Årsrapport 2025

NY SJANSE
Kvalifiseringssenter 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.31.12.25

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 Inkluderingssenter

6. Jobbsjansen
- Prosjektmidler fra Integrerings - og mangfoldsdirektoratet

7. PM+ (Problem Management +) Mester i eget liv.
- Prosjektmidler fra Statsforvalteren/Arbeids – og velferdsdirektoratet

8. 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, kvalifiseringssenter 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 eller andre tiltak som bidrar til motivasjon og mestring. 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 hjemmeværende kvinner som er forsørget eller kvinner som mottar overgangsstønad. Fra 2021 kan også kvinner som mottar sosialhjelp være deltaker i Jobbsjansen.
Det søkes om plass via elektronisk søknadsskjema på Bergen kommunes hjemmeside.

https://www.bergen.kommune.no/innbyggerhjelpen/bolig-og-sosiale-tjenester/kvalifiseringtil-arbeid/kvalifiseringsprogram/jobbsjansen-kvalifiseringsprosjekt-for-kvinner-medinnvandrerbakgrunn

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 Bergen Sentrum. Vi har egne lokaler sentralt plassert. I 2023 ble endelig undervisningslokalene, som vi har ventet på lenge, tatt i 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 2025 har vi hatt 24 ansatte i avdelingen ved kvalifiseringssenteret.

- 1 leder
- 9 veiledere
- 1 norsklærer (0, 5 årsverk)

Prosjekt:
Jobbsjansen/ IMDi:

- 3 veiledere/prosjektmedarbeidere i Jobbsjansen, finansiert av IMDi.
- 2 norsklærere (0,5 + 0,25 årsverk)

Mester i eget liv (PM+)/ Statsforvalteren

- 1 stilling (4 x 0,25 %)



Mat & prat:
På Engen og Bergen Inkluderingssenter

- 1 avdelingsleder
- 5 kokker
- 2 kaféveiledere (1,5 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	Antall i 2025
NAV Bergen Sør	*9*	*7*	*4*	*18*	*21*	*7*	*2*	*10*	*22*	*17*	*25*
NAV Bergenhus	22	37	28	26	26	10	16	18	25	34	
NAV Årstad	48	41	26	32	22	18	24	7	10	13	
NAV Bergen Sentrum											*59*
NAV Bergen Vest	*25*	*23*	*27*	*36*	*41*	*17*	*44*	*34*	*19*	*14*	*39*
NAV Bergen Nord	*10*	*5*	*4*	*18*	*19*	*7*	*15*	*13*	*9*	*8*	*10*
Totalt	116	119	91	130	129	59	101	82	85	86	133

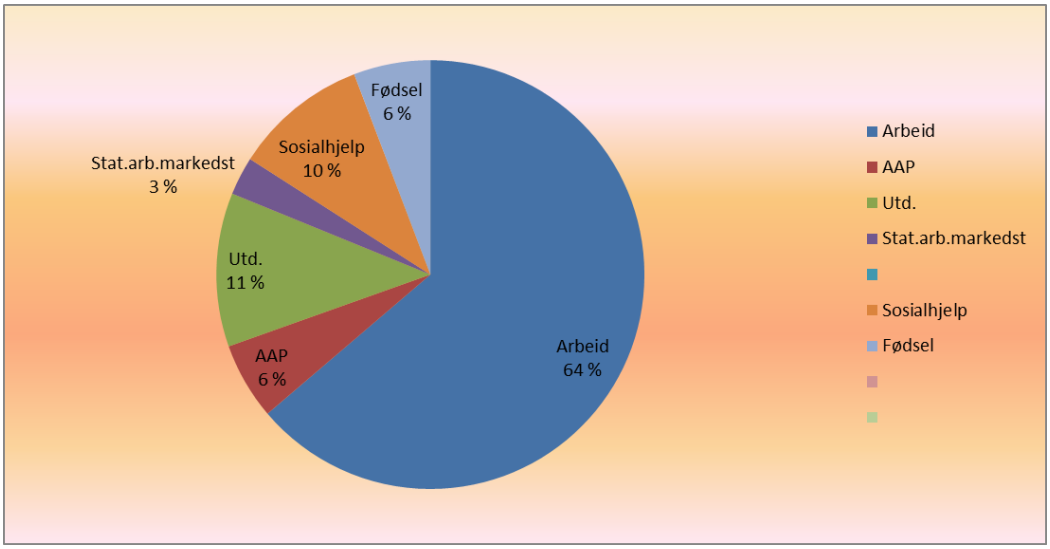
Vi fikk tilsendt 133 henvisninger i 2025, 100 kvinner og 33 menn.
Hovedandelen av personene vi får henvist er fra Ukraina. Mange har utdanning og noe arbeidserfaring, men den største utfordringen for dem er å lære norsk.

3.2 Resultater pr. 31.12.2025

- Antall deltakere i 2025: 220

- Antall planmessig avsluttet: 71 inkl. Drop out: 2 Flyttet ut av kommunen: 3

Arbeid	**44 - 64 %**
Utdanning	**8 - 11 %**
AAP	**4 - 6 %**
Stat. arbeidsmarkedst.	**2 - 3 %**
Økonomisk sosialhjelp	**7 - 10%**
Fødselsperm	**4 - 6 %**



I 2025 ble 64 % av deltakerne skrevet ut til arbeid – og 11 % ble skrevet ut til utdanning. Det dreier som oftest om utdanning som Helsefagarbeider, en utdanningsvei som garantert gir jobb.
Vi er veldig godt fornøyde med at 75 % av deltakerne blir skrevet ut til arbeid eller tar utdanning innenfor yrker som gir gode jobbmuligheter. Deltakerne som starter i kvp har i hovedsak ulike utfordringer som gjør at de står et stykke fra arbeid. I 2025 ser vi en positiv utvikling ved at færre deltakere skrives ut til AAP.

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 teamarbeid, med 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.22 138,- 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 læringssenter (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 læringssenter og Ny sjanse har samarbeidet om prosjekter som tilrettelegger for norskopplæring på arbeidsplassen i flere år. Som et resultat av dette samarbeidet tilbyr læringssenteret 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 læringssenter 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.

UNDERVISNING & AKTIVITETER - NY SJANSE

MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG
Karrierekompetanse Kl 09.00 – 11.30 Ansvarlig: SG/ME Dataopplæring (maks.12.) Kl 09.00 – 11.30 Ansvarlig: RB	Norsktrening Kl 09.00 – 11.30 Ansvarlig: JA	Norskverksted Kl 09.00 – 11.30 Ansvarlig: Caritas, Krypten	Familien i fokus Kl 09.00-11.30 Ansvarlig: NA/HH Dataveiledning Norsktrening, jobbsøk mm. Kl 09.00 – 11.30 Ansvarlig: RY	Arbeidslivskunnskap Kl 09.00– 11.30 Ansvarlig: NK/AA
PAUSE	PAUSE	PAUSE	PAUSE	PAUSE
Sangversted Norskverksted- kor Kl 12.00 – 14.30: Ans. LS Norskverksted Kl 12.00 – 14.30 Ansvarlig: Caritas, På Ny sjanse	Norskverksted Kl 12.00 – 14.00 Ansvarlig: Caritas, Krypten/St. Paul Gymnas	Norsktrening Kl 12.00 – 14.30 Ansvarlig: JA	Norskverksted Kl 12.00 – 14.30 Ansvarlig: Caritas, Krypten	Dataopplæring (maks.12.) Kl 12.00 – 14.30 Ansvarlig: BLG Lett blanding Norsktrening, jobbsøkertips,film, museumsbesøk,byvandring, tur mm. Kl. 12.00 – 14.30 Ansvarlig: MC
1. etg. stengt tirsdag og torsdag etter lunsj og onsdag før lunsj				

Mat og Prat Kafé/Catering Norsktrening Kl 08.00 – 15.30 Ansvarlig: OMS/NAA/DB	Mat og Prat Kafé/Catering Norsktrening Kl 08.00 – 15.30 Ansvarlig: OMS/NAA/DB	Mat og Prat Kafé/Catering Norsktrening Kl 08.00 – 15.30 Ansvarlig: OMS/NAA/DB	Mat og Prat Kafé/Catering Norsktrening Kl 08.00 – 15.30 Ansvarlig: OMS/NAA/DB	Mat og Prat Kafè/Catering Norsktrening Kl 08.00 – 15.30 Ansvarlig: OMS/NAA/DB
Alle har praksisplass – ofte kombinert med norskkurs **Programmet planlegger du sammen med kontaktpersonen din**				

Felles informasjonsdag for nye deltakere

Med jevne mellomrom har vi en felles informasjonsdag for alle nye deltakere i Ny sjanse. Programmet for denne dagen er tydelig informasjon om programmets mål, regler og kvalifiseringsmuligheter – med presentasjon av NAVs ulike arbeidsmarkedtiltak. Det blir lagt stor vekt på verdien av arbeidstrening i programmet. Vi tar også en omvisning på Mat & prat der kokkeveilederne og norsklærer forteller om opplæringstilbudet der.

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 deltakernes 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 han deltakere i Jobbsjansen. Norsklæreren har utviklet en rekke oppgaver som passer våre deltakere og har gode pedagogiske innspill til vår undervisning.

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 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. Lærerbøkene 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.

Karriereveiledning - i grupper

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
- personlige 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- skriving for å øke den enkeltes jobbsøkerkompetanse.

Vi bruker undervisningsmateriell 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.

Arbeidslivskunnskap

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 arbeidslivskunnskap for voksne innvandrere. Boka legger opp til skriftlige oppgaver, diskusjonsoppgaver og rollespill. Av og til inviteres arbeidsgivere inn i gruppen.

Temaene i boka:

- Om ulike 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 et samarbeid mellom UiB, HVL og kommunene Bergen og Øygarden.

Her på Ny sjanse har TVEPS-studentene 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 temaene bl.a. vært prevensjon, tannhelse, gode søvnvaner og kosthold.
Undervisningen til studentene i TVEPS er ofte i Familien i fokus-gruppen.



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. Festen ble holdt på Mat&Prat med servering av risengrynsgrøt. En fin juleavslutning med god prat, julebingo, leker og konsert.

Et av de nyeste tiltakene i Jobbsjansen er norskopplæring gjennom korsang, en kreativ og engasjerende måte å lære norsk på. Koret har hatt flere konsertopptredener og hadde også en liten konsert på julefesten. Koret ledes av en norsklærer, en frivillig sangpedagog fra Ukraina og en innleid pianist - som sammen bidrar til et inspirerende og profesjonelt musikalsk miljø.



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 3 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 formidler kunnskap om psykisk helse på en måte som er relevant og gjenkjennelig.

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 for å prøve ut metoden her.
Se pkt.7 - Prosjekt PM+ Mester i eget liv

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. I 2025 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 kostnadskrevende 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 Norskkurs. 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 et 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.

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 hverdagsspråket 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.

Dette er et godt tilbud som flere av våre deltakere får informasjon om og ønsker å bruke.

Kirkens Bymisjon

EMPO

Empo er et flerkulturelt ressurssenter og består av flere integreringsfremmende tiltak.
Ny sjanse har siden oppstart hatt et godt samarbeid med EMPO, spesielt kvinnegruppen.
Kvinnegruppen tilbyr sosiale, kreative, faglige og kulturelle aktiviteter. De har åpent mandag 1700 - 2030 og tirsdag 1000 – 1430 – og onsdag på Sletten. Tiltaket legger vekt på nettverksarbeid og norsktrening. For en periode er det flere av våre deltakere som har deltakelse på EMPO som en del av sitt program.

Gjennom prosjektet **Veiviseren** kan en ny innvandrer få kontakt med en norsk frivillig og en frivillig innvandrer 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. Flere av våre deltakere ønsker å delta i Veiviseren.

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 jobbklubb
- 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 gir en god innføring i arbeidslivets regler og en god måte å få avklarte hva deltakerne har med seg av erfaring og ferdigheter. Det er utarbeidet systematiske planer, rutiner og opplæring for arbeidstreningstiltaket Mat og Prat - i tråd med kravene i IK- Mat. Det vektlegges opplæring i ernæring, hygiene, matvarehåndtering, temperaturkontroller, arbeidslister, samarbeid osv.

Arbeidstreningstiltaket ledes av fagkyndige kokker, som har lang erfaring fra restaurant og institusjonskjøkken. Mat & prat holder til på Engensenteret og Bergen inkluderingssenter. Begge steder har vi store og gode produksjonskjøkken, som gir gode arbeidsforhold for ansatte og deltakere. Arbeidstreningstilbudet er mandag til fredag fra 08.00 til 15.30.

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

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

En grundig opplæring er viktig for å ivareta god kvalitet på matproduksjonen og for å heve den enkeltes kompetanse og muligheter på arbeidsmarkedet

Yrkesnorsk

Vi har en norsklærer som underviser i yrkesretta norsk på Mat og prat to økter pr. uke. . 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. Han bistår 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 baserer seg på teori fra VG1, Restaurant – og matfag, men er utarbeidet og tilrettelagt for deltakere med lavt norsknivå og inneholder både tekst, bilder og oppgaver. Det legges ellers stort vekt på norskopplæring gjennom den daglige dialogen på kjøkkenet. Kjøkkenet er tilrettelagt pedagogisk for språklæring med forklarende bilder av redskaper som brukes.

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

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. 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 brødmat av ulikt slag. Oppdaterte menyer kan en få informasjon om på Bergen kommunes nettside. Aktuell meny og arrangementer blir promotert på sosiale media. Følg oss gjerne på Facebook eller Instagram.

Kaféen fikk en fantastisk oppgradering i forbindelse med Bergen Assemblys kunstfestival i 2022. Siste året har vi foretatt flere oppgraderinger både på kjøkkenet i kafeen og nede i produksjonskjøkkenet.



Kafé Mat & prat, Engen

5.3 Kantinen, Bergen inkluderingssenter

I april 2024 åpnet Bergen Inkluderingssenter og det var ønskelig fra kommunens side at kantinen ble etablert som et arbeidstreningstiltak, der deltakere i introduksjonsprogrammet kunne få praktisk opplæring og norsktrening. Mat & Prat ble da styrket med en avdelingsleder og tre kokker/veiledere og organisert som en egen avdeling tilknyttet kvalifiseringssenteret, Ny sjanse. Mat & prat på BIS tilbyr arbeidstreningsplasser til deltakere fra Introduksjonsprogrammet, Bergen Læringssenter eller fra NAV. Det er plass til 6- 7 deltaker hver dag. Opplæringen baserer seg på de rutinene og erfaringene Mat & prat har opparbeidet seg gjennom flere år. Norsklærer fra BLS underviser i yrkesnorsk og kokkefaglig teori to økter pr. uke for deltakerne som er i opplæring i kantinen.

Kantinen er travel med et stort kundegrunnlag av både ansatte og elever – og er ellers åpen for alle. I tillegg har kantinen ansvar for bevertning på flere kurs, konferanser og arrangementer for ulike etater i kommunen. Maten som blir servert på Mat & prat får svært gode tilbakemeldinger. Rettene er tilberedt fra bunnen av med gode råvarer og holder høy kokkefaglig standard. En gang pr. måned blir det arrangert Nabolagskafé med stor suksess. Det blir servert en rimelig middag og kantinen har litt lengre åpningstid. Visjonen er at kantinen skal fungere som et samlingspunkt og møteplass for nabolaget, elever, ansatte og eldre. Det skal være et inkluderende sted for alle.

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. Jobbsjansen – Bergen

Innledning
Jobbsjansen er et nasjonalt kvalifiseringstiltak finansiert av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Tiltaket skal bidra til at flere hjemmeværende kvinner med innvandrerbakgrunn kommer i arbeid eller utdanning. Bergen kommune har gjennomført Jobbsjansen siden 2012, og har mottatt midler til videreføring også i 2025.

Programmet er et viktig supplement til introduksjonsprogrammet og Nav sine ordinære tjenester, og retter seg mot kvinner som faller utenfor andre lovfestede ordninger, men som har behov for styrket kvalifisering og tett oppfølging for å komme inn i arbeidslivet.

Mål og samfunnsnytte
Jobbsjansen har som hovedmål å øke sysselsettingen blant kvinner med innvandrerbakgrunn. Arbeidet skal:

- styrke deltakernes arbeidsevne og kvalifikasjoner
- redusere sosiale forskjeller
- forebygge barnefattigdom
- bidra til likestilling og økonomisk selvstendighet

Gjennom kombinasjonen av språk, arbeidspraksis, karriereveiledning og sosial støtte gir programmet et helhetlig kvalifiseringstilbud som bygger mestring og motivasjon.

Organisering i 2025
Teamet i Jobbsjansen Bergen i 2025 besto av:

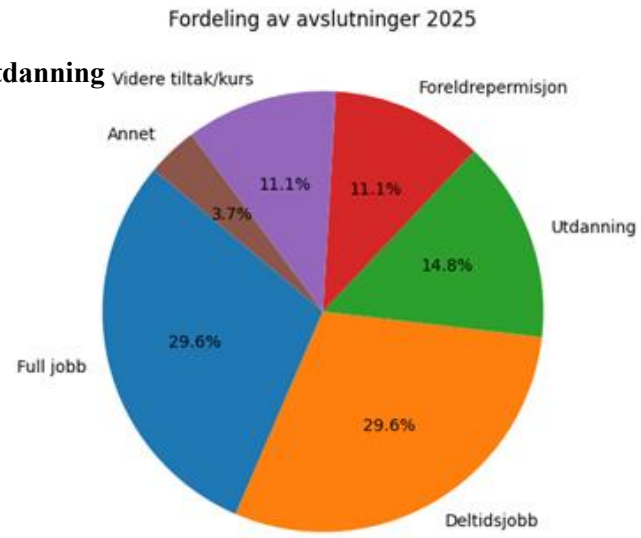
- 3 prosjektmedarbeidere i 100 % stillinger
- Norsklærer i 50 % stilling
- Norsklærer og leder for sangverkstedet i 20 til 30 % stilling

Videre samarbeidet prosjektet tett med Nav -veiledere, frivillige organisasjoner og arbeidsgivere i regionen.

Deltakere og resultater
I 2025 mottok 66 kvinner tilbud gjennom Jobbsjansen. Av de 27 deltakerne som avsluttet programmet i løpet av året:

- **20 kvinner (74 %) gikk til jobb eller utdanning**
- 8 til full stilling
- 8 til deltidsstilling
- 4 til utdanning

3 til foreldrepermisjon
4 til andre tiltak/kurs/annet



Resultatene viser at Jobbsjansen er et effektivt tiltak for kvinner som ellers står langt fra arbeidslivet.

Målgruppe
Jobbsjansen i Bergen retter seg mot kvinner med innvandrerbakgrunn som:

- er hjemmeværende og fra Asia, Afrika, Øst-Europa eller Latin-Amerika
- mottar overgangsstønad og trenger et godkjent aktivitetstilbud
- ikke har rettigheter til kvalifiseringsprogrammet, men har behov for oppfølging for å komme i arbeid

Kvinner uten overgangsstønad mottar Jobbsjansen-stønad tilsvarende 1G (skattepliktig).

Inntakskriterier
For å delta i Jobbsjansen må kvinnene:

- ha bodd i Norge minst ett år og ha varig tilknytning til landet
- ha norskferdigheter på omtrent A2-nivå
- ha liten eller ingen tilknytning til arbeidslivet
- ha avsluttet introduksjonsprogrammet for minst to år siden

Deltakere har svært ulik bakgrunn; både høyt utdannede og kvinner med lite skolegang deltar. Mange har kompetanse fra hjemlandet, men trenger støtte til å forstå og navigere i det norske arbeidsmarkedet.

Metoder og arbeidsform
Jobbsjansen er et helhetlig heldagsprogram med fokus på personlig utvikling, språk, arbeidslivsforståelse og kvalifisering.

Karriereveiledning
Karriereveiledningen skjer både individuelt og i gruppe. Den bygger på:

- Motiverende intervju (MI)
- Interesse- og verdikartlegging med InFlow24
- Tydelig målsetting og aktiv egeninnsats

Veiledningen bygger deltakerens mestringstro, styrker selvstendighet og synliggjør veien videre.

Arbeidspraksis
Arbeidspraksis er en sentral del av programmet og bidrar med:

- relevant arbeidserfaring
- innsikt i norsk arbeidskultur
- referanser
- selvtillit og motivasjon

Oppfølgingen følger modellen Supported Employment, der både deltaker og arbeidsgiver får støtte.

Nettverks- og arbeidslivsaktiviteter
Deltakerne deltar i karrieremesser, bedriftsbesøk og seminarer. Samarbeidet med Tryg AS er et viktig bidrag, og inkluderer årlige workshops om arbeidsliv, rekruttering og karrieremuligheter.

Digital jobbsøkerstøtte
I perioden september 2025–juni 2026 prøver Jobbsjansen ut jobbsøkerplattformen Candeno, som tilbyr:

- CV- og søknadshjelp (inkl. AI-funksjoner)
- intervjutrening
- opplæringsvideoer
- stillingsoversikt

Veiledere kan følge deltakernes aktivitet og gi målrettede råd.

Norskopplæring og sangverksted
Gode norskferdigheter er avgjørende for å lykkes i arbeid og utdanning. Jobbsjansen tilbyr derfor:

- norskundervisning to halve dager per uke
- tilgang til den digitale læringsplattformen Basar
- et ukentlig sangverksted ledet av norsklærer, sangpedagog og pianist

Sangverkstedet – Optimistenes Sangverksted – er et unikt tilbud som styrker uttale, rytme, muntlig norsk, selvtillit og fellesskap. Koret hadde fire konserter i 2025, inkludert julekonsert i Eidsvåg kirke.

Gruppeoppstart
To ukers gruppeoppstart ved hvert inntak er en sentral suksessfaktor. Her bygges gruppetilhørighet, trygghet og motivasjon, og deltakerne får grunnleggende innføring i:

- arbeidslivets regler og forventninger
- jobbkultur og samfunnsforståelse
- karrierevalg og personlige egenskaper
- CV, søknad og intervjutrening
- frivillig arbeid og nettverksbygging
- balansen mellom familie, helse og arbeid

Oppsummering og vurdering

2025 har vært et aktivt år hvor Jobbsjansen har levert svært gode resultater. Målet om høy overgang til arbeid eller utdanning er i stor grad oppnådd. Tiltaket viser igjen at helhetlig, individuell og tett oppfølging gir gode og varige resultater for kvinner som ofte har stått lenge utenfor arbeidslivet.
Jobbsjansen styrker ikke bare deltakernes muligheter, men gir også viktig samfunnsnytte gjennom økt deltakelse i arbeidslivet, bedre integrering og sterkere økonomisk selvstendighet.

7. PM+ (Problem management +) - Mester i eget liv.

I forbindelse med vårt samarbeid med Senter for migrasjonshelse fikk vi kjennskap til Problem Management +. SeMi har gjennom flere prosjekter den seinere tid - både gjennom IMDi og Norsk forskningsråd – testet ut og samlet inn kunnskap om hvordan metoden kan brukes inn i en norskkontekst. SeMi ønsker å rekruttere og lære opp flyktninger i PM+ slik at de selv kan bli «hjelpere»/veiledere i psykisk helsearbeid ettersom det er ressursknapphet i psykisk helsevern.
https://www.mika.no/no/temaer/ledelse/bergen-kommune/

PM+ er utarbeidet av WHO og er en manualbasert seks ukers lav-terskel intervensjon som har som mål å øke deltakerens (brukerens) problemløsningsevne og autonomi. Metoden er en samtalebasert hjelp for personer som opplever vanskeligheter i livet. PM+ er kulturelt og språklig tilpasset. Det er utarbeidet manualer for individuell – og gruppeundervisning på en rekke språk.

Les mer om PM+ her: https://www.who.int/publications/i/item/WHO-MSD-MER-18.5

I 2025 fikk vi etter søknad midler gjennom Statsforvalteren/ Arbeid – og velferdsdirektoratets ordning «Tilskudd til utvikling av sosiale tjenester i NAV». Tilskuddet tilsvarte lønnsmidler til en stilling. Prosjektet ble organisert i en gruppe dvs. 4 veiledere bruker 25 % av sin tid. Det bidrar til at kunnskapen og erfaringen blir fordelt på flere fagpersoner og vi er i gang med implementeringen allerede ved prosjektets oppstart. I tillegg vil denne organiseringen blir prosjektet mindre sårbart.

Fire veiledere jobber 25% i dette prosjektet:


Hanna Hashi


Nazanin Arif


Nika Korkelia


Mariann Ellingsen

Prosjektet startet opp 01.06.2025:

Senter for migrasjonshelse gjennomførte en 40 timers opplæring av prosjektmedarbeiderne i PM+ som metode. Deretter startet veilederne med ukentlige individuelle PM+-samtaler. Det har vært viktig å få erfaring med bruk av PM+ manualen og bli trygg i rollen før gruppeoppstart. Den norske manualen er ikke helt tilpasset vårt arbeid. Språket er heller ikke godt. For å imøtekomme denne utfordringen har veilederne brukt noe tid på å forbedre manualen.

Tilbakemeldinger fra deltakerne som har gjennomgått PM+-intervensjonen:
- Blitt bedre på selvivaretagelse og stresshåndtering
- Likte å bli lyttet til, godt å få anledning til å fortelle om sine problemer
- Fikk hjelp til å bryte den inaktive sirkelen
- Lærte mer om seg selv, reflektert mye, mer positiv, mer glad
- Ble mer bevisst egne ressurser
- Fikk inspirasjon til å starte med positive aktiviteter som de likte før

Veiledernes tilbakemeldinger:

- Veilederne opplever at PM+-intervensjonen bidrar til en mer helhetlig tilnærming til deltakernes situasjon. Gjennom samtalen/bruk av manualen får veilederne identifisert andre utfordringer deltakerne har som kan være et hinder for å komme i arbeid. Dette er gjerne utfordringer som ellers ikke ville blitt identifisert. Verktøyene PM+ gir oppleves som styrkende og forebyggende.
- Veilederne opplever også at strategiene/verktøyene er lett forståelige og gjennomførbare for deltakerne.
- Veilederne tilbakemelder også at PM+ hjelper deltakerne til å forstå psykiske helseutfordringer som allmenne helseutfordringer - og dermed kan denne forståelsen bidra til å forebygge evt. tabuforestiller om psykisk uhelse.
- Veilederne opplever at PM+ sine verktøy er nyttige for deltakerne. PM+ sine strategier bidrar til at deltakerne står stødigere i livets motgang.
- En av de grunnleggende ferdighetene til PM+ veileder er «aldri gi råd», men å bygge opp personens kompetanse til selvhåndtering av utfordringer, med en minst mulig styrende tilnærming. Samtidig er det å gi råd til deltakere for å hjelpe dem med å finne veien inn i arbeidsmarkedet en sentral del av NAV-veilederens rolle. For å imøtekomme denne utfordringen øver veiledere på hvordan unngå å gi råd, når en i naturlig rolle som Nav-veileder ville gjort dette. Et viktig verktøy her er motiverende intervju.

Vi så behov for at veilederne også fikk opplæring i Trainer of trainers - med fokus på PM+ i gruppe før gruppetilbudet ble etablert. Trainer of trainers dreier seg om å få kompetanse til å utdanne nye personer i PM+metoden, Denne opplæringen gav også kompetanse i å drive PM+ i gruppe. Trainer of trainers var en 40 timers digitalt kurs holdt av et nederlandsk kompetansesenter.

Prosjektet har fått god veiledning, oppfølging og tilrettelegging av psykologspesialist Valeria Markova, Senter for migrasjonshelse og psykolog Michalis Lavdas, Institutt for Samfunnpsykologi, Universitetet i Bergen. De har flere års erfaringer med å utvikle tilgjengelig og forebyggende oppfølging av flyktninger med lettere psykiske helseutfordringer og som trenger individuell støtte for økt mestring. Valeria Markova har ledet et forskningsprosjekt om PM+ ved Senter for migrasjonshelse og Michalis Lavdas har ledet bruk av PM+ i flyktningeleirer i Hellas og forsker nå bl.a. på effekten av bruk av metoden. Det hadde vært vanskelig å etablere dette prosjektet om PM+ uten deres fagkompetanse og støtte.

Prosjektmedarbeiderne tilbyr individuelle samtaler basert på PM+ til alle deltakerne på Ny sjanse, så langt de har kapasitet. I løpet av våren 26 skal de starte med to pilotgrupper på 6 deltakere i hver gruppe.

Med prosjekttilskudd kan vi gjennom en treårsperiode gi opplæring til flere veiledere og få integrert metoden i arbeidet vårt på senteret. Dersom vi erfarer at dette er noe å satse på (all grunn til å tro det) vil vi på en enkel måte videreføre arbeidet uten at vi er avhengig av ekstra økonomiske ressurser.

8.Oppsummerende kommentarer

I 2025 har vi tilbudt kvalifisering til 220 deltakere, med svært gode resultater. Langt over halvdelen 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.

Det siste året har vi sett en økning i antall deltakere fra Ukraina. Siden oppholdsgrunnlaget 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.

Mange av våre deltakere har utfordrende liv som gir seg utslag i psykiske plager som stress, søvnvansker, angst og depresjon. Med midler fra Statsforvalteren og et godt samarbeid med Senter for migrasjonshelse har fire veiledere fått opplæring i metoden Problem Management +. PM+ er en strukturert, samtalebasert metode for hjelp til personer med lette til middels psykiske plager.

Mat & Prat – en viktig læringsarena

Mat & Prat er en sentral del av vårt kvalifiseringstilbud. Opplæringen ledes av faglærte kokker, i samarbeid med pedagoger, som kombinerer teoretisk og praktisk undervisning. Tiltaket gir et godt grunnlag for arbeid på kjøkken og kantiner, men også innen salg- og servicebransjen. Målet er å styrke deltakernes kompetanse og gjøre dem mer konkurransedyktige på arbeidsmarkedet. Siden 2024 har vi også drevet kantinen på Bergen inkluderingssenter.

Jobbsjansen

Jobbsjansenprosjektet finansieres årlig av statlige midler og er et godt arbeidsretta tilbud til kvinner med innvandrerbakgrunn – som ikke har rettigheter til kvalifiseringsprogram. Veilederne gir god karriereveiledning og er en døråpner inn til relevante jobber. Mange har høyere utdanning, men det er vanskelig å finne arbeid på egen hånd.

Metoder som blir brukt i prosjektet er karriereveiledning, arbeidspraksis, nettverks – og arbeidslivsaktiviteter, arbeidsnorsk, digital jobbsøkerplattform med KI-støtte (Candeno) - og norskopplæring gjennom sang. 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.

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