

IMDi-rapport 4-2008

Fra sosialhjelp til arbeid

Resultater fra 25 Ny sjanse-prosjekter



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Visjon

**Like muligheter og like levekår
i et flerkulturelt samfunn**

Forsidefoto: Saynab Guleed fikk jobb som bussjåfør etter å ha deltatt i Ny sjanse

Foto: Erik Engnæs

Design og trykk: 07 Gruppen AS - 05.08

Opplag: 2800

ISBN: 978-82-92757-40-6

ISSN: 0809-9677

www.imdi.no/rapporter

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Summary	8
1. Bakgrunn	12
1.2 Datagrunnlag for foreliggende rapportering	12
2. Deltakerne	13
2.1 Hvem ble deltakere?	13
2.1.1 Henvisninger og deltakere	13
2.1.2 Hvem er henvisende instanser?	13
2.1.3 Ulike inntakskriterier i prosjektene	15
2.1.4 Målgrupper og prioriterte grupper	15
2.1.5 Overvekt av kvinner i Ny sjanse	16
2.2 Hvem er deltakerne?	18
2.2.1 Deltakernes alder	18
2.2.2 Deltakernes oppholdsgrunnlag, landbakgrunn og botid	18
2.2.3 Deltakernes sivilstand og omsorgsforpliktelser	19
2.2.4 Syv av ti deltakere har omsorgen for barn	19
2.2.5 Deltakernes sosialhjelpshistorikk	21
Benjamins historie	20
3. Deltakernes kvalifikasjoner	22
3.1 Utdanningsbakgrunn	22
3.1.1 Skolegang fra hjemlandet	22
3.1.2 Skolegang fra Norge	23
3.2 Erfaring fra inntektsgivende arbeid før Ny sjanse	23
3.2.1 Arbeidserfaring fra hjemlandet	23
3.2.2 Arbeidserfaring fra Norge	24
3.3 Bruk av tiltak før deltakelse i Ny sjanse	24
Zahras historie	25
4. Henviste som ikke ble tatt inn i program	28
4.1 Årsaker til at henviste ikke får tilbud om program	28
4.2 Kjennetegn ved henviste som ikke fikk tilbud om program	29
5. Organisering av prosjektene og samarbeid med andre instanser	31
6. Erfaringer med bruk av metodene fra introduksjonsordningen	32
6.1 Kartlegging	32
6.2 Heldags- og helårsprogram	32
6.3 Fraværsreglementet	32
6.4 Kvalifiseringsstønad	32
6.5 Skriftlig individuell plan	34
6.6 Tett oppfølging	35

Marianas historie	36
6.7 Én kontaktperson	39
Alis historie	40
6.8 Vurdering av metodene fra introduksjonsordningen	42
6.8.1 Forhold som påvirker effekten av metodene fra introduksjonsordningen.....	43
6.8.2 Vurdering av hvor enkelt det har vært å implementere metodene lokalt	43
7. Programtilbudet	45
Aminas historie	45
7.1 Tilbud innenfor norskopplæringen	46
7.2 Tilbud innenfor opplæring/utdanning	48
7.3 Tilbud om yrkesmessig kompetanse	50
7.4 Bruk av språk- og arbeidspraksisplasser i Ny sjanse	51
Aifers historie	51
7.4.1 Fremskaffelse av praksisplasser.....	54
7.4.2 Oppfølgingen av praksisplassene	54
7.5 Samfunnsorienterende tilbud:	55
8. Resultater av Ny sjanse	58
8.1 For høyt ugyldig fravær viktigste grunn til avbrutt program	58
8.2 85 prosent av dem som gjennomførte og avsluttet program, gikk til arbeid eller utdanning	58
8.3 46 prosent gikk til arbeid eller utdanning	60
8.3.1 Store forskjeller i måloppnåelse i de 25 prosjektene	61
8.3.2 28 prosent av deltakerne fant seg jobb selv	62
8.3.3 Hvilke deltakere kom seg i jobb eller utdanning?.....	62
8.3.4 Få av de deltakerne som har kommet seg i jobb eller utdanning, hadde behov for toårig program	64
Oppdatert nytte-kostnadsberegning av Ny sjanse, av Econ Pöyry	67
8.4 Ny sjanse – vel investerte forsøksmidler	70
Menas historie	71
9. Oppfølgingen av tidligere deltakere	72
9.1 Incentivordningen.....	73
10. Ny sjanse i en kontekst	74
10.1 Ny sjanse-forsøket: rammer, målsettinger og målgruppe.....	74
10.2 Prosjektene i Ny sjanse	74
10.3 Andre arbeidskvalifiseringsprosjekter	76
10.4 Rapporteringer fra Ny sjanse.....	77
10.5 Overgang til NAV og kvalifiseringsprogrammet.....	78
Referanser	79
Vedleggstabeller	80
Vedlegg: Rundskriv 06/09 om tilskudd til Ny sjanse for 2007	82

Forord

Fra april 2005 har 901 personer som har mottatt sosialhjelp lenger enn 2 år, deltatt i et av totalt 25 Ny sjanse-prosjekter. Deltagerne har fått individuell kvalifisering etter modell av introduksjonsprogrammet. Av de 453 deltagerne som hadde avsluttet programmet frem til 2007, gikk hele 45,9 prosent til arbeid eller utdanning. Econ Pöyry har beregnet at den samfunnsøkonomiske gevinsten av Ny sjanse-prosjektene for perioden 2005-2007 kan være på hele 450 millioner kroner.



Tett oppfølging av deltakerne gjennom individuelle tilpassede kvalifiseringsløp er en av arbeidsmetodene som gir gode resultater. Ny sjanse og introduksjonsprogrammet er modell for det nye kvalifiseringsprogrammet som etableres nå. Kvalifiseringsprogrammet er et tilbud til alle uavhengig av etnisk bakgrunn.

Dokumentasjon av prosesser, metoder, gode og mindre gode grep i sosialt utviklingsarbeid som Ny sjanse, er avgjørende for å utvikle varige tilbud av høy kvalitet. Formålet med denne rapporten er å dokumentere erfaringer og måloppnåelse så langt i utviklingsarbeidet.

Prosjektledere og medarbeidere i Ny sjanse-prosjektene har nedlagt et betydelig arbeid for å bidra med data til denne rapporten. En stor takk til alle dere som har mestret arbeidet med å aktivisere og kvalifisere deltakerne, samtidig som dere har dokumentert utviklingsoppgavene.

IMDi håper erfaringene fra prosjektene som fremkommer i denne rapporten, gir kunnskap og inspirasjon til videre innsats til alle som arbeider med å inkludere personer som har stått utenfor arbeidsmarkedet lenge. Det er viktig at vi lykkes med denne oppgaven både for den arbeidsledige og for samfunnet som helhet.

Oslo, våren 2008

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Osmund Kaldheim". The signature is fluid and cursive, written on a light-colored background.

Osmund Kaldheim
direktør
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Sammendrag

Ny sjanse er forsøk med kvalifiseringsprogram for innvandrere som etter flere år i Norge ikke har fast tilknytning til arbeidsmarkedet, og som er sosialhjelpsmottakere. Deltakerne får et toårig program som kopierer introduksjonsordningen. Tiltakene i Ny sjanse-programmene er rettet mot språkkopplæring, arbeidspraksis og samfunnsorienterende opplæring. Programmet har blitt prøvd ut i til sammen 25 prosjekter. Tolv bydeler i Oslo og 13 kommuner deltar i forsøkene.

I perioden 2005–2007 er det bevilget til sammen 50 millioner kroner over statsbudsjettet til Ny sjanse. I perioden er 1491 personer henvist, kartlagt og vurdert med hensyn til deltakelse i Ny sjanse-prosjektene. 901 personer fikk tilbud om deltakelse, av disse har 453 gjennomført eller avbrutt programmet. Resultatene er gode, 45,9 prosent av dem som gikk ut av Ny sjanse, gikk til arbeid eller utdanning. Hele 136 personer gikk, takket være Ny sjanse, fra å være langtids sosialhjelpsavhengige over til en ordinær fulltidsjobb.

Ny sjanse-forsøket har så langt fått et par hundre passive sosialhjelpsmottakere inn i lønnet arbeid. I tillegg til at aktivisering medfører økt livskvalitet og levekår for personene selv og deres barn og familie, er det store samfunnsøkonomiske gevinster ved å få aktivisert sosialhjelpsmottakere. I rapporten har Econ Pöyry, på bakgrunn av oppdaterte tall fra prosjektene, beregnet at den samfunnsøkonomiske gevinsten av Ny sjanse for perioden 2005–2007 kan være på hele 450 millioner kroner.

Deltakerne

Prosjektene har en overvekt av kvinnelige deltakere (57 prosent). Deltakerne er en godt voksen gruppe hvor gjennomsnittsalderen ligger på 36 år. Over 80 prosent har flyktningbakgrunn og de største gruppene kommer fra Somalia, Irak, Iran og Afghanistan.

Nesten halvparten av deltakerne er uten arbeidserfaring fra hjemlandet og hver tredje mannlige deltaker og to av tre av kvinnene har heller aldri hatt lønnet arbeid i Norge. Bare fem prosent av deltakerne har gjennomført videregående skole eller høyere utdanning fra Norge. Deltakerne har lange sosialhjelpskarrierer: 55 prosent har til sammen (kontinuerlig eller samlet sett over flere perioder) mottatt sosialhjelp i mer enn fem år.

For personene selv og deres familier betyr Ny sjanse bedret økonomi, større uavhengighet, økt livskvalitet og bedre levekår. Syv av ti deltakere har barn og hele 17 prosent har fire barn eller flere. Til sammen har deltakerne ansvar for minst 1652 barn under 18 år. De fleste er gift eller samboere, men det er også mange enslige forsørgere: 367 personer er enslig forsørgere for 386 barn. Ny sjanse gir derved positive ringvirkninger for flere enn bare de 901 deltakerne. Prosjektene rapporterer at en bieffekt av Ny sjanse-deltakelse er at når foreldre kommer seg ut av en passiv sosialhjelpsrolle, blir de bedre rollemodeller for sine barn.

Rapporteringsresultatene viser en deltakergruppe hvor mange har svake norskkunnskaper, sammensatte helseplager, store omsorgsforpliktelser og en generell lav forståelse av hvordan det norske samfunnet fungerer. Denne gruppen har ikke hatt tilbud om introduksjonsprogram og har derfor heller ikke hatt tilpasset samfunnskunnskapsundervisning. Mye av den informasjonen de besitter, kommer fra slekt, venner og egen nasjonal gruppe, og derfor kan mange misoppfatninger og misforståelser eksistere til tross for lang botid i Norge.

Metoder og tiltak i Ny sjanse

Metodene som brukes i Ny sjanse-programmene, er kopiert fra introduksjonsordningen og består av kartlegging, skriftlig individu-

ell plan, én kontaktperson, heltidsprogram, kvalifiseringsstønning, fraværsreglement og tett, individuell oppfølging. Generelt sett rapporterer prosjektene at det ikke har vært store vanskeligheter med å implementere metodene fra introduksjonsordningen. Den metoden som ser ut til å by på flest utfordringer, er skriftlig individuell plan. De metodene som har vist seg å være særlig virkningsfulle i Ny sjanse, er kartlegging, tett individuell oppfølging og heltidsprogram.

Kartlegging av bakgrunn, kompetanse, interesser, yrkesønsker og deltakerens ambisjoner i livet er et sentralt virkemiddel. De fleste prosjektene har brukt mye tid på selve kartleggingen og har i denne prosessen avdekket mange feilhenviste. Disse har som resultat av den grundige kartleggingen kommet over i andre tilpassede løp, som for eksempel deltakelse i tiltakene "Tettere individuell oppfølging" (TIO) og "Vilje Viser Vei" (VVV) i regi av henholdsvis Sosial- og helsedirektoratet (ShDir) og NAV.

Tett oppfølging av deltakerne vurderes av prosjektmedarbeiderne som den viktigste faktoren for å lykkes i arbeidet. Tett oppfølging av deltakere i kvalifiseringsperioden krever at hver programrådgiver ikke følger opp for mange deltakere. Ser vi på prosjektene samlet, har den typiske prosjektmedarbeider ca. ti deltakere som han/hun følger opp gjennom programmet, noe som gir muligheter til svært tett kontakt og aktiv oppfølging.

Hovedhensikten med heltidsprogram er at kvalifiseringsløpet skal ha et omfang som er tilnærmet lik normalarbeidstid. Tilrettelegging av et godt heltidsprogram forutsetter etablert og velfungerende samarbeid med andre aktører og kjeding av tiltak.

Erfaringene fra prosjektene i Ny sjanse tilsier at de aller fleste deltakerne har behov for ytterligere norskopplæring. Dette gjenspeiles i metode- og tiltaksbruken innenfor norskopplæringen i Ny sjanse. I gjennomsnitt har prosjektene seks ulike tilbud til disposisjon innen norskopplæringen. Rapporteringen viser at nesten hvert tredje Ny sjanse-prosjekt opplever behov

for ambulerende lærer på språkpraksisplass, uten at dette har vært tilgjengelig.

Prosjektene har stort fokus på å arbeidsrette programmet til den enkelte deltaker. 24 av 25 prosjekter rapporterer at de benytter arbeidspraksis. De ansatte i de aller fleste Ny sjanse-prosjektene fremskaffer selv arbeidspraksisplasser. Deltakerne er ofte aktive i å fremskaffe egne plasser. I hele 16 av prosjektene har de erfaring med at deltakerne selv i ett eller flere tilfeller har skaffet arbeidspraksisplasser. Praksisplassene er både i kommunal og privat regi.

Prosjektene arbeider sammensatt og helhetlig med deltakerne også på områder som går ut over det rent norskfaglige og arbeidskvalifiserende. De aller fleste deltakerne har benyttet samfunnsorienterende tiltak. Disse tiltakene skal møte deltakernes behov for å mestre å være aktive deltakere i samfunns-, arbeids- og familieliv. Eksempler på slike tiltak er samfunnskunnskap, helsefremmende kurs, kulturelle innslag og kostholdsveiledning. I tillegg er det også mange som har fått tilbud som skal øke motivasjonen og deres sosiale nettverk. Slike samfunnsorienterende tiltak har vist seg å ha stor nytteverdi i en kvalifiseringsprosess og her kan misforståelser og myter avlives og deltakerne kan realitetsorienteres om hvordan det norske samfunnet og arbeidslivet fungerer.

Mye av årsaken til de gode resultatene finner vi i at prosjektene har klart å ivareta brede tiltaksvifter og vært fleksible i å tilrettelegge individuelt tilpassede programmer. Programrådgiverne har fulgt opp tett og i mange tilfeller gått inn i deltakernes private sfære. IMDi har også grunn til å anta at en annen viktig suksessfaktor er de mange nettverkssamlingene som programrådgiverne har deltatt på. Nettverkssamlingene har gitt anledning til å diskutere utfordringer og problemstillinger i det daglige arbeidet, der alle prosjektene kjenner seg igjen. I tillegg til å gi faglig påfyll fungerer nettverkssamlingene også som limet mellom Ny sjanse-prosjektene.

Resultater

Ved rapporteringstidspunktet desember 2007 var 448 deltakere fortsatt i Ny sjanse. Resultatene av programdeltakelsen for disse kan derfor ikke slås fast på nåværende tidspunkt.

Av de 453 som ikke lenger er deltakere, var det 47 prosent, 214 deltakere, som ikke maktet å gjennomføre, forsvant eller på ulikt vis fikk avbrutt sin deltakelse. For høyt ugyldig fravær er den viktigste årsaken til avbrutt program. 52 fikk deltakelsen avbrutt på grunn av for høyt fravær og dette skjedde oftere for menn enn for kvinner. 41 personer, i hovedvekt kvinner, avbrøt fordi de ikke kunne nyttiggjøre seg av heltidsprogram. Blant disse er det i all hovedsak, ifølge prosjektene, sammensatte helsemessige og sosiale årsaker til at de ikke maktet å gjennomføre heltidsprogrammet som deltakelse i Ny sjanse innebærer.

Av de 453 deltakerne som avsluttet eller avbrøt programmet, gikk 43,5 prosent til arbeid eller arbeid med lønnstilskudd. 2,4 prosent gikk til videregående eller høyere utdanning. Samlet sett var det 46 prosent som fikk arbeid eller utdanning. Tidligere arbeidserfaring fra Norge øker sjansene for måloppnåelse, men samtidig skal vi merke oss at fire av ti av dem som ikke hadde tidligere arbeidserfaring fra Norge, kom ut i jobb.

Deltakelse i Ny sjanse gir mulighet for to år med heltids kvalifisering, men gjennomsnittlig var deltakerne som nå er ute, kun i program i ni måneder. Blant dem som er igjen i Ny sjanse, må det naturlig nok forventes lenger deltakelse, men i sin samfunnsøkonomiske analyse i rapportens resultatkapittel finner Econ Pöyry ikke grunn til å forvente at deltakerne blir i fulle to år.

Prosjektene rapporterer at 60 prosent av dem som gjennomførte program, blir fulgt opp også etter at de er ferdige. IMDi har etablert en incentivordning som gjelder for de deltakerne som har kommet seg ut i jobb. Ved oppfølging og dokumentasjon på deltakere som er i arbeid i seks eller tolv måneder etter avsluttet program, utbetales det en økonomisk gevinst fra

IMDi til kommunen. Dette er med på å motivere prosjektene til å følge opp også etter avsluttet program. 22 prosent av deltakerne ønsker ingen videre oppfølging fra prosjektene.

530 henviste personer fikk ikke tilbud om å være deltaker i Ny sjanse etter prosjektenes kartlegging og vurdering. Det er vanskelig å finne systematiske forskjeller mellom dem som ble tilbudt program og dem som ikke ble det. Ut fra samtaler med prosjektene kan man anta at noe av forskjellen mellom de to gruppene ligger i hvorvidt den henviste er i stand til å stå i et heltidsprogram eller ikke. I tillegg var det, særlig i oppstartsperioden av Ny sjanse, mange feilhenvisinger. Det vil si at de ikke oppfylte kriteriene for å bli Ny sjanse-deltaker, for eksempel botid. Av de 530 som ikke ble tilbudt program, ble 110 personer henvist videre til andre kvalifiseringsopplegg som for eksempel TIO og VVV. 85 personer ble vurdert som ikke i stand til å nyttiggjøre seg heldagsprogram. Dette er en fellesbetegnelse som skjuler mange ulike helseproblemer, både av psykisk og somatisk art. 73 personer forsvant, ønsket ikke å delta, brøt avtaler eller flyttet, og ble dermed ikke deltakere i Ny sjanse, og 36 personer hadde med ett ikke behov for sosialhjelp lenger. For noen av dem som ikke fikk tilbud, ble avslaget en ryddeprosess og resultatet for dem ble positivt selv om de ikke ble tilbudt plass.

Overføringsverdien for kvalifiseringsprogrammet

Som denne rapporten viser, gir blant annet den tette oppfølgingen av deltakerne gjennom individuelle tilpassede kvalifiseringsløp gode resultater, og Ny sjanse og introduksjonsprogrammet er derfor allerede kopiert. Høsten 2007 ble kvalifiseringsprogrammet som gir et tilsvarende tilbud til alle, uavhengig av etnisk bakgrunn, startet opp. Etter endringene i sosialtjenesteloven vil de fleste deltakerne i Ny sjanse være eller komme i målgruppen for kvalifiseringsprogrammet. Kompetansen og erfaringer fra arbeidet med Ny sjanse, både med tanke på modeller og metoder, har stor overføringsverdi til kvalifiseringsprogrammet.

IMDi er i dialog med ansvarlige myndigheter om hvordan gjøre overgangen til kvalifiseringsprogrammet mest mulig smidig. I overgangsfasen fram mot 2010 når NAV er fulletablert, vil IMDi arbeide for å sikre gode overganger ved hjelp av lokale avtaler. Prosjekter som er blitt NAV-kontor, vil fortsatt inviteres med på nettverkssamlinger, og de blir bedt om å opprettholde kontakten med, og rapportere på, deltakere som går fra Ny sjanse til kvalifiseringsprogram.

Summary

Second Chance is a qualifying programme aimed at immigrants who do not have a secure foothold in the labour market, are recipients of social security benefits and have been living in Norway for several years. Participants in this trial measure complete a two year qualifying programme similar to the Introduction Scheme. Main elements of the programme are language tuition, employment training and social studies. The programme has been running in 25 projects covering 13 municipalities and 12 boroughs in Oslo.

A total of NOK 50 million has been allocated nationally to the programme from 2005 to 2007. During this period, 1491 individuals were referred to the programme, where they have been assessed for participation in Second Chance projects. 901 were offered placements and 453 of these completed or dropped out of the programme. The results are good – 45.9 per cent of those who completed the programme are in employment or education. As many as 136 individuals went from being dependent on social security benefits to being fully employed.

So far, the programme has succeeded in getting many recipients of social security benefits into employment. This increases the individual's quality of life and helps improve the living conditions of participants and their families. The transition to the labour market is also very beneficial to society. Econ Pöry has calculated, on the basis of updated figures from the projects, that the socio-economic benefit of Second Chance for the period 2005 to 2007 may be as much as NOK 450 million.

Participants

The participants in the projects are an adult group with an average age of 36 years. The majority are women (57 per cent). More than 80 per cent have a refugee background with the largest groups coming from Somalia, Iraq, Iran and Afghanistan.

Almost half of the participants have no previous work experience from their home country and one in three men and two in three women have never been in paid employment in Norway either. Only five per cent of participants have completed upper secondary education or higher education in Norway. The participants are generally long-term recipients of social security benefits with 55 per cent having received benefits for more than five years in all (either continuously or over several periods).

For participants and their families, Second Chance means an improved financial situation, greater independence and an improvement in the quality of life. 7 out of 10 participants have children and as many as 17 per cent have four or more children. In all, the participants are guardians for approximately 1652 children under the age of 18. Most participants are married or cohabit but there are a number of single parents. 367 participants are single parents and care for 386 children. Second Chance consequently has positive side effects for more than its 901 participants. The projects report that a side effect of participation in Second Chance is that parents become better role models for their children as they break away from passive roles of being recipients of social security benefits.

The results describe a group of participants with poor skills in Norwegian, a combination of health complaints, major care commitments and a generally poor understanding of how Norwegian society works. This group has not been offered the Introduction Scheme and they have therefore not been given specially adapted tuition in social studies. A lot of the information they have comes from relatives, friends and their own national group, and there may therefore be many misconceptions and misunderstandings despite them having lived in Norway for a long time.

Methods and measures in Second Chance

The methods employed in the Second Chance programme have been copied from the Introduction Scheme. They consist of mapping, writing an individual plan, a full-time programme, qualifying wages, rules concerning absence and close individual follow-up from the individual's designated case worker. In general, the projects report that there have not been many significant difficulties in implementing methods from the Introduction Scheme. The method that seems to prove most difficult is the individual plan. The methods that have proven to be particularly effective in Second Chance are mapping, close individual follow-up and a full-time programme.

The mapping of background, qualifications, interests and desired occupations as well as participants' ambitions are an essential part of the method. Most of the projects have devoted a lot of time to the mapping itself, and have during this process uncovered many incorrect referrals. As a result of this individuals have been transferred to other suitable initiatives, for example participation in the measures "Closer Individual Follow-up" and "Will Shows the Way" under the auspices of the Directorate for Health and Social Affairs and the Norwegian Labour and Welfare Service (NAV).

Project staff see close follow-up of participants as the most important factor in achieving good results. Close follow-up of participants during the qualifying period means that each programme adviser must be responsible for following up a reasonable number of participants. If we look at the projects as a whole, a typical case worker is responsible for approximately 10 participants throughout the programme, enabling close contact and excellent opportunities for follow-up.

A full-time programme (37.5 hours a week) builds on the average working week in Norway. The organisation of a good full-time programme presupposes an established and well-functioning cooperation with other players and the linking of measures.

Experiences from Second Chance projects indicate that the vast majority of participants need more tuition in the Norwegian language. This is reflected in the methods and measures used in language tuition in Second Chance. On average, the projects offer six different courses in Norwegian tuition. Almost one in three Second Chance projects report needing a teacher who can travel to locations where participants are receiving language training.

The projects have focussed strongly on orienting each individual participant's programme towards employment. 24 of the 25 projects report that they use employment training. The staff in the vast majority of the projects find employment placements themselves. Participants are also often active in finding their own placements. As many as 16 projects have experienced that participants have found placements one or several times. Placements are in both the municipal and private sectors.

The projects also use a range of different elements and adopt a holistic approach in involving participants in other areas than language and employment skills. The vast majority of projects have employed measures aimed at improving knowledge of Norwegian society. These measures are intended to meet participants' needs for mastering skills that lead to active participation in society, working life and family life. Examples of such measures include social studies, health-promoting courses, cultural elements and dietary guidance. In addition, many participants have also been offered opportunities aimed at increasing their motivation and widening their social network. Such society-oriented measures have proven very useful in the qualifying process and present an opportunity to debunk misunderstandings and myths. Participants can be given a realistic picture of how Norwegian society works and how things function in working life.

One of the reasons for these good results lies in the fact that the projects have succeeded in using a broad range of measures and in being flexible in designing individually tailored programmes. The programme advisers have

followed participants closely and in many cases entered the participants' private spheres. The Directorate of Integration and Diversity (IMDi) also has reason to assume that the many network sessions for programme advisers have been another success factor. The network sessions have provided an opportunity to discuss challenges and issues. In addition to providing professional topping up, the network sessions have served as the glue holding the Second Chance projects together.

Results

At the time of reporting in December 2007, 448 participants were still in the Second Chance programme. The results for remaining participants are still uncertain.

Of the 453 who are no longer participants, 47 per cent, or 214 participants, failed to complete the programme, dropped out or discontinued participation. Undocumented absences were the most important reason for non-completion of the programme. Participation was stopped for 52 participants due to extremely high absence rates and was more frequent for men than for women. 41 participants, mainly women, left because they were unable to participate full-time. According to the projects this is due to a combination of health and social reasons.

Of the 453 participants who left or discontinued the programme, 43.5 per cent started in ordinary employment or employment with subsidised wages and 2.4 per cent started in secondary or higher education. In all, 46 per cent started work or further education. Previous work experience from Norway increases the chances of goal attainment, though it's worth noting that 4 out of 10 of those who did not have previous work experience from Norway, did start working.

Participation in Second Chance provides an opportunity for 2 years of full-time qualifying. For participants who left the scheme, the average participation time was nine months. Among those who remain in Second Chance it

is natural to expect longer participation, though Econ Pöyry does not find grounds supporting expectations that participants will remain for the full two years.

The projects report that 60 per cent of those who completed the programme are also being followed up after completion. IMDi has established an incentive scheme applying to participants who have started working. Municipalities are given an extra financial payment for participants who are in (documented) employment for six or twelve months after completion of the programme. This helps to motivate projects in following up participants after programme completion. 22 per cent of participants did not wish further follow-up by the projects.

After mapping and assessment by the projects, 530 persons did not become participants in Second Chance. It is difficult to find any systematic difference between those who became participants in the programme and those who did not. On the basis of conversations with the projects, one could assume that the differences between the two groups lie in whether individuals would be able to participate full-time. In addition, and particularly during Second Chance's start-up period, there were many incorrect referrals of individuals not fulfilling criteria for participation (e.g. years of residency). Of the 530 participants who did not become participants, 110 were referred to other qualifying measures, such as "Closer Individual Follow-up" and "Will Shows the Way." 85 individuals were assessed as being unable to benefit from a full-time programme. This is a generic term that encompasses many different health problems of both mental and somatic nature. 73 individuals disappeared, refused a place, broke agreements or moved away and consequently never became participants. 36 individuals no longer required social security benefits when offered the programme. For some of those who were not offered a place, the rejection started a process of getting their lives in order and the result was positive despite not being offered a placement.

Transference value for the qualification programme

One of the findings in this report is that the close follow-up of participants through individually adapted qualifying programmes produces good results. In autumn 2007 a corresponding programme, irrespective of ethnic background, was established. After the amendments to the Social Services Act, most participants in Second Chance are or will become part of the target group for the new qualifying programme. The knowledge and experience from working with Second Chance, especially in terms of models and methods,

have great transference value for the new programme. IMDi is in dialogue with the responsible authorities to ensure that the transition to the qualification programme is as smooth as possible. During the transitional phase (up until 2010 when NAV has been fully established) IMDi will carry on working to ensure a good transition by means of local agreements. Projects that have become NAV offices will continue to be invited to network sessions and will be requested to keep contact and follow up on participants who have been transferred from Second Chance to the new qualification programme.

1 Bakgrunn

Ny sjanse er forsøk med toårig lønnet kvalifisering for innvandrere som etter flere år i Norge ikke har fast tilknytning til arbeidsmarkedet og som er mottakere av sosialhjelp. Hensikten med Ny sjanse er å prøve ut introduksjonsordningens metoder på en ny målgruppe. Målet er å få aktivisert deltakerne og få dem selvhjulpne gjennom arbeid eller ordinær utdanning.

Ny sjanse var et av tiltakene i "Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen og mål for inkludering" (vedlegg til St.prp. nr. 1 2006–2007), som blir videreført i regjeringens satsing på integrering og inkludering i statsbudsjettet for 2007–2008. Tiltaket er dermed ett av flere elementer i regjeringens satsing for å gi flere innvandrere en varig tilknytning til arbeidsmarkedet. Ny sjanse er også omtalt i St.meld. nr. 9 (2006–2007) "Arbeid, velferd og inkludering".

Retningslinjene for Ny sjanse-prosjektene beskrives i årlige rundskriv fra IMDi, sammen med rundskriv H-20/05 som omhandler introduksjonsloven. Sistnevnte er under revidering av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Disse dokumentene danner rammen og blir styringsdokumenter for kommunenes prosjektvirksomhet. Rundskrivene fastslår at programmet skal bestå av opplæring i norsk og samfunnskunnskap, tiltak som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til yrkeslivet, samt at deltakernes program skal være helårig og på full tid. Deltakelse i Ny sjanse forutsetter altså fulltidsprogram og deltakeren skal ha én fast kontaktperson i prosjektet han eller hun er tilknyttet. I tillegg til ordinært arbeid med tett oppfølging benytter prosjektene seg i hovedsak av ulike tilbud innenfor norskopplæringen, tilbud om yrkesmessig kompetanseheving og samfunnsorienterte tilbud. Til sammen 901 personer har fra april 2005 til desember 2007 fått tilbud om deltakelse i ett av de 25 prosjektene i Ny sjanse.

1.2 Datagrunnlag for foreliggende rapportering

Denne rapporten er en statusrapport basert på data om deltakerne og programtilbudet som de

har fått gjennom prosjektene under Ny sjanse. Rapporten bygger i all hovedsak på rapporteringen fra de deltakerbaserte prosjektene og uttrykker IMDis vurderinger og konklusjoner på bakgrunn av dette materialet.

Prosjektene har rapportert på et elektronisk spørreskjema der de er bedt om blant annet å oppgi hvilke tilbud de har, hvilke metoder de bruker og hvordan de vurderer nytten og effekten av tilbudene. I tillegg har prosjektene rapportert på egne elektroniske skjema for hver enkelt person de har vurdert, kartlagt og tatt inn i prosjektene. Prosjektene har på denne måten rapportert om blant annet individuelle kjennetegn, tidligere tilegnet kompetanse, arbeids- og sosialhjelpshistorikk, hvilke tilbud den enkelte har hatt før og under Ny sjanse, og hvordan det har gått med deltakerne som har gjennomført Ny sjanse. Deltakerrapporteringen har vært anonym, dvs. at vi ikke har opplysninger om kjennetegn som navn, adresse og personnummer. Men fordi det for mange nasjonalgrupper er få deltakere, og vi vet hvilket prosjekt de er tilknyttet, vil datamaterialet kunne misbrukes til å identifisere personer. Vi vil derfor understreke at IMDi ikke har søkt om tillatelse til å ta vare på disse personopplysningene. Vi har ingen database over deltakere, og data innsamlet for rapporteringshensyn blir makulert etter analyse og rapportering.

Å ikke operere med en samlet database over deltakere og personer som ble henvist, men ikke ble tilbudt program, har medført noen ulemper, fordi IMDi har vært avhengig av at prosjektene har hatt en systematisk, grundig registrering av henviste og deltakere. I mange prosjekter har dette vært utfordrende, særlig på grunn av gjennomtrekk på bemannings-siden. På grunn av taushetsplikt i sosialsektoren makuleres ofte personopplysninger på deltakere som bare har vært vurdert, og ikke ble tatt inn. Det knyttes derfor noe usikkerhet til rapportering på deltakernivå, særskilt på gruppen som bare er vurdert, men ikke tatt inn.

2 Deltakerne

Ny sjanse 2005-2007, hovedtall:

25 prosjekter har rapportert på 1491 personer

- 901 av disse ble deltakere, hvorav
- 448 fortsatt er deltakere per desember 2007
- 453 har gjennomført eller avbrutt programmet før utgangen av 2007
- 530 ble ikke tilbudt program
- 60 var fortsatt under kartlegging desember 2007

2.1. Hvem ble deltakere?

2.1.1 Henvisninger og deltakere

Ny sjanse-prosjektene har gitt IMDi opplysninger om til sammen 1491 personer, hvorav 901 ble deltakere og 530 ikke ble tilbudt program. På rapporteringstidspunktet i desember 2007 var 60 personer under kartlegging, og det er derfor ukjent om disse nå er deltakere eller ikke. Figur 2.1 viser hvordan disse personene fordeler seg mellom de ulike Ny sjanse-prosjektene.

Som figuren viser er det noen prosjekter som ikke har rapportert til IMDi på personer som er kartlagt, men som ikke fikk plass. Dette betyr ikke at de har tatt inn alle som har blitt henvist/vurdert. Et av prosjektene oppgir at de har kartlagt, men ikke tilbudt plass til ca. 25 personer, men at de ikke har tilgang på opplysninger om disse per i dag. Andre prosjekter viser til at på grunn av stor personellutskifting i prosjektet har opplysninger gått tapt, andre at de har hatt varierende praksis med å skriftliggjøre alle som har blitt henvist. Hvis prosjektene raskt oppdaget at den henviste ikke oppfylte kriteriene, ble denne vurderingen ofte ikke skriftliggjort og/eller lagret for ettertiden. Det kan derfor ikke oppgis et nøyaktig antall personer som ble henvist, og dermed heller ikke hvor stor andel av mulige deltakere som fikk plass i ett av Ny sjanse-prosjektene.

2.1.2 Hvem er henvisende instanser?

Sosialtjenesten i kommunene har vært den viktigste henvisningsinstansen. De står for

over 86 prosent av henvisningene.¹ Den nest største kategorien er personer som selv tar kontakt med Ny sjanse-prosjektene og spør om de kan få bli deltakere. Denne gruppen er økende, men utgjør bare 2,7 prosent av alle de registrerte henviste. De hyppigst forekommende henvisningsinstansene vises i figur 2.2.

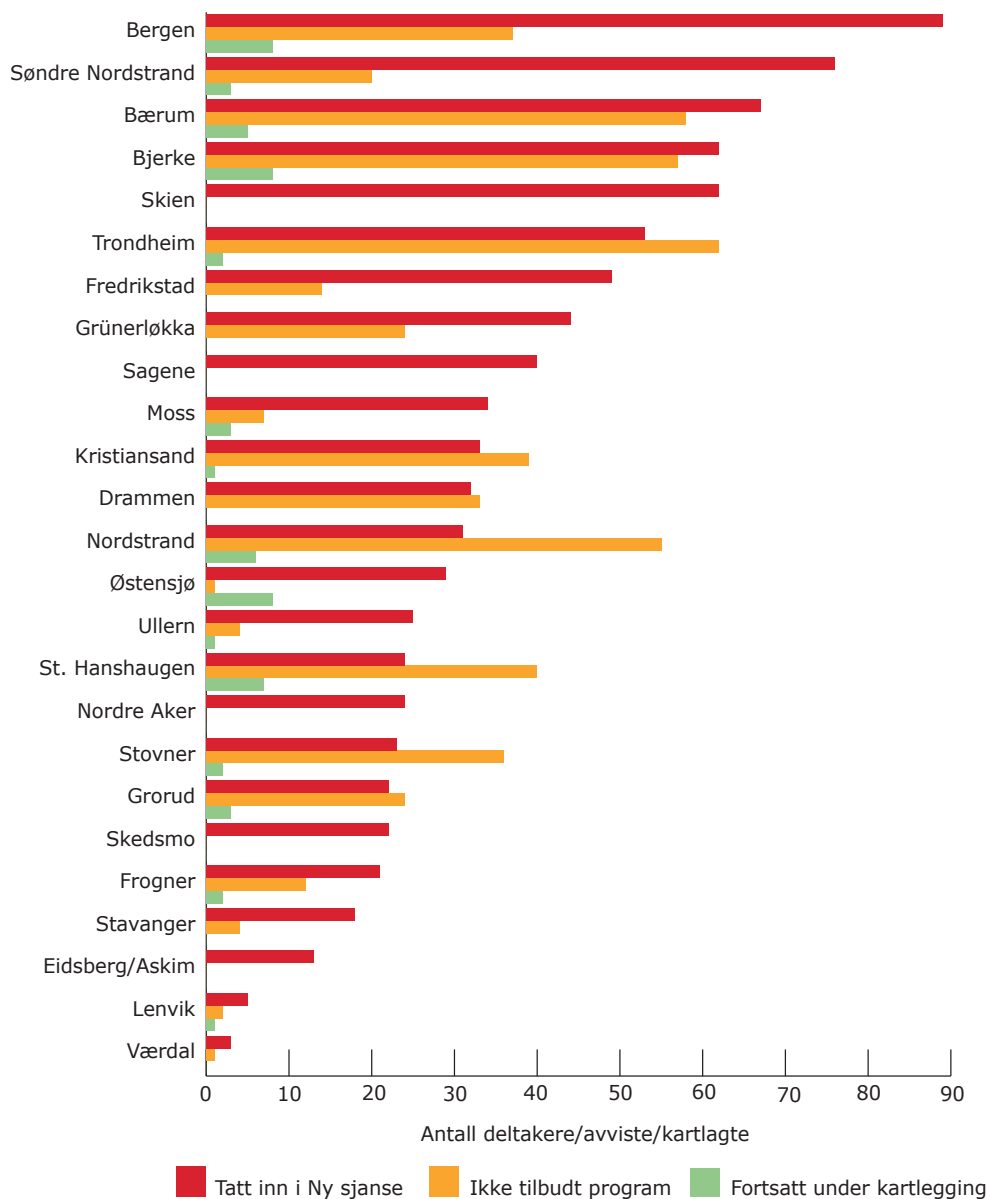
44 personer har blitt henvist til Ny sjanse fra andre henvisningsinstanser enn de fast oppgitte kategoriene. 36 av disse tilhører et prosjekt som har oppgitt at egen tiltaksenhet i kommunen var henvisende instans.² To av de andre henvisningene under "Annet" som kan nevnes, er deltakere som har flyttet fra andre Ny sjanse-prosjekter, og to er henvist gjennom familie/venner.

Prosjektene plassering i tjenestene i kommunen/bydelen virker inn på hvilke instanser som henviser, men det er ikke noe klart mønster som tilsier at henvisningsinstanser får en større andel av henviste personer inn i prosjektene. På spørsmål om hvordan henvisningsrutiner og samarbeid fungerer, gis det tilbakemeldinger som tilsier at det i all hovedsak ikke er noen systematiske samarbeidsproblemer mellom prosjekter og omgivelser på dette området (figur 2.3). NAV trygd, flyktningkontor, NAV arbeid og helsestasjon

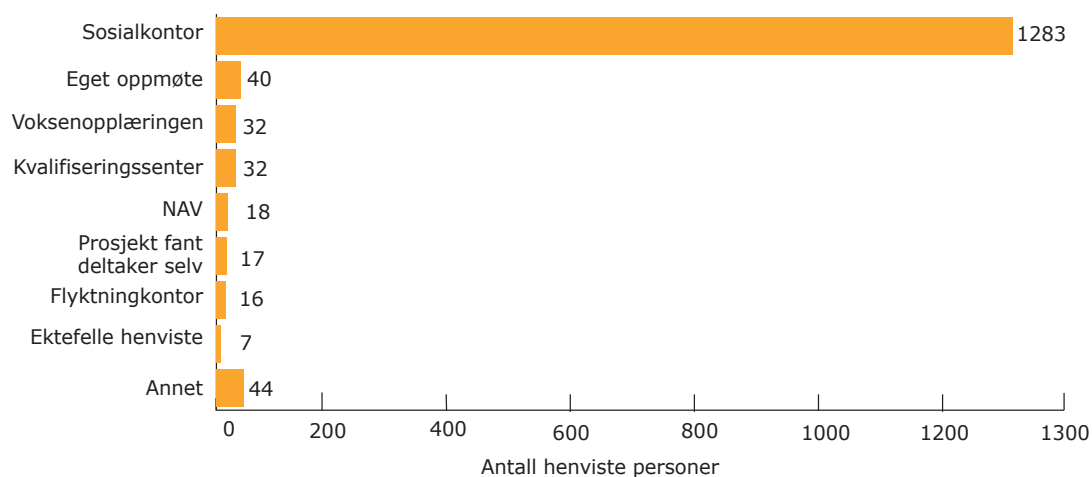
1 I en del tilfeller kan det være flere aktører/instanser som forsøker å få en person inn i et Ny sjanse-prosjekt. Prosjektene har her blitt bedt om kun å registrere den viktigste.

2 Disse kunne muligens bli lagt til de 17 henvisningene hvor prosjektene oppgir at de fant fram til deltaker selv. Den kategorien ville i så fall til sammen ha utgjort 3,6 prosent av alle de henviste personene.

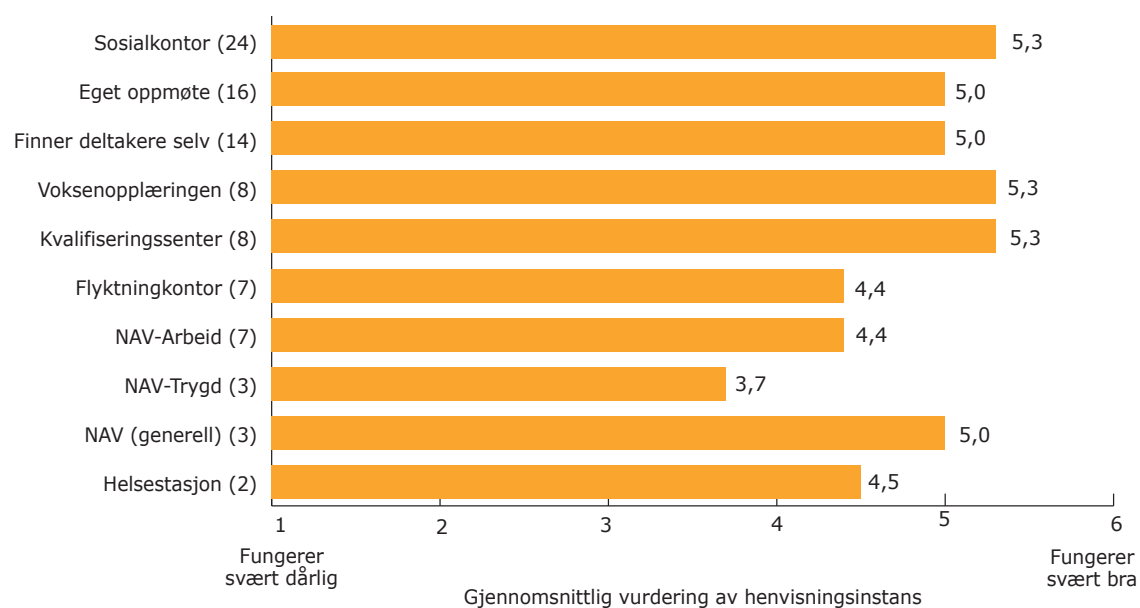
Figur 2.1: Antall personer som er rapportert tatt inn i de 25 Ny sjanse-prosjektene, antallet personer som er kartlagt, men ikke tilbudt program og antallet som fortsatt er under kartlegging. Absolutte tall.



Figur 2.2: Antall personer henvist til Ny sjanse fra ulike instanser 2005–2007. N=1498



Figur 2.3: Prosjektenes gjennomsnittlige vurdering av hvordan ulike samarbeidspartnere fungerer som henvisningsinstans på en skala fra 1 til 6, hvor 1 betyr fungerer svært dårlig til 6 som betyr fungerer svært bra. (Antall prosjekter som har gitt en vurdering, og som dermed anser at instansen har henvist deltakere til prosjektet, er oppgitt i parentes ved instansens navn.)



kommer svakest ut i vurderingen av instansenes arbeid med henvisninger til Ny sjanse. For noen av disse er det imidlertid kun to eller tre prosjekter som har erfaringer, og som har gitt vurderinger av forholdet. Best ut kommer sosialkontor, voksenopplæringen og kvalifiseringssentre. 16 prosjekter har erfaring med at deltakere møter opp selv og ber om å bli vurdert, og dette fungerer etter prosjektenes mening svært bra.

2.1.3 Ulike inntakskriterier i prosjektene

Ny sjanse har som målsetting å få passive mottakere av sosialhjelp med innvandrerbakgrunn aktive gjennom jobb eller utdanning. Det er imidlertid klare variasjoner mellom prosjektene/kommunene mht. hvilke sosialhjelpsmottakere som blir vurdert. På spørsmål til prosjektene om hva nedre grense for sosialhjelpsbehov er for å bli deltaker i prosjektet, oppgir 15 prosjekter at de ikke opererer med noen grense, syv at grensen er under 2G og tre at den er over 2G.

På spørsmål om hva den spesifikke grensen er for de prosjektene som opererer med en slik grense, oppgir ett prosjekt 2G som grense, to prosjekter oppgir 10 000 per måned, ett

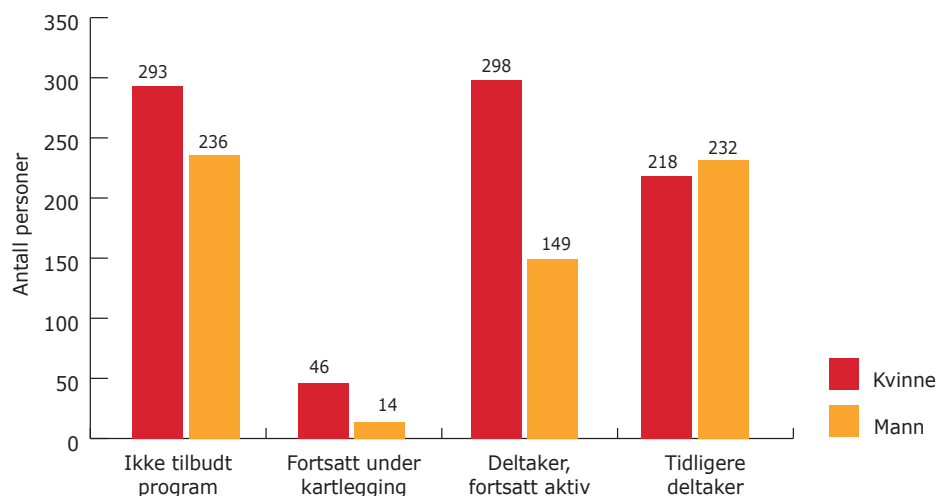
8000 og ett prosjekt 5000 per måned. Tolv av prosjektene har ikke inntak av deltakere på grunnlag av bare supplerende sosialhjelp. Noen av prosjektene oppgir også at de har andre inntakskriterier. Blant annet oppgir et prosjekt at deltakerne må ha grunnleggende norsk-kunnskaper, et annet at de må ha botid på over fire år.

Elleve av prosjektene knytter alltid vilkår om deltakelse opp mot sosialtjenesteloven, ni gjør det som regel, tre noen ganger og de siste to prosjektene gjør dette sjelden.

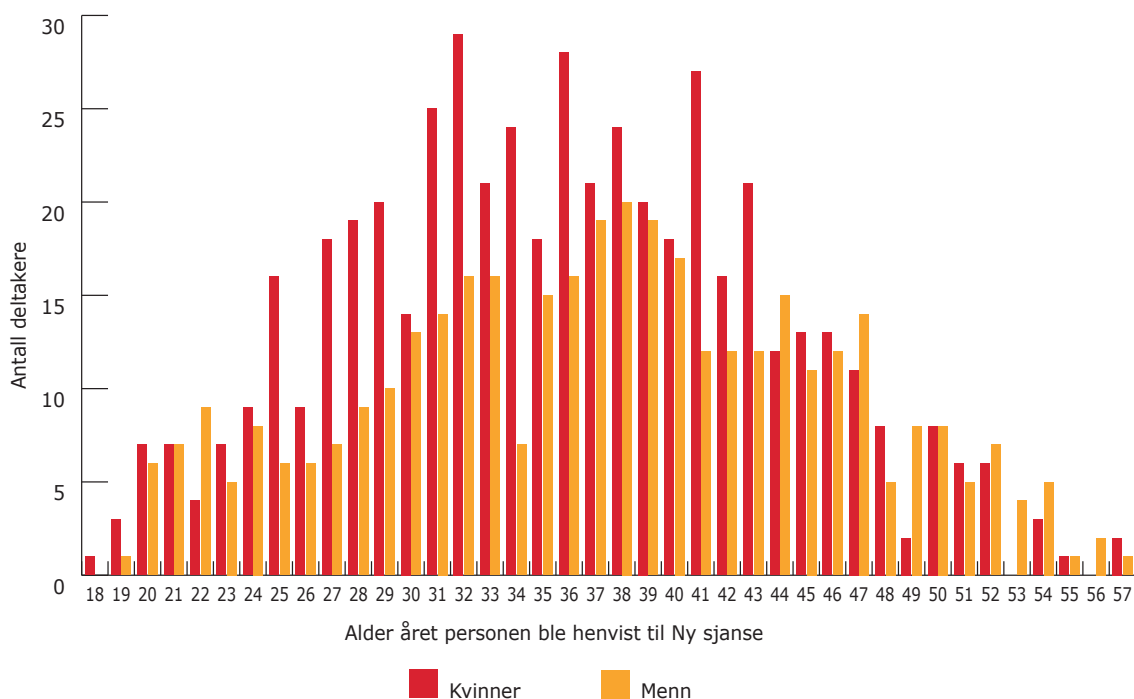
2.1.4 Målgrupper og prioriterte grupper

Ikke alle som har blitt henvist til Ny sjanse, er blitt tilbudt plass. IMDi har for 2007 lagt til grunn for tildeling av midler at prosjektene skulle prioritere å ta inn kvinner. På spørsmål om hvilke prioriterte målgrupper prosjektene hadde i 2007, oppga 24 av 25 at de har kvinner som prioritert målgruppe. Det siste prosjektet oppgir at de har ektepar og samboere som målgruppe. Ett prosjekt oppgir at de både hadde kvinner og ektefeller/samboere som målgruppe i 2007 og fire prosjekter hadde menn i tillegg til kvinner som målgruppe. Prosjektene hadde også mulighet til å oppgi

Figur 2.4: Antall kvinner og menn som ikke ble tilbudt program, som fortsatt er under kartlegging i desember 2007, som fortsatt er aktiv deltaker og som har vært deltaker, men nå er ute av Ny sjanse. Absolutte tall. N=1486



Figur 2.5: Deltakernes aldersfordeling etter kjønn. Absolutte tall. N=891



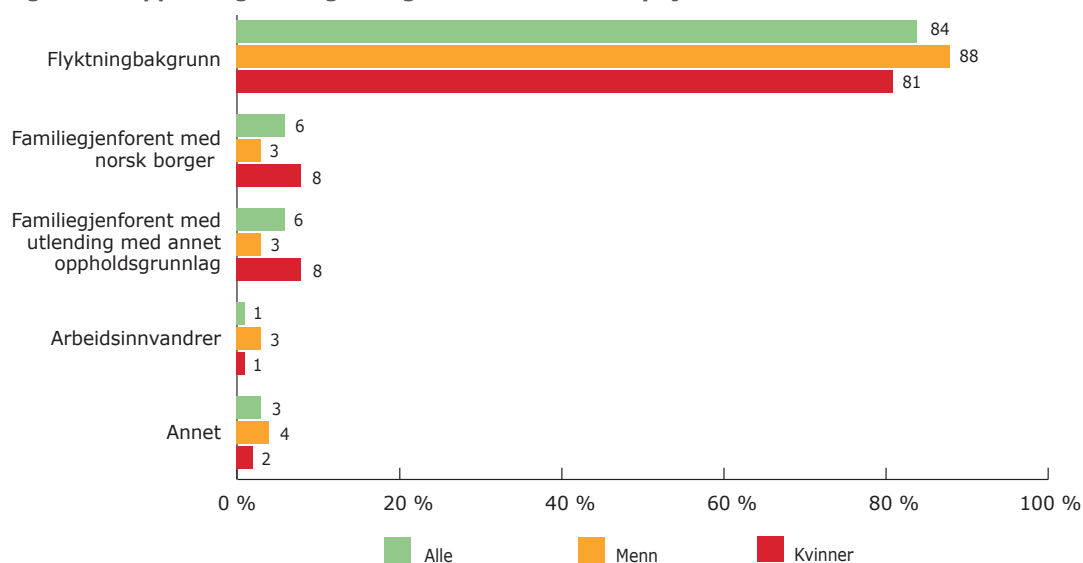
om det var andre grupper de prioriterte. Ni oppga dette og i hovedsak er det barnefamilier og kvinner med barn som nevnes. Ett prosjekt nevner at de har prioritert noen ungdommer inn i Ny sjanse. Et annet har prioritert "personer med helseproblemer grunnet lang tids passivitet/sosialhjelp".

2.1.5 Overvekt av kvinner i Ny sjanse

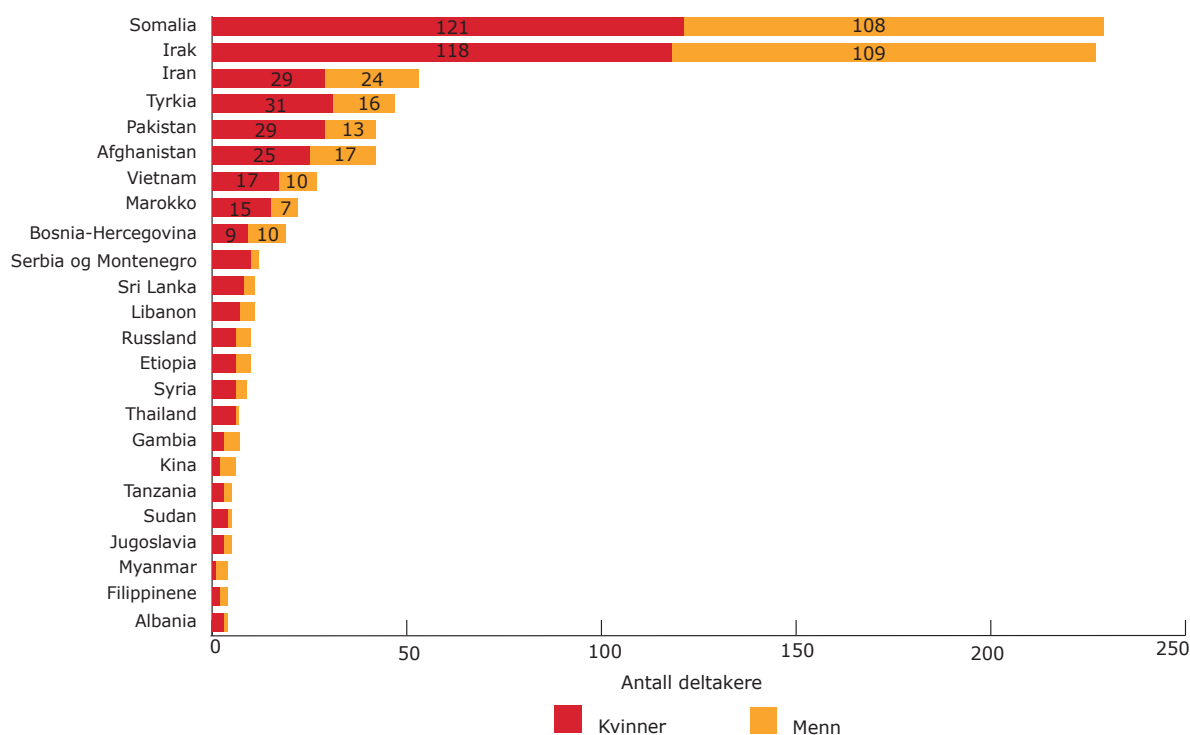
Av de 1491 henviste vi har fått opplysninger

om, var 57 prosent kvinner. Av de 901 deltakerne var også 57 prosent kvinner. Det vil si at vi ut fra foreliggende data ikke finner en overrepresentasjon av kvinner i forhold til andel henviste, men dette kan være et resultat av at det er systematiske kjønnsforskjeller i registreringen av henviste som ikke fikk plass. Hvis vi ser på de tre årene Ny sjanse har vært i gang, finner vi at kvinneandelen blant dem som har blitt deltakere, har variert fra 57 prosent i 2005, til 51 prosent i 2006 og 65 prosent

Figur 2.6: Oppholdsgrunnlag i Norge for deltakerne i Ny sjanse. Prosent. N=876



Figur 2.7: Opprinnelseslandet til 818 av Ny sjanse-deltakerne (92,3 prosent), etter kjønn. Absolutte tall.

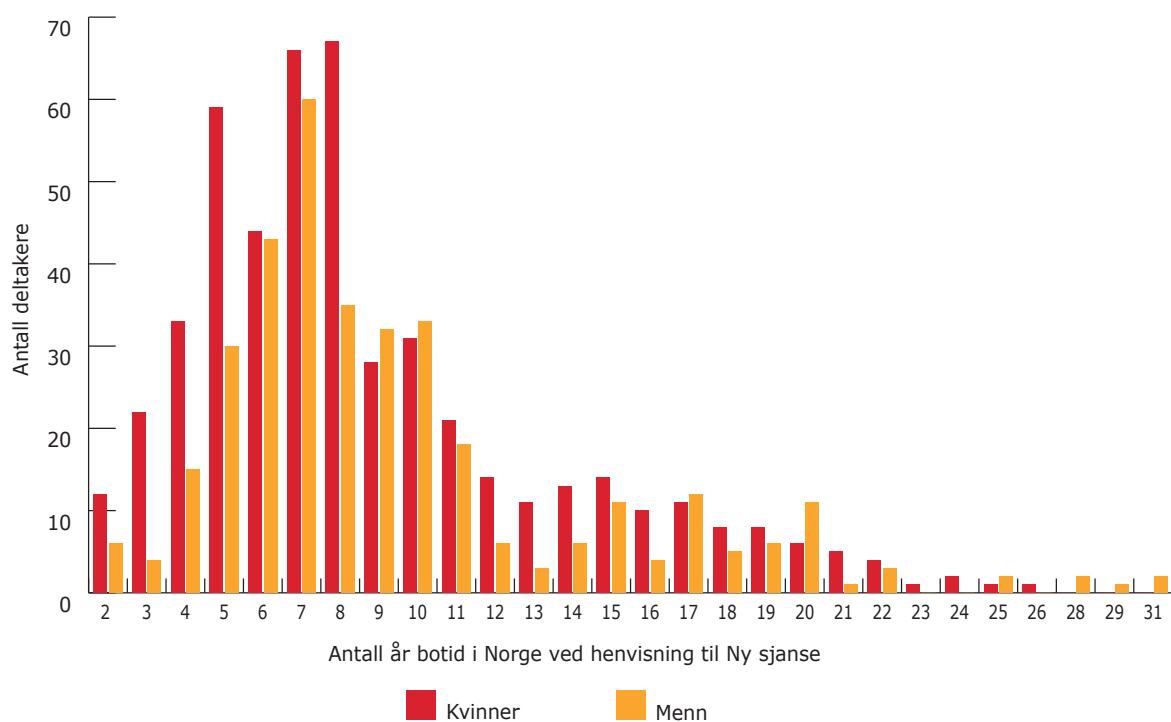


i 2007. IMDis vektlegging av en kvinneprofil på Ny sjanse for 2007 har derfor sannsynligvis hatt innvirkning på kvinneandelen.

Det er en klar forskjell i andelen kvinner blant deltakerne i de 25 prosjektene. I den ene enden av skalaen har vi et prosjekt som kun har tatt inn én kvinne og to menn, som gir en tredjedel kvinner. Et annet prosjekt har tatt inn kun kvinner (18 stykker). 16 av 25 prosjekter har tatt inn mer enn 50 prosent kvinner.

I figur 2.4 fremkommer antallet menn og kvinner med ulik status med hensyn til deltakelse i Ny sjanse. Vi så over at kvinner er i overvekt blant alle de registrert henviste og blant deltakerne. Kvinneandelen blant dem som ikke ble tilbudt program, utgjør 55 prosent. Det er hele 77 prosent kvinner blant dem som fortsatt var under kartlegging i desember 2007. Det er 67 prosent kvinner blant deltakerne som fortsatt er i programmet ved slutten av 2007, men blant deltakerne som er ute av Ny sjanse, er

Figur 2.8: Deltakerne i Ny sjanse fordelt på antall år botid i Norge og kjønn. N=843



det en liten overvekt av menn. Kvinneandelen blant disse er 48 prosent.

er 88 prosent, for kvinner er prosentandelen 81.

2.2 Hvem er deltakerne?

2.2.1 Deltakernes alder

Deltakerne er godt voksne, mange av de typiske deltakerne nærmer seg 40 år. Alderen til deltakerne det året de ble henvist til Ny sjanse, varierer fra 18 til 57 år (se figur 2.5). Gjennomsnittlig alder blant deltakerne er 36,4 år. De mannlige deltakerne er i gjennomsnitt halvannet år eldre enn kvinnene, henholdsvis 37,2 og 35,7 år. Det er flere kvinner i de fleste aldersgrupper, men antallet menn og kvinner er mer likt når vi ser på dem som er godt voksne av deltakerne: 22 prosent av mennene i Ny sjanse er 45 år eller mer, i motsetning til kun 14 prosent av kvinnene.

2.2.2 Deltakernes oppholdsgrunnlag, landbakgrunn og botid

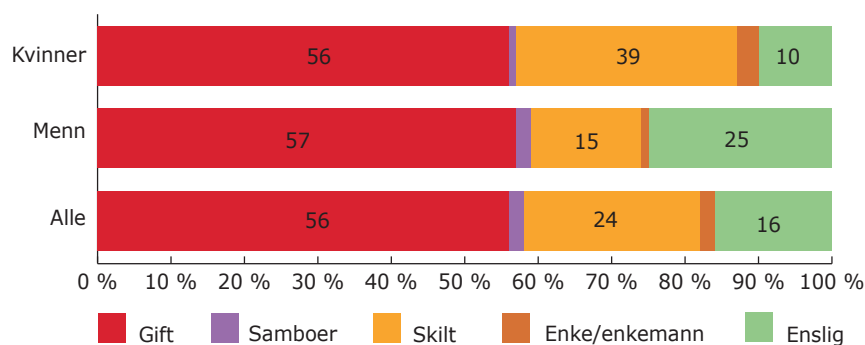
Figur 2.6 viser at 84 prosent av deltakerne har flyktningbakgrunn. Andelen med flyktningbakgrunn blant de mannlige deltakerne

Deltakerne i Ny sjanse har bakgrunn fra 62 ulike land. De største deltakergruppene kom fra Somalia, Irak, Iran, Tyrkia, Afghanistan og Pakistan. Personer fra Irak og Somalia utgjør 52 prosent av deltakerne. Figur 2.7 viser opprinnelseslandet til deltakerne fordelt på kjønn. Bare de 24 landene med fire eller flere deltakere er med i figuren. De om lag åtte prosent av deltakerne som kommer fra de resterende 38 landene, er utelatt fra figuren.

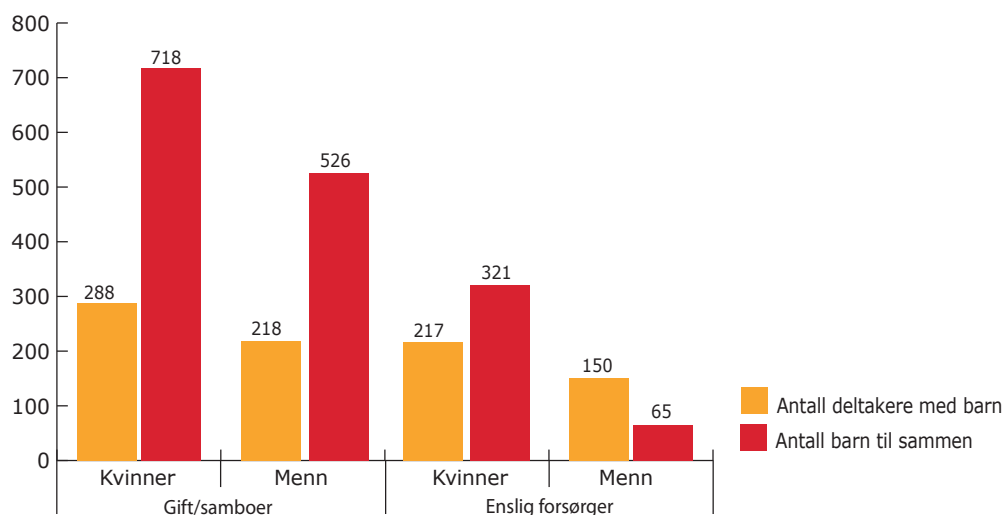
Mange av deltakerne har bodd svært lenge i Norge, alt fra to til 31 år (se figur 2.8). Gjennomsnittlig botid er på ni år. Mennene har i gjennomsnitt åtte måneder lengre botid enn kvinnene.

I figuren fremkommer det at det er en god del flere kvinner enn menn i Ny sjanse som har forholdsvis kort botid, men at det fra om lag seks års botid jevner seg mer ut kjønnsmessig.

Figur 2.9. Deltakernes sivilstand, etter kjønn. Prosent. N=889



Figur 2.10: Antallet deltakere som har omsorgen for barn under 18 år, og antallet barn de til sammen har omsorgen for, etter kjønn og om de er gift/samboende eller enslige. Absolutte tall. N=873 deltakere og 1630 barn



2.2.3 Deltakernes sivilstand og omsorgsforpliktelser

Seks av ti deltakere lever i et parforhold. I figur 2.9. fremkommer det at 56 prosent av deltakerne er gift. To prosent er samboere. 24 prosent er skilt, to prosent enker/enkemenn og 16 prosent er enslige. Det er to grupper som kjønnsmessig skiller seg ut: Av kvinnene er 30 prosent skilt og 10 prosent enslige. Blant mennene er bare 15 prosent skilt, men hele 25 prosent enslige.

2.2.4 Syv av ti deltakere har omsorgen for barn

Spesielt blant de skilte og enslige kvinnene er det mange som har omsorg for barn. Ny sjanse-deltakerne har til sammen minst 1652

barn under 18 år som de har ansvar for 50 prosent av tiden eller mer.³ Syv av ti av deltakerne har barn og mange har forholdsvis mange barn: Hele 17 prosent av deltakerne har fire barn eller flere. Det er videre en god del enslige forsørgere blant deltakerne. 66 prosent av kvinnene som ikke er gift eller samboer, har ansvaret for barn, i motsetning til kun

³ I rapporteringen registrerte de prosjektansatte antall barn for hver deltaker, men høyeste kategori var satt til "seks eller flere barn". Prosjektene forteller at det er en del av de 27 deltakerne i denne kategorien som har flere barn enn seks. Videre bør det nevnes at det er noen få ektepar i Ny sjanse. Hvorvidt deltakeren har ektefelle i Ny sjanse også, er ikke registrert i rapporteringen, så i de tilfellene vil barna telle med både hos mor og hos far. Vi presenterte disse mulige feilkildene overfor prosjektene på en nettverkssamling. På bakgrunn av tilbakemeldingene fra prosjektene er det grunn til å tro at de to feilkildene ikke veier hverandre helt opp. Vi tar derfor utgangspunkt i at deltakerne til sammen har minst 1652 barn.

17 prosent av mennene uten samboer/ektefelle. De enslige forsørgerne blant deltakerne har til sammen 386 barn. I figur 2.10 vises antallet gifte/samboende og antallet enslige forsørgere etter kjønn, og antallet barn deltakere i de ulike kategoriene har den daglige omsorgen for.

At prosjektene i så stor grad er rettet mot voksenpersonene i barnefamilier som er mottakere av sosialhjelp, viser at gode resultater i Ny sjanse har potensielt store ringvirkninger ut over at den enkelte deltaker lykkes. Det betyr også at minst 1652 barn kan bedre sine sjanser ved å ha en forsørger som blir økonomisk selvstendig og en rollemodell for hvordan det er vanlig å ha det i Norge.

Hva deltakelsen i Ny sjanse kan bety for hele familien, kan illustreres ved en av deltakernes historie, slik den er beskrevet fra et av prosjektene:

Benjamins historie:

Benjamin kom som flyktning til Norge for syv år siden. Han er 46 år og har aldri hatt jobb i Norge. Fra hjemlandet hadde han erfaring fra gårdsarbeid og grønnsaksdyrking samt å reparere biler. Han ønsket arbeid innenfor noe som hadde med mekanikk å gjøre. Selv uttrykte han: "Jeg vil ikke sitte hjemme, jeg vil ha fast jobb samme hva." Så den store drømmen om fast jobb virket å overskygge alt annet.

Benjamin hadde dårlige norskkunnskaper. Han slet med å lære norsk, og klarte i liten grad å nyttiggjøre seg norskopplæringen. Han hadde liten skolebakgrunn og manglet dokumentasjon fra arbeid i hjemlandet. Han hadde lite nettverk i Norge og ingen som kunne bistå med hjelp til jobb.

Sammen med Benjamin ble det laget en plan der det langsiktige målet var fast jobb i en mekanisk bedrift. For å komme dit måtte han lære tilstrekkelig norsk for å kunne fungere i en slik jobb. Det neste delmålet var hospitering i en mekanisk bedrift og så en praksis-

plass i samme type bedrift. Han beskrev seg selv som arbeidsom, sosial, aktiv og ryddig. Interessene var mekanikk, grønnsaksdyrking og å kjøre bil. Det ble samarbeidet med NAV arbeid, og Benjamin ble søkt inn på hospiteringsplass i en arbeidsmarkedsbedrift. Samarbeidet med NAV arbeid og arbeidsmarkedsbedriften fungerte bra. Årsaken til at vi søkte ham inn ved en arbeidsmarkedsbedrift, var manglende norskkunnskaper, og vi var usikre på om han ville mestre en praksisplass i en ordinær bedrift.

I samarbeid med NAV og arbeidsmarkedsbedriften fikk Benjamin hospiteringsplass ved en mekanisk avdeling i bedriften, senere fikk han et avklaringskurs ved samme avdeling og etter fire måneder fikk han tilbud om kontrakt, det betydde "fast" jobb i to år. Den mekaniske avdelingen var svært fornøyd med ham og de ville hjelpe ham med å søke jobb i det ordinære arbeidsmarkedet. Han var arbeidsom, initiativrik og pliktoppfyllende, norskkunskapene forbedret seg stadig. Arbeidsmarkedsbedriften sier nå at han snart er formidlingsklar til ordinær jobb.

For Benjamin var det å komme ut i arbeid svært positivt for selvfølelsen. Noe av det første han sa etter at han hadde skrevet under på arbeidskontrakt, var: "Nå kan jeg snart kjøpe sykkel til dattera mi!" At Benjamin har fått jobb, hjelper ikke "bare" på sosialkontorets budsjett og familiens økonomi. Med økte norskkunnskaper, mer kontakt med nordmenn, det norske samfunnet og arbeidsmarkedet vil han mestre dagliglivet mye bedre. Han vil ha mindre behov for hjelp til å forstå og håndtere for eksempel henvendelser fra barnas skole, annen post, han kan følge med på norske nyheter osv., dvs. han vil mestre dagliglivet bedre og etter hvert helt alene.

Benjamins motivasjon og sterke ønske om å bli selvhjulpent førte til dette resultatet. Han ville vise at han kunne mestre en "vanlig" jobb. Benjamin kom alltid presis, han var arbeidsom og pliktoppfyllende, han sto ikke og ventet på nye arbeidsoppdrag, han så hva som skulle gjøres og gjorde det. Han satte seg

bevisst ved siden av nordmenn i lunsjen for å lære norsk og få kontakt.

Benjamin er nå økonomisk selvhjulpent og "på full fart" inn i ordinært arbeidsliv. Familien har fått det bedre, kona har vært innom oss mange ganger og hun stråler som en sol, barna har fått en far som går på jobb hver dag, tjener penger, treffer nordmenn daglig og snakker bedre norsk. Kanskje en enda bedre rollemodell?

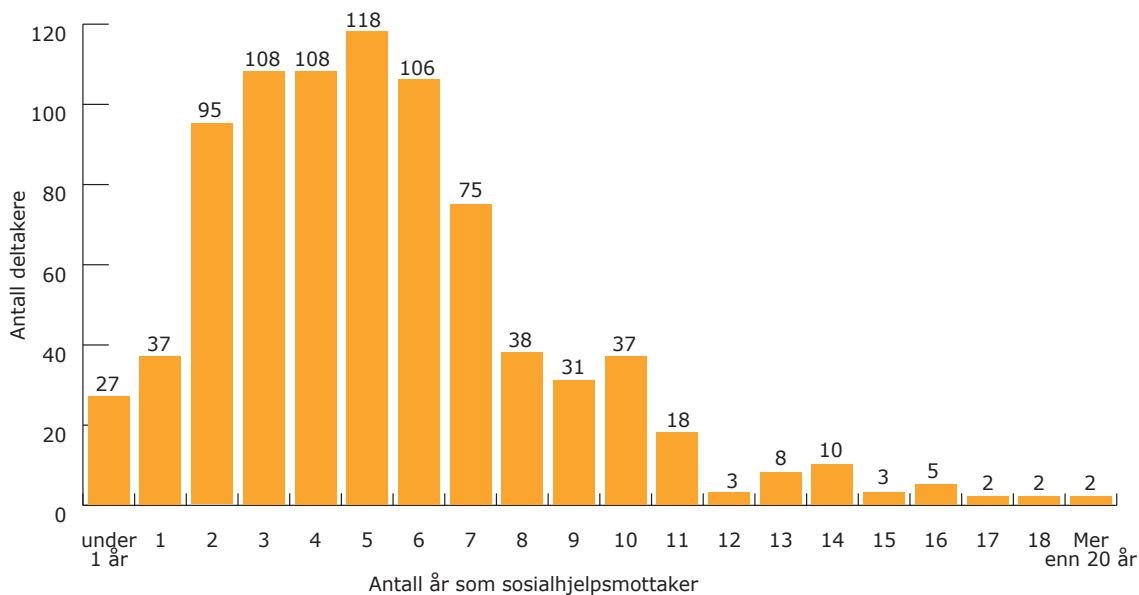
2.2.5 Deltakernes sosialhjelpshistorikk

55 prosent har vært sosialhjelpsmottakere i fem år eller mer

Deltakerne i Ny sjanse har langvarig svak arbeidsmarkedstilknytning. Dette gjenspeiles

i den høye graden av langvarig sosialhjelpskarriere i deltakergruppen: Det er små kjønnsforskjeller og derfor viser vi kun det totale antallet deltakere på sosialhjelp fordelt på år i figur 2.11. Den viser at hovedtyngden av deltakerne har mottatt sosialhjelp i mellom to og syv år, og hele 440 av deltakerne har tre til seks års historikk. Om lag 60 av deltakerne har ett år eller under ett års historikk, men over 50 deltakere (6 prosent) har mer enn ti år som mottakere av sosialhjelp bak seg. Analyser av materialet viser at den typiske Ny sjanse-deltaker har mottatt sosialhjelp i fem år. 55 prosent av deltakerne har til sammen (kontinuerlig eller samlet sett over flere perioder) mottatt sosialhjelp i mer enn fem år.

Figur 2.11: Antallet deltakere etter år med mottatt sosialhjelp. N=833



3 Deltakernes kvalifikasjoner

Den typiske Ny sjanse-deltaker har en botid i Norge på ni år og har i fem år vært sosialhjelpsmottaker. Ikke overraskende gjenspeiles situasjonene til deltakergruppen når vi ser nærmere på de ressurser de stiller med overfor det norske arbeidsmarkedet i form av utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring.

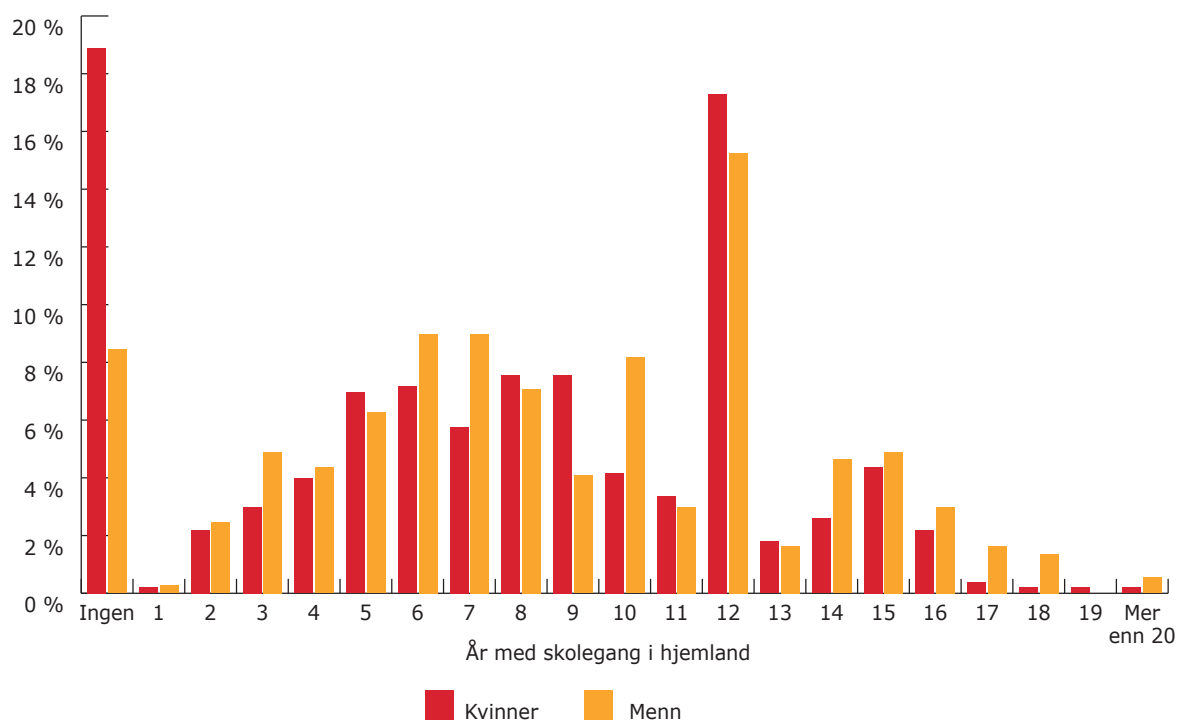
3.1 Utdanningsbakgrunn

3.1.1 Skolegang fra hjemlandet

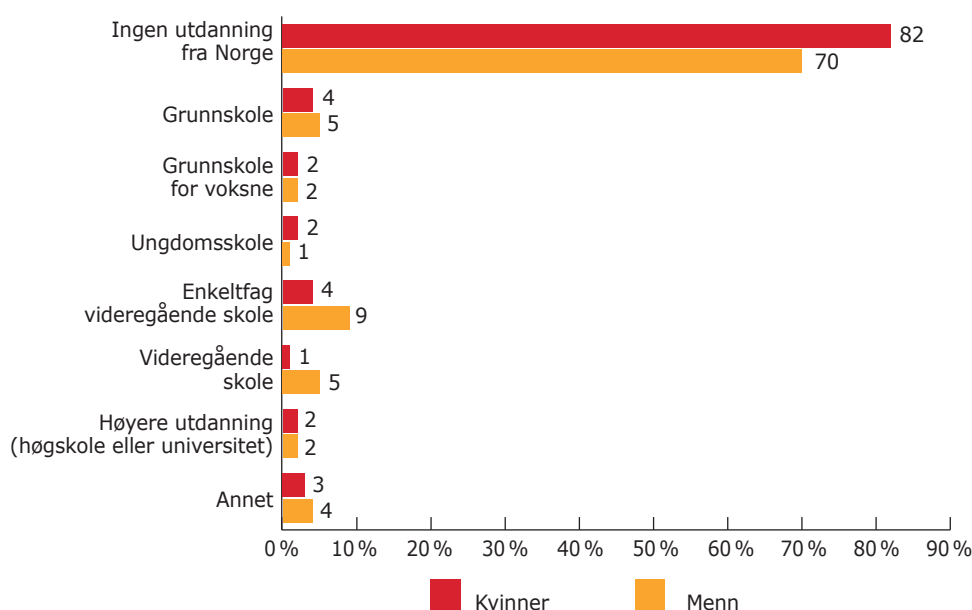
14 prosent av deltakerne har ingen skolegang fra hjemlandet. Dette gjelder 19 prosent av kvinnene i motsetning til åtte prosent av mennene (se figur 3.1). De som har skolegang fra hjemlandet, har i snitt ni års skolegang og her er det ingen forskjeller mellom kjønnene. Selv om det generelle utdanningsnivået før utreise fra hjemlandet samlet sett ikke er spesielt høyt, er det blant Ny sjanse-deltakerne også mange med forholdsvis mye skolegang: Nesten én av tre har tolv års skolegang eller mer fra hjemlandet.

Kun 34 deltakere (ca. 4 prosent) har hatt godkjenning/vurdering av universitets/høgskoleutdanning fra hjemlandet før henvisning til Ny sjanse. Mange deltakere har altså ikke tidligere fått vurdert den utdanningen de har med fra hjemlandet. Årsakene til dette kan være at deltakerne ikke har vært kjent med hvordan en slik godkjenning foregår eller at denne muligheten finnes. Det kan være at papirene deres ikke har vært etterspurt på grunn av arbeidsmarkedssituasjonen. Det kan også være at vi her ser at det kommunale kvalifiseringssystemet ikke har fungert godt nok. Flyktingers kompetanse har muligens ikke blitt gjenstand for en tilstrekkelig systematisk kartlegging, og dermed har deres muligheter for arbeid blitt mindre. I kapitlet om programtilbudet skal vi komme tilbake til i hvilken grad slik godkjenning blir gjort som en del av tilbudet i Ny sjanse.

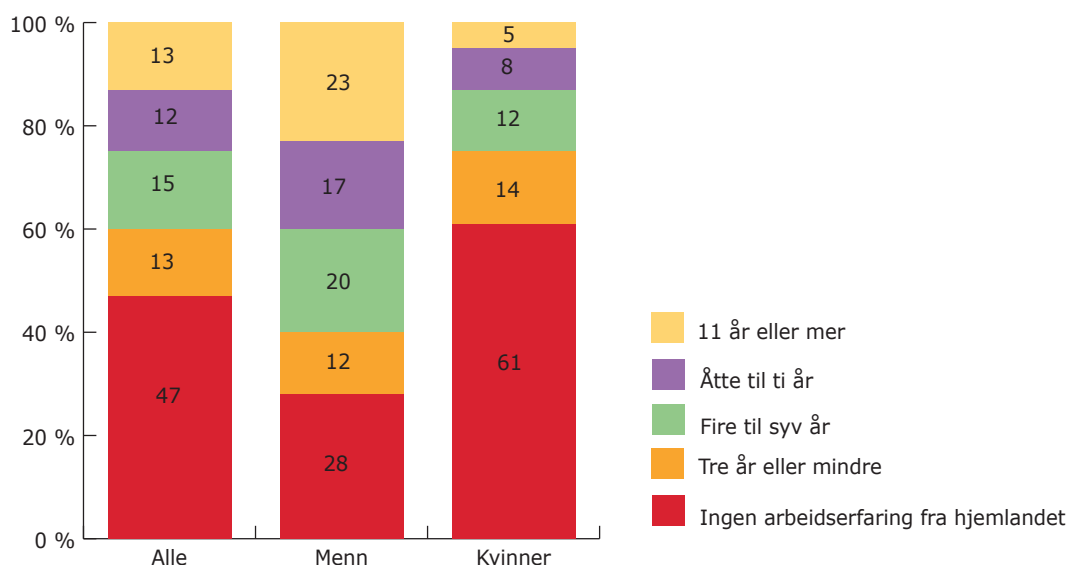
Figur 3.1: Fordelingen av antall års skolegang i hjemlandet, etter kjønn. Prosent. N=870



Figur 3.2: Høyeste gjennomførte utdanning fra Norge blant deltakerne, etter kjønn. Prosent. N=863



Figur 3.3: Arbeidserfaring fra hjemlandet, etter kjønn. Prosent. N=854



3.1.2 Skolegang fra Norge

I figur 3.2 presenteres deltakernes utdanningsbakgrunn fra Norge. Kun fem prosent har gjennomført videregående skole eller høyere utdanning. Nesten åtte av ti har ingen skolegang fra Norge. Hele 77 prosent har ingen gjennomført utdanning etter at de kom til landet, og blant kvinnene er andelen hele 82 prosent. Nærmere analyser viser at hvor gammel man var ved ankomst Norge, betyr mye for hvorvidt man har tatt utdanning her. Blant dem som kom til Norge før de fylte 23 år, har 37 prosent utdanning fra Norge. Blant dem som

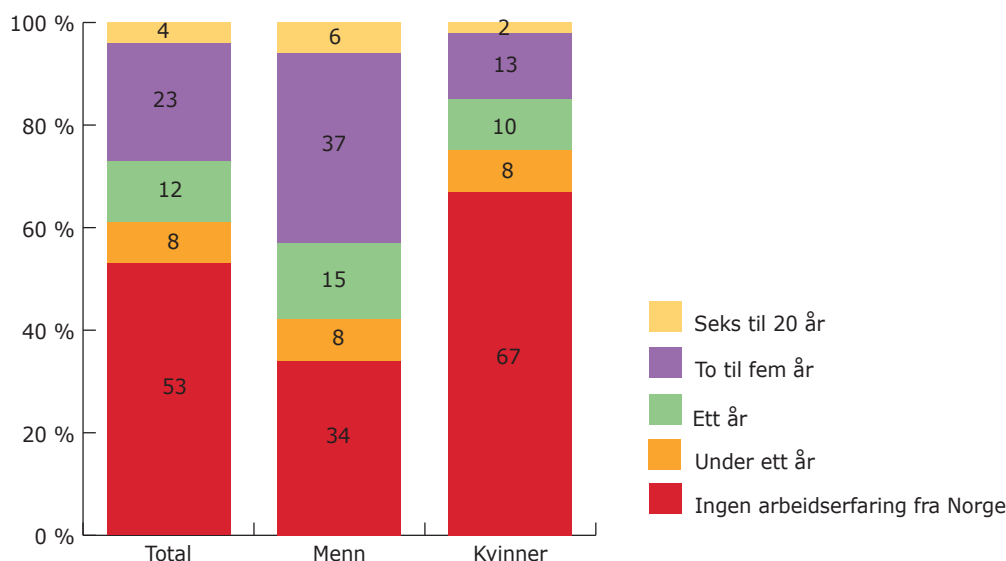
var over 34 år når de kom til Norge, er det kun 13 prosent som har tatt en form for utdanning etterpå.

3.2 Erfaring fra inntektsgivende arbeid før Ny sjanse

3.2.1 Arbeidserfaring fra hjemlandet

Nesten halvparten, 47 prosent av deltakerne, har ingen arbeidserfaring fra hjemlandet, og dette gjelder kvinner i størst grad: Som figur 3.3 viser er det 61 prosent av kvinnene og

Figur 3.4: Arbeidserfaring (ikke arbeid med lønnstilskudd) fra Norge, etter kjønn. Prosent. N=868



28 prosent av mennene som ikke har vært i lønnet arbeid før de kom til Norge. Over 60 prosent av kvinnene har ingen arbeidserfaring fra hjemlandet, og samlet sett gjelder dette 45 prosent av deltakerne i Ny sjanse. Mange, spesielt menn, har imidlertid forholdsvis mye arbeidserfaring: 60 prosent av mennene har mer enn fire års erfaring, men dette gjelder kun 25 prosent av kvinnene. Samlet sett har én av fire deltakere mer enn åtte års arbeidserfaring fra hjemlandet.

3.2.2 Arbeidserfaring fra Norge

Da vi spurte prosjektene om hvor mange år den enkelte deltaker hadde vært uten inntektsgivende arbeid etter ankomst til Norge, viser svarene at over halvparten, 55 prosent, av deltakerne i Ny sjanse har vært i Norge mellom 5 og 25 år uten å ha vært i lønnet arbeid. Dette spørsmålet er valgt ikke presentert i rapporten. I kartleggingen av arbeidserfaringen benytter vi isteden et spørsmål om hvor mange års arbeidserfaring den enkelte deltaker har fra Norge, når man ser bort fra arbeid med lønnstilskudd.

I figur 3.4 ser vi det samme mønsteret som når vi kartla deltakernes arbeidserfaring fra hjemlandet: Etter at deltakergruppen kom til Norge, har 47 prosent vært i lønnet arbeid (arbeid

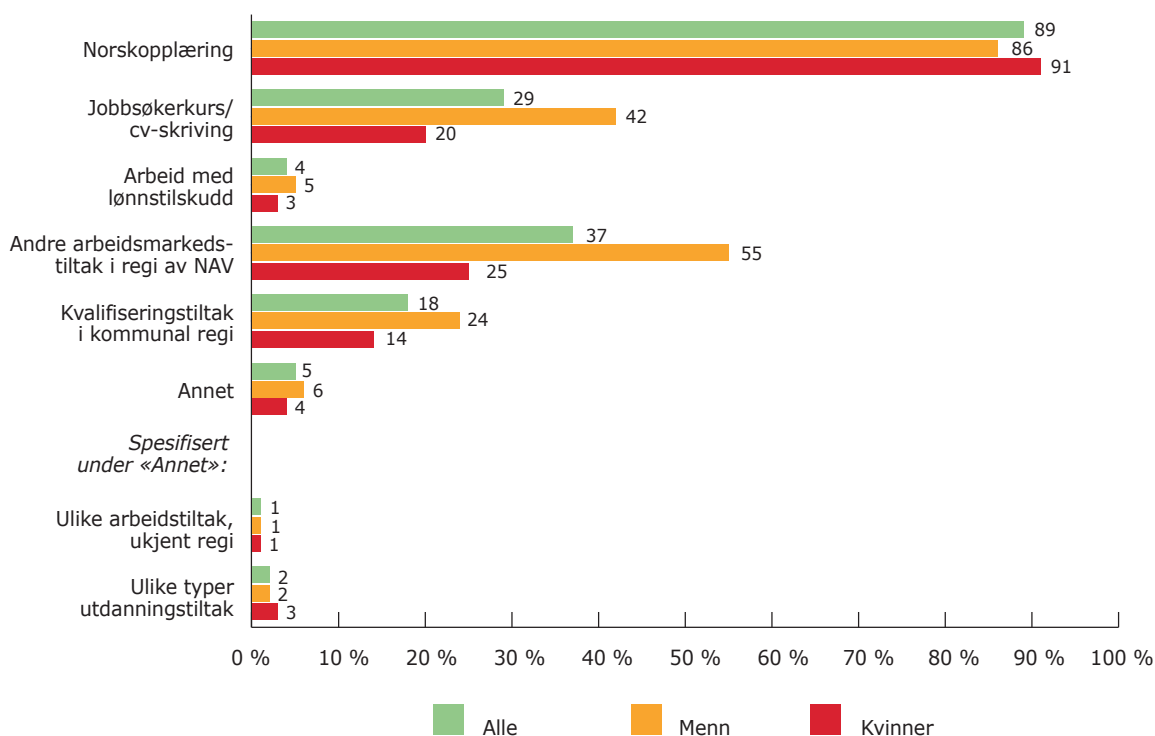
med lønnstilskudd er holdt utenfor). Hver tredje mannlige deltaker og to av tre av kvinnene har aldri hatt lønnet arbeid etter ankomst til Norge. Igjen er det noen som kan skilte med en forholdsvis lang arbeidserfaring: 27 prosent, 15 prosent av kvinnene og 43 prosent av mennene, har mer enn to års eller lengre arbeidserfaring fra Norge.

Ser vi på arbeidserfaring før Ny sjanse samlet sett, finner vi at 31 prosent av deltakerne har verken arbeidserfaring fra hjemlandet eller fra Norge. Dette er tilfelle for hele 45 prosent av kvinnene, men kun 11 prosent av mennene. Det er også 31 prosent som har arbeidserfaring både fra Norge og hjemlandet. Dette gjelder hele 50 prosent av mennene, men kun 17 prosent av kvinnene.

3.3 Bruk av tiltak før deltakelse i Ny sjanse

Vi stilte spørsmål om hvilke type tiltak/kurs deltakerne hadde hatt før de ble henvist til Ny sjanse. Det viser seg at ni av ti deltakere har hatt norskopplæring, og det er lite kjønnsforskjeller på dette området (figur 3.5). Nesten tre av ti har tidligere gått på jobbsøkerkurs/cv-skriving, og her er det flere menn som har slik kurserfaring. Det er også flere menn som har gått på tiltak/kurs i regi av NAV, og kva-

Figur 3.5: Andelen av deltakerne som har gått på tiltak/gjennomført kurs før de kom inn i Ny sjanse, etter kjønn. Prosent. N=897



lifiseringstiltak i kommunal regi. Samlet sett viser figuren at spesielt menn har vært i mange arbeidsrettede tiltak.

Fem prosent av mennene og tre prosent av kvinnene har vært i arbeid med lønnstilskudd før Ny sjanse. Halvparten av disse, til sammen 34 deltakere, har under ett års erfaring fra arbeid med lønnstilskudd. De resterende har vært opp til hele syv år på lønnstilskudd, gjennomsnittlig 2,4 år.

Vi spurte prosjektene om hvor mange kurs/tiltak til sammen de henviste personene hadde vært på før de ble med i Ny sjanse. Mennene som ble deltakere, har oftere gjennomført mange kurs og vært på flere tiltak enn kvinnene. I gjennomsnitt har de mannlige deltakerne tre kurs/tiltak, i motsetning til kvinnene med 1,9. Den typiske, kvinnelige deltaker har kun ett kurs/tiltak. Den typiske, mannlige deltakeren har vært på tre kurs/tiltak. Kun én av ti deltakere har ingen kurs/tiltak før Ny sjanse, men hele 44 prosent av kvinnene og 19 prosent av mennene har ett kurs. Dette vil da ofte være et norskkurs (jf. figur 3.5).

Også for analfabeter kan Ny sjanse gi resultater:

Zahras historie:

Zahra er en 29 år gammel iransk kvinne som har bodd i Norge (og vært avhengig av sosialhjelp) i åtte år. Hun har flyktningsbakgrunn, to års skolegang fra hjemlandet og er analfabet. Hun er gift og har tre barn i alderen fem til ti år. Siden hun kom til Norge har hun deltatt på norskundervisningen, men har i lengre perioder vært hjemmевærende i forbindelse med barnefødsler. Hun har ingen arbeidserfaring fra hjemlandet.

Ettersom Zahra har svært liten skolegang fra hjemlandet, har hun hatt en svak progresjon med hensyn til å tilegne seg norsksferdigheter. Etter å ha hatt nærmere 2000 timer med norskundervisning, klarer hun seg greit muntlig, men har svært begrensede lese- og skriveferdigheter. I tillegg til den begrensede skolegangen var familiesituasjonen en utfordring for henne når det gjelder arbeidsdeltakelse. Zahra hadde hovedansvaret for familien. Hun er den som måtte få barna i barnehage og på skole og hadde oppfølging med hensyn til

avtaler med offentlige instanser. To av barna har spesielle behov, noe som også krever ekstra oppfølging. Ektemannen har bidratt i liten grad. Sosialkontoret henviste også hennes mann til Ny sjanse, men han ønsket ikke å begynne. Han hadde helseproblemer og mente at det var tilstrekkelig å delta på norskopplæring.

Zahra har helt fra starten av vist stor motivasjon for å delta i Ny sjanse og for å få jobb. Hun hadde et sterkt ønske om å bli uavhengig av sosialkontoret, og kanskje kjøpe egen bolig. Zahra har svært liten formell kompetanse, men kompenserer til en viss grad med at hun er sosial, utadvent, pliktoppfyllende og har god forståelse for hva som forventes av hennes både under kvalifiseringen og i arbeidslivet.

Hun ga ofte uttrykk for at hun er glad for muligheten til deltakelse i et kvalifiseringsprogram og kunne motta en "lønn" etter innsats. Før hun kom til Ny sjanse, kunne hun gjerne enkelte dager bli hjemme i stedet for å gå på norskopplæringen ettersom fravær ikke hadde samme økonomiske konsekvenser.

Zahra har liten kunnskap om samfunnet, NAV og veier å gå for å kvalifisere seg til jobb. Hun hadde stort behov for en kontaktperson som kunne være tett på, gi informasjon og kunne koordinere ulike tiltak som kunne være aktuelle for henne.

Ved oppstart hadde vi "firkant-samtaler" med NAV og rådgiver ved Norskopplæringen. På bakgrunn av kartlegging av hennes bakgrunn, situasjon og ønsker ble det i samarbeid utarbeidet følgende handlingsplan:

- Mål – jobb innen 2007
- Delmål – fullføre norskopplæring
- Delmål – arbeidslivskunnskap/arbeidstrening

Zahra var fleksibel med hensyn til jobbønske. Hun var tydelig på at hun først og fremst ønsket seg jobb og ønsket veiledning for å finne et arbeidssted som kunne passe henne. Det første halvåret var norskundervisning hovedelementet i Zahras kvalifiseringspro-

gram. I tillegg deltok hun bl.a. på temamøter for å få informasjon om samfunn og arbeidsliv. Temamøtene inneholdt også en ressursfokuserende kursrekke "Klart jeg kan!" syverksted, med formål språktrening og nettverksutvikling, leksehjelp m.m.

Etter noen måneders deltakelse begynte hun også i språkpraksis en dag per uke på et sykehjem. Dette var hennes første arbeidserfaring, så hun var veldig spent.

Språkpraksisen ble en svært god opplevelse. Ikke bare fikk hun komme i et miljø hvor hun måtte bruke språket aktivt og fikk utvidet sitt ordforråd, men i tillegg fikk hun lære nye arbeidsoppgaver og bli kjent med arbeidslivet. Etter praksisperioden fikk hun en god attest fra praksisstedet – et papir som ble viktig for henne.

Til tross for utfordringer på hjemmebane forsøkte Zahra hele tiden å begrense fraværet fra kvalifiseringsprogrammet og om fraværet ble nødvendig, var hun hele tiden påpasselig med dokumentasjon. Tema i samtalene våre var ofte å få mannen på banen, men hun hadde liten tro på at det kunne skje en forandring der. Med hennes analfabetbakgrunn er det begrenset hva hun i voksen alder kan tilegne seg av skriftlige norskerferdigheter. Selv om hennes norskerferdigheter var begrenset, fikk hun delta på NAV Intros kurs – tre dager norsk og to dager praksis på SFO. Deler av norskundervisningen var tilrettelagt for henne – et lese/skrivekurs med logoped som ansvarlig.

Zahra er en sosial og utadvent person og trivdes godt på SFO. Hun fikk gode tilbakemeldinger, men hennes ferdigheter i norsk og samfunnskunnskap var ikke gode nok til hun kunne være aktuell for jobb der.

NAV vurderte å gi henne et fagkurs for barnehageassistenter som kunne gi henne kompetanse både innen barnehage og SFO, men hennes skriftlige norskerferdigheter var for begrenset til at det kunne la seg gjøre. Selv om det var en liten skuffelse for Zahra, viste hun at hun er fleksibel og er åpen for flere arbeidsområder - bare det kunne lede til jobb. Hun ville ikke være i praksis mer uten at det ble jobb!

Etter sommerferien i år skulle Zahra begynne på et Jobbsøkerkurs med etterfølgende praksisperiode innen renhold. Rett før kursstart kom Zahra sammen med sin mann til Ny sjanse. Nå ville han også begynne i prosjektet. Det fikk han! Vi hadde flere samtaler sammen om hvordan familien skulle organisere seg nå når begge er i full aktivitet.

Zahra fikk jobb der hun var i praksis. Praksisstedet ble valgt i nærheten av bosted, slik at kortere reisevei kunne gjøre hverdagen lettere for henne. Hun er nå i full jobb fra kl. 07.00–15.00 hver dag. Det er foreløpig et

vikariat og hun er svært bevisst på at hun ikke kan være borte fra jobben dersom hun skal ha sjanse på fast stilling. Ektemannen får barna på skolen og har oppfølging av barna når det gjelder avtaler hos ulike etater.

Med hennes lønnsinntekt og mannens kvalifiseringsstønad er familien nå uavhengig av sosialhjelp. Den bedrede økonomiske situasjonen skal hun blant annet bruke på å ta sertifikat. Ikke bare vil det gjøre hverdagen enklere for henne, men sertifikatet vil også kunne gjøre henne bedre stilt på jobbmarkedet.

4 Henviste som ikke ble tatt inn i program

4.1 Årsaker til at henviste ikke får tilbud om program

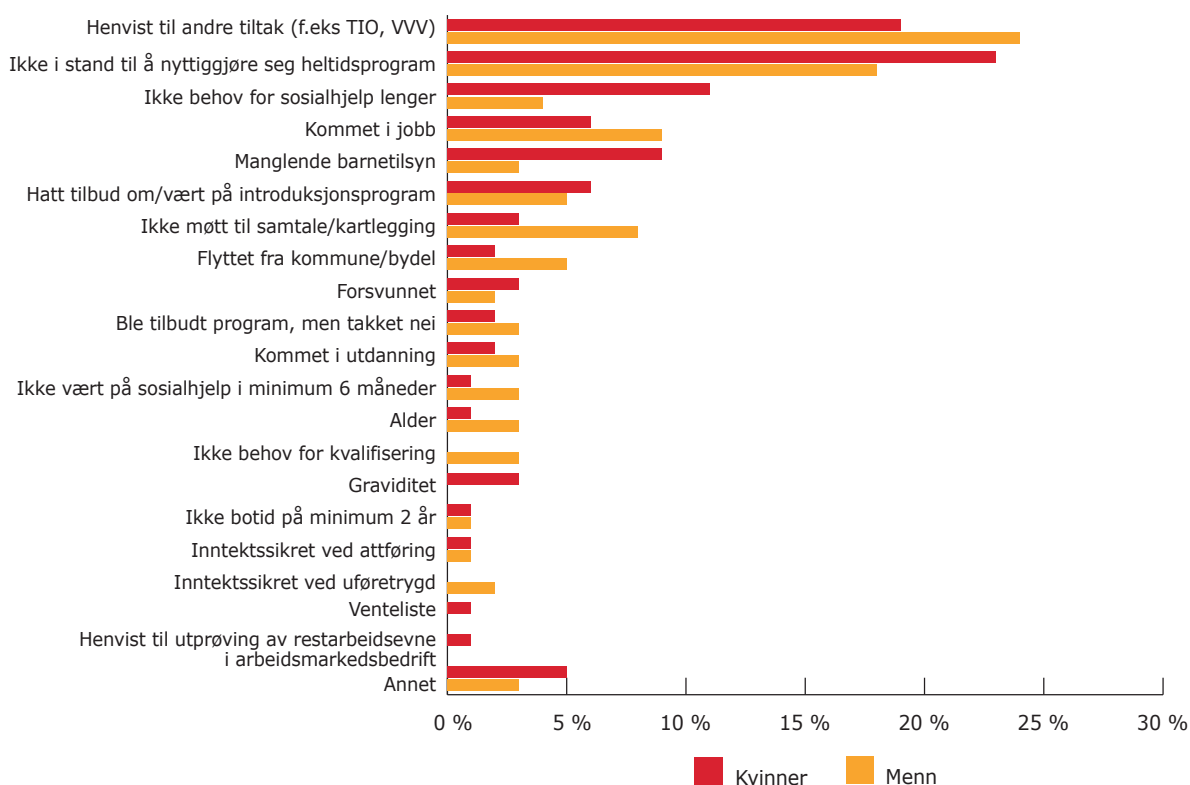
Prosjektenes kartlegging avdekket at en god del av de henviste ikke hadde forutsetninger for å nyttiggjøre seg et kvalifiseringsprogram etter modell av introduksjonsordningen på grunn av dårlig fysisk eller psykisk helse. De hadde rett til trygdeordninger som attføring eller rehabilitering, og kommunene valgte derfor alternative løp for dem. Det er også andre årsaker til at så mange henviste ikke ble tilbudt program. Vi har opplysninger om den viktigste grunnen til at 528 av de avviste ikke fikk plass i Ny sjanse. I figur 4.1 vises fordelingene av årsakene til dette for henholdsvis menn og kvinner.

Av plasshensyn er ikke totalandelene vist i figur 4.1. Den viser likevel med all tydelighet at det gjennom en grundig kartleggingsprosess og vurdering av mulige deltakere gjøres en

“opprydding” blant passive sosialhjelpsmottakere. Samlet sett er det én av ti av dem som ikke blir tilbudt program, som ikke oppfyller inntakskriteriene. Nesten en fjerdedel (122 personer) ble henvist til kvalifiseringsordninger eller vurderingsløp som er riktigere med tanke på deres situasjon, eller de ble økonomisk sikret gjennom varig inntekt som uføretrygd. Oppimot én av fem (83 personer) blir i løpet av eller etter kartlegging/vurdering økonomisk selvhjulpen på annet vis, og av disse kommer mange (47 personer) seg i jobb eller starter et utdanningsløp.

14 prosent av dem prosjektene rapporterer om (73 personer), forsvinner, bryter avtaler, trekker seg tilbake eller flytter. Dette er et forhold som det bør ses nærmere på, men som vi ikke har tilstrekkelig detaljerte opplysninger om til å kunne si noe sikkert om hva som ligger bak. Det er verdt å legge merke til at én

Figur 4.1: Viktigste årsak til at 235 menn og 293 kvinner ikke ble tilbudt plass i et Ny sjanse-prosjekt. Prosent.



av fem ikke ble tilbudt program fordi prosjektene ikke vurderte dem i stand til å nyttiggjøre seg av heldagsprogram. I denne kategorien ligger det, ifølge diskusjoner i nettverkssamlinger med prosjektene, i all hovedsak personer som har ulike typer, ofte sammensatte, problemer som vanskeliggjør at de makter å stå i et heldags- og helårsprogram. Personene i denne gruppen har ulike typer helseproblemer av fysisk og/eller psykisk art, mange av disse er diffuse og samvirkende med sosiale og familiære problemer. IMDi har ikke oversikt over hvorvidt den avklaringen som gjøres for denne gruppen, fører til endringer i livssituasjon for dem, ettersom dataene mangler eller er mangelfulle på så mange av dem som ikke tas inn.

Figuren viser også at det er visse kjønnsforskjeller i årsakene til at mange ikke får programtilbud etter kartlegging og vurdering. Det er en overvekt av menn som henvises videre til andre prosjekter, og en overvekt av kvinner som avvises fordi de etter prosjektenes vurdering ikke vil være i stand til å få gjennomført deltakelse i Ny sjanse. Det er flere kvinner enn menn som etter kartlegging ikke lenger er avhengig av sosialhjelp. Til sammen tolv prosent av kvinnene fikk ikke delta på grunn av omsorgssituasjonen eller graviditet. Tolv prosent av mennene og åtte prosent av kvinnene har kommet seg i jobb eller utdanning i perioden de ble kartlagt/vurdert.

En viktig erfaring er at for deltakere med helseproblemer blir disse tydeliggjort ved et fulltidsprogram. Flere av deltakerne hadde bare hatt norskopplæring tidligere, uten krav til oppmøtere registrering, og da var ikke problemene blitt synliggjort. Prosjektene mener at helseproblemer ikke er en konsekvens av deltakelsen, men at de avdekkes på grunn av heldags- og helårsløpet, og ved at prosjektene stiller så tydelige krav til deltakerne. Kartleggingsprosessen i Ny sjanse bringer problemene fram i lyset. Det at Ny sjanse stiller så tydelige krav til oppmøte og aktiv deltakelse, er en tøff overgang for mange, som i flere år har levd i en passiv tilværelse som anonyme sosialhjelpsmottakere.

4.2 Kjennetegn ved henviste som ikke fikk tilbud om program

Det var mange årsaker til at flere ikke fikk program i Ny sjanse etter en vurdering/kartlegging. IMDi har ikke oversikt over om disse systematisk skiller seg fra dem som fikk program.

Kvinneandelen blant dem som fikk og dem som ikke fikk program i Ny sjanse, er forholdsvis lik, henholdsvis 57,5 og 55,4 prosent. Det har vært en større grad av avvisning blant eldre henviste enn blant yngre. Åtte av dem som ikke fikk program, var eldre enn 57 år, som er den høyeste alderen på personer som fikk program. Tre av disse var 62 år. De som ikke fikk program, er gjennomsnittlig to år eldre enn de som fikk program og gjennomsnittsalderen er høyere både blant kvinner og blant menn.

Det er ikke noen klar forskjell i botid mellom de avviste og deltakerne i Ny sjanse. Mennene som ikke fikk program, har i gjennomsnitt om lag ett års lengre botid i Norge enn dem som fikk program. For kvinnene er botiden om lag den samme. Samlet sett er botiden for dem som ikke fikk program, 0,6 år lengre enn for dem som fikk program.

Det er ikke noen klar overrepresentasjon av grupper fra bestemte opprinnelsesland når vi sammenligner deltakerne med dem som ikke ble deltakere. Det eneste som bør trekkes frem, er at det blant menn var 22 prosent fra Somalia blant de avviste og 29 prosent blant deltakerne. Det er ingen andre grupper blant kvinner eller menn som kan fremvise en slik forskjell, og det tyder på at somaliske menn i noen grad har blitt prioritert.

Det er ingen forskjeller mellom de avviste og de som ble deltakere, i lengden på sosialhjelpshistorikk. Prosjektene har altså ikke systematisk valgt bort mulige deltakere på grunnlag av at de ikke har "mange nok år" som sosialhjelpsmottakere. Det kan imidlertid være ulikheter i stønadsnivået som har medført at noen har blitt deltakere og andre har blitt avvist. IMDi har imidlertid ikke tilgang på data som kan underbygge eller avkrefte en slik sammenheng.

Når vi sammenligner opplysningene om hvor lenge deltakerne, og de som ikke fikk program, har vært utenfor lønnet arbeid i Norge etter fylte 18 år, er det heller ikke noen systematiske forskjeller mellom gruppene. Det mangler imidlertid opplysninger om dette for 15 prosent av dem uten program, og for fem prosent blant deltakerne.

Hvis vi ser på arbeidserfaring fra hjemlandet og fra Norge, kan det se ut til at de som ikke fikk program, har noe mindre arbeidserfaring enn de som fikk program, men forskjellene er forholdsvis små. Ettersom det langt oftere mangler opplysninger om arbeidserfaring for personene som ikke fikk program, skal vi også være forsiktige med å være for bastante på dette området. Holder vi dem vi ikke har opplysninger om, utenfor, er det 39 prosent av de avviste som verken har arbeidserfaring fra hjemland eller Norge, i motsetning til 31 prosent av deltakerne. Å trekke ut av dette

at prosjektene har valgt ut personer med arbeidserfaring til deltakelse, er imidlertid ikke nødvendigvis riktig. Det er mulig at det var en overvekt av personer uten arbeidserfaring blant dem som prosjektene henviste videre til mer tilpassede kvalifiserings- eller utredningsløp. I denne gruppen var det personer som ble avvist fordi de ikke kunne nyttiggjøre seg av heldagsprogram, blant annet på grunn av helseproblemer.

Det er også en viss forskjell i utdanningsbakgrunn for deltakere og personer som ikke fikk program. Blant deltakerne var det 77 prosent som ikke har noen skolegang eller utdanning fra Norge, men denne andelen er hele 86 prosent blant de avviste. Forskjellen i antall år med utdanning fra hjemlandet er liten, men her er det også langt flere vi ikke har opplysninger om blant dem som ikke fikk program (17 prosent) enn blant dem som fikk program (3 prosent).

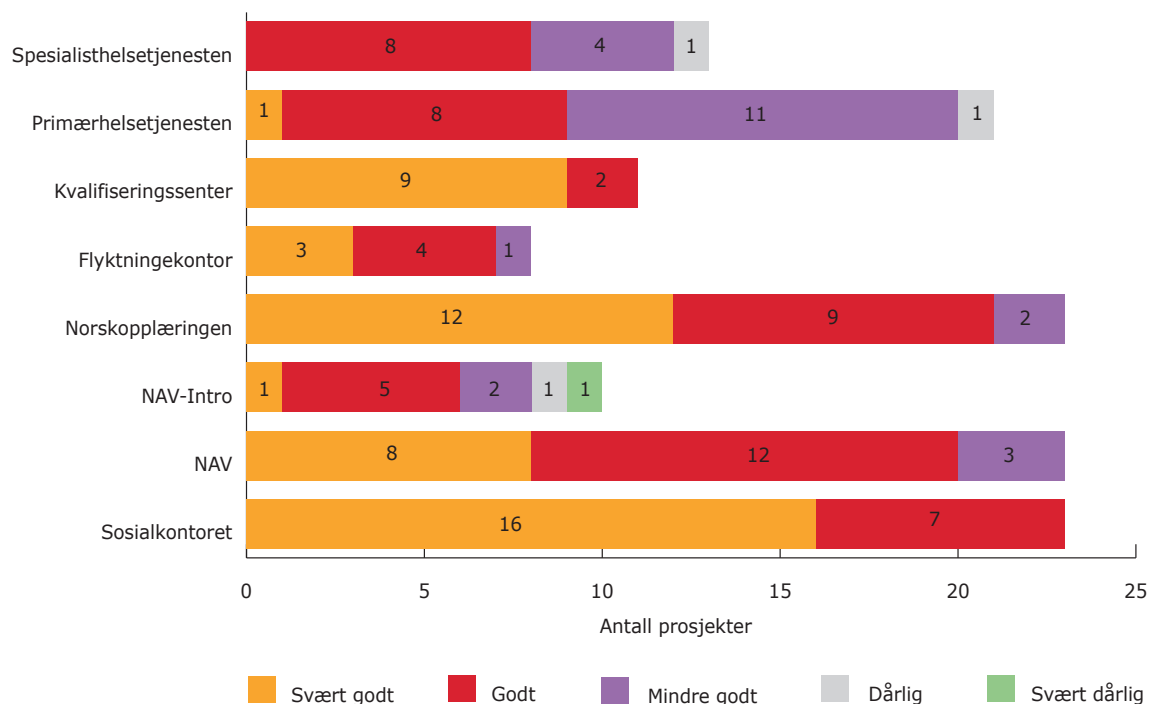
5 Organisering av prosjektene og samarbeid med andre instanser

Ny sjanse innebærer en individuell tilrettelegging som krever et tiltaksapparat som gir rom for å kombinere ulike tiltak. Oppfølging av målsettingen om at Ny sjanse-prosjektene skal kunne tilby et bredt og variert utvalg av tiltak, slik at den enkelte deltaker kan få en tiltakskjeding og et individuelt og skreddersydd tilbud, er avhengig av å få til samarbeid med en lang rekke aktører og instanser.

Sosialkontoret er den viktigste samarbeidspartneren for prosjektene i Ny sjanse med henblikk på henvisning av deltakere, økonomiske forhold som en konsekvens av deltakelse i programmet, og et eventuelt samarbeid dersom deltakeren avbryter programmet.

I figur 5.1 finner vi svarene fra prosjektene på spørsmål om hvordan de vurderer samarbeidet med andre instanser. Det er verdt å legge merke til at samarbeidet med spesialist- og primærhelsetjenesten er det som vurderes som minst godt av flest prosjekter. Fire av de ti prosjektene som samarbeider med NAV Intro, gir også mindre godt eller dårlig vurdering av samarbeidet. Samarbeidet med sosialkontoret kommer best ut, men også norskopplæringen og NAV (ikke Intro) må sies å komme rimelig bra ut. Kun henholdsvis to og tre av 23 prosjekter har mindre gode erfaringer med samarbeidet med disse instansene.

Figur 5.1: De 25 prosjektenes vurdering av hvor godt samarbeid de har med andre instanser. Absolutte tall.



6 Erfaringer med bruk av metodene fra introduksjonsordningen

Hensikten med Ny sjanse er å prøve ut introduksjonsordningens metoder på en ny målgruppe. Metodene som prøves ut, er:

- Kartlegging
- Skriftlig individuell plan
- Tett oppfølging av deltaker
- Heldagsprogram
- Helårsprogram
- Kvalifiseringsstønad
- Én kontaktperson
- Fraværsreglement

Prosjektmedarbeiderne har vurdert nytteverdien av metodene fra introduksjonsordningen til bruk på Ny sjanses målgruppe. Samlet sett er det tydelig at de ansatte har generelt stor tro på nytteverdien av metodene.

6.1 Kartlegging

En grundig kartlegging er en forutsetning for å jobbe ut en individuell plan og et tilpasset program. Kartlegging av bakgrunn, kompetanse, interesser, yrkesønsker og deltakerens ambisjoner i livet er et sentralt virkemiddel. De fleste prosjektene har brukt mye tid og omtanke både på selve kartleggingsprosessen og på å få fram en god oversikt over hvilke ressurser deltakerne hadde. De ulike prosjektene benytter til dels ganske ulike fremgangsmåter og metodikk i kartleggingen, men generelt sett vektlegges det at det er viktig å bruke god tid på kartlegging og avklaring av den enkeltes kompetanse og fremtidige mål. Erfaringsmessig bevisstgjør selve kartleggingsprosessen i seg selv den enkelte deltaker om kompetansen vedkommende besitter, og hvilke supplerende tiltak som må gjennomføres for å komme i arbeid.

6.2 Heldags- og helårsprogram

Deltakelse i Ny sjanse forutsetter fulltidsprogram. Hovedhensikten er at kvalifiseringsløpet skal ha et omfang som er tilnærmet lik normal arbeidstid. Prosjektene vurderer nytten av et heldagsprogram som relativt god, men dette har tidvis vært vanskelig å implementere. Den

største utfordringen med å utforme et heldagsprogram har vært knyttet til kvalitet og individuell tilpasning. Tilrettelegging av et godt heldagsprogram forutsetter etablert og velfungerende samarbeid med andre aktører og kjeding av tiltak. Prosjektene melder at dette ikke alltid fungerer like smidig, og dermed vanskeliggjøres implementeringen. I 2005 og 2006 var det mye diskusjon rundt problemer med å implementere heldagsprogrammer. Denne diskusjonen er nå stilnet, og de fleste prosjektene ser på dette som en naturlig del av rammen for prosjektet. For noen få benytter prosjektene en kort opptrappingsplan fram mot heldagsprogram. Det er kanskje ikke så unaturlig at enkelte deltakere som i flere år har levd i en passiv sosialhjelpsmottakersituasjon, har problemer med å gå rett over i et krevende heldagsprogram der familielogistikk skal på plass, i tillegg til egen innsats.

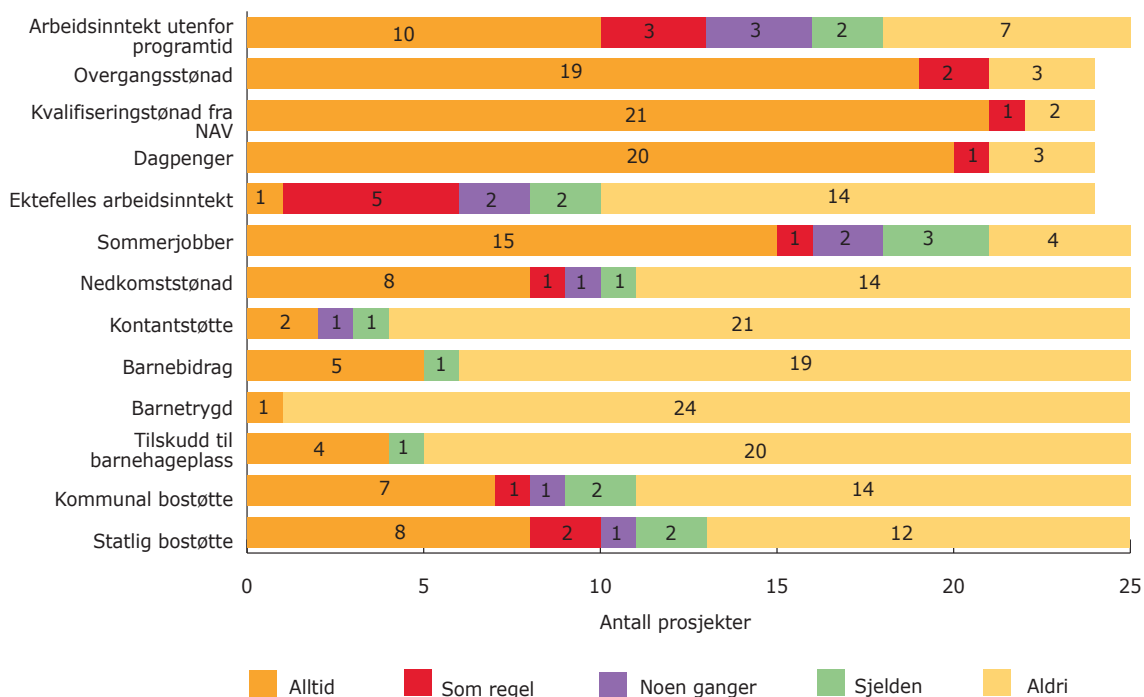
6.3 Fraværsreglementet

Formålet med fraværsreglementet er å sikre rettigheter og plikter med hensyn til fravær og permisjoner i forbindelse med egen sykdom, barns sykdom, under svangerskap/ved fødsel, velferd og høytidsdager. Reglementet beskriver i hvilke situasjoner og under hvilke omstendigheter stønaden skal stoppes eller reduseres. Ugyldig fravær fra Ny sjanse medfører konsekvent trekk i kvalifiseringsstønaden. Samlet sett rapporterer kommunene som deltar i Ny sjanse at de vurderer reglementet som et godt og nyttig verktøy. Dette fordi det er forutsigbart for deltakerne. I tillegg er det et nyttig og konkret hjelpemiddel for å forklare og gi deltakerne erfaringer med arbeidslivets regler.

6.4 Kvalifiseringsstønad

Utbetaling av kvalifiseringsstønad forutsetter omdisponering av sosialhjelpsmidler. Med hjemmel i sosialtjenesteloven kan kommunene velge å sette vilkår for utbetalingen. Alle prosjektene knytter vilkår om deltakelse opp mot lov om sosiale tjenester. Ni av prosjektene

Figur 6.1: Prosjektenes praksis med reduksjon av kvalifiseringsstønad når deltakerne eller deres hushold mottar andre typer offentlige overføringer eller inntekter. Absolutte tall.



knytter alltid vilkår til deltakelsen. De resterende tolv bruker vilkår noen ganger. Kommuner som bruker vilkår noen ganger, oppgir at saksbehandlere ved sosialkontoret beslutter å bruke vedtak overfor sosialhjelpsmottakere som gjentatte ganger ikke møter til for eksempel kartleggingssamtale for inntak i prosjektet. Dette gjelder både personer med supplerende sosialhjelpsbehov og personer der sosialhjelpsutbetalingen er hovedinntektssikringen. Beslutning om vilkår treffes som oftest i samråd med medarbeiderne i prosjektene. Et flertall av prosjektene strekker seg langt for å unngå å bruke vilkår, og prøver å få deltakerne motivert til å delta. De fleste ønsker seg deltakere som i utgangspunktet selv ønsker å delta, og som er motivert for jobb eller utdanning. Vilkårsmuligheten beskrives som "riset bak speilet".

Kvalifiseringsstønad er et viktig incitament i Ny sjanse-prosjektene. Flere av deltakerne får mer utbetalt i individuell kvalifiseringsstønad enn de ville fått dersom de fortsatt hadde gått på sosialhjelp. I motsetning til sosialstønad er kvalifiseringsstønad i utgangspunktet ikke behovsprøvd. Deltakere skal ha en kvalifiseringsstønad på 2G, men ettersom kvalifiseringsstønad er omdisponerte sosialhjelps-

midler, er det opp til kommunene å beslutte hva som trekkes utover det som beskrives i fraværsreglementet. At kvalifiseringsstønad er individuell, betyr at dersom et ektepar deltar, så får begge sin individuelle ytelse utbetalt til sin bankkonto.

De fleste, hele 15, av prosjektene benytter kommunens lønningskontor som utbetalende instans for stønaden. Syv prosjekter utbetaler gjennom sosialkontoret og de tre siste gjennom kvalifiseringssenteret. Deltakerne får stønaden inn på egen konto.

14 prosjekter starter utbetaling av kvalifiseringsstønad etter oppstart av program, ni ved oppstart av program og to ved inntaksregistrering/vurdering. Vi velger i denne rapporteringen å sette tidspunktet for oppstart i Ny sjanse lik startmåned for kvalifiseringsstønad. Vi gjør oppmerksom på at den varierende praksisen mellom prosjektene på dette området medfører at vårt mål på oppstartstidspunkt, og dermed hvor lenge den enkelte deltaker er i programmet, blir noe omtrentlig.

18 av prosjektene har inngått en avtale med NAV om samordning av kvalifiseringsstønad

og ytelser fra NAV til deltakerne. Ett prosjekt er selv NAV og samordning er dermed ikke en aktuell problemstilling. De seks siste prosjektene har spesifisert svaret på spørsmålet om samordning med NAV. Ett oppgir at "deltaker mottar individstønning, sosialkontoret samordner", et annet svarer: "Deltaker til deltaker gir samtykke til overføring. Representant fra NAV arbeid er ved sosialsenteret hver onsdag og er tilgjengelig for samarbeid." Et prosjekt melder at spørsmålet om samordning ikke er tatt opp med NAV, og et prosjekt har ikke fått til en samordning: "Det har tidligere vært forsøkt å få til en slik samordning uten å få respons fra NAV arbeid."

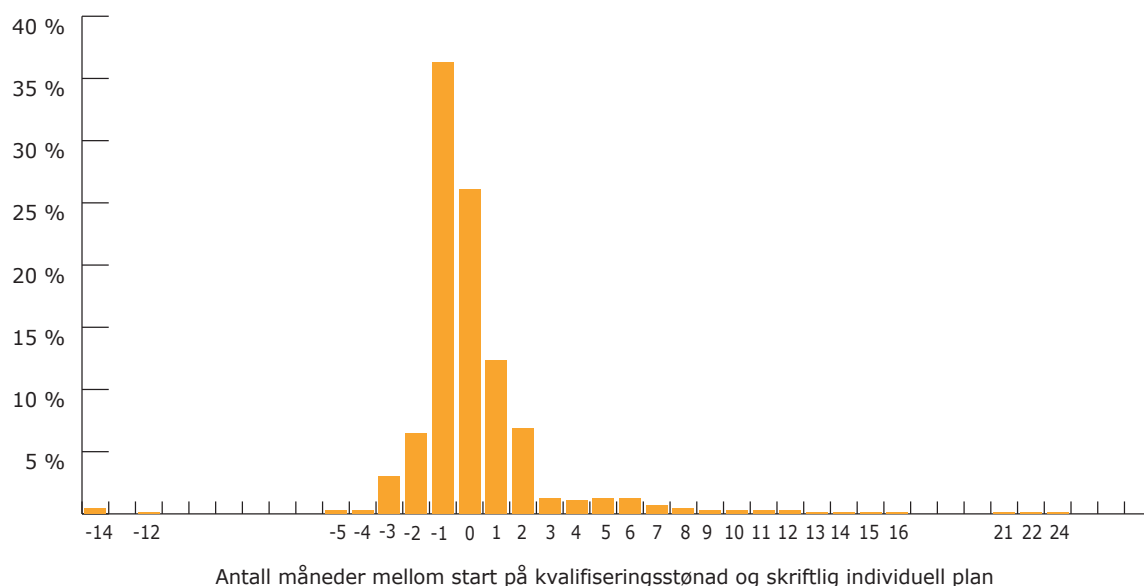
Kommunen kan redusere kvalifiseringsstøtten når deltakeren har andre inntektskilder enn sosialhjelp. Figur 6.1 viser at det er ulik praksis i de 25 Ny sjanse-prosjektene for alle de typer offentlige overføringer og inntektstyper vi har forespurt om. De fleste prosjektene trekker alltid for overgangsstønning og kvalifiseringsstønning fra NAV. Mange (15) trekker også alltid for inntekt fra sommerjobber. Det trekkes sjeldnest overføringer knyttet til barna i familien: for barnetrygd, tilskudd til barnehageplass og kontantstøtte. Vi skal også legge merke til at det er svært varierende praksis når det gjelder kommunal og statlig bostøtte og nedkomststønning. Hvilket prosjekt den enkelte deltaker er i,

har vært bestemmende for hvorvidt vedkommende har blitt trukket for ektefelles og egen arbeidsinntekt utenfor programtid. Det er størst bruk av skjønn når det gjelder bostøtteordningene og arbeidsinntekt fra eget arbeid utenfor programtid og ektefelles arbeid. Når det gjelder hvorvidt prosjektene skjønnsmessig velger å ikke trekke for arbeidsinntekt til deltakeren, er det, så langt vi kan se, spørsmål om hvilke deltakere de mener dette fungerer som et positivt incitament for til å gjøre en ekstra innsats og jobbe i tillegg til deltakelsen i Ny sjanse.

6.5 Skriftlig individuell plan

Skriftlig individuell plan er et verktøy i prosessen med å utarbeide og implementere et treffsikkert kvalifiseringsprogram for den enkelte. For deltakerne skal planen sikre at det er den enkeltes egne forutsetninger og mål som ligger til grunn for det kvalifiseringsløpet som gjennomføres. Skriftlig individuell plan er det virkemidlet som prosjektene mener har minst nytteverdi og er vanskeligst å implementere. Noen prosjekter har vist til at det er utfordrende å veilede enkelte deltakere slik at de fullt ut forstår hvorfor individuell plan er et viktig verktøy i en prosess mot arbeid. Det forutsetter en viss skrivekompetanse når deltakerne selv skal skrive ned mål og hva som må gjøres for å nå målene.

Figur 6.2: Deltakerne i Ny sjanse fordelt på hvor mange måneder det var mellom startmåned på kvalifiseringsstøtten og måned for første skriftlige individuelle plan. Prosent. N=739



84 prosent av alle som er eller har vært deltakere i Ny sjanse, har fått individuell plan. Det er klare forskjeller mellom prosjektene. I ett prosjekt er det kun 30 prosent av deltakerne som har fått dette. I fem av prosjektene er det mellom to tredjedeler og tre fjerdedeler av deltakerne som har fått individuell plan. Blant dem som fortsatt var deltakere i desember 2007, var andelen med individuell plan hele 91 prosent, i motsetning til kun 76 prosent for dem som er tidligere deltakere. Andelen er altså økende, noe som tilsier at prosjektene har blitt bedre til å benytte metoden over tid.

Hvis vi ser på dem som per desember 2007 fortsatt var aktive deltakere, har de uten skriftlig individuell plan i gjennomsnitt vært 8,1 måneder i prosjektet, ca. to måneder kortere enn dem som har fått en slik plan. At det kan ta tid å få skrevet planen kan derfor ikke forklare særlig mye av at 40 deltakere ikke hadde en slik plan ved årsskiftet. Når vi ser på variasjonene mellom prosjektene, viser det seg at av de 40 er hele 37 tilhørende kun to av de 25 prosjektene. Deltakerne uten plan utgjør henholdsvis 40 og 74 prosent av de fortsatt aktive deltakerne i disse to prosjektene.

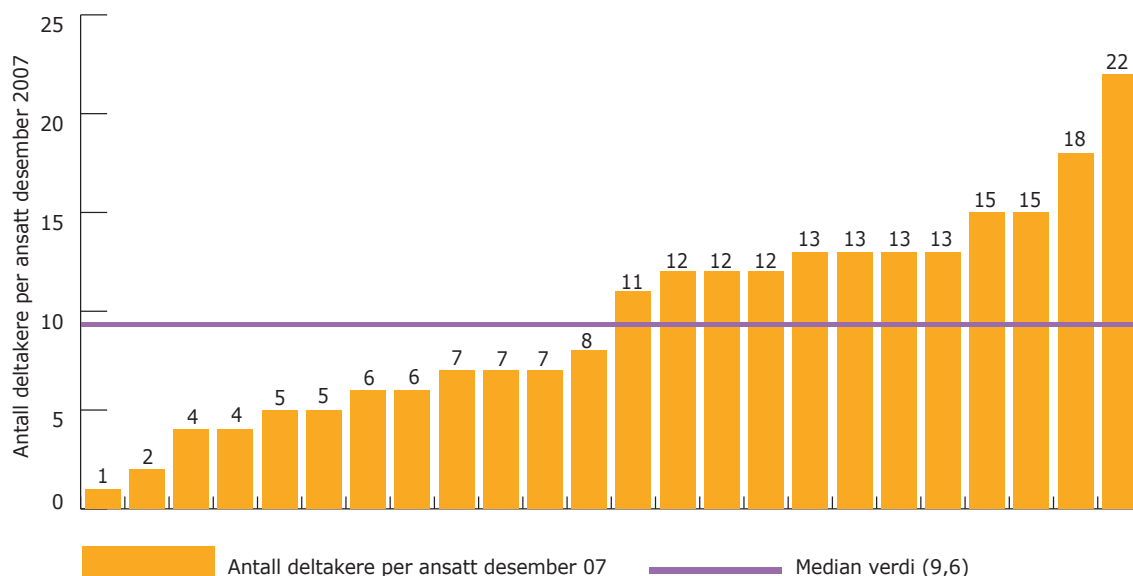
Hvis vi tar utgangspunkt i den måneden som den enkelte deltaker som har individuell plan første gang mottok kvalifiseringsstønaden,

som her defineres som oppstartsdato for Ny sjanse-deltakelse, og måneden det ble skrevet en individuell plan første gang, viser det seg at hele 47 prosent av deltakerne hadde skriftlig individuell plan før oppstarten i Ny sjanse (se figur 6.2). 36 prosent fikk planen måneden før kvalifiseringsstønaden startet. En drøy fjerdedel fikk individuell plan samme måned som de startet, og de resterende 17 prosentene fikk en skriftliggjort plan senere. Et halvt år etter oppstarten i Ny sjanse var det kun tre prosent av de deltakerne som endte opp med skriftlig individuell plan, som fortsatt ikke hadde fått den på plass.

6.6 Tett oppfølging

Tett oppfølging av deltakerne vurderes av prosjektmedarbeiderne som den viktigste faktoren for å lykkes i arbeidet. Tett oppfølging av deltakere i kvalifiseringsperioden krever at hver programrådgiver ikke følger opp for mange deltakere. På et sosialkontor vil ofte sosialkonsulentene følge opp mellom 60–120 personer hver. I Ny sjanse vil naturligvis antall deltakere per prosjektmedarbeider variere ut fra lokale forhold som stillingsbrøker, deltakernes fungeringsevne, om rådgiverne har andre arbeidsoppgaver og så videre, men det vanligste har vært at antall deltakere per rådgiver er fra fire til 15. Ser vi på prosjektene samlet, har den

Figur 6.3: Antall deltakere per ansatt i 24 Ny sjanse-prosjekter per desember 2007 og typisk antall deltakere per ansatt på prosjektnivå (median verdi).



enkelte prosjektmedarbeider ca. ti deltakere som han/hun følger opp gjennom programmet, noe som gir muligheter til svært tett kontakt og aktiv oppfølging.

I hvilken grad den enkelte deltaker får tett oppfølging, varierer langs en lang rekke ulike forhold, men antall deltakere per ansatt kan regnes som et omtrentlig mål på hvilken mulighet de ansatte har til å tilby tett oppfølging. Per desember 2007 hadde de ansatte i prosjektene i snitt 9,5 deltaker å følge opp. Som figur 6.3 viser, var det stor variasjon i dette forholdet mellom de ulike prosjektene. De fleste prosjektene ser ut til å ligge på enten 4–7 eller 12–15 deltakere per ansatt i gjennomsnitt. Som vi skal se i kapittel 7, er det en del deltakere som følges opp på praksisplasser av andre enn de prosjektansatte. Ulikheter mellom prosjektene i hvordan dette er organisert vil dermed kunne medføre variasjon i hvor mange deltakere den enkelte ansatte har mulighet til å følge opp tett på en språk- eller arbeidspraksisplass.

For å illustrere hvordan tett oppfølging kan få betydning for utfallet av deltakerens muligheter for arbeid, forteller et prosjekt her Marianas historie:

Marianas historie:

Mariana ble gift med en nordmann, er skilt, 40 år og norsk statsborger. Hun har bodd 15 år i Norge. Hun har tre barn i alderen 7, 9 og 14 år. Hun hadde vært arbeidsledig i tre år da hun kom til Ny sjanse. Mariana hadde ni års arbeidserfaring fra hjemlandet, men har ikke arbeidet i Norge.

En av metodene vi benytter i Ny sjanse, er at vi stort sett, og særlig i starten med en ny deltaker, alltid er to medarbeidere med i samtalen. Dette for å kunne utfylle hverandre for å kunne gi best mulig råd/veiledning på bakgrunn av den enkeltes formelle kompetanse og realkompetanse. I tillegg ser vi det som viktig at vi i størst mulig grad skal være tilgjengelige for den enkelte deltaker og ikke minst være på banen på kort varsel dersom dette kreves. Mange ganger er det fordeler ved å være to

dersom deltakeren er hissig/kverulerende/ mangler motivasjon og at vi i slike situasjoner i mindre grad kan bli satt opp imot hverandre. Samtidig med opptak i prosjektet tar vi også over den ordinære saksbehandlingen ved å vurdere økonomisk stønad inntil deltakerne kommer i et fulltidstiltak og over på kvalifiseringsstønad, med siktemål ordinær jobb og lønn.

Mariana var fra første møte svært positiv og imøtekommende. Under første samtale gikk det imidlertid fram at hun fortsatt ikke hadde ordnet med pass av det yngste barnet før og etter skoletid, slik at hun fortsatt ikke var fristilt til å kunne gå ut i jobb. De to eldste barna skulle nå greie seg, mente hun. I denne sammenheng kan det opplyses at vi i forkant av første samtalen med Mariana var gjort kjent med at det eldste barnet hadde en funksjonshemming og at nødvendige tiltak var tilrettelagt med hensyntagen til dette.

Fra opplysninger i saken fremkom det at hovedproblemet med at hun ikke hadde kunnet ta imot tilbud verken gjennom NAV eller andre, var at hun måtte være hjemme før og etter skolen pga. barna. Det hadde i lengre tid vært satt som vilkår for sosialhjelpen at det måtte søkes SFO ev. en privat ordning, slik at hun kunne begynne i jobb/tiltak på fulltid. Mariana hadde etter sommerferien sagt opp plassen ved SFO. Dette hadde, foruten mangel på barnetilsyn før/etter skolen, forårsaket en tvist mellom henne og SFO. SFO mente de ikke hadde mottatt noen formell oppsigelse av SFO-plassen, noe deltakeren på sin side mente hun hadde sendt. Resultatet var en skyldig restanse til SFO på to måneder etter at barna var tatt ut. Deltakeren hadde fått bistand fra fri rettshjelp, men tapte saken mot SFO med det resultatet at restansen økte fordi omkostninger og renter kom i tillegg til månedsavgiften.

Ny sjanse var tydelige på at vi ikke ville starte på nytt, men at vilkåret om at barnepass måtte ordnes snarest måtte gjennomføres. Vårt første møte bar tydelig preg av at hun hadde hovedfokus på restansen og hva hun

skulle gjøre med den, samt misnøyen med SFO.

Det ble viktig å formidle at vi skulle jobbe sammen med henne, men at vi ikke kunne vente på at SFO-saken og restansen var ute av verden. Økonomirådgiver ble koblet inn mht. å søke betalingsfritak for oppsigelsestiden fordi deltakeren var insolvent, og hennes konsentrasjon og jobb nå måtte siktes inn mot å finne en løsning på barnepassproblemet rundt det yngste barnet. Vilkåret som hadde vært satt i lengre tid, hadde ikke fått noen økonomiske konsekvenser. Mariana forklarte dette med at hun ikke kunne søke SFO eller ordne med privat barnepass fordi hun ikke hadde tillit til de ansatte i SFO, barna hadde vært syke, og den private ordningen hadde av en eller annen grunn ikke gått som hun hadde håpet.

Vårt førsteinntrykk, som også i ettertid viser seg å stemme, var at Mariana var en veldig omsorgsfull person, men også en liten "hønemor". Det var den trafikkerte skoleveien som skapte størst bekymring, særlig når det gjaldt den yngste. Ut fra barnas alder og uttalelser om deres ferdigheter, mente vi at hun i løpet av en uke måtte komme opp med en løsning. Dersom hun ikke fikk i stand en privat ordning, torde la barna gå alene til skolen, eller være hjemme alene, måtte det søkes SFO. Meldingen ble fra vår side ganske entydig, at må man så må man, selv om det ikke er det optimale.

Det ble ikke utbetalt noen økonomisk stønad før en løsning ble realisert. Det gikk en uke og to dager før hun hadde gjort et valg. SFO var helt utelukket å søke for henne. Løsningen ble at den yngste og mellomste gikk sammen til og fra skolen, de har også fått egne nøkler. De dagene den yngste ikke begynte eller sluttet samtidig med de mellomste, hadde hun en avtale med moren til en klassevenninne av den yngste som heller ikke var i SFO. Klassevenninnen ble med hjem til dem når det passet seg slik og omvendt. Deltakeren hadde også informert både de respektive lærere samt sine egne barn umiddelbart etter vårt første møte. Mariana hadde "trent" et par dager

inkludert helgen i tillegg til å være observatør de resterende dagene denne uken for å forsikre seg hvordan de mestret skoleveien og trafikken. Det eldste barnet hadde allerede på det tidspunktet fått egen nøkkel og klarte å komme seg til og fra skolen. Tilbakemeldingen var at barna hadde vist at de syntes det var stas å være litt alene, og så det som positivt og fint å få mer frihet under ansvar. Den eldste syntes å ha "vokst" veldig på dette, og var stort sett hjemme når de to yngste kom hjem og ville da ha hovedansvaret.

Deltakeren virket ikke overrasket over at ungene hadde greid seg første "innkjøringsuken", men forstod at det var henne som hadde vært engstelig og ikke tort å slippe tak i dem. Vi oppmuntret henne etter beste evne og formidlet at en endring ikke nødvendigvis innebærer å gjøre en stor forskjell fra det de er vant til, men at en liten forskjell kan gjøre stor endring! Hun virket svært fornøyd og fra neste møte la vi konkrete planer og tiltak for sommeren.

Mariana ga klart uttrykk for å ha tro på at deltakelse i prosjektet kunne føre til endring og jobb. Hun syntes samtidig det var fint å ha de samme personene å forholde seg til med hensyn til både økonomi og tiltak. Samtidig var hun i grunnen både overrasket og glad over at vi hadde tid til å høre på henne.

Vi hadde ukentlige samtaler gjennom hele sommeren. Vi lagde ukentlig plan og arbeidsoppgaver for begge parter. En ny problemstilling kom raskt på banen i forbindelse med avvikling av skoleferie og barna. Hun fikk gjennom prosjektet informasjon om tilbud om ferie gjennom Røde Kors som kunne søkes, og på forsommeren ble det samtidig avklart tidspunktet for ferie med barna og deres far. Utfallet ble at størstedelen av sommeren og barnas ferie kom på plass. Vi startet deretter ganske umiddelbart med henvisning til en språktest ved NAV. Det var et år siden hun hadde tatt den sist. Testen viste en marginal forbedring, resultatet var i underkant av 60 poeng. Tilbudet gjennom NAV som var aktuelt og som hun kvalifiserte for på dette tids-

punktet, var kurs i kommunikasjon og arbeid. Dette kurset startet imidlertid ikke før etter sommerferien. Vi startet derfor direkte med å søke jobb. Det var norsk skriftlig som var den største utfordringen, hun hadde bra forståelse og uttrykte seg greit.

Mariana ønsket å jobbe innen pleie og omsorg. Ideelt sett ønsket hun jobb på sykehjemmet i nærheten av der hun bodde. Hun hadde ingen erfaring innenfor dette feltet. Foruten å ha en stor respekt for eldre mennesker generelt, hadde hun erfart at hun hadde lett for å få kontakt med de eldre i nabolaget. Hun likte å hjelpe og ofte søkte eldre hennes bistand og selskap. Hun har foruten barna og eksmannen ingen familie i Norge, men har et lite uformelt nettverk i sin private omgangskrets.

Hennes individuelle plan fikk etter hvert følgende mål:

- Fast jobb som pleieassistent
- Vikariat/ekstravakt innen pleie og omsorg
- Arbeidspraksis innen pleie og omsorg
- Praksis innenfor hjemmetjenesten (praktisk bistand)
- Kurs innenfor pleie/omsorg
- Styrke norskkunnskapene både skriftlig og muntlig

Det ble utarbeidet cv og åpen jobbsøknad som hun selv distribuerte rundt til ulike alders- og sykehjem. Hun førte jobblogg som hun ukentlig tok med til prosjektet. Vi lyttet og evaluerte hennes erfaringer i forbindelse med jobbsøk og den kontakt hun hadde fått fra de enkelte institusjonene. Resultatet ble at hun fikk tre opplæringsvakter og elleve ekstravakter på et sykehjem i bydelen. Vi bisto med innhenting av skattekort. Det ble ikke noen ekstravakter utover høsten på det første sykehjemmet hun fikk prøvd seg på. I ettertid viser tilbakemeldingen at det ikke gikk på motivasjon, vilje, innsats eller utførelsen av jobben. I ettertid er det grunn til å tro at deltakeren var "for oppofrende" overfor de eldre, slik at hun la terskelen for høyt i forhold til dem som jobbet der fast!

At hun ikke fikk flere vakter, tok hun tungt. Vi oppmuntret henne til å fortsette å ha den arbeidsmoralen som hun hadde, og heve hodet over dem som prøvde å rokke ved denne. Vi fortsatte med ukentlige samtaler i perioden hun ikke hadde fått vakter.

Kurs i pleie og omsorg for fremmedspråklige kom opp som et tilbud i løpet av høsten, og hun kom inn på dette. Kurset har hun klart profittert veldig på. Hun blomstret opp igjen etter nederlaget fra sykehjemmet. Samtidig med oppstart på kurset ble det også kjent at SFO hadde reversert og ettergitt deler av gjelden. Det ble "kun" omkostningen ekskl. renter hun ble pålagt å betale, og omkostningene lyktes vi med å få delt opp i avdrag. Hun lyste som en sol i denne perioden. Det ble ikke bare for deltakeren, men også for oss i prosjektet stimulerende å jobbe, da vi så at det var så "lite" som skulle til for at Mariana regelrett blomstret. Det lyktes oss samtidig å skaffe henne praksisplass på sykehjemmet i nærheten av der hun bor, noe hun selv mente var en julegave! Kurset hadde innbakt en praksisperiode på to måneder. Den fikk vi forlenget i kjølevannet av prosjektet Ny sjans fram til sommeren. Bakgrunnen og evalueringen tilsa at hun trengte en lengre opplæring med en tyngre beboergruppe enn det hun fikk fra starten av i praksisperioden.

Etter endt opplæring ved sykehjemmet var det indikasjoner på at deltakeren ville bli benyttet nærmest 100 prosent som ekstravakt i løpet av sommeren. Vi hadde i tillegg etablert kontakt og opplæringsavtale med hjemmebaserte tjenester. Fra begge arbeidsstedene har tilbakemeldingene vært at de er svært fornøyd og begge kom med tilbud om jobb som ekstravakt i løpet av sommeren. Mariana fører selv opp jobbvaktene hun tar og påser at hun ikke dobbeltbooker. Fra sommeren har hun hatt full stilling som ekstravakt ved syke-hjemmet og i hjemmebaserte tjenester. Hun er nå økonomisk selvhjulpent på egen inntekt uten sosialhjelp eller kvalifiseringsstønad.

Så langt er dette nærmest en solskinnshistorie. Vi har jevnlig kontakt per telefon og linjen vår er fortsatt åpen for deltakeren som p.t. fortsatt er økonomisk selvhjulpen på bakgrunn av ekstravakter på to ulike steder. Hennes hovedmål om fast stilling som pleieassistent er ennå ikke oppnådd, men det syntes som det er veldig gode muligheter for lengre vikariater som igjen kan danne grunnlag for fast stilling. Drømmen hennes nå er fast jobb og et håp om å kunne søke startlån gjennom Husbanken og på sikt kunne få kjøpt egen bolig for seg og sine barn.

6.7 Én kontaktperson

Kontaktpersonen deltakeren har i programperioden, har både en oppfølgingsfunksjon overfor den enkelte deltaker, og en koordineringsfunksjon mellom de ulike aktørene som tilbyr kvalifiseringstiltakene. Kontaktpersonens funksjon rangeres etter tett oppfølging i nytteverdi og anses som meget viktig for at deltakeren skal nå sitt egendefinerte mål.

For å sikre individuell tilpasning er det viktig at deltakeren følges tett opp av en kontaktperson (programrådgiver) gjennom hele kvalifiseringsløpet. Det handler om å iverksette rett tiltak til rett tid, tilpasset den enkeltes ståsted og progresjon. Korrekt og relevant kravstilling til den enkelte forutsetter god kunnskap om deltakeren. Prosjektmedarbeiderne understreker viktigheten av å ha en fast kontaktperson for å unngå at deltakeren får ulike eller tvetydige signaler om forventninger og krav til deltakelse i prosjektet. En fast kontaktperson er svært positivt for deltakerne, men dette gjør også prosjektet sårbart ved sykdom, permisjoner, ferier og fravær hos kontaktpersonen.

Programrådgiveren har jevnlig møter og følger opp deltakeren på de ulike tiltakene gjennom praksisplassbesøk, evalueringssamtaler, koordineringsmøter og lignende. Programrådgiveren er også tilgjengelig for deltakeren slik at hun/han har mulighet til å be om samtaler med kontaktpersonen når hun/han føler behov for det. Det er for eksempel ikke uvanlig at deltakere på praksisplass følges opp flere gan-

ger i uken, slik at det er lett å justere dersom problemer oppstår, og disse kan løses før situasjonen tilspisser seg til en konflikt. Erfaringer viser også at det å jobbe overfor deltakere for å øke bevisstheten og forståelsen for formelle og uformelle krav i arbeidslivet er essensielt. Ofte er det bagateller, som hvis de ikke løses tidlig, kan føre til at deltakerne faller ut. Å styrke mange av deltakernes evne til oppmøte, instruksjoner, selvstendighet, initiativ, hygiene, språkbruk, forståelse av normer, tilpasning, fleksibilitet, forhold til kollegaer og ledere krever også nærvær og tilstedeværelse. På grunn av det tillitsforholdet som oppstår mellom deltaker og programrådgiver, får programrådgiveren mulighet til å bevege seg inn i deltakernes private sfære. For å ta opp slike temaer er en stram og tett oppfølging der respekt, realistiske krav, nærhet og utholdenhet en nødvendighet.

De fleste prosjektene melder om en tettere oppfølging i Ny sjanse enn det som er vanlig innenfor introduksjonsordningen. Dette begrunnes ut fra følgende forhold:

- 1. Prosjektet har bevisst valgt dette som en strategi, fordi tett oppfølging vurderes som det viktigste virkemidlet for å oppnå resultater.**
- 2. Ressurssituasjonen muliggjør det.**
- 3. Deltakerne trenger det fordi mange kommer fra "tiltakskarusellen".**

Motivasjonsarbeidet er ofte tyngre overfor Ny sjanse-deltakere enn for gruppen av introduksjonsprogramdeltakere. Det kreves flere samtaler for å sikre at planene skreddersys individuelt, tilretteleggingen av hverdagslogistikken for deltakerne er mer krevende, og deltakerne er ikke vant til å mobilisere egne ressurser. Prosjektene fremhever også at deltakerne befinner seg på ulike løp i den individuelle planen, noe som er utfordrende og krever mer koordineringsinnsats overfor norskopplæringen, NAV, arbeidspraksisplassen osv.

For å illustrere hvor tett prosjektmedarbeiderne må jobbe med enkelte deltakere, har vi fått tillatelse fra et av prosjektene til å bruke Alis historie som illustrasjon:

Alis historie:

Ali fikk opphold i Norge på humanitært grunnlag i januar 2000, han er fra et afrikansk land og er 34 år gammel. Fra hjemlandet hadde han åtte års skolegang og hadde jobbet i to år som butikkselger.

De første to årene i Norge deltok han i norskopplæringen og i de påfølgende tre årene hadde han følgende kvalifiseringsopplegg:

- 8 ukers motivasjonskurs i regi av kommunen
- arbeidspraksis i kommunal virksomhet som renholder
- økonomisk støtte fra kommunen til bilsertifikat
- 240 timers kurs i renhold i regi av NAV arbeid
- kurs i lagerarbeid og logistikk samt truckførerkurs i regi av NAV arbeid
- jobbklubb i regi av NAV arbeid
- deretter ytterligere 1 år på norskopplæring

I denne perioden hadde han hatt enkelte korte oppdrag fra vikarbyråer innen renhold og lager, og var i tillegg til lærer på norskopplæringen og saksbehandler på NAV blitt fulgt opp av flere tiltakskonsulenter i ulike perioder. Etter endt norskopplæring kom han til Ny sjanse. I kartleggingssamtaler ytret han ønske om å jobbe innen lager, renhold, butikk eller posten. Han var helt klar på at han ikke ønsket praksisplass eller vikariat, kun fast jobb. Han hadde en klar forventning om at programrådgiveren skulle skaffe ham denne faste jobben.

Det ble opprettet kontakt med saksbehandler på NAV og flere fellessamtaler ble gjennomført. Ali møtte hver dag opp hos programrådgivere som sammen med ham planla dagens gjøremål. Han trente på å skrive jobbsøknader og søkte på alle relevante utlyste stillinger. Programrådgiveren hadde i flere samtaler foreslått en periode med arbeidspraksis for å skaffe seg en referanse, som kunne bidra til å bedre sjansene hans på arbeidsmarkedet, Ali var imidlertid meget bestemt på at han bare ville ha en "ordentlig" jobb, og han ble meget irritert hver gang temaet ble brakt på bane.

Det var tydelig for programrådgiveren at Ali hadde behov for å "vise at han kunne", og at dette var knyttet til stolthet og egenverd.

Etter en tid var det opprettet en trygg relasjon mellom Ali og programrådgiveren, og han ble etter hvert enig i at det ville være lurt med en tid i arbeidspraksis. Han ble igjen orientert om reglene i arbeidslivet og at udokumentert fravær medførte trekk i kvalifiseringsstøtten.

Ali startet i arbeidspraksis i en dagligvarebutikk i november 2006. Kontraktstiden ble satt til seks uker med mulighet til forlengelse. Praksisplassen orienterte om at de muligens ville ha behov for å ansette en medarbeider til utover vinteren.

Programrådgiveren hadde tett oppfølging av Ali og tett kontakt med praksisplassen. Tilbakemeldingen fra praksisplassen var at Ali utførte de oppgaver han ble satt til, men brukte lang tid, og var lite ivrig etter å få nye oppgaver. Han kunne gå rundt omkring i butikken i lange tider uten å foreta seg noe. I fellessamtalene med Ali og praksisplassen ble det fokusert på det positive og de fremskritt han gjorde, men han ble også gjort kjent med de mindre positive sidene ved arbeidsutførelsen. Ali ga uttrykk for at han trivdes med jobben og arbeidskollegene, og han hadde fått god kontakt med daglig leder som fulgte ham opp.

Kontrakten ble fornyet for et par måneder slik at Ali kunne få mulighet til å bli tryggere i jobben og vise mer initiativ. Rett etter at kontrakten ble fornyet, hadde Ali flere dager med udokumentert fravær i tillegg til at han begynte å forskyve arbeidstiden etter eget forgodtbefinnende. I samtale med programrådgiveren ble han igjen orientert om at fraværet ville medføre trekk i støtten. Han reagerte med aggresjon og hentydninger om rasisme og manglende respekt, og gikk i sinne. Dagen etter ringte han og beklaget atferden sin. Kort tid etter tiltok fraværet. I en fellessamtale med praksisplassen og Ali fikk han tydelig tilbakemelding fra praksisplassen

om at han var i ferd med å miste muligheten sin til en god referanse, om han ikke fulgte arbeidsreglene. Det ble besluttet å forlenge praksistiden med en måned. Ali ga stadig uttrykk for at han trivdes i jobben, og gjerne kunne tenke seg en jobb der. Den siste måneden Ali var i praksis hadde han også noen dager udokumentert fravær, men forklarte at han hadde noen private saker han måtte ta hånd om.

I samtale med programrådgiveren umiddelbart etter praksistidens utløp, ga han klar beskjed om at han aldri mer skulle i praksis. Han var nå overbevist om at han skulle klare å finne seg en jobb.

I samtalene med programrådgiveren i tiden som fulgte, ble det lagt vekt på å evaluere praksisperioden samt å realitetsorientere Ali om arbeidslivets regler og betydningen av å ikke lære seg disse og følge dem. Gradvis begynte Ali å endre seg og uttrykke større forståelse for sin egen rolle som arbeidstaker og de reglene som må følges. Noen måneder fremover søker Ali på alt av ledige jobber, og han gikk også til mange bedrifter/butikker og leverte åpen søknad om jobb. Det ble gjennomført flere fellessamtaler med saksbehandlere på NAV arbeid.

Etter et fire ukers jobbsøkkurs for fremmedspråklige ble han tett fulgt opp av programrådgiveren som bisto ham i både å søke på jobber og skrive jobbsøknader. Han var på et par jobbintervjuer, men uten at det førte til jobb.

I samtalene med programrådgiveren ble det fokusert på hva han faktisk hadde klart å gjennomføre, at han var en svært hyggelig person med et sympatisk ytre. Alt positivt som kunne bemerkes, ble bemerket.

Utover året ble det mer og mer tydelig for programrådgiveren at Ali hadde tilegnet seg mer kunnskap om, og ydmykhet mht. sin egen situasjon som arbeidssøkende. Han begynte å vise mer hva han følte, at han var lei seg, frustrert over situasjonen han var i, osv. Den "eplekjekke" Ali ble til den mer

"reflekterte" Ali som torde å vise at han ikke var så tøff og sterk alltid. Relasjonen til programrådgiveren ble mer "ekte" i den forstand at Ali var trygg på å vise nye sider ved seg selv og dele bekymringene sine.

Ali begynte i ny arbeidspraksis ved en kafé like etter dette. Han hadde ingen motstand mot en tid i arbeidspraksis, men så det som en fordel å få mulighet til å "vise seg frem" for en potensiell arbeidsgiver. Han har ikke hatt fravær siden han begynte, og han gjør en god jobb. Det har vært ukentlige fellessamtaler med Ali og praksisplassen, samt at programrådgiver har hatt telefonsamtaler med ham. Tilbakemeldingene fra praksisplassen er at han jobber godt, tar initiativ til å finne nye arbeidsoppgaver, og at han stort sett er en trivelig mann.

Det har vært enkeltepisoder hvor det har kommet klager fra det øvrige personalet på at Ali ikke gjør det han skal, men ved å gå inn i disse tilfellene har det blitt klart at det har sin bakgrunn i uklare beskjeder, og Alis "overfølsomhet" for å "bli tatt for noe", altså å gjøre feil. Praksistiden vil bli forlenget, og det er gjort avtale med NAV arbeid at de går inn med lønnstilskudd dersom Ali blir tilbudt jobb.

Det er ennå for tidlig å si om Ali vil bli tilbudt en ordinær jobb der han er i arbeidspraksis, men mulighetene for det er gode. Han har nå forholdsvis gode norskkunnskaper. Det har vært mange og store utfordringer i oppfølgingen av Ali siden han begynte i Ny sjanse. Han hadde vært i et forholdsvis langt kvalifiseringsløp tidligere, og ikke lyktes med å komme i jobb. Den ene etter den andre av "hjelpepersoner" har gitt opp etter hvert som tiden gikk.

Programrådgiveren i Ny sjanse bestemte seg tidlig for at Ali ikke skulle tilbake til sosialhjelp, og Ali har gjennom hele tiden i Ny sjanse mottatt kvalifiseringsstønad. Dette på bakgrunn av at det ble ansett som viktig at han ble tatt på alvor, og periodene som aktiv arbeidssøker ble med bakgrunn i dette, definert som tiltak. Det har vært svært utfordrende å fastholde beslutningen om at

Ali ikke skal tilbake til sosialhjelp, og det er sikkert noe uklart om "aktiv arbeidssøker" er et tiltak. Ali har gjennom tiden som deltaker i Ny sjanse vært utprøvende på mange ulike måter, og utfordringene har vært mange og mangesidige.

Dersom Ali nå lykkes i å få seg jobb, tror jeg stikkordet er utholdenhet.

Rapporter fra prosjektene viser at bare drøyt halvparten (52 prosent) av deltakerne har hatt kun én kontaktperson å forholde seg til. Over fire av ti (42 prosent) har hatt to kontaktpersoner og de resterende deltakerne har hatt tre (5 prosent) eller fire eller flere (1 prosent).

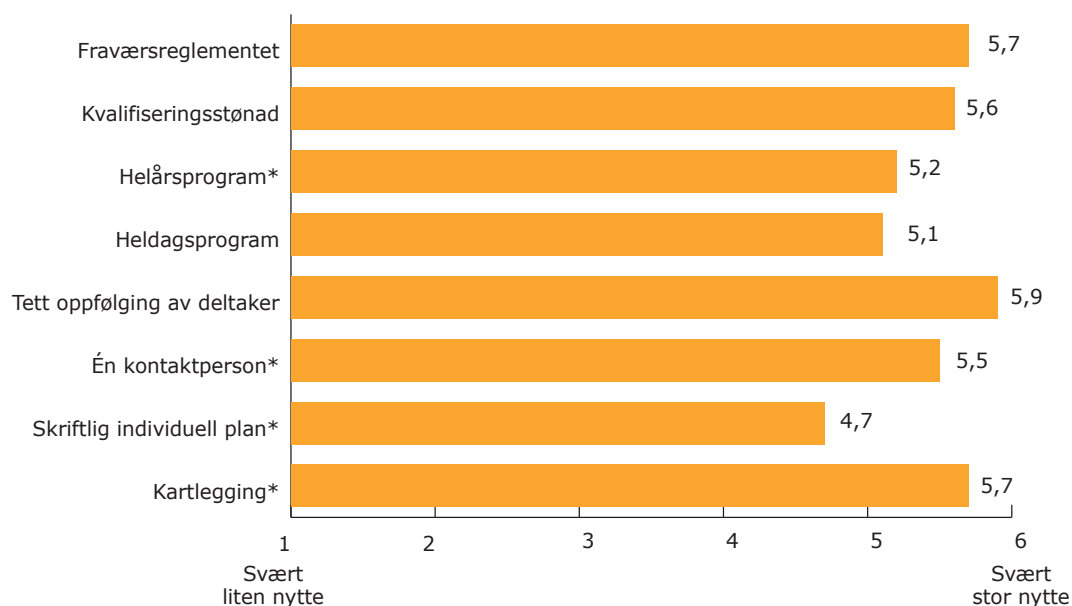
Det er sammensatte årsaker til at deltakerne ofte har hatt flere enn én kontaktperson. For halvparten av de deltakerne det gjelder, har skiftet ved ett eller flere tilfeller skyldtes utskifting av prosjektmedarbeidere. Det er også svært mange deltakere som har hatt flere kontaktpersoner, fordi prosjektene har valgt å organisere oppfølgingen med flere kontaktpersoner per deltaker. De som har oppgitt andre grunner, peker blant annet på at det i en del tilfeller har vært nødvendig med et skifte på

grunn av personlig kjemi eller konflikt mellom programrådgiver og deltaker. Andre grunner som nevnes, er flytting/overføring til annet prosjekt og at deltakere byttet kontaktperson når flere stillinger ble tilført prosjektet og deltakerne skulle fordeles mellom alle de ansatte.

6.8 Vurdering av metodene fra introduksjonsordningen

Prosjektmedarbeiderne har vurdert nytteverdien av metodene fra introduksjonsordningen til bruk på Ny sjanses målgrupper. De ansatte har generelt stor tro på nytteverdien av metodene (se figur 6.4). Alle metodene, utenom skriftlig individuell plan, har en gjennomsnittsskåre på mellom 5 og 6 på skalaen som går til 6. Tett oppfølging er den metoden som helt klart peker seg ut som det virkemidlet som har antatt størst innflytelse på muligheten for å få personer i målgruppen til å etablere seg i jobb eller utdanning. I den andre enden av skalaen vurderes heldags- og helårsprogram og individuell plan som de metodene som har minst nytteverdi. Skriftlig individuell plan har en gjennomsnittsskåre på 4,7, som ikke kan regnes som en lav skåre, men indikerer at dette er den metoden som er mest utfordrende å benytte

Figur 6.4: Gjennomsnittet av prosjektenes vurdering av hvor nyttige de ulike metodene fra introduksjonsordningen er, etter målsettingen med å få deltakerne i arbeid og/eller utdanning. Vurderingen er gitt på en skala fra 1 til 6, hvor 1=svært lite nytte og 6=svært stor nytte. N=25
* N=24



overfor deltakergruppen. I kapittel 6.8.2 skal vi da også se at prosjektene mener at det er skriftlig individuell plan som er den metoden som kan innebære mest utfordringer med å implementere lokalt i bydelen/kommunen.

De prosjektene som har oppgitt at metodene fra introduksjonsordningen har vært lite nyttig med tanke på å få deltakerne i jobb og/eller utdanning, ble bedt om å gi en kort begrunnelse for sin vurdering. To prosjekt opplever at skriftlig individuell plan er lite nyttig. Det ene med bakgrunn i at det var et lite hensiktsmessig verktøy overfor deltakerne: "Deltakerne bruker selv svært sjelden skriftlighet som hjelpemiddel, og jeg har erfart at individuell plan slik den er i introduksjonsprogrammet, blir bare "enda et brev som de signerer uten å ha et forhold til." Det andre prosjektet viser til at en slik plan som ikke inneholder konkretiseringer, bindinger og planer overfor andre sentrale samarbeidspartnere og mulige fremtidige arbeidsgivere, er lite nyttig: "Prosjektet har [...] opplevd det som vanskelig å utforme en plan hvor en får med relevante aktører som næringslivet inn i planen."

6.8.1 Forhold som påvirker effekten av metodene fra introduksjonsordningen

Tidligere tilbakemelding fra Ny sjanse-prosjektene tilsa at forhold som norskkunnskapene til deltakerne, i hvilken grad deltakerne hadde arbeidserfaring fra tidligere og i hvilken grad deltakerne hadde omsorgsforpliktelser, hadde innvirkning på hvor godt deltakerne klarte å nyttiggjøre seg av Ny sjanse-programmet. Prosjektene meldte også at det var forskjeller mellom menn og kvinner i hvilken grad de klarte å benytte de ulike metodene fra introduksjonsordningen på en god og fornuftig måte. Med bakgrunn i dette valgte vi å forsøke å kartlegge hvor viktig prosjektene mener norskkunnskapene, tidligere arbeidserfaring og omsorgsforpliktelser er for henholdsvis kvinnelige og mannlige deltakere for at man skal få gode effekter av metodene fra introduksjonsordningen.

Svarene fra prosjektene tilsier at om deltakerne har tidligere arbeidserfaring, har henholdsvis

liten innvirkning på om man nyttiggjør seg metodene på en god måte.

Norskkunnskapene til deltakerne har ifølge prosjektene erfaringsmessig mer innvirkning. To tredjedeler av prosjektene mener at svake norskkunnskaper hos deltakerne er viktig eller svært viktig for hvor godt utbytte de har hatt av kartleggingen av deltakerne samt det å benytte skriftlig individuell plan. Rundt halvparten av prosjektene har erfaringer med at norskkunnskapene hos deltakerne er viktig eller svært viktig for hvor godt utbytte de har hatt av metodene med fraværsreglement, én kontaktperson og tett oppfølging.

Prosjektene vurderer at det å ha omsorgsforpliktelser både har negativ og positiv innvirkning på å benytte metodene fra introduksjonsordningen i forhold til målet om at deltakerne skal kvalifiseres til arbeid eller utdanning. Det å ha barn har mer innvirkning for hvor godt utbytte prosjektene har hatt med metodene for kvinner enn for menn, men dette er både i positiv og negativ retning. Når det gjelder kvinner, er det om lag 15 av prosjektene som mener at omsorgsforpliktelser har negativ innvirkning på det å ha heldags- og helårsprogram, og om lag fem som mener at dette tvert imot har positive effekter. For menn har dette langt mindre innvirkning.

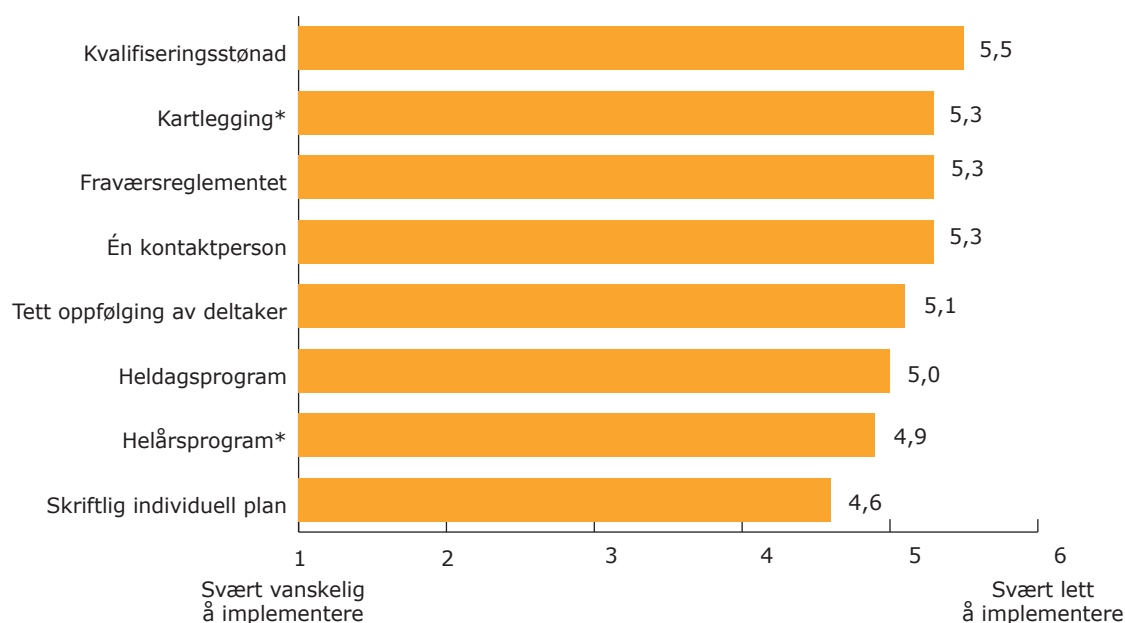
6.8.2 Vurdering av hvor enkelt det har vært å implementere metodene lokalt

Vi ser av figur 6.5 at vurderingene fra prosjektene tilsier at det ikke har vært store vanskeligheter med å implementere metodene fra introduksjonsordningen i kommunen/bydelen. Igjen er det skriftlig individuell plan som får lavest skåre.

De prosjektene som har oppgitt at det har vært vanskelig å implementere en metode i sin bydel/kommune, er bedt om å gi en kort begrunnelse.

To prosjekter viste til vanskelighetene med å få tatt i bruk **skriftlig individuell plan** overfor deltakerne som begrunnelse for at det har

Figur 6.5. Gjennomsnittet av prosjektenes vurdering av hvor enkelt det har vært å implementere de ulike metodene fra introduksjonsordningen i sin bydel/kommune. Vurderingen er gitt på en skala fra 1 til 6 hvor 1=svært vanskelig å implementere og 6=svært lett å implementere. N=25
* N=24



vært vanskelig å få tatt i bruk denne metoden i prosjektene. Begrunnelsene tilsier imidlertid at dette henger mer sammen med problemer med å få metoden til å fungere overfor deltakergruppen, enn når det gjelder den faktiske implementeringen av metoden lokalt:

“Deltakerne vet ikke hva de ønsker å jobbe med og forstår ikke hensikten med å ha en individuell plan.”

“Deltakerne uttrykker at de har problemer med å se nytteverdien i en slik plan. I tillegg har flere vanskelig for å uttrykke seg skriftlig.”

Et prosjekt oppgir en begrunnelse som tilsier at det har vært vanskelig å få forståelse lokalt for at **kartlegging** er svært viktig, at god kartlegging forutsetter at programrådgiverne som kartlegger, har den nødvendige kompetansen og at de følgelig har behov for kompetanseutvikling på feltet:

“Det kreves meget høy kompetanse hos rådgiver og fokus må derfor være på utvikling av denne, samt forståelse av hvor viktig dette området faktisk er.”

Et prosjekt viste til at det har vært vanskelig å få innført metoden med **én kontaktperson** i deres kommune, fordi de er i en stor kommune hvor mange involverte aktører med ulike arbeidsoppgaver overfor brukeren må involveres.

Når det gjelder **helårsprogram**, er det et prosjekt som mener dette har vært vanskelig å implementere, fordi kommunens voksenopplæring ikke tilbyr program hele året.

Et prosjekt oppgir at de er pilotkommune for innføring av NAV, og at dette har gjort at det har vært vanskelig å få ordningen med **kvalifiseringsstønad** på plass.

7 Programtilbudet

Ny sjanse-prosjektene skal bl.a. tilby opplæring i norsk og samfunnskunnskap, tiltak som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til yrkeslivet. I tillegg til ordinært arbeid med tett oppfølging har prosjektene i hovedsak benyttet seg av ulike tilbud innenfor norskopplæringen, tilbud om yrkesmessig kompetanseheving og samfunnsorienterende tilbud.

Noen kommuner har hatt egne tiltak der deltakerne samles i samme gruppe én eller flere ganger i uken. Andre prosjekter har valgt å basere seg på eksisterende tiltakstilbud og satt sammen programmer med ulike eksterne tilbud, eller en kombinasjon av egne kurs og eksterne tilbud.

De fleste deltakerne har deltatt på ulike kvalifiseringstiltak tidligere, blant annet i regi av NAV. Mange har ikke gjennomført tiltakene eller har erfart at tiltakene ikke har ført til jobb. De beskrives av prosjektene ofte som desillusjonerte og som lite motiverte til å prøve enda et tiltak, fordi de hadde liten tro på at videre kvalifisering skulle ende opp i reelt arbeid. Det er mange deltakere som har store utfordringer knyttet til blant annet fysiske og psykiske helseproblemer, store omsorgsoppgaver og lite nettverk. Gruppen er klientifisert, og mange er preget av passivitet. Flere deltakere viser også mangel på grunnleggende samfunnsforståelse og sosial kompetanse.

For å illustrere hva "praksisfobi" kan gjøre med deltakerne, forteller vi her Aminas historie:

Aminas historie:

Amina er en 40 år gammel gift kvinne fra Iran. Hun har bodd åtte år i Norge, har liten skolegang fra hjemlandet, hatt norskopplæring og vært på flere tiltak, men ikke hatt arbeid i denne perioden.

I den første samtalen med Ny sjanse uttrykte hun sterk interesse for å komme i jobb. Hun mener at hun har behov for noe mer nor-

skopplæring, men skjønte ikke hvorfor hun ikke snart kunne få seg jobb, ettersom hun hadde vært på mange ulike praksissteder. Hun ønsket å komme i en ordentlig jobb, dvs. betalt jobb og være selvstendig! Hun kunne tenke seg å jobbe på et aldershjem, kantine eller gartneri.

Aminas handlingsplan besto av norskopplæring i kombinasjon med praksis. I tidligere tiltak er hun beskrevet som svært lukket og lite åpen, og på et praksissted ble hennes kognitive ferdigheter stilt spørsmål ved. I Ny sjanse blir hun mer og mer åpen. I en praksisperiode viste hun en meget flott innsats i forhold til kravene som ble stilt ved å starte svært tidlig på jobb og hun gjennomførte et høyt arbeidstempo. Det nye praksisstedet hadde antydning muligheter for jobb etter seks måneder, og vår deltaker ble svært skuffet da dette ikke skjedde. Arbeidsgiver kunne ikke si noe presist om hvorfor de ikke ville ansette henne, og skyldte på at de ikke trengte folk allikevel. Etter dette praksisforholdet har det ikke vært lett å motivere henne til ny praksis.

Amina prøvde nå flere praksisplasser. Først på en institusjon, men fant arbeidet for fysisk hardt. Videre en blomsterbutikk, men det viste seg at hun fikk utslett av noen av plantene. Etter å ha fått avslag på en betalt jobb, ble Amina igjen mer lukket. Hun deltok i denne tiden på Kvinnetrimprogrammet, noe som har virket godt for henne. Etter dette ble hun tatt ut til å delta i et Livsmestringskurs én gang i uka. Kurset har fokus på psykisk helse og jobb. Hun trivdes i denne gruppa og beskrev seg selv som "en blomst som åpner seg mer og mer".

I løpet av sommerferien var Amina på besøk i hjemlandet sitt, dette var også noe som ga henne tydelig ny energi, da familien i hjemlandet hadde sagt at hun måtte tenke på seg selv i Norge. Etter hjemkomsten til Norge har vi ikke greid å få henne i praksis, da hun motset-

ter seg dette fordi hun "har hatt praksistiltak i fire år", ifølge henne. Koordinator har flere ganger illustrert, og i samarbeid med lærer, vist at hun tidligere har vært på språkpraksis og arbeidsopplæring generelt, og at et nytt praksissted vil være som "et langt jobbintervju" for henne. Fordi hun ikke har tidligere jobber å vise til på cv-en sin, har hun ikke fått innkalling til noen av alle de jobbene hun har søkt på.

Slik utfordringen er på det nåværende tidspunkt, er hindringen hennes "praksisfobi", fordi hun tidligere har erfart at praksis ikke er en vei til lønnet arbeid, og hun sitter tilbake med en følelse av å jobbe gratis/bli lurt. Koordinator og norsklæreren hennes har likevel bestemt seg for at vi ikke skal slippe taket, da mange før oss har gjort det. Vi har vurdert at deltakeren er motivert og kan arbeide for eksempel i en kantine. Så nå har vi fått til en ordning der Amina er ringevikar for flere ulike kantiner, da dette er den måten vi kan gi henne jobberfaring på. Hun viser et stort pågangsmot og innsats, og hun er åpen og klar for jobb. Vi håper nå at Amina gjennom sine vikarjobber kan få utvidet sin stilling/ bli sett/oppdaget og ønsket videre som fast ansatt i en betalt jobb i en av kantine hun har kontakt med.

Amina har god støtte fra mann, barn og venner, og vi har i løpet av Ny sjanse-programmet, som for henne har vart litt over ett år, sett en stor fremgang ettersom hun for fem år siden, gjennom ulike tiltak, ble sett på som lukket og lite arbeidsfør.

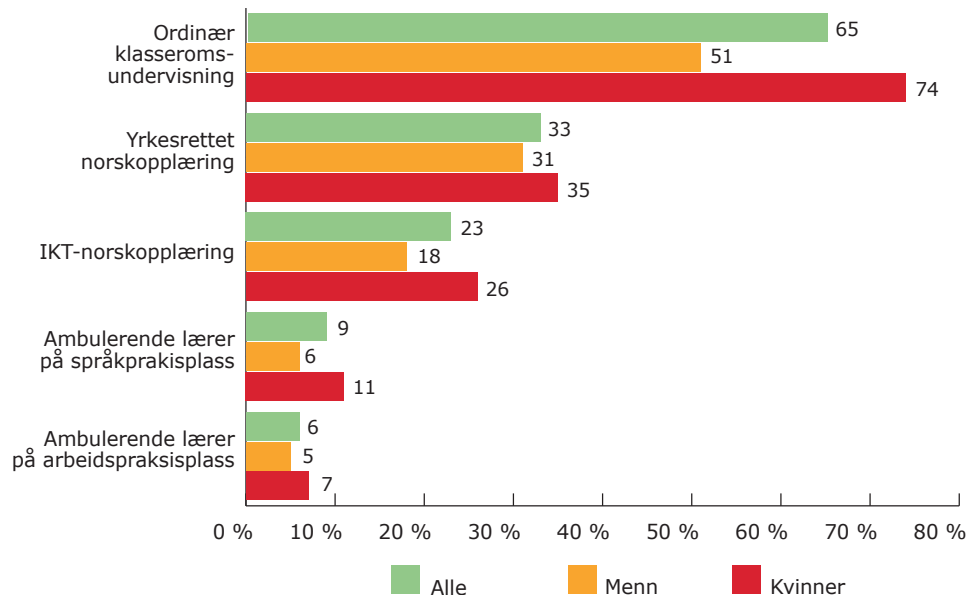
7.1 Tilbud innenfor norskopplæringen

Introduksjonsordningen eksisterte ikke for de fleste deltakerne i Ny sjanse, ettersom de aller fleste kom til landet før 1. september 2004. De som for eksempel kom til Norge for 20 år siden, kom til en situasjon der kommunene manglet en planmessig, målrettet og samordnet innsats med hensyn til å få flyktningsgruppen kvalifisert for arbeid. Norskopplæringen var ikke obligatorisk og først i 1998 ble denne lagt om fra en timebasert til en nivåbasert modell. Det er kanskje derfor ikke så oppsiktsvekkende at så mange av deltakerne har hatt og har behov for ulike tiltak innenfor norskopplæringen.

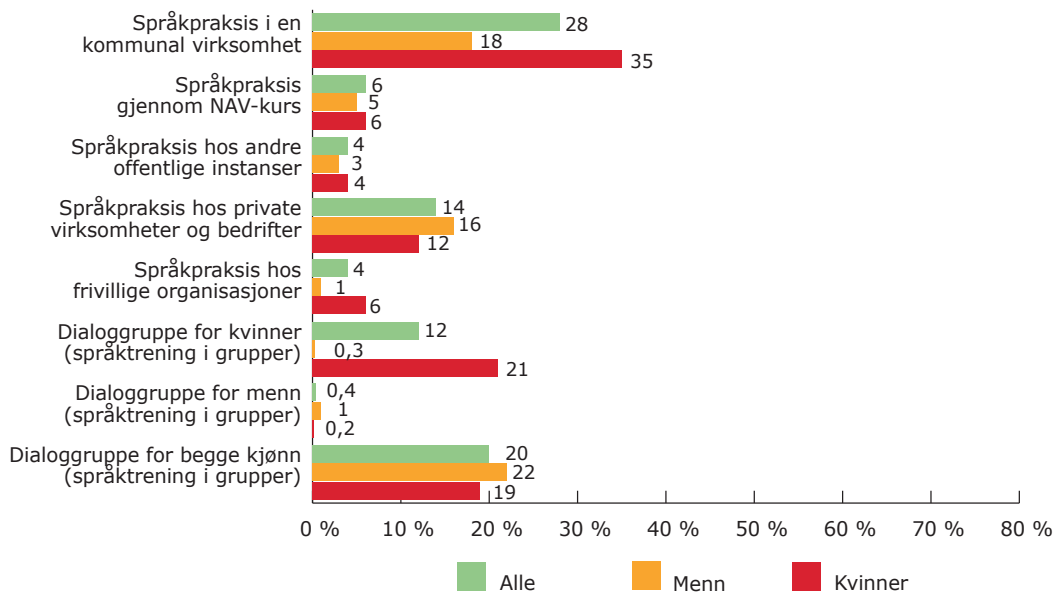
Erfaringene fra prosjektene i Ny sjanse tilsier at de aller fleste deltakerne har behov for ytterligere norskopplæring. Dette gjenspeiles i metode- og tiltaksbruken innenfor norskopplæringen i Ny sjanse (se figur 7.1 og 7.2).

I figur 7.3 vises antallet prosjekter som oppgir at de bruker ulike metoder og tilbud innen

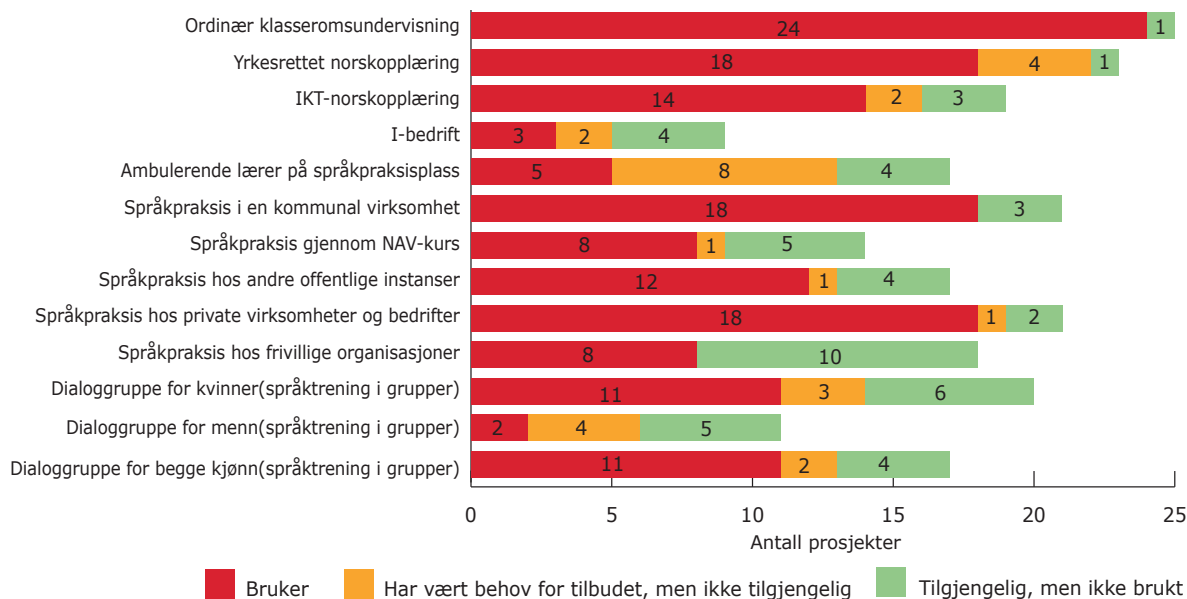
Figur 7.1: Andelen deltakere som har benyttet ulike pedagogiske metoder i norskopplæringen, etter kjønn. Prosent. N=897



Figur 7.2: Andelen deltakere som har benyttet ulike typer språktreningsopplegg, etter kjønn. Prosent. N=897



Figur 7.3: Prosjektene rapportering på hvilke metoder innen norskopplæringen de har benyttet seg av, hvilke de har opplevd behov for, men ikke hatt tilgjengelig og hvilke metoder de har hatt tilgang til, men ikke benyttet. Absolutte tall. N=25



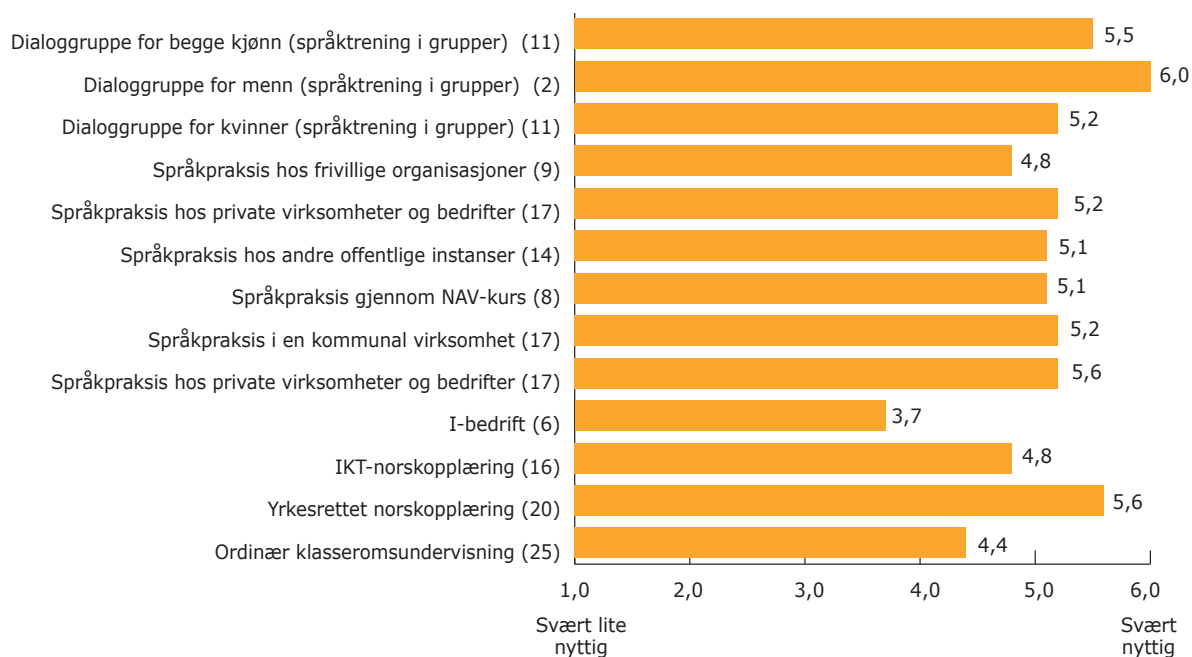
norskopplæringen, hvilke de har opplevd behov for, men ikke hatt tilgjengelig og hvilke prosjektene har hatt tilgang til, men ikke benyttet.⁴ Her fremkommer det at nesten hvert tredje Ny sjanse-prosjekt opplever behov for ambulerende lærer på språkpraksisplass, uten

at dette har vært tilgjengelig. Etterspørselen er også forholdsvis stor for yrkesrettet norskopplæring (4 prosjekter) og kjønnsspesifikke dialoggrupper.

I gjennomsnitt har prosjektene seks ulike tilbud til disposisjon innen norskopplæringen. Ett prosjekt oppgir kun ett tilbud. Et annet prosjekt oppgir hele ti tilbud. Ser vi bak tallene i figur 7.3, finner vi at det er tolv av prosjektene

⁴ I figurene 7.3, 7.5, 7.7 og 7.13 er svaralternativet 'Har ikke vært behov for tilbudet, usikker på tilgjengelighet' tatt ut. I all hovedsak har de prosjektene som ikke synliggjøres i disse fire figurene, svart dette på det enkelte spørsmål.

Figur 7.4: Prosjektenes gjennomsnittlige vurdering av nytten ved å bruke ulike metoder innen norskopplæringen overfor deltakere i Ny sjanse, med tanke på å få dem i arbeid og/eller utdanning. Vurderingene er gitt på en skala fra 1 til 6, hvor 1 betyr at metoden har vært svært lite nyttig og 6 betyr at metoden er svært nyttig. Antall prosjekter som har gitt vurdering, er gitt i parentes etter metodenavnet i figuren. N=25



som opplever at de har hatt behov for tilbud innen norskopplæringen, men at dette ikke har vært tilgjengelig. Syv av prosjektene svarer dette ved ett tilfelle. Et prosjekt oppgir at det er hele seks tilbud de ikke har kunnet tilby på grunn av manglende tilgjengelighet innenfor norskopplæringen.

Når vi ber prosjektene vurdere nytten ved å bruke ulike metoder innen norskopplæringen overfor deltakere i Ny sjanse, med tanke på å få dem i arbeid og/eller utdanning, er det I-bedrift og ordinær klasseromsundervisning som blir vurdert som minst nyttig. Best vurdering får dialoggrupper, ambulerende lærer på språkpraksisplasser og yrkesrettet norskopplæring, men de ulike typene språkpraksis som vurderes, blir også ansett som svært nyttige.

I kapittel 7.4 vil vi se nærmere på blant annet tilgangen på hvem som fremskaffer og hvem som følger opp deltakerne på språk- og arbeidspraksisplasser.

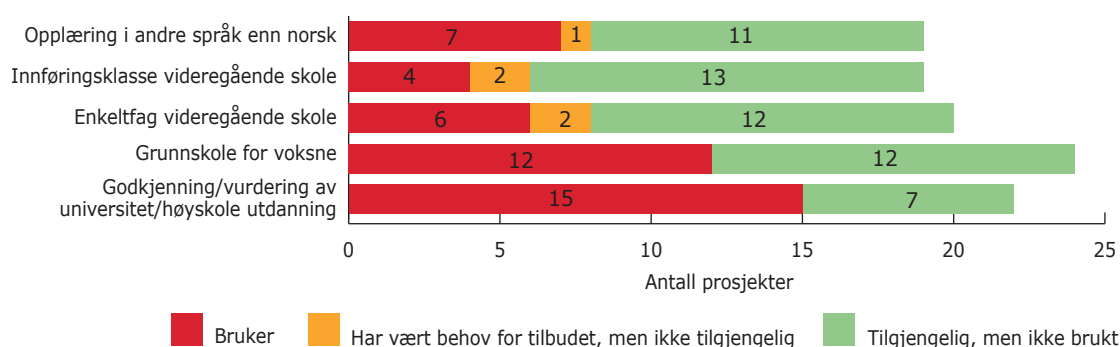
7.2 Tilbud innenfor opplæring/ utdanning

Figur 7.5 fremviser hvor mange prosjekter

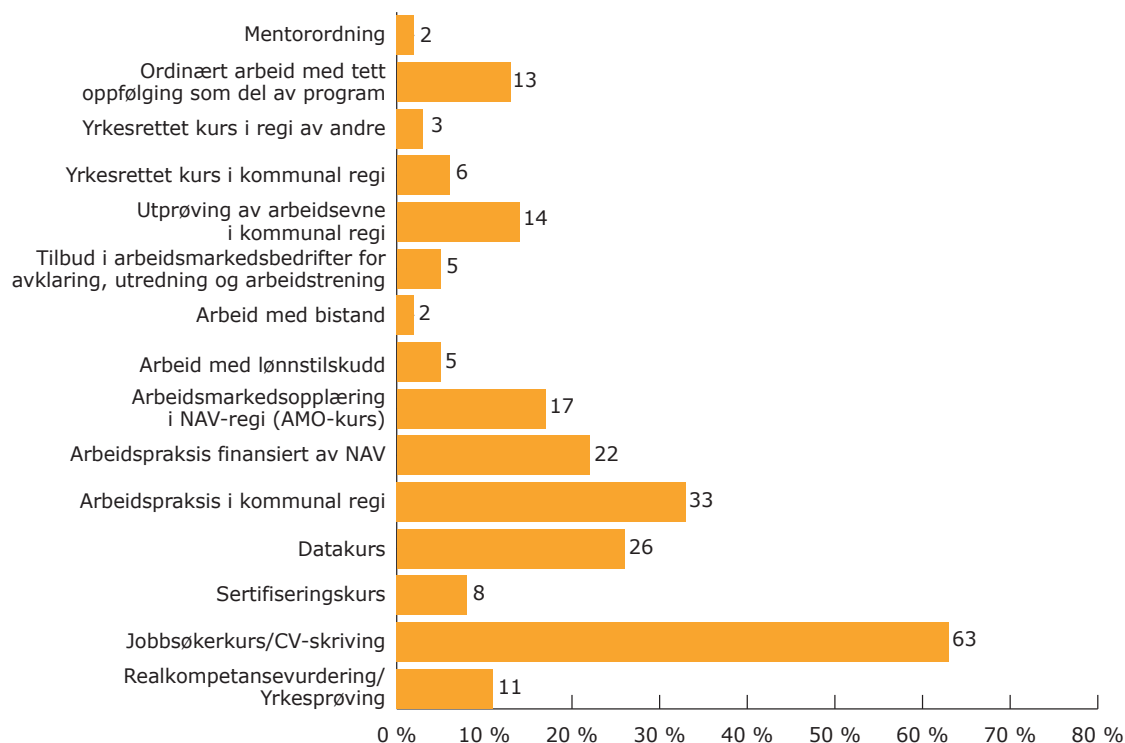
som oppgir at én eller flere deltakere har benyttet metoder innen opplæring/utdanning. Hele 15 av prosjektene har arbeidet med å få godkjent/vurdert tidligere høyere utdanning for sine deltakere. Vårt materiale viser at dette gjelder tre prosent av deltakerne. Tolv prosjekter har benyttet grunnskole for voksne. Seks prosent av kvinnene og tre prosent av mennene i Ny sjanse har benyttet dette tilbudet. Et par prosjekter viser etterspørsel etter henholdsvis innføringsklasse og enkeltfag i videregående skole. Vårt deltakermateriale viser at tre prosent av deltakerne har hatt enkeltfag i videregående skole så langt i Ny sjanse, kun et par deltakere innføringsklasse, og én prosent har hatt opplæring i andre språk enn norsk.

19 av prosjektene har ett eller flere programtilbud til disposisjon innenfor opplæring/utdanning, det vil si at seks av prosjektene ikke oppgir at de har noen tilbud overhodet. Syv av prosjektene har kun ett tilbud innen opplæring/utdanning, og fem av prosjektene har hele fire eller fem av tilbudene. I gjennomsnitt har prosjektene oppimot to ulike typer programtilbud til disposisjon innenfor opplæring/utdanning.

Figur 7.5: Prosjektenes rapportering på hvilke metoder innen opplæring/utdanning de har benyttet seg av, hvilke de har opplevd behov for, men ikke hatt tilgjengelig og hvilke metoder de har hatt tilgang til, men ikke benyttet. Absolutte tall. N=25



Figur 7.6: Andelen deltakere som har benyttet ulike typer tilbud rettet mot å bedre yrkesmessig kompetanse. Prosent. N=897



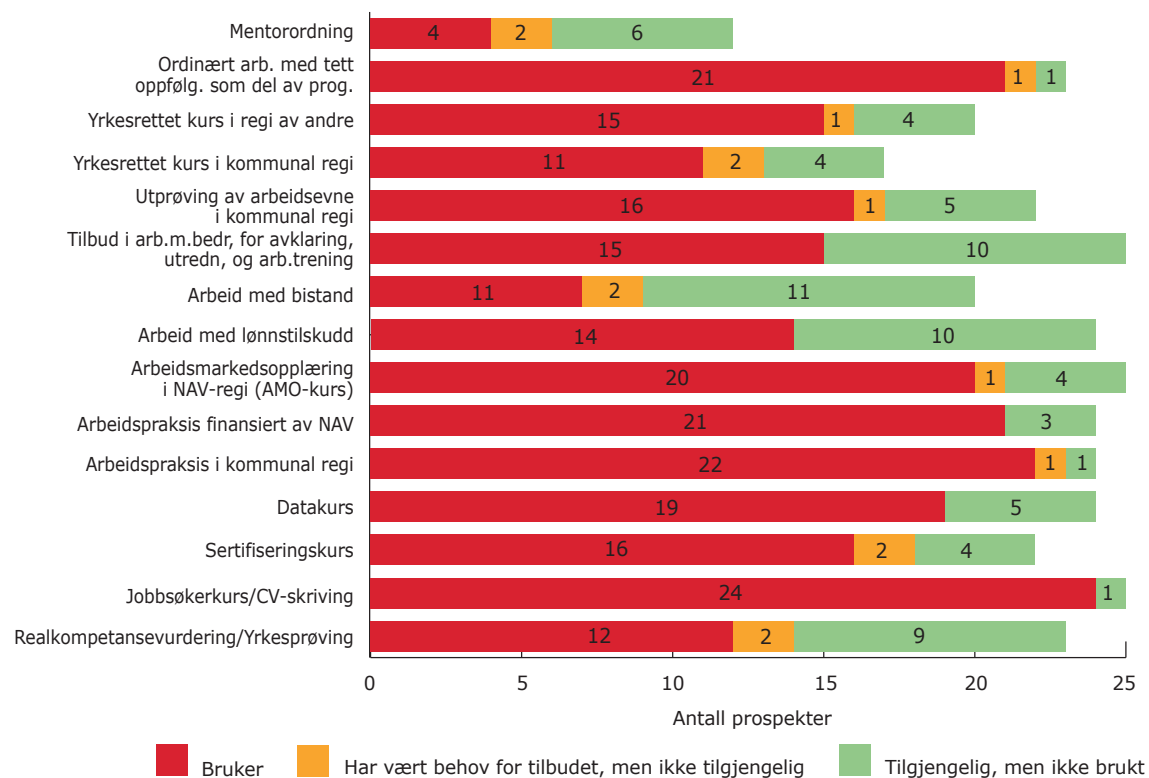
7.3 Tilbud om yrkesmessig kompetanse

Prosjektene samarbeider med næringslivet og offentlige arbeidsgivere om praksisplasser. Arbeidspraksis er en viktig arena for å trene på å bruke norsk og for å få opplæring i et relevant yrke og forstå norsk arbeidsliv. Det er ofte også mangel på kontakt, kjennskap og nettverk i arbeidslivet som gjør at deltakere går lenge arbeidsledige. Ikke minst er arbeidspraksis et viktig tiltak for at den enkelte deltaker skal få vist hva de kan, bygge nettverk, skaffe referanser og i noen tilfeller få jobb.

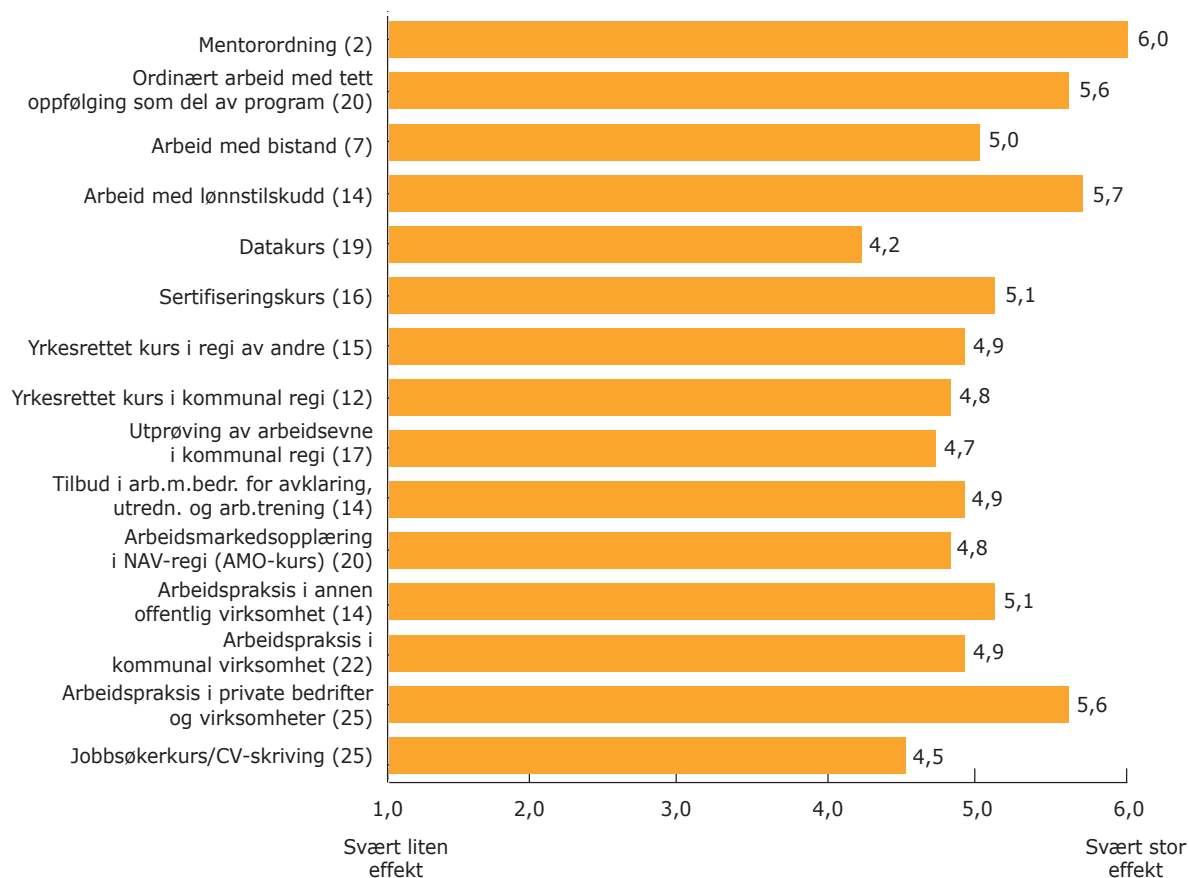
I figur 7.6 fremkommer det at mer enn seks av ti av deltakerne har tatt jobbsøkerkurs og én av fire en form av datakurs. Grunnen til at vi ikke viser kjønnsforskjeller i figur 7.6, er at det stort sett er svært små eller ingen forskjeller. Hver tredje har hatt en arbeidspraksis i kommunal regi og mer enn én av fem arbeidspraksis finansiert av NAV.

I gjennomsnitt oppgir prosjektene at de har mellom ni og ti tilbud til disposisjon med henblikk på å utvikle deltakernes yrkesmessige kompetanse. Prosjektet som oppgir færrest tilbud, har fire. To prosjekter oppgir at de har hele 13 ulike tilbud på dette området. Fem oppgir tolv. Det er få prosjekter som gir tilbagemelding om at de har hatt behov for, men ikke har hatt tilgjengelig, tilbud om yrkesmessig kompetanse (figur 7.7). Det er samlet sett åtte av de 25 prosjektene som opplever at de i sin levetid har hatt behov for tilbud innenfor yrkesmessig kompetanse, men at dette ikke har vært tilgjengelig. Fem av disse prosjektene svarer dette ved ett tilfelle, men et prosjekt oppgir at det er hele seks tilbud innen yrkesmessig kompetanse de ikke har kunnet tilby på grunn av manglende tilgjengelighet. De fleste prosjekter har hatt deltakere på ordinært arbeid med oppfølging, arbeidssøkerkurs/cv-skriving, AMO-kurs og arbeidspraksis i regi av NAV og arbeidspraksis i kommunal regi.

Figur 7.7: Prosjektene rapportering på hvilke tilbud rettet mot å bedre yrkesmessig kompetanse de har benyttet seg av, hvilke de har opplevd behov for, men ikke hatt tilgjengelig og hvilke tilbud de har hatt tilgang til, men ikke benyttet. Absolutte tall. N=25



Figur 7.8: Prosjektenees gjennomsnittlige vurdering av effekten av ulike tilbud rettet mot å bedre yrkesmessig kompetanse, med tanke på å få deltakerne i Ny sjanse i arbeid og/eller utdanning. Vurderingene er gitt på en skala fra 1 til 6, hvor 1 betyr at metoden har svært liten effekt og 6 betyr at metoden har svært stor effekt. (Antall prosjekter som har gitt vurdering, er gitt i parentes etter tilbudets navn i figuren.) N=25



Av de mest brukte tilbudene er det jobbsøkerkurs/cv-skriving og datakurs som har blitt opplevd som minst nyttig. Ulike typer arbeidspraksis – spesielt i private bedrifter og virksomheter, AMO-kurs og ordinært arbeid med oppfølging under program – blir ansett som svært nyttig, og er også benyttet av mange prosjekter overfor en god del av deltakerne.

7.4. Bruk av språk- og arbeidspraksisplasser i Ny sjanse

Ett av prosjektene oppgir at de verken har hatt deltakere på språkpraksisplass eller arbeidspraksisplass. Alle de resterende 24 har benyttet arbeidspraksisplass, og 19 har benyttet språkpraksisplass. 42 prosent av deltakerne har benyttet én eller flere språkpraksisplasser i en kommunal virksomhet eller andre offentlige instanser, hos private bedrifter og virksomheter eller hos frivillige organisasjoner. Av de totalt

901 deltakerne er det om lag halvparten som har benyttet én eller flere arbeidspraksisplasser i kommunal regi og/eller en arbeidspraksisplass finansiert av NAV.

For å illustrere hvor viktig praksisplasser kan være, forteller vi her Aifers historie.

Aifers historie:

Aifer er en tyrkisk kvinne på 34 år som kom på familiegjenforening til en flyktning. Hun har bodd ni år i Norge, er gift og har tre barn, en gutt på seks og to jenter på fire og fem.

Aifer hadde både videreutdanning og yrkespraksis innen handels- og kontorlag fra hjemlandet, men hadde ikke fått oversatt sine papirer til norsk. Hun hadde hatt norskopplæring i ca. 14 måneder for åtte år siden og hadde da også hatt litt språkpraksis i SFO.

Aifer snakket godt forståelig daglignorsk da hun kom til oss, men ikke korrekt nok for en jobb innenfor handel og kontor. Hun kunne lese og skrive, men forsto ikke alltid teksten fordi det var viktige detaljer hun ikke fikk med seg. Hun hadde nok ikke selv forståelsen av at det språklige var i svakeste laget og trodde seg bedre enn hun faktisk var.

Da Aifer kom til oss, var det med et klart ønske om å bli bedre i norsk for å kunne få seg en jobb. Hun har selv høye ambisjoner, og noen ganger var vi redde for at ambisjonene hennes var for høye i forhold til det språklige nivået hun faktisk befant seg på, men hun var villig til å jobbe, og har alltid vært en positiv og innsatsvillig elev.

Da vi utarbeidet den individuelle planen, hadde hun først og fremst jobb som mål. Aller helst ønsket hun noe innen handel og kontor, men var åpen for andre alternativer, gjerne innen helsefag. Hun kunne også godt tenke seg en butikkjobb, men ikke barnehage.

For å få fast jobb var det nødvendig med bedre norskkunnskaper og kunnskaper om bruk av data. Der var hun helt blank. Aifer måtte lære seg å bruke tekstbehandler og e-post, samt få en forståelse for hvordan mange arbeidsoppgaver er knyttet til bruk av pc. Hennes yrkeserfaring fra hjemlandet var helt fri for datateknologi.

Aifer jobbet hardt og målbevisst for å nå sine mål. Hun lærte seg å bruke datamaskinen og sende e-poster. Hun deltok ivrig i alle diskusjoner og fulgt nøye med når vi hadde gjennomgang av samfunnsfaglige emner eller grammatikk og språk. Hun har vært en ressurs i gruppa, både sosialt og faglig. I oppstartsperioden virket hun noe forbeholden fordi barn og hjem krevde mye av hennes oppmerksomhet, men etter hvert hørte vi mindre og mindre til at dette var et hinder for å møte opp. Vi tror hun trivdes hos oss.

I den første praksisperioden ordnet Aifer praksis selv. Hun arbeidet ved en kommunal virksomhet med forskjellig forefallende arbeid. Herfra fikk hun de beste skussmål, og denne

tilbakemeldingen ble et vendepunkt. Aifer fikk selvtillit og lyst til å komme seg ut. Hun hadde jo hele tiden hatt i bakhodet at barna krevde mye av hennes oppmerksomhet. Mannen var mye syk og det meste falt på henne hjemme.

Etter praksisperioden ønsket Aifer en mer effektiv og målrettet opplæring, og hun fikk begynne på et kurs i salg og service. Vi var usikre på om det skulle bli vanskelig språklig, men igjen gjorde hun våre betenkeligheter til skamme. Hun jobbet svært hardt med pensum for kurset, for det var jo ekstra vanskelig for henne. De andre kursdeltakerne var norske, og diskusjonene foregikk på de norsktalendes premisser. Dette var en helt klar intensjon fra vår side, for at hun skulle få et realistisk bilde av sitt eget språknivå. Hun tok utfordringen på strak arm og hevet seg mange hakk opp på språkferdighetsskalaen. Hun leste og pugget boka og kjøpte seg ordbok.

Aifer brukte lang tid på å finne seg en praksisplass til salgs- og servicekurset, som det er vanlig at deltakerne selv forsøker å skaffe seg. Aifer var usikker på om hun skulle klare å leve opp til sine egne høye ambisjoner, og derfor ble hun passiv. Til slutt ble vi enige om at vi skulle skaffe henne en "trygg" plass som hadde hatt mange praktikanter før. Hun kunne få begynne i en jernvarehandel. Der var de usikre på om de kunne bruke henne til kundebehandling på grunn av språket, og hun oppfattet nok disse signalene. Første dagen var det helt tydelig at Aifer var svært skeptisk til hvordan dette skulle gå. Hun viste med all tydelighet at dette ikke var noen drømmepraksis. Jeg fulgte henne dit for en innledende samtale på en fredag. Mandagen etter fikk jeg en telefon fra henne, hun hadde skaffet seg praksisplass selv i en dagligvarebutikk! Det var tydelig at det kanskje bare var en liten motstand som skulle til før hun selv tok initiativet.

Etter et par dager i praksis kom Aifer tilbake til salgs- og servicekurset med stjerner i øynene. Hun kunne fortelle at det gikk kjempebra. Denne jobben kunne hun. Ikke bare hadde

hun skaffet seg plassen selv, men hun kunne trå til og jobbe på eget initiativ fra dag én.

Den eneste bekymringen var at hun som praktikant ikke fikk opplæring på kassa. Dette er en vanlig praksis i butikker som tar imot praktikanter, men jeg ringte likevel til sjefen hennes for å spørre om det var mulig å få til en eller annen form for opplæring eller observasjon i kassa.

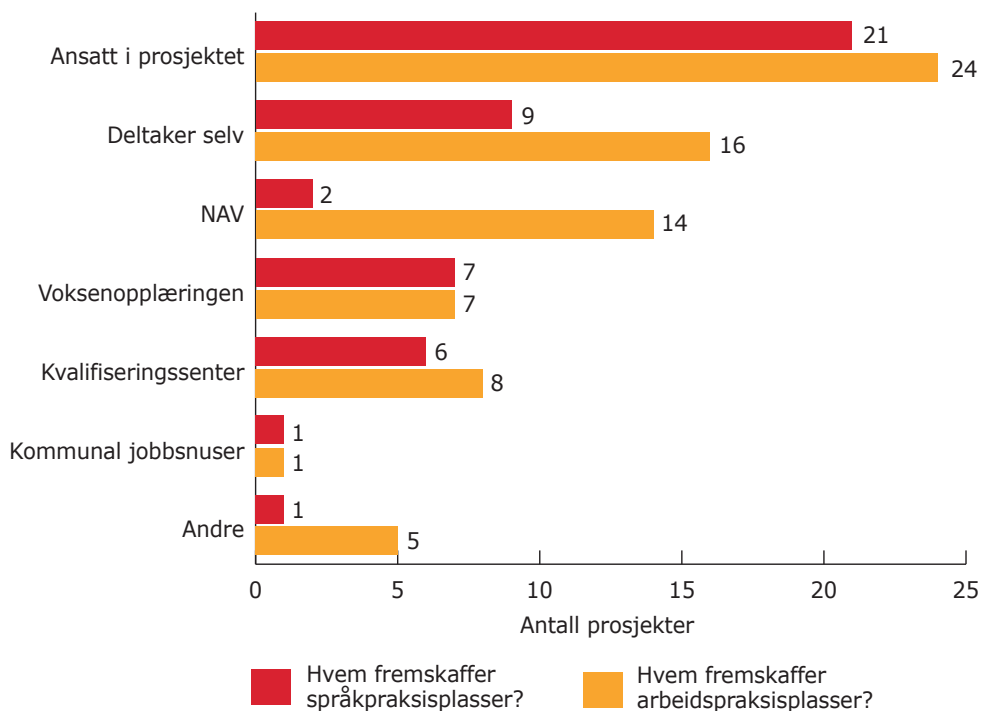
Sjefen hadde bare godord å si om Aifer. Ikke bare var hun særdeles dyktig i alle butikkopp-gavene, men hun var flink i språk og dyktig med kundene! Det var en fin tilbakemelding å få, i og med at hun hadde jobbet så hardt nettopp med dette. Han vurderte til og med å tilby henne fast jobb. Det er faktisk svært uvanlig at praksis i dagligvarehandelen kan føre til jobbtilbud. Når det gjaldt kassaopplæringen, var han også villig til å gjøre et unntak for Aifer. Nå venter vi bare spent på om Aifer vil takke ja til et tilbud om jobb i denne dag-

ligvarebutikken. Hun har fremdeles et stort ansvar på hjemmefronten, og det er mulig at hun vurderer det som vanskelig å jobbe et sted med skiftløsning. Vi har forsøkt å oppmuntre henne til å tenke på mulige løsninger på dette, og at hun ikke må låse seg fast i at hun må ta alt ansvar hjemme alene. Når vi snakker om det, kan jeg se at hun blir litt motløs. "Jeg vil ikke tenke negativt nå," sier hun.

Vi var spent på den videre utviklingen i denne saken, men Aifer har i alle fall vist at det er mulig å oppnå gode resultater med målbevisst innsats. Det tar også lang tid å få selvtilitt nok til å vise det initiativet som må til for å komme i posisjon for en jobb. Det ansvaret kvinner som Aifer føler for hjem og barn er også en barriere som de sliter mer med enn menn i den samme situasjonen gjør.

PS. Aifer fikk jobben!

Figur 7.9: Antallet prosjekter som oppgir at ulike personer/instanser har bidratt med å fremskaffe språk- og arbeidspraksisplasser. Absolutte tall. N=24



7.4.1 Fremskaffelse av praksisplasser

De ansatte i de aller fleste Ny sjanse-prosjektene fremskaffer selv både språkpraksisplasser og ikke minst arbeidspraksisplasser (se figur 7.9). Vi skal legge merke til at deltakerne selv ofte er aktive i å fremskaffe egne plasser. I hele 16 av prosjektene har de erfaring med at deltakerne selv i ett eller flere tilfeller har skaffet arbeidspraksisplasser. I ni tilfeller har deltakerne selv klart å skaffe språkpraksisplasser.

Prosjektene som har oppgitt at "Andre" har fremskaffet praksisplasser, fikk mulighet til å spesifisere hvem dette var. Når det gjelder arbeidspraksisplasser, var spesifiseringene som kan nevnes, "gjennom introduksjonsprogrammet", "tiltaksarrangør", "arbeidsmarkedsbedrift", "bydelens personalavdeling" og "Arbeidslivskontakten". Den siste, "Arbeidslivskontakten", er den eneste som blir spesifisert under "Andre" på spørsmålet om hvem som fremskaffer språkpraksisplasser.

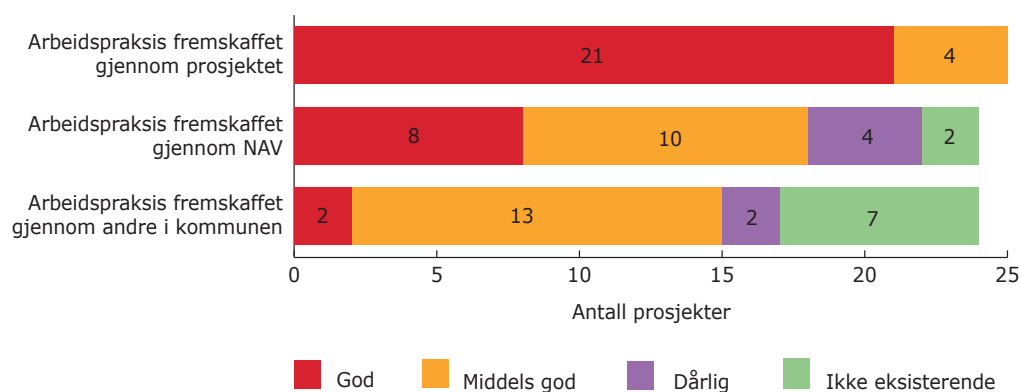
De prosjektansatte opplever at det er god tilgang på arbeidspraksisplasser til deltakerne som prosjektet selv finner fram til og får i orden (figur 7.10). Det er noe mindre god tilgang på slike plasser gjennom NAV, og arbeidspraksisplasser er for mange av prosjektene vanskelig å skaffe gjennom andre instanser i kommunen. De prosjektene som oppga at de mente tilgangen på arbeidspraksisplasser var dårlig eller ikke eksisterende, ble bedt om å vurdere om den viktigste årsaken til dette var

"Tilstrekkelige plasser, men ventetid", "Ikke tilstrekkelig plasser" eller "Umulig å skaffe nok plasser". Blant fem av de seks som ga en dårlig vurdering av tilgangen på plasser gjennom NAV, oppga to at det var tilstrekkelig med plasser, men ventetid, to at det var umulig å skaffe nok plasser og én at det ikke var tilstrekkelig med plasser. Av de ni prosjektene som vurderer at tilgangen på arbeidspraksisplasser gjennom kommunen er dårlig, var det fem som oppga som viktigste årsak: tre at det var umulig å skaffe nok plasser, én at det var tilstrekkelige plasser, men ventetid, og én at det ikke var tilstrekkelig med plasser.

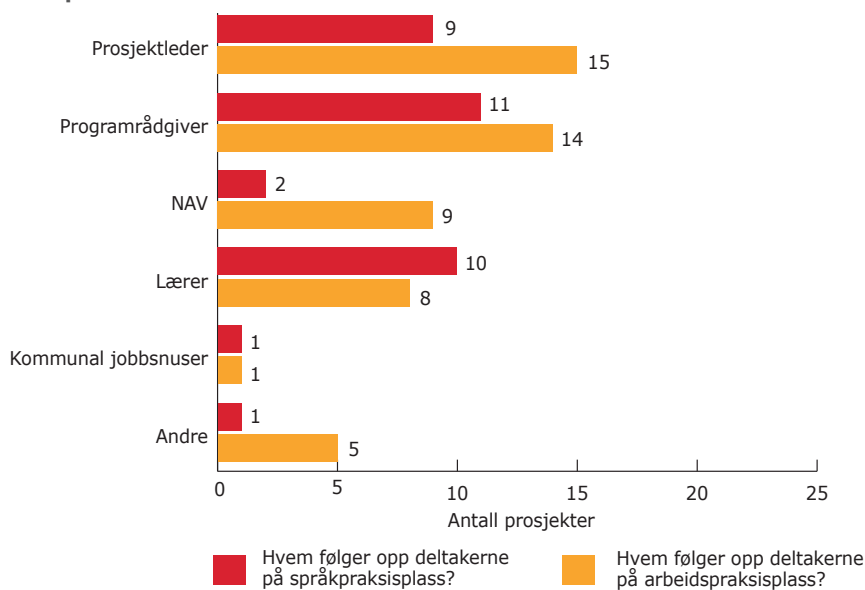
7.4.2 Oppfølgingen av praksisplassene

På spørsmål om hvem som følger opp deltakerne på praksisplasser, er det i hovedvekten av prosjektene vanlig at dette er en arbeidsoppgave for de prosjektansatte (programrådgiver) og/eller prosjektleder, eventuelt i tillegg til andre aktører (se figur 7.11). Det er i en del prosjekter vanlig at en lærer følger opp deltakere og NAV følger opp deltakere i praksisplasser i ni av prosjektene. Prosjektene som oppga at "Andre" har fulgt opp deltakerne på praksisplasser, har spesifisert nærmere hvem dette dreide seg om. Et prosjekt oppgir at "Arbeidslivskontakten" følger opp både deltakere på språkpraksisplass og deltakere på arbeidspraksisplass. Et prosjekt oppgir at "Fagopplæringstemaet" følger opp på arbeidspraksisplass og de tre siste som har spesifisert, oppgir at tiltaksarrangørene har oppfølgingsansvar.

Figur 7.10: Prosjektenes vurdering av hvordan tilgangen på arbeidspraksisplasser er i forhold til om de fremskaffes gjennom prosjektet, gjennom NAV eller gjennom andre i kommunen. Absolutte tall. N=25



Figur 7.11: Prosjektene rapportering om hvem som følger opp deltakere på språk- og arbeidspraksisplasser. Absolutte tall. N=25



Vi har også kartlagt hvor hyppig prosjektene gjennomsnittlig mener de følger opp deltakere, faddere og ledere på praksisplassene. Det er ingen av prosjektene som rapporterer om daglig oppfølging under praksisperioden, men de fleste prosjektene som har svart på spørsmål om dette, oppgir ukentlig oppfølging av deltakerne, noen oppgir månedlig og noen prosjekter oppgir også at det er svært varierende og at de derfor ikke ønsker å estimere noe gjennomsnitt. Noen få prosjekter har ukentlig oppfølging av henholdsvis faddere og ledere på språk- og på arbeidspraksisplassene. Oppfølgingen er gjennomsnittlig klart mindre hyppig av disse enn av deltakerne, men få oppgir at de ikke følger opp faddere og ledere.

På spørsmål om hvor ofte prosjektene benytter personlig kontakt/oppmøte, telefonkontakt, sms og e-post i sin oppfølging av praksisplasser, svarer prosjektene at de i all hovedsak benytter hyppig personlig kontakt og telefonkontakt med både ledere, faddere og deltakere. Sms benyttes en del overfor deltakere.

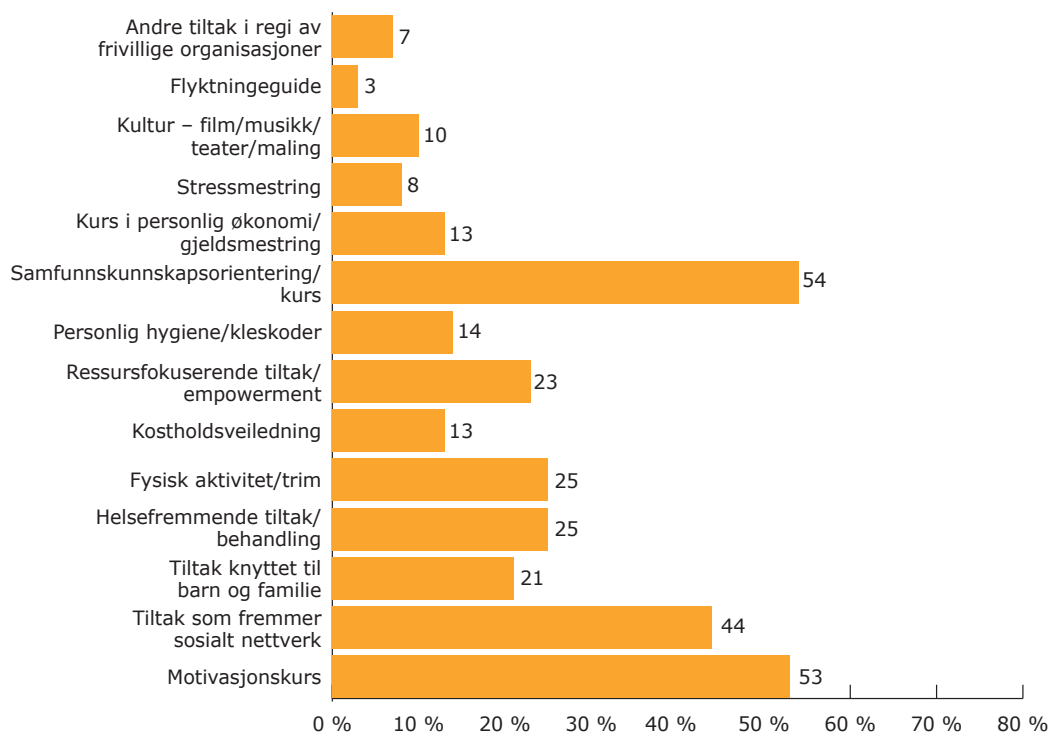
7.5 Samfunnsorienterende tilbud:

I figur 7.12 vises andelen av deltakerne som har hatt ulike typer tilbud som er samfunnsorienterende eller på annet vis skal møte deltakernes behov for å mestre å være aktive deltakere i samfunns-, arbeids- og familieliv.

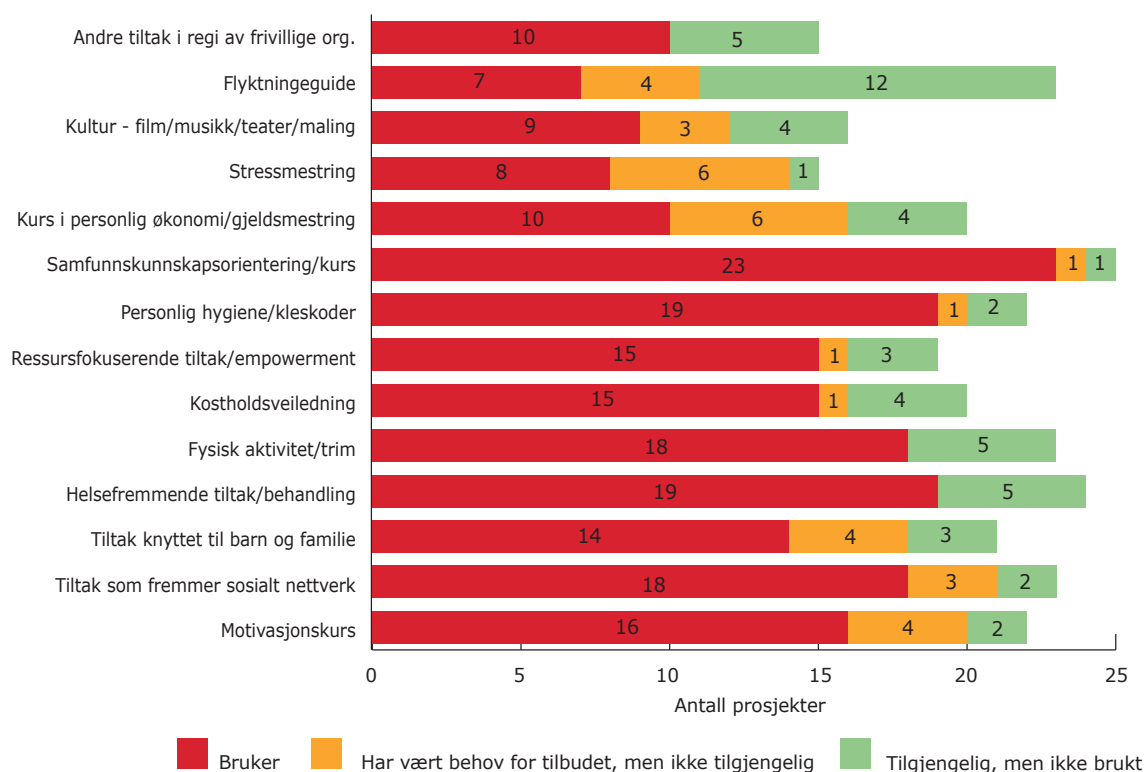
Vi må understreke at mange av disse tilbudene er temaer som tas opp i grupper eller som er en del av samfunnsorienteringen/kurs. Tilbudene kan altså ikke telles som enkeltstående tiltak som deltakerne starter opp i og slutter i. Målsettingen med vår kartlegging på dette feltet har vært å prøve å få et bilde av hvor sammensatt og helhetlig prosjektene har forsøkt å arbeide med deltakerne også på områder som går ut over det rent norskfaglige og arbeidskvalifiserende. Foruten at over halvparten av deltakerne har hatt tilbud om samfunnskunnskap, er det også mange som har fått tilbud som skal øke motivasjonen. Mange deltakere har hatt tilbud som skal øke deres sosiale nettverk.

I det vi her refererer til som samfunnsorienterende/andre tilbud, er det en god del tilbud som skal bedre helsen til deltakerne og få deltakerne til å være mer bevisste på hvordan de kan forebygge helseproblemer. Prosjektene setter i verk ulike tiltak for å skreddersy programmene for deltakere med helseproblemer. I utgangspunktet tilbys deltakeren bistand i form av tilpasset praksisplass, kontakt med fastlege, videre utredninger eller bistand ved søknad om trygd. Dersom deltakeren kommer med sykemelding, tas det kontakt med sykemeldende lege for å avklare hvilke tiltak som kan settes inn for å unngå at deltakeren faller ut av programmet.

Figur 7.12: Andelen deltakere som har benyttet samfunnsorienterende tilbud og andre typer tilbud. Prosent. N=897



Figur 7.13: Prosjektene rapportering på hvilke samfunnsorienterende tilbud og andre typer tilbud de har benyttet seg av, hvilke de har opplevd behov for, men ikke hatt tilgjengelig og hvilke tilbud de har hatt tilgang til, men ikke benyttet. Absolutte tall. N=25



I gjennomsnitt oppgir prosjektene at de har åtte samfunnsorienterende eller andre typer tilbud til disposisjon. Alle prosjektene har denne type tilbud, men det prosjektet som oppgir færrest tilbud, oppgir kun ett. Et annet prosjekt oppgir at de har alle de 14 alternativene de ble presentert for i vår kartlegging. Det er tilbud som skal bedre deltakernes mestring av stress og tilbud rettet mot personlig økonomi og håndtering av gjeld, som flest prosjekter opplever at de skulle hatt mulighet til å tilby (se figur 7.13). 15 prosjekter oppgir at de har hatt behov for ett eller flere samfunnsorienterende/andre programtilbud, men at dette ikke har vært tilgjengelig. Syv av disse nevner ett tilbud og fire av prosjektene oppgir fire eller fem tilbud som de har opplevd behov for å tilby sine deltakere.

Generelt rapporteres fra prosjektene at disse samfunnsorienterende tiltakene er et viktig ledd i å bli kvalifisert til arbeidsmarkedet da de ivaretar en annen type kvalifisering som ikke er målbar, men som er viktig for å kunne kvalifisere "hele" mennesket. Denne gruppen har ikke hatt tilbud om introduksjonsprogram og har derfor ikke heller hatt tilpasset samfunns-

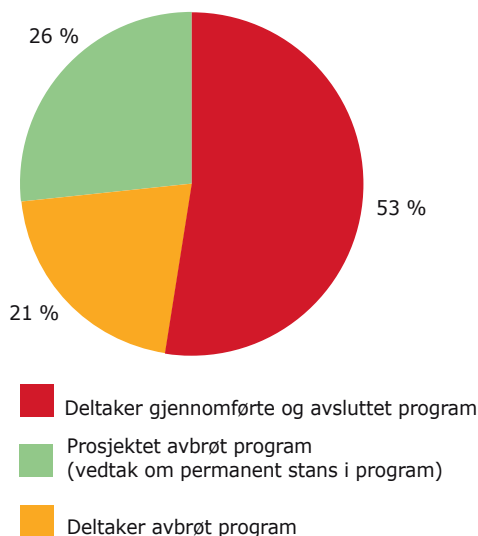
kunnskapsundervisning. Mye av den informasjonen de besitter, kommer fra slekt, venner og egen nasjonal gruppe, og derfor kan mange misoppfatninger og misforståelser eksistere.

Kapittel 7 viser at det er en bred og sammensatt bruk av tilbud, tiltak og kurs som deltakerne i Ny sjanse har i sin tid i programmet. For at denne aktiviteten faktisk skal medføre gode resultater, at deltakerne aktiviseres, kvalifiseres og kommer seg i arbeid eller et utdanningsløp, er det nødvendig at den enkelte deltaker får et tilbud som er tilpasset hans eller hennes behov og ønsker og realistisk nivå. På spørsmål om dette svarer 22 av prosjektene at de mener at de har klart å skreddersy individuelt program til de aller fleste av deltakerne. 13 av prosjektene mener de klarer det for alle deltakerne sine. Bare tre av prosjektene mener det er vanskelig å få til en individuell tilpasning for deltakerne. I det kommende kapitlet om måloppnåelse skal vi se at det er god grunn til å tro at det er riktig det prosjektene selv sier i sin positive egevaluering, ettersom de faktisk får mange deltakere ut i arbeid eller utdanning.

8 Resultater av Ny sjanse

Det overordnede målet med Ny sjanse-satsingen er arbeid eller utdanning. Fokus på resultater gir mulighet for å vurdere om ordningen har fungert etter hensikten, og for å vurdere hva som eventuelt må gjøres for å oppnå et bedre resultat. Resultater i Ny sjanse-prosjektene er viktige i en større velferdspolitisk sammenheng. Resultatene har overføringsverdi til kvalifiseringsprogrammet i NAV (jf. St.meld. nr. 9 (2006–2007) Arbeid, velferd og inkludering). IMDi har deltatt i arbeidsgruppe i Sosial- og helsedirektoratet og spilt inn erfaringer og metoder fra Ny sjanse som er relevante for utvikling og implementering av kvalifiseringsprogrammet, som er hjemlet i lov om sosiale tjenester. Mange av de metodiske grepene som benyttes i Ny sjanse, og som virker, er også metoder som TIO (Tettere individuell oppfølging) rapporterer virker også i deres forsøksvirksomhet. En av forskjellene mellom Ny sjanse og TIO er at Ny sjanse systematisk følger opp deltakerne også etter at de er kommet ut i et arbeidsforhold, og dermed kan forebygge en eventuell tilbakekomst på sosialhjelpsstatistikken.

Figur 8.1: Antall og andel deltakere som gjennomførte og avsluttet Ny sjanse 2005–2007 på ordinært vis, som avbrøt programmet selv eller som opplevde at prosjektet avbrøt programmet. Absolutte tall og prosent. N=453



53 prosent av de 453 deltakerne som er ute av Ny sjanse per 31. desember 2007, gjennomførte og avsluttet programmet på ordinært vis (figur 8.1). For de resterende 47 prosentene var det enten deltakeren som avbrøt programmet eller prosjektet som gjorde det gjennom vedtak om permanent stans i program.

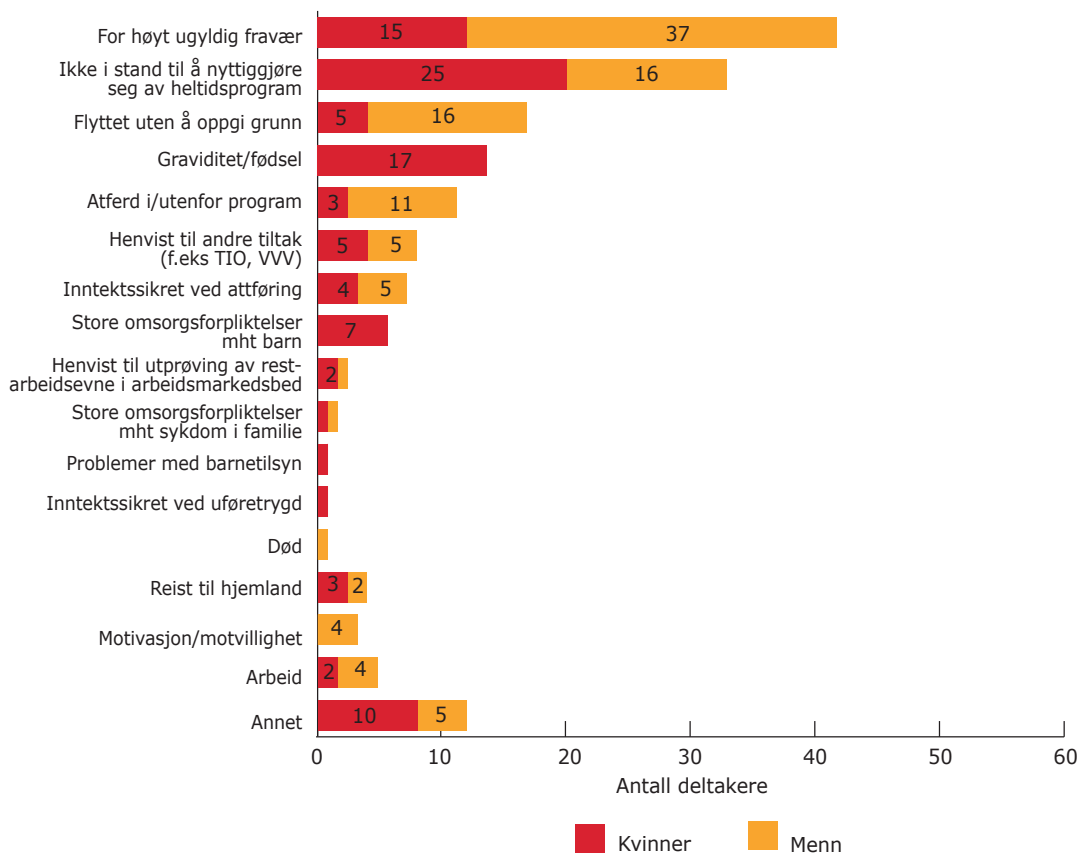
8.1 For høyt ugyldig fravær viktigste grunn til avbrutt program

Av de 214 deltakerne som avbrøt program, var det 52 som hadde for høyt fravær, og dette skjedde oftere for menn enn for kvinner (se figur 8.2). 41 personer, i hovedvekt kvinner, avbrøt fordi de ikke kunne nyttiggjøre seg av heltidsprogram. Blant disse er det i all hovedsak, ifølge prosjektene, sammensatte helsemessige og sosiale årsaker til at de ikke maktet å gjennomføre heltidsprogrammet som deltakelse i Ny sjanse innebærer. Seks av dem som avbrøt program, gikk til arbeid, og disse er derfor medregnet blant de personer som gikk til arbeid eller utdanning i den videre analysen, på tross av at de ikke avsluttet deltakelsen på en ordinær måte. 13 personer gikk inn i en form for attføring eller trygdeløp, og hele 26 flyttet til en annen kommune eller bydel og mistet dermed muligheten til deltakelse. Ti ble henviset til andre tiltak. I vedleggstabell 8.a (bakerst i rapporten) vises prosentvis oversikt over hovedårsak til avbrutt program.

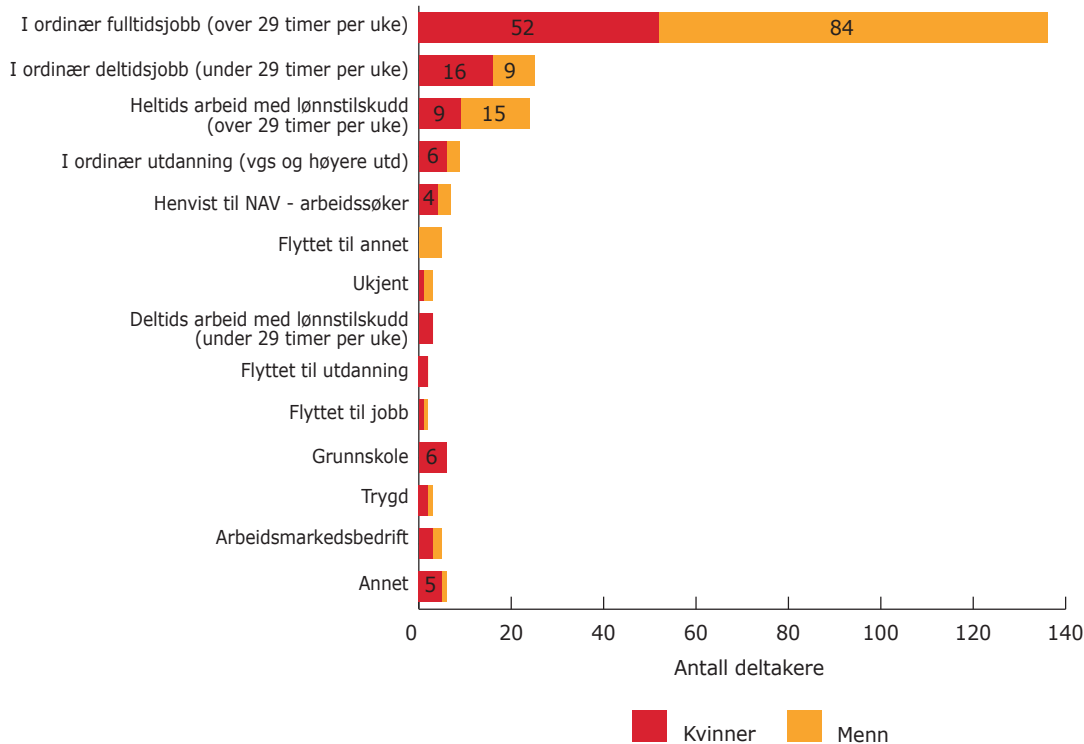
8.2 85 prosent av dem som gjennomførte og avsluttet program, gikk til arbeid eller utdanning

Hele 85 prosent av dem som ikke selv avbrøt, eller hvor prosjektet besluttet å avslutte program med vedtak om stans, gikk over i arbeid eller utdanning. I figur 8.3 vises aktivitet etter program for de deltakerne som avsluttet programmet på ordinært vis. (I vedleggstabell 8 b bakerst i rapporten vises den prosentvise fordelingen av aktivitet etter ordinært avsluttet program.) Resultatene må sies å være svært gode: Ny sjanse fikk 136 personer fra

Figur 8.2: Viktigste årsak til at deltaker eller prosjektet avbrøt program, etter kjønn. Absolutte tall. N=209.



Figur 8.3: Aktivitet etter ordinært avsluttet program, etter kjønn. Absolutte tall. N=236



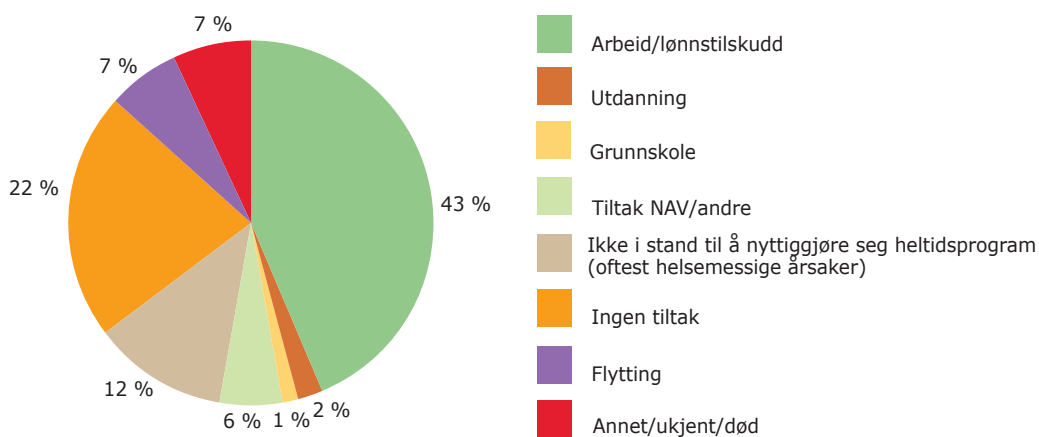
å være passive sosialhjelpsmottakere til å gå til ordinær fulltidsstilling, og ytterligere 24 gikk til fulltids stilling med lønnstilskudd. 25 gikk til ordinær deltidsstilling, og tre gikk til deltidsstilling med lønnstilskudd. Ni gikk til videregående eller høyere utdanning. Kun seks endte som ordinær arbeidssøker.

8.3 46 prosent gikk til arbeid eller utdanning

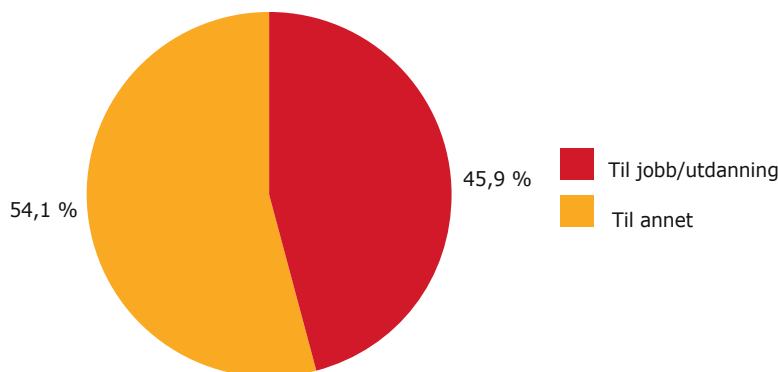
I figur 8.4 vises en samlet oversikt over aktiviteten som deltakerne i Ny sjanse gikk til etter fullført eller avbrutt program. Den klart største gruppen, mer enn fire av ti, gikk til ordinært arbeid eller arbeid med lønnstilskudd, tre prosent til en form for utdanning eller skole og seks prosent til andre mer tilpassede kvalifiseringstiltak eller andre typer tiltak. En god del deltakere har vi ikke oversikt over situasjonen til, det gjelder 14 prosent som flyttet eller hadde en ukjent aktivitet. 22 prosent gikk ikke til noen andre former for tilbud. Av disse var

det 30 prosent som gikk ut av Ny sjanse på grunn av graviditet eller omsorgssituasjonen overfor barn og/eller andre i familien. De resterende er de som falt ut på grunn av fravær eller annen atferd som gjorde at de ikke fikk fortsette i program. Mange av disse vil antakelig fortsatt være eller bli avhengig av sosialhjelp. Det samme gjelder en stor del av de tolv prosentene vi har kategorisert under "ikke i stand til å nyttiggjøre seg heltidsprogram", ettersom kun 10 av de 54 personene her gikk til en inntektssikring ved attføring eller uføretrygd. De resterende har, ifølge prosjektene, en helse- og livssituasjon som medfører at de ikke makter å få nødvendig kvalifisering til arbeid eller utdanning gjennom Ny sjanse. Samtidig er de ikke i en situasjon som har medført at de er overført til kvalifiseringsordninger som Vilje Viser Vei eller TIO. De er heller ikke på et attføringsløp eller en form for tilbud hvor deres helsesituasjon og/eller arbeidsevne blir vurdert. Det er derfor et viktig spørsmål om hva slags tilbud som kan medføre at disse mennes-

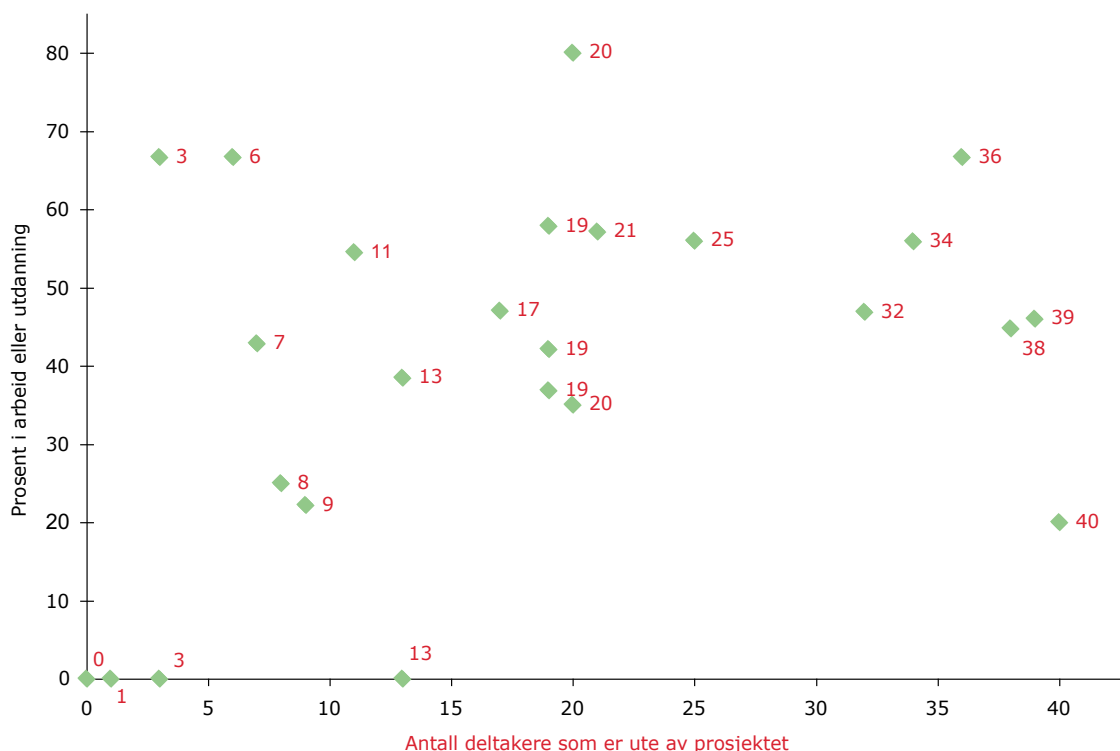
Figur 8.4: Samlet oversikt over aktivitet etter Ny sjanse for de 453 deltakerne som gjennomførte eller avbrøt deltakelsen i Ny sjanse 2005–2007. Prosent.



Figur 8.5: Måloppnåelse i Ny sjanse. Prosent. N=453



Figur 8.6: Andelen av de 25 prosjektenes deltakere som er ferdige i Ny sjanse som gikk over i arbeid eller utdanning, etter antallet deltakere som er ute av prosjektene. (Prosjektene er plassert langs x-aksen etter antallet deltakere, måloppnåelse langs y-aksen etter prosent i jobb/utdanning. Antall deltakere i hvert prosjekt er avmerket ved hvert punkt).



kene kommer seg ut av en passiv sosialhjelpsavhengighet.

Når vi skal undersøke nærmere måloppnåelsen i Ny sjanse, skiller vi mellom dem som gikk til jobb eller utdanning og de som havnet i en annen form for aktivitet/ikke aktivitet. Å være i arbeid eller utdanning etter deltakelse i Ny sjanse betyr at man enten⁵

- Er i ordinært heltids eller deltids arbeid med eller uten lønnstilskudd
- Er i utdanning (videregående eller høyere utdanning)
- Har flyttet til utdanning eller arbeid
- Har avbrutt program selv eller prosjektet har avbrutt program, fordi han/hun har gått inn i jobb eller utdanning

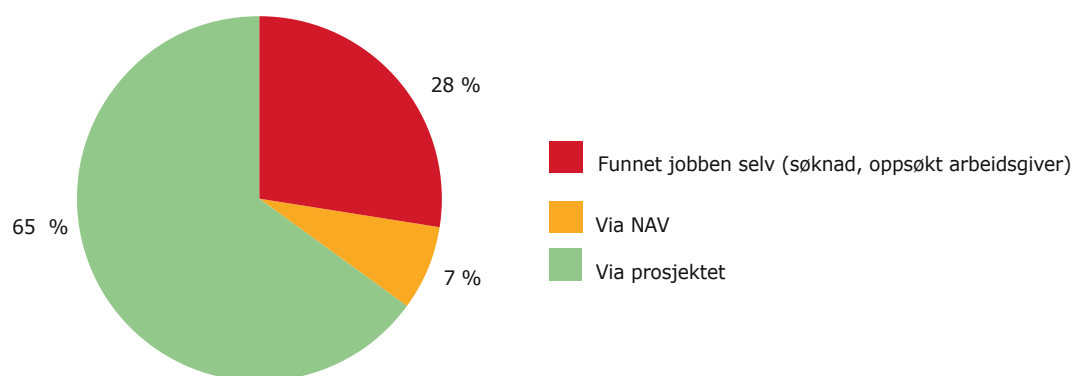
Beregnet på denne måten finner vi at av de til sammen 453 deltakerne som avsluttet Ny sjanse før 2008, var det 208, 45,9 prosent, som gikk til en form for arbeid eller utdanning. Dette gjaldt 202 av dem som gjennomførte og avsluttet program på ordinært vis, og 6 av de som avbrøt program (figur 8.5).

8.3.1 Store forskjeller i måloppnåelse i de 25 prosjektene

Det er fire prosjekter som ikke har fått noen av sine deltakere ut i jobb eller utdanning, og ett prosjekt som har hele 80 prosent måloppnåelse. Tre av de prosjektene som ikke har noen ut i jobb eller utdanning, har imidlertid svært få deltakere ute av program overhodet, tre eller færre. Det siste prosjektet uten noen til jobb eller utdanning fikk over halvparten (7 av 13) av sine deltakere inn i grunnskole eller i en arbeidsmarkedsbedrift. I figur 8.6 vises måloppnåelsen i de 25 prosjektene. Vi har der plassert dem langs x-aksen etter hvor mange deltakere som har gjennomført/avbrutt program, og måloppnåelsen vises langs y-aksen. Kun et prosjekt kan

⁵ Målemetoden er tilsvarende den som benyttes i introduksjonsordningen. Det kan argumenteres for at deltakere i Ny sjanse som begynner i grunnskole eller som får plass i en arbeidsmarkedsbedrift har nådd målsettingen om å komme seg i utdanning eller arbeid. Hvis vi regner med de som gikk til grunnskole, får vi en måloppnåelse på 47,2 prosent. Hvis vi også tar med de deltakerne som gikk til arbeidsmarkedsbedrifter, får vi en måloppnåelse på 48,3 prosent.

Figur 8.7: Rekrutteringskanal for deltakere i Ny sjanse som gikk ut i arbeid etter program. Absolutte tall og prosent. N=190



sies å ha et klart dårligere resultat enn de andre, ettersom det bare har fått om lag 20 prosent av sine 40 deltakere som er ute av Ny sjanse, inn i jobb eller utdanning.

8.3.2 28 prosent av deltakerne fant seg jobb selv

Det er en svært positiv egeninnsats blant deltakerne i å bidra til å finne arbeid selv. 28 prosent av dem som gikk til arbeid, fant jobben selv (se figur 8.7). Dette er dobbelt så stor andel enn hva som ble skaffet gjennom NAV. Prosjektene var den klart viktigste rekrutteringskanalen. Hver tredje mann som gikk ut til arbeid, skaffet jobben selv, noe som kun skjedde med hver femte kvinne. Vi finner ellers i liten grad klare sammenhenger mellom egenskaper ved deltakerne og at de selv skaffet seg jobb. Det er imidlertid verdt å merke seg at dette skjedde i større grad i prosjektene som ikke ligger i Oslo: 36 prosent av deltakerne som gikk ut i arbeid fra prosjekter utenfor Oslo, fant jobben selv, men i Oslo var det kun 18 prosent av deltakerne som ikke var avhengig av bistand fra NAV eller prosjektet.

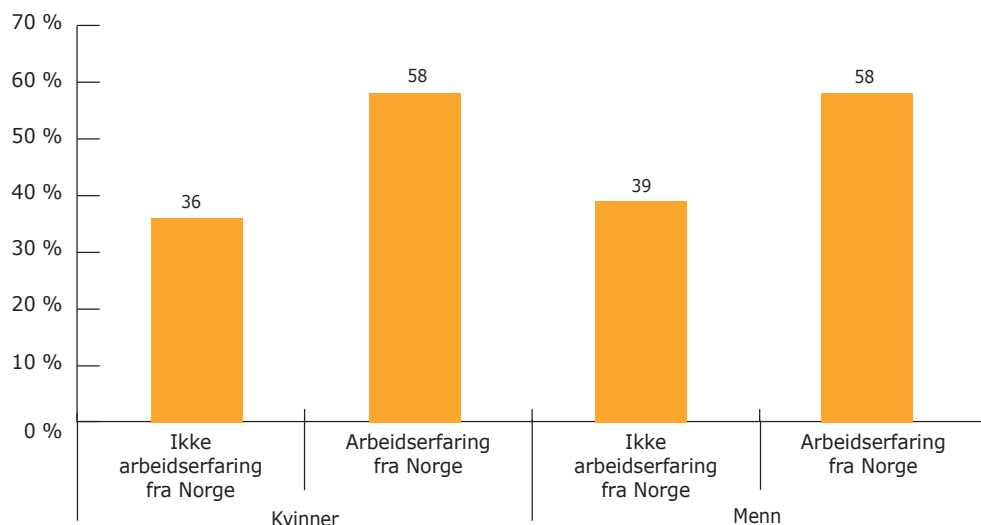
8.3.3 Hvilke deltakere kom seg i jobb eller utdanning?

Er det så noen egenskaper ved deltakerne og/eller ved prosjektene som har økt sjansene for å komme i arbeid eller utdanning? Det er en lang rekke forhold det ikke har vært mulig å vurdere viktigheten av i denne rapporteringen som kan medvirke til at deltakere i Ny sjanse kommer i jobb eller utdanning. Dette gjelder

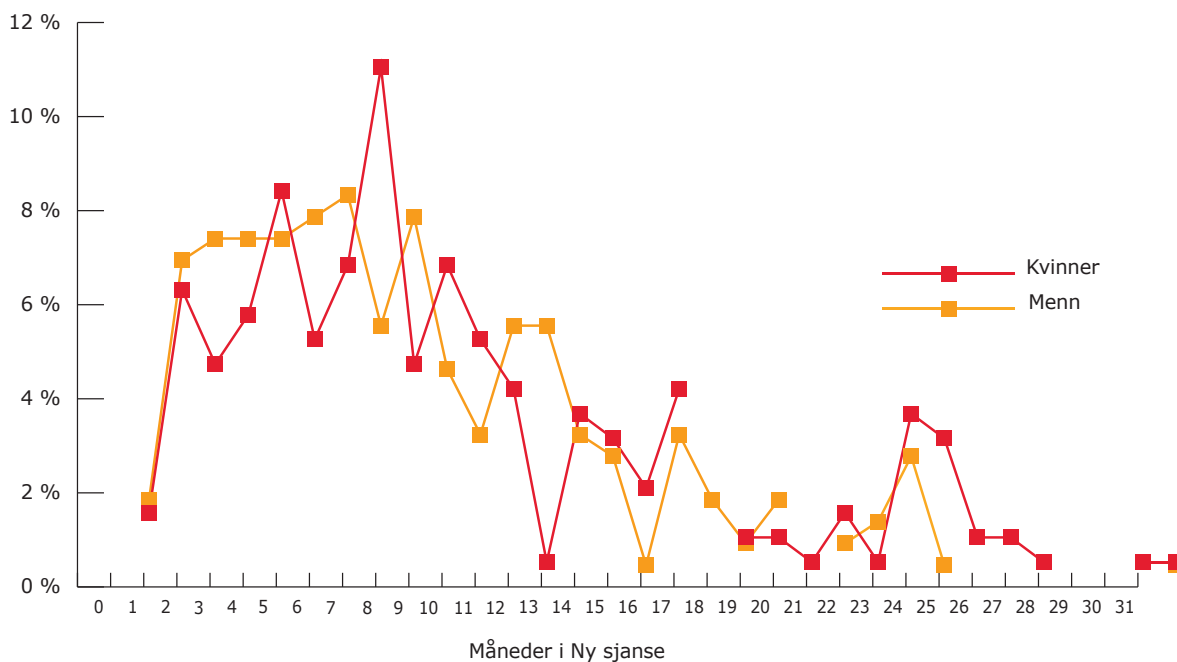
egenskaper ved deltakerne som vi med denne typen målemetoder som er benyttet, ikke vil kunne fange opp. Det gjelder også egenskaper ved kurs og tiltak, for eksempel kvalitetsforskjeller geografisk sett. Det er eksempelvis en lang rekke egenskaper ved prosjektene, deres ansatte og deres måte å arbeide på som kan gi utslag. Det er egenskaper ved de kommunale samarbeidspartnere og ikke minst viljen til det lokale arbeidsmarkedet og bedrifter i områder til å tilby kvalifiseringsplasser og være potensielle ordinære arbeidsgivere. Vi kan nevne at prosjektene i Oslo har lavere måloppnåelse enn prosjektene utenfor Oslo, henholdsvis 43 versus 49 prosent. Om det er egenskaper ved arbeidsmarkedet i Oslo, prosjektene der eller deltakerne som rekrutteres der, er imidlertid vanskelig å svare på ut fra vårt materiale.

Interessant nok finner vi svært få egenskaper ved deltakerne som ser ut til å påvirke sjansen for at de har kommet seg i jobb eller utdanning. Kontroll for forhold som botid, familiesituasjon og alder gir ikke klare svar. Av dem som er ute av Ny sjanse, er det 42 prosent av kvinnene og 50 prosent av mennene som går til jobb/utdanning. Andelen til jobb eller utdanning er høyere (55 vs. 45 prosent) blant dem som har en eller annen form for utdanning fra Norge før de begynte i Ny sjanse, sammenlignet med dem som ikke har dette. Det som har størst innvirkning er å ha arbeidserfaring, og da spesielt fra Norge, og som figuren under viser (8.8), er effekten like stor for menn og kvinner. Nesten seks av ti med arbeidserfaring fra Norge kommer seg i jobb eller utdanning etter Ny sjanse, i motsetning til i underkant av fire av ti uten

Figur 8.8: Andel til jobb eller utdanning etter Ny sjanse etter hvorvidt deltakerne hadde arbeidserfaring fra Norge og kjønn. Prosent. N=423



Figur 8.9: Lengde på deltakelsen i Ny sjanse, etter kjønn. Prosentvis fordeling på antall måneder fra oppstart av kvalifiseringsstønning til avsluttet program for deltakerne i Ny sjanse. N=407



slik erfaring. Blant de som verken har arbeidserfaring fra hjemlandet eller Norge er det tre av ti som kom seg i jobb eller utdanning. Samlet sett er det 37 prosent av de tidligere deltakerne som ikke hadde erfaring overhodet fra norsk arbeidsliv som kom seg i jobb/utdanning. Det er verdt å påpeke at det er et godt resultat.

Når vi ser på tiltaksbruken i Ny sjanse blant de deltakere som har kommet i jobb eller utdanning, og sammenligner denne med tiltaks-

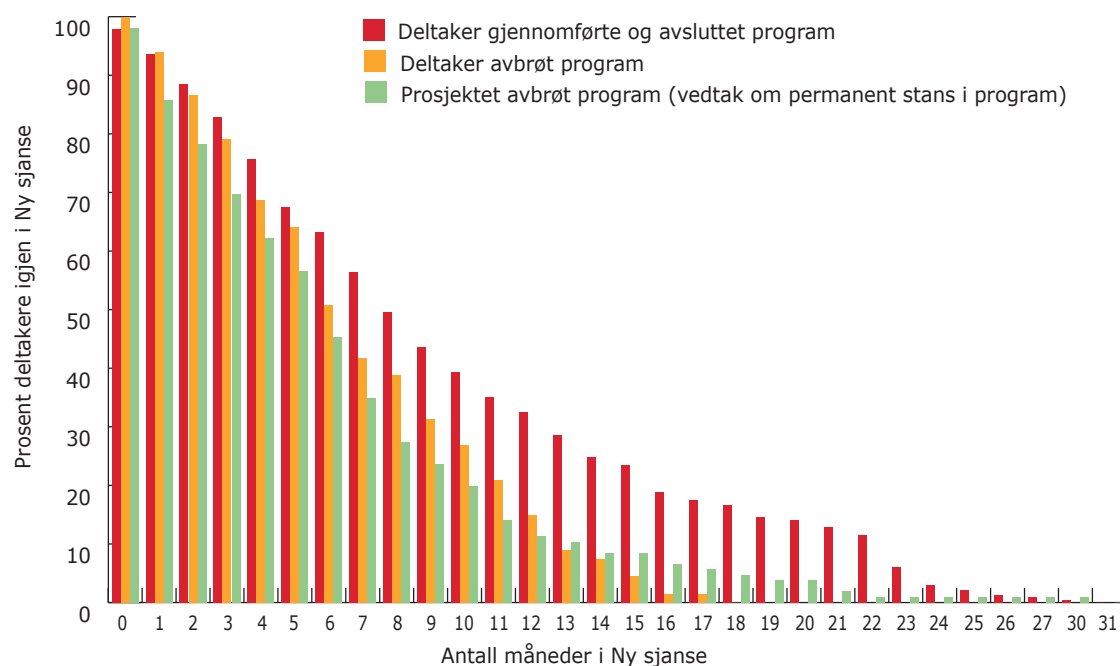
bruken i program til dem som ikke kom i jobb eller utdanning, er det tydelig at det er de som bruker kvalifiseringstilbudene/kurs som kommer i jobb/utdanning. Resultatene vises i vedleggstabell 8 c. I korte trekk viser denne at det er størst forskjell i måloppnåelse når vi ser på de tiltak som ligger nærmest opptil det å være i ordinært arbeid. Arbeid med lønnstilskudd, ordinært arbeid som del av program, arbeidspraksis plass og yrkesrettet kurs er av de kursene med størst "effekt".

8.3.4 Få av de deltakerne som har kommet seg i jobb eller utdanning, hadde behov for toårig program

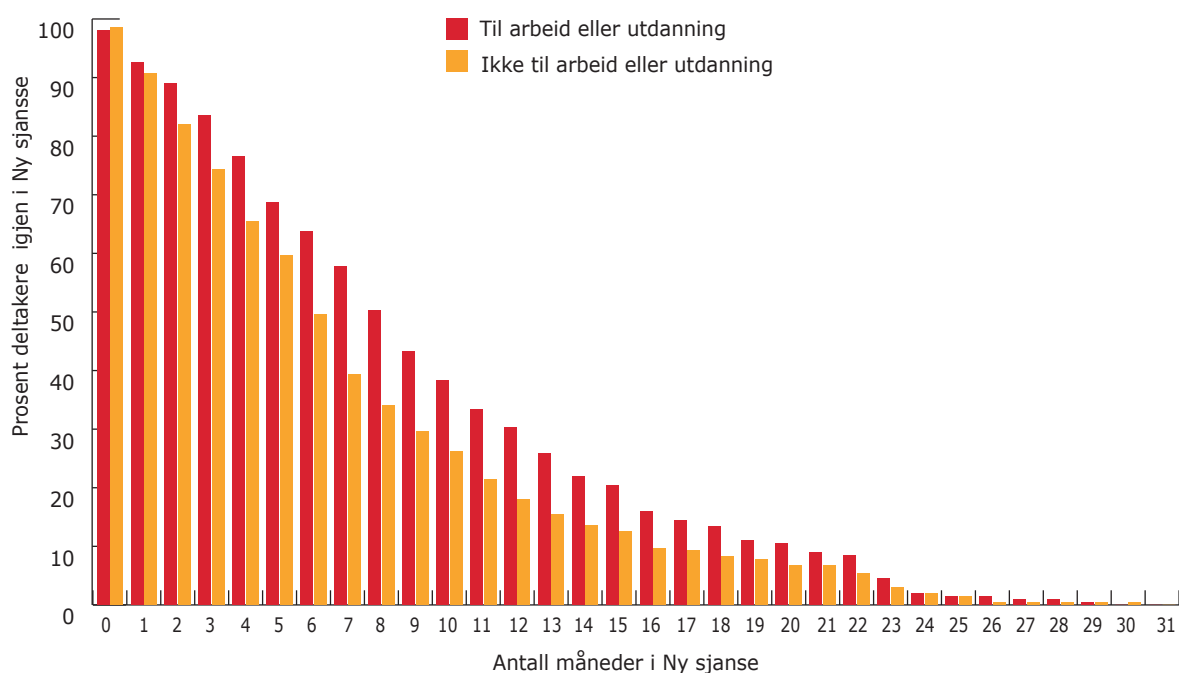
Få av de deltakerne som er ute av Ny sjanse, hadde behov for, eller klarte å stå i, program i de to årene som er mulig. Av de drøyt 150 deltakerne som startet i Ny sjanse i løpet av

2005, var det fortsatt om lag 25 igjen ved utgangen av 2007. Vi kan derfor ikke gi et eksakt tall på hvor lenge deltakerne gjennomsnittlig er i Ny sjanse, men vil konsentrere oss om å se på lengden av program for dem som har gjennomført eller avbrutt program i løpet av 2005–2007.

Figur 8.10: Andelen deltakere som var igjen i Ny sjanse (dvs. som ikke hadde gjennomført og avsluttet eller avbrutt program) etter antall måneder og etter type avslutning av deltakelsen. Prosent. N=407



Figur 8.11: Andelen deltakere som var igjen i Ny sjanse (dvs. som ikke hadde gjennomført og avsluttet eller avbrutt program) etter antall måneder og om de gikk til arbeid eller utdanning eller ikke. Prosent. N=407



Deltakelse i Ny sjanse gir mulighet for to år med heltids kvalifisering, men gjennomsnittlig var deltakerne som nå er ute, kun i program i 8,9 måneder. Kvinnene i 9,6 og mennene i 8,2 måneder. Det er noen få deltakere som har lang deltakelse før de går ut av Ny sjanse (se figur 8.9), helt opp til 31 måneder. De få med lang deltakelse bidrar til et høyt gjennomsnitt, og det kan derfor være fornuftig å heller se på medianverdien. Den viser at den typiske deltaker er i program i syv måneder, mennene i syv og kvinnene i 7,5 måneder.

Gjennomsnittlig hadde de deltakerne som avbrøt program eller ble avsluttet fra prosjektets side, om lag tre måneder kortere tid i Ny sjanse enn dem som gjennomførte og avsluttet på ordinær måte. Dette synliggjøres i figur 8.10. Figuren viser andelen av de ulike kategoriene deltakere som var igjen i Ny sjanse etter stigende antall måneder. Av figuren kan vi se at halvparten av deltakerne som avsluttet på ordinært vis, var ute etter åtte måneder. Andelen var på 50 prosent allerede mellom fem og seks måneder i de tilfeller der prosjektet avbrøt program, og etter seks måneder for de deltakerne som selv avbrøt programmet. Etter et år hadde om lag syv av ti av de deltakerne som gjennomførte på ordinært vis, blitt ferdige i Ny sjanse. Etter 22 måneder i program var det kun drøye én av ti av denne gruppen igjen, men nesten ingen av den gruppen som avbrøt program.

Kvinnene som gjennomførte og avsluttet program på ordinært vis, var i gjennomsnitt i program i 11,3 måneder, mennene i 9,3. Deltakerne som avbrøt program, var ute tidligere enn dem som gjennomførte: Kvinnene som selv avbrøt, var gjennomsnittlig i program i 8,1 måneder. Mennene som avbrøt, var i program 6,8 måneder. Kvinnene som ble avsluttet etter at prosjektet vedtok permanent stans i program, var gjennomsnittlig kun i program i 6,6 måneder, mens mennene i slike tilfeller var noe lenger inne: i gjennomsnitt 7,2 måneder.

De deltakerne som kom i arbeid eller utdanning, var dermed ikke overraskende noe lenger i program enn de resterende deltakerne: 9,9

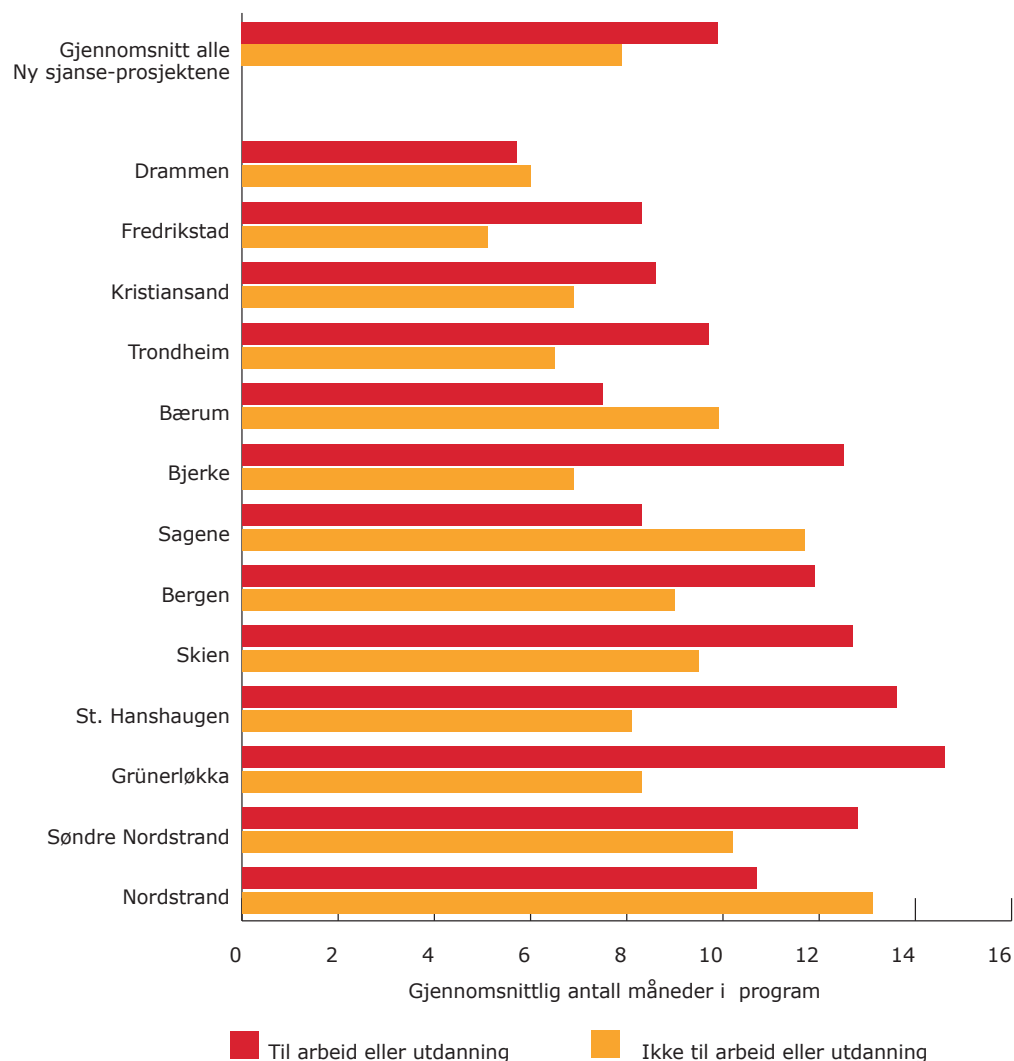
versus 7,9 måneder. Den typiske kvinnelige deltakeren som kom i jobb, avsluttet Ny sjanse etter ni måneder, den typiske mannen brukte åtte måneder. I figur 8.11 vises andelen av de som henholdsvis kom i, eller ikke kom i, jobb/utdanning som var igjen i Ny sjanse etter stigende antall måneder. 70 prosent av dem som kom i jobb eller utdanning var etter 12 måneder ute av Ny sjanse. Etter så lang programtid var 82 prosent av dem som ikke havnet i jobb eller utdanning, ute av programmet.

Vi har tidligere i rapporten sett at de mannlige deltakerne oftere hadde arbeidserfaring enn de kvinnelige deltakerne, og at mannlige og kvinnelige deltakere med arbeidserfaring fra Norge oftere kom i jobb eller utdanning etter deltakelsen i Ny sjanse, enn de uten slik erfaring. Når vi undersøker om det er en sammenheng mellom det å ha arbeidserfaring fra Norge og hvor lang tid deltakerne trenger i Ny sjanse før de kommer seg i jobb eller utdanning, finner vi at de typiske deltakerne med slik erfaring bruker åtte måneder, to måneder mindre enn de uten erfaring. Det er arbeidserfaring som er det viktige elementet, ikke kjønn: kvinner og menn med arbeidserfaring fra Norge trenger like lang tid i Ny sjanse før de er i jobb eller utdanning. For dem uten arbeidserfaring er mennene som kommer seg i jobb, noe raskere gjennom programmet enn kvinnene: ni versus ti måneder.

Det er en viss grad av variasjon i hvem prosjektene har fått henvist og tatt inn som deltakere. Eksempelvis er gjennomsnittet på antall år med sosialhjelp før Ny sjanse ulik i prosjektene: fra knappe tre år til hele syv år. Vi så over at de fleste som gjennomfører Ny sjanse, og ikke selv velger å slutte eller blir skrevet ut av prosjektet på grunn av fravær eller annet, kom i jobb eller utdanning. Det er imidlertid stor variasjon mellom prosjektene i hvor lang tid de hadde deltakerne inne. Figur 8.12 viser at mange prosjekter brukte mye mer programtid på dem som kom i arbeid eller utdanning. Andre prosjekter igjen har benyttet mer tid på dem som ikke kom i jobb eller utdanning.

18 av de 25 prosjektene oppgir at de har egne samlingslokaler/møtelokaler for prosjektdel-

Figur 8.12: Gjennomsnittlig antall måneder deltakere i Ny sjanse var i program, etter hvorvidt de kom i arbeid eller utdanning eller ikke, i 13 av prosjektene. (Kun de prosjekter som har mer enn femten deltakere som har avbrutt eller gjennomført program 2005-2007.)⁶



takere. Å ha tilgang på egne lokaler kan være en viktig suksessfaktor, fordi det øker prosjektene fleksibilitet med å tilby kurs/tilbud lokalt og få samhold og nettverksutvikling deltakerne imellom i et fast tilholdssted. Beregninger viser at prosjektene som har egne lokaler, ikke nødvendigvis har bedre måloppnåelse enn de uten lokaler. De med lokaler har flere deltakere ansatt og kostnadene regnet ut fra støtte fra IMDi med å få en deltaker i arbeid eller utdanning, er klart lavere enn for dem uten lokaler.

Før vi kommer videre inn på IMDi's vurdering over hvorvidt Ny sjanse som forsøksvirksomhet har vært vellykket, presenteres Econ Pöyrys oppdaterte samfunnsøkonomiske nytte-kostnadsberegning av Ny sjanse.

⁶ 32 av de 46 tidligere deltakerne (70 prosent) som vi ikke har opplysninger om lengde i program på, var i tre av de 25 prosjektene. Det er mulig at gjennomsnittlig lengde på deltakelse blant dem vi ikke har opplysninger om, er systematisk annerledes enn de vi har opplysninger om. Dette vil i så fall medføre at disse prosjektene fremkommer med et for høyt eller lavt gjennomsnitt i denne figuren.

Oppdatert nytte-kostnadsberegning av Ny sjanse, av Econ Pöyry

I 2007 foretok Econ en samfunnsøkonomisk analyse av Ny sjanse⁷. På bakgrunn av ny informasjon om varighet i og resultater fra Ny sjanse har vi oppdatert 2007-beregningene.

Nye forutsetninger

IMDi har foretatt nye analyser basert på data for alle som har avsluttet Ny sjanse i løpet av treårsperioden 2005–2007. Resultatene viser at andelen som går over i jobb og utdanning etter avsluttet program, er høyere enn hva Econ la til grunn i 2007-beregningene. Vi tolker dette som at også effektene av programmet er høyere enn vi tidligere la til grunn. Analysene viser videre at deltakerne i gjennomsnitt er kortere tid i programmet, enn det som ble lagt til grunn. En del av deltakerne i 2006 og 2007 har imidlertid ennå ikke avsluttet programdeltakelse, og derfor er IMDis anslag usikre. I avsnittet under foretar vi en vurdering av de nye forutsetningene som vi legger til grunn i de oppdaterte nytte-kostnadsberegningene.

Varighet i programmet

I nytte-kostnadsberegningene fra 2007 la vi til grunn at deltakerne sto i programmet i gjennomsnitt i to år. IMDis nye tall viser at denne varigheten var overvurdert. 2005-kohorten, det vi si alle som begynte i Ny sjanse i 2005, består av 163 personer. Blant disse er 23 fremdeles inne i programmet. Vi vet ikke hvor lenge disse vil være i programmet, men legger til grunn at de vil være inne maksimal tid, altså i 36 måneder. Det betyr at vi har lagt til grunn maksimal varighet for denne gruppen, og dermed vil den gjennomsnittlige varigheten for hele 2005-kohorten være noe overvurdert. Med disse forutsetninger blir den estimerte varigheten for 2005-kohorten 15 måneder.

2006-kohorten består av 374 personer. Blant

disse er det 216 som har avsluttet programmet etter i gjennomsnitt 8,45 måneder. Ved utgangen av 2007 var det fremdeles 158 personer fra 2006-kohorten inne i programmet. De hadde en gjennomsnittlig varighet i programmet på 16,9 måneder, altså det dobbelte av dem som har avsluttet. Dersom vi antar at gjenværende deltakerne vil være inne i programmet i seks måneder til, får vi et veid gjennomsnitt for hele 2006-kohorten på 15 måneder. Det er det samme som vårt anslag for 2005-kohorten.

Vi har derfor i de oppdaterte beregningene lagt til grunn en *gjennomsnittlig varighet i Ny sjanse på 15 måneder, mot tidligere 24 måneder.*

Effekt i form av økt sysselsetting

I nytte-kostnadsberegningene fra 2007 la vi til grunn en sysselsettingseffekt på 15 prosent, det vil si at andelen som var i jobb, øker med 15 prosentpoeng som følge av at de deltar på programmet. Dette anslaget var gjort på usikkert grunnlag på bakgrunn av tidligere evalueringer av ulike tiltak rettet mot innvandrere, sysselsettingsandelen til målgruppen i Ny sjanse, samt vurdering av innholdet i Ny sjanse.

Arbeidsledigheten er i dag på et historisk lavt nivå, 1,7 prosent ved utgangen av februar 2008. Samtidig er det fortsatt høy tilgang på ledige stillinger. Også ledigheten blant innvandrere er redusert og lavere enn på mange år. Dagens gunstige situasjon på arbeidsmarkedet gjør at mange innvandrere som tidligere har slitt med å få innpass på arbeidsmarkedet, nå kommer i jobb.

Raaum mfl. (2002)⁸ finner at det er en tendens til at arbeidsmarkedstiltak har størst positiv effekt i tider med høy etterspørsel

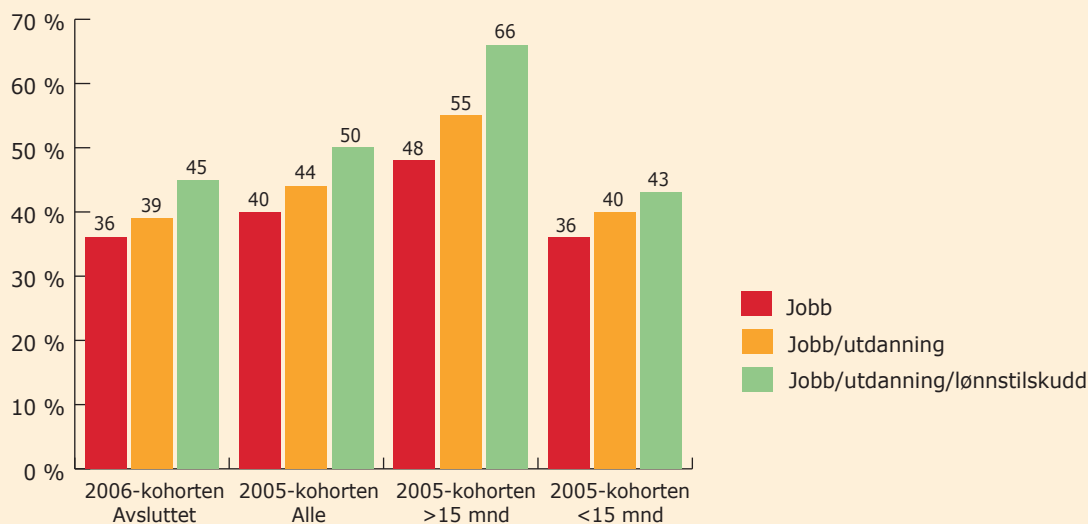
⁷ IMDi-rapport 10-2007: Det lønner seg! En samfunnsøkonomisk analyse av Ny sjanse

⁸ Norsk Økonomisk Tidsskrift Vol. 116, No. 2 (2002), Raaum, Røed og Torp: *Riktig satsing i arbeidsmarkedspolitikken?*

etter arbeidskraft. Dagens gode arbeidsmarked påvirker derfor trolig effekten av deltakelse i Ny sjanse positivt i forhold til effektene i en lavkonjunktur.

I **Econ figur 1** ser vi andel deltakere i ulike hovedaktiviteter etter avsluttet Ny sjanse for 2005- og 2006-kohorten. Figuren viser tre suksessmål: i) Jobb, ii) Jobb og utdanning,

Econ figur 1 Hovedaktivitet etter avsluttet Ny sjanse. Prosent.



og iii) Jobb, utdanning og NAVs lønnstilskudd. Sannsynligheten for at også en del av dem som er under utdanning og på NAVs lønnstilskudd, på sikt trolig vil komme i jobb, er stor.

Figuren viser at en høy andel av deltakerne går over i jobb, utdanning eller lønnstilskudd etter avsluttet program, mellom 36 og 66 prosent. I kolonnene til høyre ser vi hovedaktivitet etter hvor lenge personene har vært i programmet: Andel i jobb/utdanning/lønnstilskudd er høyere for dem som har vært inne over 15 måneder, enn for dem som har vært inne under 15 måneder. Det tilsier at tallene for *2006-kohorten Avsluttet* (det vil si de som begynte i 2006, og som har avsluttet programmet), trolig vil være lavere enn for hele 2006-kohorten (inklusive de som fremdeles er inne). Det betyr at de tallene som sannsynligvis best viser hvor stor andel av alle deltakerne som vil komme i jobb, er *2005-kohorten Alle*, altså en andel i jobb på over 40 prosent.

I de forrige beregningene la vi til grunn en sysselsettingseffekt på 15 prosent. Sett i lys av den høye andelen deltakere som kommer i jobb eller utdanning etter avsluttet program, mener vi det er grunn til å tro at dette anslaget var noe lavt. Vi har derfor i de oppdaterte beregningene lagt til grunn en *sysselsettingseffekt på 20 prosent*. Det er *usikkerhet* knyttet til dette anslaget.

Oppdaterte beregninger

På bakgrunn av IMDIs nye analyser av deltakere som har avsluttet Ny sjanse, har vi lagt til grunn følgende endringer i forutsetningene i de oppdaterte nytte-kostnadsberegningene:

- **Sysselsettingseffekt: 20 prosent** (mot før 15 prosent)
- **Gjennomsnittlig varighet i Ny sjanse: 15 måneder** (mot før 24 måneder)
- **De øvrige forutsetningene er som i 2007-beregningene**

I **Econ tabell 1** har vi oppsummert gevinstene og kostnadene i de samfunnsøkonomiske beregningene for vårt nye basisalternativ.

Den neddiskonterte verdien av den *samfunnsøkonomiske nettogevinsten* per deltaker i Ny sjanse er beregnet til 500 000 kroner. Det er stor usikkerhet knyttet til flere av forutsetningene som er lagt til grunn i beregningene.

Econ tabell 1 Samfunnsøkonomisk nettogevinst per deltaker i Ny sjanse. Kroner

Nåverdi gevinst sysselsetting	540 000
Nåverdi kostnader prosjekt/tiltak	-105 000
Nåverdi skattegevinst	65 000
Samfunnsøkonomisk gevinst per deltaker i Ny sjanse	500 000

Kilde: Econ Pöyrys beregninger

I beregningene fra 2007 var den samfunnsøkonomiske gevinsten per deltaker i Ny sjanse rundt 250 000 kroner. Gevinsten i de oppdaterte beregningene er det dobbelte. Årsaken til denne forskjellen er tredelt:

- i) Større verdiskaping enn i tidligere beregninger som følge av at flere deltakere kommer i jobb
- ii) Lavere prosjektkostnader enn i tidligere beregninger på grunn av kortere varighet i programmet
- iii) Økt skattegevinst som følge av økt verdiskaping og reduserte prosjektkostnader

I løpet av perioden 2005–2007 har 901 personer deltatt i Ny sjanse. Med en antatt sysselsettingseffekt på 20 prosent vil 180 av de 901 deltakerne komme i jobb som en konsekvens av tiltaket. Vi har antatt at disse i gjennomsnitt har 75 prosent stilling i 18 år, som følge av deltakelse i Ny sjanse. Den neddiskonterte nåverdien av den samfunnsøkonomiske gevinsten av alle Ny sjanse-deltakere for perioden 2005–2007 blir med disse forutsetningene 450 millioner kroner. Det er *stor usikkerhet* knyttet til flere av forutsetningene som er lagt til grunn i beregningene.

Den samfunnsøkonomiske gevinst av Ny sjanse for perioden 2005–2007 er 450 millioner kroner

Dette er langt høyere enn i 2007-beregningene, hvor gevinsten var 129 millioner kroner. Årsaken til det er todelt: For det første er den samfunnsøkonomiske gevinsten per deltaker doblet, i tillegg er antall deltakere økt med 75 prosent, i forhold til 2007-beregningene. Når den samfunnsøkonomiske gevinsten per deltaker er positiv, vil de totale samfunnsøkonomiske gevinstene øke jo flere personer som deltar i programmet.

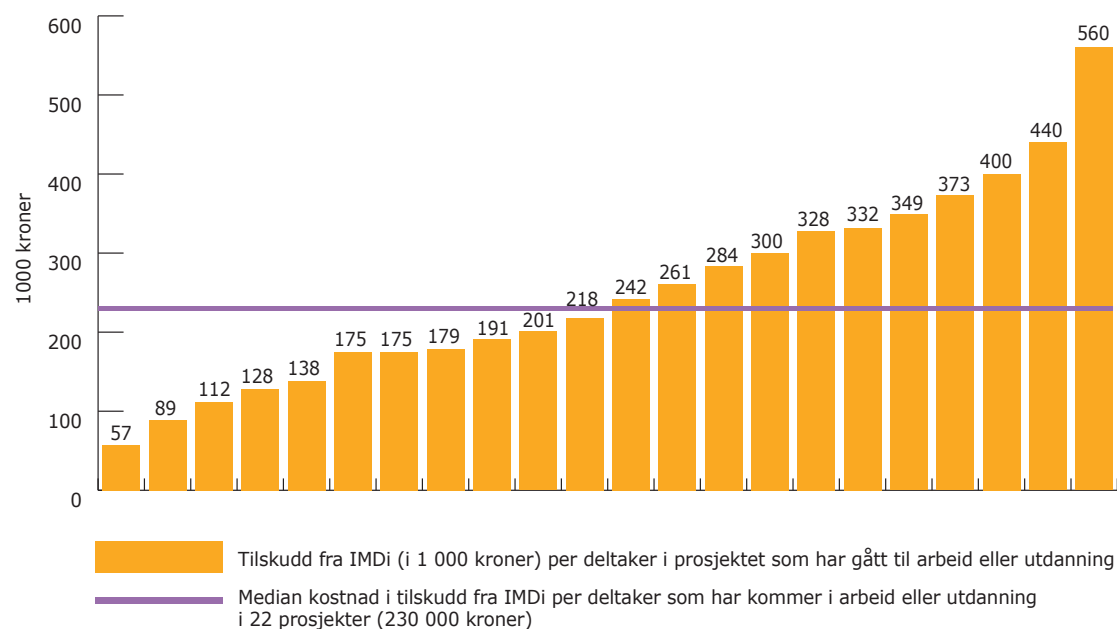
8.4 Ny sjanse – vel investerte forsøksmidler

De nesten 45,8 millionene som IMDi har gitt i tilskudd til Ny sjanse-prosjektene, har så langt medført at 219 av deltakerne kom i en form for arbeid eller utdanning, og om lag 30 deltakere kom helt eller delvis inn under andre inntektsoverføringer enn sosialhjelp. Mye av midlene har naturlig nok også gått til kvalifiseringstiltak, opplæring og oppfølging av de 448 deltakerne som i desember 2007 fortsatt var i et Ny sjanse-prosjekt. Mange av disse vil med stor sannsynlighet komme i arbeid og utdanning i løpet av 2008 og 2009.⁹

Ny sjanse er forsøksvirksomhet, og kostpris per deltaker inn i arbeid eller utdanning blir dermed ikke noe fullgodt mål på vellykkethet. Det er interessant å merke seg at det er store

variasjoner i hvilken grad bydeler og kommuner har lagt til rette for å benytte egne midler til prosjektene lokalt. Å få beregnet hvor stor andel midler som samlet sett er benyttet, og dermed kunne beregne effekten av at Ny sjanse får passive sosialhjelpsmottakere ut i arbeid eller utdanning, er derfor vanskelig. Ut fra totalsummen IMDi har tildelt prosjektene, har hver deltaker ut i arbeid eller utdanning "kostet" staten om lag noe under 210 000 i gjennomsnitt. Ser vi på hvor mange det enkelte prosjekt har fått ut i arbeid eller utdanning opp mot de midlene de har mottatt i årene 2005–2007, er det stor variasjon, fra 57 000 til 560 000 per deltaker som kom ut i arbeid eller utdanning (se figur 8.13). Det typiske Ny sjanse-prosjektet har fått midler på om lag 230 000 kroner per deltaker de fikk ut i arbeid eller utdanning.

Figur 8.13: Tilskudd fra IMDi 2005–2007 til prosjektene per deltaker prosjektene fikk i arbeid eller utdanning.



⁹ Måletidspunktet var 31. desember 2007. Et av prosjektene har meldt til IMDi at de fikk syv av sine deltakere i jobb de to første ukene av 2008.

For å illustrere hvilke gode bieffekter deltakelse i Ny sjanse kan ha også for ektefellen, gjengis her historien om Mena og hennes ektemann:

Menas historie:

Mena er gift, 31 år og flyktning fra Iran. Hun har universitetsutdanning i engelsk, men har ingen jobberfaring. Hun bor med sin ektemann og tre barn. Begge ble henvist til Ny sjanse av sosialtjenesten, men prosjektet valgte å tilby Mena plass da kvinner skal prioriteres. Bakgrunnen for valget var også at mannen, som var universitetsutdannet, og bedre i norsk enn Mena, ville være lettere å kvalifisere for jobb enn Mena.

I begynnelsen var begge ektefellene svært skeptiske til at Mena skulle begynne i Ny sjanse. De ønsket heller at hun skulle være hjemme, passe barn og lage mat. Ektemannen mente at det er mannens jobb å forsørge familien. Vi brukte lang tid på motivasjonsarbeidet og mange og lange samtaler, og til slutt ble Mena skrevet inn. Hun startet gradvis med 50 prosent og økte deretter til 80 prosent og til slutt 100 prosent.

Menas hovedmål var å få godkjent sin utdanning som lærer fra hjemlandet, og hun hadde et ønske om å jobbe i barnehage eller Posten. Etter hvert som norskkunnskapene hennes

forbedret seg, endret hun målet sitt til å ta sikte på å få høyere utdanning som lærer. Siden Mena ønsket å jobbe som lærer, besto hoveddelen av programmet hennes av norskopplæring. Da hun hadde vært nesten to år i Ny sjanse, endret programmet hennes seg til en kombinasjon av norskopplæring og praksis.

Mena fikk praksis i barnehage og søkte samtidig flere ledige stillinger i bydelen, men ble aldri innkalt til intervju. Det er mange arbeidsgivere som er positive til praksisplasser, men som ikke tilbyr jobb etter endt praksisperiode. Mena følte i tillegg at praksisplassen misbrakte henne, og var lite fleksibel med hensyn til hennes deltakelse i Ny sjanse og hva det innebar av andre forpliktelser. Mena har vært på flere praksisplasser og arbeidsgiver rapporterer at de er fornøyd med innsatsen hennes, men tilbyr aldri fast jobb.

Etter to år har mye endret seg i familien. Både Mena og mannen har blitt flinkere i norsk og han har fått godkjent sin utdanning. Ektemannen skal begynne å jobbe som turnuslege. Mena har gjennom Ny sjanse fått grunnleggende kunnskaper om norsk arbeidsliv, kan lettere hjelpe barna sine med lekser og har fått økt sin samfunnsforståelse. Hun har begynt på kurs gjennom NAV som barne- og ungdomsarbeider og venter på svar fra NOKUT om godkjenning av utdanningen sin.

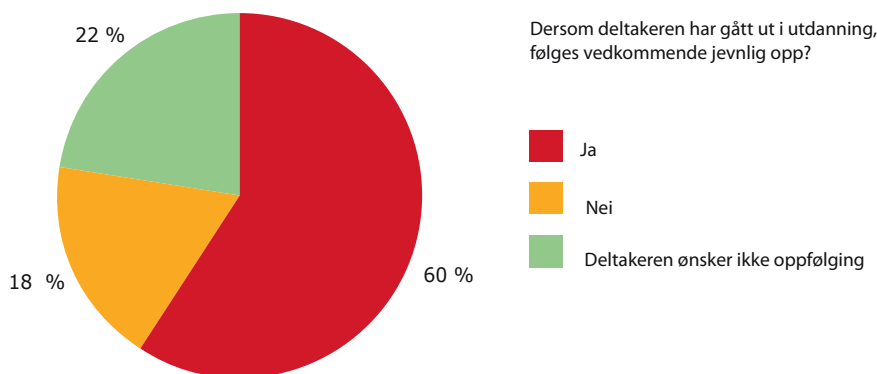
9 Oppfølgingen av tidligere deltakere

En del av deltakerne i Ny sjanse har vært på "tiltakskarusellen" før, og for å forankre og forsterke arbeidslivstilknytningen blir prosjektene oppfordret til å holde kontakten med deltakerne også etter at de har fått fast jobb. Erfaringene fra prosjektene viser at et arbeidsforhold kan være skjørt i prøvetiden. Det er derfor viktig at deltakerne også følges opp i denne perioden.

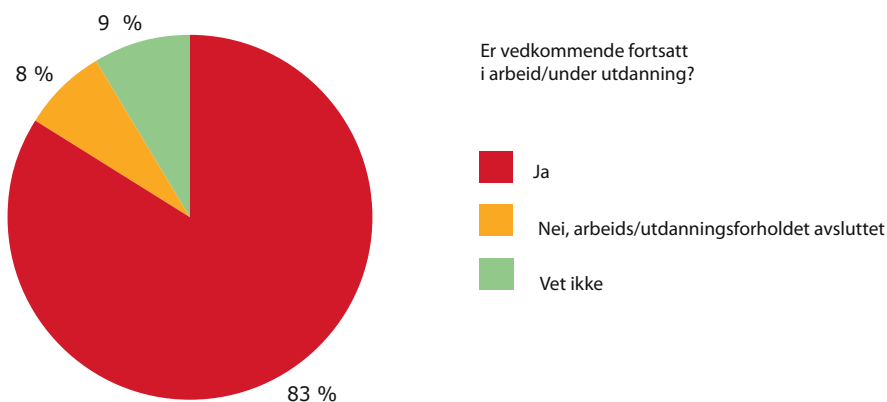
For de deltakerne som avsluttet programmet på ordinært vis, og som gikk over i arbeid eller

utdanning, forespurte vi prosjektene om de fulgte opp vedkommende. Av de 201 vi har slike data på, opplyser prosjektene at de følger opp 119 personer, dvs. 60 prosent (se figur 9.1). 45 stykker, 22 prosent, ønsker ikke oppfølging. Prosjektene rapporterer at noen av deltakerne begrunner dette med at de nå vil være selvstendige og klare seg på egen hånd, og være uavhengig av hjelpeapparatet.

Figur 9.1: Andelen av deltakerne som har gjennomført program på ordinært vis, og som har startet i arbeid eller utdanning, som følges opp av prosjektet i ettertid. N=201



Figur 9.2: Andelen av deltakerne som har gjennomført program på ordinært vis, og som har startet i arbeid eller utdanning, som fortsatt er i arbeid/utdanning desember 2007. N=201



Vi spurte prosjektene om de visste om deltakerne fortsatt var i jobb eller utdanning i desember 2007. De rapporterte at av de om lag 200 deltakerne visste de om 83 prosent som fortsatt var i jobb eller utdanning (figur 9.2).

I gjennomsnitt har de deltakerne som følges opp og som har gått til en jobb, vært ute av Ny sjanse i nesten åtte måneder. Det er også åtte måneders gjennomsnittlig tid siden Ny sjanse for dem som prosjektene rapporterte fortsatt er i jobb eller utdanning, naturlig nok siden det i stor grad dreier seg om de samme personene.

9.1 Incentivordningen

Det ble avsatt én million kroner årlig i 2006 og i 2007 over Post 62 Kommunale Innvandrer tiltak til en incentivordning for å premiere kommuner som får deltakere i Ny sjanse-programmet i arbeid.

Kommunene fikk et tilskudd på kr 10 000 når de kunne dokumentere at en deltaker i Ny sjanse hadde kommet i arbeid som følge av deltakelse i prosjektet seks måneder etter avsluttet program. Ytterligere kr 10 000 ble utbetalt hvis vedkommende fortsatt var i

arbeid etter tolv måneder. Forutsetningen for at tilskuddet ble gitt, var at kommunen beholdt kontakten med deltakeren også etter at programmet var avsluttet. Det ble stilt krav til dokumentasjon på at deltaker fortsatt var i et arbeidsforhold. Kommunene ble også bedt om å rapportere på kjønn og hvilken bransje deltakeren fikk arbeid i.

I løpet av 2006 og 2007 ble det utbetalt incentivmidler for 44 personer. Inndeling etter bransje var som følger:

Type arbeid	Antall deltakere
Renhold	7
Produksjonsarbeid	8
Lager/verksted	7
Barn og unge	6
Selvstendig næringsdrivende	3
Butikkansatt	5
Helse og omsorg	4
Annet/ukjent	4

Det er flere grunner til at det ikke er søkt om incentivmidler for flere enn disse. Noen ønsker ikke videre oppfølging fra prosjekt. I andre tilfeller har det vært vanskelig å fremskaffe dokumentasjon på arbeidsforholdet.

10 Ny sjanse i en kontekst

10.1 Ny sjanse-forsøket: rammer, målsettinger og målgruppe

Gjennom Ny sjanse skal de ulike metodene fra introduksjonsordningen prøves ut på en ny målgruppe som ikke har rett til introduksjonsprogram etter introduksjonsloven. Tilbudet til deltakerne i prosjektet kopierer rammeverket fra introduksjonsloven. For eksempel mottar deltakerne kvalifiseringsstønad som er lik den introduksjonsstønnen de som kommer inn under introduksjonsloven (lov av 4. juli 2003 nr. 80 om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere) får. Følgende elementer legges til grunn:¹⁰

- Deltakerne i programmet må ha gått på sosialhjelp i minimum seks måneder.
- Deltakerne i programmet må ha bodd lenger enn to år i kommunen.
- Deltakerne som har eller har hatt rett til introduksjonsprogram etter loven, kan ikke være deltakere.
- Deltakerne i Ny sjanse må ha behov for grunnleggende kvalifisering.
- De skal ha et helårig- og heldagsprogram med en individuell plan.
- Programmet skal bestå av norskopplæring, samfunnskunnskap og tiltak som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til arbeidslivet.
- Prosjektene skal ha et systematisk samarbeid med eksterne aktører og med private og/eller offentlige arbeidsgivere om tiltak som styrker rekrutteringen av deltakerne til inntektsgivende arbeid.
- Retningslinjer og regelverkene mht. fravær, permisjoner og så videre fra introduksjonslovens rundskriv H-20/05 skal også følges for deltakerne i Ny sjanse så langt det er mulig.
- Deltakerne skal følges opp også etter at de har kommet i arbeid.

En av målsettingene for Ny sjanse er å frem-

skaffe kunnskap om hvilke metoder som sikrer best resultat. Spesielt skal metoder fra introduksjonsordningen vurderes for å se om de har effekt for deltakerne: kartlegging av deltakerne, skriftlig individuell plan, tett oppfølging av deltaker, heldagsprogram, helårsprogram, kvalifiseringsstønad og bruk av én kontaktperson.

IMDi har mye løpende kontakt med de enkelte prosjektene. I 2007 arrangerte IMDi tre nettverkssamlinger der alle prosjektene møttes for å diskutere, få faglig påfyll og for å lære av hverandre. Prosjektene rapporterer at de stort sett er fornøyd med rammene rundt forsøkene. IMDi har inntrykk av at mange av prosjektene føler en tilhørighet til Ny sjanse-programmet og at nettverkssamlingene flere ganger i året binder prosjektmedarbeiderne sammen. IMDi har derfor også gitt tilskudd til Oslo kommune som driver egne nettverk for prosjektene på østlandsområdet, slik at de får faglig påfyll og kan diskutere faglige problemstillinger. I 2007 tok også Skien kommune initiativ til å opprette et eget nettverk for de resterende prosjektene i Ny sjanse slik at også de kan møtes oftere enn de nettverkssamlingene som IMDi arrangerer.

10.2 Prosjektene i Ny sjanse

De tolv kommunene i landet med størst innvandrerbefolkning samt kommuner som allerede har samlokalisert forvaltningen av arbeids-, trygde- og sosialkontortjenester (NAV), har kunnet søke om midler.

13 prosjekter fordelt på syv kommuner fikk midler i 2005. Disse var: Bergen, Bærum, Drammen, Kristiansand, Skien, Trondheim og Oslo. I Oslo var bydelene Bjerke, Grünerløkka, Nordstrand, St. Hanshaugen, Stovner, Søndre Nordstrand og Ullern med. De første deltakerne i Ny sjanse startet i april 2005.

I 2006 ble det gitt midler til 21 prosjekter, hvorav 12 var i bydeler i Oslo. Nye kommu-

¹⁰ Rundskriv 06/09 fra IMDi om tilskudd til Ny sjanse for 2007 ligger som vedlegg til rapporten. Rundskrivet fastsetter vilkårene for kommunenes forsøk med Ny sjanse-program.

ner som kom med, var Eidsberg, Fredrikstad og Moss i tillegg til bydelene Frogner, Grorud, Nordre Aker, Sagene og Østensjø i Oslo.

I 2007 ble det gitt midler til 25 prosjekter hvorav 12 var bydeler i Oslo. Nye kommuner var Verdal, Skedsmo, Lenvik og Stavanger.

I tillegg til de 25 prosjektene som var rettet direkte mot målgruppen, ble det gitt prosjektstøtte til Helse- og velferdsetaten i Oslo kommune for koordinering av nettverket av prosjekter på Østlandet. Oslo Voksenopplæring mottok også prosjektstøtte som var rettet mot norskopplæringen for deltakere på Ny sjanse. Disse to prosjektene brukte bare en liten andel av prosjektmidlene, i 2007 under 2 prosent av det totale tilskuddet på 20 millioner.

Deltakende kommuner i Ny sjanse var i 2007 Bergen, Bærum, Drammen, Eidsberg/Askim, Fredrikstad, Kristiansand, Moss, Skien, Trondheim, Lørenskog, Stavanger, Lenvik, Verdal og Oslo. Tolv bydeler i Oslo har deltakerprosjekter. Dette gjelder Bjerke, Frogner, Grorud, Grünerløkka, Nordre Aker, Nordstrand, Sagene, St. Hanshaugen, Stovner, Søndre Nordstrand, Ullern og Østensjø. For 2007 ble det også bevilget 450 000 til et samarbeidsprosjekt i Oslo vest mellom bydelene Frogner, Ullern og Nordre Aker.

Midler til prosjektvirksomheten i Ny sjanse ble første gang utlyst fra UDI i desember 2004 over prosjekttilskuddsordningen med Kommunale Innvandreriltak Post 62. Midlene kom fra Bondevik II-regjeringens fattigdomssatsing (St.meld. nr. 6 2002–2003). IMDi overtok satsingen fra 1. januar 2006 og prosjektvirksomheten vil fortsette i 2008. I 2005 var satsingen på 10 mill. og i 2006 og 2007 var den på 20 millioner. Samlet er kostnadene til Ny sjanse dermed totalt 50 millioner for treårsperioden 2005–07.

14 prosjekter mottok støtte i alle disse tre årene, og de resterende åtte i 2006 og 2007. Deltakerprosjektene mottok i 2007 18 550 000 kroner fra IMDi, et snitt på 740 000. Et prosjekt mottok kun 250 000, fem av prosjektene

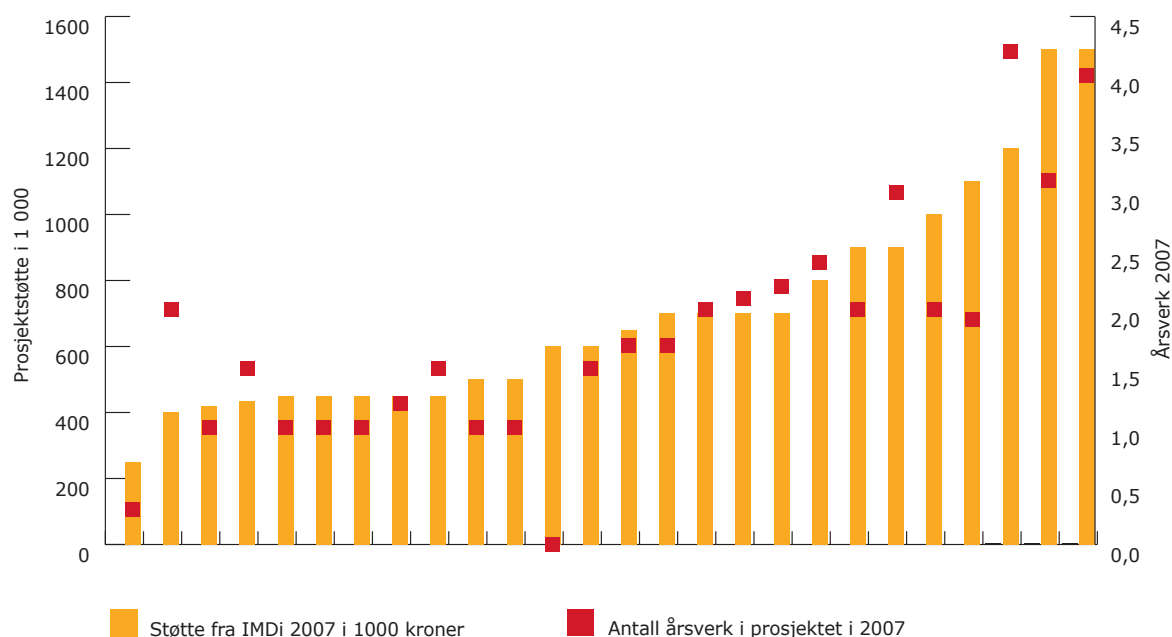
én million eller mer. De to prosjektene som hadde størst budsjett, mottok hver 1,5 millioner i prosjektstøtte i 2007. Ett av prosjektene hadde per 1. desember 2007 ingen fast ansatte i prosjektet og ingen årsverk knyttet til satsingen i 2007. I andre enden av skalaen ligger et prosjekt som oppgir hele 4,2 årsverk og fem fast ansatte. Samlet sett var det 53 ansatte i prosjektene per desember 2007, med et gjennomsnitt på noe over to. Prosjektene hadde til sammen 44,6 årsverk til rådighet, med et gjennomsnitt på 1,8.

Prosjektene har ulik organisatorisk tilknytning i kommunene. De fleste, 13, ligger til sosialtjenesten, fem til kvalifiseringsenheter og tre til voksenopplæringen. De siste fire er organisert under henholdsvis et introduksjonssenter, et arbeids- og kompetansesenter, en avdeling kalt Tiltak og sysselsetting og NAV i kommunen.

I gjennomsnitt hadde prosjektene 1,8 årsverk til rådighet i 2007 og de mottok i gjennomsnitt 423 000 i støtte fra IMDi per årsverk. Figur 10.1 viser hvor mye de 25 prosjektene hver har fått i støtte fra IMDi i 2007. Figuren viser også forskjeller mellom prosjektene i hvor mange årsverk de har hatt til rådighet i 2007, fra 4,2 til 0,3.¹¹ Antall årsverk indikeres av de røde punktene og høyre y-akse. Støtten fra IMDi vises av søylene og venstre y-akse. Figuren viser at det er en klar sammenheng mellom størrelsen på det statlige tilskuddet og hvor mange stillinger det enkelte prosjekt har kunnet benytte til å arbeide med sine deltakere, men at det er en del av prosjektene som har flere årsverk, og en del som har færre årsverk, enn hva støtten fra IMDi skulle tilsi. Noen av prosjektene benytter mer midler enn andre til å kjøpe tjenester av tiltaksarrangører. Dette kan forklare noe av avviket. Men forutsatt at kostnadene til ett årsverk i ulike prosjekter ligger forholdsvis likt, indikerer dette at det er variasjon i hvor mye kommunene/bydelene klarer å få ut av midlene fra

¹¹ Ett prosjekt har outsourcet gjennomføringen av programmet og har derfor rapportert om ingen årsverk i 2007. De har imidlertid brukt interne ressurser til blant annet utvelgelse av deltakere.

Figur 10.1: Støtte fra IMDi i 2007 i 1000 kroner til hvert av de 25 prosjektene, samt antall årsverk prosjektene har hatt til rådighet i 2007. Kroner (venstre y-akse) og antall årsverk (høyre y-akse)



IMDi. Prosjektene tilbakemeldinger tilsier at det er stor variasjon i hvor stor grad kommunen/bydelen bistår med ressurser og legger til rette med å tilby passende lokaler til sitt Ny sjanse-prosjekt.

10.3 Andre arbeidskvalifiseringsprosjekter

Ny sjanse er et av flere prosjekt som prøver ut ulike metodikk overfor langtidsledige sosialhjelpsklienter. Sluttrapporten "Funksjonsevne blant langtidsmottakere av sosialhjelp" (van der Wel (red.) 2006) fra prosjektet "Barrierer mot arbeid blant langtids sosialhjelpsmottakere" ved Høgskolen i Oslo, viser til de samme typene erfaringer som prosjektene i Ny sjanse har: Langtidsmottakere av sosialhjelp som gruppe har livsbetingelser som svekker deres generelle muligheter for arbeidslivstilknytning med eksempelvis svakere mental og fysisk helse. Det er grunn til å tro at langtidsledige sosialhjelpsmottakere med innvandrerbakgrunn har et dårligere nettverk enn norskfødte sosialhjelpsmottakere, og at dette bl.a. ytterligere svekker deres muligheter for å komme inn på arbeidsmarkedet. Sosial- og helsedirektoratet mener på bakgrunn av blant annet undersøkelsen fra Høgskolen i Oslo at fremtidig

tiltaksutforming må tilrettelegge for myndiggjørende prosesser for å styrke den enkeltes tillit, mestring og kontroll over eget liv. Gode kartleggings- og avklaringsprosesser i forkant av tjenesteutformingen, samt et individuelt tilrettelagt tjenesteforløp, er sentrale forutsetninger i hjelpearbeidet.

Sosial- og helsedirektoratet har i perioden 2006–2008 en landsomfattende satsing på sysselsettingsarbeid ved sosialkontor, TIO-programmet (Tettere individuell oppfølging). Prosjektene gjennomføres av SHdir ved Avdeling Kommunale velferdstjenester og NAV. Målgruppen er personer som ikke kan nyttiggjøre seg av NAVs ordinære tiltakstilbud og som trenger særlig bistand for å kunne nyttiggjøre seg arbeidsrettede tiltak. I målgruppen er deltakere som har behov for en tettere individuell oppfølging; langtidsmottakere av sosialhjelp, ungdom (20–24 år) og enslige forsørgere med sosialhjelp som hovedinntekt. TIO har hatt 39 prosjekter i ulike kommuner.

Rambøll Management skrev i 2007 rapporten "Evaluering av forsøket Tettere individuell oppfølging av personer som trenger særlig bistand for å kunne nyttiggjøre seg arbeidsretta tiltak", utgitt av Sosial- og

helsedirektoratet. Sammen med Fafos rapport "Kunnskapsstatus for sosialhjelpsforskningen" (Lorentzen 2007) viser rapportene at tiltak som er langvarige, integrerte og som inneholder elementer av kvalifisering, lykkes best i å få mottakere av sosialhjelp over i arbeid.

NAV har ansvar for prosjektene Vilje Viser Vei (VVV) – satsing på arbeid og psykisk helse. Prosjektene startet opp i 2004 i Aetat med midler bevilget over Opptappingsplanen for psykisk helse. Målgruppen for prosjektene er brukere med psykiske lidelser som ønsker å utnytte sin arbeidsevne helt eller delvis. VVV finansieres over Opptappingsplanen og videreføres gjennom Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007–2012).

IMDi har en samarbeidsavtale med TIO og VVV. Målgruppene for prosjektene er ofte sammenfallende. Flere av prosjektene finnes også i de samme kommunene, og deltakere er overført mellom prosjekter. Ettersom prosjektene prøver ut ulike metodikk og tiltak overfor deltakergruppen, vil det være nyttig å overføre kompetanse prosjektene imellom.

10.4 Rapporteringer fra Ny sjanse

IMDi leverte 30.06.2006 rapporten "Ny sjanse" – til et bedre liv i Norge" til AID. Rapporten var en prosessevaluering og oppsummering av erfaringene med Ny sjanse-prosjektene i 2005 basert på erfaringer fra prosjektvirksomheten det første året. Prosjektene hadde brukt mye tid, særlig på ansvarsavklaringer, organisasjonsmessige forhold, avtaler med samarbeidspartnere, ansettelse, kommunale vedtak om omdisponering av sosialhjelpsmidler og markedsføring av prosjektene etter at de ble tildelt midler. På tidspunktet da den første rapporten ble skrevet, hadde de fleste deltakerne bare vært med i prosjektet i tre til fem måneder.

I 2007 kom IMDi-rapport 4-2007, "Ny sjanse – deltakere og prosjektsystem i 2005 og 2006". Rapporten beskrev prosjektenes arbeid med deltakerne, resultater så langt og hvilke erfaringer som var gjort.

Kristin Ystmark Bjerkan (NTNU) skrev i 2007 en masteroppgave om Ny sjanse: "Ny sjanse til arbeid? En effektevaluering". Effektevalueringen tok utgangspunkt i registerdata fra Forløpsdatabasen Trygd, SSBs tverrsnittsdata-baser og arbeidstakerregisteret Arena. Datainn-samlingen ble gjort på et så tidlig tidspunkt at det forelå få deltakerresultater. De deltakerne som var med i registeranalysen, var alle deltakere som hadde svært korte løp og i et begrenset antall Ny sjanse-prosjekter. Hun fant ingen effekt av Ny sjanse som tiltak, sammenlignet med kontrollpersoner trukket gjennom registerdata. På grunn av det begrensede datamaterialet er det ikke mulig å benytte oppgaven til å gi en vurdering av den faktiske effekten av Ny sjanse over lengre tid, men oppgaven og analysemodellen er faglig interessant. Analysemodellen kan legge grunnlag for en eventuell senere effektevaluering av Ny sjanse. Interessant er også måten hun har delt inn og gruppert de ulike prosjektene på, i cartanske og holistiske prosjekter. Hun mener at prosjektene kan deles inn på denne måten fordi de har ulike tilnærming til praktisk organisering av tiltak samt sammensetningen av deltakere. De cartanske preges i høy grad av administrasjon og benytter flere eksterne tilbud. Holistiske prosjekter på den andre siden benytter seg i større grad av egne tiltak og felles møteplasser/grupper.

IMDi-rapporten 10-2007 "Det lønner seg! En samfunnsøkonomisk analyse av Ny sjanse" ble gjennomført av Econ Analyse for IMDi. Rapporten konkluderer med at hvis man forutsetter at 15 prosent av deltakerne i Ny sjanse vil komme i arbeid som følge av programmet, og det legges til grunn en gjennomsnittlig stillingsandel på 75 prosent, med en gjennomsnittlig årsinntekt på 250 000 kroner og at deltakerne vil stå i arbeid i 18 år, så vil dette gi en netto gevinst per deltaker på kr 252 049. For de 513 personene som deltok i Ny sjanse i 2005 og 2006, ville det ut fra en slik beregning samlet generere en samfunnsøkonomisk gevinst på 126 millioner kroner. Som vi så i kapittel 8, har Econ, på basis av de nye resultatene som presenteres i denne rapporten, oppjustert gevinstene til hele 450 millioner kroner.

10.5 Overgang til NAV og kvalifiseringsprogrammet

Etter endringene i sosialtjenestelovens § 5 A vil de fleste av deltakerne i Ny sjanse-prosjektene komme inn i målgruppen for kvalifiseringsprogrammet i NAV etter hvert som kommunene/bydelene blir/er blitt NAV-kontor.

Ny sjanse-prosjektene i NAV-kontorene vil dermed ha muligheter for å bruke kvalifiseringsstøtten og tiltak fra NAV på deltakergruppen. Dette kan føre til parallelle løp med samme målgruppe, og det må derfor avklares hvordan dette skal håndteres lokalt og sentralt. IMDi er i dialog med Shdir om hvordan overgangen kan gjøres på en smidig måte slik at rettighetene for deltakere, som overføres fra Ny sjanse til kvalifiseringsprogram, ivaretas på en god måte så de får fortsette på sine individuelle planer.

I overgangsfasen fram mot 2010 når NAV er fulletablert, vil IMDi arbeide for å sikre gode overganger ved hjelp av lokale avtaler. Prosjekter som er blitt NAV-kontor, vil fortsatt inviteres med på nettverkssamlinger, og de blir bedt om å opprettholde kontakten med, og rapportere på, deltakere som går fra Ny sjanse til kvalifiseringsprogram.

Kompetanse og erfaringer fra arbeidet med Ny sjanse både mht. metoder og modeller overføres også til NAV idet IMDi har vært med i arbeidsgruppen i Shdir som beskriver nasjonale rammer for kvalifiseringsprogrammet. I tillegg har IMDi og prosjektledere fra Ny sjanse også bidratt med innspill til Econs rapport nr. 2008-018, "Opp om mårran" – forslag til innhold og organisering av kvalifiseringsprogrammet, som er utarbeidet på oppdrag fra KS.

Referanser

Bjerkan, K. Ystmark (2007): *Ny sjanse til arbeid? En effektevaluering*. Masteroppgave fra NTNU

Econ Pöyry (2008): *Opp om mårran* – forslag til innhold og organisering av kvalifiseringsprogrammet. Econ rapport nr. 2008-018, utarbeidet på oppdrag fra Kommunenes Sentralforbund

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2006): «*Ny sjanse*» – *til et bedre liv i Norge*. Rapport

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2007): «*Ny sjanse*» – *deltakere og prosjektsystem i 2005 og 2006*. Rapport 4-2007

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2007): *Det lønner seg! En samfunnsøkonomisk analyse av Ny sjanse*. IMDi-rapport 10-2007. Utarbeidet av Econ analyse for IMDi.

Lorentzen, T. (2007) *Kunnskapsstatus for sosialhjelpsforskningen* Fafo-rapport 2007:33

Raaum, Røed og Torp (2002): «Riktig satsing i arbeidsmarkedspolitikken?» *Norsk Økonomisk Tidsskrift* Vol. 116, No. 2

Sosial- og helsedirektoratet/Rambøll Management (2007): *Evaluering av forsøket Tettere individuell oppfølging av personer som trenger særlig bistand for å kunne nyttiggjøre seg arbeidsretta tiltak*.

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

Van der Wel (red.) (2006): *Funksjonsevne blant langtidsmottakere av sosialhjelp*. HiO-rapport 2006 nr 29. Høgskolen i Oslo

«Ny sjanse» på IMDis nettsider: http://imdi.no/templates/Tema_____4272.aspx

Vedleggstabell 8 a. Prosentvis oversikt over hovedårsak til avbrutt program, etter kjønn. N=209

Hva var hovedårsak til avbrutt program?			
	Kvinner	Menn	Total
Død	0,0	0,9	0,5
Henvist til utprøving av restarbeidsevne i arbeidsmarkedsbed.	2,0	0,9	1,4
Inntektssikret ved attføring	4,0	4,6	4,3
Inntektssikret ved uføretrygd	1,0	0,0	0,5
Henvist til andre tiltak (for eksempel TIO, VVV)	5,0	4,6	4,8
Graviditet/fødsel	16,8	0,0	8,1
For høyt ugyldig fravær	14,9	34,3	24,9
Atferd i/utenfor program	3,0	10,2	6,7
Flyttet uten å oppgi grunn	5,0	14,8	10,0
Problemer med barnetilsyn	1,0	0,0	0,5
Store omsorgsforpliktelser mht. sykdom i familie	1,0	0,9	1,0
Store omsorgsforpliktelser mht. barn	6,9	0,0	3,3
Ikke i stand til å nyttiggjøre seg av heltidsprogram	24,8	14,8	19,6
Annet	9,9	4,6	7,2
Arbeid	2,0	3,7	2,9
Motivasjon/motvillighet	0,0	3,7	1,9
Reist til hjemland	3,0	1,9	2,4
Total	100,0	100,0	100,0
N	101	108	209

Vedleggstabell 8 b. Prosentvis oversikt over hovedaktivitet etter avsluttet/gjennomført program, etter kjønn. N=236

Hva var hovedaktiviteten til deltakeren etter avsluttet/gjennomført program?			
	Kvinner	Menn	Total
Heltids arbeid med lønnstilskudd (over 29 timer per uke)	7,9	12,3	10,2
Deltids arbeid med lønnstilskudd (under 29 timer per uke)	2,6	0,0	1,3
I ordinær deltidsjobb (under 29 timer per uke)	14,0	7,4	10,6
I ordinær fulltidsjobb (over 29 timer per uke)	45,6	68,9	57,6
I ordinær utdanning (vgs. og høyere utdanning)	5,3	2,5	3,8
Henvist til NAV – arbeidssøker	3,5	2,5	3,0
Flyttet til jobb	0,9	0,8	0,8
Flyttet til utdanning	1,8	0,0	0,8
Flyttet til annet	3,5	0,8	2,1
Ukjent	0,9	1,6	1,3
Arbeidsmarkedsbedrift	2,6	1,6	2,1
Trygd	1,8	0,8	1,3
Grunnskole	5,3	0,0	2,5
Annet	4,4	0,8	2,5
Totalt	100,0	100,0	100,0
N	114	122	236

Vedleggstabell 8 c. Andelen som gikk ut fra Ny sjanse og inn i arbeid eller utdanning, etter om de har gjennomført kurs/tiltak eller ikke. Prosent. (Tiltak/kurs som gir signifikante forskjeller, er uthevet.)

	Andel til jobb eller utdanning etter Ny sjanse		p	N	
	Ikke gjennomført kurs/tiltak	Har gjennomført kurs/tiltak		Ikke kurs/tiltak	Gjennomført kurs/tiltak
Ordinær klasseromsundervisning	47	45		199	254
Yrkesrettet norskopplæring	41	55	**	294	159
IKT-norskopplæring	45	49		362	91
Ambulerende lærer på språkpraksis plass	45	55		424	29
Ambulerende lærer på arbeidspraksis plass	45	68	*	431	22
Språkpraksis i en kommunal virksomhet	45	48		365	88
Språkpraksis gjennom NAV-kurs	46	56		437	16
Språkpraksis hos andre offentlige instanser	46	50		435	18
Språkpraksis hos private virksomheter og bedrifter	46	44		396	57
Språkpraksis hos frivillige organisasjoner	45	67		441	12
Dialoggruppe for kvinner	46	41		421	32
Dialoggruppe for menn	46	100		451	2
Dialoggruppe for begge kjønn	46	45		367	86
Godkjenning/vurdering av universitets-/ høyskoleutdanning	45	64		439	14
Grunnskole for voksne	46	42		434	19
Enkeltfag videregående skole	45	78		444	9
Innføringsklasse videregående skole	46	0		451	2
Opplæring i andre språk enn norsk	46	100		450	3
Realkompetansevurdering/Yrkesprøving	46	46		403	50
Jobbsøkerkurs/CV-skriving	33	53	***	167	286
Sertifiseringskurs	44	70	**	416	37
Datakurs	46	46		341	112
Arbeidspraksis i kommunal regi	40	57	***	300	153
Arbeidspraksis finansiert av NAV	40	68	***	359	94
Arbeidsmarkedsopplæring i NAV-regi (AMO-kurs)	44	58	*	380	73
Arbeid med lønnstilskudd	42	89	***	415	38
Arbeid med bistand	46	56		444	9
Tilbud i AMK-bedrifter for avklaring, utredning og arbeidstrening	48	17	**	429	24
Utpøving av arbeidsevne i kommunal regi	46	46		386	67
Yrkesrettet kurs i kommunal regi	44	71	**	422	31
Yrkesrettet kurs i regi av andre	45	73		442	11
Ordinært arbeid med tett oppfølging som del av program	40	79	***	387	66
Mentorordning	45	100	*	448	5
Motivasjonskurs	40	52	**	232	221
Tiltak som fremmer sosialt nettverk	41	55	**	288	165
Tiltak knyttet til barn og familie	44	56	*	380	73
Helsefremmende tiltak/behandling	47	40		369	84
Fysisk aktivitet/trim	45	53		379	74
Kostholdsveiledning	46	47		423	30
Ressursfokuserende tiltak/empowerment	43	57	*	358	95
Personlig hygiene/kleskoder	46	42		398	55
Samfunnskunnskapsorientering/kurs	42	49		208	245
Kurs i personlig økonomi/gjeldsmestring	45	53		394	59
Stressmestring	47	39		412	41
Kultur – film/musikk/teater/maling	45	55		433	20
Flyktningguide	46	47		438	15
Andre tiltak i regi av frivillige organisasjoner	45	57		425	28
	Ingen kurs/tiltak	Ett eller flere			
Samfunnsorienterende kurs	35	50	**	114	339

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Til: Oslo, Bergen, Stavanger, Drammen, Trondheim, Bærum, Kristiansand, Skedsmo, Fredrikstad, Sandnes, Lørenskog og Skien.
Kommuner som har etablert en felles samlokalisering av Trygd-, Arbeids- og Sosialkontor (NAV) kan også søke.

Rundskriv: 06/09
Dato: 14.11.06
Saksnr: 06/3129

Rundskriv

Postadresse:
Postboks 8059
Dep., 0031
Oslo

Besøksadresse
Hausmannsgt
23,
Oslo

Internett:
www.imdi.no

E-post:
post@imdi.no

Sentralbord:
24 16 88 00

Telefaks:
24 16 88 01

STATSBUDSJETTET ÅR 2007 - KAP. 651, POST 62, KOMMUNALE INNVANDRERTILTAK

TILSKUDD TIL "NY SJANSE" (LØNNET KVALIFISERING ETTER MODELL AV INTRODUKSJONSLOVEN)

Org.nr.:
987 879 696

Dette rundskrivet gjelder prosjektmidler til utprøving av kvalifiseringsprogram for sosialhjelpsavhengige innvandrere med lang botid i Norge i de 12 kommunene i landet med størst innvandrerbefolkning¹, samt kommuner som har etablert en felles samlokalisering av trygd-, arbeids- og sosialkontor.

Prosjektmidler vil bli tildelt under forutsetning av at Stortinget under budsjettbehandlingen bevilger nødvendige midler. Det er i statsbudsjettet for 2007 foreslått bevilget 20 millioner kroner til Ny Sjanse-prosjekter. Tiltaket er et av tiltakene i regjeringens "Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen", og satsingen skal bidra til å gi flere innvandrere en varig tilknytning til arbeidsmarkedet. Tilskudd vil bli tildelt prosjekter etter søknad til IMDi. Av midlene vil inntil 1 mill kroner bli brukt til en incentivordning for å premiere kommuner der deltakerne i Ny Sjanse kommer i arbeid gjennom deltakelse i programmet. Kommunen vil kunne motta et resultattilskudd på 10.000 kroner for hver deltaker som er kommet i fulltidsjobb og har vært i et arbeidsforhold i 6 måneder som et resultat av deltakelse i programmet. Dersom kommunen kan dokumentere at deltakeren fortsatt er i arbeid 12 måneder etter arbeidsforholdets start, vil kommunen motta ytterligere 10.000 kroner. Incentivordningen blir beskrevet i et eget rundskriv.

Søknadsfrist

Søknadsfrist er 8. desember 2006 for pågående prosjekter og 22. desember 2006 for nye prosjekter.

Mål

Ny Sjanse-prosjektene skal være forsøk med bruk av kvalifiseringsprogram overfor innvandrere som etter flere år i Norge ikke har fast tilknytning til

¹ Med innvandrerbefolkning forstås utenlandsfødte personer som er fast bosatt i kommunen, og som er født utenfor EØS-området, USA, Canada, Sveits, Australia og New Zealand, samt deres barn.

arbeidsmarkedet og er avhengig av sosialhjelp. Formålet er å prøve ut kvalifiseringsprogram for denne gruppen etter samme modell som introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere.

Prosjektene skal legge vekt på kvalifisering og formidling til ordinært arbeid. Prosjektene skal utprøve og videreutvikle introduksjonsordningens metoder og prinsipper for en ny målgruppe som har bodd flere år i landet. Deltagerne i Ny Sjanse-prosjektene kan ha andre behov og problemstillinger enn målgruppen for introduksjonsloven, som er nyankomne. Det er mange som sliter med uavklart helseproblematikk og manglende motivasjon med mange brutte løp bak seg. Det er av spesiell interesse å tydeliggjøre kommunenes erfaringer med å tilpasse kvalifiseringstiltak, formidling til arbeid osv. til denne målgruppen.

Vilkår for forsøkene - grunnelementene i introduksjonsloven skal legges til grunn

Ny Sjanse-prosjektene skal prøve ut kvalifisering og formidling til ordinært arbeid etter de samme prinsippene som i lov av 4. juli 2003 nr. 80 om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven). Introduksjonsloven kommer imidlertid ikke til anvendelse for personkretsen i forsøkene.

Grunnelementene i introduksjonsordningen skal legges til grunn i forsøkene, og følgende elementer **skal** være en del av forsøket:

- ∞ Programmet tilrettelegges for person som har behov for grunnleggende kvalifisering.
- ∞ Programmet skal være helårig og på full tid.
- ∞ Det skal utarbeides en individuell plan på bakgrunn av kartlegging av vedkommendes opplæringsbehov og av hvilke tiltak vedkommende kan nyttiggjøre seg.
- ∞ Planen skal utarbeides i samråd med deltageren og minst inneholde programmets start og tidsfaser og en angivelse av tiltakene i programmet.
- ∞ Planen skal tas opp til ny vurdering med jevne mellomrom.
- ∞ Programmet skal bestå av opplæring i norsk og samfunnskunnskap og tiltak som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til yrkeslivet. Selv om en person har grunnleggende muntlige og skriftlige ferdigheter i norsk og ikke har behov for norskopplæring, kan vedkommende likevel være deltaker i programmet
- ∞ Programmet kan stanses dersom det er saklig begrunnet i den enkeltes forhold, herunder om deltaker har tilbud om høvelig arbeid.
- ∞ Det utbetales en fast normert stønad for den tid en person deltar i programmet på 2 ganger folketrygdens grunnbeløp per år (per 1. mai 2006 utgjør 2G kr 125.784), og ved beregning av stønaden skal det være 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 kommunen å vurdere. Om ytelser som for eksempel bostøtte, barnetrygd, barnebidrag, kontantstøtte eller eventuelle dagpenger skal regnes som inntekt og samordnes med kvalifiseringsstønaden, avgjøres av den enkelte kommune.
- ∞ Det er opp til kommunen å vurdere hvorvidt personer som mottar supplerende sosialhjelp får delta i programmet eller ikke. Dersom kommunen gir tilbud om program til personer som kun mottar supplerende sosialhjelp skal disse også ha utbetalt en fast normert kvalifiseringsstønad lik 2G for den perioden de deltar i programmet.
- ∞ Personer under 25 år mottar 2/3 stønad.

- ∞ Beregningen av stønaden følger mønsteret fra hovedtariffavtalen, se introduksjonsloven § 9.
- ∞ Utbetaling av egen stønad forutsetter vedtak om omdisponering av sosialhjelpsmidler fattet av kommunestyre eller bydelsutvalg. Som rettslig grunnlag i forhold til den enkelte deltaker benyttes en avtale som beskriver gjensidige forpliktelser.
- ∞ Stønaden er ikke skattepliktig da den er kursgodtgjørelse som kommer istedenfor stønad etter lov om sosiale tjenester, jf. uttalelse fra Finansdepartementet til Kommunal- og regionaldepartementet i brev av 28.10.1998.
- ∞ Ved fravær som ikke skyldes sykdom dokumentert med legeerklæring, eller andre tvingende velferdsgrunner som det er gitt tillatelse til, skal stønaden reduseres med trekk etter mønster av introduksjonsloven § 10. Regelverket for trekk beskrives skriftlig for deltaker i avtalen nevnt ovenfor, eller i et eget vedlegg til denne.
- ∞ Ved gjennomført eller avbrutt program skal det utstedes et deltakerbevis.
- ∞ Prosjektene må være lederforankret og ha metoder for å fastsette mål og vurdere måloppnåelse.
- ∞ Prosjektene må innlede et systematisk samarbeid med aktører som er viktige i forhold til den overordnede målsettingen. Alle nye prosjekter må samarbeide med NAV.
- ∞ Prosjektene skal også samarbeide med private og/eller offentlige arbeidsgivere om tiltak som styrker rekrutteringen av deltakerne til inntektsgivende arbeid.
- ∞ Prosjektene må følge opp alle deltakere som har avsluttet prosjektet, også de som har fått arbeid.

Forsøkene skal i størst mulig grad gjennomføres i tråd med introduksjonsloven og veiledende retningslinjer, jf. rundskriv H-20/05.

Målgruppe for programdeltakelse

Tiltaket skal omfatte innvandrere med lang botid i Norge, uavhengig av oppholdsgrunnlag, som er uten fast tilknytning til arbeidslivet og som har vært avhengig av sosialhjelp over lengre tid. Med lang botid menes i denne sammenheng botid lenger enn to år i en kommune. Med langtids avhengighet av sosialhjelp menes i denne sammenheng vanligvis sosialhjelp i minimum 6 måneder. Personer som tilhører personkretsen til introduksjonsloven, men som ikke har rett til et introduksjonsprogram for eksempel på grunn av flytting eller tidligere avbrutt program, kan ikke være deltakere i forsøket. Personer som har gjennomført introduksjonsprogram etter ordinær ordning kan heller ikke være deltakere i forsøket.

Kriterier for å få tilskudd

Det er en forutsetning at utprøving av kvalifiseringstiltak organiseres som et eget prosjekt for målgruppen. Det kan søkes om midler til prosjektledelse/medarbeidere, kompetanseutvikling, og metodeutvikling. Deltakeren skal ha et heldagsprogram, og undervisning og aktiviteter som det ikke gis refusjon for, kan dekkes av prosjektmidler.

Det forutsettes at tiltak i regi av NAV, og individstønader benyttes både ved gjennomføring av programmet når det er hensiktsmessig, og når deltakerne kan formidles til ordinært arbeid. Det anbefales at kommunen inngår skriftlig samarbeidsavtale med NAV om samordning av utbetaling av kvalifiseringsstønad og ytelser. Dette innebærer at stønad fra NAV overføres til kommunen fremfor deltaker mot at deltaker mottar

kvalifiseringsstønad uavkortet. En slik samordning er imidlertid ikke lovhjemlet slik tilfellet er i introduksjonsloven § 12 annet ledd og krever derfor samtykke fra deltaker.

Fokusområder

Prosjektene skal ha fokus på et eller flere av følgende områder:

- ∞ Modeller og metoder for opplæring av deltagerne før og på arbeidspraksis
- ∞ Modeller for samarbeid mellom arbeidspraksisplass, deltager, kommunen og NAV
- ∞ Modeller som bidrar til resultater for kartlegging og oppfølging av de ulike aktørene på arbeidspraksisplass
- ∞ Modeller og metoder for strukturert og målrettet tiltakskjedning

Prioritering

- ∞ Prosjekter som knytter arbeidet opp til felles samlokalisering av trygd-, arbeids- og sosialkontor og etablerer et forpliktende samarbeid i kvalifiserings- og formidlingsarbeidet med NAV vil bli prioritert.
- ∞ Prosjekter som prioriterer kvinner eller spesiell tilrettelegging for personer innen målgruppa med særskilte helseproblemer vil bli prioritert.

Vilkår for tildeling av midler

Det gis tilskudd kun for 2007. Midlene må i sin helhet benyttes og regnskapsføres i 2007. Ubenyttede midler ved årets slutt skal tilbakeføres til IMDi. Kommunene må budsjettere i forhold til at eventuelle nye prosjekter ikke vil være klare til full drift fra 1. januar 2007 pga at søknadene sannsynligvis ikke er ferdigbehandlet før februar 2007.

Midlene skal ikke brukes til å finansiere drift av flyktningkontor, voksenopplæring eller inntektssikring for flyktninger. Til dekning av slike utgifter tildeles kommuner integreringstilskudd og tilskudd til norskopplæring. Det forutsettes at kommunen bidrar til finansiering av prosjektet. Prosjektmidlene kan ikke brukes til investeringer og anskaffelser. Det forutsettes at kommunen omdisponerer sosialhjelpsmidler for å finansiere stønad for personene som deltar i prosjektet

Søknadens form og innhold

Pågående prosjekter kan sende en kortfattet søknad med angivelse av hvor mange deltagere det planlegges for i 2007, definert målgruppe og aktiviteter som prosjektet planlegger. Nye prosjekter sender en søknad til IMDi i form av en projektskisse, med klar målsetting, definert målgruppe og tidsplan. Mal for søknad og budsjett ligger på IMDis nettsider: www.imdi.no. Det må fremkomme i budsjettforslaget om prosjektet også søker om annen ekstern finansiering for hele eller deler av prosjektet.

Søknad om videreføring av prosjekter

Mal for søknad og budsjett for videreføring av prosjekter ligger på IMDis nettsider: www.imdi.no under rundskriv. Søknaden må være undertegnet av ansvarlig myndighet i kommunen. Søknaden sendes **innen 8. desember 2006** pr post til

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
Postboks 8059 Dep., 0031 Oslo

Kopi sendes til den aktuelle regionale enheten i IMDi.

Søknad om nye prosjekter

Søknad om nye prosjekter skal leveres **innen 22. desember 2006** via nettbasert søknadsskjema, som vil være tilgjengelig på IMDi's nettsider fra 10.12.06. Det vil bli lagt ut informasjon og veiledning for bruk av elektronisk søknadsskjema.

Dersom en kommune ønsker å søke på ulike deler av ordningen på post 62, må søknadene tydelige merkes med hvilken del det søkes på. De ulike delene vil ha forskjellige saksbehandlere. Dersom kommunene vil søke om flere prosjekter innenfor samme del må prosjektene prioriteres i forhold til hverandre, med en kort begrunnelse for prioriteringsrekkefølgen.

IMDi har som målsetting å ferdigbehandle søknadene til pågående prosjekter innen 31.12.06.

Rapportering

Årsrapport og regnskapsrapport skal sendes innen 1. februar 2008 til IMDi. Hensikten med rapportering fra prosjektet er å dokumentere i hvilken grad en har oppnådd målet med tilskuddsordningen. Prosjektet skal redegjøre for resultater og ressursbruk. IMDi ønsker å etterprøve om nytteverdien av prosjektene står i forhold til brukte ressurser. Rapporten skal inneholde faglige vurderinger av metoder som er brukt, oppsummere erfaringene og identifisere problemstillinger og utfordringer i prosjektarbeidet

Rapporteringene vil dels være i form av elektronisk utformede quest-back-undersøkelser på system og deltagernivå, og dels være utformet som ordinær rapportering etter en fast mal. Sluttrapporten skal utformes slik at den lett kan viderefremmes til fagpersoner i andre kommuner og legges ut på IMDi's hjemmesider.

Oppfølging

IMDi legger stor vekt på å følge opp og knytte prosjektene sammen i et nettverk for felles læring og kunnskapsspredning. Prosjektene kan derfor påregne oppfølging fra IMDi's side i form av direkte kontakt, underveisrapportering og nettverkssamlinger.

Nærmere opplysninger kan også fås ved henvendelse til IMDi sentralt eller til nærmeste regionale enhet i IMDi:

IMDi Øst, Postboks 8059 Dep, 0031 Oslo
IMDi Indre Østland, Postboks 1253, 2806 Gjøvik
IMDi Sør, Postboks 647, 4666 Kristiansand
IMDi Vest, Postboks 159 Sandviken, 5812 Bergen
IMDi Midt-Norge, 7005 Trondheim
IMDi Nord, Postboks 83, 8502 Narvik

Tlf sentralbord: 24 16 88 00

Andre rundskriv som omfatter tilskudd til kommunene (post 61 og 62), se

www.imdi.no

Med hilsen
for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Osmund Kaldheim
direktør

Bjørn Holden
leder
PAKS – enhet for plan,
analyse, kunnskap og
strategi

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Postadresse: Postboks 8059 Dep, 0031 Oslo

Besøksadresse: Hausmannsgate 23, Oslo

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 24 16 88 01

E-post: post@imdi.no

Bestilling av rapporter: bestilling@imdi.no

Pressetelefon: 917 55 351, e-post: presse@imdi.no

www.imdi.no

IMDis regionale enheter:

IMDi Indre Øst

Storgt. 10, 6. etg., Postboks 1253, 2806 Gjøvik

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 61 17 08 95

IMDi Midt-Norge

Peter Egges plass 2 (inngang Kjøpmannsgata),

7005 Trondheim

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 73 89 24 31

IMDi Nord

Havnegata 28 (inng. t. høyre), Postboks 83, 8502 Narvik

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 76 96 58 38

IMDi Sør

Slottsquartalet, Tordenskjoldsgate 9

Postboks 647, 4666 Kristiansand

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 38 02 04 80

IMDi Vest

Bugården 8, Postboks 159 Sandviken, 5812 Bergen

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 55 30 09 88

IMDi Øst

Hausmannsgate 23, Postboks 8059 Dep, 0031 Oslo

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 24 16 88 01



ISBN 978-829275740-6

