



Årsrapport 2024

NY SJANSE

Kvalifiseringscenter for innvandrere

Bergen kommune



Innhold:

1. Innledning
 - 1.1 Bakgrunn
 - 1.2 Målsetting og målgruppe for kvalifiseringsprogrammet
 - 1.3 Om Jobbsjansen
2. Organisering
 - 2.1 Administrativ forankring og lokalisering
 - 2.2 Bemanning
3. Om deltakerne
 - 3.1 Antall henvisninger
 - 3.2 Resultater pr.31.12.24
4. Kvalifiseringsprogrammet
 - 4.1 Kvalifiseringsplan
 - 4.2 Kvalifiseringsstønad
 - 4.3 Kvalifiserende tiltak
 - 4.3.1 Norskopplæring
 - 4.3.2 Samfunnsfagopplæring
 - 4.3.3 Ny sjanses egne kvalifiseringstiltak
 - 4.3.4 Renholdskurs
 - 4.3.5 Arbeidspraksis – og andre arbeidsmarkedstiltak i NAV.
 - 4.3.6 Samarbeid med frivillige organisasjoner
 - 4.4 Brukermedvirkning
 - 4.5 Tett oppfølging og god tilgjengelighet
 - 4.6 Formidling til arbeid
5. Mat & prat.
 - 5.1 Opplæringstiltak – produksjonskjøkken, kafé og catering.
Kafe Mat&prat, Engen
Kantinen, Bergen Inkluderingscenter
6. Jobbsjansen
Prosjektmidler fra Integrerings - og mangfoldsdirektoratet
7. Oppsummerende kommentarer

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Ny sjanse ble i 2005 etablert som et forsøksprosjekt for å prøve ut lønnet kvalifisering etter modell av introduksjonsloven. Målgruppen var innvandrere som etter flere år i Norge ikke hadde fast tilknytning til arbeidsmarkedet og var avhengig av sosialhjelp. Prosjektmidlene som ble satt av til forsøkene var en del av regjeringens tiltaksplan mot fattigdom. Integrerings - og mangfolddirektoratet (IMDi) har hatt ansvar for tildeling av midlene og oppfølging av prosjektene.

I 2008 ble Ny sjanse i Bergen kommune videreført tilpasset regelverket rundt Kvalifiseringsprogrammet jfr. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen kap.4 § 29. Selv om prosjektet gikk over til å være en del av kommunens ordinære tiltak, og en del av NAV- ble navnet Ny sjanse beholdt.

1.2 Målsetting og målgruppe for kvalifiseringsprogrammet

Ny sjanse, kvalifiseringscenter for innvandrere, tilbyr kvalifiseringsprogram til innvandrere etter en henvisning fra det lokale NAV-kontor i BK. Kvalifiseringsprogrammet gir grunnleggende opplæring og arbeidstrening med tanke på at deltakerne skal få en varig tilknytning til arbeidslivet. Senteret har utviklet en rekke kvalifiserende tiltak tilpasset målgruppen.

Programmet skal inneholde arbeidsrettede tiltak, opplæringstiltak, motivasjonstrening, mestringstrening og lignende. Det kan settes av tid til blant annet helsehjelp, opptrening og egenaktivitet.

Innholdet i programmet skal tilpasses den enkeltes behov og forutsetninger.

Kvalifiseringsprogram gjelder for personer i yrkesaktiv alder med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne og ingen eller begrensede ytelser til livsopphold etter folketrygdloven eller arbeidsmarkedsloven jfr. lov om sosiale tjenester § 29.

Rett til kvalifiseringsprogram forutsetter at

- a) søkeren har gjennomgått en arbeidsevnevurdering
- b) tett og koordinert bistand gjennom deltakelse i programmet vurderes som hensiktsmessig og nødvendig for å styrke den enkeltes mulighet for deltakelse i arbeidslivet, og
- c) arbeids- og velferdsforvaltningen kan tilby et tilpasset program.

1.3 Om Jobbsjansen

Årlig blir det søkt og bevilget midler til kvalifiseringsprosjektet Jobbsjansen gjennom Integrerings - og mangfoldsdirektoratet – se pkt. 6. IMDi endret prosjektnavnet Ny sjanse til Jobbsjansen i 2012.

Målgruppen for prosjektet er hjemmевærende kvinner som er forsørget eller kvinner som mottar overgangsstønad. Fra 2021 kan også kvinner som mottar sosialhjelp være deltaker i Jobbsjansen. søkes om plass via elektronisk søknadsskjema på Bergen kommunes hjemmeside.

<https://www.bergen.kommune.no/innbyggerhjelpen/bolig-og-sosiale-tjenester/kvalifisering-til-arbeid/kvalifiseringsprogram/jobbsjansen-kvalifiseringsprosjekt-for-kvinner-med-innvandrerbakgrunn>

2. Organisering

2.1 Administrativ forankring og lokalisering

Kvalifiseringssenteret Ny sjanse er et byomfattende tiltak og mottar henvisninger fra alle NAV-kontor i kommunen. Administrativt er Ny sjanse tilknyttet NAV Bergenhus. Vi har egne lokaler sentralt plassert. I 2023 ble endelig undervisningslokalene, som vi har ventet på lenge, tatt til bruk. Ved en utvidelse av lokalene med over 400 kvm har både deltakere og ansatte fått bedre arbeidsforhold. Flere undervisningsrom og flere møterom har bidratt til et godt og funksjonelt senter.

2.2 Bemanning

I 2024 har vi hatt 18 ansatte ved kvalifiseringssenteret.

- 1 leder
- 9 veiledere
- 1 norsklærer (0,45 årsverk)

Mat & prat:

- 1 avdelingsleder
- 4 kokker
- 2 kaféveiledere (1,5 årsverk)

Prosjekt:

Jobbsjansen, IMDi:

- 3 veiledere/prosjektmedarbeidere i Jobbsjansen, finansiert av IMDi.
- 2 norsklærere (0,45 + 0,2 årsverk)

3. Om deltakerne

3.1 Antall henvisninger

NAV-kontor	Antall i 2015	Antall i 2016	Antall i 2017	Antall i 2018	Antall i 2019	Antall i 2020	Antall i 2021	Antall i 2022	Antall i 2023	Antall i 2024
NAV Bergen Sør	9	7	4	18	21	7	2	10	22	17
NAV Bergenhus	22	37	28	26	26	10	16	18	25	34
NAV Bergen Vest	25	23	27	36	41	17	44	34	19	14
NAV Årstad	48	41	26	32	22	18	24	7	10	13
NAV Bergen Nord	10	5	4	18	19	7	15	13	9	8
Totalt	116	119	91	130	129	59	101	82	85	86

Vi fikk tilsendt 86 henvisninger i 2024, 56 kvinner og 30 menn.

Dette året har vi fått henvist stadig flere fra Ukraina. Mange har utdanning og noe arbeidserfaring, men den største utfordringen for dem er å lære norsk.

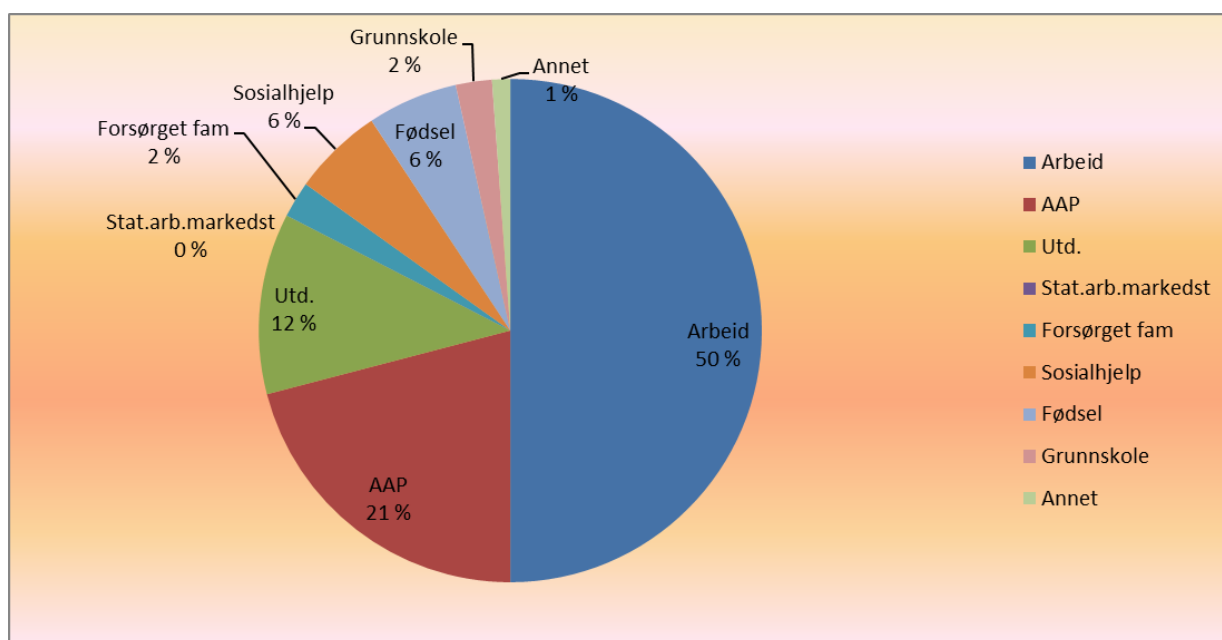
3.2 Resultater pr. 31.12.2024

❖ Antall deltakere i 2024: 212

❖ Antall planmessig avsluttet: 91

Drop out: 2 Flyttet ut av kommunen: 4

○ Arbeid	43 - 50 %
○ Utdanning	10 - 11 %
○ AAP	18 - 21 %
○ Stat. arbeidsmarkedst.	1 - 1 %
○ Økonomisk sosialhjelp	5 - 6 %
○ Fødselsperm	5 - 6 %
○ Forsørget av familie	2 - 2 %
○ Grunnskole	2 - 2 %
○ Annet	1 - 1 %



I 2024 ble 50 % av deltakerne skrevet ut til arbeid. Det er et veldig godt resultat, spesielt med tanke på at deltakerne ved Ny sjanse har en del utfordringer i forhold til å nå fram på arbeidsmarkedet. Av de som har fått jobb er det noen som har fått faste stillinger, men mange har vikariater som går over tid. Kortere vikariater og engasjementstillinger er for de fleste første steget inn i arbeidslivet. Mange av deltakerne har fått jobb som renholdere. Andre har fått jobb som bussjåfør eller på sykehjem, butikker og i barnehager.

4. Kvalifiseringsprogrammet

4.1 Kvalifiseringsplan/aktivitetsplan

Tidlig i løpet utarbeides det en individuelt tilpasset plan basert på deltakerens bakgrunn, ressurser og fremtidsønsker. Kvalifiseringsplanen benyttes aktivt i samtaler med deltakerne og evalueres underveis. Vi ønsker å legge til rette for at deltakerne opplever et likeverdig samarbeid, med et spesielt fokus på deres ressurser. Målet er at deltakerne skal få et reelt eierskap til planen.

Aktivitetsplanen skrives i Modia i tett dialog med deltakerne, og vi tilpasser den etter deres behov og ønsker.

Ny sjanse tilbyr en rekke tiltak, både på senteret og i samarbeid med eksterne aktører. Vi har stor fleksibilitet når det gjelder hvordan timeplanen kan skreddersys for den enkelte deltaker.

4.2 Kvalifiseringsstønad

Deltakerne i kvalifiseringsprogrammet mottar kvalifiseringsstønad. Den utgjør 2G, som pr. i dag er kr.21 095,- pr. mnd. + kr.37,- pr. dag pr. barn. NAV-kontoret som deltakeren tilhører betaler ut stønaden. Stønaden er skattepliktig.

Kvalifiseringsstønaden blir trukket time for time i forhold til evt. lønnet arbeid.

En følger arbeidslivets regler med hensyn til sykefravær eller lignende. Stønaden blir redusert ved ugyldig fravær. Ny sjanse rapporterer månedlig til det lokale NAV-kontoret om grunnlag for endring av kvalifiseringsstønaden.

4.3 Kvalifiserende tiltak

4.3.1 Norskopplæring.

De fleste deltakerne har behov for norskopplæring, og derfor har Ny sjanse et tett samarbeid med Bergen læringscenter (Nygård skole). Kurstilbudet på skolen utgjør grunnlaget for deltakerens øvrige timeplan. De fleste deltakerne får tilbud om enten 12 eller 18 timer norskundervisning per uke, som vanligvis fordeles på 2–3 dager.

Programveilederne samarbeider tett med lærerne og utveksler informasjon om deltakernes progresjon. De deltar også i de individuelle samtalene mellom deltakerne og lærerne.

Bergen læringscenter og Ny sjanse har samarbeidet om prosjekter som tilrettelegger for norskopplæring på arbeidsplassen i flere år. Som et resultat av dette samarbeidet tilbyr læringscenteret ordinære norskkurs, hvor deltakerne får to dager med norskopplæring i klasserommet, samt oppfølging og individuell norskopplæring på praksisplassen hver 2. eller 3. uke.

I tillegg samarbeider vi med Norsk som andrespråk ved Universitetet i Bergen (UiB).

4.3.2 Samfunnskunnskap

Bergen læringscenter underviser i 50 timer samfunnskunnskap på elevenes morsmål. Elevene må bestå samfunnskunnskapsprøven for å få permanent opphold og norsk statsborgerskap.

4.3.3 Undervisningstilbud på senteret.

Kvalifiseringssenteret har nylig fått utvidet sine lokaler med store og gode undervisningslokaler i 1. etasje og underetasjen. Hovedfokus i gruppene er å styrke norskferdighetene, dele erfaringer og få økt kunnskap om arbeidslivet.

Felles informasjonsdager for nye deltakere

Med jevne mellomrom har vi to informasjonsdager for alle nye deltakere i Ny sjanse. Programmet disse dagene er tydelig informasjon om programmets mål, regler og innhold. En økt er dataveiledning; registrere seg på Nav, bli kjent med aktuelle nettsteder mm., Her får vi samtidig avklart nye deltakers behov for videre datakurs. Den andre dagen er om ulike veier til jobb, der vi bruker tid på hvordan arbeidstreningsperioden kan brukes på en best mulig måte. Siste del av dagen er et besøk på Mat og prat.

Stort behov for dataopplæring.

Mange av våre deltakere har hatt behov for å få økt IT-kompetansen. Ny sjanse tilbyr undervisning i form av enkel tekstbehandling, bruk av e-post og internett. Vi har utarbeidet et kurshefte for **systematisk dataopplæring**, som grunnleggende opplæring i digitale ferdigheter. Heftet dreier seg om bruk av e-post, sende vedlegg, internettsøk, tekstbehandling, sende meldekort til NAV, registrere seg på WebCruiter m.m.

Norskopplæring – digitalt

Vi kjøper personlige lisenser fra Fagbokforlaget som gir tilgang til språkopplæringsprogrammet «Min vei» på ulike språknivå. Det er et **interaktivt språkopplæringsprogram** hvor en ansatt fra Ny sjanse evaluerer deltakers oppgaver og gir tilbakemelding. Det gir trening i å lese, lytte, grammatikk og tekstproduksjon.

I arbeidslivet Digital (Cappelen) er en ressurs som inneholder interaktive oppgaver. Her kan elevene øve mer på ord og begreper som brukes i arbeidslivet.

Deltakerne og norsklærer får enkelt oversikt over utført arbeid og tidsbruk gjennom de tilgjengelige rapportene. Alt digitalt innhold kan brukes på smarttelefoner og nettbrett. Nettressursen inneholder også nyttige filmer om jobbsøking og jobbintervju, og filmer om vanlige og litt vanskelige situasjoner på jobben.

En annen lisens som er mye brukt, er **Basar** fra Cappelen Damm. Basar er et motiverende, digitalt læremiddel med teori og oppgaver for voksne og unge deltakere med norsk som andrespråk på nivå A1-B2. Alt lærestoff er knyttet til grunnleggende ferdigheter, temaer og læreplanmål. Basar har fått utvidet innhold og nye funksjoner, noe som gir mulighet for tettere oppfølging og tilrettelegging for enkeltelever og grupper.

I tillegg brukes ulike gratis nettressurser som gir god norsktrening. Fordelen med å bruke Min vei, Jobbstart og Basar er at vi der har god mulighet til å følge opp, rette oppgaver og se hvor lang tid den enkelte deltaker bruker på aktiviteten.

Norskopplæring i gruppe

Det er en stor styrke for vårt kvalifiseringstilbud å ha en egen norsklærer som har to grupper pr. uke med vekt på muntlig norsk, og som også har ansvar for norskundervisningen på Mat & prat. I tillegg underviser hun deltakere i Jobbsjansen. Hun har utviklet en rekke oppgaver som passer våre deltakere og har gode pedagogiske innspill til vår undervisning. Den seinere tid har fokuset i større grad vært å undervise og å utvikle norskopplæringen og fagopplæringen på Mat og prat.

Vi har også ansatte som har tatt utdanning i Suggestopedi. **Suggestopedi** er en metode som ble utviklet av den bulgarske hjerneforskeren Georgi Lozanov. Navnet suggestopedi er hentet fra det engelske ordet «suggest» som blir brukt i betydningen tilby eller foreslå og «pedi» som forkortelse for pedagogikk. Målsettingen med metoden er å gi en raskere og mer gledesfylt læring, og metoden er spesielt utviklet med tanke på innlæring av et fremmedspråk. På kvalifiseringssenteret Ny sjanse har det vært et mål å få mer kunnskap om metoden, og å prøve denne ut i praksis. I Ny Sjanse er det nå to utdannede lærere i metoden. I tillegg har Ny Sjanse kjøpt inn læremateriell og lærebøker spesielt utviklet for denne type undervisning. I metoden blir det lagt vekt på at elever oppnår best læring i trygge og lite stressende omgivelser, og derfor unngås notatskriving og pugging. Metoden har sterkt fokus på muntlighet i begynnelsen, ut fra en tanke om at elever må ha et visst ordforråd før de klarer å utvikle et skriftspråk. Lærebøkene er dialogbaserte, inneholder oversettelser til morsmål, og bygger på en sammenhengende historie. Metoden tar i bruk blant annet musikk, sanger, spill, humor, estetikk, støtteplakater med grammatikk, aktiviteter, rollespill og bevegelser for å kunne gi en mer variert undervisning. Vi har to grupper som gir god anledning til muntlig norsktrening basert på metoder fra Suggestopedi.

Karriereveiledning - i grupper

Ny sjanse har både åpne grupper, der deltakere begynner og slutter underveis, og lukkede grupper der vi jobber med karrierekompetanse.

I 2024 gjennomførte vi 3 lukkede kursrekker, hvor hvert kurs bestod av 11 samlinger. Målet med disse karriereveiledningene er at deltakerne kan bli bedre rustet til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid. Kurset er ikke primært et informasjonskurs. Målet er å bruke veiledning i gruppen for å styrke den enkeltes refleksjon rundt egen situasjon, ønsker, muligheter og styrker.

Deltakerne jobber med oppgaver knyttet til temaene

- selvutvikling med fokus på egenskaper
- verdier og mål
- muligheter i utdanningssystemet og i arbeidslivet
- utforskning og betydning av nettverk.

I tillegg deler deltakerne erfaringer fra praksisplasser og yrkeslivet. Kursrekken avsluttes med praktiske øvelser på jobbintervju, i tillegg til en gjennomgang av CV- skrivning for å øke den enkeltes jobbsøkerkompetanse.

Vi bruker undervisningsmaterieell som er skreddersydd for innvandrere, der vi henter inspirasjon fra aktiviteter fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse sine nettsider, Bergen Kommune og IMDIs livsmestringsprogram. I tillegg bruker vi et metodehefte utviklet av Akershus Fylkeskommune. Ny sjanse har kjøpt InFlow24, et refleksjonsverktøy som er godt egnet for bruk i denne gruppen. Dette verktøyet er utviklet for at den enkelte skal bli bevisst egne styrker, verdier og hva som motiverer de.

Arbeidslivkunnskap

Alle våre gruppetilbud legger vekt på å styrke den enkeltes arbeidssøkerkompetanse, men i denne gruppen har vi ekstra fokus på det. Vi legger opp undervisningen etter boka «Jobb i sikte», som er skrevet for å dekke behovet for arbeidslivkunnskap for voksne innvandrere. Boka legger opp til skriftlige oppgaver, diskusjonsoppgaver og rollespill. Av og til inviteres arbeidsgivere inn i gruppen.

Temaene i boka:

- Om forskjellige yrker
- Veier til arbeid
- Ord for å beskrive egenskaper/kvalifikasjoner - rollespill
- Hvem du er og hva du kan
- CV
- Jobbintervju - rollespill
- Arbeidstid og ansettelse
- Lønn og skatt
- Å være borte fra jobben
- Å organisere hverdagen

Fokus på familien

To av våre veiledere har tatt videreutdanning i Systemisk familieterapi og nettverksarbeid, en kompetanse vi vil dra av nytte av. Høsten 2022 startet vi opp en gruppe som kalles Familien i fokus. Temaene følger ofte årshjulet og gir nyttig informasjon/refleksjon relevant tema for foreldre:

- Kommunikasjon
- Ungdommer og grensesetting
- Familiens utfordringer i et nytt land
- Nyttårsforsetter – drømmer?
- Merkedager
- FNs bærekraftsmål
- Matkultur i ulike land – ernæringsråd
- Dagens nyhetsbilde. Bruk av avisen Klar tale! Eller NrK SuperNytt
- Samarbeid Hjem-skole. Bruk av dialogkortene Dembra.
- Nyttige nettsider
- Fritidsaktiviteter

TVEPS

TVEPS organiserer tverrprofesjonell praksis for studenter fra helse- og sosialfagsutdanningene ved Universitetet i Bergen (UiB) og Høgskulen på Vestlandet (HVL). TVEPS er et samarbeid mellom UiB, HVL og kommunene Bergen og Øygarden.

Her på Ny sjanse har studentene planlagt en undervisningsøkt for deltakerne to ganger pr. halvår. Det er studenter som nærmer seg siste året av utdanningen. Vi har hatt studenter fra medisin, musikkterapi, ergoterapi, fysioterapi, sykepleie, sosialt arbeid, tannlege og psykologi.

Tema for undervisningen varierer ut fra hvilken utdanningsbakgrunn studentene har. Siste året har det bl.a. vært om hverdags helse, prevensjon, gode søvnvaner og kosthold.

Undervisningen til studentene i TVEPS er ofte i Familien i fokus-gruppen.



Oversikt over Ny sjanses ukeplan:

MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORS DAG	FREDAG
Mat og Prat Arbeidstrening på Kjøkken/kafé Kl 08.00 – 15.00	Mat og Prat Arbeidstrening på Kjøkken/kafé Kl 08.00 – 15.30	Mat og Prat Arbeidstrening på Kjøkken/kafé Kl 08.00 – 15.30	Mat og Prat Arbeidstrening på Kjøkken/kafé Kl 08.00 – 15.30	Mat og Prat Arbeidstrening på Kjøkken/kafé Kl 08.00 – 15.30
Karriereveiledning Kl. 09.00 – 11.30	Norsktrening Kl.09.00 – 11.30	Norskverksted Kl 09.00 – 11.30	Familien i fokus Kl. 09.00 – 11.30	Arbeidslivskunnskap Kl 09.00 – 12.30
Dataveiledning Jobbsøk/Språkopplæring Kl. 0900 – 11.30				
Lær norsk i sangkor Kl. 12.30 - 15.00	Norskverksted Caritas Kl.12.30 – 15.00	Norsktrening Kl. 12.30 – 15.00	Norskverksted Kl 12.30 – 15.00	Dataveiledning Jobbsøk/Språkopplæring Kl. 12.30 - 15.00
Norskverksted Caritas Kl 12.30 – 15.00				

Samarbeid med Senter for migrasjonshelse

Ny sjanse har siden 2020 samarbeidet med SEMI slik at vi årlig har hatt uker hvor temaet psykisk helse har vært spesielt viktig i gruppene her.

SEMI tar imot 4 psykologistudenter i praksis fra profesjonsstudiet på UiB. I løpet av denne praksisperioden deltar også studentene 2 uker i gruppene på *Ny sjanse*. Gruppelederne på *Ny sjanse* lar deltakerne få reflektere over begrepet psykolog og psykisk helse, og de blir invitert inn i en dialog med studentene hvor de kan dele hva de assosierer med yrket og kan stille spørsmål om temaet. Uken etter har psykologene ansvar for å planlegge og gjennomføre en undervisning med utgangspunkt i hva de oppfattet var relevant for deltakerne.



Psykologistudentene introduserer pusteøvelser

Deltakerne på *Ny sjanse* har gitt tilbakemeldinger på at det har vært godt å få stille spørsmål og å få snakke med psykologistudentene. En deltaker fortalte at han hadde mange fordommer og «fryktet» psykologer, men at han hadde endret syn på dette etter dialogen med studentene.

Studentene sammen psykolog Valeria Markova, som har den faglige oppfølgingen, tilbyr veiledningsmøte for ansatte på *Ny sjanse* før de avslutter praksisen.

I tillegg har psykolog Valeria Markova fire ganger i året veiledning med ansatte her.

SEMI har de siste årene hatt et prosjekt om Problem Management plus (PM+). PM+ er utarbeidet av WHO og er en manualbasert seks ukers lav-terskel intervensjon som har som mål å øke deltakerens (brukeren) problemløsningsevne og autonomi. Metoden er kulturelt og språklig tilpasset. To av våre deltakere har fått opplæring i dette og vært i praksis i en periode på SEMI.

Ny sjanse har fått prosjektmidler for 2025 til å implementere metoden.

4.3.4 Yrkesretta kurs

4.3.4 Yrkesretta kurs

Ny sjanse har i flere år hatt kortere yrkesrettet kurs som renhold, pleieassistent og barnehageassistent. Kursene er blitt holdt av renholds-fagligråd-giver i Bergen kommune og av AOF. I 2024 ble var det to kollegaer ved senteret som hadde ansvar for barnehagekurset

Innhold i Barnehageassistentkurs

- Lovverk i barnehage
- Rammeplan i barnehage og i SFO
- Læreplan i vg3 barne- og ungdomsarbeiderfag
- Personlige egenskaper
- Hvem jobber i en barnehage
- Arbeidsoppgaver i en barnehage
- Lage en samlingsstund
- Lek og læring
- Toleransevinduet
- Barn følelser og personlighet
- Grensesetting

4.3.5 Arbeidstrening – og andre arbeidsmarkedstiltak gjennom NAV

Arbeidstrening

Tidlig i kvalifiseringsløpet legges det inn arbeidstrening – oftest kombinert med norskundervisning eller deltakelse i noen av senterets grupper. Kontaktperson i samarbeid med deltaker finner praksisplass innenfor et arbeidsfelt som de ønsker. Vår erfaring er at det vanligvis ikke byr på store problemer å finne arbeidstreningsplasser, men skal praksisplassen være god må det være et sted de føler seg inkludert, får god opplæring – og der det er gode muligheter for ansettelse. Det kreves også tett oppfølging og veiledning fra veileders side. Dersom det ikke blir arbeidsmuligheter på arbeidstreningsstedet, vil tiltaket være viktig i forhold til opplæring og referanse. Erfaringsvis er det gjennom praksisplasser våre deltakere får arbeid.

Ny sjanse har siden starten vært opptatt av å få et godt samarbeid med arbeidsgivere og har gjennom årene etablert et godt nettverk ut mot offentlige og private bedrifter. Vi har både knyttet til oss noen store bedrifter som vil inngå et forpliktende samarbeid med oss over tid og mer enkeltstående samarbeid ut fra bedriftens aktuelle behov. Slike avtaler vil være lønnsomme for alle parter. Arbeidsgivere sparer rekrutterings – og lønnsutgifter. I tillegg får de i forkant teste ut om arbeidsforhold fungerer før en ansettelse. Vi har gjennom flere år opparbeidet et godt samarbeid med en rekke bedrifter. I hovedsak har det vært for å få gode praksisplasser med tanke på rekruttering, men direkte formidling ser vi også har vært mulig Rekrutteringsbehovet til bedriftene er i stadig endring og nye bedrifter dukker opp. Det er derfor nødvendig at vi kontinuerlig søker i markedet etter aktuelle bedrifter som vi kan samarbeide med.

Avdeling for Arbeidsinkludering har et sentralt ansvar for all språk- og arbeidspraksis i Bergen kommune. De sørger for å finne en praksisplass til våre deltakere som matcher deltakernes ønsker og

behov, men veilederne på Ny sjanse står for oppfølgingen. Både med kontakten med arbeidsgiver og veiledning av deltakerne i perioden de er i arbeidstrening.

Som deltaker i kvalifiseringsprogrammet har deltakerne muligheter til å benytte seg av alle arbeidsmarkedstiltakene i NAV. Veilederne følger opp sine deltakere i NAVs fagsystem og lager vedtak om arbeidstrening, men mer kostnadskrevenne tiltak som bl. a .utdanningstiltak, mentorordning og lønnstilskudd blir vurdert i samarbeid med veileder på NAV-lokal. Veileder på NAV-lokal saksbehandler denne type vedtak.

Flere av våre deltakere deltar på AMO-kurs tilrettelagt for innvandrere. De mest aktuelle kursene har vært Forkurs helsefagarbeider, Kantinekurs, Jobbsøkerkurs og Norsk kurs. Også ordinære AMO-kurs som Apotekteknikerkurs, Helsesekretær, Bussjåførkurs (Klasse D) og Truckførerkurs har flere deltatt på.

Markedsarbeid i NAV

En av aktivitetene i Utviklingsavtalen til Nav, region Bergen var å se nærmere på muligheter for å utvikle en modell der kommunale ressurser og lokalkunnskap også benyttes i Navs markedsarbeid. Videre var det et mål at gjennom dette arbeidet skulle alle involverte ha en felles forståelse av nytten av markedsarbeid og verdien av å bruke Salesforce aktivt.

Nå er det etablert et markedsnettverk som består av ansatte i NAV og andre i kommunen som jobber med arbeidsrettet oppfølging. Månedlig møtes det tverrfaglige nettverket for å spille inn hvilke behov den enkelte arbeidsplass har og for å dele erfaringer. Gjennom det tverrfaglige nettverket jobbes det ut mot ulike bransjer og arbeidsgivere. Det planlegges også jevnlig arbeidslivsmesse.

Veilederne ved senteret jobber tett opp mot markedskoordinatorene for å få informasjon om arbeidstrenings – og jobbmuligheter som er meldt inn til NAV.

Markedsnytt (på teams) er også en viktig informasjonskanal for å få oppdatert informasjon om arbeidsmarkedet og aktuelle muligheter.

Julefest

I mange år har vi arrangert julebord om kvelden, en fest med god mat, prat og dans. En av flere arenaer hvor veiledere og deltakere kan bli kjent med hverandre på nye måter.

I år valgte vi å ha juleavslutning på dagtid, siste dag før juleferien. Vi bestilte noe mat fra Mat&prat og deltakerne hadde med seg mat til et felles langbord. En fin juleavslutning, med god mat, julebingo, Kahoot og konsert.



Et av de nye tiltakene i Jobbsjansen i år er norskopplæring gjennom korsang, en kreativ og engasjerende måte å lære språket på. Koret holdt sin første konsert på julebordet, og det var en utrolig rørende og fin opplevelse å høre hvor dyktige de var blitt. Koret ledes av en frivillig sangpedagog fra Ukraina og en pianostudent fra Griegakademiet, som sammen bidrar til et inspirerende og profesjonelt musikalsk miljø.

Under julebordet fikk vi også nyte vakkert fiolinspill fra en av våre talentfulle deltakere, noe som virkelig løftet stemningen og ga oss en uforglemmelig opplevelse.



4.3.6 Samarbeid med frivillige organisasjoner

Caritas

Norskverksted

Caritas tilbyr om norskverksted/leksehjelp til en gruppe deltakere på inntil 15 deltakere fire ganger per uke. Norskverkstedet er også et tilbud for deltakere som ikke går på Nygård skole. Caritas bidrar med 4-5 frivillige hver gang. Dette samarbeidet fungerer veldig godt og bidrar godt til tiltakets formål om å:

- Forbedre norskkunnskapene
- Gi en arena hvor deltakerne får praktisert hverdagspråket sammen med personer som snakker norsk
- Bidra med en setting hvor deltakerne får erfare at det er kreativt å arbeide sammen med andre uavhengig av ens eget nivå
- Bidra til positive holdninger til læring og videreutdanning gjennom strukturering av arbeidsvaner
- Fellesskap med andre og motivasjon for å jobbe ved å tilby fast læringsarena, frivillighet og hyggelig sosial ramme

Røde kors

Flyktningguide

Røde Kors i Bergen tilbyr flyktningguide til deltaker i Introduksjonsprogrammet og Ny sjanse. Formålet med Flyktningguiden er å inkludere flyktninger og andre innvandrere i lokalsamfunnet. Flyktningguiden baserer seg på en-til-én-relasjon hvor parene er satt sammen på bakgrunn av kjønn, alder, familiesituasjon, bosted og evt. interesser. Flyktningguide og deltaker gjør aktiviteter som f.eks. å gå på kafé, kino, fotballkamp, eller bare prate og være sammen. Møtene skjer to ganger i måneden i inntil ett år. Flyktningguiden bidrar til at en som er ny i Norge får støtte og hjelp til å tilpasse seg en ny hverdag og mulighet til å praktisere norsk.

Røde Kors fikk kun 2 henvendelser om flyktningguide fra Ny sjanse i 2024.

Kirkens Bymisjon

EMPO

Empo er et flerkulturelt ressurscenter og består av flere integreringsfremmende tiltak. Ny sjanse har siden oppstart hatt et godt samarbeid med EMPO, spesielt kvinnegruppen. Kvinnegruppen har fokus på sosiale, kreative, faglige og kulturelle aktiviteter. De har åpent mandag 1700 -2030 og tirsdag 1000 – 1430. Tiltaket legger vekt på nettverksarbeid og norsktrening.

Gjennom prosjektet **Trekantkantsambandet** kan en ny innvandrere få kontakt med en norsk frivillig og en frivillig innvandrere som har noe kjennskap til Norge. Gruppen på tre skal bli kjent med hverandre og de får økonomisk støtte til ulike kulturelle og sosiale aktiviteter

4.4 Brukermedvirkning

Brukermedvirkning er sentralt i arbeidet vårt. Gjennom gode samtaler og tett samarbeid mellom veileder og deltaker forsøker vi å finne fram til kvalifiserende tiltak som kan bidra til å nå den enkeltes yrkesønske. Ved utvikling av senterets tiltaksmeny legger vi vekt på deltakernes ønsker og behov. Gjennom samtaler vil veileder og deltaker fordele arbeidsoppgaver og en plan hvor deltaker har hovedansvaret for gjennomføringen. Med en trygg relasjon bygget på gjensidig respekt kan planen evalueres kontinuerlig i samtaler mellom deltaker og veileder. Derfor må vi være tydelige på hvilke forventninger vi har til deltakers brukermedvirkning, og bevisst jobbe for å fremkalle brukers ressurser, ønsker og mål gjennom den veiledningsmetodikken vi bruker. Veilederne må være åpen for deltakers forslag, og stille spørsmål om hva deres behov og erfaring er. Denne holdningen tas også med inn i gruppetiltakene.

Et godt grep er å invitere tidligere deltakere inn i gruppene for å dele sine historier. Både veiledere og deltakerne synes det er nyttig å lytte til tidligere deltakers erfaringer, både hva som har vært bra og hva som var utfordrende. Det gir gjenklang i gruppa og det er alltid til inspirasjon å høre om andre i samme situasjon som har lyktes. Deltakere som er i programmet og har spesiell kompetanse blir også brukt til å undervise i gruppene. Å involvere deltakerne i undervisning bidrar til å bygge selvtillit og gir positive erfaringer som de kan ha på CV-en. Kunnskap formidlet fra «egen gruppe» blir gjerne formidlet på en måte som er lettere å forstå.

I løpet av året gjennomfører vi også et dialogmøte for å gi deltakerne anledning til å evaluere tilbudet vårt. g hatt dialogmøter for å høre hvilke kvalifiseringstilbud de har behov for og hvordan vi best kan tilrettelegge programmet.

Veilederne ber om tilbakemeldinger, og målet er at deltakerne skal være så trygge at de også kan komme med kritikk. Vi har en anonym forslagskasse på Ny sjanse, men denne blir i liten grad brukt av deltakerne. Skriftlige tilbakemeldinger fungerer gjerne ikke like godt for våre deltakere.

4.5 Tett oppfølging og god tilgjengelighet

God tilgjengelighet og tett oppfølging av den enkelte deltaker er vesentlig i kvalifiseringsprogrammet. Veileder er også i tett dialog med norsklærer, arbeidsleder på praksisplass og andre vi samarbeider med om deltakerens program for jevnlig å bli oppdatert på den enkeltes progresjon og eventuelle utfordringer.

Hver enkel deltaker får tildelt en **veileder** som følger dem gjennom hele kvalifiseringsløpet. Veilederen har da ansvar for å koordinere de ulike tiltakene og ha en fleksibel, engasjert og tilgjengelig kontakt med den enkelte. Gjennom veilederens veiledningskompetanse og mulighet til å tilrettelegge for tiltakene etter deltakerens behov får den enkelte et unikt og helhetlig tilbud. Dersom deltaker har helseutfordringer av betydning for arbeidssituasjoner, vil veileder etter avtale med deltaker kontakte fastlegen for samarbeidsmøter slik at programmet kan tilpasses deltakers helsesituasjon. I de tilfeller hvor det ikke er mulig å fortsette på grunn av helseutfordringer vil veileder bistå deltakeren i en eventuell søknad om AAP. Veileder vil da skrive rapporter som kan opplyse en slik søknad.

Veileder følger også opp i forhold til utfordringer deltakeren eller familien ellers måtte ha i sin livssituasjon. Det er veileders rolle å informere deltaker om øvrig hjelpeapparat i kommunen, og hvis deltakeren ønsker det, kan veileder følge de som har behov til møter med for eksempel familievernkontoret, barnevern og spesialisthelsetjenesten.

Veilederne har kontakt med deltakernes lokale Nav-kontor når dette er nødvendig. Det er alltid dialog ved forlengelse av program, og ved forlengelse av program er det vanlig med en fellessamtale. Dette er en fin anledning til å oppsummere og evaluere planen og diskutere videre vei.

Ny sjanse har en åpen dør- kultur. Dette betyr at det alltid er mulig for deltakerne å stikke innom senteret når de ønsker å snakke med sin veileder. Veilederne organiserer sin arbeidshverdag på en slik måte at de i stor grad kan være tilgjengelig. Deltakeren blir oppfordret til å ta kontakt hvis det er noe de ønsker å ta opp, og de kan forvente å få snakke med sin veileder samme dag. Veilederne på Ny sjanse er vant til at deltakerne er med på å styre hvordan arbeidsdagene blir. Det er ulike grunner til at de oppsøker veileder. Det kan ha skjedd noe på arbeidsplassen som de vil snakke om, kanskje vil de bytte klasse eller praksissted, de har forslag til eller vil diskutere planen sin, de er utålmodige og synes de har ventet lenge nok på et praksissted, de har vært syke og vil levere en egenmelding, de har mottatt et offentlig brev som de ikke forstår, eller kanskje det har skjedd noe trist eller gledelig som de vil dele.

Behovet for åpen dør-kultur på *Ny sjanse* handler også om at telefon eller e-post kan være en krevende kommunikasjonsform for de som har lavt norsknivå.

4.6 Formidling til arbeid

Vi legger stor vekt på å utvikle effektive strategier for å kunne formidle deltakerne våre til ordinært arbeid. Ulike kanaler brukes for å gi våre deltakere jobbmuligheter, men de aller fleste deltakerne våre får jobb på praksisstedet.

Ulike tiltak har bidratt til arbeidsformidling:

- ❖ Jobbsøkerkurs og jobbkubb
- ❖ Arbeidstrening/praksis i ordinære bedrifter
- ❖ Nettverk
- ❖ Samarbeid med bemanningsbyrå
- ❖ Samarbeidsavtaler med arbeidsgivere
- ❖ NAV – Markedskoordinatorene
- ❖ Bruk av ulike virkemidler i NAV spesielt lønnstilskudd

Vi har godt samarbeid med NAVs markedskoordinatorer. Gjennom fagsystemer som Salesforce og markedsmøter får vi informasjon om bl.a. tilmeldte stillinger, som ikke er tilgjengelig for alle. Vi kjenner våre deltakere godt og kan fort vite hvem som er aktuell for de ulike oppdragene.

Vi har laget en *flyer* som blir sendt til alle skolene i Bergen kommune for å tilby formidling av kvalifiserte renholdvikarer. De vi formidler har gjennomført renholdskurs og har erfaring og gode referanser fra renhold. Mange av våre deltakere har fått vikaroppdrag på bakgrunn av dette og noen har også fått fast jobb etter at de har vært vikar.

Veiledere på Ny sjanse har hatt ukentlige avdelingsmøter og kollegaveiledning der det har vært prioritert å dele informasjon om arbeidsmarkedet og gode rekrutteringsmuligheter for deltakerne.

5. Mat & prat

5.1 Opplæringstiltak for arbeid på produksjonskjøkken og kafé.

Mat og prat startet som et prosjekt i 2011 med midler fra Arbeid – og velferdsdirektoratet. Vi ønsket å starte opp et arbeidstreningstiltak som kunne gi en praktisk og teoretisk opplæring i arbeid på kjøkken. Tiltaket har fokus på å gi en god innføring i arbeidslivets regler vedrørende oppmøte, samarbeid, avklaring av ferdigheter med mer. Det er utarbeidet systematiske planer, rutiner og opplæring for arbeidstreningstiltaket Mat og Prats - i tråd med kravene i IK- Mat. Det vektlegges opplæring i ernæring, hygiene, matvarehåndtering, temperaturkontroller, arbeidslister, samarbeid osv.

Arbeidstreningstiltaket ledes av to fagkyndige kokker, som har lang erfaring fra restaurant og institusjonskjøkken. Mat & prat holder til på kjøkkenet på Engensenteret. Her har vi et stort og godt produksjonskjøkken, noe som gir gode arbeidsforhold for deltakerne. Arbeidstreningstilbudet er hver dag fra 08.00 til 15.30.

I tillegg til den praktiske opplæringen får deltakerne en teoretiskopplæring i arbeidet. Sentrale temaer:

- Regler og rutiner på kjøkkenet
- Personlig hygiene
- Internkontroll og kjøkkenhygiene
- Kjøkkenuttrykk
- Kjøkkenredskaper
- Råvarer
- Bestilling
- Rydding og vasking
- Service og dialoger
- Allergi
- HMS
- Helse

En grundig opplæring er viktig for å ivareta god kvalitet på matproduksjonen og for å heve den enkeltes kompetanse og muligheter på arbeidsmarkedet. Siste året har det vært stort fokus på å videreutvikle Mat og prat som en opplæringsarena – se prosjekt pkt.5.2. Mat og muligheter.

Arbeidsleder fikk dette året også innvilget midler fra Vestland fylkeskommune til å hospitere på Sandsli videregående skole, Restaurant og matfag, for å se hvordan de legger opp undervisningen i voksenopplæring og i klasser som er tilrettelagt for elever med spesielle behov.

Yrkesnorsk

Vi har en norsklærer som underviser i yrkesretta norsk på Mat og prat. Dette er et supplement til den norskopplæringen deltakerne ellers har på Bergen Læringssenter. To økter i uka har norsklærer og kokk samkjørt undervisning av teori relatert til Restaurant- og matfag i videregående skole. Hun har også bistått kokkene i forhold til å tilrettelegge for at fagkunnskapene blir formidlet på en så god måte som mulig. Vi har utarbeidet et opplæringshefte som formidler teori og rutiner for arbeid på kjøkken. Opplæringsheftet inneholder både tekst, bilder og oppgaver. Norsklærer bruker tid på å gå gjennom oppgavene etter samkjørt undervisning med en av kokkene. På denne måten får deltakeren mulighet til å lære språk i praksis og gjennom teoretisk undervisning, samtidig som de har anledning til å prosessere vokabular og uttrykk sammen med norsklærer. I tillegg tilbys det individuelle norsktimer til enkelte deltakere. Det er stort fokus på norskopplæring gjennom den daglige dialogen på kjøkkenet. Kaféen og kjøkkenet er tilrettelagt pedagogisk for språklæring med plakater, nyttige fraser og andre hjelpemidler som for eksempel at avisen Klar Tale er tilgjengelig for deltakerne.

Kafé Mat og prat

På kaféen får deltakerne opplæring i flere relevante oppgaver. Alt fra produksjon, kundeservice til kassebetjening. Kaféen er åpen for alle både beboere, ansatte, naboer og andre. Vi har hele tiden stort fokus å nå flere kundegrupper og menyen er stadig i endring, oftest basert på deltakernes egne oppskrifter. Deltakerne blir oppfordra til å komme med oppskrifter fra sitt hjemland som i fellesskap med kokkene blir prøvd ut på kjøkkenet. Ved anskaffelse av steinovn kan vi nå produserer steinovnsbakt pizza og godt brød basert på oppskrifter fra deltakernes hjemland. Det er stort fokus på å promotere kaféen og aktuell meny på sosiale media som Facebook og Instagram.

I våre hyggelige lokaler i Engensenteret kan du komme for å spise lunsj, eller bestille møtemat eller annen catering. Vi har også et skjermet møterom med plass til 20 personer, som kan bookes av kommunale avdelinger.

I februar i år startet vi arbeidet med utarbeidelse av nye menyer, optimalisering av rutiner og i tillegg startet oppgradering av kjøkkenet og lokalene i Kaféen. Mye av jobben i lokalene er gjort av de ansatte selv i Mat og Prat. Her skal det også stilles skyhøye krav til kvalitet og målet er å trekke flere kunder til kafé og skape et spisested, møteplass, arrangementer og arbeidstrening av høy kvalitet



Kaféen fikk en fantastisk oppgradering i forbindelse med Bergen Assemblys kunsthøst.

Catering

Mat og prat har en spennende cateringmeny som passer til alle anledninger, enten det er møter, seminarer, lunsj eller en anledning som skal feires. I tillegg kan en bestille retter ut fra eget ønske, som varmretter eller påsmurt brødmatt av ulikt slag. Oppdaterte menyer kan en få informasjon om på Bergen kommunes nettside.

Bergen Inkluderingscenter og Mat & Prat: Et Suksessfullt Samarbeid for Opplæring og Fellesskap

I april 2024 åpnet Bergen Inkluderingscenter, hvor ulike etater som jobber med inkludering ble samlet under ett tak. Kommunen ønsket at kantinen skulle etableres som et arbeidstreningstiltak, der deltakere i introduksjonsprogrammet kunne få praktisk opplæring og norsktrening. Opplæringen baserer seg på et tett samarbeid mellom NAV/Ny sjanse, Introduksjonssenteret og Bergen Læringscenter.

Mat & Prat ble organisert som en egen avdeling under "Ny sjanse". En avdelingsleder ble ansatt, i tillegg til to kokker/veiledere for å styrke teamet. Denne høsten har fokuset vært rettet mot å etablere og utvikle kantinen. Læringskurven har vært både bratt og krevende, men vi er dedikerte til å videreutvikle tilbudet. Målet er å sikre at kantinen både fungerer som et effektivt opplæringssted og drives profesjonelt, med et bredt og variert utvalg på menyen.

Kantinen har hatt jevnt besøk fra starten, og kundemassen er stadig økende. I tillegg har kantinen hatt flere kurs og konferanser for ulike etater i kommunen. Etter åtte driftsmåneder begynner rutinene endelig å falle på plass.



Andres Sanchez, Dorothy Birkeland og avdelingsleder Odd Magnus Solbue

Mat & Prat har nylig ansatt en ny kokk på 60 % for å håndtere den økende arbeidsmengden og for å frigjøre avdelingslederen, slik at han kan gi mer støtte til de ansatte i utviklingen av Kafé Mat & Prat på Engen. Oppstarten av kantinen på Bergen Inkluderingscenter har også hatt en innvirkning på kapasiteten og arbeidsbelastningen på Engen.

Vårt mål er at deltakerne gjennom Mat og prat får god kompetanse og blir mer konkurransedyktige på arbeidsmarkedet. Vi ønsker også å kunne knytte til oss flere kontakter fra næringslivet og få til et tettere samarbeid med flere storkjøkken/restauranter/kantiner, med tanke på gode praksisplasser og bedre jobbmuligheter for våre deltakere

6.1 Jobbsjansen – Bergen



Bergen kommune har hatt tilbudet Jobbsjansen siden 2012.

Prosjektet får statlige midler fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Hvor mye Jobbsjansen mottar i tilskudd er noe varierende fra år til år. På landsbasis er Jobbsjansen en permanent ordning der IMDi på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet gir midler til landets kommuner.

Målet med Jobbsjansen er å få flere kvinner med innvandrerbakgrunn over i arbeid eller utdanning. Økt sysselsetting blant kvinner vil bidra til å sikre en levedyktig velferdsstat, redusere sosiale forskjeller, forebygge barnefattigdom og sikre likestilling mellom kjønnene.

Prosjektet tilbyr heldags kvalifiseringsprogram, og regelverket for introduksjonsprogrammet er veiledende for utforming av prosjektet. Mer informasjon om Jobbsjansen, samt digitalt innsøkingsskjema finnes på Bergen kommune sine hjemmesider.

I 2024 hadde Jobbsjansen 3 prosjektmedarbeidere i 100 % stilling, samt norsklærer i 60% stilling og norsklærer som drifter sangverkstedet i 20% stilling. Jobbsjansen gav tilbud til 57 kvinner, hvor 74 % ble avsluttet til jobb og utdanning.

Målgruppe

Målgruppen i Jobbsjansen i de ulike prosjektene i Norge hjemmeværende kvinner, men hvert prosjekt spesifiserer sin målgruppe.

Målgruppen i Bergen er:

- Hjemmeværende kvinner fra land fra Asia, Afrika, Øst- Europa og Latin- Amerika.
- Kvinner som mottar overgangsstønad (har hovedansvar for barn).
- Kvinner som ikke har rettigheter til kvalifiseringsprogram, men som ønsker veiledning for å få jobb.

Kvinner som mottar overgangsstønad.

Jobbsjansen er godkjent oppfølgingstilbud for de som har overgangsstønad. Det er positivt at kvinner som mottar overgangsstønad benytter tiden hensiktsmessig. I samarbeid med Nav henviser veileder kandidater til oss. Vi bidrar til at kvinnene har god oppfølging fra veileder, og i samarbeid lages et tilpasset program som bidrar til utdanning og jobb.

Hjemmeværende kvinner.

Hjemmeværende kvinner som ønsker bistand til å få jobb et en stor målgruppe i Jobbsjansen. Flesteparten av kvinnene kommer til Norge da mannen får jobb, eller de er gift med en nordmann. Mange av kvinnene har utdanning fra sitt hjemland og arbeidserfaring.

Kvinner som ikke har overgangsstønad mottar en skattepliktig jobbsjansstønad tilsvarende 1G.

Kriterier for å delta i Jobbsjansen i Bergen.

- At en er fra Asia, Afrika, Øst – Europa og Latin – Amerika.
- At en har bodd i Norge minimum et år og har permanent tilknytning til Norge.
- At en har norskferdigheter på ca A2 nivå, slik at en kan prate uten tolk.
- At en er uten arbeid og uten annen oppfølging fra NAV.
- At det har gått ca 2 år siden en fullførte introduksjonsprogrammet.

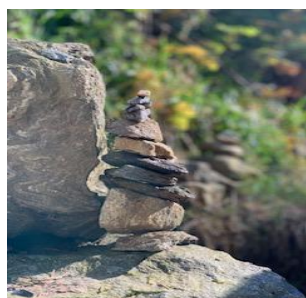
I Jobbsjansen rekrutter vi kvinner uavhengig av erfaring og utdanningsbakgrunn. Det viktigste er at de har ønsker og behov for arbeidsrettet oppfølging. Mange av søkerne til Jobbsjansen har høyere utdanning. Dette er mest sannsynlig på bakgrunn av at Bergen kommune har stort fokus på å gi rettigheter til tett og individuell og koordinert oppfølging gjennom kvalifiseringsprogrammet, til den gruppen som står langt fra arbeidslivet.

Deltagere i Jobbsjansen blir ofte av Nav vurdert at de kan skaffe seg jobb på egenhånd bakgrunn av sine ressurser. For mange er det likevel krevende å få innpass på arbeidsmarkedet. De har ønske og behov for karriereveiledning i Jobbsøkerprosessen for å nå sitt mål om jobb. Jobbsjansen er godt tilbud til disse kvinnene.

Metoder

Samtlige metoder i Jobbsjansen retter seg mot støtte og veiledning i forhold til å bistå til at deltagerne når sitt mål om jobb og utdanning.

Karriereveiledning



Vi har fokus på at deltagerne blir møtt med god og tydelig veiledning som gjør at de opplever mestring, setter seg reelle mål og jobber aktivt selv for å nå disse.

Vi veileder deltager til å benytte seg av tilbud i byen for å styrke sitt nettverk, sin kompetanse og øke mulighetene til jobb. Dette kan være frivillig jobb, deltidsjobb, seminarer, språkkafeer og andre tilbud/aktiviteter.

Jobbsjansen er et tiltak er på heltid. Programmet inneholder karriereveiledning både i gruppe og individuelt, arbeidspraksis, arbeidsmarkedsorientering, samfunnskunnskap, norskopplæring, samt andre tiltak som er nettverksbyggende og gir økt arbeidslivsforståelse og personlig vekst.

I veiledningen bruker vi Motiverende Intervju som metode, samt karriereveiledningsverktøyet Inflow24, hvor vi som veileder er sertifisert. Dette styrker deltagers refleksjon og motivasjon.

IN FLOW²⁴ InFlow 24 er et samtaleverktøy med fokus på verdier, interesser og personlige preferanser, og matcher disse mot aktuelle yrker. Verktøyet skal skape refleksjon og bevisstgjøring hos den som søker veiledning og brukes som et utgangspunkt for den videre karriereveiledningen. Det gir innsikt i egne preferanser og styrker slik at en lettere kan ta riktige valg med tanke på jobb, studier og fritid. Målet er å fremme motivasjon, mestring og engasjement, og å styrke egne ressurser.

Gruppeoppstart.



En av suksessfaktorene til jobbsjansen er felles gruppeoppstart. Vi starter nye deltagere i grupper på 8 til 14 deltagere. De første 6 ukene bruker vi mye tid sammen hvor vi har et strukturert opplegg. Vi får god og effektiv kartlegging blir godt kjent og får raskt utarbeidet en god plan. Vi er opptatt av at gruppen er konstruktiv og støtter hverandre underveis i prosessen mot jobb, samt og deler sine erfaringer og tips.

Bakgrunn gruppeoppstartene er at mange har informert om utfordringer med å få etablert nettverk i Norge, og gruppetilhørighet har vist seg å få en viktig betydning for flere.

I oppstartsuken har vi tema som blant annet egenskaper, jobbkultur, muligheter i arbeidsmarkedet, jobbsøkerprosessen, CV, søknad, intervjutrening. Vi går også på tur, har bedriftsbesøk og besøker frivillige organisasjoner. Vi gir en god oversikt over tilbud til innvandrere og andre i Bergen, samt kulturelle tilbud osv. Vi går også på aktuelle utdanning og arbeidslivmesser.



Tur til Åsebu på Fløyen september 2024



På seminar om arbeidsinkludering i Bergen arrangert av VKB

Praksisplass og Supported Employment

For mange er det å ha en arbeidstrening hos aktuell arbeidsgiver en døreråpner for å få jobb.

En praksis gir arbeidserfaring, kompetanse, nettverk, referanse, noe som i stor grad styrker mulighetene for jobb. Vi etterstreber alltid å finne en praksisplass hvor deltager får brukt sin kompetanse.

I veiledningen legger vi vekt på tilgjengelighet både for deltaker og arbeidsgiver, og er opptatt av å etablere gode relasjoner med klare forventninger om at jobb er målet. Alle ansatte i prosjektet har noe kompetanse i Supported Employment. Metoden er retningsgivende for oppfølgingsarbeidet. Derfor er ansatte bevisst at oppfølging ikke bare gjelder deltaker, men også arbeidsgiver. For å styrke mulighetene til jobb benytter vi oss av tilgjengelige virkemidler i Nav som lønnskudd, mentortilskudd, inkluderingstilskudd med mer.



Bedriftsbesøk

Arbeidsgivere er vår viktigste samarbeidspartner. Det er i bedrifter arbeidsmulighetene er, og det er de som vet hva som er ønsker, krav, muligheter, forventinger og normer i arbeidslivet.

I jobbsjansen er vi opptatt av at kunnskap vi formidler også kommer fra arbeidsgiver. I denne forbindelse jobber vi for samarbeid med større selskap.

I 2024 samarbeidet med forsikringsselskapet Tryg. I samarbeid med dem arrangerte vi bedriftsbesøk og workshop hvor alle deltakerne i Jobbsjansen var invitert.

Tema for dagen var kulturforskjeller i arbeidslivet, og hva arbeidsgiver ser etter når en ansetter. Dagen var lagt opp til mest mulig refleksjon og dialog.

Noen deltagere fra Jobbsjansen hadde fremføring og snakket om deres møte med arbeidslivet i forhold til kultur. Fem ledere fra Tryg fortalte om sin karrierevei mot å bli leder, samt hva som er viktig for dem når de ansetter. Det var en kjekk og lærerik dag for alle. Plan er at dette kan være et årlig samarbeid med Tryg.

Norskundervisning og kor



Norsklærer Linn Skulberg de Souza får hjelp til det musikalske med Kristian Skår ved pianoet og Oleksandra Murashko som dirigent.
Foto: Eivind Senneset

Jobbsjansen har stort fokus på norskopplæring og har prioritert å bruke midler til norsklærer i teamet. Det å ha gode norskkunnskaper er viktig for å få jobb og beholde jobben.

Tilbudet vi har av norskundervisning i Jobbsjansen er viktig, og et tilbud mange benytter seg av.

Samtidig oppfordrer alle våre deltagere til å benytte seg av gratis norskundervisning i regi av frivillige organisasjoner eller tilbud på UIB. Jobbsjansen har samarbeidsavtale med AOF og de som ønsker får plass når de arrangerer norskkurs.

Jobbsjansen tilbyr ukentlig norskundervisning i gruppe med norsklærer 3 timer per uke. Parallelt med dette får alle deltagere i Jobbsjansen tilbud til å benytte den digitale nettressursen Basar fra Cappelen Damm. Basar er en nettressurs hvor hver enkelt selv kan jobbe på sitt nivå, både med lesing, skrivning og lytting og uttale. Deltagere leverer inn tekster som norsklærer retter, og norsklærer følger generelt opp deres arbeid og motiverer til progresjon.



Nytt for 2024 er at Jobbsjansen har startet et sangverksted/kor.

Dette har vært en stor suksess og skapt masse positivitet på senteret. Mange deltagere har opplevd mestring og felleskap og er komfortabel med å synge på norsk.

Hver mandag har vi norskundervisning med fokus på muntlig norsk og forberedelse til kor.

Fra 12.30 til 15 har vi kor. Norsklærer får hjelp av frivillig sangpedagog fra Ukraina, samt en pianiststudent fra Griegakademiet. På bildet har koret sin første konsert på Ny sjanse sitt årlige julebord.

Resultater i Jobbsjansen i 2024

Jobbsjansen har hatt et aktivt og innholdsrikt år i 2024, og vi har gode resultater.

Vi hadde 84 søkere til programmet. 57 deltagere fikk tilbud om program.

27 deltager ble avsluttet, hvor 74% ble avsluttet til jobb og utdanning.

26 % ble avsluttet fra forhold vi i Jobbsjansen ikke styrer over. Dette er foreldrepermisjon og flytting.



7. Oppsummerende kommentarer

I 2024 har vi tilbudt kvalifisering til 212 deltakere, med svært gode resultater. Halvparten av deltakerne har gått over i jobb, noe som er imponerende, særlig med tanke på at mange har begrenset skolegang, lite arbeidserfaring og store omsorgsforpliktelser. I tillegg har flere valgt å fortsette med utdanning, noe vi ser som en viktig vei til å styrke deres muligheter på arbeidsmarkedet.

Vi mener at suksessen skyldes vårt individuelt tilpassede og målrettede heldagsprogram, tett oppfølging og gode relasjoner til arbeidsgivere. På Ny sjanse er metodeutvikling en sentral del av arbeidet. Vi evaluerer kontinuerlig om tiltakene våre samsvarer med deltakernes behov og målsetningen om kvalifisering til arbeid.

Navs hovedmål er at deltakerne skal få en varig tilknytning til arbeidslivet, og Ny sjanse har siden oppstart hatt et særlig fokus på kvalifisering av kvinner. Ved å styrke kvinners muligheter på arbeidsmarkedet når vi også barnefamilier, noe som både bidrar til bedre økonomi i familiene og gir barna viktige rollemodeller som behersker norsk og deltar i arbeidslivet. Dette er avgjørende for en god integrering av hele familien.

Det siste året har vi sett en økning i antall deltakere fra Ukraina. Siden oppholdsgrunlaget er kollektiv beskyttelse, har de fått et kortere introduksjonsprogram og begrenset tilgang til norskopplæring. Til tross for at mange har høyere utdanning, opplever flere en langsom progresjon i å tilegne seg norskferdigheter.

Mat & Prat – en viktig læringsarena

Mat & Prat er en sentral del av vårt kvalifiseringstilbud. Opplæringen ledes av faglærte kokker, i samarbeid med to pedagoger og en norsklærer, og kombinerer teoretisk og praktisk undervisning i produksjonskjøkken og kaféer. Vi ønsker å videreutvikle Mat & Prat som en læringsarena der fagopplæring og språkopplæring går hånd i hånd. Tiltaket gir et godt grunnlag for arbeid i kjøkken og kantiner, men også innen salg- og servicebransjen. Målet er å styrke deltakernes kompetanse og gjøre dem mer konkurransedyktige på arbeidsmarkedet.

En av hovedsatsingene i år har vært oppstarten av kantinedriften ved Bergen inkluderingssenter. Dette har krevd nye rutiner og tilpasninger, men gir samtidig verdifulle praksismuligheter for deltakere i introduksjonsprogrammet.

Jobbsjansen – sterke resultater også i 2024

I 2024 fikk Jobbsjansen prosjektmidler som gjorde det mulig å ansette tre veiledere i 100 % stilling og to norsklærere på deltid. Dette har gitt oss gode rammer for å utvikle prosjektet slik vi ønsket.

Nytt dette året er norskopplæring gjennom korsang. Norsklærer rapporterer gode resultater når det gjelder norsk uttale, intonasjon og ordforståelse. En spesiell positiv observasjon er at mange av deltakerne forteller om økt selvtillit når det gjelder å kommunisere på norsk muntlig. Språk og sang har til felles at stemmen og ørene er de viktige instrumentene. Det å oppleve at ens egen stemme skaper noe vakkert og kraftfullt, selv om det er vanskelig og krevende, har for mange ført til større trygghet i andre situasjoner der de må kommunisere på norsk.

Måltallene ble nådd, og hele 74 % av deltakerne gikk over i jobb – et resultat vi er svært stolte av.