



# TILPASSET SUPPORTED EMPLOYMENT



## HÅNDBOK

# FORORD

Jobbsjansen Søndre Nordstrand ble med i IMDIs metodeutviklingsprosjekt «Supported Employment for innvandrere med omfattende bistandsbehov» i oktober 2016. Prosjektet ble ledet av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), og vi fikk opplæring i metodikken og jobbspesialistrollen, som ga faglig styrke og bedre bevissthet i oppfølgingen av vår målgruppe.

Vi hadde tidligere fokusert mest på ren oppfølging av våre deltakere, og i mindre grad på arbeidsgiverkontakten og oppfølging på arbeidsplassen.

Våre resultater for formidling til arbeid gikk fra 34% i 2016 til 73% i 2017 etter at vi tok metodikken i bruk, noe som taler for seg. I 2020 hadde prosjektet en formidling på 84%, og det midt under pandemien. Prosjektet vokste fra 2 medarbeidere i 2016 til 7 jobbspesialister i 2020, og fulgte i 2022 opp 155 kvinner. Vi har utviklet metodikken i løpet av disse årene og lagt til våre egne **tilpasninger** for vår målgruppe. Dette har vært helt nødvendig for god og tett oppfølging, for formidling til arbeid og sist, men ikke minst, jobbfastholdelse over tid.

Denne håndboken er nyttig for alle som følger opp deltakere, og da spesielt minoritetsspråklige kvinner. Det skal være en bok som er lett å slå opp i og som er fin å ha med seg «på farten», både ute på arbeidsplassen og i møte med deltakerne.

Vi ønsker på denne måten å formidle vår kompetanse og gode grep gjennom flere år med tett oppfølging av målgruppen. Denne boken er på ingen måte en mal på hvordan ting *skal* gjøres, men en veileder med nyttige tips og gode råd basert på vår erfaring med «Tilpasset Supported Employment».



# INNHOLDSFORTEGNELSE

2. Forord
4. Målgruppe
5. Supported Employment – 5-stegsmetoden
6. Tilpasninger for vår målgruppe
7. Kartlegging av norskkunnskaper
8. Relasjonsbygging
9. Suggestopedi
10. Empowerment
12. Kartlegging av familiesituasjon/rydde plass til jobb
13. Tett samarbeid med familie og nettverk
14. Nettverksbygging – lite eller ikke eksisterende nettverk
15. Opplæring i offentlig kommunikasjon
17. Kulturelle forskjeller
18. Negativ sosial kontroll
19. Tverrfaglig samarbeid
20. Opplæring av arbeidsgiver
22. Jobbforberedende kurs
23. Jobbstøtte på arbeidsplassen
24. Etteroppfølging
25. Fra kartlegging til jobb – tilpasset SE
26. Aminas historie
29. Anyas historie
32. Zahras historie
35. Markedsarbeid
36. Jobbmatch – samarbeid med arbeidsgiver
37. Kartlegging – arbeidsgivers behov
38. Jobbsjansen som rekrutterings- og samarbeidspartner
39. Ulike stillinger vi har formidlet til
40. Balanse mellom forventninger og behov
41. Samarbeid med ulike bedrifter
42. Etterord og refleksjoner



---

## MÅLGRUPPE

Jobbsjansen Søndre Nordstrand er finansiert av IMDI (Integrerings- og Mangfoldsdirektoratet).

Hovedmålgruppen er hjemmeværende innvandrerkvinner i alderen 18 - 55 år som ikke har tilknytning til arbeidslivet eller ordinær utdanning, og som har behov for kvalifisering.

Hjemmeværende innvandrerkvinner med overgangsstønning som hovedinntektskilde som er enslige forsørgere

Innvandrerkvinner som mottar sosialstønning og som ikke er i målgruppen for Kvalifiseringsprogrammet.

Dette er en målgruppe som trenger kvalifisering da mange har lite eller ingen utdanning og/eller liten eller ingen arbeidserfaring.

Tilpasningene iht. Supported Employment som er beskrevet i håndboken er utarbeidet gjennom mange års erfaring med målgruppen, og disse har gitt gode resultater for formidling til arbeid.

Målgruppen blir i boken omtalt som «deltakere» i prosjektet eller «kandidater» til aktuelle stillinger.

1

Innledende kontakt  
og samarbeidsavtale

2

Yrkeskartlegging og  
karriereplanlegging

3

Finne passende jobb

4

Samarbeid med  
arbeidsgiver

5

Opplæring og  
trening på og/eller  
utenom  
arbeidsplassen

## SUPPORTED EMPLOYMENT 5 - STEGS METODEN

Kartlegging av  
norskkunnskaper –  
Plan for  
kompetanseheving

Relasjonsbygging –  
skape trygghet, den  
viktigste jobben vi  
gjør

Suggestopedi-  
alternativ  
norskopplæring

Empowerment – de  
usynlige kvinnene

«Rydde plass til  
jobb» – Kartlegging  
av familiesituasjon

Tett samarbeid  
med familie og  
nettverk

Nettverksbygging –  
lite eller ikke  
eksisterende  
nettverk

Opplæring og  
kompetanse om  
offentlig  
kommunikasjon

Kulturelle  
forskjeller

Negativ sosial  
kontroll / vold i  
nære relasjoner

Tverrfaglig  
samarbeid innad på  
kontoret og i  
kommunen

Opplæring av  
arbeidsgiver i  
henhold til  
målgruppen

Jobbforberedende  
kurs –  
kulturforståelse i  
arbeidslivet

Jobbstøtte på  
arbeidsplassen

Etteroppfølging

## TILPASNINGER FOR VÅR MÅLGRUPPE

# 1. KARTLEGGING AV NORSKKUNNSKAPER/PLAN FOR KOMPETANSEHEVING

## Kartlegging av norskkunnskaper

Ved første møte mellom deltaker og jobbspesialist vurderes norskkunnskapene og eventuelt behov for tolk. Kartleggingen av norskkunnskapene er svært viktig for å legge en plan for norskopplæring og hvilke behov den enkelt har i forhold til å nå sitt mål.

I kartleggingen er det viktig å være sikker på at deltaker forstår hva som blir sagt og stiller kontrollspørsmål. Sammen med jobbspesialist legger man en plan for å øke språknivået. Snakk sakte og tydelig, be deltaker gjenta hva som blir sagt for å vite at det som ble sagt er forstått. Skriv gjerne ned planen dere blir enig om, så deltaker også kan få den med seg.

★ En fin måte og få et inntrykk av norskkunnskapene på er å få deltaker til å fylle ut enkle ting som navn, adresse og kontonummer på kartleggingskjemaet.

## Plan for kompetanseheving:

Etter kartlegging av norskkunnskapene lages det en individuell plan for kompetanseheving. Denne planen må være tilpasset deltakers muligheter og begrensninger. Det må tas hensyn til hjemmesituasjon, helse, eventuell jobb og andre faktorer slik at man i fellesskap kommer frem til en gjennomførbar plan. Vår erfaring er at det er viktig å tilpasse dette, slik at man ikke lager en for ambisiøs plan som ikke deltaker har mulighet til å gjennomføre og dermed kan oppleve å bli demotivert istedenfor å kjenne mestring. For å lage en god og gjennomførbar plan, er det viktig å finne frem til deltakers motivasjon, informere om muligheter og eventuelt få hjelp fra familiemedlemmer eller annet nettverk for å få det til.

Man bør også ta for seg tidsperspektivet og bli enige om mål og delmål og lage en realistisk tidsplan. Det er ikke realistisk å legge en full plan i det første møtet, dette avtaler man underveis.

## 2. RELASJONSBYGGING OG SKAPE TRYGGHET- DEN VIKTIGSTE JOBBEN VI GJØR

Allerede ved første møte er det viktig å skape tillitt, trygghet og en god relasjon til deltaker. Det å ha hyppige møter slik at man blir godt kjent med deltaker gjennom å lytte er essensielt for å bygge trygghet.

For å kunne jobbe godt og grundig med tilpasset Supported Employment er man avhengig av en tett relasjon til deltaker og trygge rammer med en ubetinget fortrolighet mellom deltaker og veileder.

I mange tilfeller avdekkes det elementer som hindrer deltaker i å komme i jobb eller utdanning. Dette kan være en utfordrende økonomi, familieforhold, sosiale forhold og helse. Dette er elementer det er viktig å ta tak i. For å kunne gjøre det må man bygge en god relasjon til deltaker og følge deltaker tett ved å være tilgjengelig og tilstede. Det vil si at deltaker kan ringe oss direkte, at vi møtes ofte og har jevnlig støttesamtaler ved behov.

Det er viktig at deltakeren føler seg trygg i relasjonen og er enig i de tiltak som gjøres.

Deltaker er «prosjektleder» i sitt eget prosjekt og jobben til en jobbspesialist er å veilede og tilrettelegge for at deltaker skal nå målet sitt. Dette er en jobb man må gjøre sammen. Får man til dette kan deltaker nå målene sine og bygge både selvtillit og selvfølelse.

★ Et godt tips for å skape en god relasjon med deltaker er å møtes utenfor kontoret. Gå turer sammen i nærområdet, møtes på en kafè eller biblioteket.



## 3. SUGGESTOPEDI

Suggestopedi er en metode der alle sanser brukes aktivt i språkinnlæringen. Metoden fungerer som et språkbad, gir høy grad av motivasjon oppleves som lystbetont og enkel. Man lærer som et barn tilegner seg morsmålet sitt, i en vennlig, støttende og aktiv sammenheng. Suggestopedi kan brukes på alle deltakere uansett nivå og progresjon. Læringseffektene er meget gode, og i sammenliknende studie som er gjort kommer den suggestopediske innlæringsmetoden ut som signifikant bedre enn standard språkundervisning når det gjelder resultater.

Temaene presenteres fantasirikt og helhetlig av læreren i introduksjonen til hver læringsperiode. Grammatikken og gode dialoger aktiveres i tilpassede tekster. Bilder, humor, fantasi, rim, rytme, sanger og musikk støtter innlæringen i varierte aktiviteter.

I nybegynneropplæringen får elevene tekstene parallelloversatt til eget morsmål, og kan følge med på både uttale og innhold mens læreren leser til klassisk musikk. Prinsippene for suggestopedisk undervisning er de samme på kurs med høyere språkkompetanse, men noen av de pedagogiske tilretteleggingene, blant annet med 100% parallelloversatte tekster, vil det da ikke være behov for.

Metoden ble utviklet av den avdøde, bulgarske hjerneforskeren og psykiateren Giorgi Lozanov, i nært samarbeid med lingvisten og operasangeren Evelin Gateva. Lozanov mente at de aller fleste mennesker er innestengte genier som kan blomstre ved riktig stimuli og gode læringsutfordringer. Han gikk faktisk så langt som å si at manglende innlæring beror på manglende pedagogisk tilpasning.

★ I Norge har det vært undervist i suggestopedi-metoden ved flere høyskoler; *Metodeutvikling i språkopplæring med vekt på suggestopedi, 30 og 15 studiepoeng*, og avholdt mange kurs av internasjonalt kvalifiserte trainere i metoden, Lisa Hartmark og Barbro Thorvaldsen. De suggestopediutdannede lærerne har sin egen forening; *Norsk suggestopediforening*.

## 4. EMPOWERMENT

Ordet ble tatt i bruk av WHO allerede før 1980 og brukes i det norske helsevesenet, jf. definisjonen i *Medisinsk ordbok*:

### **Styrking av egen livssituasjon gjennom mobilisering av egne krefter og ressurser**

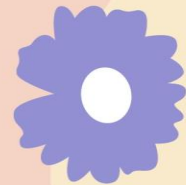
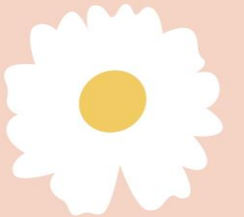
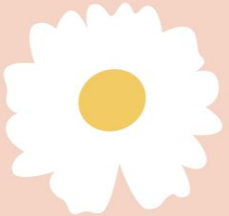
Empowerment er noe av den viktigste jobben vi gjør, og selve grunnmuren i oppfølgingsarbeidet.

Deltakerne som starter i prosjektet har ofte lite eller ingen arbeidserfaring, liten skolegang, og i tillegg har mange dårlige norskkunnskaper. Mange har derfor liten tro på at de kan komme ut i arbeidslivet og selvtilliten er lav. Gjennom grunnleggende kartlegging og relasjonsbygging over tid, hjelper vi våre deltakere til å finne fram til egne ressurser og kvalifikasjoner og styrker disse. Det er viktig at de selv har tro på at de vil lykkes, og at de får gode erfaringer som bekrefter dette.

Vi har en tett kommunikasjon med deltakerne både gjennom personlige møter, telefon, SMS og mail. Vi støtter, heier og bekrefter, og hjelper dem til å tro på seg selv gjennom hele kvalifiseringsløpet.

Om du har hjulpet til med gårdsarbeid i hjemlandet, organisert en hel familie med mange barn, er flink til å lage mat eller sy klær, er dette kvalifikasjoner som kan bygges videre på. I tillegg er det viktig å finne fram til indre motivasjon, hva er du flink til, hva vil du, og hva gir deg energi og glede. Dette øker mestringsfølelsen som igjen øker selvtilliten. Gjennom prosjektet har vi hjulpet mange kvinner til å tro på egne ressurser og krefter, mange er kommet ut i arbeidslivet eller tatt videre utdanning. De føler mestring på mange ulike områder i livet både på hjemmebane og i arbeidslivet, de tar større del i barnas liv og skolegang og kan delta både på foreldremøter og hjelpe med lekser.

★ I vårt Jobbforberedende kurs jobber vi mye med Empowerment, blant annet ved å bruke en øvelse som går ut på at deltakerne skal intervju og presentere hverandre. Ved å gjøre dette får deltaker vist frem sin kompetanse og gode kvaliteter ved å se seg selv gjennom andres øyne.



## 5. RYDDE Plass TIL JOBB/KARTLEGGING AV FAMILIESITUASJONEN

For at en god plan for kompetanseheving skal gjennomføres og at deltaker skal nå målet sitt om jobb eller utdanning må man kartlegge familiesituasjonen og eventuelt rydde plass for selve jobben eller utdannelsen. Mange i målgruppen, har vært hjemme lenge. De har gjerne små og flere barn, lite arbeidserfaring, skolegang og språk. Flere har vært hjemme med barn og ordnet alt av husarbeid og oppfølging av barna alene.

Det kan bli en stor utfordring for alle i familien og deltaker selv når mor skal ut i jobb. Det er derfor viktig å kartlegge familien, finne ut hvordan man sammen kan bidra til at også deltaker kan komme ut i jobb og ikke minst bli i jobben over tid.

Gjennom en kartlegging av familien kan man også avdekke helseutfordringer, økonomiske utfordringer og krevende bosituasjoner. Dette forutsetter selvfølgelig tillitt mellom veileder og deltaker, samtykke og åpenhet fra deltaker.

Når man avdekker utfordringer som dette er det viktig at man setter av god tid for å hjelpe til med å rydde opp i dette og at man er enig om en felles plan. En plan mellom deltaker og veileder og med familien.

Noen eksempler på dette kan være å finne ut om andre enn mor kan ordne frokost, bringe og hente i barnehagen/skole. Kan noen andre lage middag?

Et annet eksempel kan være å ha en god samtale i forkant om mors tilgjengelighet når hun er på jobb. Mange er vant til at mor er tilgjengelig til enhver tid og svarer alltid på telefonen. Dette er lite forenlig i en arbeidshverdag som for eksempel en barnehage.

Vi har fått tilbakemelding fra arbeidsgivere om at deltaker ikke får gjort jobben sin fordi mor sitter for mye med telefonen, og svarer på meldinger fra barna.

★ Et godt tips kan være å samle hele familien til et «familieråd» der man sammen kan legge en plan for hvordan alle kan bidra. Dette kan gjøres både fysisk eller på Teams.

## 6. TETT SAMARBEID MED FAMILIE OG NETTVERK

Deltakerne i Jobbsjansen har ofte store omsorgsoppgaver i hjemmet. Det er ofte de som lager mat, handler, vasker hus, tar seg av barna og følger og henter i barnehage/AKS/skole. Når de skal i aktivitet gjennom prosjektet blir det vanskelig å ivareta alle disse arbeidsoppgavene de hadde når de var hjemmeværende. Det er derfor viktig å spille på lag med familien eller annen tillitsperson i nettverket, slik at de kan hjelpe mor, og alle kan jobbe godt sammen. Dette må kartlegges på en god måte, og det krever en trygg relasjon for å veilede på en god måte. Vi har god erfaring med «Familieråd» der vi møter familien, og da spesielt de store barna og ektemannen for få familien til å «dra lasset sammen». Når mor har fått tilbud om en jobb med arbeidstid fra 8 – 16 må det avklares hvem som for eksempel kan hente barn i barnehage og ellers hjelpe til med andre praktiske ting. Dette har fungert overraskende bra om det gjøres på en god måte. Det er viktig å ikke være kritisk, men velmenende og behjelpelig for å kartlegge hvem i familien som kan avlaste mor. Når hun kommer i jobb vil det hjelpe familien økonomisk noe som kommer alle familiemedlemmene til gode.

En tillitsperson kan være alt fra en nær venninne, en god nabo eller en lærer på skolen. En i nettverket eller familien som deltaker stoler på. I de tilfeller hvor barnevernet er involvert i oppfølging i familien, kan de også være en god støttespiller så lenge det er etter deltakers eget ønske.

★ Et godt tips for å få til et godt samarbeid er å være åpen og informativ med alle parter, så alle jobber mot det samme målet. Lytt til alle parter og legg en felles plan.

## 7. NETTVERKSBYGGING - LITE ELLER IKKE EKSISTERENDE NETTVERK

Mange av deltakerne i Jobbsjansen har lite nettverk utenfor familien. I noen tilfeller, spesielt når det gjelder enslige forsørgere og de som av ulike grunner har brutt med familien, er vi deres **eneste** nettverk. Mange er ensomme og sliter med depresjon. Det er derfor viktig at de får hjelp og støtte til å bli kjent med andre, slik at de kan utvide sin bekjentskapskrets. Sett i forhold til integrering, språkopplæring og formidling til arbeid er dette helt avgjørende.

Vi arrangerer Jobbforberedende kurs med stort fokus på gruppedynamikk og nettverksbygging. I en liten gruppe og med god oppfølging blir de raskt trygge og føler mestring, og de møter andre innvandrerkvinner som bor i samme bydel. Prosjektet har god erfaring med å arrangere turer i nærområdet og fellesarrangementer med andre Jobbsjansenprosjekter. Evaluering viser at det ikke er selve aktiviteten, men det å være sosial og bli kjent med andre som har vært det viktigste for deltakerne våre. Spesielt for alenemødrene er det viktig med hjelp og støtte til henting og levering av barna når de skal ut i arbeidslivet. Det har vist seg å være en stor utfordring for formidling til arbeid når deltakerne ikke får støtte på hjemmebane.

Nyttig informasjon om ulike aktiviteter og økonomiske støtteordninger for at barna kan være med på fritidsaktiviteter er viktig. Der kan foreldrene bli kjent med andre foreldre, og barna får også et større nettverk.

★ Vi har nylig inngått et samarbeid med en lokal Frivillighetssentral med mange ulike aktiviteter for voksne og barn.

Å bruke Supported Employment inn i frivilligheten vet vi blir prøvd ut av Oslo VO Rosenhof i prosjektet «Støttet Frivillighet».

Vi ønsker å prøve ut dette for våre deltakere. Vi vil da være med den første gangen de skal på en aktivitet og være en støttespiller til de blir trygge nok til å være der på egenhånd.

## 8. OPPLÆRING OG KOMPETANSE OM OFFENTLIG KOMMUNIKASJON

Mange av deltakerne vi jobber med i prosjektet har aldri tatt buss/tog/T-bane eller annen offentlig kommunikasjon på egenhånd. De har ektemenn eller familiemedlemmer som har kjørt dem dit de skal, og for mange kan det være skremmende å skulle reise alene. Mange er lite kjent i byen og vet ikke hvordan de kommer seg fra A til Å. Det er derfor viktig å kartlegge dette raskt slik at det ikke blir problemer eller motstand når de f.eks. skal gå på kurs eller reise til en arbeidsplass. Still direkte spørsmål og fortell at det er mange som er usikre på dette, slik at det ikke blir flaut eller skaper usikkerhet.

Opplæringen går ut på at vi reiser sammen med dem, viser hvordan man kjøper billett og er behjelpelig med opplæring i Google Maps og Ruter-appen for planlegging av reiserute.

Om de skal starte i arbeidstrening på mandag, oppfordrer vi dem til å reise på egenhånd i helgen for å lære seg veien, hvor lang tid det tar, og bli kjent med reiseruten til arbeidsplassen. Dette skaper selvstendighet og mestring.

Om de skal jobbe som tilkallingsvikarer i for eksempel barnehage eller i helsesektoren er dette en viktig kunnskap de får god nytte av.

★ Et godt tips er å ha opplæring i ulike relevante apper som Ruter, Vy og Google Maps.



«Nå vet jeg hvorfor kvinner i Norge går med hevet hode.  
De har kontroll over eget liv og det har jeg også nå, og det skal jeg fortsette med»  
*Amina, 38 år.*



## 9.KULTURELLE FORSKJELLER

I 2022 jobbet vi sammen med kvinner fra 32 forskjellige land og mange av disse har kanskje bodd eller har bakgrunn fra flere land før de kom til Norge.

Mange opplever at de må begynne helt på nytt og at deres utdanning, kompetanse og kultur kan oppleves som lite verdsatt i Norge.

Vår jobb som veiledere blir å bevisstgjøre deltakerne på hvordan de kan bruke sin kulturelle og språklige kompetanse i møte med arbeidslivet og hvilke tilpasninger som eventuelt må gjøres. Det er viktig å informere både arbeidstaker og arbeidsgiver, så det ikke oppstår misforståelser.

Når det gjelder noen av de vanligste utfordringene vi opplever i arbeidslivet, så kan det dreie seg om følgende scenarier:

- Deltaker ønsker å beholde hijaben på. Dette er noe arbeidsgiver som regel legger til rette for og blant annet Kiwi og en del sykehjem har egne Hijaber som en del av uniformen.
- Noen kan oppleve det som problematisk å håndhilse.
- Håndtering av mat og drikke som svin eller alkohol, ikke-halalkjøtt.

★ I ett tilfelle uttrykte deltaker at hun i utgangspunktet ikke kunne håndtere mat som ikke var halal og at hun derfor ikke kunne ta jobben hun ble tilbudt. Dette var en jobb deltaker gjerne ville ha, så for å løse utfordringen tok hun kontakt med Imamen i deres lokale moské og spurte om tillatelse til dette. Det fikk hun og da kunne hun begynne i jobben.

## 10. NEGATIV SOSIAL KONTROLL/VOLD I NÆRE RELASJONER

*Negativ sosial kontroll forstås som press, oppsyn, trusler eller tvang som systematisk begrenser noen i sin livsutfoldelse eller gjentatte ganger hindrer dem i å treffe selvstendige valg om eget liv og egen fremtid. Dette gjelder for eksempel den enkeltes selvbestemmelse over egen identitet, kropp, seksualitet, frihet til å velge venner, fritidsaktiviteter, religion, påkledning, utdanning, jobb, kjæreste og ektefelle, og til å be om helsehjelp. I vurderingen av om et handlingsmønster utgjør negativ sosial kontroll, skal det tas hensyn til den kontrollerte partens alder og utvikling, samt til prinsippet om individets beste. Kunnskapsdepartementet 2021.*

Negativ sosial kontroll og vold i nære relasjoner er vanskelige temaer. Som jobbspesialister må vi huske på at vi ikke er fagpersoner, men vi kan legge til rette for at deltaker får riktig og god hjelp når slike situasjoner oppstår. Vårt prosjekt opplever en økning i antall voldsrelaterte saker. Vi følger deltaker tett og bygger et tillitsforhold sammen og derfor oppleves vi som en trygg samtalepartner. I noen tilfeller er vi kanskje også det eneste nettverket deltakeren har og vi må ivareta tilliten de gir oss på en god måte. Mange opplever også en skam knyttet til dette og synes det er vanskelig å snakke om. Derfor må vi tørre å stille noen vanskelige spørsmål, lytte godt og agere utfra de forutsetningene vi har. Når negativ sosial kontroll eller vold avdekkes, er det viktig å hjelpe på en god måte og kontakte samarbeidspartnere/fagpersonell som kan hjelpe. Vi har et godt samarbeid med Oslo krisesenter og i en del tilfeller blir vi med deltakerne dit som en støtte og koordinator. Andre samarbeidspartnere kan være politiet, barnevernet, DPS og fastlege for å nevne noen. Deltaker kan også ha behov for å kontakte UDI, advokat og etter hvert kan det være aktuelt å samarbeide med andre avdelinger og ansatte på vårt kontor som boligformidler, gjeldsrådgiver og familiekoordinator. Videre veileder vi deltakerne om sosiale stønader, bostøtte og eventuelle andre stønader.

- ★ Skaff deg en oversikt over de ulike interne og eksterne fagpersonene og samarbeidspartnere, som kan hjelpe i en akutt situasjon. Se tips om dette i referanser.

# 11. TVERRFAGLIG SAMARBEID INNAD PÅ KONTORET OG I KOMMUNEN

Å ha et godt samarbeid med de andre avdelingene på NAV kontoret og samarbeidspartnere i bydelen og i kommunen er svært viktig. Det å rydde plass til jobb eller utdanning avhenger også av hjelp fra andre. Veien til jobb er ikke strømlinjet, spesielt ikke for vår målgruppe som står langt fra jobb.

På kontoret samarbeider vi tett med boligkontoret, sosialtjenesten og gjeldsrådgivere.

De kan bidra med alt praktisk som eventuelt må løses når uforutsette situasjoner oppstår eller om det avdekkes at deltaker har store økonomiske problemer, helseutfordringer eller utfordringer i forhold til bosituasjonen.

Vi har også et godt samarbeid med bydelen, både som arbeidsgiver og i henhold til helsetjenester, barnehageplass og andre aktiviteter.

Videre jobber vi med samarbeidspartnere i kommunen for å ha en god oversikt over hvilke jobber som finnes og hvilke behov de har, slik at vi kan få deltakerne ut i relevant arbeid i kommunen. Det å kunne gi riktig og god hjelp ved behov for helsetjenester som rask psykisk helsehjelp og DPS er også viktig. Alle deltakere det er aktuelt for må kunne få så god som mulig informasjon om tilbudene som finnes. En del av tilpasset SE er å veilede deltakerne godt og gjerne også følge de, der de har behov for det.

★ Et godt tips er å ha god oversikt og et godt samarbeid med frivillige organisasjoner i bydelen og i kommunen. Frivillige organisasjoner kan bidra med hjelp som språkkafeer, svømmekurs, datakurs og kan også være et sted der man kan treffe andre og skaffe seg et godt nettverk.

## 12. OPPLÆRING AV ARBEIDSGIVER I HENHOLD TIL MÅLGRUPPEN

Opplæring av arbeidsgivere på arbeidsplassen er en viktig del av tilpasset SE og skal sikre en kontinuitet for arbeidsforholdet mellom deltaker og arbeidsgiver. Begge skal ivaretas ved å ha tett oppfølging fra dag én og ha jevnlig trekantsamtaler. Det oppfordres også til å tilrettelegge for eventuell norskopplæring på arbeidsplassen eller utenfor. Formålet er å sikre at arbeidstaker er i stand til å gjøre jobben sin ut fra de forventninger arbeidsgiver har, samt sørge for at alle parter forstår hverandre og kan kommunisere godt.

Det å definere arbeidsoppgavene og tydeliggjøre disse er viktig. En god metode er å lage en opplæringsplan som arbeidstaker og arbeidsgiver aktivt tar del i, og som evalueres underveis.

Jobbspesialist informerer om mentor-/fadderordning, der hensikten er å få best mulig opplæring og støtte underveis.

Å benytte seg av denne ordningen gir i stor grad trygghet og bedre arbeidshverdag ved at deltaker har noen å snakke med og henvende seg til utover lederen sin. Det at arbeidstaker blir inkludert, fører til økt samhold og tilhørighet på arbeidsplassen.

Noen viktige holdepunkter i opplæringen:

- ❖ Støtte på interne digitale plattformer, som timelisteregistrering, intranett og interne opplæringsplattformer på den enkelte arbeidsplass.
- ❖ God informasjon rundt HMS, rutiner og arbeidsreglement, interne prosedyrer og sikkerhetsregler.
- ❖ Påse at arbeidstaker er integrert på arbeidsplassen, spiser lunsj med kollegaer og deltar på sosiale samlinger.
- ❖ Evaluere underveis

★ Vi anbefaler å ha oppfølging av deltaker i nytt ansettelsesforhold/praksis allerede fra første arbeidsdag.



## 13. JOBBFORBEREDENDE KURS - KULTURFORSTÅELSE I ARBEIDSLIVET

I Jobbsjansen Søndre Nordstrand har vi utviklet et jobbforberedende kurs til alle våre deltakere og oppfordrer de andre jobbspesialistene om å få til dette for sin deltaker så tidlig som mulig etter oppstart i Jobbsjansen. Kurset er frivillig og må selvfølgelig passe inn i deltakers andre aktiviteter.

Kurset foregår fire dager i måneden og vi går gjennom følgende temaer:

*CV*

*Søknad*

*Presentasjon*

*Intervju*

*Intervjutrening i grupper*

*Nettverk og markedsarbeid (hvordan kontakte arbeidsgivere)*

*Kulturforståelse*

*Skrevne og uskrevne regler på arbeidsplassen*

Vi gjør en del oppgaver knyttet til temaene i grupper/plenum og deltakerne øver med hverandre og hjelper hverandre. Dette skaper en god gruppedynamikk, noe som igjen kan øke selvilliten og selvfølelsen hos deltakerne og de får også et nytt eller utvidet nettverk. Et av teamene vi snakker mye om er kulturforståelse på arbeidsplassen. Det kan oppstå en del misforståelser fordi man ikke kjenner til hvordan arbeidslivet/ arbeidshverdagen er her, enten fordi man mangler jobberfaring eller har jobberfaring fra et annet land med en annen arbeidskultur og er vant til hvordan den er. Dette avdekkes gjerne ved oppfølging/møter med arbeidsgiver, jobbspesialist og deltaker og er viktig å ta tak i før misforståelsen ender med at deltakeren ikke får videre jobb eller arbeidspraksis.

Et konkret eksempel er en kvinne som startet i en barnehage og under oppfølgingssamtalen kom det fram at arbeidsgiver synes hun var for passiv, hun tok ikke initiativ, hun utførte oppgaven hun ble bedt om å gjøre og så ble hun stående og vente. I dette tilfelle handlet det ikke om at deltaker ikke ville være aktiv eller ta del i arbeidet i barnehagen, men at hun var vant til å gjøre det sjefen ba henne om å gjøre og så vente på neste beskjed. Hun var vant til en hierarkisk lederstil og visste ikke at det var annerledes her. I tillegg hadde hun blitt bedt om å ta mer initiativ, men hun forstod ikke hva det betydde og våget heller ikke spørre, da det var noe hun hadde lært at man ikke gjorde.

Etter en oppklarende oppfølgingssamtale løste dette seg veldig fint og hun har nå fast jobb i barnehagen og er en dyktig medarbeider. Det er så viktig å ha disse samtalene i forkant slik at man unngår disse misforståelsene, derfor har vi mye fokus på det.

★ Det er svært viktig å ha hyppige oppfølgingssamtaler for å avklare eventuelle misforståelser underveis i arbeidsforholdet.

## 14. JOBBSTØTTE PÅ ARBEIDSPLASSEN

For deltakere med liten eller ingen arbeidserfaring, samt begrensede norskkunnskaper eller manglende lese- og skriveferdigheter, er det viktig å ha en støtte på arbeidsplassen. Vi har god erfaring med å være **jobbstøtte** ute på de ulike arbeidsplassene der dette er mulig. Det er viktig å ha god kommunikasjon med arbeidsgiver og lage en opplæringsplan for arbeidsoppgaver kandidaten trenger hjelp og støtte til.

For jobbspesialisten er dette en fin måte å kartlegge utfordringer på, og for kandidaten er det en trygghet å ha med en de kjenner på jobb. Vi vet at det sosiale kan være en utfordring for de som behersker språket dårlig, og mange synes det er vanskelig å tyde de ulike kulturene på arbeidsplassen.

I tillegg er det en god erfaring for jobbspesialisten å sette seg inn i hva de ulike jobbene krever av kompetanse. Ved å være jobbstøtte på et stort vaskeri erfarte vi at kandidaten jobbet dobbelt så raskt som jobbspesialisten og fikk selvtillit og mestring av det. Dette var med å utjevne maktforholdet i relasjonen. Vi blir også veldig godt kjent med kandidatene ved å følge dem så tett i et arbeidsforhold.

★ Det er viktig å ikke bare observere kandidaten i jobb, men gjøre jobben sammen med de, der dette er mulig.

## 15. ETTEROPPFØLGING

En viktig del av Jobbsjansen er etteroppfølging. Vi har ett års etteroppfølging for alle, men i noen tilfeller er det nødvendig med utvidet støtte og da kan vi gi det.

Når programmet er avsluttet og deltaker har fått jobb, starter arbeidet med å sørge for at arbeidstaker står i stillingen over tid.

Vi ser ofte at de som er sist inn i jobb er først ut, derfor er det viktig å følge med og være en støttespiller gjennom denne prosessen.

Motivasjon og mestringsevne ser vi hører sammen, og at deltaker har fått et arbeid etter egne ønsker er ofte den viktigste nøkkelen til varig arbeid og trivsel.

I denne fasen er det viktig med oppfølging av arbeidsforholdet, og avklare både kandidatens og arbeidsgivers forventninger. Det er viktig at deltaker blir inkludert og blir en naturlig del av arbeidsmiljøet. En del av støtten vi gir går ut på å hjelpe med enkle praktiske spørsmål; få lønn til riktig tid, forstå reglene rundt egenmelding og sykefrærvær og gi støtte i andre forhold som kan bidra til en forutsigbar hverdag.

Deltaker kan for eksempel jobbe i en bedrift som får økonomiske utfordringer og blir rådet til å si opp sin stilling. Uten støtte og informasjon fra oss kan det være at deltaker gjør som arbeidsgiver sier og blir stående helt uten økonomiske rettigheter.

Vi har også erfaring med deltakere som har vært i en bedrift som ikke betaler ut lønn. Etteroppfølgingen har bestått av å hjelpe med juridiske retningslinjer og dokumentasjon, støtte i prosessen i tingretten, og hjelpe deltaker over i en annen bedrift innen samme bransje. Ved å bruke nettverket vi har internt har vi kunnet hjelpe deltakere raskt over i annen jobb.

★ Et godt tips er å holde tett kontakt med deltaker fra dag én også i etteroppfølgingsfasen. Ikke vent på at deltaker kontakter deg, men vær proaktiv og still spørsmål.





**FRA  
KARTLEGGING TIL  
JOBB ELLER  
UTDANNING VED  
BRUK AV  
TILPASSET  
SUPPORTED  
EMPLOYMENT**

**TRE HISTORIER**  
(anonymisert)



AMINA  
38 ÅR  
FRA EGYPT  
GIFT  
DATTER PÅ 3 ÅR

## AMINAS HISTORIE, FORTALT AV HENNES JOBBSPESIALIST

Amina startet i Jobbsjansen med ønske om en jobb men hun visste ikke hva slags jobb. Hun snakket mest engelsk og hadde vanskeligheter med å uttrykke seg. Etter grundig kartlegging og en del samtaler ble vi godt kjent og hadde lagt en foreløpig plan sammen.

En dag da jeg satt på hjemmekontor ble jeg oppringt av Publikumsmottaket ved kontoret vårt som fortalte meg at en deltaker stod utenfor og var svært opprørt, gråt og spurte etter meg. Jeg fikk snakket med henne på telefon og hun fortalte etter hvert at hun befant seg i en voldelig situasjon hjemme og trengte hjelp. Jeg satt meg i bilen og kjørte til kontoret, samtidig snakket jeg med de i PM som fikk henne inn på et møterom og tok godt vare på henne til jeg kom.

Det viste seg at situasjonen var akutt og at noe måtte gjøres raskt. Jeg kontaktet Oslo krisesenter og ba om råd. De rådet oss til å hente Aminas barn i barnehagen så snart som mulig og komme til krisesenteret. Da vi kom til krisesenteret ble vi tatt godt i mot og plassert i et hyggelig rom og snakket sammen til de kunne ta inn til en mottakssamtale. Etter samtalen ble det besluttet at hun skulle bli på krisesenteret og at hun kunne være der i to uker fremover. Her skulle hun få hjelp av en advokat og barnehageplass i krisesenterets egen barnehage.

Jeg samarbeidet daglig med krisesenteret og var med på møter etter Aminas eget ønske og støttet der jeg kunne.

Samtidig med ivaretagelsen av Amina på krisesenteret var det viktig å sette i gang prosessen med å skaffe en bolig og midlertidig økonomisk hjelp. I tillegg jobbet vi med å ta ut separasjon og søke gjenforening med barnet hos UDI, slik at hun kunne bli i Norge.

Jeg tok kontakt med boligformidler ved kontoret og sosialtjenesten og Amina kunne flytte inn i ny bolig to uker etter at hun kom på krisesenteret og mottok også økonomisk bistand. Vi koblet også inn barnevernet for å hjelpe i forhold til barnet. Vi bestilte møbler sammen og satte opp sofaer, senger og skap, så hun skulle få et godt og trygt hjem. Dette var svært viktig å hjelpe til med, da Amina selv ikke var i stand til å ordne praktiske ting på grunn av situasjonen hun var i.

Da Amina bestemte seg for å gå fra mannen stod hun helt uten nettverk i Norge. Hun kjente ingen og fikk også beskjed fra familien i Egypt om å gå tilbake til mannen. I dette tilfellet var jeg hennes eneste nettverk og en person hun hadde tillit til.

Etter at Amina flyttet for seg selv har det vært viktig å ha samtaler for å bygge hennes egen selvtillit og selvfølelse, samtidig som vi har sett på mulighetene hennes videre i forhold til jobb og utdanning.

Hun går nå på videregående skole for å fullføre utdanningen sin og lever under trygge forhold i sin egen leilighet med gode venner rundt seg.

# AMINAS TILPASNINGER

Relasjonsbygging,  
skape trygghet. Den  
viktigste jobben vi  
gjør.

Rydde plass til jobb-  
kartlegging av  
familiesituasjonen

Tverrfaglig samarbeid  
innad på kontoret

Empowerment-de  
usynlige kvinnene

Etteroppfølging

Nettverksbygging-lite  
eller ikke  
eksisterende nettverk

Negativ sosial  
kontroll/Vold i nære  
relasjoner

Kartlegging av  
norskkunnskaper  
plan for  
kompetanseheving

Kulturelle forskjeller



ANYA  
43 ÅR  
FRA KAZAKHSTAN  
OVERGANGSSTØNAD  
FIRE BARN MELLOM 3  
OG 15 ÅR

## ANYAS HISTORIE, FORTALT AV HENNES JOBBSPESIALIST

Anya er 43 år, og er alene med fire barn. Hun kom til Norge da hun var 4 år fra Kazakhstan. Hun utdannet seg til helsefagarbeider og etter hvert sykepleier i Norge.

I mange år jobbet hun som sykepleier og trivdes i yrket. Så skjedde det flere vanskelige forhold i Anyas liv. Hun opplevde to skilsmisser på relativt kort tid og mistet et av barna sine, en jente på 5 år. Arbeid med sykdom, mennesker i livets siste fase, pandemi, og turnusjobbing gikk ikke lenger. Hun ble deprimert og bestemte seg for å være hjemme med barna for å følge de opp. Etter ti år utenfor arbeidslivet med sosialhjelp og overgangsstønad kom Anya til Jobbsjansen. Jeg opplevde henne som veldig sterk og motivert, men preget av det hun hadde opplevd. Den selvtilliten hun viste og vilje til å lykkes sa alt og sammen begynte vi å utforske nye muligheter og veier tilbake til arbeidslivet.

I påfølgende møter var hun nedbrutt, følte på skam og hadde lite håp for fremtiden. Hun hadde fått beskjed fra NAV at hun kunne komme seg raskt ut i arbeidslivet igjen da hun hadde autorisasjon som sykepleier. Sammen skisserte vi en tidslinje der vi satte opp de neste tre årene. I tillegg måtte vi gå gjennom hennes økonomi og jeg veiledet henne rundt hennes økonomiske situasjon.

Anya fikk nye perspektiver inn i livet sitt og vi koblet på hele familien, slik at alle kunne bidra til at Anya kunne komme ut i jobb. En dag ringte hun meg og sa at «det er ingenting som hindrer meg nå til å komme ut i jobb!». Anya ønsket å jobbe med barn og som barne- og ungdomsarbeider. Vi satte opp en praksis ved en skole nær der Anya bor og sammen med ledelsen la vi en plan der hun kunne få tilrettelegging medstudier kombinert med jobb. Anya stortrivdes. Hun tilpasset seg raskt, fikk gode kollegaer som støttet henne, og hun ble glad i barna og miljøet ved skolen. Hun opplevde mestring og fikk større selvtillit.

Etter få måneder fikk Anya fast stilling som lærerassistent ved skolen og står i dag i 100% jobb.

# ANYAS TILPASNINGER

Empowerment

Etteroppfølging

Relasjonsbygging

Jobbstøtte på  
arbeidsplassen

Opplæring av  
arbeidsgiver

Kartlegging/plan for  
kompetanseheving

Rydder plass til jobb-  
kartlegge  
familiesituasjonen



ZAHRA  
37 ÅR  
FRA PAKISTAN  
GIFT  
TO BARN



# ZAHRAS HISTORIE, FORTALT AV HENNES JOBBSPESIALIST

Zahra kom til Norge i 1999 fra Pakistan som 22-åring og giftet seg med en pakistansk mann som hadde bodd mange år i Norge. Hun hadde lite skolegang fra hjemlandet og ingen arbeidserfaring. I Norge var hun hjemmевærende og fikk to sønner. Da hennes mann var hørselshemmet var det hun som etter hvert tok mye ansvar med å organisere familien, og hun lærte seg muntlig norsk godt. Da hun i 2017 startet i Jobbsjansen, hadde hun vært 10 år i ulike tiltak gjennom NAV, uten å komme nærmere lønnet arbeid. Vi brukte tid på grundig kartlegging både av norskkunnskaper, interesser og hvilke jobber hun ønsket seg. Det kom da fram at hun verken kunne lese eller skrive, til tross for at hun hadde gått på Oslo Voksenopplæring i flere år. Vi hadde flere trekantmøter med skolen og Zahra fikk ekstraundervisning med en spesialpedagog for å lære og lese og skrive.

Av jobbønsker nevnte hun vaskeri, og hun hadde en god nabo som jobbet på et vaskeri i nærområdet. Vi kontaktet daglig leder og Zahra fikk en praksisplass. Jobbspesialist var med første dagen og utformet en opplæringsplan sammen med leder og kandidat. I og med at Zahra var analfabet trengte hun støtte fra Jobbspesialist for å kunne utføre de arbeidsoppgavene som krevde leseferdigheter. Dette fungerte veldig bra i kombinasjon med daglige støttesamtaler for at hun skulle bli trygg og føle mestring. Da hun etter noen måneder knakk lesekode, til stor glede for alle, fikk hun tilbud om et ferievikariat. For første gang i sitt liv fikk hun en lønnet jobb og dette ga stor selvtillit og hjalp familien økonomisk.

Det at hun nå også kunne lese, forandret både hennes og familiens liv totalt. Nå kunne hun lese skilt, informasjon på bussen, være med på foreldremøter og hjelpe til med praktiske gjøremål i familien. Det var imidlertid ingen mulighet for fast jobb på arbeidsplassen, derfor jobbet hun som ringevikar en periode. Samtidig jobbet vi målrettet med CV, søknad og intervjuuttrening. Etter hvert ble hun innkalt til intervju og vi var begge svært spente. Vi hadde intervjuuttrening på forhånd og jeg var også med og støttet henne i selve intervjuet. Gleden var stor da hun fikk jobben! Hun fikk ett års vikariat i en fulltidsstilling ved et stort vaskeri i bydelen. Hun ble skrevet ut av Jobbsjansen og alt lovet godt.

Under etteroppfølgingen kom det fram at det var svært dårlige arbeidsforhold på vaskeriet. Zahra som i utgangspunktet hadde trivdes godt på jobb, begynte å grue seg for arbeidsdagen, og når hun prøvde å snakke med ledelsen fikk hun første «varsel». Hun ble så skremt at hun fikk et panikkanfall da hun kom på jobb neste dag og ble sykmeldt. Jeg tok kontakt både med arbeidsgiver og legen uten at det ble en løsning. Hun gikk inn i en depresjon og ville ikke tilbake på jobb. Jeg samarbeidet da med sykeoppfølgingsteamet på kontoret og fikk på plass en løsning om «sykemelding til arbeidsformidling». Hun mottok da lønn i tre måneder og hjelp og støtte til å finne seg en annen stilling. Zahra jobber nå 100% i fast stilling som renholder på en skole og stortrives. Hun jobber selvstendig, har fått igjen selvtilliten og er stolt av jobben sin!

# ZAHRAS TILPASNINGER

Kartlegging av  
norskkunnskaper-  
kompetanseheving

Etteroppfølging

Relasjonsbygging

Rydde plass til  
jobb-kartlegging  
av familien

Nettverksbygging

Jobbstøtte på  
arbeidsplassen

Empowerment

Kulturelle  
forskjeller

Tverrfaglig  
samarbeid innad  
på kontoret.

Opplæring av  
arbeidsgiver iht  
målgruppen



# MARKEDSARBEID TILPASSET SUPPORTED EMPLOYMENT

# JOBBMATCH-SAMARBEID-ARBEIDSGIVER

1. Kartlegge arbeidsgivers behov og følge med på arbeidsmarkedet.
2. Jobbsjansen skal være en attraktiv rekrutterings- og samarbeidspartner.
3. Det skal være balanse i henhold til kandidatens forventninger og arbeidsgivers behov.
4. Vi jobber kontinuerlig med å få til intensjonsavtaler om rekruttering og samarbeid med ulike bedrifter.

# 1.KARTLEGGE ARBEIDSGIVERS BEHOV OG FØLGE MED PÅ ARBEIDSMARKEDET

I møte med arbeidsgivere i en travel hverdag er det viktig å være godt forberedt. Vi møter ledere og ansatte i en bedrift eller organisasjon med nysgjerrighet, åpenhet og en plan for rekruttering for vår målgruppe. Forarbeid er viktig og i innledende fase kan det være lurt å forberede seg ved å sette seg inn i bedriftens nåsituasjon. Kjennskap til bransjene, bedriftens mål og satsningsområder er veldig viktig.

Vi avklarer behovet for arbeidskraft og hvordan vi kan samarbeide på best mulig måte. Vi kartlegger om behovet er sesongbasert, deltid, ekstravakter eller full stilling. Bransjer som har hatt stort behov er serviceyrker, regnskap, helsesektor og barnehager.

Arbeidsgivere i enkelte bransjer som restaurant, kantine, renhold og resepsjon har hatt bemanningskrise etter pandemien. Ved å jobbe tett med bedriftene skaper vi en mulighet for å få flere deltakere fra vår målgruppe på samme arbeidsplass.

Det å ha en god oversikt over, og samarbeid med bemannings- og rekrutteringsbyråer, er også viktig. Her finnes det mange jobber, også for vår målgruppe og mange stillinger som ikke lyses ut.

## 2. JOBSJANSEN SKAL VÆRE EN ATTRAKTIV REKRUTTERINGS- OG SAMARBEIDSPARTNER

Etter en god kartlegging av bedriftens behov og våre deltakers ønsker, starter prosessen mot en ansettelse. Deltakere fra vår målgruppe har svært variert bakgrunn. Flere står langt fra arbeidslivet, har lite utdanning og arbeidserfaring og språkutfordringer. Det er viktig at en arbeidsgiver forstår at ikke alle kandidater vi har er jobbklaare, og at mange trenger tid til å sette seg inn i arbeidsoppgaver. Til tross for dette er de attraktive arbeidstakere som har et sterkt ønske om å bidra. De kan ha en annen type kompetanse, de er flerspråklige og har kjennskap til en annen kultur. Alt dette er fordeler inn i dagens arbeidsmarked.

I tillegg vil alle kandidater fra vår målgruppe få tett oppfølging av en egen jobbspesialist fra dag én, som vil støtte og hjelpe til ved eventuelle utfordringer, både for kandidat og arbeidsgiver.

Vi har også mulighet til å benytte oss av ulike virkemidler, som lønnstilskudd, mentor og inkluderingstilskudd som vil komme begge parter til gode.

I møte med arbeidsgiver har vi utarbeidet en egen presentasjon av Jobbsjansen. Her forteller vi om hva vi kan bidra med, hvordan vi jobber, utveksler erfaringer og formidler inspirerende historier.

kontormedarbeider  
butikkmedarbeider  
rensersmedarbeider  
renhold  
vaskerimedarbeider  
hjelpepleier pleieassistent  
frisør teamleder bussjåfør  
NAVveileder resepsjonist  
kantinemedarbeider bilpleier  
markedsassistent  
kjøkkenassistent tannlegeassistent

STILLINGER VÅRE  
KANDIDATER ER  
FORMIDLET TIL I  
2022

# 3. DET SKAL VÆRE BALANSE MELLOM KANDIDATENS FORVENTNINGER OG ARBEIDSGIVERS BEHOV

Vi avdekker tidlig om forventninger og mål står i forhold til hverandre. Blant annet ser vi på om følgende faktorer er en utfordring eller om det kan gjøres tilpasninger så arbeidsforholdet lykkes.

- ❖ Familiesituasjon
- ❖ Ektefelle som jobber turnus
- ❖ Eneforsørgeransvar hjemme
- ❖ Barn som krever oppfølging etter skoletid
- ❖ Utfordringer i ekteskapet
- ❖ Kulturforståelse/Kulturelle forskjeller
- ❖ Reisevei
- ❖ Interesse for yrket
- ❖ Motivasjon
- ❖ Innstilling
- ❖ Erfaring



## 4. VI JOBBER KONTINUERLIG MED Å FÅ TIL INTENSJONSAVTALER OM REKRUTTERING OG SAMARBEID MED ULIKE BEDRIFTER

Intensjonsavtaler i denne sammenheng, betyr ikke at vi går inn i det tradisjonelle KAM-arbeidet (Key Account Management) som gjøres av de ulike markedsavdelingene i NAV. Vi skaper våre egne relasjoner og samarbeid som vi kaller en «intern intensjonsavtale».

Med det menes at vi forsøker å knytte sterkere bånd til arbeidsgiver ved å introdusere en god modell for samarbeid og en langsiktig rekrutteringsplan. Målet er at bedriftene vi samarbeider med eller har ønske om å samarbeide med, skal se på oss som en av deres foretrukne rekrutteringspartnere. Det er en rekke arbeidsgivere som ønsker å inkludere gjennom å ansette kandidater med lite eller ingen erfaring. Flere har også et ønske om å få lære opp en medarbeider selv fra start og forme dem. Vi ser at egnethet, motivasjon og innstilling kan ha større betydning enn erfaring og kompetanse.

Arbeidsgivere vi har fokus på og som er aktuelle for vår målgruppe er store aktører innen Facility Management. Dette er kantine, bakeri, kafé, renhold, og resepsjon med flere. Dette kalles også Horeca (hotell, restaurant og catering).

Vi har et godt samarbeid med markedskontakten ved kontoret. Vi følger godt med i bydelen når vi ser at det bygges nye lokaler, tar kontakt med senterledelsen ved det lokale kjøpesenteret eller bydelsadministrasjonen for å kartlegge nye etableringer. Det samme gjelder de store kjedene som ofte oppdaterer nettsidene sine med nyheter om at de skal etablere nye butikker.

Like fullt er det alltid spennende å følge med på mindre nisjebedrifter som dukker opp i nærmiljøet.

Oppsøkende kontakt er avgjørende for å finne gode arbeidsgivere.

## ETTERORD/REFLEKSJONER

Vi har som nevnt i forordet jobbet med vår Tilpassede Supported Employment over flere år, men vi har aldri dokumentert måten vi jobber på. Da vi i tildelingsbrevet fra IMDI i mars 2022 fikk i oppgave å lage en håndbok/metodehefte i vår metodikk startet arbeidet. Vi hadde aldri før skrevet en håndbok og satt derfor ned en prosjektgruppe for å starte jobben.

Vi brukte lang tid på å finne en **mal** for hvordan boka skulle utformes for å få fram metoden på best mulig måte. Den skulle være lett å slå opp i for de som skulle bruke den. Da vi er flere «forfattere» har vi også jobbet mye med å få et helhetlig, kvalitetsmessig uttrykk. Arbeidet med denne håndboken har vært en intensiv og lærerik prosess, og veien har blitt til etter hvert som vi har jobbet.

Det vanskeligste har vært å få fram de små grepene vi gjør som kan virke som selvfølgeligheter, men som gjør den store forskjellen i oppfølgingsarbeidet. Gjennom hele prosessen har vi stadig kommet fram til nye **tilpasninger** som vi daglig erfarer i vår oppfølging. Boka har vokst med oss, og er nå blitt et produkt vi er stolte av å kunne presentere.

Det å følge våre deltakere på reisen fra de starter i prosjektet til de kommer ut i jobb og utdanning, er utrolig spennende og gjør vår jobb svært givende.

Som tidligere nevnt er denne håndboken boken på ingen måte en «mal» for hvordan ting *skal* gjøres, men en veileder med nyttige tips og gode råd basert på vår erfaring med «Tilpasset Supported Employment».

***Denne håndboken er skrevet og redigert av Jobbsjansen, Søndre Nordstrand.***



«Takk for at du alltid støtter meg og har tro på meg!»

«Hjertelig tusen takk for din innsats og hjelp hele veien. Dette klarte vi sammen. Jeg setter så stor pris på det!»

«Nå vet jeg hvorfor kvinner i Norge går med hevet hode. De har kontroll over eget liv og det har jeg også nå, og det skal jeg fortsette med.»

«Eg er veldig heldig med å få ha deg som min veileder. Du har gjort meg til en sterkere kvinne.»