second Chance*-projects are more fully described. Chapter 7 provides the reader with a summary of the concrete recommendations that are made to improve the implementation of future *Second Chance*-programs. The participant interviews show that all participants expressed satisfaction with their experience of the *Second Chance*-program. Participants agreed that the program was a satisfactory one, and that they liked the course they were given that aimed at expanding Norwegian language skills and that they were pleased with the practical work placements with which they were provided. Several explicitly stated that participation in the program got them out of an isolated and lonely existence and that meeting other people was, in itself, a positive improvement in their lives. Some equated participation in the *Second Chance*-program with going to work.

All participants stated that their highest desire was to get a permanent job, and many believed that doing so would provide them with an opportunity to realize their dreams of having their own apartments and improving their economic standards of living. Some pointed out that when they were able to get a permanent job they would be able to pay taxes, and in that way contribute to the general welfare in society. Many of the participants expressed their gratitude towards the *Second Chance*-program and to the Norwegian welfare system in general. Participants spoke about the opportunities that were provided to them in Norway that they never had experienced in their countries of origin, for example, the opportunity to go to school. In their countries of origin

they were not able to go to school, and for that reason they had never learned how to read or write until the opportunity to go to school was provided to them as adults in Norway. Only one of the participants expressed any criticism at all about aspects of the *Second Chance*-program. We interpreted the reticence to criticize anything about the *Second Chance*-program as an aspect of the gratitude they felt and because they were afraid that criticism would be interpreted as a sign that they were not grateful for the opportunities that they were given, and for the protection that they received in Norway.

The study showed that the selected *Second Chance*-projects had developed into programs that provided a variety of opportunities based upon the participant's needs and visions. Project workers are motivated to meet those needs and to fulfill those visions as far as possible. There is a genuine desire to create new opportunities for participants, and the study shows that this has, to a considerable extent, been accomplished in the work undertaken in these projects. In this study we have solely interviewed participants in *Second Chance* at a given time. On the basis of this study we are not able to discuss the long term effects of the applied measures. A longitudinal study following participants for a longer period of time is needed to evaluate outcome for participants, to give more detailed information about why participants are quitting the program and to evaluate the methods applied in the different projects.

## 1 Introduksjon

Gjennom Ny sjanse har mange mennesker, i de tre årene programmet har eksistert, gått fra en situasjon der sosialhjelp var deres hovedinntektskilde og over til arbeid eller utdanning. Ny sjanse er et intensivt program med den målsettingen å kvalifisere innvandrere som etter mange år i Norge står utenfor arbeidsmarkedet, og som er mottakere av sosialhjelp. Mange mennesker har på denne måten opplevd å bedre sine levekår og livskvalitet. Men det er også noen som ikke har klart å delta i eller fullføre programmet, og som derfor har opprettholdt sin situasjon som sosialhjelpsmottaker. Denne rapporten fokuserer hovedsakelig på hvordan Ny sjanse-programmet best mulig skal kunne møte og ivareta denne gruppens behov, slik at de kan fullføre et kvalifiseringsløp for å komme videre i arbeid eller utdanning.

Deltakerne i Ny sjanse er en mangfoldig gruppe med ulike erfaringer og ressurser, og mange av dem har opplevd mange nederlag og tap som gjør dem sårbare. Som det vil framgå av denne rapporten, står en i dette arbeidet overfor omfattende problemkomplekser og mange ulike behov og krav som skal ivaretas og koordineres. Dette stiller store krav til prosjektarbeiderne og til de metoder og tiltak de anvender. Ny sjanse-programmet har i løpet av de årene det har eksistert, etablert og utviklet en rekke gode tiltak og metoder. I denne rapporten tar vi utgangspunkt i dette og ulike erfaringer som er gjort, når vi går ett skritt videre for å drøfte frafallsproblematikken og hvordan frafall kan forebygges.

### 1.1 Bakgrunn for undersøkelsen

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) ga i oktober 2008 *Gruppe for inkluderende velferd ved Høgskolen i Oslo* i oppgave å gjennomføre en undersøkelse som skulle resultere i en rapport med årsaksforklaringer, og å utarbeide en veileder med alternative tiltak og metoder som kan videreutvikle Ny sjanse-prosjektene, og videre begrunnes, drøftes og presenteres slik at de er konkrete og anvendbare for prosjektlederne som jobber med målgruppen.

Veilederen er utarbeidet på bakgrunn av undersøkelsen om frafall i Ny sjanse. Vi konkluderte med at frafall i prosjektene i større grad skyldtes helseproblemer hos deltakerne eller manglende samsvar mellom deltakernes ønsker og de tilbudte tiltakene. Det viste seg at det ikke var store problemer med frafall i prosjektene på grunn av høyt fravær eller manglende arbeidsmotivasjon blant deltakerne siden prosjektene hadde utviklet gode grep for å redusere dette problemet. Vi har derfor valgt å la veilederen ta utgangspunkt i de ansattes og deltakernes gode erfaringer med å redusere frafall i prosjektet.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden oktober–desember 2008. En prosjektarbeider arbeidet fulltid, en forsker et månedsverk og prosjektlederen ti prosent stilling. I tillegg ble det ansatt en assistent som gjennomførte og skrev ut og systematiserte intervjuene med deltakerne i prosjektet. Den korte undersøkelsen har ikke gitt grunnlag for å utvikle eventuelle andre alternative metoder som kan brukes i et slikt prosjekt. Veilederen og rapporten må derfor ses i sammenheng med hverandre.

## 1.2 Målsetting

- Å framskaffe årsaker til og forklaringer på hvorfor deltakerne i Ny sjanse enten avbryter programmet underveis, eller avslutter uten å gå over i arbeid og/eller utdanning.
- Å komme med velbegrunnede forslag til konkrete tiltak, metodikk eller samtaleverktøy i det videre arbeidet med Ny sjanse for å øke antallet deltakere som fullfører programmet og går over til en aktivitet etter endt deltakelse.

Undersøkelsen er initiert og finansiert av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. Målsettingen og hvilke problemstillinger som skulle undersøkes, var i utgangspunktet gitt og delvis formulert av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet på bakgrunn av deres erfaringer og kunnskapsbehov. Høgskolen i Oslo fikk som mandat å utforme grunnlaget til undersøkelsen slik at den så godt som mulig kunne svare på dette.

## 2 Framgangsmåte

### 2.1 Begrepsbruk

Deltakerne i Ny sjanse defineres som *innvandrere* i tråd med Statistisk sentralbyrås definisjon, og i denne rapporten anvendes derfor denne betegnelsen på deltakerne i prosjektene. Statistisk sentralbyrå (2008) definerer *innvandrere* som personer som en eller annen gang har innvandret til Norge. De er altså født og har levd større eller mindre deler av livet i et annet land. Deres barn, som er født i Norge, betegnes som ”*norskfødte med innvandrerforeldre*”.<sup>1</sup>

### 2.2 Gjennomføring og utvalg

Undersøkelsen begynte ved utgangen av oktober 2008, og rapporten ferdigstilles 30.12.2008. Ressursene som er avsatt til undersøkelsen, tilsvarer ca. fire månedsverk. Ressursmessige rammer har dermed begrenset hvor dypt vi kunne gå inn i og følge de ulike problemstillingene.

Det kvalitative materialet i prosjektet bygger på tematiske intervjuer med utvalgte prosjektledere ved seks Ny sjanse-prosjekter, tre fokusgruppeintervjuer med 17 Ny sjanse-ledere og tematiske intervjuer med 17 nåværende og tidligere deltakere. Det ble valgt ut kommuner og Oslo-bydeler

---

<sup>1</sup> Følgende inndelinger blir brukt for personer med annen innvandringsbakgrunn:

- utenlandsfødte med en norskfødt forelder
  - norskfødte med en utenlandsfødt forelder
  - utenlandsfødte med norskfødte foreldre (inkluderer utenlandsadopterte)
- Flyktninger er de som ifølge Utlendingsdirektoratets flyktningregister har flyktningstatus og har fått oppholdstillatelse i Norge.

SSB betoner videre at bare den første generasjonen er innvandrere, og at den tidligere definisjonen andregenerasjonsinnvandrere ikke brukes lenger. Betegnelsen ”andregenerasjonsinnvandrere” erstattes med ”norskfødte med innvandrerforeldre”. Videre har betegnelsen ”ikke-vestlige” blitt endret til å gjelde innvandrere fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og europeiske land utenfor EU/EØS.

Disse og andre forandringer i sentrale definisjoner har blitt gjennomført med den hensikt å benytte mer inkluderende språkbruk. I denne rapporten er vi oppmerksomme på å benytte en inkluderende begrepsbruk (AID 2007, Høydahl 2008, Dzamarija 2008).

hvor prosjektledere og Ny sjanse-deltakere ble intervjuet. I kapittel 5 redegjøres det mer detaljert for utvalg, formål og tema i de ulike intervjuene.

### **2.3 Kvalitativ metode med individuelle intervjuer og fokusgruppeintervjuer**

Det at IMDi definerte undersøkelsens målsetting og problemstilling, har lagt føringer på undersøkelsens fokus. De deltakerne som er intervjuet, ble rekruttert via prosjektene og prosjektlederne. Dette kan ha medvirket til at deltakerne i større grad følte seg forpliktet til å la seg intervjuet. Hvis de hadde et godt forhold til sine kontaktpersoner, kunne de ved å si nei til å bli intervjuet kanskje oppleve å ”skuffe” dem. På samme måte kan deres svar ha blitt påvirket av et ønske om å opprettholde et godt forhold til kontaktpersonen og prosjektet, slik at negative erfaringer er blitt underrapportert. I intervju uttaler flere prosjektledere at deltakerne sjelden kommer med kritikk, og at de tilsynelatende har vanskelig for å uttale seg negativt om forhold ved programmet. Det er ikke sikkert at deltakerne i en intervjusituasjon skiller mellom forskeren og ansatte i hjelpeapparatet, noe som kan påvirke hvordan deltakerne svarer på de ulike spørsmålene som stilles. For eksempel kan noen være tilbakeholdne med å uttale seg kritisk av redsel for at dette kan få konsekvenser for den videre hjelpen de tilbys. I våre intervjuer med deltakerne var det overveiende positive tilbakemeldinger på programmet (jf. kap. 5). Dette kan selvsagt være reelt, men det kan også ses i sammenheng med deres forståelse av formålet med undersøkelsen og hvordan forskning anvendes. Et annet forhold som kan påvirke intervjusituasjonen er tidligere erfaringer fra intervjuer. Dersom deltakerne har negative erfaringer fra politiavhør i Norge eller hjemlandet, asylavhør eller liknende, kan slike erfaringer bevisst eller ubevisst overføres til andre intervjusituasjoner, og de svarene som gis kan bli unyanserte. Disse forholdene har vi lagt vekt på i analysen, og det er viktig å være oppmerksom på dette ved videre anvendelse av resultatene.

Prosjektlederne og kontaktpersonene har på bakgrunn av sine stillinger sannsynligvis større forutsetninger for å forstå formålet med undersøkelsen og anvendelsen av resultatene. Deres svar må imidlertid ses i forhold til i hvilken grad de ønsker å framstå som ”vellykkede”, eller om de ønsker å ”krisemaksimere” for dermed kanskje å oppnå økte ressurser til programmet? I fokusgruppeintervjuer kommer flere i tale samtidig, og dette gir direkte informasjon. De ulike

prosjektlederne har sannsynligvis både ulike erfaringer med og oppfatninger av hva som er hensiktsmessig eller ikke. Når flere saksbehandlere intervjues sammen, kan dette komme fram og bidra til bredere og mer nyanserte data.

## 2.4 Ethiske og metodiske overveielser

I intervju med deltakere kan det være vanskelig å vite hva som er sensitivt å snakke om. Mange kan ha en vanskelig fortid som relativt sett ”uskyldige” spørsmål kan rippe opp i, slik at en blir påminnet om vonde opplevelser. For eksempel kan det å spørre om familieforhold være en påkjenning for noen som kanskje har mistet eller måttet reise fra barn eller ektefelle. I intervjusituasjonen har vi derfor lagt vekt på at vi ikke skal åpne for reaksjoner som vi ikke har kompetanse til å håndtere.

Ved to intervjuer ble det benyttet tolk. Tolken ble bestilt av kontaktpersonen, som også var den som kjente deltakerne og vurderte i hvilke intervjuer det var behov for tolk. Bruk av tolk skal sikre kommunikasjonen, slik at begge parter forstår hverandre og kan uttrykke seg nyansert. Ved bruk av tolk kan partene bruke et mer avansert språk enn dersom den ene parten ikke behersker det språket som benyttes i intervjuet. Dersom det ikke brukes tolk, vil en ofte måtte benytte enkle ord, noe som kan føre til at deltakeren ikke framstår som like kompetent som når vedkommende får uttrykke seg på sitt morsmål. Dessuten kan bruk av tolk i større grad forhindre misforståelser. Å ha en tolk til stede kan på den annen side føre til at noen ikke klarer å snakke så fritt som de ønsker. En tredjeperson vil kunne påvirke hva som blir sagt, slik at viktig informasjon ikke kommer fram. Hvis noen har mistillit til tolken, kan det føre til at informantene unnlater å fortelle om viktige forhold.

Vi kjente ikke dem som skulle intervjues på forhånd, og kunne derfor ikke selv vurdere behovet for tolk. I noen intervjuer ble det underveis vurdert slik at det hadde vært en fordel med en tolk til stede, slik at deltakeren kunne få uttrykke seg mer nyansert og kanskje opplevd seg noe tryggere i situasjonen. Både for lite bruk av tolk og tolkens tilstedeværelse kan på ulike måter ha påvirket hvilke data vi har fått, og kvaliteten på dataene. I ettertid vurderer vi at det skulle ha vært bestilt

tolk til alle deltakerintervjuene, for samtlige deltakere som ble intervjuet ga uttrykk for at de ikke behersket norsk språk i den grad de hadde ønsket.

## **2.5 Anonymisering og bearbeiding av data**

Meldeskjema ble sendt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste i begynnelsen av oktober 2008. Etter en rask avklaring ble det besluttet at prosjektet ikke var meldepliktig (vedlegg 1 datert 21.10.08). Begrunnelsen var at personopplysninger ikke ble behandlet ved hjelp av elektroniske hjelpemidler, og at det ikke skulle opprettes et manuelt personregister som inneholdt sensitive personopplysninger. Deltakerne ble informert muntlig, basert på et informasjonsskriv (se vedlegg 2), og ga sitt samtykke til å delta i undersøkelsen.

Det er altså ikke registrert navn på deltakerne, andre personidentifiserende opplysninger er anonymisert ved transkribering av intervjuene, og opplysninger som kan identifisere konkrete personer er utelatt eller endret. Anonymiseringen har ikke betydning for kvaliteten på selve analysen eller forståelsen av resultatene fordi personidentifisering ikke har noen relevans i denne undersøkelsen.

## **2.6 Representativitet og generaliserbarhet**

Det er intervjuer med et fåtall personer som danner grunnlaget for denne analysen, og det innebærer begrensninger for vår mulighet til å generalisere og si noe om representativiteten i kvantitativ forstand. Det er imidlertid ikke formålet med undersøkelsen. Vi forsøker snarere å si noe allment ved å nevne vesentlige sammenhenger mellom deltakelsen i Ny sjanse og hvorfor deltakerne avbryter eller avslutter programmet. Generaliserbarhet kan innebære at kvalitative data også kan beskrive og anvendes på forhold som går utover selve forskingsutvalget, fordi en idé eller et fenomen har forklaringsstyrke både i seg selv, men også for liknende fenomener utenom undersøkelsen (Lien mfl. 2001:15, Ayres mfl. 2003). Med andre ord at de resultatene vi finner på bakgrunn av vår analyse også kan ha gyldighet for deltakere utover vårt konkrete utvalg. Vi mener at resultatene fra undersøkelsen kan benyttes for å utvikle Ny sjanse-programmet videre.

## 2.7 Majoritets–minoritets-relasjoner i forskning

Hvordan informantene oppfatter forskeren har betydning for muligheten til å etablere og opprettholde et konstruktivt samarbeids- og tillitsforhold der relevant informasjon kan utveksles. Deltakerne i Ny sjanse har sannsynligvis begrenset kontakt med nordmenn utover ansatte i Ny sjanse og i det offentlige hjelpeapparatet for øvrig. De har hovedsakelig hatt kontakt med offentlig ansatte personer som inngår i relasjoner der de skal tilegne seg kunnskaper eller oppnå en eller annen form for bistand. Deltakerne er mottakere, og ansatte er eksperter og ressursforvaltere. En posisjon som forsker skiller seg fra dette. En forsker skal verken lære bort noe eller forvalte goder, men tvert imot erverve seg kunnskaper om deltakernes tanker omkring og erfaringer med Ny sjanse. Men det er som nevnt ikke sikkert at deltakerne i en intervjusituasjon bevisst skiller mellom forskeren og ansatte i hjelpeapparatet. Forskerens sosiale status kan også påvirke relasjonen til informantene. Forskeren representerer samfunnets etniske majoritet, mens deltakerne representerer mer eller mindre marginaliserte etniske minoriteter. På samme måte som forskeren representerer saksbehandlerne middelklassen, mens deltakerne representerer en underklasse i det norske majoritetssamfunnet (Rugkåsa 2008). En majoritets–minoritets-relasjon innebærer ulik besittelse av makt. Majoriteten er den som besitter størst makt, og minoriteten må derfor i stor grad innordne og tilpasse seg majoritetens virkelighetsforståelse (jf. Bourdieu 1973). Som forskere inngår vi i en slik maktstruktur, og vi avgrensner studieområder hvor vi kategoriserer og definerer minoriteter. Dette har vi forsøkt å være bevisste på i forskningsprosessen, men det er også viktig å merke seg ved lesing og anvendelse av forskningsresultatene (jf. Rugkåsa 2008).

## 2.8 Rapportens datagrunnlag og oppbygning

I rapportens 3. kapittel gis en kort redegjørelse for innvandringspolitiske mål og innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet. Deretter i kapittel 4 gis en kort beskrivelse av Ny sjanse-programmet: formål, grunnprinsipper og målgruppe. Videre gis en gjennomgang av tidligere evalueringer av Ny sjanse, både suksessfaktorer og hva som er rapportert som mulige årsaker til frafall eller at deltakere avslutter prosjektet uten å gå over i arbeid eller utdanning. I kapittel 5 blir

det gjort rede for resultater fra intervjuundersøkelsen med deltakere og prosjektansatte samt resultatene fra fokusgruppeintervjuene med prosjektlederne.

I rapportens kapittel 6 og 7 fremmes det grunngitte forslag som kan bidra til å utvikle arbeidet med Ny sjanse slik at deltakerne fortsetter i arbeid eller utdanning etter at programmet er gjennomført, og motvirke at deltakere faller fra underveis.

### 3 Bakgrunn for Ny sjanse

Et sentralt politisk mål er at Norge skal være et inkluderende samfunn. Alle innbyggere, uansett bakgrunn, skal få like muligheter til å delta i samfunnet. Personer med innvandrerbakgrunn og deres familier skal kunne oppnå samme levestandard som resten av befolkningen. Det skal legges til rette for at innvandrere får delta i arbeidslivet fordi man antar at dette vil bidra til økt integrasjon og velferd (St.meld. nr. 9 (2006–2007), St.meld. nr. 49 (2003–2004)).

Ny sjanse er et program som skal bidra til å kvalifisere innvandrere slik at de kan etablere seg på arbeidsmarkedet. Programmet begynte i 2005 som et toårig forsøk rettet mot innvandrere som etter flere år i Norge ikke hadde etablert seg på arbeidsmarkedet, og som var mottakere av sosialhjelp. Ny sjanse er en del av regjeringens satsing mot fattigdom og inngår i *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen og mål for inkludering* (St.prp. nr. 1 (2006–2007), St.meld. nr. 9 (2006–2007)). Målet med Ny sjanse er å få deltakere over fra sosialhjelp til arbeid. I en evaluering av Ny sjanse sannsynliggjøres det at prosjektet til en viss grad har klart å nå målsettingen om å øke deltakelsen blant målgruppen (IMDi-rapport 4/2008). Samtidig er det et betydelig problem at mange deltakere ikke klarer å gjennomføre programmet. Av de 453 som ikke fullførte var det 214 deltakere som ikke maktet å gjennomføre hele programmet, forsvant eller på annet vis fikk avbrutt sin deltakelse (op.cit.). Evalueringen viser at den vanligste grunnen til avbrytelsen var ugyldig fravær, men årsakene til fravær er i stor grad ukjent (op.cit.). Siden dette er en kvalitativ studie, kan vi ikke sammenlikne prosentandelen i tidligere studier med våre funn.

I den senere tid har det spesielt vært fokus på å øke sysselsettingen blant kvinner med innvandrerbakgrunn, og derfor har man særlig satset på kvinnene i Ny sjanse. Målsettingen med å aktivisere innvandrerkvinner anses som en del av fattigdomsbekjempelsen. Det norske samfunnet er i stor grad basert på toinntektsfamilier, og den lave yrkesdeltakelsen blant innvandrerkvinner antas å resultere i dårligere levekår for innvandrerbefolkningen generelt. I tillegg fastslås det i politiske dokumenter at lav yrkesdeltakelse blant innvandrerkvinner har negative konsekvenser for likestillingen mellom kjønnene. I politiske dokumenter anføres det videre at deltakelse i arbeidslivet bidrar til at kvinnen vedlikeholder og tilegner seg bedre kunnskaper om det norske

samfunns- og arbeidsliv, noe som i sin tur også gagnar integreringen av barna (St.meld. nr. 9 (2006–2007), St.meld. nr. 49 (2003–2004)).

### 3.1 Innvandrerbefolkningen i Norge

Basert på tall fra Statistisk sentralbyrå (<http://www.ssb.no/innvandring/>) var det i 2008 nær 460 000 personer bosatt i Norge som enten hadde innvandret selv eller var født i Norge med innvandrerforeldre. Til sammen utgjorde disse gruppene 9,7 prosent av befolkningen. Om lag 203 000 personer hadde bakgrunn fra Europa, 174 000 personer fra Asia, 56 000 fra Afrika og 16 000 fra Sør- og Mellom-Amerika. I tillegg var det 9000 personer med bakgrunn fra Nord-Amerika og Oseania. I perioden 1990–2007 hadde i alt 328 000 personer med statsborgerskap fra et land utenom Norden innvandret til Norge og fått opphold her. Personer med innvandrerbakgrunn kom fra flere enn 200 land. De ti største gruppene var mennesker fra Pakistan, Sverige, Irak, Somalia, Danmark, Polen, Vietnam, Bosnia-Herzegovina, Iran og Tyrkia. 75 prosent av personene med innvandrerbakgrunn, eller 6,6 prosent av innvandrerbefolkningen, kom fra Øst-Europa (ikke EU), Asia (inklusive Tyrkia), Afrika, Sentral-Amerika og Syd-Amerika. Antallet personer med innvandrerbakgrunn fra disse landene har økt i løpet av de siste tjue årene; i 1986 var bare 1,1 prosent av befolkningen fra disse landene.

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at mennesker med innvandrerbakgrunn har det vanskeligere på arbeidsmarkedet. Mens arbeidsledigheten i 2008 var 1,6 prosent blant hele befolkningen, var den 4,4 prosent blant mennesker med innvandrerbakgrunn (førstegenerasjon) generelt og omtrent ti prosent blant mennesker fra afrikanske land. Det er viktig å notere at det spesielt er kvinnene fra disse landene som har det vanskeligst på arbeidsmarkedet. En undersøkelse som er basert på levekårsdata, viser at kvinnenenes vanskelige situasjon på arbeidsmarkedet delvis skyldes dårlige norskkunnskaper, og at de ikke lærer språket gjennom arbeidet (Blom og Henriksen 2008). Dette er en årsak til at Ny sjanse-prosjektene involverer kvinner i høy grad. IMDi-rapport 4/2008 viser at to av tre kvinnelige deltakere aldri har hatt lønnet arbeid i Norge. Blant mennene er det en av tre deltakere som aldri hatt lønnet arbeid i Norge.

Selv om det ikke er denne undersøkelsens mandat å gå inn på strukturelle forhold, er det likevel viktig å presisere at innvandrere utstøtes og diskrimineres i større grad på arbeids- og boligmarkedet enn den etniske majoritetsbefolkningen. Innvandrere har generelt boliger med lavere standard og dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn majoritetsbefolkningen (St.meld. nr. 49 (2003–2004), Blom og Henriksen 2008, Likestillings- og diskrimineringsombudet 2007). Dette er en realitet mange av deltakerne i Ny sjanse kjenner til, enten fordi de selv har opplevd diskriminering og utestengning, eller fordi de kjenner andre som har gjort det. Slike forhold vil kunne påvirke både den enkeltes selvrespekt og motivasjon for å kvalifisere seg til og å tilnærme seg arbeidslivet. Mange kan på bakgrunn av slike erfaringer oppleve resignasjon og motløshet som videre leder til passivitet og tilbaketrekning.

### 3.2 Målsetting for Ny sjanse

Ny sjanse er bygd etter samme modell som introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger, som kombinerer et kvalifiseringsprogram med økonomisk stønad. Målet med introduksjonsprogrammet er å medvirke til grunnleggende ferdigheter i norsk, grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv samt å forberede til arbeidslivet og/eller utdanning. Dette programmet skal tilpasses den enkeltes behov og kan vare i inntil to år (St.meld. nr. 9 (2006–2007)).

I Ny sjanse finnes de samme elementene som i introduksjonsprogrammet, men den prioriterte målgruppen er personer med innvandrerbakgrunn mellom 18 og 55 år med mer enn to års botid i Norge. Deltakerne i Ny sjanse må i tillegg være uten fast tilknytning til arbeidslivet, og de skal ha vært sosialhjelpsmottakere over lengre tid.

Målet med Ny sjanse er at deltakerne skal oppnå langvarig tilknytning til arbeidsmarkedet. Grunnelementene i Ny sjanse-prosjektene er, på lik linje med introduksjonsprogrammet, norskopplæring og samfunnskunnskap, tiltak som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til yrkeslivet. Ny sjanse-programmet går over inntil to år på full tid, og hver deltaker får en individuell plan. Planen utarbeides på bakgrunn av en kartlegging av deltakerens opplæringsbehov og hvilke tiltak vedkommende kan nyttiggjøre seg (IMDi-rapport 4/2008).

Planen skal minst inneholde en angivelse av når programmet begynner, og tidsfasene og tiltakene i det. Den skal utarbeides i samråd med deltakeren, og planen skal tas opp til ny vurdering med jevne mellomrom. Programmet kan stanses for den enkelte deltaker dersom det er saklig begrunnet i deltakerens forhold, for eksempel om deltakeren har fått tilbud om høvelig arbeid. Det utbetales en fast normert kvalifiseringsstønaden for den tiden en person deltar i programmet, og stønaden utgjør to ganger folketrygdens grunnbeløp per år. Ved beregning av stønaden skal det være en sammenheng mellom frammøte og stønadens størrelse. Kvalifiseringsstønaden reduseres dersom deltakeren har eller skaffer seg inntekter fra andre kilder i tillegg til stønaden. Hva som defineres som inntekt, er det opp til kommunene å vurdere. Om ytelser som for eksempel bostøtte, barnetrygd, barnebidrag, kontantstøtte eller eventuelle dagpenger skal regnes som inntekt og samordnes med kvalifiseringsstønaden, skal avgjøres i den enkelte kommune. Ved fravær som ikke skyldes sykdom dokumentert med legeerklæring, eller andre tvingende velferdsgrunner som det er gitt tillatelse til, skal stønaden reduseres med trekk i kvalifiseringsstønaden. Etter gjennomført eller avbrutt program skal det utstedes et deltakerbevis. I sin helhet tar programmet to år, men evalueringer har vist at deltakere i gjennomsnitt deltar i programmet i ni måneder (IMDi-rapport 4/2008).

### 3.3 Omfanget av Ny sjanse

I perioden 2005–2007 ble det bevilget 50 millioner kroner over statsbudsjettet til prosjektet. Kommuner med størst innvandrerbefolkning samt kommuner som hadde etablert en samlokalisering av trygde-, arbeids- og sosialkontor, kunne søke om midler for å etablere et Ny sjanse-prosjekt. I løpet av 2005–2007 ble programmet prøvd ut i til sammen 25 prosjekter, bestående av 13 kommuner samt 12 bydeler i Oslo. Følgende kommuner har deltatt i Ny sjanse: Bergen, Bærum, Eidsberg, Fredrikstad, Drammen, Kristiansand, Lenvik, Trondheim, Verdal, Skedsmo, Skien og Stavanger. De 12 bydelene som har deltatt i Oslo er: Bjerke, Frogner, Grorud, Grünerløkka, Nordre Aker, Nordstrand, Sagene, St. Hanshaugen, Stovner, Søndre Nordstrand, Ullern og Østensjø. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet har ansvar for oppfølgingen av prosjektene (IMDi-rapport 4/2008).

Det er 13 av de 25 prosjektene som er tilknyttet sosialtjenesten, mens andre prosjekter er tilknyttet for eksempel kommunale kvalifiseringsenheter eller voksenopplæring. Det er som oftest sosialtjenestene i kommunene som henviser deltakere, og hele 86 prosent av henvisningene kommer fra sosialtjenesten. Det er en lav andel, bare 2,7 prosent, som selv tar kontakt med Ny sjanse-prosjektene og spør om de kan delta (IMDi-rapport 4/2008:13).

Fra april 2005 til desember 2007 er 1491 personer blitt henvist til Ny sjanse, hvorav 901 fikk et tilbud, mens 530 fikk avslag. 60 personer var fortsatt under kartlegging i desember 2007. Av dem som ikke fikk et tilbud, ble om lag en fjerdedel henvist til andre tiltak som for eksempel *Tettere individuell oppfølging* (TIO). Om lag tjue prosent fikk ikke noe tilbud fordi det ble vurdert slik at de ikke kunne nyttiggjøre seg av et heldagsprogram, blant annet på grunn av dårlig fysisk eller psykisk helse. Andre årsaker var at vedkommende ikke hadde behov for sosialhjelp lenger, eller var kommet seg i arbeid (IMDi-rapport 4/2008:28). Av dem som fikk tilbud om Ny sjanse, har 453 personer gjennomført eller avbrutt programmet. Resultatene viser at 45,9 prosent av dem som avsluttet Ny sjanse gikk over til arbeid eller utdanning. Dette kan tolkes som gode resultater, men hovedproblemet er at 214 deltakere ikke maktet å gjennomføre programmet, forsvant eller på ulikt vis fikk avbrutt sin deltakelse (IMDi-rapport 4/2008).

### **3. 4 Målgruppe og beskrivelse av deltakerne**

Målgruppen i Ny sjanse er arbeidsledige personer med innvandrerbakgrunn som har vært sosialhjelpsmottakere over lang tid. Kvinner har vært prioritert og er i flertall i de tre årene som Ny sjanse har eksistert. Statistikken viser at i 2005 var kvinneandelen 57 prosent, i 2006 51 prosent og med en økning til 65 prosent i 2007. IMDi sitt fokus på prioritering av kvinner i Ny sjanse kan forklare økningen av kvinneandelen i 2007 (IMDi-rapport 4/2008:17). En betydelig gruppe blant deltakerne er flyktninger. Som nevnt er sosialtjenesten den viktigste henvisningsinstansen, men også NAV arbeid, kommunale kvalifiseringssentre og flyktningkontor har henvist deltakere til Ny sjanse (IMDi-rapport 10/2007).

Av de 938 personene som ble vurdert for deltakelse i 2005 og 2006, ble 513, altså 45 prosent, ikke tatt inn. Årsaken til at 45 prosent av deltakerne ikke ble tatt inn, var blant annet at de ikke

tilfredsstilte kravene om botid eller tid som sosialhjelpsmottakere. I tillegg hadde flere så dårlig helse at de ikke var i stand til å nyttiggjøre seg tiltaket. En av fem personer ble henvist til attføring eller annen utredning, mens en av ti fikk muligheter til å få andre støtteordninger enn sosialhjelp (IMDi-rapport 10/2007).

Gjennomsnittsalderen for deltakerne er 36,4 år, noe høyere for menn enn for kvinner, henholdsvis 37,2 for menn og 35,7 for kvinner. Deltakerne har bakgrunn fra 62 ulike land, og de største deltakergruppene kommer fra Somalia, Irak, Iran, Tyrkia, Afghanistan og Pakistan. Botiden for personene varierer fra to til 31 år, og den gjennomsnittlige botiden er ni år. Syv av ti deltakere har barn, og omtrent 17 prosent av deltakerne har fire eller flere barn. Det er 56 prosent av deltakerne som er gift, 24 prosent er skilt og 16 prosent er enslige. Av kvinnene er 30 prosent skilt og 10 prosent enslige, sett i forhold til de mannlige deltakerne hvor 15 prosent er skilt og 25 prosent er enslige (IMDi-rapport 4/2008:18–19).

Alt i alt viser kartlegginger at mange deltakere har sammensatte problemer: helseproblemer, omsorgsproblemer og lite nettverk. Målgruppen for Ny sjanse anses generelt som utsatt og med relativt stort behov for tiltak og oppfølging fordi denne gruppen har svake kontakter på arbeidsmarkedet, lange ”karrierer” som sosialhjelpsmottakere og svake norskkunnskaper (IMDi-rapport 4/2007).

### 3.5 Tilbud

I undersøkelsen *Fra sosialhjelp til arbeid* (IMDi-rapport 4/2008) framkommer det at de vanligste tilbudene i Ny sjanse er norskopplæring, opplæring/utdanning, yrkesmessig kompetanse samt språk- og arbeidspraksisplasser. Norskopplæring er et av grunnelementene i introduksjonsprogrammet, og fra 2005 innebærer det obligatorisk deltakelse for nyankomne flyktninger. En stor del av deltakerne i Ny sjanse kom til Norge på et tidspunkt da denne lovfestede ordningen ikke eksisterte. Blant annet på grunn av dette har mange av Ny sjanse-deltakerne ikke hatt samme muligheter til norskopplæring som nyankomne flyktninger har hatt siden 2005. Ny sjanse prøver som nevnt ut introduksjonsprogrammets metoder, som består av: kartlegging, skriftlig individuell plan, tett oppfølging av deltaker, heldags- og helårsprogram, kvalifiseringsstønad, kontaktperson

og fraværsreglement. I neste kapittel beskrives kort de ulike prinsippene og arbeidsmetodene i Ny sjanse. Arbeidsmetodene beskrives mer utførlig i kapittel 6, hvor vi også drøfter hvordan Ny sjanse-programmet kan videreutvikles.

## 4 Erfaringer med Ny sjanse

Ny sjanse er tidligere evaluert i tre rapporter utgitt i regi av IMDi: *Fra sosialhjelp til arbeid. Resultater fra 25 Ny sjanse-prosjekter* (IMDi-rapport 4/2008), *Det lønner seg! En samfunnsøkonomisk analyse av Ny sjanse* (IMDi-rapport 10/2007) og *Ny sjanse. Deltakere og prosjektsystem i 2005 og 2006* (IMDi-rapport 4/2007). I tillegg er Ny sjanse også omtalt i andre publikasjoner fra IMDi. Vi trekker her spesielt fram rapporten *Kvinner og arbeid. utfordringer for kvinner med innvandrerbakgrunn* (IMDi-rapport 3/2007) fordi Ny sjanse i stor grad har blitt rettet mot kvinner. Det finnes flere rapporter som omtaler ordninger som har en rekke felles trekk med Ny sjanse, for eksempel introduksjonsordningen for flyktninger (IMDi-rapport 6/2006, Kavli mfl. 2007, Lund 2006, Kavli 2004, Lund 2003, Djuve og Fangen 2002, Djuve mfl. 2001) og programmet Tettere individuell oppfølging (Sosial- og helsedirektoratet 2007). Det ville vært interessant å sammenlikne disse ordningene med Ny sjanse, men det faller utenfor denne rapportens omfang. I IMDi-rapport 10/2007:20 ff. foretas imidlertid noen sammenlikninger mellom nyttevirkninger av Ny sjanse og andre ordninger, og i rapport 4/2008 er det foretatt korte sammenlikninger med andre tilgrensede prosjekter.

I det følgende vil vi gi en kort gjennomgang av hovedfunn fra de nevnte rapportene. Vi peker spesielt på hva rapportene angir som viktige suksessfaktorer og faktorer som medvirker til at deltakerne slutter i Ny sjanse. På bakgrunn av dette drøfter vi hvilke tiltak/verktøy som i disse rapportene vurderes som fruktbare for å fullføre deltakelsen i Ny sjanse.

### 4.1 Det lønner seg!

Rapporten *Det lønner seg!* (IMDi-rapport 10/2007) er en samfunnsøkonomisk analyse av Ny sjanse gjennomført av ECON på oppdrag fra IMDi. ECON konkluderer med at ”*De samfunnsøkonomiske gevinstene under de fleste forutsetninger er større enn de samfunnsøkonomiske kostnadene*” (IMDi-rapport 10/2007:5). Det er ikke tatt høyde for mulige kvalitative gevinster som økt livskvalitet eller indirekte gevinster som positive ringvirkninger for barn og familie. ECON anslår at den samfunnsøkonomiske gevinsten av de 513 personene som

deltok i Ny sjanse i 2005 og 2006 er 129 millioner kroner.<sup>2</sup> I en ny beregning der også deltakerne til og med 2007 ble inkludert, anslås den samfunnsøkonomiske gevinsten å være 450 millioner kroner<sup>3</sup> (IMDi-rapport 4/2008). Dersom kvalitative gevinster også hadde vært inkludert i analysen, ville de samfunnsøkonomiske effektene vært enda større enn deres anslag, fastslår ECON. Videre konstateres det at mange av deltakerne ikke ville ha kommet i arbeid uten Ny sjanse, og at flesteparten av dem som kommer i jobb etter Ny sjanse, gjør det nettopp som en følge av deltakelse i prosjektet.

Et grunnlag for ECONs analyse er blant annet en sammenlikning av Ny sjanse med tidligere evalueringer av arbeidsmarkedstiltak for innvandrere og sosialhjelpsmottakere. ECON hevder at innholdet i Ny sjanse er bedre enn i tidligere tiltak, og de finner at sysselsettingseffekten er større enn hva evalueringer av tidligere tiltak har vist. Grunnene til dette er ifølge ECONs vurdering at innholdet i Ny sjanse er skreddersydd for den enkelte deltaker, og at deltakerne får bedre oppfølging enn i tidligere tiltak. Det legges vekt på at deltakerne får oppfølging både i tiltaket og når de er i praksis, at det stilles krav til oppmøte og til at deltakerne forstår hvorfor de er med i Ny sjanse.

ECONs analyse omhandler samfunnsøkonomiske konsekvenser som deltakelse i Ny sjanse kan gi, og fokuserer således først og fremst på de positive (økonomiske) aspektene ved prosjektet. Rapporten drøfter ikke direkte mulige årsaker til at deltakere avbryter eller avslutter prosjektet uten å gå over i arbeid eller utdanning.

## 4.2 Kvinner og arbeid

Rapporten *Kvinner og arbeid* (IMDi-rapport 3/2007) retter seg mot hvilke utfordringer som er forbundet med at kvinner med innvandrerbakgrunn skal komme i arbeid. Rapporten gir en kunnskapsstatus basert på statistikk, forskning og utredning. Det pekes spesielt på hvilke ulike barrierer som deltakerne må overvinne for å komme i arbeid: individuelle, kulturelle og

---

<sup>2</sup> Som utgangspunkt for utregningen forutsetter ECON at 15 prosent av deltakerne kommer i arbeid som følge av programmet. De legger videre til grunn en gjennomsnittlig stillingsandel på 75 prosent, gjennomsnittlig årsinntekt på 250 000 kroner, og at deltakerne blir i arbeid i 18 år.

<sup>3</sup> Sysselsettingseffekten er her satt til 20 prosent (mot tidligere 15 prosent) og gjennomsnittlig varighet av Ny sjanse til 15 måneder (mot tidligere 24 måneder).

strukturelle/institusjonelle barrierer. Det fastslås at det er behov for mer kunnskap om hvordan ulike typer tiltak som skal øke sysselsettingen faktisk virker. Ny sjanse<sup>4</sup> vurderes som et tiltak som har gitt positive erfaringer. Hva som har gitt gode resultater konkretiseres ikke,<sup>5</sup> men det pekes på metoder som *kan antas* å gi positive resultater: ”Kartlegging av deltakerne, skriftlig individuell plan, tett oppfølging av deltaker, heldagsprogram, helårsprogram, kvalifiseringsstønad, fraværsreglement og bruk av en kontaktperson” (IMDi-rapport 3/2007:43). I rapporten kommer det fram at de kvinnelige deltakerne har behov for et langt kvalifiseringsløp for å kunne bli yrkesaktive på grunn av ”fysiske og psykiske helseproblemer, store omsorgsoppgaver og lite nettverk”, samt at flere mangler ”grunnleggende samfunnsforståelse og sosial kompetanse” (IMDi-rapport 3/2007:44). *Skreddersydde programmer* for deltakere med helseproblemer og rene kvinnegrupper i norskopplæring er tiltak som evalueres positivt fordi deltakerne vil få fellesarenaer som kan skape økt trygghet, fellesskap og bidra til økt selvtillit. Ut over dette pekes det ikke på hvordan det jobbes konkret metodisk med deltakerne i Ny sjanse. I rapporten drøftes heller ikke årsaker til at deltakere ikke fullfører, eller til at de avslutter prosjektet uten å gå over i arbeid eller utdanning.

### 4.3 Statusrapporter

De to rapportene *Ny sjanse. Deltakere og prosjektsystem i 2005 og 2006* (IMDi-rapport 4/2007) og *Fra sosialhjelp til arbeid. Resultater fra 25 Ny sjanse-prosjekter* (IMDi-rapport 4/2008) er statusrapporter basert på data om deltakere og programtilbud som de har fått. De bygger i hovedsak på rapporteringer fra de ulike prosjektene som beskriver deltakernes bakgrunn, kvalifikasjoner, organisering av og erfaringer fra prosjektene. IMDi trekker på bakgrunn av dette materialet sine vurderinger og konklusjoner. Rapport 4/2007 er skrevet før noen av deltakerne har gjennomført en toårig programsyklus, og man kan derfor ikke vurdere effekter og resultater av et fullført program. Dette gjøres derimot i større grad i rapport 4/2008.

---

<sup>4</sup> Andre tiltak som omtales er introduksjonsordningen ”Quo Vadis?”, mentornettverk for kvinner og topp 10-prosjektet.

<sup>5</sup> I rapporten henvises til IMDi-rapport 4/2007 og en evaluering som skal foretas i 2008 (IMDi-rapport 4/2008).

Rapport 4/2007 og rapport 4/2008 gjennomgår ulike metoder som er overført fra introduksjonsprogrammet og de prosjektansattes synspunkter på og erfaringer med disse metodene. Her følger hovedkonklusjonene i rapportene:

*Tett oppfølging* vurderes som den viktigste faktoren for å lykkes med at deltakerne etableres i arbeid eller utdanning. Tett oppfølging defineres som individuell oppfølging av deltakerne: Det legges vekt på å bygge tillit, gi ærlige tilbakemeldinger, utfordre deltakeren på egne ønsker og planer for framtiden og å sikre aktiv medvirkning fra deltakeren. Såkalte kantsamtaler mellom ulike aktører skal sikre helhetlig oppfølging, progresjon og at tiltakene er i overensstemmelse med deltakerens mål. Her er det viktig å framheve at prosjektarbeiderne også skal bidra til å løse problemer som tar fokus bort fra kvalifiseringsarbeidet, for eksempel økonomiske problemer eller boligproblemer (IMDi-rapport 4/2007:26).

Det vurderes som svært viktig at deltakeren har *en* kontaktperson eller programrådgiver i hele programperioden, og at denne både følger opp deltakeren og koordinerer de ulike aktørene i kvalifiseringstiltaket. Dette kan sikre kontinuitet og medvirke til at kontaktpersonene får gode kunnskaper om deltakeren, slik at vedkomne får større forutsetninger til å iverksette riktige tiltak og å stille relevante krav.

*Kartlegging* av deltakernes kompetanse, interesser, ønsker om yrke og ambisjoner vurderes som et sentralt virkemiddel. I tillegg til at kartleggingen gir konkrete kunnskaper om deltakeren, vurderes selve kartleggingsprosessen som bevisstgjørende for den enkelte.

IMDi fastslår at *kvalifiseringsstønaden* er et viktig incitament i Ny sjanse. Dette er en ytelse tilsvarende sosialhjelp (to x grunnbeløpet, i 2009 cirka 140 000 kr), og i de fleste prosjekter knyttes det vilkår om deltakelse for utbetaling av kvalifiseringsstønaden. Bortsett fra en beskrivelse av hva kvalifiseringsstønaden innebærer og en redegjørelse for hvordan dette organiseres i ulike prosjekter, begrunnes det ikke hvorfor stønaden er viktig.

*Fraværreglement* vurderes som et nyttig verktøy som skal sikre deltakerne sine rettigheter og plikter i forhold til fravær og permisjoner. Dette gir deltakerne forutsigbarhet og er et konkret virkemiddel for å forklare og gi erfaringer med arbeidslivets regler.

Hovedhensikten med kvalifiseringsløpet er at det skal være tilnærmet lik normal arbeidstid, og deltakelsen forutsetter derfor et *heldags- og helårsprogram*. Nyten av et heldagsprogram vurderes som god, men er vanskelig å implementere, både på grunn av samarbeid med andre aktører og forhold ved deltakerne, som helseproblemer og mangel på motivasjon. Gradvis opptrapping til full tid benyttes for noen for å lette overgangen fra en ”passiv sosialhjelpsmottakersituasjon”.

*Skriflig individuell plan* for å utarbeide kvalifiseringsprogrammet er vurdert som mindre nyttig enn øvrige virkemidler. Blant annet fordi det er utfordrende å veilede deltakerne slik at de forstår nytteverdien, og at det forutsetter en viss skrivekompetanse som ikke alle besitter.

Deltakerne i Ny sjanse får tiltak både om norskopplæring, yrkesmessig kompetanseheving og samfunnsorientering. De fleste deltakerne har hatt behov for ytterligere *norskopplæring*. Ordinær klasseromsundervisning er den hyppigste metoden som er blitt benyttet, men dette er vurdert som mindre egnet enn IKT-basert undervisning eller ambulerende lærere som følger opp deltakerne på arbeids- eller praksisplass med mer yrkesrettet norskopplæring.

Gjennom *arbeidspraksis* får deltakerne mulighet til å bruke norsk språk, og de får opplæring i et yrke og å forstå norsk arbeidsliv. Og videre kan dette gi deltakerne mulighet til å vise hva de kan, til å bygge nettverk, til å få referanser og kanskje mulighet til å skaffe seg en jobb. Arbeidspraksis vurderes som et svært viktig tiltak. *Praksisplasser* og *språkplasser* inngår i arbeidspraksis og tilbys både innenfor næringslivet og offentlige etater. Disse framskaffes i prosjektene, men også deltakerne har vært aktive med å finne praksisplasser. Terskelen til å benytte offentlige tiltak rapporteres å være lavere, både med hensyn til språkkrav og godkjenning av arbeidsplass.

*Ordinært arbeid med tett oppfølging* vurderes også som et viktig tiltak, uten at dette begrunnes nærmere.

Prosjektene kan videre innebære ulike ordinære *arbeidsmarkedskurs* og tilbud innen *ordinær opplæring/utdanning*, for eksempel grunnskole for voksne. Jobbsøkerkurs/CV-skriving er et hyppig brukt tiltak for å forbedre yrkesmessig kompetanse, men som rapporteres som minst nyttig.

Det etterlyses rapport i 4/2007 flere *tiltak for avklaring og utprøving av arbeidsevne* og *yrkesrettede kurs*. I rapport 4/2008 forfølges ikke dette, og det er derfor uklart om dette fremdeles er et behov eller ikke.

I prosjektene benyttes ulike tilbud om *samfunnsorienterende kurs* (f.eks. kurs i økonomi, nettverksbygging, forebygging av helseproblemer etc.), og her igangsettes i tillegg kurs. *Motivasjons- og bevisstgjøringskurs* rapporteres å være svært viktig for deltakerne. Det redegjøres ikke nærmere for hva disse innebærer og hvordan de gjennomføres.

Tidligere arbeidserfaring, norskkunnskaper og omsorgsforpliktelser rapporteres å ha innvirkning på hvor godt Ny sjanse-deltakerne klarer å nyttiggjøre seg metodene i programmet, og det framkom noen forskjeller mellom menn og kvinner i hvilken grad de klarte å benytte de ulike metodene ”*på en god og fornuftig måte*” (IMDi-rapport 4/2008:43). Det viste seg at *tidligere arbeidserfaring* hadde liten innvirkning i forhold til å nyttiggjøre seg av metodene. *Norskkunnskaper* var derimot viktig for å ha utbytte av fraværsreglement, en kontaktperson og tett oppfølging. *Omsorgsforpliktelser* hadde betydning for hvordan kvinner kunne nyttiggjøre seg prosjektet; for noen virket det negativt, mens det for andre virket positivt. På hvilke måter det virker negativt eller positivt angis ikke.

Deltakere som går over i ordinært arbeid blir i mange tilfeller fulgt opp av Ny sjanse den første tiden på arbeidsplassen (60 prosent). Begrunnelsen for dette er at arbeidsforhold kan være skjøre i begynnelsen, og at oppfølging er viktig for at personer i større grad blir værende. Noen deltakere ønsker ikke denne oppfølgingen, ofte med en begrunnelse om at de vil være uavhengige av hjelpeapparatet (IMDi-rapport 4/2008:72). Det foreligger ikke data i tidligere rapporter om hvorvidt slik oppfølging hadde medført at deltakere i større grad ble stående i arbeid.

Kommuner som kan dokumentere at en deltaker har kommet i arbeid etter deltakelse i Ny sjanse, får et tilskudd på kroner 10 000, og et ytterligere tilskudd på kr 10 000 dersom personen fortsatt er i arbeid etter 12 måneder. Denne *incentivordningen* er for å premiere kommuner som lykkes med å få deltakere i arbeid (IMDi-rapport 4/2008:73). Hvorvidt dette har betydning for om deltakerne kommer i og blir værende i arbeid, framkommer ikke i de foreliggende rapporter.

#### 4.4 Gjennomføring og avslutning av programmet

Av de 453 deltakerne som avsluttet Ny sjanse før 2007, gikk 43,5 prosent til arbeid eller arbeid med lønnstilskudd, og 2,4 prosent gikk til videregående skole eller høyere utdanning. Det var 214 personer som ikke fullførte programmet, hvorav 52 avbrøt på grunn av for høyt fravær. Andre årsaker til frafall var at 41 personer, i hovedsak kvinner, ikke kunne nyttiggjøre seg av heltidsprogram, ofte på grunn av helsemessige årsaker. Det var 26 personer som flyttet til en annen kommune eller bydel og dermed mistet muligheten til deltakelse, 13 personer gikk inn i en form for attføring eller trygdeløp, og ti personer ble henvist til andre tiltak.

Av dem som kom seg i jobb skaffet 28 prosent seg jobben selv, 65 prosent fikk jobb gjennom Ny sjanse-prosjektene, mens bare syv prosent fikk jobb gjennom NAV. I rapport 4/2008:62 stilles det spørsmål om det er egenskaper ved deltakerne og/eller prosjektene som øker sjansene for å komme i arbeid eller utdanning. Det fastslås at rapporteringen ikke kan gi absolutte svar på dette, men det antas at egenskaper ved prosjektene, deres ansatte og arbeidsmetodikk kan ha gitt utslag, blant annet ved kommunale samarbeidspartnere og det lokale arbeidsmarkeds vilje til å tilby kvalifiseringsplasser og ordinært arbeid. Når det gjelder forhold ved deltakerne, finner IMDi svært få egenskaper som ser ut til å ha påvirket muligheten til at de har kommet seg i arbeid eller utdanning.

Det synes å være en sammenheng mellom hvilke tiltak som anvendes og hvem som kommer i arbeid; de som bruker kvalifiseringstilbudene/kurs kommer hyppigere i arbeid (IMDi-rapport 4/2008:63). Jo nærmere tiltaket er i forhold til ordinært arbeid, desto større måloppnåelse.

IMDi konkluderer med at få av deltakerne som har fått jobb/utdanning hadde behov for et toårig program. Deltakere som avbrøt programmet hadde gjennomsnittlig om lag tre måneders kortere tid i programmet enn de som gjennomførte på ordinært vis (kvinner: 8,1 mot 11,3 måned, menn: 6,8 mot 9,3 måned) (IMDi-rapport 4/2008:65).

Høgskolen i Oslo og Mølla kompetansesenter utførte i 2007 en evaluering på oppdrag av Bærum kommune der formålet var å finne ut hvordan deltakerne opplevde Ny sjanse-prosjektet, og hvor tilfredse de var med tilbudet (Johannessen og Kordahl 2008). Syv personer, av disse fem kvinner og to menn, ble intervjuet, i tillegg svarte 22 (av 62 tidligere og nåværende) deltakere på et spørreskjema, og 17 deltakere deltok i et brukerseminar der det ble fokusert på ulike forhold forbundet med deltakelse i Ny sjanse. På samme måte som andre evalueringer konkluderte også denne med at tett oppfølging og en kontaktperson var de viktigste ”suksesskriteriene” (Johannessen og Kordal 2008:14). Deltakerne ga uttrykk for at Ny sjanse hadde bidratt til økt tro på framtiden. Noen deltakere ønsket at det ble gitt mer norskopplæring, og at dette inngikk som et obligatorisk tiltak i Ny sjanse. Det ble også gitt uttrykk for ønske om et mer variert tilbud om praksisplasser, at hver enkelt fikk forsøke seg flere steder, og at det i større grad ble gitt reell opplæring i ulike arbeidsoppgaver, ikke bare instruksjon (op.cit.:13).

#### **4.5 Avslutning av programmet før fullført løp**

Rapport 4/2007 belyser noen årsaker til avslutning før to års deltakelse.<sup>6</sup> Det var 104 personer som avsluttet deltakelsen i Ny sjanse i løpet av 2005 og 2006 før fullført kvalifiseringsløp. I tillegg avbrøt noen på grunn av fødsel, og flere ble henvist til andre tiltak, noe vi ikke går nærmere inn på her. Det var 48 av dem som avsluttet som gikk over til arbeid eller utdanning, og 66 avsluttet av andre årsaker. Rapportert årsak til at noen av disse sluttet, var flytting (20) og graviditet (6). Rapportert årsak til at de andre sluttet, var at det ikke var mulig for dem å gjennomføre et fulltidsprogram. IMDi poengterer at datagrunnlaget ikke gir nok holdepunkter til å belyse hva som er forklaringen på at de slutter, og at det er behov for å analysere frafallsårsakene nærmere (IMDi-rapport 4/2007:39). Denne foreliggende undersøkelsen har som mandat å se nærmere på frafallsårsakene. IMDi fastslår også at gruppen er for liten til å si noe

---

<sup>6</sup> Vi finner ikke tilsvarende analyse i rapport 4/2008.

generelt om hva som førte folk over i arbeid/utdanning, (op.cit.). IMDi peker imidlertid på at det kan ha sammenheng med kommunenes innsats for å etablere nettverk blant arbeidsgivere og for å ”snuse” opp ledige jobber, med at de som lykkes i større grad har arbeidserfaring fra hjemlandet, samt at ansvar for barn kan virke motiverende blant annet ut fra ønsker om å framstå som gode rollemodeller.

## 4.6 Oppsummering

På bakgrunn av erfaringer, slik det tidligere er rapportert fra IMDi, er tett oppfølging og det at deltakerne har en kontaktperson viktig for at de skal kunne fullføre kvalifiseringen og komme videre i arbeid eller utdanning. Dette gir kontinuitet i oppfølgingen, og kontaktpersonen vil bli godt kjent med og i stor grad kunne tilrettelegge og tilpasse et kvalifiseringsløp for den enkelte; ”skreddersy tiltak”, slik det omtales i tidligere rapporter. Ny sjanse skal arbeide helhetlig med deltakerne. Det kan derfor antas at når kontaktpersonen kan hjelpe deltakerne med problemer som ikke har direkte med kvalifisering til yrkeslivet å gjøre, for eksempel boligproblemer eller forhold ved barns skolegang, kan dette bidra til å ”fjerne støy”, slik at det kan fokuseres mer på kvalifiseringsarbeidet.

Tidligere rapporter dokumenterer hovedsakelig hvilke metoder som vurderes som vellykkede og som gir resultater. Dette er nyttig dokumentasjon for å få en bekreftelse på hva som fungerer og hva en kan fortsette å videreutvikle, jf. veilederen. Rapportene sier derimot lite om årsaker til at deltakere slutter i Ny sjanse. For å kunne jobbe mer målrettet med dem som ikke nyttiggjør seg programmet, er det derfor også nødvendig å vite hva som ikke fungerer, slik at dette kan endres og programmet tilpasses også dem.

I neste kapittel vil vi på bakgrunn av intervjuer presentere og drøfte hva som angis som årsaker til frafall før fullført kvalifiseringsløp gjennom Ny sjanse. Deretter drøftes i kapittel seks og syv hvilke metoder og grep prosjektlederne vurderer kan videreutvikles for å forbedre Ny sjanse-programmet for å hindre at deltakere faller fra.

## 5 Intervjustudien

Målsettingen med denne undersøkelsen er som nevnt å kartlegge årsaker til at deltakere avbryter programmet uten å gå over i arbeid eller utdanning, og å utarbeide en veileder med konkrete tiltak for å øke antall deltakere som fullfører Ny sjanse-programmet. Vi har lagt vekt på å undersøke om årsakene finnes i selve prosjektet, om forklaringer er å finne i deltakerens situasjon, eller i en kombinasjon av disse. For å fange ulike perspektiver blir prosjektledere samt tidligere og nåværende deltakere intervjuet. I dette kapitlet vil vi først gi en kort beskrivelse av vår metodiske framgangsmåte, de ulike informantgruppene og organiseringen av de utvalgte prosjektene som undersøkelsen omfatter. Deretter vil de mest sentrale resultatene presenteres, først fra deltakerne og deretter fra ansatte i prosjektene. Resultatene vil være viktige som et utgangspunkt når vi i kapittel seks skal drøfte hvordan Ny sjanse kan gå fram for å forebygge frafall av deltakere i løpet av programperioden.

### 5.1 Metode og materiale

Undersøkelsen er basert på kvalitative intervjumaterialer. Vi har benyttet to ulike måter å samle inn data på; strukturerte intervjuer med tidligere og nåværende deltakere og prosjektledere i seks utvalgte prosjekter, og fokusgruppeintervjuer med prosjektledere fra ca. 15 prosjekter som deltok i IMDi sin nettverkssamling i desember 2008. Kriteriene for rekruttering til denne undersøkelsen var at prosjektene hadde lang erfaring med Ny sjanse. Alle prosjektene som ble rekruttert hadde vært med siden begynnelsen høsten 2005, og de var blant de større av de 25 eksisterende Ny sjanse-prosjektene. Seks prosjekter fra følgende kommuner ble valgt ut: Oslo, Bergen, Trondheim og Skien, og fra Oslo ble bydelene Søndre Nordstrand, Grorud og Bjerke valgt.

## 5.2 Prosjektenes organisering og arbeidsmåte

Størrelsen på prosjektene varierer fra 20 til 70 aktive deltakere. I det største prosjektet, Bergen, har 135 personer blitt henvist til Ny sjanse siden 2005, og 72 personer var inne i prosjektet i november 2008. De andre prosjektene hadde i november 2008 mellom 20 og 40 deltakere, og antallet deltakere som er blitt henvist til disse prosjektene siden 2005, varierer fra 40 til 70. I tillegg til deltakerne inngår også personalet i undersøkelsen, og antall ansatte varierer med størrelsen på prosjektet. Prosjektet i Bergen har fem ansatte, mens de andre prosjektene har mellom to og fire ansatte. Til sammen er det om lag 20 personer ansatt i de utvalgte Ny sjanse-prosjektene. De fleste av prosjektlederne har vært med siden etableringen i 2005, og majoriteten hadde tidligere erfaring fra sosialtjenesten. Et viktig prinsipp ved Ny sjanse er at personalet skal ha mulighet til å gi tett oppfølging, og antallet deltakere per prosjektarbeider er derfor satt ved en maksimal grense på 15 deltakere. Dette tallet varierer, i noen av prosjektene var det 12–13 deltakere per prosjektarbeider, mens andre prosjekter i perioder var oppe i 17 deltakere. Sosialtjenesten var den vanligste henvisningsinstans i de seks prosjektene som inngikk i undersøkelsen. Et av prosjektene skiller seg fra de andre ved at man også tok inn dem som søkte frivillig, mens det i de øvrige var nødvendig med en henvisning fra sosialtjenesten. I to av prosjektene hadde man gruppeinntak to ganger i året med 10–12 deltakere per gruppe. I de øvrige fire tok man inn deltakere kontinuerlig. I Oslo er Ny sjanse blitt samlokalisert med NAV, mens i de øvrige kommunene hadde prosjektene sine egne lokaler.

## 5.3 Intervjuer med prosjektledere

I intervju med de seks prosjektlederne var formålet å få kunnskap om hvilke metoder og virkemidler som prosjektlederne hadde erfart at kunne forhindre frafall fra Ny sjanse. I noen av prosjektene var ikke prosjektlederne involvert i daglig arbeid med deltakerne, og her valgte vi da heller å intervju prosjektmedarbeidere. Vi ønsket å få data om faktorer som kan gjøre at deltakere faller fra før de er ferdige med programmet, og i tillegg om barrierer som fører til at noen deltakere ikke går over i arbeid eller utdanning (se vedlegg 4).

Data fra intervjuene med prosjektledere vil stå sentralt i det videre arbeidet for å utrede virkemidler og tiltak som er hensiktsmessige for å hindre frafall, og forslag til tiltak som kan videreutvikle Ny sjanse-prosjektene. De tematiske intervjuene med prosjektlederne ble gjennomført i begynnelsen av prosjektet, og de ble brukt som utgangspunkt for intervjuing med deltakerne.

#### **5.4 Fokusgruppeintervjuer med Ny sjanse-ledere**

Vi gjennomførte tre fokusgruppeintervjuer med Ny sjanse-prosjektledere for å drøfte resultater fra intervjuer med prosjektledere og deltakere, hvor til sammen 17 personer deltok. Deltakerne i disse fokusgruppeintervjuene var både ledere fra de seks utvalgte prosjektene og fra de øvrige Ny sjanse-prosjektene. I fokusgruppeintervjuene var formålet å få synspunkter på metoder og virkemidler som kan forhindre frafall (se vedlegg 5). I denne rapporten analyseres data fra prosjektlederintervjuer og fokusgrupper med ansatte samlet.

#### **5.5 Intervju med tidligere og nåværende deltakere**

Totalt ble 17 nåværende og tidligere Ny sjanse-deltakere intervjuet. Deltakerne ble rekruttert med hjelp av prosjektlederne i de respektive kommuner/Oslo-bydeler. Deltakerne fordelte seg slik:

- a) deltakere med vanlig progresjon (7)
- b) deltakere som er i faresonen for å falle fra prosjektet på grunn av sykdom uten å gå over i annen aktivitet (3)
- c) deltakere som *er* falt fra og som nå er sosialhjelpsmottakere (4)
- d) deltakere som etter gjennomføring er kommet i jobb/utdanning (3)

Vi intervjuet ingen som etter gjennomføring av Ny sjanse-programmet måtte tilbake på sosialhjelp, men sannsynligvis vil noen av dem som ble intervjuet komme i denne kategorien når avtalen deres med Ny sjanse går ut i slutten av 2008.

Formålet med intervjuene var for det første å utrede årsaker til at deltakelse i prosjektet ikke fører til ønsket resultat for deltakerne. Et annet formål var å drøfte eventuelle årsaker til at deltakere er

i faresonen for å falle fra Ny sjanse, eller årsaker til at de ikke kommer til å avslutte prosjektet. Når vi i tillegg ønsket å gjøre intervjuer med deltakere som hadde fullført programmet og kommet inn arbeid/utdanning, var dette for å få noen kunnskaper om hva som må til for å lykkes i prosjektet, og fordi denne gruppen muligens er mer ressurssterk enn dem som faller fra. Dette kan bidra til å belyse styrker og svakheter og forbedringspotensial for prosjektet.

Deltakelse i intervjuene var frivillig, intervjudeltakerne er anonyme, og de fikk opplysning om at de hadde rett til å trekke seg fra intervjuene dersom de ønsket det. Tema i intervjuene med deltakere var å få opplysninger om deres bakgrunn og å diskutere deres erfaringer med Ny sjanse (se vedlegg 3). Videre å kunne undersøke hvilke omstendigheter som har ført til at Ny sjanse har eller ikke har gitt ønsket resultat. Dette for senere å kunne diskutere forslag til tiltak som kan videreutvikle Ny sjanse.

## 5.6 Resultater fra deltakerintervjuer

### 5.6.1 Bakgrunn og kvalifikasjoner

Av de 17 deltakerne var fem menn og tolv kvinner. Deltakerne var i alderen 22 til 52 år og hadde bodd i Norge i fra syv til 25 år. Deltakelsen i Ny sjanse varte i fra to måneder til nesten to år. Alle, unntatt en, har barn de bor sammen med, mens en har barn denne ikke bor sammen med. Bortsett fra denne ene bor alle i en familiesituasjon, enten sammen med ektefelle og barn eller andre familiemedlemmer.

De fem mannlige deltakerne som ble intervjuet hadde alle arbeidserfaringer fra opprinnelseslandet/andre land og fra Norge. Bortsett fra en hadde ingen av de 12 kvinnene arbeidserfaring fra opprinnelseslandet. To kvinner hadde arbeidserfaring fra Norge. Fire av de mannlige deltakerne hadde mer enn ti års skolegang, utdanningsnivå til den femte er ikke oppgitt. Ni av de kvinnelige deltakerne hadde mellom fem og ti års skolegang, syv fra opprinnelseslandet og to fra Norge. De to siste kvinnene har ingen skolegang og kunne ikke lese eller skrive ved ankomst til Norge (disse to har imidlertid fått seg jobb).

### 5.6.2 Frafall blant de intervjuede deltakerne

Av de 17 som ble intervjuet hadde tre tidligere deltakere kommet i jobb, og fire hadde falt fra. Av de ti som fortsatt er inne i programmet, sto tre i fare for å falle fra. Helseproblemer ble oppgitt som forklaring på dette. De deltakerne som har falt fra og er tilbake på sosialhjelp, oppga som årsak at programmet var for krevende, at de ikke hadde gode nok norskkunnskaper, og at de hadde helseproblemer eller andre problemer med å møte opp.

Deltakerne sa i intervjuene generelt lite om årsaker til frafall. Helseproblemer vil i mange tilfeller være forhold som faller utenfor Ny sjanses mål- eller kompetanseområde. Muligens ville de som falt fra kunne hatt nytte av et rehabiliteringsopplegg før en eventuell ny deltakelse i Ny sjanse?

En deltaker som hadde falt fra oppga sine svake norskkunnskaper og at programmet var krevende som forklaring. Her pekes det altså både på forhold ved den konkrete deltakeren og ved

programmet. Kanskje deltakeren kunne ha lyktes dersom programmet i større grad ble tilrettelagt dennes kompetanse og ressurser? Eller kanskje deltakeren ikke var tilstrekkelig motivert for programmet? Å si noe generelt om årsaker på bakgrunn av data fra bare fire deltakere som har falt fra og er tilbake på sosialhjelp, er imidlertid umulig.

### 5.6.3 Erfaringer med Ny sjanse

Samtlige deltakere uttrykte at de var fornøyde med deltakelsen i Ny sjanse. Bortsett fra to som selv hadde kontaktet prosjektene for å bli med, var alle rekruttert via sosialtjenesten. Alle ga uttrykk for at deltakelsen var i samsvar med deres vilje. Deltakerne uttrykte relativt enstemmig at de var fornøyde med programmet, og at de likte godt både arbeidspraksis og norskopplæring. Flere sa eksplisitt at deltakelsen fikk dem ut av en isolert eller ensom tilværelse, og at å treffe andre mennesker var positivt i seg selv. Enkelte likestilte deltakelse i Ny sjanse med å gå på jobb.

Alle uttrykte at de mislikte tilværelsen som sosialhjelpsmottaker, og at de opplevde det som bedre å kunne være i aktivitet ved å yte og å lære noe, slik at de i framtiden kunne få seg et eget arbeid, og på denne måten delta i arbeidslivet og være en samfunnsborger. Samtlige deltakere uttrykte at deres høyeste ønske var å få fast jobb, og mange så dette som en mulighet til å realisere drømmer om egen leilighet og å få bedre økonomi og levekår. Noen understreket i tillegg at når de fikk fast jobb ville de også få mulighet til å betale skatt, og på denne måten bidra til samfunnets velferdsgoder.

Deltakerne uttrykte at de var fornøyde med sine kontaktpersoner og den oppfølgingen de fikk. Kontaktpersonene ble beskrevet som ”snille og hjelpsomme”. Noen sa at de ikke trengte så mye hjelp fra kontaktpersonene, men det at de var tilgjengelige dersom de trengte hjelp, opplevdes som en trygghet. Kun én person var ikke fornøyd med kontaktpersonen, og mente at kontaktpersonen tok bestemmelser uten å spørre deltakeren om dennes ønsker.

Mange uttrykte takknemlighet til Ny sjanse, og det norske velferdssystemet generelt. De fortalte hvordan de i Norge har fått muligheter og lært nye ting de aldri ville fått lære i sine opprinnelsesland. For eksempel fortalte noen at de ikke hadde gått på skole og derfor ikke kunne

lese eller skrive, hvilket de først hadde lært i voksen alder i Norge. At ingen, bortsett fra en av deltakerne, ville kritisere sider ved Ny sjanse kan ses i sammenheng med denne grunnleggende takknemligheten, og at de var redde for at kritikk kunne tolkes som at de ikke var takknemlige for de mulighetene eller den beskyttelse tilværelsen i Norge innebar.

Alle, bortsett fra én person, deltok i norskopplæring som en del av programmet. Hvor mye undervisning de fikk, varierte fra to til fire dager. Samtlige deltakere var opptatt av å lære norsk bedre. Begrunnelsen var både for å få arbeid og å gjøre en god jobb, men også for å kunne få bedre kontakt med kolleger eller andre norskspråklige. Norskspråklig kompetanse ble tilsynelatende satt i sammenheng med et ønske om større deltakelse i samfunnet generelt.

Bortsett fra fire personer som nylig var begynt i programmet, hadde alle hatt en eller flere praksisplasser. Mange hadde store forhåpninger til praksis. De understreket nødvendigheten av å få arbeidserfaring og av å få vist overfor en arbeidsgiver at de duger. Av de fire intervjudeltakerne som hadde fått jobb, fikk to deltakere jobb etter endt praksisperiode på samme arbeidsplass. De hadde ingen tidligere skolegang eller arbeidslivserfaring fra hjemlandet, og kunne verken lese eller skrive da de kom til Norge. Den tredje som fikk jobb, var høyt utdannet og hadde mange års arbeidslivserfaring, både fra hjemlandet og fra Norge. Deltakeren mente at grunnen til at hun fikk jobb var at hun hadde høy utdanning og de rette kvalifikasjoner for jobben.<sup>7</sup> Den fjerde som fikk jobb i løpet av programmet, var i begynnelsen av 20-årene og hadde tatt en del av skolegangen sin i Norge.

Ved siden av norskundervisning og arbeidspraksis deltok de fleste i andre aktiviteter som datakurs, jobbsøkerkurs, samfunnsorienteringskurs, barnekurs eller kurs i norsk historie. Noen deltok også i aktiviteter som svømming, gymnastikk eller samtalegrupper.

Deltakerne har mulighet til å være med i programmet i inntil to år. Noen mener at dette ikke er lang nok tid fordi det er så mye de har behov for å lære, mens andre mener at to år er for lenge og

---

<sup>7</sup> Noen av deltakerne i Ny sjanse hadde fått arbeid som de ifølge utdanning og kompetanse var overkvalifisert i forhold til. I intervjuer ble det ikke satt spørsmålsteget ved dette. Imidlertid forekommer det at personer som opplever å måtte ta arbeid de er overkvalifisert for føler seg diskvalifisert og lite verdsatt. Dette er en omfattende og viktig problematikk som det ligger utenfor denne rapporten å gå nærmere inn på (se bl.a. Hobbel 2008).

ønsker å komme seg videre så raskt som mulig. At deltakerne har ulik oppfatning av dette kan ses i sammenheng med både motivasjon for arbeid og deres norskkunnskaper og tidligere kompetanse. De som kan lite norsk og ikke har arbeidserfaring eller skolegang fra før, har ønsket om et lengre kvalifiseringsløp enn dem som tidligere har vært i arbeid, eller behersker norsk bedre.

Utdraget nedenfor fra et deltakerintervju setter ord på noen erfaringer som også andre uttrykte i intervjuer:

Jeg liker Ny sjanse, ja. Fordi jeg går på skole. Før gikk jeg to dager på skole og tre dager i praksis, ikke sant. Alle gjør sånn. Sånn er Ny sjanse, eller dette programmet (...).

*Har du god kontakt med andre deltakere på norskkurs og kollegaer på praksisplass?* Ja, fordi jeg søkte mange steder. Jeg sendte søknad til flere barnehager, men noen steder fikk jeg nei. Og noen steder svarte ikke. Men jeg søkte, og læreren min hjalp meg å gå på Internett, og vi søkte mange stillinger i barnehage, men jeg har ikke fått svar ennå.

*Men har du god kontakt med de andre på kurs og på praksisplassen, med de som jobber der?* Ja, jeg har god kontakt. Jeg ble kjent med nye mennesker. Og jeg liker også å jobbe med barn. Og jeg synes at når jeg går i praksis, noen steder, at jeg deltar i samfunnet. Det er viktig for meg. Ikke bare at jeg er i Ny sjanse og får penger. Jeg tenker også på integrering, å ta kontakt og bli kjent med nye som jeg ikke kjente før. Det er bra for meg.

*Flott! Ja.*

*Er det noe du ikke liker? Eller som kunne vært annerledes, bedre for din del?* Nei, siden jeg har begynt i Ny sjanse, eller siden jeg kom til Norge, har jeg ikke sett noe som jeg ikke liker. Jeg har ikke opplevd det. Nei. Nei, jeg synes at alle steder som jeg har jobbet, så har det vært hyggelige mennesker, ikke sant. Jeg så ikke noen problemer.

*Men er det noe med dette opplegget, dette programmet, at du er på norskundervisning og i praksisplass, er det noe som du tenker at kunne vært annerledes?* Ja, ja! Det var derfor jeg søkte Ny sjanse, fordi jeg ville ha praksis og at jeg skulle fortsette på skolen også, fordi jeg ikke kan nok for å snakke norsk, ikke sant. Jeg trenger å lære mer norsk, for å forstå hva andre sier. Og det er en sjanse. Jeg tenker så mye. Og jeg tenker, etterpå, når jeg går i praksis eller jeg er i Ny sjanse, så tenker jeg at det er mulig å få jobb på steder. Når jeg jobber på steder, i praksis, etterpå, kanskje det er mulig å få jobb. Jeg ser den sjansen, ja (...).

*Syns du at de pengene du får, den støtten du får, er det nok til å leve av?* Ja, ja. Jeg føler at Ny sjanse er som en jobb, og jeg har godt humør, ikke sant. Fordi jeg vet at jeg er sammen med

mennesker som går på jobb. Jeg føler det sånn, og jeg støtter sånn. Å ja! Når jeg kler på meg om morgenen og jeg går på skole eller praksis, og jeg kjenner mange, ikke sant. Og det er bra. Og jeg er i godt humør, og jeg tenker at jeg er deltaker i samfunnet. Eller at jeg gjør noe bra, og kjenner mange, ja. Jeg føler det sånn.

Intervju med deltaker

Deltakerne uttrykker stor tilfredshet med prosjektet og hevder at det har gitt dem et løft til å komme seg videre. Det legges vekt på behovet for språkopplæring og verdien av å ha sosial omgang med andre mennesker og å leve en strukturert hverdag. I kapittel 6 vil vi særlig komme tilbake til forhold forbundet med norskopplæring.

## 5.7 Resultater fra intervjuer med prosjektledere og fokusgrupper

I det følgende vil vi på bakgrunn av intervjuer med prosjektarbeidere og fokusgruppeintervjuer fokusere på forhold som kan relateres til frafall. Fokuset er på de temaer som prosjektansatte oftest nevner som de sentrale: rekruttering, utskrivning, helseproblematikk, motivasjon og øvrige årsaker; for eksempel boligproblematikk. Dataene som presenteres blir fulgt videre i kapittel seks og syv der ulike forutsetninger og grep for å lykkes blir drøftet.

### 5.7.1 Forskjellige grunner til å avbryte programmet

Dette utdraget fra intervju med en prosjektleder gir et godt bilde av hvordan det jobbes i Ny sjanse.<sup>8</sup>

Jeg tenkte at jeg bare skulle fortelle hva vi pleier å fortelle om Ny sjanse, når vi foreleser om det. Her er noen tall, fra november: Det er 207 henvisninger, 135 deltakere hittil. 72 er inne nå, tre i permisjon, 60 er skrevet ut, 26 har gått ut i jobb og 24 er i utdanning. Dette er ca. 50 prosent. Derav har 11 kommet på trygd, to til grunnskole, syv med dominerende helseproblematikk. Syv har avbrutt programmet, og tre har flyttet. Slik sett er det veldig få egentlig som har falt ut. Eller som er skrevet ut uten å ha nådd målet sitt. Men det er jo viktige ting, både det med trygd og de som har begynt i grunnskolen. Så her kan vi snakke om syv stykker som har avbrutt uten andre tiltak (...)

<sup>8</sup> Sitater fra intervjuene er noe bearbeidet språklig, slik at det gir bedre flyt i framstillingen, men dette går ikke ut over innholdet av det som formidles.

Når det gjelder bedrifter, så er det praksisplasser, og så må vi kjøpe tjenester. Og da er det en del arbeid med å legge ut anbud, skrive konkurransegrunnlag. Og videre har vi kontakt med en stor arbeidsmarkedsbedrift med lavterskel arbeidstrening også. Når det gjelder frivillige organisasjoner, så er det noen som tilbyr mer sånn ”skjermet” praksis, eller for eksempel at de har en liten kafé i samarbeid med Bymisjonen. Der de lager mat og de har ansvar for å planlegge og å gjennomføre driften. Dette er to dager i uka. En sånn lavterskelkafé i forhold til ulike typer. Ja, besøkene på kafeen på Bymisjonen, da. Og så er det Røde Kors med leksehjelp og samfunnsguide. Det er altså tiltak som man kan bruke som kvalifiserende tiltak. Og med det offentlige så er det selvfølgelig norskopplæringen, da, og så NAV Intro. De er spesialisert i forhold til arbeid med personer med innvandrerbakgrunn. Og så har vi NAV som tilbyr kvalifiserende kurs, og som etterspør hva behovet er hos våre deltakere. NAV tilrettelegger, har kantinekurs, barnhagekurs eller hva man ønsker. Og så har vi et nyere samarbeid med dem som har helseproblemer som er en del av Helse Vest, tidligere kalt flyktningeteamet. Og vi har en psykolog som (...) har laget en helsegruppe. Her gis informasjon, blant annet om hvordan kroppen fungerer, øvelser, slik at en kan få en lettere hverdag på tross av smerter. Han alminneliggjør og normaliserer (...). Og så har vi en psykolog som er veileder for oss, og som kan avklare dette med psykisk helse. Nå skal vi også starte opp i forhold til ungdommene. En mannlig psykolog skal samle en ungdomsgruppe. Her skal det fokuseres på mestring og å bygge selvtillit, og det skal kunne avklares dette med psykisk helse (...).

Vi rekrutterer gjennom sosialtjenesten. Alle henvisninger kom fra dem. Men det begynner å ryktes i kommunen, og for å si det selv så har vi et godt rykte, så innvandrere som kjenner noen kommer ofte her på huset og spør om de får være med i Ny sjanse. Da må vi informere litt og be dem ta kontakt med sosialkontoret (...). De må tilbake til sin bydel og så får de en henvisning. Vi har en trekantsamtale med deltakeren og sosialtjenesten hvor man får informasjon og sånt (...).

Fra i sommer har det blitt ekstra mange henvisninger, så nå er det noen som ligger og venter litt på tur. Vi behøver en til ansatt, og gjerne en til. Det er kanskje 20–30 som har fått en samtale og som venter på å lage program, for de skal være individuelt tilpasset, skreddersydd, og noen har ikke fått et sånt ennå. Men det er jo en del som startet, så viste det seg at sosialkontoret ikke kjente dem godt nok, eller at de hadde store helseutfordringer og legeerklæringer, slik at de måtte gå en annen vei i samarbeid med legen. At de har helseproblemer pleier ikke å være noe hinder, men om det er så dominerende at de er tilnærmet 100 prosent arbeidsufør, så kan man ikke være med. Og så var det noen som fikk jobb av seg selv i den perioden, og noen flyttet. Så i den fasen var det de som fant andre veier, da (...).

Vi har hatt et fokus på kvinner. 80 prosent av deltakerne våre har vært kvinner. Det er kvinner som har levd isolert, ”on and off” på norskopplæring, født barn, mannen har gått på sosialkontoret og det er gjerne dem som de har snakket med. Mens kvinner har vært mer anonyme og kanskje hatt sånn misforstått holdning om at de ønsker å være hjemme og passe på

barna. Men det har nok hatt veldig effekt, da, at vi gjennom prosjektet har sagt at det er kvinner vi prioriterer. Og dermed så er det, ja, så var det dem vi fikk henvist. Noen var litt skeptiske: «Hva er dette for noe?» Men så viste de seg å være veldig glade for å få et tilbud som var tilpasset dem. At det er bare kvinner i mange av gruppene har hatt stor effekt. De bygger nettverk, utveksler mobiltelefonnummer og følger hverandre opp på en måte, og det blir gruppedynamikk. De kan fortelle hverandre hvordan det har vært ute i praksis og å komme tilbake. Så det er motiverende i seg selv å ha grupper på denne måten. Og å ha kvinner inne i prosjektet er veldig bra, både fordi de er forsørgere, og at både mor og far får en tilknytning til arbeidslivet (...). Det er viktig uansett at de blir så selvstendige at de kan gå i banken eller til legen uten at mannen skal tolke og ... jeg tenker på hvor mange personer kvinnene involverer. Hvis man inviterer familie inn, så får man barnefamilie. Det sies jo gjerne at utdanner du en kvinne, så utdanner du hele familien. Hvis du utdanner mannen, så får du bare én person. Mange menn er dessuten i større grad enslige.

Prosjektarbeider i intervju

Dette utdraget belyser hvor omfattende prosjektene er og hvor mange nivåer prosjektlederne forholder seg til: relasjoner til deltakerne, til arbeidsgivere og andre offentlige instanser. Videre gis et innblikk i noen av utfordringene som prosjektene har hatt erfaringer med: å møte en sammensatt problematikk, familiararbeid, nettverksarbeid og å finne adekvate tiltak for den enkelte etc. Alle prosjektlederne som ble intervjuet understreker at Ny sjanse-deltakerne er ressurssvake og sliter med forskjellige problemer: helseproblemer, lav eller ingen utdanning, dårlige boligforhold, familie- og relasjonsproblemer, analfabetisme og allment dårlige språkkunnskaper i norsk. Isolasjon og dårlige nettverk trekkes også fram. Prosjektlederne står altså overfor omfattende problemkomplekser, og de skal koordinere ulike krav på en så god måte som mulig. I tillegg arbeider de med deltakere som i mange tilfeller er sårbare, og som kan ha en historikk med traumer, tap og stadige opplevelser av nederlag.

En prosjektarbeider beskrev gruppen av deltakere som falt fra eller avbrøt kontakten slik:

Det var en som ikke hadde lyst, synes dette ble for krevende, for mange barn, ville ikke. En dukket ikke opp igjen etter en ferie, og en hadde veldig stort fravær og vi prøvde å justere programmet stadig vekk, men det fungerte ikke. Med så lite oppmøte da, ja, men ikke for disse husmødrene holdt jeg på å si, men med disse mennene så kan man lure på at gjør de noe annet? Driver de med svart arbeid? Det er ikke det at det er dokumentert, men vi har lurt ... Ja, det var også en annen dame som ikke ville, hun ville bare gå på norskopplæring 16 timer i uken, og så ville hun ikke noe mer enn det. Så var det òg en ungdom som hadde veldig lite oppmøte, og her var det en

annen mann som også hadde veldig lite oppmøte. Men ... hvor man ikke kom inn på den. Dette kan jo også ha med helseproblemer å gjøre, at han hadde så lite oppmøte. Man fikk ikke bygd den relasjonen som gjerne avdekker og ... Så vi prøvde noen runder, men han hadde ingen fastlege i det tilfellet. Det ble ikke den kontakten som man hadde ønsket.

Prosjektleder i intervju

I dette eksemplet tar prosjektlederen opp mange av de årsaker som *kan* ligge til grunn for at en deltaker faller fra: store omsorgsoppgaver, dårlig fysisk og psykisk helse, lav motivasjon og flytting til hjemlandet. I mange tilfeller kan også slike årsaker være en grunn til at en deltaker er i risikozonen for å falle fra, altså forstadiet til å falle fra. I sitatet ovenfor stilte prosjektlederen spørsmål om svart arbeid, også andre prosjektledere nevner svart arbeid som en mulig forklaring til høyt fravær. Det savnes imidlertid belegg for at svart arbeid kan være en årsak til frafall, og vi har ikke grunnlag for å trekke noen konklusjoner på bakgrunn av disse utsagnene.

Tidligere rapport *Fra Ny sjanse til arbeid* (IMDi-rapport 4/2008) viser at 214 personer har falt fra prosjektet i årene 2005–2007. Vår undersøkelse har et betydelig mindre omfang enn denne rapporten siden vi kun har data om frafall ved seks av de 25 nåværende Ny sjanse-prosjektene. I de utvalgte prosjektene var frafallsproblematikken ikke noe stort problem, og det dreier seg om få personer. I et av prosjektene hadde syv av til sammen 60 deltakere falt fra, et annet prosjekt hadde en frafallsprosent på 7-10, mens i et tredje prosjekt hadde kun to av til sammen 35 deltakere falt fra. Et prosjekt hadde ingen deltakere som falt fra på bakgrunn av høyt fravær. I et av prosjektene framkom ikke antallet, men ifølge prosjektarbeideren var det en lav frafallsprosent. I et prosjekt hvor ingen deltakere hadde falt fra på grunn av høyt fravær, var forklaringen at deltakerne hadde flyttet til en annen kommune, fått jobb eller trygd. Et av prosjektene skilte seg fra de andre ved at ti av 50 deltakere hadde falt fra Ny sjanse i løpet av den treårs perioden prosjektet har eksistert. Dette viser at til tross for at frafallsprosenten var relativt lav for de ulike prosjektene, så finnes det ulikheter mellom dem.

Vi vil derfor presisere at frafallet fra Ny sjanse kan tolkes på ulike måter siden frafallet har forskjellige årsaker. Frafallet kan bero på alt fra at deltakeren flytter til en annen kommune og dermed avslutter programmet, likeså vel som det kan bero på at en deltaker slutter å møte opp, og

som en konsekvens blir skrevet ut av prosjektet. Ifølge regelverket skal en deltaker skrives ut når fraværet overstiger 10 prosent av programtiden. Deltakeren må gis både en skriftlig og muntlig advarsel før vedkommende skrives ut.

Årsakene til frafall er en kombinasjon av ulike faktorer og har blant annet sammenheng med rekruttering av deltakere, forhold ved deltakerens ressurser, forvaltning av regelverket og metodene som brukes i arbeidet. Som poengtert tidligere er det også en forskjell på frivillig frafall i form av flytting til en annen kommune eller et ”ufrivillig” frafall på grunn av høyt fravær. Som en undersøkelse av ulike årsaker til frafall vil vi først diskutere rekrutteringsprosessen og hvordan denne kan ha implikasjoner for deltakelse og frafall. Deretter ser vi nærmere på utskrivning, helse, motivasjon og ”øvrige faktorer”.

### 5.7.2 Rekruttering til prosjektene

Hvis man ved rekruttering plukker ut de mest ressurssterke individene fra målgruppen, kan dette bidra til lavere frafall enn om de med minst ressurser velges ut. To prosjekter benyttet seg av gruppeoppstart to ganger i året med et inntak av 8–12 deltakere per gruppe. I et prosjekt som ikke hadde frafall, beskrev prosjektlederen rekrutteringsprosessen slik:

Vi starter med at vi plukker ut dem som vi skal intervjuer. Så har vi intervjuer med dem og kartlegging, og så velger vi ut 12 stykker som skal være med, og så har vi et intervju til. Det er viktig å få avdekket deres situasjon for å være med. Det er stor pågang, slik at vi får dem som er motivert.

Prosjektarbeider i intervju

I dette prosjektet ble det tatt inn forskjellige typer deltakere, og utvalgsprosessen viser at deltakere som er svært motivert rekrutteres, noe som kan gjøre at man får inn en relativt ressurssterk gruppe. I prosjektet tok man videre inn deltakere som selv tok kontakt med prosjektet og ba om å få være med. Ved å ta inn denne gruppen fikk man inn personer som på forhånd var motivert for å begynne i prosjektet. En slik rekruttering kan være noe av forklaringen på at frafallsprosenten i dette prosjektet var lik null. Det andre prosjektet som benyttet seg av

gruppeinntak, var ikke like systematisk i utvalget av deltakerne og hadde en frafallsprosent på 7–10, og oppgitte årsaker til frafall her var høyt fravær.

De øvrige prosjektene benyttet seg av individuelle inntak ved rekruttering. I de fleste tilfellene var det nødvendig med en henvisning fra sosialkontoret for å komme med. Dette kan bidra til at motivasjonsgraden hos de henviste kan være lavere enn der en potensiell deltaker selv har tatt kontakt, noe vi kommer tilbake til nedenfor.

### 5.7.3 Utskrivning

Intervjuene avdekket at utskrivningsprosessen ikke er entydig, og at mange gir deltakerne flere sjanser. En av prosjektlederene kommenterte prosessen slik da hun fortalte om en deltaker som var i risikozonen for å skrives ut på grunn av høyt fravær:

Han har fått en muntlig, og så har han fått en skriftlig advarsel. Og så får han nok en muntlig. Og dette kan han holde på med lenge. Vi er ganske snille. Vi kan holde på lenge, men om det etter ... hvis det da går et halvt års tid uten at det skjer noe, da føler vi at vi ikke kan bruke mer tid.

Prosjektleder i intervju

I et annet prosjekt kommenteres utskrivning fra programmet slik:

Nei, som regel så har vi ... for det er den regelen at når de har så og så mye fravær så skal de skrives ut, men vi har valgt å beholde dem lengst mulig til vi ikke har klart å få tak i dem mer, rett og slett. Så ... vi har ikke gitt opp noen, sånn sett. Vi har stort sett holdt dem helt til at de ikke har møtt og vi ikke får kontakt med dem mer.

Prosjektleder i intervju

Dette tyder på at å bli skrevet ut fra Ny sjanse kan være en lang prosess. I de to prosjektene som eksemplene er hentet fra, er deltakeren gitt gjentatte muligheter til å komme tilbake til programmet. Denne romsligheten og fleksibiliteten i utøvelse av fraværsglementet kan være en forklaring på lavt frafall i prosjektene. Frafallsprosenten kunne tenkes å se annerledes ut hvis man hadde vært mer rigid i tolkningen av reglene.

#### 5.7.4 Helseproblematikk

Helseproblemer, både fysiske og psykiske, er dominerende blant Ny sjanses målgruppe. Fra samtlige prosjekter rapporteres det at dette er en vanlig årsak til at deltakere faller fra, og at helseproblemer er noe de bruker mye tid på, òg. To av prosjektlederne beskriver målgruppen slik:

Ut fra den målgruppen som kommunen hadde søkt midler til; de var kvinner, med relativt lite utdanning og også med en del psykiske og fysiske problemer. Og det var, hva skal vi kalle det, en tung gruppe som gjorde at vi så at det skulle bli et langt løp, og det er det jo for dem som er med.

Prosjektleder i intervju

Det er posttraumatisk; psykisk, noe relasjonsskader ... mye fravær her og nå ... så ... for noen er det ulike fysiske ting, da, som mye sånn posttraumatisk med smerter ... migrene, muskel og skjelett, diabetes. Vondt i ryggen.

Prosjektarbeider i intervju

Flere studier har vist at helseproblemer er vanlige, spesielt blant innvandrerkvinner. Blant annet dokumenterer Bråthen med flere (2007) at innvandrerkvinner har flere helseproblemer enn innvandrer menn. Dette gjelder spesielt middelaldrende og eldre kvinner fra Pakistan, Somalia og Sri Lanka. Basert på tallene presentert i studien rapporteres det at 60–80 prosent (avhengig av opprinnelsesland) av kvinnene har helseproblemer, mens motsvarende tall blant mennene er 20–40 prosent, som igjen er avhengig av opprinnelsesland. Ingebretsen og Nergård (2007) antyder at innvandrerkvinnenes dårlige helsesituasjon stiller krav til helsesektoren. Det er viktig at helsesektoren har kunnskap om og erkjenner variasjonen som finnes blant ulike innvandrergrupper, og at de har kompetanse til å møte ulike behov. Mange helseproblemer avdekkes først etter hvert som prosjektarbeiderne blir kjent med deltakerne, og dette krever en viss fleksibilitet fra programmet:

Når de starter opp, er de i utgangspunktet friske. De sier ingen ting om at de har noen helseutfordringer. Når man blir bedre kjent, avdekkes det at de sliter psykisk, at de har søvnproblemer, konsentrasjonsvanskeligheter, har mye vondt i nakke, vondt i rygg. Det er mange damer som sliter med overvekt. Stort sett så er det det. De har tung bagasje med seg fra hjemlandet sitt. Det har i hvert fall to av dem som det skal søkes uførepensjon for. En er rett og slett utslitt i kroppen på grunn av det som er påført dem i hjemlandet (...). Man kan ikke si at alt

kommer fra hjemlandet, det er nok en del som er påført i Norge også.

Prosjektleder i intervju

Det er ikke uvanlig at deltakerne begynner i prosjektene som ”friske”, og at psykiske og psykosomatiske symptomer avdekkes etter en tid i programmet. Posttraumatiske lidelser som kan ses i relasjon til flukt eller opplevelser i opprinnelseslandet, nevnes som et eksempel på helsemessige problemer. Dette kan ofte være skjult og vanskelig å avdekke. Traumer kan føre til dårlig konsentrasjonsevne, vanskeligheter med å tilegne seg nye kunnskaper og språk, og de kan medvirke til at man ikke er mentalt til stede. Ved psykiske problemer kan terapi inngå i deltakerens program. I kapittel 6 og 7 og i veilederen beskrives det nærmere hvordan prosjektene på en konstruktiv måte har arbeidet med helseproblematikk.

### 5.7.5 Motivasjon

Deltakerne i Ny sjanse er ofte langtidsmottakere av sosialhjelp, og mange av dem har vært gjennom en rekke tiltak før de kom med i Ny sjanse. Dette kan bidra til at deltakelsen i Ny sjanse kan ses som ”enda et tiltak”, og at det kreves en innsats både fra deltakerne og prosjektarbeiderne for å finne ”gnisten” igjen. De deltakerne vi intervjuet, framsto som svært motivert for å komme i arbeid. Siden den gruppen man arbeider med er spesielt vanskeligstilt i forhold til arbeidsmarkedet, mente de ansatte likevel at å motivere deltakere til å lære språk, til å delta i kurs eller på praksisplasser er en viktig del av arbeidet i Ny sjanse. Relasjonen og kommunikasjonen mellom sosialarbeider og deltakere antas å være sentrale verktøy for å motivere til deltakelse eller språkopplæring (Berge og Repål 2004, Børtveit og Prescott 2004). Etersom ikke alle ansatte innen Ny sjanse har en sosialfaglig bakgrunn, vil det være viktig å utvikle de ansattes kompetanse på dette området.

En av prosjektledere kommenterte behovet for motivering av deltakerne slik:

Mange av deltakerne i Ny sjanse har opplevd å ha vært i dårlige tiltak som ikke har fungert, der de ikke har fått lov å være med å bestemme, og at helseproblematikk ikke var avklart. Og ja, de

ønsker en endring. Men hva skal jeg si, den egne motivasjonen og nysgjerrigheten på livet, den egne motoren er ikke der på samme måte ...

Prosjektleder i fokusgruppeintervju

Med et slikt utgangspunkt er det store utfordringer Ny sjanse står overfor. Deltakerens progresjon er til dels avhengig av deres grad av motivasjon, og dersom den svikter, kan det være vanskelig å jobbe fram mot et mål om deltakelse i arbeidslivet. I et annet intervju beskrives lav motivasjon slik:

Jeg tenker at lav motivasjon er at noen har tatt noe ifra deg, et eller annet har skjedd underveis som gjør at man har mistet noe ... Et eller annet har skjedd som gjør at du har mistet håpet, om jeg kan si noe. Om jeg som person skal få noe til, så må jeg ha noe positivt der på en måte som gjør at jeg tror at jeg kan få det til.

Prosjektleder i fokusgruppeintervju

Prosjektlederen i sitatet ovenfor ser en lav motivasjon som noe man har blitt fratatt, et håp som man har mistet underveis. Årsaker til dette kan være forskjellige fra person til person. I denne undersøkelsen har vi ikke hatt mulighet til å gå dypere inn på dette fra deltakernes side, men flere av prosjektarbeiderne nevner lav motivasjon som et problem. De intervjuede deltakerne ga derimot ikke et bilde av at de hadde lav motivasjon, verken i forhold til å delta i Ny sjanse eller i forhold til å ha fast arbeid som sitt hovedmål. Intervjuene med deltakerne viste at de fleste ønsket seg fast arbeid, men at det for mange deltakere kan være vanskelig eller urealistisk på grunn av helseproblemer eller i kombinasjon med andre sammensatte problemer. Avstanden mellom deltakernes ønsker og mål, og det de oppfatter som sine realistiske muligheter, kan være bakgrunnen for at de ansatte oppfatter at deltakerne har ”lav motivasjon”. Følgende uttalelse fra en prosjektleder viser hvordan misforhold mellom ønsker og hva som er realistiske muligheter kan påvirke motivasjonen for tiltakene:

Det er vel en del av egen motivasjon og så er det en del med at ... de føler ikke at programmet passer for dem. At de skulle ønske at ... de har en drøm om at å gå på det og det, mange vil ta taxilappen, billappen. Sånne ting som ikke er ... som vi ikke ser på som realistisk. Og da må man lage en annen plan, men så har man dem med det bildet om at ... ja ... jeg ville helst ha gjort noe annet, og at da hadde alt gått bra. Og så klarer vi ikke å få det til. Av ulike årsaker, vi har ikke den typen av tiltak.

Prosjektleder i fokusgruppeintervju

I et tiltak som Ny sjanse er man begrenset av det eksisterende regelverket. Det kan derfor være vanskelig å møte deltakernes ønsker eller behov til tross for at man forsøker. Det kommer fram at det prosjektmedarbeiderne mener bidrar til ”lav motivasjon” hos deltakere, oftere dreier seg om praksisplasser eller andre tiltak som har fungert dårlig. De ansatte la i fokusgruppeintervjuene vekt på å være kritiske til hele begrepet ”lav motivasjon”, nettopp fordi begrepet er vanskelig å definere, og fordi det som framstår som ”lav motivasjon” kan være uttrykk for dårlig fungerende tiltak og programmer, eller for eksempel helseproblemer hos deltakerne. De ansatte poengterte i fokusgruppeintervjuet at begrepet ”lav motivasjon” iblant ble brukt lettvint i situasjoner der det var vanskelig å peke på årsaker til manglende interesse hos deltakere. Risikoen med å bruke begrepet ”lav motivasjon” er at ansvaret for fravær, lav interesse eller problemer med å delta i tiltaket, tilskrives ”mangler” hos den enkelte deltakeren; mens for eksempel strukturelle årsaker, som dårlig fungerende tiltak eller et diskriminerende arbeidsmarked, ikke blir synliggjort med et slikt individorientert perspektiv (Kokkinn 1999). I kapittel 6 ”Gode grep – hva skal til for å lykkes” diskuteres at det er viktig å se deltakernes situasjon i et helhetlig perspektiv.

Noen av prosjektlederne påpekte at Ny sjanse-deltakerne ofte feilaktig sammenliknes med deltakere i introduksjonsprogrammet. Mens deltakerne i introduksjonsprogrammet i større grad framstår som motivert, oppfattes Ny sjanse-deltakerne ofte som lite motivert. En av de intervjuede prosjektlederne påpeker hvordan lavere motivasjon heller skyldes erfaringer med tidligere dårlige tiltak, og alt i alt større og mer sammensatte problemer.

Den store forskjellen som jeg så på introduksjonsprogramdeltakere og på Ny sjanse-deltakere, det er egenmotivasjon og energi til å gjøre en endring i livet sitt. De to gruppene kan ikke sammenliknes. Jeg er mektig lei av at de blir sammenliknet. Jeg ser jo på andre kolleger som har prøvd på begge grupper. Det er veldig viktig at folk har erfart dette, fordi man ikke kan forstå det overhodet hvis man ikke har møtt disse folkene. – Intro-deltakerne har en masse nysgjerrighet på hva livet i Norge skal være, de er klare for å begynne med norsk, de er nysgjerrige på arbeidslivet. De har aldri fått være med på dette før. Mange av deltakerne i Ny sjanse har vært med i dårlige tiltak som ikke fungerte, der de ikke har fått lov å være med å bestemme og med en helseproblematikk som ikke var avklart. Og ja, de ønsker en endring. Men, hva skal jeg si, at den egenmotivasjonen og den nysgjerrigheten på livet, den egne motoren er ikke der på samme måte.

Prosjektleder i intervju

En av prosjektlederne trakk også fram de ansattes motivasjon i diskusjonen om frafall. Dette ble begrunnet med at et prosjekt som Ny sjanse er avhengig av prosjektlederens og medarbeidernes motivasjon. Prosjektlederen kommenterte dette på følgende måte:

De nye i (personal)gruppen er på en måte de enkleste å jobbe sammen med fordi de har så mye vilje. Og vi merker at de som har vært her en stund, de er vanskeligere å motivere. Man blir tom, man har ikke så mye å gi til enkelte personer.

Prosjektleder i fokusgruppeintervju

I en diskusjon om motivasjon som en årsak til frafall må man skille mellom deltakernes og de ansattes motivasjon, selv om det, som denne prosjektlederen framhever, finnes situasjoner der de ansatte føler seg tomme. Det er ikke grunnlag i denne undersøkelsen for å si noe om hvilken betydning ansattes motivasjon har for et eventuelt frafall, men engasjerte prosjektarbeidere står sannsynligvis bedre rustet til å motivere og engasjere deltakerne enn dem som er ”tomme”.

### 5.7.6 Øvrige årsaker

På bakgrunn av vårt materiale kan frafall eller årsaker til at man er mye borte, ha ulike og sammensatte årsaker. Flytting til hjemlandet eller annen kommune, store omsorgsoppgaver, dårlige boligforhold, mangel på barnehageplass, rusproblemer eller vanskeligheter med å nyttiggjøre seg programtilbudet er de hyppigst nevnte årsaker i intervjuene.

I intervjuene kom det flere ganger fram at dårlig boligsituasjon var et hinder for å komme i arbeid og for å bryte isolasjon. I en nylig utkommet studie (Blom og Henriksen 2008) dokumenteres det at selv om boligsituasjonen for innvandrere generelt har blitt forbedret fra 1996 til 2006, er innvandrernes boligstandard mye lavere enn majoritetsbefolkningens: Innvandrere fra Irak og Somalia har de dårligste boligforholdene. En forklaring på dette kan være at disse innvandrergруппene har vært i Norge i relativt kort tid sammenliknet med andre grupper av innvandrere. Nedenfor forteller en av prosjektlederne om hvor vanskelig det er å gjøre noe med en dårlig boligsituasjon.

Enslige menn har slitt (...). Med de enslige mennene så kan det være boligsituasjonen. De bor ofte i hybelhus med felles kjøkken og ... mye bråk ... en veldig ugunstig boligsituasjon i forhold

til å jobbe. Å klare å stå opp på morgenen, å legge seg tidlig. Ha ro, og sånt. Vi har jobbet en del med å bytte bolig ... men det er kjempevanskelig. Vi har sittet og ringt for dem, – brukt masse tid på dette. De må ha en sosial utleier som godkjenner sosialgaranti så ...

Prosjektleder i intervju

## 5.8 Oppsummering

Av de 17 deltakerne som ble intervjuet, hadde tre tidligere deltakere kommet i jobb, og fire hadde falt fra. Av de ti som fortsatt var inne i programmet, står tre i fare for å falle fra. Deltakerne sier i intervjuene generelt lite om årsaker til frafall. De som hadde falt fra og var tilbake på sosialhjelp, oppga som årsak at programmet var for krevende, at de ikke hadde gode nok norskkunnskaper, og/eller helseproblemer eller andre problemer som gjorde det vanskelig å møte opp. Samtlige deltakere uttrykte at de var fornøye med deltakelsen i Ny sjanse, og de ga uttrykk for at deltakelsen var i samsvar med deres vilje. Deltakerne uttrykte relativt enstemmig at de var fornøye med programmet, og at de likte godt både arbeidspraksis og norskopplæring

*Høyt fravær* som årsak til frafall i prosjektet er et relativt margnalt problem, dette kom fram både i fokusgruppeintervjuene med ansatte og i intervjuer med prosjektledere. De viktigste grunnene til at deltakerne var skrevet ut, var helseproblemer, eller at deltakere var kommet i jobb. Det var så få som hadde avbrutt programmet at de som arbeidet innenfor prosjektene kunne huske hvilke deltakere som var skrevet ut, og årsakene til at programmet ble avbrutt for dem. I fokusgruppeintervjuene kom det ellers fram at deltakerne deltar under vilkår og derfor ikke ”bare kan slutte”. Til tross for at 214 personer (omtrent en fjerdedel av deltakerne som hadde begynt i Ny sjanse) hadde falt fra i årene 2005–2007 (IMDi-rapport 4/2008), kan ikke denne foreliggende undersøkelsen bekrefte at frafallet, spesielt ikke grunnet i høyt fravær, i dag er den største utfordringen de utvalgte Ny sjanse-prosjektene står overfor.

I lys av dette materialet kan vi derfor konkludere med at det synes som om de metodene og det arbeidet som i dag gjøres innen Ny sjanse, for eksempel med tett oppfølging, avklaring og kvalifisering, har bidratt til å minske fraværspromblematikken, sammenliknet med tallene fra 2005–2007 som IMDi-rapporten 4/2008 er basert på. Den utfordringen Ny sjanse-prosjektene nå

står overfor, er om prosjektene genuint og i et langsiktig perspektiv lykkes med målet om å få deltakerne i arbeid etter avsluttet deltakelse.

Ut fra denne undersøkelsen er det ikke mulig å gi en entydig konklusjon om hvorvidt deltakerne faller fra på grunn av trekk ved prosjektene eller på grunn av trekk ved deres egen situasjon. Intervjuene med deltakerne gir ikke noe bilde av lavt motiverte deltakere, mens flere prosjektarbeiderne nevner ”lav motivasjon” som en viktig årsak til frafall. Flere prosjektarbeidere mener likevel at det som beskrives som ”lav motivasjon” kan ha bakgrunn i dårlig fungerende tidligere tiltak, vanskelige livssituasjoner eller mangel på samsvar mellom deltakernes ønsker og hvilke tiltak som finnes. Vi mener frafallet har ulike årsaker. De årsakene til frafall som er nevnt i dette kapitlet, er av svært ulik karakter og må derfor møtes med ulike strategier. Dette innebærer derfor at Ny sjanse møter store utfordringer, og at det stilles store krav til dem som arbeider i prosjektene. Med intervjumaterialet som utgangspunkt har vi samlet de metoder, grep og framgangsmåter som prosjektmedarbeiderne benytter i sitt arbeid med frafall. Dette presenteres i neste kapittel ”Gode grep: forutsetninger for å lykkes”.

## 6 Gode grep: forutsetninger for å lykkes

I dette kapitlet vil de ulike grepene og metodene som viste seg å være viktige for at deltakerne kunne nyttiggjøre seg programmet på en konstruktiv måte, bli presentert og drøftet. Metodene kan samtidig bidra til å forhindre frafall. Å skreddersy tilbud øker sannsynligheten for at deltakerne vil fortsette i programmet, og derved at muligheten for å nå mål om jobb eller utdanning styrkes.

I kapitlet presenteres grep og metoder relatert til følgende temaer: organisatoriske rammer, grunnmetodene i Ny sjanse-prosjektene, mål om kvalifisering til arbeid, språk, helhetssyn og motivasjonsarbeid i et myndiggjørende perspektiv.

### 6.1 Organisatoriske rammer

Vi vil begynne med å drøfte de organisatoriske sidene ved Ny sjanse som viste seg å være viktige for å redusere frafall; det vil si kvalifikasjoner og kompetanse hos de ansatte, kontakt med IMDi og nettverkssamlinger samt prosjektenes organisering og tilgjengelighet. IMDi og de konkrete prosjektene med sine ansatte er grunnpilarene i arbeidet i Ny sjanse. Flere av de ansatte hadde synspunkter på hvilke kvalifikasjoner som var nødvendige for å jobbe i prosjektene, og på samarbeid med og sentral støtte fra IMDi.

#### 6.1.1 Kvalifikasjoner og kompetanse hos ansatte

De ansatte i Ny sjanse har forskjellig utdannings- og yrkesmessig bakgrunn. Flere har sosialarbeiderutdanning, noen har pedagogisk utdanning, mens andre har ulike universitetsutdanninger, hovedsakelig innen samfunnsfag. Noen hevdet at en sosialfaglig bakgrunn var en fordel i arbeidet, mens andre mente at team sammensatt av personer med ulik fagbakgrunn også kunne ha sine fordeler, nettopp fordi prosjektene har med en sammensatt problematikk å gjøre. Det understrekes at kunnskaper om psykisk helse og pedagogiske

kvalifikasjoner er nødvendige. Kjennskap til offentlig forvaltning, lovverk og regler oppfattes som nødvendig kompetanse, samtidig som det legges stor vekt på å kjenne til kommunen og lokalsamfunnet.

De fleste prosjektansatte utviste i intervjuene et stort engasjement for arbeidet de utførte, og for deltakerne. Flere hevdet at et sterkt personlig og faglig engasjement var en forutsetning for å kunne stå i jobben som prosjektarbeider. – Å være interessert i mennesker og å ha evne til å se det enkelte mennesket er nødvendige egenskaper:

En kontaktperson må være åpen i forhold til hvem hun er og hva hun vil, og må være initiativrik og kreativ.

Prosjektleder i intervju

Man må ha et brennende ønske om å gjøre noe for innvandrerne, hvis ikke så blir det bare en jobb. Det krever mye. Jeg vet når de har det bra, og hvis jeg vet at de ikke har det bra, så ringer jeg dem i løpet av helgen, hvis det for eksempel har vært en veldig akutt ting på fredagen. Så jeg går helhjertet inn i det. Det er veldig viktig at de som jobber med en sånn ting vet hva de gjør, og har lyst å jobbe med det som de jobber med. Man kan ikke bare bli beordra hit, det virker ikke.

Prosjektleder i intervju

Også andre forteller at de sender tekstmeldinger eller ringer til deltakere etter arbeidstid dersom det er noen de tror trenger oppfølging, eller som ellers er vanskelige å nå. En slik praksis kan på sikt bli belastende for de ansatte fordi jobben på denne måten tas inn i fritiden. Det er viktig at prosjektmedarbeidere har tilstrekkelige muligheter til systematisk veiledning enten individuelt eller i gruppe for å drøfte forhold rundt konkrete situasjoner. Veiledning kan gi de ansatte muligheter til ”å ventilere”, det vil si å få satt ord på frustrasjoner eller problematiske trekk i det daglige arbeidet. Dette er viktig for å forebygge at prosjektarbeiderne opplever å bli ”tomme”. På sikt kan dette føre til at kvaliteten på det sosialfaglige arbeidet opprettholdes eller heves.

Prosjektlederne mener kulturforståelse og kunnskaper er en forutsetning for å gjøre en god jobb. I arbeidet møter de forskjellige utfordringer knyttet til ulike kulturelle og religiøse praksiser, som for eksempel klesdrakt eller vegring mot å lage mat som inneholder svinekjøtt. Flere av

prosjektlederne har bodd og hatt jobb i andre steder i verden. Dette beskrives som en ressurs, både i forhold til at de på denne måten har fått viktige kunnskaper, og fordi de selv har fått erfare hvordan det er å leve i et annet samfunn.

Menneskesyn, og å ha tro på og håp om at det nytter, er også egenskaper som nevnes som viktige i arbeidet. Det legges vekt på å se etter ressurser, og ikke være redd for hva deltakerne kommer med. Å være åpen for andre og å ”snakke fra hjertet” er viktig. Det kan ses på som en metode, sier en prosjektleder. Evne til å jobbe systematisk og å være fleksibel blir også beskrevet som viktig.

### 6.1.2 Kontakt med IMDi og nettverkssamlinger

Flere prosjektledere vurderer kontakten med IMDi som en viktig støtte i arbeidet. Blant annet har muligheten til å ringe IMDi for å diskutere tiltak før de prøves ut, vært en styrke for oppfølgingen av deltakerne. En prosjektleder forteller om erfaringen ved å ringe IMDi og ha en åpen dialog, som en konkret hjelp til å jobbe videre. Prosjektlederen opplevde at IMDi i en helt konkret sak viste fleksibilitet og støttet avgjørelser som gikk ut over de alminnelige rammene for prosjektet (det konkretiseres ikke nærmere hva dette innebærer). I denne konkrete situasjonen medvirket dette til at deltakeren, som var i ferd med å falle fra, ble værende i prosjektet:

Vi har kunnet ringe til IMDi og hatt en ordentlig dialog og fått et veldig klart svar: ”Fint, prøv ut det grepet!” Og det har gjort at vi har prøvd ut noe på den personen, men vi har ikke laget den regelen for alle (...). Selvfølgelig skal man ha rammer for alle som skal gjennomføre programmet. Men de folkene som vi har å gjøre med, er her av en grunn, og de er ikke A4-mennesker, det er ingen mennesker. Men da må man åpne opp for gode grep, og gode grep er noen ganger å få gå utenom en ramme. Derfor har vi heller ikke mistet så mange fordi vi har tatt den telefonen til IMDi, og de har møtt oss med: «Men prøv det, da, så får vi se hvordan det går.» Og dette har gjort at frafallet ikke har vært så høyt.

Prosjektarbeider i intervju

IMDi har gitt oss klare regler, de har vært engasjert og har fylt på i forhold til faglig kompetanse. Vi har hatt samlinger, i tillegg til at vi har fått kollegaveiledning. Og den samlingen med alle i

Prosjektlederne vurderte nettverkssamlingene og det kollegafellesskapet de opplever der, som en viktig støtte. Samlingene beskrives som et forum hvor prosjektlederne kan drøfte ulike spørsmål og problemstillinger som de erfarer i arbeidet med deltakerne. En prosjektleder uttrykker dette slik:

Selv om jeg har kollegaer som kan være engasjert, så blir det på en annen måte, for vår målgruppe er annerledes. Jeg kan ikke snakke med andre på samme måte. Vår målgruppe er annerledes enn dem som er på intro- eller jobbsøkerkurs. Jeg kan snakke med dem om faglige ting, men akkurat de konkrete problemstillingene kan jeg bare snakke om med noen kolleger. Nettverkssamlingene til Ny sjanse har også vært veldig viktige. Det å snakke med andre kolleger i to-tre døgn, om alle metoder og alt som man har opplevd. Også de er engasjert, for de har også valgt jobbene sine som meg. Å få jobbe i et prosjekt med så mange engasjerte og motiverte mennesker har jeg aldri opplevd før i livet mitt.

Prosjektleder i intervju

De ansatte med deres kompetanse, både formell utdanning og erfaring, er en av de viktigste ressursene i Ny sjanse. De ansatte jobber som nevnt på flere nivåer, og de må ha evne til å samarbeide både med deltakerne og andre personer og instanser. IMDi bruker betydelige ressurser til å følge opp konkrete prosjekter og ansatte i prosjektene, noe som verdsettes. Dette synes å være vel anvendte ressurser som bidrar til å kvalitetssikre, styrke og utvikle Ny sjanse-programmet.

### 6.1.3 Prosjektene organisering og tilgjengelighet

Prosjektlederne legger vekt på å være tilgjengelige for deltakerne, slik at de kan kontaktes når de har behov for dette. Deltakerne får prosjektarbeidernes mobiltelefonnummer og kan ringe dem ved behov. I tillegg praktiserer de fleste en åpen dør, slik at deltakerne kan komme uten å ha avtalt tid på forhånd. Dette er viktig både for å bygge tillit og for at deltakerne skal oppleve

kontinuitet og stabilitet. Flere ser tilgjengelighet i relasjon til prinsippet ”tett oppfølging” som en av grunnpilarene i Ny sjanse.

Prosjektene organisering; om de har egne lokaler eller er samlokalisert med andre, for eksempel NAV, ser ut til å ha konsekvenser for tilgjengeligheten. Samlokalisering med større enheter medfører i flere tilfeller barrierer, som stengte dører eller skranker. Dette kan gjøre at deltakerne opplever det vanskeligere å ta kontakt uten formell avtale enn der Ny sjanse har sine egne lokaler.

Et av prosjektene som tidligere hadde egne lokaler, men som nå er samlokalisert med NAV, melder at brukerne i mindre grad stikker innom nå enn de gjorde tidligere. I selve organiseringen av arbeidet, men også med utgangspunkt i lokalene som brukes i arbeidet, er det stor forskjell mellom de prosjektene som finnes i kommunene Skien, Bergen og Trondheim som har egne lokaler, og prosjektene som er knyttet til Oslo-bydelene Bjerke, Grorud og Søndre Nordstrand, som er samlokalisert med NAV. Samlokalisering er imidlertid en naturlig utvikling i og med at noen av prosjektene har blitt en del av kvalifiseringsprogrammet. Ny sjanse i Trondheim, ”Delta”, skilte seg fra de øvrige fordi det er tilknyttet byens arbeids- og kompetansesenter, hvor forskjellige aktører er knyttet til ett og samme sted. Den fysiske lokaliseringen av Ny sjanseprosjektene er vesentlig fordi den også påvirker de ansattes tilgjengelighet. Organisering i egne lokaler ser derfor ut til å øke tilgjengeligheten.

## 6.2 Bruk av grunnmetodene

Metodene som brukes i Ny sjanse er kopiert fra introduksjonsprogrammet og utgjør selve rammeverket for Ny sjanse. I studien framkommer at det finnes en del forskjeller mellom prosjektene i hvordan man benytter metodene, men i det store og hele bruker man dem slik de er beskrevet i kapittel 4. Metodene er godt innarbeidet og gjennomsyrrer arbeidet. I intervjuene kommer det fram at man har fått god opplæring i bruk av metodene, noe som kan være en medvirkende årsak til det som tilsynelatende er et konsekvent bruk av metodene.

I intervjuene kommer det tydelig fram at *kartlegging* er en fortløpende prosess og et viktig verktøy for å kunne tilby deltakeren et optimalt programtilbud og en individuell tilpasning.

Mulighetene til individuell tilpasning framheves som styrken i Ny sjanse, og det er derfor vanskelig ”å kartlegge” deltakere før man har lært dem å kjenne og har etablert en god relasjon. Flere prosjekter understreker relasjonsbygging som en viktig del av arbeidet i Ny sjanse, og dette gjelder både for prosjekter med gruppeinntak og individuelle inntak.

Kartlegging er et viktig grunnlag for den *individuelle skriftlige planen*. På samme måte som ved kartlegging justeres planen også ved behov. Det avgjørende er at deltakerne føler at det er deres plan ved at de får et eierskap til den, og at planen er konkret og realistisk. Det er viktig at den individuelle planen har en ”trappetrinnslogikk” bestående av et eller flere mål og delmål, og at disse justeres ved behov. Det kan imidlertid være vanskelig å fremme deltakernes eierskap til den individuelle planen, noe som fortellingen nedenfor viser:

Jeg syns på en måte at alt fungerer til en viss grad, men som jeg sa i sted, så er det for mange vanskelig å forstå dette med individuell plan fordi at den er så abstrakt for dem. Det er ... vi har mange damer som er over 40 år som ikke kan skrive, som aldri har gått på skole, og som ikke er spesielt gode i norsk. For dem å skulle bygge en plan for framtiden er veldig rart å forstå. Men det er noe med å bevisstgjøre seg selv, da, man må jo jobbe med dette hele veien. Men ... det er det som er en virkelig utfordring, da. Å få dem til å forstå at det er deres program, at de kan få ut av det som de ønsker selv, da.

Prosjektleder i intervju

I intervjuene kommer det fram at *heldagsprogram* kan være positivt siden det likner på ordinært arbeid. Det kommer imidlertid også tydelig fram at det for enkelte deltakere blir for vanskelig med et heldagsprogram, og at det derfor er behov for en opptrappingsperiode, eller andre løsninger som øker fleksibiliteten. Intervjuene viser at mange har et fleksibelt forhold til heldagsprogram, for eksempel i forbindelse med store omsorgsoppgaver.

Til tross for at *kvalifiseringsstønaden* og *fraværsreglementet* er to ulike elementer i Ny sjanse, går de inn i hverandre fordi ugyldig fravær fører til trekk i kvalifiseringsstønaden. Det kommer fram i intervjuene at vilkår som å trekke fra stønaden på grunn av ugyldig fravær eller varsel om trekking, er brukt i Ny sjanse. For å kontrollere frammøte og følge med fraværet er det i noen prosjekter tatt i bruk stemplingsur. Vilkår er brukt aktivt, og det bidrar nok til et lavt fravær i prosjektene fordi deltakerne ikke kan slutte uten at de da vil miste sin inntekt. I slike situasjoner

er det derfor viktig å huske på at deltakernes interne motivasjon er viktig, noe som fortellingen nedenfor belyser:

Fordi; vi kan være der, vi kan ha tett oppfølging, vi kan ringe, vi kan skrive brev, vi kan ha møter, vi kan følge opp så mye vi kan, men vil du ikke, så vil du ikke. Altså, alle kan sette seg på bakbeina og nekte å forholde seg til dem som er rundt. Og det er det selvfølgelig noen som gjør, men det er ikke så mange. De aller fleste som er litt motvillige i begynnelsen, syns at det er veldig ok å komme seg ut av huset og lære seg norsk, slik at de klarer seg selv i butikken, å kunne gå til legen uten at ha med sønnen sin, eller mannen eller kona si, for eksempel. Det er veldig mange av dem som skjønner at det er en verdi i dette også etter hvert. Men alt det der peset med at nå skal du være her fra halv ni til halv fire hver dag. Kommer du for seint, så får du ikke lønn, liksom. Men alle de punktene som de har skrevet her, er viktige deler av helheten.

Prosjektleder i intervju

Anvendelse av grunnelementene i Ny sjanse avspeiles i de ulike prosjektene og tiltakene, og synes å være et sentralt fundament for arbeidet. I det følgende diskuteres, med utgangspunkt i noen utvalgte eksempler fra arbeid i noen prosjekter, temaer vi anser som viktige for å møte og kunne arbeide med deltakerne på en konstruktiv måte.

### 6.3 Langsiktige løp eller raskt ut i arbeid

Deltakerne i Ny sjanse har bodd i Norge i mange år, og mange har hatt sosialhjelp som den eneste eller som en sentral inntektskilde. For mange innebærer dette en tilværelse der de har liten kontakt med majoritetssamfunnet, og mange har begrenset norsk språkkunnskap og begrensede kunnskaper om ulike samfunnsforhold. Å gå lenge på sosialhjelp fører for mange til at de mister selvtilliten, noe som kan være krevende å bygge opp igjen, understrekes det. – De som har vært avhengige av sosialhjelp i mange år kan trenge lang tid før de kan komme seg videre. For noen kan de to årene Ny sjanse gir være for kort tid, det er mye nytt som skal læres og mange må organisere livet og hverdagen på en annen måte. Den sammensatte problematikken som preger mange av deltakerne, særlig helseproblemer, er også forhold som gjør at mange trenger lang tid før de er klare for å komme videre til arbeid eller utdanning. For dem som har minimal skolegang eller er analfabeter, er veien til arbeidslivet ekstra lang. Flere prosjektledere ønsker derfor at det skal åpnes for at programtiden utvides.

Målet om rask kvalifisering kan være en hemsko. Det kan føre til at man lett mister jobben igjen, for eksempel i nedgangstider, eller på grunn av for dårlig norskkunnskap eller for dårlige kvalifikasjoner generelt. I flere prosjekter nevnes det at det er viktig å tenke langsiktig, samtidig som man også mener at all slags jobberfaring, også kortvarig, er viktig. Noen prosjektledere mener at fokus på arbeid som et raskt mål, noe Ny sjanse preges av, har vært en ”bjørnetjeneste” for enkelte deltakere fordi det har ført til et kortsiktig kvalifiseringsløp, og ikke langsiktig planlegging. I fokusgruppene kom det også fram et ønske om ”trappetrinnspedagogikk”, og et ønske om bedre samarbeid med NAV. En del deltakere vil sannsynligvis ikke kvalifisere seg til arbeid på grunn av helseproblemer eller annen problematikk. Et langvarig løp med et kvalifiseringsprogram der NAV og arbeidsgivere etablerer et tett og varig samarbeid, kan være løsningen for disse deltakerne.

Et av prosjektarbeidene i fokusgruppeintervju sier:

Hvis det ikke var vanskelig å få deltakerne ut i jobb, ville de ikke ha vært i Ny sjanse. Jeg mener man må ha is i magen, mot til å vente, ikke få panikk av tallene, hvor mange vi har fått ut til nå.

Sykdom og sykemelding er en betydelig årsak til fravær, som igjen kan lede til frafall. I fokusgruppene peker flere ansatte på at de mener fastlegene har for liberal praksis med utstedelse av sykemeldinger, og at dette er en årsak til høyt frafall. Ut fra denne undersøkelsen kan vi ikke si noe om legenes praksis, men det synes å være manglende kommunikasjon mellom Ny sjanse-medarbeidere og fastleger, og muligens ulik forståelse av sykdom. Enkelte ansatte mente at uklare diagnoser var et problem, og de mente at leger hadde dårlig forståelse for kulturelle forskjeller. I intervjuene med deltakerne kom det ikke fram noe som kunne underbygge at det var et problem med at leger ga for hyppige sykemeldinger, eller at leger ikke forsto deres problemer.

I intervjuene med de ansatte pekes det på at bedre kommunikasjon med fastlegene er et viktig tiltak for å forhindre frafall. En del prosjekter benytter samtykkeskjema, et såkalt kommunikasjonsskjema der deltakere gir samtykke til kontakt med fastlegen dersom det er behov. Noen av de intervjuede prosjektlederne er frustrert over informasjon som omfattes av taushetsplikt, og hevder at dette hindrer samarbeidet. Andre mener at det er viktig med en

avklaring og en helseplan, hvis deltakeren trenger det. På bakgrunn av intervjuene synes det viktig med kommunikasjon med legene for å iverksette helsetiltak som deltakerne trenger.

En saksbehandler gir følgende eksempel på hvor komplisert situasjonen kan være, og hvordan den ble løst konstruktivt i samarbeid med fastlegen:

Men før hun fikk det skriftlig [legeerklæring], sa hun at det var en vekkerklokke som var ødelagt. Og jeg trakk og trakk (kvalifiseringsstønad) selv om jeg visste at damen ikke hadde god råd. Men jeg tenkte at dette er jo midlet fordi hun må jo skjønne at ... Og så viste det seg at hun var veldig deprimert. Jeg fikk henne til fastlegen, og hun fikk fortalt historien sin. Hun er nå på vei til DPS. Jeg har fått fastlegen til å skrive at hun er veldig deprimert, men at hun ønsker å delta i norskundervisning, men på grunn av alt så kan det være vanskelig å stå opp.

Prosjektleder i intervju

Noen så det som nødvendig at programtiden ble stoppet ved lengre sykemeldinger, slik at deltakeren kunne komme tilbake i programmet når hun eller han følte seg bedre. Andre intervjuede understreket at de som var blitt sykemeldt for en lengre periode fortsatt ble fulgt opp. Det kunne for eksempel sørges for at de kom til behandling eller søkte om trygd, selv om de teknisk sett var blitt skrevet ut av Ny sjanse. En prosjektleder sa dette slik:

Hvis de skal skrives ut fra oss, skal de skrives til noe som er bedre. Da er ikke hos oss det rette sted, da skal de til det rette stedet, som i praksis ikke finnes.

I noen prosjekter tilpasses og utvides ”ordinære tiltak”, for eksempel truckførerkurs, som til vanlig er et kurs som går over noen få uker, til å vare i inntil seks måneder. En slik fleksibilitet kan være det som skal til for at deltakere som ellers ville falle fra klarer å gjennomføre et kurs. I dette tilfellet leide prosjektet inn en kvalifisert truckfører og hadde en norsklærer koblet til kurset. Norsklæreren tilpasset informasjonen slik at alle deltakerne forsto og besto eksamen. Dette synliggjør hvor viktig det er at tiltakene som tilbys i Ny sjanse er av høy kvalitet, men også betydningen av å kombinere språkopplæring med arbeidspraksis, noe vi kommer tilbake til nedenfor.

Fleksibilitet hindrer frafall, slår flere prosjektledere fast. Det snakkes om fleksibilitet både når det gjelder å forsøke utradisjonelle tiltak, og i forhold til at man ikke i enhver sammenheng skal følge programmet og regelverket slavisk. Det trenger ikke å være noen motsetning mellom å utvise fleksibilitet og samtidig å ha tydelige rammer, understreker en prosjektleder. Følgende eksempel belyser hvordan en annen prosjektleder vurderer at fleksibilitet i forhold til fraværreglementet gjorde at en person, som ifølge reglene ville bli skrevet ut av prosjektet, likevel ikke falt fra.

En deltaker hadde mistet sin far i hjemlandet og måtte reise til begravelsen. Prosjektet tilpasset seg deltakerens situasjon og behov slik at han kunne reise til begravelsen. Hadde reglene blitt fulgt rigid, ville dette ikke ha vært mulig. Prosjektlederen legger vekt på at om personen ikke hadde fått reise, ville han ha blitt sittende med en stor sorg mye lenger. Nå fikk han mulighet til å reise og sørge sammen med andre, noe som kunne gjøre sorgprosessen lettere å komme gjennom. – Å få lov å være fleksibel i forhold til regelen og kunne si til deltakeren at dette var helt greit, og å stå for dette, var godt. At IMDi støttet oss, slik de gjorde i denne saken, var viktig.

Prosjektleder i intervju

I intervjuene kom det fram at et heldagsprogram i mange tilfeller kan være for vanskelig å gjennomføre. I slike tilfeller, som ofte skyldes store omsorgsoppgaver, muliggjør kvalifiseringsprogrammet en periode med opptrapping. Denne perioden oppfattes som en viktig måte å øke fleksibiliteten på i programmet.

## 6.4 Praksisplasser

Praksisplasser utgjør en stor del av programtilbudet i Ny sjanse, og en av hensiktene med plassene er at de kan virke som en ”innkjøringsport til arbeidslivet”. Utsagnet nedenfor viser hvordan en deltaker som var i praksis i en bedrift, fikk hjelp til å få arbeid i den samme bedriften etterpå.

Vi hadde en deltaker som startet i praksis i en bedrift, og det var en kollega som fulgte opp og var veldig tett på. Vi skrev en kort avtale om praksis, for deltakeren var arbeidsklar. Det er viktig hvis deltakeren er arbeidsklar, å skrive korte kontrakter. Noe annet er det hvis deltakeren ikke er arbeidsklar. Og da så min kollega at bedriften lyste ut en stilling. Og han tok kjapt kontakt med nestlederen og sa: ”Jeg har en praksisdeltaker hos dere, og jeg ser at dere trenger folk.” Og da kom det fram, at ja – greit.

Prosjektleder i intervju

Praksisplassene finnes både innenfor det private og det offentlige, og prosjektene gir deltakerne tett oppfølging mens de er i praksis. For at praksisplassen skal gi en god erfaring, er det nødvendig med åpenhet fra arbeidsgiveren om hvorvidt praksisen er en reell mulighet som kan lede til jobb. I forhold til praksisplasser understrekes videre betydningen av tett samarbeid med lokale arbeidsgivere for å øke muligheter for videre arbeid. Det understrekes at arbeidsgivere må ta sosialt ansvar, fordi de iblant kan virke nedvurderende overfor deltakere. En av prosjektmedarbeiderne forklarte dette med praksis slik:

Det vi ikke gjør, er at vi ikke skriver en kontrakt på for eksempel seks måneder og så ”ha de bra”. Før det første så er den første samtalen med arbeidsgiver veldig viktig, for å fortelle at vi har en deltaker der målet er å få den ut i jobb. Og å være åpne om at målet her er jobb, målet er ikke at de skal være i praksis. For de sitter med litt dårlige erfaringer med å være i praksis, de har vært i praksis selv og følt seg utnyttet av praksisplassen. Og mange har det sånn at vi vil ikke ut i praksis, og for dem er det viktig at vi er med inn i den første samtalen, og er tydelige på at målet er en jobb. Og vi vil ikke gå inn i noe lang kontrakt. Sånn, maks tre måneders kontrakter. Med evaluering underveis og med åpenhet rundt at: Er det noe ledige stillinger her nå? ... Det er viktig å stille spørsmål, sånn at hvis det hadde vært en ledig jobb, hadde de da valgt å ansette vår deltaker? – Hva skal til for at han skal skulle kunne bli ansatt hos dere ...

Prosjektleder i intervju

I dette prosjektet skriver man kontrakter på tre måneder om gangen sånn at praksisplassen ikke skal bli et oppbevaringssted, men gi en verdifull erfaring for deltakeren. Prosjektarbeiderne understreker at de er aktive i kontakt; i møter og telefonsamtaler, med både arbeidsgiveren og deltakeren i praksisperioden. Ved å ha regelmessig kontakt med begge parter kan man vurdere på hvilke områder deltakeren eventuelt trenger videre støtte. Aker-prosjektet ved Bjerke bydel konkretiserer dette slik:

Vi har hatt Aker-prosjektet, og det har fungert bra. Vi har hatt kontakt med noen avdelinger, ikke de medisinske, hvor vi har hatt en prosjektmedarbeider som har vært der oppe en til to dager i uka, – bare vært til stede og prøvd å få ting til å gå smidig. Litt sånn, hørt med arbeidsgiver at ... er det sånn at skoen trykker på noe sted og ... er det språknivå, så har man prøvd å lage ordlister som gjelder for den arbeidsplassen. Og er det uskrevne regler i forhold til å ikke møte opp tidsnok, ofte å spørre om å få gå tidlig, ikke hilse, og sånne ting. Og så tar man samtaler om det.

Prøvd å få det til å være smidig. Og det har fungert bra ... Være sånn skygge, men aktivt til stede, for det er noe med det at ... det skal ikke være for påtrengende heller. Man vil jo helst at de skal se på deltakeren som en vanlig arbeidstaker. Men så vil man jo også slukke alle disse brannene som kan oppstå. Fortest mulig, så at det ikke eskalerer. For en grunn til at de skjærer seg, er at det er så mange problemer som blir så store ... så sier arbeidsgiveren at de ikke orker mer, eller deltakeren sier at dette er en vanskelig jobb. Så det er noe med å ... klare å følge med på det.

Prosjektleder i intervju

Dette viser en annerledes måte å gi tett oppfølging på ved at prosjektarbeideren er til stede, samtidig som deltakeren gis rom til å agere på egen hånd. Dersom problemer oppstår, forsøker man å løse dem gjennom dialog med deltakeren og arbeidsgiveren, og på denne måten kan man forhåpentlig finne ut av problemene og forhindre et eventuelt frafall. I dette eksemplet framkommer også et annet grep som man kan bruke for å forbedre praksistiden. Ved språkvanskeligheter kan man utarbeide en ordliste over nødvendige ord som gjelder for den konkrete arbeidsplassen. Dette hjelper deltakeren i arbeidet og kan også lede til å øke motivasjonen til å bli værende på praksisplassen.

I fokusgruppeintervjuene kom det fram at å begynne i Ny sjanse som et vilkår for økonomisk stønad ikke var noe godt utgangspunkt for motivasjonen. Ikke alle prosjektansatte er enige i dette, og noen hevder at selv krav og vilkår av og til kan vendes til noe positivt, spesielt når deltakerne ser at programmet er seriøst, nyttig og interessant.

I flere intervjuer nevnes at tiltaket må oppleves som meningsfullt, og at det for eksempel ikke er motiverende med en kjede av praksisplasser, uten at dette leder til et ”ordentlig” arbeid.

## 6.5 Språk

For å kunne integreres i arbeidsmarkedet er det viktig å kunne språket. Språkopplæring er derfor en viktig del av programmet i Ny sjanse. For deltakere om ikke kan språket godt nok, er bruk av tolk et aktuelt spørsmål.

### 6.5.1 Norskopplæring

Ved organisering av norskopplæring er det forskjeller innen de ulike prosjektene. I noen prosjekter går deltakerne på norskundervisning på et annet sted, som for eksempel på et senter for voksenopplæring. Andre tilbyr nettbasert språkundervisning, mens andre igjen organiserer norskundervisning i samme lokaler som Ny sjanse-prosjektene. Noen deltakere får undervisning to–tre dager i uken, mens andre kan ha et mer intensivt program. Mange steder er norskundervisningen arrangert som klasseundervisning. I fokusgruppeintervjuene kommer det fram at språkundervisning i klasserom ikke passer alle Ny sjanse-deltakere, og at det er viktig å finne alternative løsninger og strategier hvis deltakere ikke lærer norsk. Mange Ny sjanse-deltakere har liten skolegang, og da blir klasseromsundervisning ofte for vanskelig. Fokusgruppeintervjuene viser at det er viktig å avdekke lese- og skrivevansker og analfabetisme tidlig i programmet. Deltakere i Ny sjanse kan ha lese- og skrivevansker som hindrer eller vanskeliggjør innlæring av et nytt språk. I noen prosjekter testes deltakere i eget morsmål, noe som blir sett på som avgjørende. Prosjektledere nevner generelle lærevansker som et stort problem i norskopplæring. Etter flere tusen timer norsk er det fortsatt mange som snakker svært dårlig.

Intervjuene viser generelt at det er mye som kan gjøres med norskopplæringen. Tiltak som nevnes er yrkesrelatert norskopplæring og pedagogisk oppfølging med ambulerende lærer på praksisplasser. Ved yrkesrelatert norskopplæring knyttes undervisningen til et konkret yrke, som truckfører eller renholder, og språkinnlæringen kan oppleves som mer meningsfylt, praktisk nyttig. Ambulerende pedagoger på praksisplassene kan sikre at deltakerne virkelig lærer seg norsk. Disse pedagogene kan for eksempel være forankret ved voksenopplæringen. Deltakerne i fokusgruppeintervjuene framhevet dette som en god løsning. En prosjektmedarbeider fortalte i et fokusgruppeintervju at de må sikre at deltakerne stimuleres språklig når de sendes i praksis, men at ikke alle arbeidsplasser er like flinke til dette. Mange steder blir deltakerne gående alene; så selv om de oppholder seg i et norsk miljø, lærer de ikke så mye språk som en skulle forvente.

Selv om motivasjonen for klasseromsundervisning er lav, forteller prosjektlederne om deltakere som i utgangspunkt ikke hadde vært glade for å lære norsk, men som etter å ha kommet ut i praksis, forsto betydningen av å kunne norsk, og som senere profitterte på å delta i klasseromsundervisning. Det understrekes at hvis deltakere i flere år har deltatt i norskopplæring uten framgang, må man finne alternativer, for eksempel å finne en jobb der deltakere kan fungere med det norsknivået de har, og gjennom dette lære mer.

En annen måte å jobbe for å bedre språket på er å ha spesielle ”språkpraksisplasser”. Ved å kombinere språkinnlæring med praksis får deltakeren erfaring både fra arbeidsstedet og mulighet til å praktisere språket. En av prosjektarbeiderne påpekte at det var viktig å ha fokus på hva slags jobb deltakeren var interessert i, og å kombinere språkopplæring med et yrke som deltakeren kunne tenke seg å jobbe med. Ved valg av sted for språkpraksis er ikke alle steder like godt egnet, for eksempel er en butikk et sted der det er nødvendig å kunne snakke godt norsk, mens sykehjem og kantiner beskrives som steder som er bedre egnet for språkpraksis.

### **6.5.2 Bruk av tolk**

Samtlige av de 17 deltakerne som ble intervjuet, uttrykte behov for å beherske norsk språk bedre enn de gjør i dag. Som nevnt innledningsvis vurderte vi etter å ha intervjuet deltakerne at vi ideelt sett skulle ha gjennomført nesten alle intervjuene ved hjelp av tolk. I fokusgruppeintervjuene kom det fram at programmene i ulik grad benyttet seg av tolk i samtaler med deltakerne. Noen bruker alltid tolk i samtaler, mens andre aldri gjør det. Enkelte vurderer fra gang til gang om de skal innkalle tolk, og gjør det i samtaler de betegner som viktige, for eksempel for å forklare regelverk, rettigheter og plikter. Noen vektlegger at det er viktig å benytte tolk i begynnelsen, men at deltakerne etter hvert må klare seg selv. Tolken må ikke bli en ”sovepute” som hindrer en i å lære mer norsk, sier en prosjektleder. En annen sier at det viktig å innkalle tolk når en jobber med analfabeter. ”Når en tolk er til stede, kan en lettere få bekreftet at det en sier er ‘mottatt og forstått’,” understreker en prosjektleder. Det blir videre understreket at ved familiesamtaler, hvor partene kan ha ulikt språknivå, bør en som regel innkalle tolk for å sikre at alle parter får med seg alt som blir formidlet.

Tilsynelatende er det altså stor variasjon når det gjelder i hvor stor grad og i hvilke situasjoner prosjektene benytter seg av tolk. Dette er i tråd med hvordan det er dokumentert at det i andre sammenhenger, som i barnevernet, er store variasjoner i bruk av tolk (IMDi-rapport 5/2008). Her avdekkes det at for lite bruk av tolk blant annet har sammenheng med overvurdering av norskkunnskaper, at det er vanskelig å skaffe tolk, at familien ikke ønsker tolk, eller at ansatte ikke har god nok opplæring i å jobbe med tolk. Om årsakene er de samme i Ny sjanse-prosjektene vites ikke.

Å ha tolk til stede i samtaler kan, som nevnt, være viktig for å sikre at nødvendig informasjon blir formidlet og mottatt på en forståelig måte, og gir videre de ulike partene i en samtale muligheter til å uttrykke seg nyansert uten at språknivået forhindrer hva en kan eller ikke kan snakke om. Tolken er derfor like viktig for de ansatte som for deltakerne. Mange ord og begreper som brukes i offentlige forvaltningssammenhenger kan være fremmede og vanskelige, og de inngår ikke i mange av deltakernes vokabular. Å bruke tolk i offentlige tjenester skal sikre etniske minoriteter en «full og likeverdig tilgang til tjenester» (Jareg og Pettersen 2006:57). Med henvisning til lov om sosiale tjenester § 4-1 om opplysning, råd og veiledning bidrar bruk av tolk til å sikre etniske minoriteter samme tilgang på informasjon og kunnskap som majoriteten (op.cit.:60).

I tillegg til denne rettssikkerhetsmessige siden kan tilstedeværelse av tolk gi partene en bedre mulighet til å bli kjent med hverandre og til å framstå som hele personer. Særlig i en kartleggingsfase, hvor en skal få relevant informasjon for å utarbeide den enkeltes kvalifiseringsprogram, kan dette være særlig nødvendig. Å bruke tolk kan videre være viktig i en startfase der tillit og relasjoner mellom deltakere og prosjektarbeidere skal etableres.

## **6.6 Å se hele personen – å se hele familien**

Tidligere i rapporten (kapittel 5.7.5) ble viktigheten av å se deltakeren i et holistisk perspektiv betonet. Et slikt perspektiv er grunnleggende innen sosialt arbeid og betyr at individet ses ut fra et helhetssyn i forhold til individ-, gruppe- og samfunnsnivå (Kokkinn 1999, Levin 2004). I et holistisk perspektiv på individet inngår også nettverket til den enkelte (Fyrand 2005, Kokkinn 1999). I Ny sjanse-prosjektene betones viktigheten av å se deltakeren ut fra et helhetsperspektiv,

og dette diskuteres nedenfor både i forhold til individets livssituasjon og i forhold til nettverket til den enkelte. I forhold til å se helheten, hele livssituasjonen til deltakerne, uttrykker en av prosjektlederene seg slik:

Vi ser jo at om de har problemer hjemme, er det vanskelig å konsentrere seg om jobb. Og vi ser at det for mange tar veldig lang tid å gå ut, at de har så mange andre ting at det rett og slett ikke går. Det er mange som må bearbeides på forhånd, både mann og kone.

Prosjektleder i intervju

I sitatet understrekes det at det tar tid å se hele personen, og at dette er en prosess. Jo mer sammensatt deltakernes problemer er, desto lengre tid tar det å se helheten. En av prosjektlederene har erfart at ”nøytrale arenaer” gir en god mulighet til å få se hele personen. Hun forteller at hun, gjennom å ha sett deltakeren på en annen arena, oppdaget andre sider og fikk et mer helhetlig inntrykk av deltakeren fordi hun også oppdaget dennes sterke sider:

I fjor hadde jeg en veldig sånn at, det var en deltaker som snakket veldig lavt og i forhold til norsken. Og på dette kurset, dette livskurset, så kom det fram at hun skulle få hjelp av en helt annen metode. Ved hjelp av stoler så skulle hun si hvordan hun så på seg selv i forhold til ressurser. – Hva er det jeg kan? Hun satte opp disse stolene kjempesterkt, og jeg fikk ... jeg har aldri sett på henne sånn. Så tenkte jeg: Hvordan har jeg speilt henne, da? Så satte hun norsk språk veldig langt vekk fra seg på en stol, og det er bare dette jeg har sett. Jeg hadde ikke sett alle hennes sterke sider. Så da kunne jeg begynne å speile alt det som jeg ikke hadde sett før, det så jeg jo ikke, og damen kom så sterkt av gårde. Dette hadde jeg aldri sett hvis ikke jeg hadde fått vært med henne på en sånn arena. Så gjennom denne gruppen lærer jeg hvordan jeg kan få sett folks ressurser. Og jeg får selv også sett folk på en annen måte.

Prosjektleder i intervju

En annen prosjektleder beskriver hvordan det er å være sammen med deltakerne i andre situasjoner og på andre steder enn kontoret, for eksempel i kartleggingsfasen, og hvordan dette gir mulighet til andre former for samhandling og kan bidra til at en ser flere sider ved deltakerne.

Kartlegging har vi jo, og vi har et skjema, og det er veldig viktig. Men hvis jeg ikke har en nysgjerrighet utover hva de har sagt i begynnelsen, så ser jeg at det ikke kommer til å fungere. Fordi når jeg ser dem, for eksempel, og blir bedre kjent med dem i svømmehallen, eller i livsmestringskurset som jeg holder, og får sett dem i en gruppe, får jeg ikke minst sett ressursene også. Jeg tenker at i en kartleggingsamtale med en som sitter foran meg, og som har vært på

sosialkontoret i lang tid, og som har blitt speila på alt som den ikke får til, forteller meg om alt som den ikke får til. Men å se folk i situasjoner der de får ting til, er helt nødvendig for meg hvis jeg skal veilede dem ut ifra deres ressurser. Ressursene kommer heller ikke fram i første kartlegging (...). Kartleggingen pågår hele tiden, og det tenker jeg at vi er gode på.

Prosjektleder i intervju

Som vi har nevnt flere steder i denne rapporten, sliter mange av deltakerne med dårlig helse, og dette gjelder spesielt for de kvinnelige deltakerne. Dårlig helse har store innvirkninger på hele individet og kan føre til at de ikke klarer å jobbe eller avbryter/faller ut av programmet. I et av prosjektene er det innledet et samarbeid med en ernæringsfysiolog ved det lokale sykehuset i byen. Ernæringsfysiologen deltok i gruppesamlinger og snakket om forebyggende helse, kosthold og sykdommer. Deltakerne ga gode tilbakemeldinger om at de fikk stort utbytte av dette tiltaket, og noen la etter dette større vekt på å holde seg i fysisk form.

Ulike trimgrupper, som for eksempel svømming og pilates, tilbys som helseforebyggende tiltak ved flere av prosjektene. I tillegg til de helsefremmede konsekvensene erfarer prosjektledere at slike aktiviteter kan være en god måte å knytte kontakt mellom deltakere og prosjektmedarbeidere på, og dessuten at det gir en mulighet til å se deltakerne i et annet lys. I noen prosjekter tilbys tiltak av sosial karakter som går noe utover det ordinære programmet. I et av prosjektene vises det film hver fredag ettermiddag, og det blir organisert samtaler omkring ulike tema hvor eksterne personer deltar, avhengig av hvilket tema som blir belyst.

### 6.6.2 Kvinne- og familiefokus

Å se deltakeren, ikke bare som et individ, men også som del av en familie og et nettverk, inngår i helhetssynet som preger Ny sjanse. Nettverk av ulike typer har en sentral rolle både for individers livskvalitet og for integrering (Fyrand 2005, Malmberg-Heimonen 2008). I de prosjektene som deltok i undersøkelsen, var som nevnt kvinner i majoritet. Dette er i tråd med intensjonen til Ny sjanse, og i flere av prosjektene er det et tydelig kvinnefokus. Flere prosjektledere understreker at for mange kvinner var veien til tiltak og arbeidsliv lengre enn for menn fordi de i utgangspunktet ofte hadde lavere utdanning, dårligere språkkunnskaper og lite eller ingen arbeidserfaring. Denne karakteristikken underbygges av data fra våre deltakerintervjuer (jf. kap. 5). Følgende beskrivelse er en karakteristikkk av kvinner som deltar i Ny sjanse:

Det er kvinner som har levd isolert, ”on and off” på norskopplæringen, født barn ... Mannen har gått på sosialkontoret og er gjerne den som saksbehandlerne har snakket med. Kvinnene har vært mer anonyme, og kanskje det har vært en sånn misforstått holdning til at de ønsker å være hjemme, å passe på barna ... Men det har nok hatt en veldig effekt at vi gjennom prosjektet har sagt at det er kvinner vi prioriterer. Og dermed så er det, ja, så var det dem vi fikk henvist.

Prosjektleder i intervju

Prosjektlederne tok opp kvinneperspektivet i intervjuene. Noen ansatte hadde erfart at menn var skeptiske til programmet, og at dette ble et hinder for kvinners deltakelse. Flere hadde fortellinger om menn som nektet kvinner å være i praksis, eller om menn som var så lite støttende at kvinnene ikke klarte å delta i programmet. Intervju med deltakere støttet ikke opp under dette. Tvert imot trakk mange deltakere fram betydningen av støtten de fikk fra ektefelle og familie som en forutsetning for deltakelse i Ny sjanse, og flere fortalte om stolte ektefeller og barn som etter at kvinnen hadde begynt i prosjektet, deltok mer med arbeidsoppgaver i familien.

Prosjektledere understreker at det ikke bare er kvinnen, men hele familien som profiterer på kvinners deltakelse i prosjektet og arbeidslivet:<sup>9</sup>

Å ha kvinner inne i prosjektet er veldig bra fordi begge forsørgere, både mor og far, får en tilknytning til arbeidslivet. Videre letter dette samarbeid med skole og barnehage fordi kvinner får mulighet til å hjelpe til med lekser og ja, hjelpe barna, da. Men det er viktig uansett ... at de blir så selvstendige at de kan gå i banken eller til legen uten at mannen skal tolke og ... En sier jo gjerne at utdanner du en kvinne, så utdanner du hele familien ... Men jeg tror at menn og kvinner fungerer litt forskjellig: Kvinner setter veldig mye pris på dette med grupper, – å være sammen, mens mennene er mer sånn at de vil ha hjelp med å finne en jobb og ”that’s it” ...

Prosjektleder i intervju

Ved å ta inn kvinner støtter man hele familien og ikke bare kvinnen selv, understrekes det fra flere prosjekter. Det legges dessuten vekt på at kvinner gjennom deltakelse i Ny sjanse blir mer selvstendige individer, og at det som en konsekvens av dette kan åpnes nye muligheter for dem. I et av prosjektene hadde man erfart at når kvinner fikk så sterkt fokus, kunne det føre til at noen

---

<sup>9</sup> For en nærmere diskusjon om syn på konsekvenser av kvinners deltakelse i arbeidslivet, se Rugkåsa 2009: ”Etniske minoritetskvinnens inntreden i arbeidslivet og konsekvenser for barn og familieliv”.

menn mistet sin posisjon og derfor ble ”redde og skeptiske”. Som en konsekvens av dette tok de inn ektepar i prosjektet, og de omtaler dette som en vellykket strategi.

Dette viser en kompleks virkelighet, og at man kan argumentere for at begge kjønn skal prioriteres. Det må imidlertid understrekes at en fellesnevner både for menn og kvinner som deltar i Ny sjanse i utgangspunktet er at de har en relativt svak posisjon i relasjon til arbeidslivet og majoritetssamfunnet.

## **6.7 Motivasjonsskapende arbeid i et myndiggjørende perspektiv**

Flere ansatte har ment at lav motivasjon blant deltakerne er en viktig årsak til fravær. I intervjuene har det blitt diskutert hva motivasjon er, og hvordan man kan gå fram for å øke motivasjonen. Det har kommet fram at det er vanskelig å peke på hva ”liten motivasjon” er, og som vist på side 51 beskriver en prosjektleder liten motivasjon som ” at noen har tatt noe ifra deg” at det har skjedd noe som har gjort at en har ”mistet håpet om å få noe til”. Flere prosjektarbeidere mente at når deltakerne framsto som lite motivert, hadde det sammenheng med tidligere dårlig fungerende tiltak og mål som ikke var innfridd. Deltakerne framsto derimot i intervjuene som svært motivert for å være med i prosjektet, og oppga andre grunner til sitt fravær.

Å motivere og ”hjelp” mennesker, men samtidig ha tillit til deres egne ressurser og valg, er en krevende balansekunst, og her vil vi dra paralleller til et myndiggjørende eller empowerment-perspektiv i sosialt arbeid. I et myndiggjørende perspektiv er det viktig å gjøre relasjonen mellom deltakere og sosialarbeidere så symmetrisk som mulig, og å være seg bevisst hvilken makt sosialarbeideren eller den prosjektansatte har. Det er viktig å la brukeren/deltakeren ”eie” sine problemer og løsningene til disse (Askheim og Starrin 2008). Å ha et myndiggjørende perspektiv innebærer å fokusere på å mobilisere og styrke menneskers egne krefter, samtidig som den profesjonelle må nøytralisere krefter som fører til avmakt. Dette er en prosess som er nødvendig for å styrke og å aktivere menneskers egen kraft og erverve seg nødvendige ressurser for å kunne håndtere hverdagen (se for eksempel Lundemark-Andersen mfl. 2000, Slettebø 2000, Askheim og Starrin 2008).

Opplæring i slike perspektiver er spesielt viktig i Ny sjanse fordi den gruppen man arbeider med er spesielt vanskeligstilt, både i forhold til arbeidsmarkedet og på andre arenaer, og fordi ikke alle ansatte har en sosialfaglig bakgrunn.

En av de ansatte understreker at man må stole på folks egne ressurser og deres muligheter til å ta egne valg:

Så oppi all denne jobbingen så er det også å være tålmodig og veilede folk og vise dem konsekvensene av sine valg, men samtidig gå ved siden av folk slik at de får eie sitt liv, og at de får en følelse av at det faktisk er dem selv som styrer. For det er de som skal eie prosessen, og det har det vært en lang utvikling for min del å erkjenne. Fordi jeg går fort inn og ordner opp og blir så aktiv og vil folk så godt. – Men at de kan, jeg har sett at jeg har gjort feil; tilbudt av god vilje, fått folk inn i tiltak som de ikke var klare for, og da har de byttet. Men nå kjenner jeg for å vise folk mer tillit, at de vet noe om seg selv, og da fungerer det bedre i forhold til matching.

Prosjektleder i intervju

Det prosjektlederen reflekterer over her, framkommer i flere intervjuer. I løpet av prosessen har de erfart betydningen av deltakernes ressurser, og at deltakerne selv styrer sine liv, – at de har kontrollen over det. Her kan vi dra paralleller til å arbeide fra et myndiggjørende perspektiv i sosialt arbeid. En prosjektleder forteller om en deltaker, der det å få gjøre et eget valg – å kunne si nei – hadde en avgjørende betydning for personens opplevelse av å mestre sitt liv: Deltakeren gikk på norskundervisning hele uken, mens saksbehandleren anbefalte at han skulle være med på et annet kurs en dag i uken. Deltakeren ønsket ikke det. Prosjektlederen beskriver episoden slik:

Men han trodde at hvis han ikke fikk være med på norsk hele uken, men nå måtte være med på noe annet på torsdagen, så ville det forvirre hans norskopplæring. Og så sier jeg at det er du som bestemmer, og da fikk han lov å si nei. Han har aldri fått lov til å si nei til et tiltak før. Og han har vært i NAV-arbeidstiltak før, fem tiltak før han kom til meg, rundt omkring før det heldigvis var en saksbehandler som sa: «Du kan jo ikke norsk.» Ingen hadde tenkt på dette før. De hadde sendt ham rundt på ulike tiltak, men så var det noen som fikk ham til å begynne på norskkurs. Så jeg møtte ham og støttet ham på å lære norsk, for det var det han sa at han trengte. Men så begynte jeg å pirke borti noe annet, og så fikk han stå i at ”jeg trenger norsk”. Og den der at det er du som vet, det er du som er sjefen. Det at han fikk lov til å si nei takk, at det ikke var jeg som hadde ansvaret for hans liv. Han hadde jo fått det kurset som jeg ønsket at han skulle gå på i den samtalen, for kurset som jeg ville at han skulle gå på, handlet om livsstyrkemestring, og han tok

selv det kurset i samtalen ved å stå på sitt eget valg da.

Prosjektleder i intervju

## 7. Oppsummering og konkrete anbefalinger

På bakgrunn av prosjektansattes erfaringer og vurderinger fra arbeidet med Ny sjanse sammenfatter vi her de viktigste metodene og virkemidlene som har blitt presentert i intervjuer. Samtidig er dette en oppsummering av hovedpunktene i drøftingen i foregående kapittel. Anbefalingene må imidlertid anvendes med varsomhet, og de må vurderes i forhold til hvert enkelt prosjekt og deltaker. Som i alt sosialt arbeid er det også i Ny sjanse en grunnleggende forutsetning å ha et helhetssyn på det enkelte individ og å se hver enkelt i relasjon til sine personlige ressurser og forutsetninger, til ens sosiale nettverk og miljø og det omliggende samfunnet, inkludert hjelpeapparatet (Kokkinn 1999, Levin 2004). I forhold til deltakerne i Ny sjanse kan også særegne kulturelle forhold og situasjonen i opprinnelseslandet spille inn og må derfor ofte tas i betraktning (Hagen og Qureshi 1996).

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Organisatoriske rammer</b> | <p>Nettverkssamlingene bør videreføres. På denne måten kan prosjektarbeiderne gis faglig påfyll i form av tematiske forelesninger, og det gis anledning til å diskutere problemstillinger som er relatert til arbeidet.</p> <p>Åpen linje til IMDi hvor konkrete saker kan diskuteres, bør opprettholdes. Slik kan prosjektmedarbeiderne kunne diskutere viktige saker og få støtte for avgjørelser.</p> <p>Kollegaveiledning bør formaliseres. Det gir en systematisk mulighet til å drøfte forhold rundt konkrete situasjoner (Strømfors 2000, Lauvås 2004). Veiledning kan gi muligheter til ”å ventilere”, det vil si å sette ord på frustrasjoner eller problematiske trekk i det daglige arbeidet. Dette kan forebygge at prosjektarbeiderne opplever å bli ”tomme”. På sikt kan dette føre til at kvaliteten på det arbeidet som gjøres innen Ny sjanse opprettholdes eller heves.</p> |
| <b>Tilgjengelighet</b>        | <p>Dersom prosjektene er vanskelig fysisk tilgjengelige, slik at det ikke er enkelt å stikke innom til uformelle samtaler, kan dette bedres ved i større grad å samarbeide med deltakerne i regelmessige, avtalte møter. Høy grad av tilgjengelighet kan i mange tilfeller være en fordel, men på den annen side kan</p>  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>det å måtte forholde seg til konkrete avtaler gi både deltakerne og de ansatte bedre forutsigbarhet og organisering av arbeidsdagen.</p>  |
| <p><b>Bruk av grunnmetodene</b></p>                   | <p>Det er viktig med en grundig introduksjon av Ny sjanse og av hva man begir seg inn i. Deltakere som har god informasjon kan lettere gjøre bevisste valg og styre sin prosess i Ny sjanse.</p> <p>Økt fleksibilitet i forhold til heldagsprogram og programtid i enkelte saker. For noen deltakere er heldagsprogram vanskelig å gjennomføre og en opptrappingsperiode kan være nødvendig.</p> <p>For enkelte deltakere kan lengre programtid vurderes dersom det er nødvendig for at deltakeren skal nå sine mål.</p> <p>En bør ha fokus på å bygge en relasjon mellom deltaker og kontaktperson i forbindelse med kartlegging og individuell plan. For en vellykket kartlegging og individuell plan er det viktig at deltakeren har tillit til de ansatte.</p> <p>En bør også ha fokus på deltakernes medbestemmelse i utarbeidelse av sin individuelle plan. At deltakerne er aktivt med i å utforme planen bidrar til at de får eierskap til den. Dette skaper motivasjon fordi deltakerne får mer kontroll over sin situasjon. En ”trappetrinnspedagogikk” i utviklingen av individuell plan legger vekt på at det lages flere hovedmål og delmål som det arbeides med i prosjektet. At det settes flere mindre delmål kan medføre økt følelse av mestring og av å kunne lykkes underveis i programmet. Å få ordinær jobb kan ikke være et hovedmål for alle deltakere, i alle fall ikke på kort sikt. For noen vil målet være en stabil inntektssikring fordi de av helsemessige eller andre grunner ikke er i stand til å arbeide.</p> <p>Kartlegging og individuell plan er prosessuelle verktøy som brukes regelmessig. Å anvende dette som prosessuelle verktøy kan øke deltakernes eierskap til prosessen fordi deltakerne føler mer delaktighet i den og får eierskap til løsninger i forhold til sin situasjon.</p> |
| <p><b>Langsiktige løp eller raskt ut i arbeid</b></p> | <p>Fleksibilitet i forhold til tidsløp og realistiske målsettinger kan gjøre at deltakere gjennomfører programmet istedenfor å oppleve resignasjon.</p>  |

|                      |   |
|----------------------|---|
|                      | <p>Man bør vise fleksibilitet i forhold til utøvelse av regelverket. Enkelte livssituasjoner trenger fleksibilitet.</p> <p>Man bør også normalisere samarbeid med NAV, slik at situasjonen til personer som sliter på grunn av helseproblemer eller av andre årsaker enklere kan avklares. For personer med omfattende helseproblematikk er det viktig å ha med en plan for rehabilitering.</p> <p>Det er viktig å verne deltakernes integritet i samarbeid med leger og andre instanser. Et slikt perspektiv vil opprettholde tilliten mellom deltakere og ansatte.</p> <p>Det er viktig å tilpasse ”ordinære” kurs til deltakernes forutsetninger. Kursene kan også være en arena for språkopplæring dersom det legges godt til rette for det.</p>  |
| <b>Praksis plass</b> | <p>Man bør utarbeide en tidsbegrenset kontrakt og å forplikte arbeidsgivere i oppfølgingen.</p> <p>Det er tilrådelig med et tett samarbeid med aktører innen det offentlige og private arbeidsmarkedet.</p> <p>Det er også viktig med tett oppfølging på praksisplassen.</p>  |
| <b>Språk</b>         | <p>Klasseromsundervisning passer ikke for alle deltakere. Det er viktig å etterstrebe at språkopplæringen tilpasses hver enkelt deltaker. For flere deltakere kan det være bedre med en praksisorientert språkinnlæring.</p> <p>Man bør utrede eventuelle skrive- og lesevansker på deltakernes morsmål. Skrive- og lesevansker kan være et hinder i å lære det nye språket.</p> <p>Det har blitt sett som gunstig med ambulerende lærere som støtter og følger opp at deltakerne lærer språk på språkpraksisplassen. Disse kan for eksempel være forankret ved voksenopplæringen.</p> <p>Det bør være automatikk i å bruke tolk ved kartleggingsamtaler, evalueringssamtaler og ved alle formelle møter der det gis informasjon eller inngås avtaler. Dette sikrer at informasjon kan gis og mottas av begge parter,</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>og det kan være viktig for å bygge relasjon og tillit mellom deltakere og prosjektarbeidere.</p>   |
| <p><b>Å se hele personen – å se hele familien</b></p>                    | <p>Det er viktig å ha et helhetssyn i forhold til individet – å se hele personen. Dette kan best skje ved å legge til rette for å møte deltakerne på ulike arenaer. Alternative tiltak, som for eksempel ulike former for trim, reiser, fritidsaktivitet eller ulike former for gruppevirksomhet, vil også øke mulighetene til å se ”hele personen” og ikke minst til å identifisere individets sterke sider. Å delta i slike alternative tiltak kan også være en fin arena for relasjonsbygging.</p> <p>Et helhetssyn inkluderer at personen ses i sammenheng med sine kontekst, at strukturelle forhold som for eksempel arbeidsmarkedet og boligpolitikk tas i betraktning, ikke bare individuelle forhold.</p> <p>Helhetssynet inkluderer videre å se personen som del av sin familie og nettverk. For å unngå konflikter og tilrettelegge for deltakelse kan det være viktig at familien involveres.</p> |
| <p><b>Motivasjons-skapende arbeid i et myndiggjørende perspektiv</b></p> | <p>Deltakerne skal oppleve at de styrer sin egen prosess. Å styre prosessen skaper motivasjon.</p> <p>Det er viktig å være seg bevisst kritisk bruk av begrepet ”lav motivasjon”. Det er viktig å skjønne hva som er bakenforliggende årsaker til det som kan framstå eller oppfattes som ”lav motivasjon”. ”Lav motivasjon” kan ofte bero på dårlige erfaringer fra tidligere tiltak eller manglende muligheter til å realisere ønsker og egne mål. I slike tilfeller er det viktig å ikke beskrive ”lav motivasjon” som en individrelatert egenskap.</p> <p>Å delta med utgangspunkt i vilkår er ofte ikke et godt utgangspunkt for motivasjon.</p> <p>Ansatte bør ha bevissthet om myndiggjørende eller empowerment-orientert praksis: å oppfatte og behandle deltakerne som mennesker som kan fatte egne beslutninger om sine liv. Det er viktig at deltakerne ”eier” løsningene til sine problemer.</p>  |

## Referanser

- AID (Arbeids- og inkluderingsdepartementet). 2007. *Et inkluderende språkbruk*.  
[http://www.regjeringen.no/Upload/AID/publikasjoner/veiledninger\\_og\\_brosjyrer/2007/Veileder\\_inkluderende\\_sprak\\_2007.pdf](http://www.regjeringen.no/Upload/AID/publikasjoner/veiledninger_og_brosjyrer/2007/Veileder_inkluderende_sprak_2007.pdf)
- Ayres, Lioness, Karen Kavanaugh og Kathleen A. Knafl. 2003. Within-Case and Across-Case Approaches to Qualitative Data Analysis. *Qualitative Health Research*, 6:871–883.
- Askheim, Ole Petter og Bengt Starrin (red.). 2008. *Empowerment i teori og praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Berge, T. og Repål, A. 2004. *Den indre samtalen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Blom, Svein og Kristin Henriksen. 2008. *Levekår blant innvandrere 2005/2006* (The conditions of life for immigrants 2005/2006). Rapport 2008:5. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Bourdieu, Pierre. [1973] 1999. On Symbolic Power. I *Sosialantropologiske grunntekster*, Thomas Hylland Eriksen (red.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bråthen, Magne, Anne Britt Djuve, Tor Dølvik, Kåre Hagen og Gudmund Hernes. 2007. *Levekår på vandring. Velstand og marginalisering i Oslo*. Fafo-rapport 2007:5. Oslo: Fafo.
- Børtveit, T. og Prescott, P. 2004. *Helse og atferdsendring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Byberg, Ingvild Hauge (red.). 2002. *Innvandrerkvinner i Norge. Demografi, utdanning, arbeid og inntekt*. Rapport 2002:12. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Djuve, Anne Britt, Hanne Cecilie Kavli, Monica Lund og Tina Østberg. 2001. [Fra sosialhjelp til lønnet kvalifisering](#). Resultater fra forsøk med heldags introduksjonsprogram for flyktninger. Fafo-rapport 2001:364. Oslo: Fafo.
- Djuve, Anne Britt og Katrine Fangen. 2002. [Evaluering av Bærum kommunes introduksjonsprogram for flyktninger](#). Fafo-notat 2002:11. Oslo: Fafo.
- Dzamarija, Minja Tea. 2008. Hva skal ”innvandrerene” hete? *Samfunnsspeilet*, 4. Statistisk sentralbyrå. <http://www.ssb.no/ssp/utg/200804/spp.pdf>

- Fyrand, Live. 2005. *Sosialt nettverk. Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hagen, Gerd og Naushad Ali Qureshi. 1996. *Etnisitet i sosialt arbeid*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Hobbel, Marina. 2008. Elsker vi Amerika likevel? *Samtiden*, 4.
- Høydahl, Even. 2008. Vestlig og ikke-vestlig – ord som ble for store og gikk ut på dato. *Samfunnsspeilet*, 4. Statistisk sentralbyrå. <http://www.ssb.no/ssp/utg/200804/ssp.pdf>
- Ingebretsen, Reidun og Trude Brita Nergård. 2007. *Levekår på vandring – tilpasning av pleie- og omsorgstilbudet*. NOVA-rapport 2007:13. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Jareg, Kirsten og Zarin Pettersen. 2006. *Tolk og tolkebruker – to sider av samme sak*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, Asbjørn og Kirsten Jahr Kordahl. 2008. *Ny sjanse – på vei til arbeidslivet. Evaluering av Ny sjanse, Bærum kommune*. HiO-notat 2008:3. Oslo: Høgskolen i Oslo.
- Kavli, Hanne Cecilie. 2004. *Hvordan gikk det etterpå? En oppfølging av tidligere deltakere i forsøk med introduksjonsprogram gjennom telefonintervjuer og registerdata*. Fafo-notat 2004:24. Oslo: Fafo.
- Kavli, Hanne, Anniken Hagelund og Magne Bråthen. 2007. *Med rett til å lære og plikt til å delta. En evaluering av introduksjonsordningen for nyankomne flyktninger og innvandrere*. Fafo-rapport 2007:34. Oslo: Fafo.
- Kokkinn, Judy. 1999. *Profesjonelt sosialt arbeid*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Lauvås, P., Lycke, K. og Handal, G. 1991. *Kollegaveiledning*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Levin, Irene. 2004. *Hva er SOSIALT ARBEID*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lien, Marianne, Hilde Lidén og Halvard Vike (red.). 2001. *Likhetens paradokser. Antropologiske undersøkelser i det moderne Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. 2007. «Saldo = 2007». *Et samfunnsregnskap for likestilling og diskriminering*.

Lund, Monica. 2003. *Kvalifisering for alle. Utfordringer ved obligatorisk introduksjonsordning for nyankomne flyktninger*. Fafo-rapport 2003:414. Oslo: Fafo.

Lund, Monica. 2006. *Gode grep i introduksjonsprogram for å gjøre overgangen til ordinært arbeid lettere. En gjennomgang av prosjekterfaringer 2003–2005*. Fafo-notat 2006:2. Oslo: Fafo.

Lundemark Andersen, Maja, Pernille Brok og Henrik Mathiasen. 2000. *Empowerment på dansk*. Fredrikshavn: Dafolo.

Malmberg-Heimonen, Ira. 2008. Tillit blant langvarige sosialhjelpsmottakere. I Ivan Harsløf og Sissel Seim (red.). *Fattigdommens dynamikk: perspektiver på marginalisering i det norske samfunnet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Rugkåsa, Marianne. 2008. Majoriteten som premissleverandør i ”flerkulturelt” arbeid. I *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold – fra utsikt til innsikt*, Ann Merete Otterstad (red.). Oslo: Universitetsforlaget.

Rugkåsa, Marianne. 2009. Etniske minoritetskvinnens inntreden i arbeidslivet og konsekvenser for barn og familieliv. I *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*, Ketil Eide, Naushad Qureshi, Marianne Rugkåsa og Halvard Vike (red.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Slettebø, Tor. 2000. Empowerment som tilnærming i sosialt arbeid. *Nordisk sosialt arbeid*, 2:75–85.

Sosial- og helsedirektoratet. 2007. *Evaluering av forsøket Tettere individuell oppfølging av personer som trenger særlig bistand for å kunne nyttiggjøre seg arbeidsretta tiltak*. [http://www.shdir.no/vp/multimedia/archive/00021/TIO\\_Delrapport\\_21\\_21989a.pdf](http://www.shdir.no/vp/multimedia/archive/00021/TIO_Delrapport_21_21989a.pdf)

Statistisk sentralbyrå. 2008. <http://www.ssb.no/innvandring/>

Strømfors, G. 2000. *Kollegaveiledning i sosialt arbeid – relasjon og refleksjon*. HIO-rapport 2/2000. Oslo: Høgskolen i Oslo.

### **Offentlige dokumenter**

St.meld. nr. 49 (2003–2004) *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Ansvar og frihet*. Kommunal- og regionaldepartementet.

St.meld. nr. 9 (2006–2007) *Arbeid, velferd og inkludering*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

St.prp. nr. 1 (2006–2007) *For budsjettåret 2007*.

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/regpubl/stprp/20062007/Stprp-nr-1-2006-2007-.html?id=213031>

### ***Rapporter fra IMDi***

IMDi-rapport 6/2006: *2 år med introduksjonsordningen*.

IMDi-rapport 3/2007: *Kvinner og arbeid. utfordringer for kvinner med innvandrerbakgrunn*.

IMDi-rapport 4/2007: *Ny sjanse. Deltakere og prosjektsystem i 2005 og 2006*.

IMDi-rapport 10/2007: *Det lønner seg! En samfunnsøkonomisk analyse av Ny sjanse*.

IMDi-rapport 4/2008: *Fra sosialhjelp til arbeid. Resultater fra 25 Ny sjanse-prosjekter*.

IMDi-rapport 5/2008: *Bruk av tolk i barnevernet*.



Ira Malmberg-Heimonen  
Avdeling for samfunnsfag  
Høgskolen i Oslo  
Postboks 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Vår dato: 21.10.2008

Vår ref:20177 / 2 / JE

Deres dato:

Deres ref:

## TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 09.10.2008. Meldingen gjelder prosjekter:


|                      |   |
|----------------------|---|
| 20177                | <i>Fra Ny sjanse til arbeid</i>                           |
| Behandlingsansvarlig | <i>Høgskolen i Oslo, ved institusjonens overste leder</i> |
| Daglig ansvarlig     | <i>Ira Malmberg-Heimonen</i>                              |

Etter gjennomgang av opplysninger gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon, finner vi at prosjektet ikke medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt etter personopplysningslovens §§ 31 og 33.

Dersom prosjektopplegget endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for vår vurdering, skal prosjektet meldes på nytt. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, [http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk\\_sind/skjema.html](http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_sind/skjema.html).

Vedlagt følger vår begrunnelse for hvorfor prosjektet ikke er meldepliktig. Prosjektet kan settes i gang.

Vennlig hilsen

  
Vigdis Namtvedt Kvalheim

  
Janne Sigbjørnsen Eie

Kontaktperson: Janne Sigbjørnsen Eie tlf: 55 58 31 52  
Vedlegg: Prosjektvurdering

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. [kyrre.svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrre.svarva@svt.ntnu.no)  
TROMSØ: NSD, DVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. [nsdmaa@svt.uit.no](mailto:nsdmaa@svt.uit.no)

## **Vedlegg 2 – Informasjonsskriv**

**Oslo, 18.10.2008**

**Til deg som deltar i intervjuet**

Hei!

Jeg heter XXX, og jeg jobber ved Høgskolen i Oslo som prosjektmedarbeider på et prosjekt som handler om Ny sjanse. Gjennom dette intervjuet vil jeg samle informasjon om Ny sjanse, og i intervjuet kommer jeg til å stille spørsmål som for eksempel: Hva gjør du i Ny sjanse, hvordan liker du å være med, og hva syns du man kunne gjøre for å forbedre Ny sjanse?

Intervjuet tar ca. 1 time. Deltakelsen i intervjuet er frivillig, du er anonym, og du kan når som helst trekke deg fra intervjuet. Intervjuet tas opp på bånd (hvis det passer for deg, ellers skriver jeg notater). Resultatene fra intervjuet vil bli publisert i en sluttrapport.

Som takk for at du tar deg tid til å delta i intervjuet, vil du få to kinobilletter. Dersom du har spørsmål, vennligst ta kontakt med meg på telefon: XXX eller e-post: XXX.

Takk for at du deltar! Jeg og mine kolleger i prosjektet setter stor pris på det!

### Vedlegg 3 – Intervjuguide: deltakere

- På hvilken måte kom du med i prosjektet?
- Hvordan reagerte du da du fikk tilbud om Ny sjanse?
- Hvor lenge har du vært med i Ny sjanse?
  
- Kan du fortelle om hva du gjør i Ny sjanse  
(norskopplæring/jobbsøkerkurs/praksis/annet)?
  - Hva er ditt fremste mål med å være med i Ny sjanse?
  - Trives du med hva du gjør?
  - Har du god kontakt med dine kolleger i gruppen/praksis?
  - Syns du at du får god støtte av dem?
  
- Er det noe du misliker?
  - Hvis ja, kan du fortelle mer om det?
  
- Finnes det noe som gjør det vanskelig for deg å være med i Ny sjanse?
  - Hvis ja, kan du fortelle mer om det?
  - Hvordan kunne man gjøre det enklere for deg å være med?
  - Møter du opp hver dag?
  - Hvis ikke, finnes det noen spesiell årsak til det?
  - Syns du at stønaden du får er tilstrekkelig til å kunne leve av?
  
- Er du med i en samtalegruppe eller liknende tiltak?
  - Hvis ja, hvordan har det vært?
  
- Har du egen kontaktperson?
  - Er du fornøyd med oppfølgingen du får?
  
- Hva syns din familie om at du er med i Ny sjanse?
  
- Var Ny sjanse noe du selv ønsket å delta i?

- Har du vært med på et liknende prosjekt tidligere?
  - Hvis ja: Kan du fortelle om hva du gjorde?
  - Hva likte du best med det prosjektet?
  
- Har du tidligere utdanning/erfaring fra arbeidslivet?
  - Hvordan er dine tidligere erfaringer (positive/negative)?
  
- Syns du at to år er for lang tid å være med i Ny sjanse?
  - Hvis ja: Hvorfor?
  
- Hvis du ikke hadde vært med i Ny sjanse, hva hadde du gjort i stedet?
- Hvor ser du deg selv om ett år?

## Vedlegg 4 – Intervjuguide: prosjektledere

- Når startet Ny sjanse i X kommune?
- Hvor lenge har du jobbet for Ny sjanse?
- Hvor mange jobber (personal) i Ny sjanse i X kommune?
- Kan du fortelle om dine arbeidsoppgaver i Ny sjanse?
  
- Hvor mange deltakere har Ny sjanse i X nå for tiden?
- Hvor stor andel har avbrutt / falt fra Ny sjanse?
- På hvilke måter har deltakerne blitt rekruttert?
- Er deltakelsen frivillig eller under vilkår for deltakerne?
  
- Hvilke målgrupper retter Ny sjanse seg mot i X kommune?
- Hva er det viktigste målsettingen med Ny sjanse i X?
  
- Hvilken av følgende metoder (se listen) bruker dere i Ny sjanse?
  - kartlegging
  - skriftlig individuell plan
  - tett oppfølging av deltakere
  - heldagsprogram
  - helårsprogram
  - kvalifiseringsstønad
  - en kontaktperson
  - fraværsreglement
  
- På hvilken måte brukes disse metodene?
  - Hvilke av disse metoder har fungert bra?
  - Hvilke har ikke fungert?
  - Hvilken metode anvendes når det finnes en risiko for at en deltaker faller fra?
  
- Anvendes andre metoder?
  - Anvendes gruppetiltak eller individuelle tiltak?

- Anvendes gruppesamtaler?
  - Har andre metoder fungert bedre?
- Hvis man ser på de deltakerne som har fått jobb eller påbegynt en utdanning, hva tror du er de viktigste årsakene til at de har lyktes?
    - Finnes det et samband til noen av metodene som brukes?
  - Hvis man ser på de deltakerne som er i faresonen for å avbryte, hva tror du er de viktigste årsakene til at de eventuelt faller fra programmet?
    - Finnes det et samband til noen av metodene som brukes?
  - Hvis man ser på de deltakerne som har falt fra, hva tror du er de viktigste årsakene til at de har falt fra?
    - Finnes det et samband til noen av metodene som brukes?
  - Hvis man ser på de deltakerne som har fullført Ny sjanse og fortsatt er sosialhjelpsmottakere, hva tror du er de viktigste årsakene til at de fremdeles er det?
    - Finnes det et samband til noe av metodene som brukes?
  - Hva kan man gjøre for å forebygge at deltakerne faller fra? Gi eksempler på konkrete metoder/tiltak.
  - Hva syns du man kunne gjøre annerledes for å videreutvikle Ny sjanse? Gi eksempler på konkrete metoder/tiltak (for eksempel tidligere jobberfaringer fra andre prosjekter som kan anvendes i Ny sjanse).
  - Syns du Ny sjanse som prosjekt er hensiktsmessig utformet for å møte deltakerens behov?
  - Hvilken utdanning har du?
  - Har du jobbet med et liknende prosjekt tidligere?
  - Hvilken kompetanse syns du det er viktig at en prosjektleder har for å kunne gjøre et godt arbeid?

## Vedlegg 5 – Intervjuguide: fokusgrupper

- Kan dere bare kort presentere deres prosjekt – gruppe, inntak, individuelle inntak, antall deltakere fram til nå. Hvor mange av dem er i jobb? Hvor mange har falt fra på bakgrunn av høyt fravær? Prioritert gruppe? Hvordan blir man tatt inn? Hvilke egenskaper vektlegges hos deres prosjektmedarbeider? (Ca. tre–fire minutter per prosjekt.)
- Kan dere fortelle om frafallsproblematikken i deres prosjekt med utgangspunkt i personer som blir utskrevet på bakgrunn av for høyt fravær. Er det et stort problem?
- Har dere mange som er i risikozonen for å falle fra på grunn av høyt fravær?
- Hva er årsakene til at en deltaker er mye borte og eventuelt faller fra?
- Hvilke grep synes dere er viktige i arbeidet for å beholde deltakere i programmet? Kan dere gi eksempel?
- Hva har dere gjort når en deltaker har vært i risikozonen for å falle fra?
- Hvordan opplever dere deltakernes nettverk? Finnes det et samband mellom dårlig nettverk og risiko for å falle fra?
- Mange deltakere sliter med dårlig helse. Hva har dere gjort i prosjektene for å møte disse problemene?
- I intervjuene framkommer det at tid, fleksibilitet, tilgjengelighet, egne lokaler og tett oppfølging er viktige deler av arbeidet. Hvordan forholder dere til dette? Har dere noe annet å legge til?
- Hvordan ser dere på hensikten med å alltid være tilgjengelig?
- I deltakerintervjuene framkommer det at deltakerne liker seg godt i Ny sjanse, og at de er veldig fornøyde med sine kontaktpersoner. Men de føler seg også nervøse når de er på vei til å avslutte programmet og må stå på egne bein. Har dere opplevd noe liknende?