



# Ungdom i Ny sjanse

Kvalifisering av ungdom med innvandrerbakgrunn  
til skole og arbeid – metoder og erfaringer  
fra åtte prosjekter

av

Kjetil Frøyland og Cecilie Basberg Neumann

AFI-rapport 6/2012

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2012  
© Work Research Institute  
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighets-havernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-304-9

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS  
Pb. 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Work Research Institute  
P.O.Box 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00  
Telefax: +47 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi.no](mailto:afi@afi.no)  
Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

*Temaområde*

Mestring, arbeid og mangfold

*Rapport nr.:*

6/2012

*Tittel:*

Ungdom i Ny sjanse. Kvalifisering av ungdom med innvandrerbakgrunn til skole og arbeid – metoder og erfaringer fra åtte prosjekter

*Dato:*

April 2012

*Forfattere:*

Kjetil Frøyland og Cecilie Basberg Neumann

*Antall sider:*

99 + vedlegg

*Resymé:*

Ny sjanse er en forsøksordning i et utvalg kommuner og bydeler. Formålet er å prøve ut metoder for å få innvandrere over i arbeid eller utdanning. Arbeidsforskningsinstituttet fikk i november 2011 i oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) å dokumentere metodene som ble brukt i ungdomsprosjektene i Ny sjanse. Åtte prosjekter har inngått i arbeidet. Det har totalt vært 195 deltakere i prosjektene. Ungdommene er mellom 18 og 25 år gamle, nesten alle er første generasjons innvandrere. De kan delta i prosjektet i 2 år. 52 % av de som ble skrevet ut av prosjektet i 2011 gikk til arbeid eller utdanning. Programmet ble avbrutt for 33 % av deltakerne. Vi finner mye sammenfall mellom det som beskrives som gode metoder i litteraturen og metodene i bruk i prosjektene. Tett og individuelt tilrettelagt oppfølging av deltakerne er sentralt. Prosjektene er relativt like når det gjelder en sosialfaglig tilnærming som handler om å skape relasjon og få til gode prosesser i dialog med den enkelte. Prosjektene er ulike når det gjelder hovedmønster i kvalifiseringsarbeidet. Noen prosjekter legger opp til rask utplassering i ordinært arbeid, andre starter med et kurs eller arbeidstrening. Prosjektene gir inntrykk av å være på leit etter de gode kvalifiserings- og inkluderingsmetodene. Vi ser potensial for å utvikle tydeligere metodikk for proaktiv og systematisk oppfølging av både bruker og arbeidsgiver/skole når ungdommene er i arbeid eller skole.

*Emneord:*

Ny sjanse

kvalifisering

dropouts

NAV

innvandrere

utsatt ungdom

supported employment

arbeidsinkludering

## Forord

Ny sjanse er en forsøksordning i et utvalg kommuner og bydeler hvor formålet er å prøve ut ulike metoder for å få innvandrere over i arbeid eller utdanning. Ny sjanse skal dokumentere gode metoder i kvalifiseringsarbeidet, for overføring til relevante etater som NAV og andre som arbeider med de aktuelle målgruppene.

Det har siden 2005 blitt satt av midler i årlige statsbudsjett til Ny sjanse programmet. Kommuner med høy andel innvandrerbefolkning kan søke midler om å sette i gang og eventuelt videreføre Ny sjanse prosjekt. IMDi forvalter midlene, på vegne av Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet (BLD).

Arbeidsforskningsinstituttet fikk i november 2011 i oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) å kartlegge hvordan det ble arbeidet med ungdommer i Ny sjanse i rekruttering, kvalifisering, veiledning og oppfølging. Oppdraget gikk videre ut på å vurdere om noe framstår som annerledes i kvalifiseringsarbeid med denne målgruppen sett i forhold til ungdom for øvrig, samt å vurdere hvilke metoder og arbeidsmåter overfor ungdom som kan anbefales videreført.

Kjetil Frøyland har ledet arbeidet og har stått for det meste av datainnsamlingen, analysene og skriveingen av selve rapporten. Cecilie Basberg Neumann har hatt ansvar for å gjennomføre en litteraturstudie, og har skrevet kapittel 6 (med unntak av siste avsnitt om ulike tilnærminger til arbeidsinkludering). Hun har også gjennomført noen intervjuer og deltatt i referansegruppemøter og en nettverkssamling. Øystein Spjelkavik har vært intern kvalitetssikrer av rapporten.

Vi vil takke alle prosjektmedarbeidere i de ulike prosjektene som har latt oss slippe til med intervjuer og fokusgrupper, og som velvillig har delt sine erfaringer og hjulpet oss med å komme i kontakt med ytterligere informanter. Uten deres hjelp hadde denne metodokumentasjonen ikke vært mulig. Takk også spesielt til de ungdommene som delte sine erfaringer fra prosjektdeltakelse med oss.

Vi vil også takke referansegruppen for konstruktive innspill underveis i prosessen. Referansegruppen har følgende deltatt: Hans-Petter Rode (Riverside), Inga Tollerud og Alan Bendu (Ny sjanse bydel Gamle Oslo), Ketil Eide (R-bup og Høgskolen i Telemark), Mariann Rasmussen (Mølla/Ung i jobb), Anders Fyhn (IMDi), Binh Nguyen (IMDi) og Nili Deloya (Oslo voksenopplæring). Vi vil også takke vår kontaktperson i IMDi, Elisabeth Dreier Sørvik, for godt samarbeid og konstruktive innspill underveis i prosessen.

Kjetil Frøyland  
Oslo, april 2012

# Innhold

Forord

Sammendrag

English summary

1.	INNLEDNING OG BAKGRUNN .....	1
	HVA ER NY SJANSE? .....	1
	<i>Generelle vilkår for programinnhold</i> .....	2
2.	METODE, TEMAER OG PROBLEMSTILLINGER.....	4
	DATAGRUNNLAG OG DATAINNSAMLING.....	5
	<i>Gjennomgang av prosjektdokumenter</i> .....	5
	<i>Intervjuer og fokusgrupper med ledere, medarbeidere og samarbeidspartnere</i> .....	5
	<i>Intervjuer med deltakere</i> .....	7
	<i>Analyse av registrerte opplysninger fra prosjektene</i> .....	7
	<i>Analyse av forsknings- og dokumentasjonslitteratur</i> .....	7
	<i>Noen begrensninger</i> .....	9
	OM BEGREPER OG RAPPORTENS OPPBYGNING .....	9
3.	HVEM ER UNGDOMMENE I NY SJANSE? .....	11
	REGISTRERTE DATA OM UNGDOMMENE.....	11
	UNGDOMMENES ØVRIGE BAKGRUNN .....	12
	HVA VIL UNGDOMMENE MED NY SJANSE? .....	13
4.	PROSJEKTENE OG PROSJEKTMEDARBEIDERNE .....	14
	PROSJEKTMEDARBEIDERNES KOMPETANSE .....	14
	UNGDOMSPROSJEKTENE I NY SJANSE – EN KORT PRESENTASJON.....	14
	<i>Prosjekt A</i> .....	15
	<i>Prosjekt C</i> .....	16
	<i>Prosjekt D</i> .....	19
	<i>Prosjekt E</i> .....	20
	<i>Prosjekt G</i> .....	23
	<i>Prosjekt H</i> .....	24
5.	RESULTATER OG UTFALL .....	28
	UTFALL - HVOR MANGE HAR KOMMET I JOBB ELLER SKOLE? .....	28
	<i>Hvem gjør best nytte av prosjektet?</i> .....	31
	HVORDAN OPPELVER UNGDOMMENE DET Å VÆRE MED I NY SJANSE? .....	31
6.	UNGE DROPOUTS – EN FORSKNINGSOVERSIKT – HVA GJØRES OG HVORDAN GJØRES DET? .....	34
	MINORITETER .....	35
	ARBEIDSMETODER – HVA ER DET? .....	36
	BRUKERMEDVIRKNING .....	39
	MI – MOTIVATIONAL INTERVIEW .....	40
	NASJONAL OG INTERNASJONAL FORSKNING: LIKE PROBLEMBESKRIVELSER – ULIKE LØSNINGER? .....	41
	<i>Eksempler på programmer fra USA</i> .....	43
	<i>Eksempler på programmer og arbeidsmetoder fra Sverige</i> .....	44
	<i>Eksempler på arbeidsmetodikk fra tiltak i Norge</i> .....	45

ULIKE TILNÆRMINGER TIL ARBEIDSINKLUDERING.....	48
<i>Integrert tilnærming – et alternativ</i> .....	49
<i>Hva slags tiltak og metodikk kreves?</i> .....	50
<i>Integrert alternativ – kort oppsummering</i> .....	52
7. SÆRLIGE UTFORDRINGER OG KRITISKE FASER .....	54
SÆRLIGE UTFORDRINGER .....	54
<i>Oppmøte – holde avtaler</i> .....	54
<i>Døgnrhythme – å snu døgnet</i> .....	55
<i>Bolig – mangler et sted å bo</i> .....	55
<i>Økonomi- og gjeldsproblemer</i> .....	55
<i>Språk</i> .....	56
<i>Mangel på grunnleggende kunnskap</i> .....	56
<i>Gap mellom ungdomsrett til utdanning og retten til videregående voksenopplæring</i> .....	57
KRITISKE FASER OG OVERGANGER.....	58
<i>Den innledende fasen</i> .....	58
<i>Når planen skal settes ut i livet – gjennomføringsfasen</i> .....	58
<i>Når ungdommene kommer i praksis, arbeid eller skole</i> .....	59
8. PROSJEKTENE SETT UNDER ETT – HVORDAN ARBEIDES DET MED UNGDOM I NY SJANSE? .....	61
HENVISNING OG REKRUTTERING.....	61
<i>Førstegangssamtale – deltakelse i prosjektet eller ikke</i> .....	63
VEILEDNING OG OPPFØLGING FRA PROSJEKTMEDARBEIDERNE .....	63
<i>Fulltidsprogram?</i> .....	64
<i>Kartlegging og bli kjent fase – individuell plan</i> .....	64
<i>Noen viktige grep i veiledningsarbeidet</i> .....	65
<i>Ansvar og medvirkning</i> .....	68
<i>Hva er tett og god oppfølging?</i> .....	70
KVALIFISERING .....	71
<i>Ulike hovedmønster</i> .....	75
<i>Ulike resultater?</i> .....	76
OPPFØLGING I RETNING AV SKOLE ELLER ARBEID.....	78
<i>Oppfølging i skole eller voksenopplæring</i> .....	78
<i>Oppfølging i arbeid</i> .....	80
<i>Jobb- eller skolefastholdelse?</i> .....	86
<i>Kan formidlingen til arbeid settes ut til andre aktører?</i> .....	87
9. AVSLUTTENDE OPPSUMMERING – SUKSESSKRITERIER OG ANBEFALINGER.....	88
HVA ER DE VIKTIGSTE RESULTATENE? .....	88
SENTRALE METODER OG ARBEIDSFORMER - EN OPPSUMMERING.....	88
SKILLER ARBEID MED DENNE MÅLGRUPPEN SEG UT FRA KVALIFISERINGSARBEID MED ANNEN UNGDOM? .....	90
INNENFOR ELLER UTENFOR NAV – HVA HAR LOKALISERING Å BETY? .....	91
SUKSESSKRITERIER OG ANBEFALINGER .....	92
LITTERATUR.....	95
VEDLEGG .....	100

## Tabeller:

FIGUR 1 KJØNNFORDELING I 2011 FORDELT PÅ PROSJEKT (ANTALL DELTAKERE) .....	11
FIGUR 2 ANTALL DELTAKERE I 2011 FORDELT PÅ LAND OG PROSJEKT .....	12
FIGUR 3 ARBEIDSERFARING I NORGE FORDELT PÅ PROSJEKTER I 2011 (ANTALL DELTAKERE).....	12
FIGUR 4 UTSKRIVNINGER FORDELT PÅ PROSJEKT OG ÅR (ANTALL).....	28
FIGUR 5 TODELT RESULTAT 2011 FORDELT PÅ PROSJEKTENE (ANTALL DELTAKERE) .....	28
FIGUR 6 SEKSDELT RESULTAT 2011 (ANTALL OG PROSENT).....	29
FIGUR 7 HOVEDGRUNN TIL UTSKRIVING I 2011 (ANTALL DELTAKERE) .....	30
FIGUR 8 HOVEDÅRSÅK TIL AVBRUTT DELTAKELSE I 2011 .....	30
FIGUR 9 REKRUTTERINGSKANAL FOR DELTAKERE I 2011 .....	61
FIGUR 10 BRUK AV TILTAK FOR UNGDOMMER SOM VAR DELTAKERE I 2011, FORDELT PÅ PROSJEKT .....	72
FIGUR 11 ANTALL UNGDOMMER I ULIKE TYPER AKTIVITETER OG TILTAK GJENNOM NY SJANSE I 2011 (1) .....	73
FIGUR 12 ANTALL UNGDOMMER I ULIKE TYPER AKTIVITETER OG TIL TAK GJENNOM NY SJANSE I 2011 (2).....	73
FIGUR 13 ANTALL UNGDOMMER I ULIKE TYPER AKTIVITETER OG TIL TAK GJENNOM NY SJANSE I 2011 (3).....	73
FIGUR 14 RESULTAT 2011 FORDELT PÅ KVALIFISERINGSMØNSTER (ANTALL OG PROSENT) .....	76

## Sammendrag

Ny sjanse er en forsøksordning i et utvalg kommuner og bydeler hvor formålet er å prøve ut ulike metoder for å få/hjelpe unge innvandrere over i arbeid eller utdanning. Fra 2009 har det vært egne ungdomsprosjekter i Ny sjanse. Det er disse som er i fokus i denne rapporten.

### Formålet med oppdraget

Arbeidsforskningsinstituttet fikk i november 2011 i oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) å dokumentere metodene som ble brukt i ungdomsprosjektene i Ny sjanse. Følgende problemstillinger har vært overordnet:

- Hvordan arbeides det metodisk med rekruttering, kvalifisering, veiledning og oppfølging med målgruppen ungdom i Ny sjanse?
- Hva opplever målgruppen selv, prosjektledere, prosjektmedarbeidere og samarbeidspartnere som hensiktsmessige og nyttige metoder i rekruttering, kvalifisering, veiledning og oppfølging?
- Hvilke metoder i arbeidet med ungdom i Ny sjanse vurderes som hensiktsmessige og nyttige, og kan anbefales videreført overfor målgruppen?
- Hva framstår eventuelt som annerledes i kvalifiseringsarbeid overfor denne gruppen enn for ungdom for øvrig?

For å svare på disse problemstillingene er det gjennomført a) kartlegging av metodebruk i prosjektene, b) dybdestudie gjennom fokusgrupper og oppfølgingsintervjuer, c) kobling til registrerte opplysninger fra prosjektene og d) vurdering av ungdomsarbeidet i Ny sjanse i forhold til annen forskningslitteratur om kvalifisering av ungdom utenfor jobb og utdanning.

Åtte ulike prosjekter har inngått i metodedokumentasjonen. Prosjektene har alle 1-2 ansatte, og ligger i Østfold, Oslo, Akershus, Bergen og Trondheim. 3 av prosjektene ble startet i løpet av 2011, mens de andre startet i 2009 eller i 2010. Halvparten av prosjektene er lokalisert til det lokale NAV-kontoret, mens de øvrige 4 er lokalisert utenfor NAV og gjerne i samme lokaler som andre prosjekter eller sentre for arbeid med innvandrere er lokalisert.

### Hvem er deltakerne i Ny sjanses ungdomsprosjekter?

Så langt har det vært 195 deltakere ungdomsprosjektene i Ny sjanse. 136 av disse har vært deltakere i 2011. Ungdommene som deltar i Ny sjanse er mellom 18 og 25 år gamle, og nesten alle er 1.generasjons innvandrere. De kan delta i prosjektet i 2 år. Omtrent halvparten av deltakerne har mindre enn 10 års botid i Norge. Samtidig har en stor andel bodd i Norge mesteparten av sine liv. Noen av deltakerne er født i Norge, men har oppholdt seg i familiens hjemland i perioder av oppveksten (det kan dreie seg om flere år). Det store flertallet av deltakerne er enslige. Et lite mindretall er gift eller samboende. Nesten 3 av 4 deltakere i 2011 var menn.

Ungdommene i Ny sjanse er ingen homogen gruppe. De har ulik bakgrunn, ulik oppholdstid i Norge, ulik skolebakgrunn. Omtrent halvparten av ungdommene som deltok i 2011 kom fra Somalia (49 %), en relativt stor andel kom fra Irak (13 %). Ellers fordeler ungdommene seg på mange ulike afrikanske og asiatiske land som for eksempel Pakistan, Afghanistan og Etiopia.



Prosjektmedarbeiderne beskriver følgende som vanlige utfordringer hos ungdommene:

- Dårlig og lite nettverk.
- Mangler utdanning, og de fleste er ute av videregående skole (eller har ikke begynt).
- Mangler egen bolig.
- Dårlig økonomi.
- Har vært passive sosialhjelpsmottakere
- Har et problematisk forhold til sine familier.
- Har flyktet fra vanskelige forhold og har en traumatisk bakgrunn. Noen kommer fra krigssituasjoner.
- En del har psykiske vansker.
- Noen har rusproblemer.
- Noen av guttene har vært i fengsel.
- En del forstår og snakker norsk dårlig.

De fleste ungdommene ønsker seg jobb når de starter i Ny sjanse. Mange har lav selvtilit og tror de har små sjanser til å oppnå dette.

## Resultater

73 deltakere ble skrevet ut i løpet av 2011. Av disse ble 52 % skrevet ut til utdanning eller arbeid (30 % til arbeid, 22 % til utdanning). Det utgjør en klar forbedring i forhold til 2010 da 43 % gikk til arbeid eller utdanning. Forbedringen er knyttet til andelen som ble utskrevet til utdanning. Andelen som gikk til arbeid eller utdanning er temmelig lik mellom kjønnene. Det foreligger ikke data om varigheten på arbeids- og skoletilknytningene som oppnås gjennom prosjektene.

58 % av de som ble utskrevet ble det fordi de hadde gjennomført programmet. Få ungdommer ble overført til annen inntektssikring eller andre tiltak som for eksempel KVP.

Programmet ble avbrutt for 33 % av deltakerne som ble skrevet ut i 2011. Det er også en klar forbedring fra 2010 hvor 43 % av de som ble skrevet ut avbrøt programmet. Flertallet av de som avbrøt gjorde det fordi de hadde et for høyt ugyldig fravær.

## Hva sier forskningslitteraturen om unge dropouts og metoder i arbeidet med dem?

I den norske så vel som i den internasjonale litteraturen skårer etniske minoriteter noe høyere enn majoritetsbefolkningen i studier som teller hvem som faller ut av ut av skolen og/eller står utenfor arbeidslivet. De overordnede risikofaktorer er blant annet å ha vokst opp i familier med lav inntekt, å ha foreldre med lav utdanning, tenåringsgraviditet, for å nevne noe. Det ser i sum ut til at det er gode grunner til å snakke om utslag av klasse snarere enn av etnisitet, selv om dette bildet ikke er entydig.

Bekymringene som knytter seg til ungdom som faller ut av videregående skole er de samme over hele Vest Europa og i Nord Amerika. Problembeskrivelsene knytter seg til fattigdom, å vokse opp i familier hvor foreldrene har svak tilknytning til arbeidslivet, hvor det er psykisk sykdom og eventuelt også rusmisbruk.

Snarere enn at vi finner store ulikheter i problembeskrivelser og det som ser ut som arbeidsmetodiske tilnærminger – tilnærming i betydning hvordan en intervenerer med idealer om empati, støtte og tett og strukturert oppfølging – finner vi igjen mye av det samme tankegodset – de samme bekymringene, de samme utfordringene og de samme arbeidsmåtene med utsatte grupper; herunder marginalisert ungdom. Stikkord som går igjen i ulike rapporter, forsknings- og akademisk

litteratur når det gjelder statlig og privat innsats for å hjelpe denne gruppen er blant annet systematisk innsats rettet mot motivasjon og mestring.

Programmene vi finner eksempler på både internasjonalt og i Norden, dreier seg på ulike måter om å motivere ungdommene til å enten fortsette på videregående skole, eller å finne seg passende arbeid dersom de absolutt ikke vil tilbake til skolen. Forebyggende arbeid på skoler skjer ved tettere individuell oppfølging og fokus på tilrettelegging av akademisk læring og aktivisering og styrking av ungdommenes nettverk. For ungdommene som har falt ut fra videregående skoler er fellesnevnerne for de programmene som tilbyr hjelp at de er dialog-, respekt-, relasjons-, oppfølgings-, og nettverks orienterte.

Programmer for arbeidsinkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet kan deles inn i tre sentrale tilnærminger: "Den *skjermede* tilnærmingen, "sheltered workshops", *opprustningstilnærmingen*, "train-place", og den *integrerte* tilnærmingen, "place then train".

Skjermede og vernede tilbud tilbys i dag i Norge gjennom såkalte vekstbedrifter eller attføringsbedrifter, der hensikten er å gi meningsfulle tilbud utenfor den ordinære arbeidslivsarenaen. Opprustningstilnærmingen er den mest vanlige i Norge og søker å bevirke overgang til ordinært arbeid gjennom en gradvis tilnærming til arbeidsmarkedet for grupper som står utenfor gjennom opplæring og trening på mer eller mindre segregerte arenaer, gjerne i en slags "trappetrinnstilnærming". Denne modellen bygger på en tanke om at bestemte ferdigheter må på plass før en person kan gå inn i og mestre et vanlig arbeidsforløp. Denne modellen framstår også som mest vanlig i de programmene litteraturgjennomgangen har gitt oss innblikk i. Men mye tyder på at "opprustningstilnærmingen" faktisk kan ha en "innelåsingseffekt" ved at personer som kunne vært i jobb i stedet er i tiltak.

Selv om det er et mål både i Norge og i andre europeiske land at flere skal komme i arbeid, er det ingen som kan vise til så gode inkluderingsresultater at de får utslag på nasjonal statistikk (Andreassen og Spjelkavik i Andreassen og Fossetøl 2011). Det kan derfor være grunnlag for at man – i stedet for å være opptatt av hva som kan gjøres med de menneskene som står utenfor arbeidslivet – i økende grad retter fokuset mot hva som kan gjøres med arbeidsgiverne og i arbeidslivet for å få til økt inkludering. Den integrerte tilnærmingen foreslår en løsning som går i denne retning. Den bygger i hovedsak på rask jobbutplassering i det ordinære arbeidslivet (med oppfølging) og opptrening på arbeidsplassen. Dette alternativet skiller seg tydelig fra tilnærmingsformene som er beskrevet ovenfor og som i stor grad praktiseres i dag.

Innenfor den integrerte tilnærmingen (Supported Employment) er utplassering i ordinære virksomheter ikke bare målet, men også det viktigste virkemiddelet. Utplassering forstås som begynnelsen snarere enn slutten på en inkluderingsprosess, og oppfølging og vurdering av den enkeltes arbeidsytelse foregår fortløpende. Dette alternativet bygger på en "place-train" tilnærming. En samtidig bistand til arbeidsgiver er sentral i denne tilnærmingen. Dette både for å bidra til å støtte den enkeltes individuelle inkluderingsløp, men også for å styrke inkluderingskompetansen i virksomheten.

Parallellen i forhold til skole og utdanning finnes i Supported Education – utdanning med støtte. Supported Education innebærer at studenter mottar individuell og gruppebasert oppfølging underveis i utdanningen.

Kunnskapen om effekten av ulike integrerte tilnærminger er ikke svært god, men internasjonal forskning har vist at når målet er lønnet jobb, så kan place-train gi bedre resultater enn skjermet kvalifisering (train-place) (Spjelkavik 2011). Supported Employment er også prøvd ut i forhold til innvandrere. Sentralt i behovene som skisseres for å oppnå økt inkludering i arbeid og skole, står det å utvikle og praktisere en metodikk som både er rettet mot den enkelte bruker og vedkommendes behov, men som ikke minst også må rettes mot arbeidsgiver eller skole. Det pekes på behov for å yte en bistand som inneholder:

- Veiledning av den enkelte bruker gjennom interessekartlegging, motiverende samtaler, jobbsøking og oppfølging.
- God kontaktflate og allianser med arbeids- og næringslivet
- Gi faglig støtte, råd og veiledning til både bruker, arbeidsgiver og det øvrige arbeidsmiljøet (eller skole) for på den måten å skape forutsetninger for vilje og evne til vellykket inkludering.
- Proaktiv oppfølging og veiledning på ordinære arbeidsplasser og skole.

### **Hvordan arbeides det i ungdomsprosjektene i Ny sjanse?**

Det samarbeides i hovedsak tett og godt med henvisende instanser som framfor alt er NAV og sosialtjenesten.

Vi finner mye sammenfall mellom det som beskrives som gode metoder i litteraturen og prosjektmedarbeidernes og andre informanters beskrivelser av metodene i bruk i oppfølgingen av deltakerne i Ny sjanse. Sentralt i dette er at prosjektmedarbeiderne legger opp til tett og individuelt tilrettelagt oppfølging av deltakerne. Prosjektmedarbeiderne er veldig samstemte når det gjelder det vi kan kalle en sosialfaglig tilnærming som handler om det å komme i kontakt, skape en relasjon og få til gode prosesser hos den enkelte deltakeren, og ikke minst være i dialog med den enkelte. Arbeidsformene som beskrives har mange fellestrekk med metoder som Motiverende Intervju og LØFT. Prosjektmedarbeiderne har slik vi oppfatter dem en profesjonell orientering overfor ungdommene som er preget av en empatisk grunnholdning som handler om å se den andre og orientere sine handlinger etter det den andre uttrykker som sine behov.

Hovedinntrykket er at det arbeides systematisk innenfor hvert prosjekt med ungdom i Ny sjanse på den måten at ungdommene kartlegges, man blir kjent, og har kontakt med ungdommene til de skrives ut. Prosjektmedarbeiderne gir veiledning og oppfølging i grupper og enkeltvis med ungdommene, det lages planer for den enkelte, og temaer knyttet til mange livsområder gjøres til del av dette arbeidet. Prosjektmedarbeiderne fokuserer i særlig grad på spørsmål knyttet til økonomi og gjeld, boligproblematikk, oppmøteproblematikk og ungdommenes ressurser og interesser.

Samtidig ser det ut til å være et innslag av metoder og arbeidsformer som er mer bestemt ut fra muligheter i området, metoder utviklet av kolleger eller på det enkelte kontoret, eller ut fra prosjektmedarbeidernes tidligere erfaringer og kompetanse. Vi finner også at prosjektene har gjort endringer i metodisk tilnærming underveis som følge av de erfaringene de har gjort i arbeidet med målgruppa.

Prosjektmedarbeiderne peker på særlige utfordringer knyttet til oppmøteproblematikk, døgnrytme, mangel på bolig, økonomi- og gjeldsproblemer, manglende språkkompetanse, mangel på grunn-

leggende kunnskap om norsk samfunn og arbeidsliv, og ikke minst om utfordringer knyttet til gap mellom ungdomsrett til utdanning og retten til videregående opplæring.

Prosjektene gjør nytte av en stor mengde ulike kvalifiseringstiltak. Mange av disse utformer de selv eller i samarbeid med andre instanser. Tiltak utløses også gjennom NAV-kontoret. Mest brukt er arbeidspraksis i ordinær virksomhet, jobbsøking og cv-kurs. Arbeidspraksis i ordinær virksomhet framstår som et viktig tiltak, men krever en systematisk oppfølging av både ungdom og arbeidsgiver - god bruk - for å få god effekt. Med god bruk tenker vi blant annet på et klart formål, tydelige oppgaver, god kontakt med arbeidsgiver, tett oppfølging av ungdommen, god innsats fra ungdom og god match mellom interesser og oppgaver. I tilfeller der tiltaket har vært brukt godt finner vi eksempler på suksesshistorier med fornøyd arbeidsgiver, fornøyd ungdom og fast ansettelse. Prosjektene benytter i ulik grad dette tiltaket.

Om prosjektene gir inntrykk av å være samstemte når det gjelder å legge opp til tett, fleksibel og individuelt tilpasset oppfølging og veiledning, så bærer de i større grad preg av å være ulike når det gjelder hovedmønster i kvalifiseringsarbeidet. Mens noen prosjekter legger opp til rask utplassering i ordinært arbeid eller skole, starter andre med et obligatorisk kurs med en måneds varighet eller med arbeidstrening i en attføringsbedrift i opptil flere måneder. På dette området gir prosjektene samlet et inntrykk av å være på leting etter de gode kvalifiseringsveiene for ungdommene.

I arbeidet med ungdommene erfares den innledende kontakten med ungdommene som en kritisk fase der det er viktig å raskt etablere kontakt med og "se" den enkelte ungdommen for å hindre at de faller ut. En kritisk fase kommer ofte når ungdommene skal realisere planen sin i form av å skaffe seg jobb eller fullføre utdanning, og da spesielt når de erfarer at dette kan være vanskelig. Vi finner også en kritisk fase når ungdommen plasseres ut i jobb eller praksis på en arbeidsplass, eller når de starter i skole. I disse kritiske fasene er det spesielt viktig å følge opp ungdommene og miljøet rundt dem.

Prosjektmedarbeiderne følger i noen grad ungdommene opp gjennom telefon og/eller møter i ordinært arbeid og ordinær skole, men hyppigheten på kontakten og metodene for det blir mer utydelige og ser ut til å avta når ungdommene er i skole eller arbeid. Vi får inntrykk av at prosjektmedarbeiderne trekker seg mer tilbake når ungdommene kommer i jobb eller skole. Vi finner også – både i aktørenes egne muntlige beskrivelser av dette og prosjektenes skriftlige materiell – mindre systematikk i proaktiv oppfølging av arbeidsgivere og skolepersonell mens ungdom er i arbeid eller skole.

Med referanse til den integrerte tilnærmingen (Supported Employment), ser vi et potensial for mer systematisk og tettere oppfølging av bruker og arbeidsgiver eller skole i stedet for å overlate ansvaret for dette til arbeidsgiver eller skole slik det i dag synes å være en tendens til.

### **Er noe annerledes i kvalifiseringsarbeid overfor denne gruppen enn for ungdom for øvrig?**

Erfaringene fra prosjektene og kunnskapen som formidles i den litteraturen vi har lest, tyder på at det ikke er grunnlag for å arbeide metodisk annerledes med målgruppen for Ny sjanses ungdoms-prosjekter. Det er imidlertid viktig å tilpasse bistanden til det enkelte individ, og som del av dette også til forhold som kan være av relevans knyttet til vedkommendes kulturelle bakgrunn. En del utfordringer er mer framtreddende for ungdom i Ny sjanses målgruppe. Dette gjelder for eksempel innslag av traumatiske opplevelser, lav norsk språkkunnskap, mindre kjennskap til norsk samfunn og

arbeidsliv, samt lite nettverk både familiært/privat og arbeidsmessig. Som del av den individuelle tilpasningen av bistanden må også slike forhold tas med i betraktning, og det blir viktig for de som skal følge opp både i forhold til prosjektdeltakelse, skole og arbeid, å ha kunnskap om vedkommendes kulturelle bakgrunn.

### **Suksesskriterier og anbefalinger**

Basert på vår gjennomgang vil vi framheve følgende som fornuftige grep eller suksesskriterier som vi også anbefaler at det arbeides videre med:

- God dialog med henvisende instans om kriterier og aktuelle deltakere
- Tett oppfølging – god relasjon – god tilgjengelighet
- Bruk av konkrete og visuelle pedagogiske virkemiddel
- Tett kobling mellom norskopplæring og arbeidsplassen.
- God og systematisk bruk av arbeidspraksis
- Tett samarbeid med arbeidsgivere
- Tydelig metodikk for proaktiv oppfølging av arbeidsgiver og arbeidsplass
- Tett samarbeid med og proaktiv oppfølging av skole/voksenopplæring
- Tydelig metodikk for proaktiv oppfølging av ungdom på arbeidsplass og i skole
- Integreerte løsninger: Kontinuerlig vurdering av mulighetene for å legge kvalifiserings- og inkluderingsarbeidet i Ny sjanse i integreerte settinger.

Vi får inntrykk av at prosjektene kan lære mer av hverandres erfaringer. En mer systematisk deling av erfaringer mellom prosjektene og -medarbeiderne ville kunne bidra til bedring av dette.

## **English summary**

New Chance is a pilot scheme in selected Norwegian municipalities. The aim is to develop and test methods for integration of immigrants into employment or education. Some of the New Chance projects are working with young immigrants.

The Work Research Institute was in November 2011 commissioned by the Directorate of Integration and Diversity (IMDi) to document the methods used in youth projects in New Chance. The following issues have been explored:

- Which methods are used in recruitment, qualification, supervision and monitoring of the youth?
- What do the youth, the project staff and the partners experience as appropriate and useful methods?
- Which methods can be recommended for further use?
- What stands out as different in qualification work for this group compared with youth in general?

To answer these questions we have investigated the methods used in the projects through interviews with project staff, focus groups and follow-up interviews with project staff, participants and partners. We have analyzed statistical data from the projects, and compared the methods in New Chance to qualification methods of young people outside of work and education described in other research literature.

Eight projects have been part of this method documentation. These projects all have 1-2 employees and are located in different parts of Norway. Three of the projects started during 2011, while the others started in 2009 or in 2010. Half of the projects are located in the local NAV office, while the other 4 are located outside the NAV office, and together with other projects or centers for work with immigrants.

### **Who are the participants in the New Chance youth projects?**

So far 195 persons have participated. 136 persons participated in 2011. The participants are between 18 and 25 years old, and almost all of them are 1st generation immigrants. They can participate in the project for 2 years. About half of the participants have less than 10 years of residence in Norway. A large proportion have lived in Norway most of their lives. Some of the participants were born in Norway, but has stayed in the country of origin for longer periods while growing up. The vast majority of the participants are single. A few are married or cohabitants. Nearly 3 of 4 participants in 2011 were men.

The participants in New Chance are not a homogenous group. They have different backgrounds, different residence in Norway, different educational background. About half of the participants in 2011 came from Somalia (49 %), a relatively large proportion came from Iraq (13 %). The rest came from many different African and Asian countries such as Pakistan, Afghanistan and Ethiopia.

Project staff describes the following as common challenges among the participants:

- Poor and small networks.
- Lack of education, most of them are school dropouts
- Lack of own home.
- Poor economy.
- Have been passive recipients of social benefits
- Have a problematic relationship with their families.
- Have fled from difficult circumstances and may have traumatic experiences from war situations.
- Some have mental problems.
- Some have drug problems.
- Some of the boys have been in prison.
- Some understand and speak Norwegian bad.

Most of the young people want a job when they start in the New Chance. Many have low self-esteem and believe they have little chance of achieving this.

## **Results**

73 participants were discharged during 2011. Of these, 52 % were discharged to education or work (30 % to work, 22 % to education). This represents a clear improvement compared to 2010 when 43 % were discharged to work or education. The improvement is related to the proportion who was discharged to education. The share that was discharged to work or education is quite similar between the sexes. There are no data on duration of labor or education after finishing the project participation. 58 % of those who were discharged were this because they had completed the program. Few participants were transferred to other income or other measures such as KVP.

The program was interrupted for 33 % of the participants who were discharged in 2011. This is also a clear improvement since 2010 when 43 % of those who were discharged interrupted the program. The majority of those who interrupted did so because they had an excessive unauthorized absenteeism.

## **Findings in the research literature about young dropouts and working methods**

In the Norwegian as well as in the international literature, ethnic minorities scores slightly higher than the majority population in studies about rate of school dropout or drop out of the labor market. The main risk factors are, however, among others having grown up in families with low incomes, to have parents with low education, teenage pregnancy, to name a few. It seems that there are good reasons to talk about the impact of class rather than ethnicity, although this picture is not unambiguous.

The concerns related to young people who drop out of high school are the same throughout Western Europe and North America. Problem descriptions are related to poverty, to grow up in unstable families, mental illness. Rather than that we find large differences in problem descriptions and methodological approaches, we find much the same the ideas - the same concerns, the same challenges and the same working methods with vulnerable groups, including marginalized youth.

The programs, which we find examples of both internationally and in the Nordic countries, focus on different ways to motivate young people to either continue in high school, or to find work if they do not want to go back to school. This occurs partly through prevention at schools, close follow-up, through focus on the facilitation of academic learning, through respectful dialogue, relational and network based monitoring for those who want a job.

Programs for work inclusion of persons who are outside the labor market can be divided into three main approaches: The sheltered approach, the train-place approach, and the integrated approach (place then train).

Shielded and protected services are in Norway offered through certain rehabilitation companies. Here the purpose is to provide meaningful services outside the regular working arena.

The train-place approach is the most common in Norway and seeks to bring about a transition to ordinary work through a gradual approach to the labor market, often in a kind of "step approach". This model is based on the idea that certain skills must be in place before a person can go into and master a common job. This model stands out also as the most common in the literature we have viewed. However, there are indications that the train-place approach might actually have a "lock-in effect" since people that could be employed, instead is in a rehabilitation program.

In general, the integration results are described as vague and relatively poor both nationally and internationally. Instead of being concerned with what can be done with the unemployed people, an alternative can be to increase the focus on what can be done with employers and the working life in order to achieve higher inclusion rates. The integrated approach proposes a solution that goes in this direction. It is based mainly on rapid job placement in regular settings (with supervision) and training at the workplace.

Within the integrated approach (Supported Employment or Supported Education) placement in an ordinary setting is understood as the beginning rather than the end of the inclusion process, and monitoring and evaluation of the individual's work performance takes place continuously. This option is based on a "place-train" approach. A simultaneous assistance to employers or schools is central to this approach. This is both to help support the individual, but also to strengthen the inclusion competence in the company or school.

The knowledge of the effect of various integrated approaches is not exhaustive, but international research has shown that when the goal is paid employment, place-train can provide better results than the shielded qualification/train-place (Spjelkavik 2011).

If the aim is to achieve higher inclusion rates in work and school, our findings points to the need to develop and practice a methodology that is both aimed at the individual and his or her needs, but not least, that also focuses on the role of the employer or school. It is pointed out that there is a need to provide a methodology that contains:

- Supervision of individual users through mapping of interests, motivational interviews, job search and close follow-up.
- Good contacts and alliances with business and industry.



- Professional support, advice and guidance to users, employers and the rest of the work environment (or school) in order to create conditions for the willingness and ability to successful inclusion.
- Proactive monitoring and supervision of employers and schools.

### **Methods and work performance in the New Chance youth projects**

The co-operation with referring agencies is close and well functioning. These agencies are above all NAV/the social services.

We find much similarity between what is described as good methods in the literature and in the project staff and other informants' descriptions of methods used in the monitoring of the participants. A central method is close and personalized follow-up. The project staff is very unanimous when it comes to what we might call a social work approach. They put much effort in focusing on building a good relationship with the youth, facilitating a good individual processes, all the time in close dialogue with the participant. The methods that are used have many features in common with methods such as motivational interviewing (MI) and LØFT. The project staff has – the way we perceive them – a professional orientation to the youth; an orientation that is characterized by an empathic attitude seeking to see the other and orient their actions according to what the others express as their needs.

The main impression is that the work that is done in the projects is performed in a systematic way. We are referring to the way that young people are surveyed, guided and followed-up from start to the end of the program. The project staff provides guidance and follow-up in groups and individually, they collaborate in making plans for the individual, and issues related to many areas of life are touched upon as a part of this work. The project staff focuses in particular on issues related to finance and debt, housing issues, attendance issues and the young people's resources and interests.

There seems, however, to be methodical elements that tend to be determined by the opportunities in the area, ideas of colleagues or regular practice at the particular office, or based on the prior experience and expertise of the project staff. We also find that the projects have made changes in the methodological approach along the way as a result of the experiences they have done.

The project staff point out specific challenges related to attendance issues, circadian rhythm, lack of housing, financial and debt problems, lack of language skills, lack of basic knowledge about Norwegian society and working life, and particularly about the challenges associated with the loss of the right to receive publicly financed education.

The projects make use of a large number of qualification schemes. They have designed some of these on their own or in cooperation with other agencies. They also use the measures that are available through the local NAV-office. Measures such as work practice, job search and CV-courses are most common. Work practice appears to be an important measure, but successful use of this measure is dependent on a clear purpose, clear responsibilities, good contact with the employer, close monitoring of the youth, good work efforts of the person him or herself, and good match between interests and tasks. In cases where the measure has been used well, we find examples of successful stories with satisfied employer, satisfied youth, and permanent employment.

The projects appear to be unanimous when it comes to adding up to close, flexible and individually tailored supervision and guidance, but they differ when it comes to main pattern of qualifying. While some projects provide rapid placement in ordinary work or school, others start with a mandatory course of a month's duration or with training in a rehabilitation center for maybe several months. In this area the projects gives an impression of being in search of the good qualification methods for young immigrants.

The projects have experienced several critical phases while working with the youth. The initial contact is viewed as a critical phase where it is important to quickly establish contact with and "see" each individual youngster in order to prevent them from dropping out. A critical stage is also often experienced when the participants is about to implement their plan in terms of finding work or completing education. They especially experience difficulties when they learn that it can be difficult to achieve their goals. We also find a critical phase when the youth starts working or studying. In these critical phases, it is especially important to provide sufficient follow up of the young people and the employer/school.

The projects do – to some extent – provide follow-up on telephone or in meetings while the participants are at school or at work. However, the frequency of contact seems to decrease and the methods used in this phase, appears to be vague when the participants are active in school or at work. We get the impression that the project teams tend to withdraw when the participants start at work or in school.

With reference to the integrated approach (Supported Employment), we see a potential for more systematic and closer monitoring of the participant and the employer or school instead of handing over the main responsibility for follow up to the employer or school as we now can see a tendency to.

### **Are there differences in qualifying young immigrants compared to other youth?**

The experiences from the projects and the knowledge imparted in the literature we have read, suggests that there is little support for working methodically different with the target group of New Chance youth projects, as compared to working with other youth. However, it is important to tailor the assistance to each individual, and as part of this, also to adjust the assistance in accordance with relevant factors from their (cultural) background. Some challenges seem to be more often present for young people in New Chance programs than for others. These include traumatic experiences for some, poor ability to speak Norwegian, a lack of knowledge about Norwegian society and industry, as well as poor and small networks.

### **Success criteria and recommendations**

Based on our study, we highlight the following as success criteria that we also recommend as important ingredients in the future qualification and inclusion work for young immigrants:

- Close contact and good dialogue with the referring agencies on criteria for participation
- Close follow-up - good relationship - good accessibility
- Use of concrete and visual educational tools
- Teaching and learning Norwegian on the workplace.

- Systematic use of the measure called work practice
- Close collaboration with employers
- A clear methodology for proactive monitoring of the employer and the workplace
- Close collaboration with schools/educational system
- A clear methodology for proactive monitoring of young people at work and school
- Integrated solutions: Continuous assessment of the opportunity to qualify young immigrants in integrated settings.

We get the impression that the projects can learn from each others' experiences to a larger extent than today is practiced. A more systematic sharing of experiences among projects and project staff would contribute to this.

# 1. Innledning og bakgrunn

Ny sjanse er en forsøksordning i et utvalg kommuner og bydeler hvor formålet er å prøve ut ulike metoder for å få innvandrere over i arbeid eller utdanning. Ny sjanse skal dokumentere gode metoder i kvalifiseringsarbeidet, for overføring til relevante etater som NAV og andre som arbeider med de aktuelle målgruppene.

I 2011 var det 26 Ny sjanse prosjekter i gang, fordelt på 23 kommuner/bydeler. Åtte prosjekter hadde ungdom som målgruppe. Det er disse åtte ungdomsprosjektene som er i fokus i denne rapporten.

## Hva er Ny sjanse?

Ny sjanse er en forsøksordning som har til hensikt å kvalifisere innvandrere uten fast tilknytning til arbeidsmarkedet, til utdanning eller arbeid. Formålet er å prøve ut spesielt tilrettelagte kvalifiserings-tiltak og metodikker slik at ungdommene kan få en varig tilknytning til arbeidslivet og bli økonomisk selvhjulpne. Ny sjanse er utarbeidet etter modell av introduksjonsordningen<sup>1</sup>.

Målgruppe for Ny sjanse er innvandrere fra landgrupper med lav sysselsetting eller høy arbeidsledighet i Norge. Disse landgruppene er Pakistan, Marokko, Tyrkia, Somalia, Afghanistan og Irak.

Ny sjanse var i utgangspunktet rettet mot langtidsledige sosialhjelpsmottakere. Fra 2009 ble ungdommer på sosialhjelp og hjemmевærende kvinner som ikke mottar sosialhjelp tatt inn som egne målgrupper i Ny sjanse. Langtidsledige sosialhjelpsmottakere er ikke lenger målgruppe for Ny sjanse programmet, da disse skal få tilbud om Kvalifiseringsprogram i NAV.

Deltakere i Ny sjanse får tilbud om individuelt tilrettelagte program med tett oppfølging av en fast kontaktperson. Ny sjanse prosjektene følger de samme metodene som introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger, som blant annet er kartlegging, utarbeiding av en skriftlig individuell plan, tett oppfølging, fast kontaktperson, heldags- og helårsprogrammer, fraværsreglement og økonomisk stønad (HiO 2009, IMDi Rundskriv 8/11).

Det er kommunene som er hovedansvarlige for gjennomføringen og innholdet i Ny sjanse programmene, IMDi står for oppfølging av kommunene.

Alt i alt viser tidligere kartlegginger at mange deltakere har sammensatte utfordringer: helseproblemer, omsorgsproblemer og lite nettverk. Målgruppen for Ny sjanse anses generelt som utsatt og med relativt store behov for tiltak og oppfølging fordi denne gruppen har svake kontakter på arbeidsmarkedet, lange "karrierer" som sosialhjelpsmottakere og svake norskkunnskaper (IMDi-rapport 4/2007). I ungdomsprosjektene er det imidlertid en del deltakere – én av fem – som ikke har behov for bedre muntlige norskkunnskaper (IMDi 2010).

---

<sup>1</sup> Introduksjonsprogrammet er et 2-årig program for nyankomne flyktninger som skal forberede deltakerne for jobb eller for å fortsette med utdanning. Aktuelle tiltak kan være opplæring i norsk og samfunnskunnskap, fag fra grunnskole eller språk/arbeidspraksis. Deltakerne får introduksjonsstønad i programmet.

Ny sjanse åpner for deltakelse i inntil to år. Et bredt spekter av kvalifiseringstiltak har så langt blitt løftet fram som en av suksessfaktorene. Mange prosjekter setter fokus på arbeid med motivasjon, helsefremmende tiltak og uskrevne koder i arbeidslivet, i tillegg til yrkesrettet norskopplæring og arbeidspraksis. I HiOs rapport fra 2009 framheves blant annet følgende suksessfaktorer: tett oppfølging, en kontaktperson/programrådgiver gjennom hele perioden, kartlegging av kompetanse, kvalifiseringsstønad som incitament, fraværsreglement, arbeidspraksis og ordinært arbeid med tett oppfølging.

I Ny sjanse har de fleste medarbeidere ansvar for 10 til 15 deltakere. For å kunne gi et individuelt tilpasset tilbud har man sett det som en forutsetning at programrådgiveren kjenner deltakeren godt.

## Generelle vilkår for programinnhold

Forsøkene skal i størst mulig grad gjennomføres i tråd med introduksjonsloven og veiledende retningslinjer, jf. rundskriv H-20/05. Grunnelementene i introduksjonsloven skal legges til grunn i forsøkene. Forskriften skisserer flere elementer som skal være gjeldende i arbeidet uavhengig av målgruppe. Vi siterer kort noen av disse som er relevante for vår senere gjennomgang av ungdoms-prosjektene:

Ny sjanse skal være helårig og på fulltid.

Deltakerne skal ha en fast kontaktperson, og det utarbeides en individuell plan på bakgrunn av kartlegging av deltakerens opplæringsbehov og av hvilke tiltak deltakeren kan nyttiggjøre seg.

Planen skal utarbeides i samråd med deltakeren og inneholde startdato, tidsfaser og en angivelse av tiltakene i programmet. Planen skal tas opp til ny vurdering med jevne mellomrom.

Programmet skal bestå av opplæring i norsk og samfunnskunnskap og tiltak som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til yrkeslivet. Selv om en person har grunnleggende muntlige og skriftlige ferdigheter i norsk og ikke har behov for norskopplæring, kan personen likevel være deltaker i programmet.

Ny sjanse programmet kan stanses dersom det er saklig begrunnet i den enkeltes forhold, herunder om deltaker har tilbud om høvelig arbeid.

Prosjektene må innlede et systematisk samarbeid med aktører som er viktige med tanke på den overordnede målsettingen. Prosjekter som ikke er en del av NAV må inngå særskilt samarbeidsavtale med NAV.

Prosjektene skal følge opp alle deltakere som har avsluttet programmet, også de som har fått arbeid, inntil 1 år etter fullført program.

Ungdom som bor alene (det vil si ikke med sine foreldre eller andre omsorgspersoner), skal prioriteres. Ungdommene skal være avhengig av sosialhjelp.

Ungdom som har tidligere har vært i personkretsen for Introduksjonsprogram, men som ikke har benyttet seg av dette, kan tas inn i Ny sjanse.

Det utbetales en fast normert stønad for den tid en person deltar i programmet på 2 ganger folketrygdens grunnbeløp på årsbasis. Personer under 25 år (ungdom) mottar 2/3 stønad. Stønaden per måned utgjør 1/12 avstønaden på årsbasis. Det er opptil hver enkelt kommune om de vil utbetale 2G til ungdom.

Utbetaling av egen stønad forutsetter vedtak om omdisponering av sosialstønad fattet av kommunestyret eller bydelsutvalg.

Stønaden reduseres dersom deltakeren har eller skaffer seg inntekter fra andre kilder i tillegg til stønaden. Hva som defineres som inntekt er det opp til kommunen å vurdere. Om ytelser som for eksempel bostøtte, barnetrygd, barnebidrag eller kontantstøtte skal regnes som inntekt og samordnes med kvalifiseringsstønaden, avgjøres av den enkelte kommune.

Stønaden er ikke skattepliktig da den er kursgodtgjørelse som kommer istedenfor stønad etter lov om sosiale tjenester, jf. uttalelse fra Finansdepartementet til Kommunal- og regionaldepartementet i brev av 28.10.1998.

Ved fravær som ikke skyldes sykdom dokumentert med legeerklæring, eller andre tvingende velferdsgrunner som det er gitt tillatelse til, skal stønaden reduseres med trekk etter mønster av introduksjonsloven § 10.

For ungdomsprosjektene skal det være et særlig fokus på motivasjonsarbeid og forebyggende strategier når det gjelder frafall både fra jobb og skole.

Ungdomsprosjektene varierer i størrelse fra 12 til 36 deltakere, og fantes i 2011 følgende steder: Bydel Grorud, Bydel Gamle Oslo, Bydel Stovner, Fredrikstad, Trondheim, Bergen, Moss og Ski.

Ungdomsgruppen er en svært sammensatt gruppe med mange ulike utfordringer. IMDi har etterlyst behov for ytterligere dokumentasjon av hensiktsmessige og nyttige metoder i arbeidet med ungdommene i Ny sjanse i forhold til rekruttering, kvalifisering, veiledning og oppfølging. Det er videre en utfordring å definere hva som skiller måter å arbeide med ungdom i Ny sjanse fra andre kvalifiseringsprogram for ungdommer.

## 2. Metode, temaer og problemstillinger

AFIs oppdrag har vært å kartlegge hvordan det blir arbeidet med ungdommer i Ny sjanse i rekruttering, kvalifisering, veiledning og oppfølging. Oppdraget har videre gått ut på å vurdere om noe framstår som annerledes i kvalifiseringsarbeid med denne målgruppen sett i forhold til ungdom for øvrig, samt å vurdere hvilke metoder og arbeidsmåter overfor ungdom som kan anbefales videreført. Følgende overordnede temaer har dermed vært styrende for metodokumentasjonen, og vil belyses i denne rapporten:

- Hvordan arbeides det metodisk, i rekruttering, kvalifisering, veiledning og oppfølging, med målgruppen ungdom i Ny sjanse?
- Hva opplever målgruppen selv, prosjektledere, prosjektmedarbeidere og samarbeidspartnere som hensiktsmessige og nyttige metoder i rekruttering, kvalifisering, veiledning og oppfølging?
- Hvilke metoder i arbeidet med ungdom i Ny sjanse vurderes som hensiktsmessige og nyttige, og kan anbefales videreført overfor målgruppen?
- Hva framstår eventuelt som annerledes i kvalifiseringsarbeid overfor denne gruppen enn for ungdom for øvrig?

Selv om hovedfokus har vært rettet mot metodene i arbeidet, vil en rekke andre problemstillinger belyses og i noen grad diskuteres i denne rapporten.

I forhold til beskrivelse av prosjektene og arbeidet vil blant annet følgende belyses:

- Hvem står for rekruttering, kvalifisering, veiledning og oppfølging av deltakerne?
  - Hvordan rekrutteres deltakerne, og hvilke kriterier anvendes når disse velges ut?
- Hvilke metoder brukes i veiledning og oppfølging?
- Hvilke kvalifiseringstiltak benyttes i tiltakene?
  - I hvilken grad er disse tilpasset ungdommene i Ny sjanse eller personer utenfor arbeid og utdanning generelt?
  - Hvilke metoder anvender disse tiltakene i møtet med ungdommene i Ny sjanse?
- Hvem er ungdommene i Ny sjanse?
  - Hvordan er de fordelt når det gjelder opprinnelsesland, kjønn, tidligere arbeidserfaring og utdanning?
  - Hvordan anvendes metoder i prosjektene etter disse individuelle kjennetegnene til deltakerne?
- Hva slags kompetanse har medarbeiderne i prosjektene?

Når det gjelder vurdering av metoder og arbeidsformer vil blant annet følgende belyses:

- Er det forskjeller i metoder mellom prosjektene?
  - Hva skyldes disse forskjellene?
- Arbeides systematisk eller tilfeldig med metoder i Ny sjanse?
- Finnes det noen kritiske overganger eller faser i prosjektene som er spesielt problematiske?
  - Hva er gode metoder for å lette disse fasene?
- Hvilke resultater i form av skole eller arbeid har man oppnådd?
  - Hva har bidratt til at ungdommen har kommet seg ut i utdanning eller arbeid?
  - Hvilke ungdommer gjør best nytte av prosjektet?

Hva sier annen forskning og dokumentasjon fra erfaringer fra ungdomsarbeid med denne målgruppen og ungdom i andre situasjoner om hva som er viktige metoder for å få deltakere ut i arbeid eller utdanning?

- Hva er forskjellene på metodene som har blitt identifisert hensiktsmessige og nyttige i arbeid med ungdom i Ny sjanse, og metoder som regnes som viktige for ungdom utenfor arbeid og utdanning generelt?

Hvilke metoder framstår som hensiktsmessige, nyttige og best egnet for å forhindre frafall og få ungdom i denne målgruppen over i arbeid eller utdanning?

- Hva er god oppfølging av arbeidsgivere, skole og ungdom?
- Er det noen forskjeller mellom ulike typer deltakere?
- Er det forskjeller mellom ulike prosjekter?
- Hva er sterke og svake sider ved arbeidsmetoder?
- Hva er de viktigste suksesskriteriene for metodisk arbeid i prosjektene?
- Hvilke metoder bør videreføres i sine de enkelte prosjekter, og hvilke kan overføres til andre?
- Hva slags kompetanse er viktig i arbeidet med målgruppen?

## Datagrunnlag og datainnsamling

For å svare på disse problemstillingene la vi opp til et bredt metodetilfang med a) kartlegging av metodebruk i alle prosjektene gjennom telefonintervjuer og lesing av prosjektdokumenter, b) dybdestudie gjennom fokusgrupper og oppfølgingsintervjuer, c) kobling til registrerte opplysninger fra prosjektene og d) vurdering av ungdomsarbeidet i Ny sjanse i forhold til annen forskningslitteratur om kvalifisering av ungdom utenfor jobb og utdanning.

## Gjennomgang av prosjektdokumenter

En viktig kilde til informasjon har vært prosjektenes halvårs- og årsrapporter til IMDi. Vi har i tillegg etterspurt lokale rapporteringer, metodebeskrivelser i prosjektene, rutinedokumenter og referater fra hvert enkelt prosjekt. Vi har fått informasjon fra 5 av prosjektene. Forskjellene her henger antakelig sammen med at prosjektene ikke arbeider likt og heller ikke har arbeidet like lenge med ungdom i Ny sjanse. Eksempelvis kan vi nevne at et prosjekt har laget en egen veileder for arbeidet med ungdom i Ny sjanse. Veilederen har 17 vedlegg som hver for seg beskriver ulike metoder og grep prosjektet benytter.

## Intervjuer og fokusgrupper med ledere, medarbeidere og samarbeidspartnere

Den viktigste datakilden i dette prosjektet har likevel vært medarbeidere og samarbeidspartnere i ungdomsprosjektene, samt ungdommene selv. Med medarbeidere mener vi de som til daglig arbeider med ungdommene i prosjektene, og med samarbeidspartnere tenker vi på de ulike aktørene som er involvert i hele prosessen med kartlegging, kvalifisering, veiledning og oppfølging av deltakerne. Vi har blant annet vært i kontakt med sosialtjenesten/NAV, ulike tiltaksarrangører (attføringsbedrift og kursarrangører), arbeidsgivere, rådgivere/lærere i videregående skoler, frivillighetsentral, SLT-koordinator<sup>2</sup>, politi og representanter for somaliske foreninger.

---

<sup>2</sup> SLT står for samordning av lokale kriminalitetsforebyggende tiltak. En SLT-koordinator har som oppgave å sikre at alle som driver rus- og kriminalitetsforebyggende arbeid møtes regelmessig, oppnår en felles problemforståelse og samordner sine tiltak (se [www.krad.no](http://www.krad.no)).



### *Kartleggingsintervju*

Kartleggingen ble gjort dels i dialog med IMDi sentralt, men mest gjennom telefonintervju med kontaktpersoner i alle prosjektene. Det ble gjennomført 8 slike intervjuer. Gjennom denne kartleggingen skaffet vi oss grunnlag for å velge ut tema hvor vi senere ville utforske nærmere, samt for å bestemme temaer og spørsmål for fokusgrupper og intervjuguider i case-undersøkelsene.

### *Fokusgrupper*

Vi hadde lagt opp til å gjennomføre en fokusgruppe i hvert prosjekt. På grunn av samarbeid mellom noen prosjekter og fordi et par av prosjektene ikke hadde kommet skikkelig i gang, valgte vi å redusere antall fokusgrupper, og inviterte til 5 fokusgrupper i stedet for 8. Vi la opp til fokusgrupper følgende steder: en i Bergen, en i Trondheim, en i Østfold for prosjektene i Moss og Fredrikstad sammen, en for prosjektene i bydelene Grorud og Stovner, og en for bydel Gamle Oslo og Ski.

Fokusgrupper som settes sammen heterogent med representanter for ulike aktører er særlig egnet til å skape nytenkning ved at lokale "eksperter" utfordrer hverandre. Vi la opp til følgende fokusgrupper med 2-3 timers varighet og med følgende sammensetning:

- Prosjektmedarbeidere (evt. prosjektledere) i de aktuelle prosjektene
- 1-2 personer fra instanser prosjektene samarbeider med
- 1 arbeidsgiver eller ansatt fra arbeidsplass som hadde ungdom fra Ny sjanse i praksis eller fast arbeid
- 1 representant for skole som hadde erfaring med ungdom fra Ny sjanse (videregående eller voksenopplæring)
- 1 ungdom (som det etter prosjektets vurdering hadde gått bra med)

Temaer i fokusgruppene var:

- Hvordan arbeides det i det enkelte prosjekt med ungdom fra inntak til avslutning
- Utfordringer/kritiske overganger eller faser
- Gode grep og metoder i rekruttering, veiledning og kvalifisering
- Oppfølging i skole og arbeid
- De viktigste suksesskriterier
- Hvorfor virker det ikke for alle?

I Bergen ble ungdomsprosjektet lagt ned ved inngangen til 2012. De formidlet til oss at de ikke hadde mulighet til å arrangere en fokusgruppe. Vi gjennomførte i stedet et grundig telefonintervju med prosjektmedarbeider i Bergen etter samme mal som for de øvrige fokusgruppene.

Fokusgruppen i Trondheim ble også gjennomført som intervju etter fokusgruppemal med prosjektmedarbeider. Prosjektet i Trondheim valgte å ikke kalle inn samarbeidspartnere til dette møtet fordi de i stor grad arbeider alene med ungdommene. Vi har i ettertid telefonintervjuet flere samarbeidspartnere knyttet både til prosjektet i Bergen og Trondheim (2 arbeidsgivere, en attføringsbedrift, NAV, politiet).

De øvrige fokusgruppene ble gjennomført med 4 deltakere for bydel Gamle Oslo/Ski og 8 deltakere for både Stovner/Grorud og Fredrikstad/Moss. I disse fokusgruppene har vi møtt prosjektmedarbeiderne fra alle prosjektene, samt 1 arbeidsgiver, 1 kursarrangør, 2 ungdommer, 1 frivillighetsentral, 1 kontaktlærer fra voksenopplæring, 2 rådgivere i voksenopplæringa, 1 leder av et prosjekt rettet mot somalisk ungdom, samt representanter fra 2 ulike somaliske foreninger.

### *Oppfølgingsintervjuer*

Det er gjennomført oppfølgingsintervjuer pr telefon med 2 prosjektmedarbeidere, 2 arbeidsgivere, 1 SLT-koordinator, 1 attføringsbedrift, ett ungdomsteam i NAV, en veileder i NAV, en etterforsker i politiet. Vi har valgt intervjuobjekter som har god kunnskap om de metoder og problemstillinger det er mest hensiktsmessig å fokusere på.

### *Nettverkssamling*

Vi deltok på nettverkssamlingen i Oslo i desember 2011. Det ble gjennomført en dialogbasert workshop der både prosjektmedarbeidere (og noen prosjektledere) og representanter fra IMDI deltok.

## **Intervjuer med deltakere**

En tredje viktig datakilde er *prosjektdeltakerne*. Deltakerne kan supplere informasjonen som vi får fra ledere, medarbeidere og samarbeidspartnere med sine egne erfaringer knyttet til arbeidsmetoder som har vært brukt i prosjektene. Ungdommene har formidlet til oss sine perspektiver på hva som fungerer godt og hva som fungerer mindre bra i forhold til deltakelse i Ny sjanse. Vi hadde lagt opp til intervjuer med totalt 5 deltakere, men har bare fått kontaktinformasjon på 4 som vi har intervjuet, to av hvert kjønn. To av disse er intervjuet over telefon og 2 ved casebesøk. Som nevnt over, har i tillegg 2 deltakere vært representert i fokusgruppene.

Intervjuene med deltakerne har vært såkalte kvalitative *strukturerte* intervjuer. I motsetning til halvstrukturerte kvalitative intervjuer som vi har gjennomført med ledere, medarbeidere og samarbeidspartnere, inneholder strukturerte intervjuer mange flere spørsmål og fungerer i mindre grad som en samtale der informanten i stor grad kan snakke om egne erfaringer på eget initiativ. Våre egne og andres erfaringer har vist at kvalitative strukturerte intervjuer kan fungere bedre med ungdom utenfor arbeid og utdanning (Lyng m.fl. 2010; Legard m.fl. 2009; Thrana m.fl. 2009).

## **Analyse av registrerte opplysninger fra prosjektene**

Vi har fått tilgang til registrerte opplysninger fra årene 2009, 2010 og 2011 om antall deltakere, graden av fullføring/drop out og videreformidling til arbeid, utdanning eller andre tiltak, og har brukt disse som et supplement til den kvalitative informasjonen om metoder som brukes i prosjektene og hvilke metoder og arbeidsformer som oppfattes som mest hensiktsmessige. I og med at Ny sjanse har få ungdomsprosjekter, har det ikke vært mulig å gjøre statistisk signifikante analyser på dette materialet, men de analysene vi har gjort har bidratt til å få frem mønstre som ikke var umiddelbart synlige i fokusgrupper og kvalitative intervjuer.

## **Analyse av forsknings- og dokumentasjonslitteratur**

For å besvare spørsmålet om hva som fremstår som annerledes for denne målgruppen enn for annen ungdom, har vi gått gjennom forskning og dokumentasjon fra andre prosjekter og tiltak for ungdom utenfor utdanning og arbeid i Norge. Internasjonalt har det vært arbeidet med såkalte "second chance programs" i mange år (Bloom 2010), og vi har gjennomført et systematisk litteratursøk i engelskspråklig forskningslitteratur, programbeskrivelser og policy dokumenter for å få kunnskap om hvordan denne målgruppen behandles.

### *Om å lage en litteratursammenstilling*

For å få en oversikt over forskningen og policydokumentene på feltet har vi gått fram på følgende måter: Vi har søkt i HIOAs databaser, spesielt Jstor og Wiley's InterScience etter akademiske artikler som behandler dropouts, nasjonalt og internasjonalt. Her har vi benyttet søkerordene "dropout "," dropouts AND minorities", "preventing dropout". Vi har også søkt "targeting dropouts". Videre har vi benyttet The Campell Collaboration databasen som sammenstiller studier og vurderer evidens på det sosialfaglige – og utdanningsmessige området når det gjelder programmer rettet mot frafall – dropout – fra videregående skole, eller programmer hvis målgruppe er ungdom som ikke begynner på videregående skole i det hele tatt. Vi har også søkt på BIBSYS og på Google – med søkerordene "dropouts", "minority dropouts", "MI and dropouts", "working with dropouts", og sett spesifikt på Norge, Sverige, UK, USA. I tillegg har vi søkt på "vulnerable youth", "working with vulnerable youth" og "youth mentoring" – etter at vi oppdaget at vi fikk få treff på Google når vi søkte på dropouts, med unntak for USA. Søk på Google egner seg spesielt godt når en vil finne fram til policy dokumenter og rapporteringer fra prosjekter. Observasjonen om at det er få treff på dropouts skyldes i følge Lamb m.fl. (2011) at termen dropout, med unntak av for USA; ennå ikke er en innarbeidet term når det gjelder termens spesifikke meningsinnhold på tvers av land, og heller ikke er en ensartet statistisk størrelse. Grov sagt henspiller termen på bekymringer for at ungdom skal falle utenfor skole og arbeidsliv, og på praksis; gjennom det arbeidet som gjøres for å beholde elever på skolen (dropout prevention i skolen), og på det arbeidet som gjøres for at ungdom som har sluttet på skolen enten skal fullføre eller begynne i arbeid. Det er spesielt den siste formen for tiltak som er relevant i denne evalueringen.

Litteraturgjennomgangen viser at tiltak som settes inn mot ungdom som har droppet ut fra videregående skole, som ikke vil begynne på videregående skole, og som står utenfor arbeidslivet i stor grad er rettet mot ungdom som bærer flere kjennetegn på marginalisering: for eksempel tenåringsgraviditet, rusmisbruk, kriminalitet. Dette sees og settes i sammenheng med bekymring for nåværende eller framtidig fattigdom og marginalisering (Wilson 2011). En kan spørre om termen dropout er et godt søkerord når det gjelder inkluderings- og integreringsarbeid med unge voksne med minoritetsbakgrunn, og om en ikke heller burde sammenligne integrerings – og mottaksprogrammer på tvers av land, gitt at de fleste ungdommene i vår studie har relativt kort botid i Norge (mellom 4 – 6 år). Når vi likevel har valgt å holde oss til termen dropouts er det av tre grunner. For det første fordi det generelle arbeidet med inkludering og integrering i mottaksprogrammene først og fremst er rettet mot voksne. På den måten ville det innebære et omfattende arbeid å finne fram til litteratur som er spesielt innrettet mot vår målgruppe. For det andre fordi de minoritetsungdommene i Ny sjanse ikke lenger er nyankomne – når de har bodd i Norge i flere år kunne en forvente at det ordinære systemet – som foreksempel skolen - hadde fanget dem opp og gitt dem den sosiale og formelle kompetansen de trenger i det norske samfunnet. Når dette ikke er tilfellet er det fordi mange av disse ungdommene befinner seg i livssituasjoner de deler med annen marginalisert ungdom i Norge. Den tredje grunnen er evalueringens fokus på arbeidsmetoder i tiltakene. Ny sjanses bruk av for eksempel Motiverende Intervju, og det generelle fokuset på brukermedvirkning, signaliserer Ny sjanses forbundethet med annet sosialfaglig inkluderingsarbeid. MI er et metodisk verktøy som er utarbeidet som rådgivningsinstrument i arbeid med alkoholikere, men brukes i dag overfor en rekke grupper som har alvorlige helseproblemer, rusproblemer, og også i arbeid med ungdom.

Søk i databaser som dem vi har beskrevet over er egnet til å gi en viss oversikt over et felt. Begrensningene ved slike søk er samtidig at det er et svært omfattende arbeid å systematisere kunnskap dersom en faktisk skal lese, forstå og forholde seg til hele litteraturen – også om en ”bare” sitter igjen med 126 artikler. Framgangsmåten gir en viss oversikt, men lite dybdekunnskap, om en da ikke har tilstrekkelig tid til rådighet og kan utforske betydningen av små og store forskjeller i forskningsdesign, implementeringsstrategi, organisering av tiltak, betydningen av ansattes kompetanse, etikk i arbeide osv., og også kan ta i betraktning betydningen av forskernes egne perspektiver og bekymringer.

Vi har forsøkt å bøte noe på dette ved å forholde oss til to omfattende og gode analytiske bidrag fra henholdsvis Lamb m.fl. (2011) som er en komparativ evaluering av dropout-problematikk i en rekke europeiske land og i USA, og til Fangen m.fl (2012), som er en komparativ studie av hva det er som gjør at unge voksne med minoritetsbakgrunn lykkes på arbeids- og utdanningsmarkedet i fem europeiske land. Det er tidkrevende å arbeide på denne måten, spesielt når målsettingen med litteraturgjennomgangen – å få et inntrykk av hva slags arbeidsmetodikk som benyttes i ulike tiltak for marginalisert ungdom – er så klart avgrenset. Vår litteratursammenstilling, og refleksjonene vi har gjort oss, må forstås i lys av disse utfordringene.

## Noen begrensninger

Prosjektets tids- og ressursmessige rammer har satt noen klare begrensninger i forhold til hvor grundig og tett på informantene vi har kunnet være. Det utføres et ganske omfattende arbeid av prosjektmedarbeiderne i Ny sjanse. Vi har for søkt å tegne et bilde av dette arbeidet basert på relativt få intervjuer og fokusgrupper i tillegg til gjennomlesing av prosjektdokumenter og annen litteratur slik vi nettopp har beskrevet. Det har ikke vært anledning til å observere den enkelte prosjektmedarbeider i arbeid. Vi har ikke fått mulighet til å besøke alle prosjekter. Som følge av dette er det mange sider ved deltakernes grep og metoder som vi antakelig ikke har klart å fange. Vi bygger vårt bilde i stor grad på informantenes egne fortellinger og beskrivelser. Materialet som presenteres i det følgende må tolkes i lys av dette.

## Om begreper og rapportens oppbygning

Prosjektledere, medarbeidere og andre som jobber i ungdomsprosjektene i Ny sjanse vil alle i det følgende omtales som ”prosjektmedarbeidere”. Deltakere som siteres vil kun oppgis med kjønn. Da det dreier seg om relativt få prosjekter og få ungdommer, har vi av anonymiseringshensyn valgt å ikke oppgi alder og nasjonalitet til ungdommene. Vi vil også i det følgende la være å bruke navn på de enkelte prosjektene. Disse vil beskrives, men benevnes som prosjekt A, B, C etc. Dette også av hensyn til de relativt få prosjektmedarbeiderne som arbeider i hvert av disse prosjektene.

I neste kapittel vil vi beskrive ungdommene som deltar i Ny sjanse når det gjelder alder, nasjonalitet, arbeidserfaring, øvrig bakgrunn, ønsker med deltakelse i Ny sjanse. Kapittel 4 inneholder en kortfattet beskrivelse av hvordan det arbeides i hvert av prosjektene, samt prosjektmedarbeidernes bakgrunn. I kapittel 5 presenteres resultater i form av antall formidlet til skole eller arbeid, samt omfang og årsaker til utskrivning fra prosjektet. I kapittel 6 går vi gjennom internasjonal og norsk forskningslitteratur om kvalifiseringsarbeid med utsatt ungdom, deriblant innvandrerungdom. I kapittel 7 gir vi en presentasjon av særlige utfordringer og kritiske faser i arbeidet med ungdom i Ny sjanse. I kapittel 8 drøfter vi prosjektenes metoder i rekrutteringsarbeid, veiledning, kvalifisering og

oppfølging. Kapittel 9 inneholder en avsluttende oppsummering hvor vi forsøker å angi noen suksesskriterier og noen anbefalinger.

### 3. Hvem er ungdommene i ny sjanse?

Vi vil i dette kapitlet beskrive ungdommene som deltar i Ny sjanse basert på IMDIs registrerte data om deltakerne og prosjektmedarbeidernes erfaringer formidlet til oss gjennom intervjuer og dokumentasjon fra prosjektene. Vi vil i hovedsak forholde oss til deltakere i 2011 siden dette var tidspunktet evalueringen startet på og i all hovedsak forholdt seg til. Alle tabeller presenterer tall for 2011, men refererer også noen ganger i teksten til det totale antallet deltakere fra tidspunktet da ungdomsprosjektene i Ny sjanse ble startet i 2009.

#### Registrerte data om ungdommene

Deltakerne i ungdomsprosjektene i Ny sjanse er ungdommer i aldersgruppen 18-25 år. Noen svært få ser ut til å ha blitt utskrevet fra prosjektene med høyere alder.

Så langt har det vært 195 deltakere ungdomsprosjektene i Ny sjanse. 136 av disse har vært deltakere i 2011. Ungdommene som deltar i Ny sjanse er nesten alle 1.generasjons innvandrere. Omtrent halvparten av deltakerne har mindre enn 10 års botid i Norge. Samtidig har en stor andel bodd i Norge mesteparten av sine liv. Noen av deltakerne er født i Norge, men har oppholdt seg i familiens hjemland i perioder av oppveksten (det kan dreie seg om flere år). Det store flertallet av deltakerne er enslige. Et lite mindretall er gift eller samboende.

Tabellen under gir en oversikt over deltakerne i 2011 fordelt på kjønn og prosjekt:

Figur 1 Kjønnfordeling i 2011 fordelt på prosjekt (antall deltakere)

Prosjekt	Kvinne	Mann	Totalt
A	8	22	30
B	2	5	7
C	9	12	21
D	4	7	11
E	4	17	21
F	1	2	3
G	9	7	16
H	0	27	27
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>99</b>	<b>136</b>

Vi ser av tabellen at nesten 3 av 4 deltakere i 2011 var menn, men kjønnfordelingen er ulike prosjektene imellom. Ett av prosjektene bare har mannlige deltakere, mens et annet har flertall av kvinnelige deltakere. Kvinneandelen var noe høyere de første årene Ny sjanse eksisterte.

Ungdommene har bakgrunn fra ulike afrikanske og asiatiske land, slik tabellen under viser:

Figur 2 Antall deltakere i 2011 fordelt på land og prosjekt

Prosjekt											Total
	Somalia	Irak	Tyrkia	Pakistan	Afghanistan	Thailand	Marokko	Etiopia	Sri Lanka	Resten	
A	4	7	0	0	1	2	0	0	1	15	30
B	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
C	10	2	2	2	3	0	1	0	0	1	21
D	7	1	0	1	0	0	0	1	0	1	11
E	16	2	0	1	0	0	0	1	0	1	21
F	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	3
G	9	0	0	3	0	0	2	0	1	1	16
H	13	5	0	0	1	0	0	1	0	7	27
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>136</b>

Vi ser av tabellen at det er noen nasjonaliteter dominerer. 49 % av deltakerne i 2011 kom fra Somalia, og 13 % fra Irak. Vi finner omtrent det samme hovedmønsteret for de første årene ungdomsprosjektene var aktive, men andelen somaliere har steget noe i 2011 i forhold til tidligere år.

I tabellen ovenfor dekker kategorien "Resten" en relativt stor andel av deltakerne. Disse kommer fra forskjellige afrikanske og asiatiske land.

Deltakernes arbeidserfaring fra hjemland eller i Norge er begrenset, noe som ikke er uventet gitt den lave alderen på deltakerne. Bare 6 av deltakerne i 2011 hadde arbeidserfaring fra eget hjemland. Tabellen under viser arbeidserfaring i Norge fordelt på prosjekter.

Figur 3 Arbeidserfaring i Norge fordelt på prosjekter i 2011 (antall deltakere)

Prosjekt	Arbeidserfaring i Norge				Total
	Ingen	Mindre enn 1 år	1 år	2-3 år	
A	13	13	4	0	30
B	3	3	1	0	7
C	14	2	2	3	21
D	5	5	1	0	11
E	11	10	0	0	21
F	2	0	0	1	3
G	5	2	4	5	16
H	17	8	1	1	27
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>136</b>

Omtrent halvparten av deltakerne har arbeidserfaring fra Norge slik tabellen viser, men kun et lite mindretall har mer enn 1 års arbeidserfaring.

## Ungdommenes øvrige bakgrunn

Ungdommene har ulik bakgrunn, men prosjektmedarbeidernes erfaringer viser at noen kjennetegn er mer vanlige enn andre. Prosjektmedarbeiderne beskriver følgende som vanlige utfordringer hos ungdommene:

- Stor spredning i språkkunnskap, mens noen kan lite norsk, snakker andre godt norsk.
- Dårlig og lite nettverk.
- Mangler utdanning, og de fleste er ute av videregående skole (eller har ikke begynt).
- Mangler egen bolig.
- Dårlig økonomi.
- Har vært passive sosialhjelpsmottakere
- Har et problematisk forhold til sine familier.
- Har flyktet fra vanskelige forhold og har en traumatisk bakgrunn. Noen kommer fra krigssituasjoner.
- En del har psykiske vansker.
- Noen har rusproblemer.
- Noen av guttene har vært i fengsel.

Flere av prosjektmedarbeiderne forteller at de har erfart at det er forskjeller mellom kjønnene. En del av guttene kan i følge noen prosjektmedarbeidere ha flere problemer knyttet til nettverk enn mange jenter ser ut til å ha. Flere av disse guttene er enslige mindreårige og framstår i følge enkelte av prosjektmedarbeiderne som mer umodne. Jenter har oftere mer orden på ting, er mer målbevisste, og har planer. De framstår oftere som mer modne, forteller flere av prosjektmedarbeiderne.

Prosjektmedarbeiderne erfarer uansett at mange av ungdommene er ressurssterke, men har en problematisk bakgrunn. Siden de er ulike når det gjelder både motivasjon og bakgrunn, har de også svært ulike behov.

## Hva vil ungdommene med Ny sjanse?

Våre informanter forteller at de aller fleste ungdommene ønsker seg en jobb når de starter i Ny sjanse. Kunnskapene om arbeidslivet og om hva slags jobber som kan være aktuelle er gjerne lav. Mange vet ikke hva slags jobb de vil ha, og heller ikke hva de kan forvente seg av norsk arbeidsliv.

Målet er å få jobb. Hva slags jobb som helst. Få jobb, uansett hva slags jobb.....(Mannlig deltaker)

Når vi kartlegger ber vi deltaker å tenke litt rundt ulike typer jobber. Noen vet ikke hva det er å velge mellom, noen ganger er det ikke så mye å velge mellom. Ungdommene ønsker en jobb, men er ikke så nøye på hva slags. Det snevres noen ganger inn etter at de har vært i praksis: "Dette vil jeg ikke mer". (Prosjektmedarbeider)

Mange av ungdommene tror løpet er kjørt både i forhold til skole og jobb når de kommer med i Ny sjanse. De har lav selvtillit. De har tilsynelatende få planer med livet. Noen føler på skam knyttet til at de ikke mestrer. De ser kanskje få muligheter, har tidligere erfart at det kan være vanskelig å finne noe. De har gjerne venner og bekjente som er i samme situasjon.



## 4. Prosjektene og prosjektmedarbeiderne

Vi vil i dette kapitlet gi en kortfattet beskrivelse av hvordan det enkelte prosjektet er innrettet og arbeider kronologisk fra deltakerne kommer inn og til de skrives ut av prosjektet. Vi skal senere reflektere mer over innholdet i veiledningen og oppfølgingen mer tematisk. Oppdragets rammer har ikke gjort det mulig for oss å gjøre en svært detaljert gjennomgang av hvert prosjekt. Beskrivelsene under blir mer å regne som skisser av hvordan flyten i hvert enkelt prosjekt er. Før vi gir en kortfattet presentasjon av det enkelte prosjekt skal vi kort se litt på prosjektmedarbeidernes kompetanse.

### Prosjektmedarbeidernes kompetanse

Vi har intervjuet 10 prosjektmedarbeidere, og også møtt ytterligere noen flere i fokusgrupper. Vi presenterer her kort deres faglige bakgrunn samlet og ikke fordelt på prosjekter. Prosjektmedarbeiderne har hovedsakelig sosialfaglige og pedagogiske rettede utdanninger fra høyskoler eller universitet, men flere har også økonomibakgrunn. Noen har også annen bakgrunn enn dette. Vi har blant annet fått oppgitt følgende utdanningsbakgrunn:

- barnevernspedagog
- sosionom
- samfunnsviter
- master i sosiologi
- master i helse- og sosialfag.
- økonom
- cand mag kriminologi
- veterinær
- lærer

Flere har også studiepoeng fra temaer knyttet til utviklingsstudier, flerkulturelt arbeid, u-landsstudie, pedagogikk, sosiologi, sosialfag, statsvitenskap og diverse andre universitetsfag. Prosjektmedarbeiderne oppgir blant annet å ha erfaring fra arbeid:

- ..med barn og unge,
- ..med enslige mindreårige.
- ..med leksehjelp
- ..i NAV
- ..i sosialtjeneste,
- ..i barnevernet
- ..på asylmottak
- ..med innvandrings spørsmål
- ..med langtidsledige
- ..som SALTO-koordinator.

Noen av prosjektmedarbeiderne har selv somalisk bakgrunn.

I sum gir prosjektmedarbeiderne inntrykk av å ha svært mye og relevant utdanning og arbeidserfaring, men hovedsakelig innenfor en sosialfaglig tilnærming. Basert på opplysninger om utdanning og arbeidserfaring er det utydelig i hvilken grad og på hvilken måte prosjektmedarbeiderne – som gruppe – innehar kompetanse om inkludering i skole og arbeid.

### Ungdomsprosjektene i Ny sjanse – en kort presentasjon

8 ulike prosjekter har vært invitert med i AFIs kartlegging og vurdering. Tre av prosjektene startet opp i løpet av 2011 (B, D og F), og av disse har både B og F formidlet at de har vært i startfasen og ikke er kommet skikkelig i gang. Prosjektene B og F omtales dermed ikke i denne gjennomgangen,

men informanter fra disse prosjektene har likevel vært bidragsytere som det vil refereres til senere i rapporten. Prosjektene er som følger:

## Prosjekt A

Prosjekt A ligger ved en større norsk by og har hatt to ansatte på henholdsvis full tid og 80 % stilling. En av stillingene er fast og tilknyttet kommunens egen satsing på Ny sjanse fra tidligere. Prosjekt A ble avviklet ved inngangen til 2012. De hadde 11 aktive deltakere ved intervjudtidspunktet. Prosjektet har egne nye lokaler som er åpne og tilgjengelige for de unge. Her jobber også de prosjektansatte. De prosjektansatte jobber i team slik at de også kjenner hverandres deltakere. SMS og telefon benyttes mye. Prosjektansatte drar når det er behov også hjem til deltakere som uteblir fra for eksempel jobb med mer.

### *Prosjekt mål*

I prosjektrapport for 2011 er følgende prosjekt mål skissert:

Utvikle metoder som motiverer og kvalifiserer ungdom med innvandrerbakgrunn til arbeid eller utdanning.

### *Henvisning, veiledning og kvalifisering*

Deltakerne henvises fra sosialtjenesten i åtte NAV-kontor i byen. Prosjektet har laget et eget henvisningsskjema som sosialtjenesten fyller ut. Deretter tar prosjektet kontakt med deltaker og får til et felles møte – en førstegangssamtale – med deltaker og kontaktperson i sosialtjenesten/NAV.

Etter førstegangssamtalen innkaller prosjektet ungdommen raskt til et møte der bare ungdommen og prosjektmedarbeider er til stede. Målet her er å lage en plan, et program. Ingen starter i prosjektet før det foreligger en plan. Etter denne samtalen avtales oppstartstidspunkt.

Veiene gjennom prosjektperioden varierer fra ungdom til ungdom, men de fleste av ungdommene starter med arbeidspraksis i 1-5 måneder i en arbeidsmarkedsbedrift. Noen ungdommer ønsker å komme i jobb raskt, men prosjektmedarbeider forteller at de har erfart at ungdommer som sier de kan jobbe og at de har erfaringer med det, likevel lar være å møte opp. De har kanskje problemer med å stå opp om morgenen. Prosjektmedarbeiderne har derfor tenkt at det kan være lurt å gå gjennom en slik utprøving. De får tilbakemelding fra arbeidsmarkedsbedriften på flere forhold, blant annet hvordan den enkelte fungerer sosialt i bedriften, hvordan oppmøtet er, samt hvordan jobben utføres.

Parallelt med arbeidspraksis i attføringsbedriften gjennomføres det faste felles møtedager i prosjektet for deltakerne.

Mandager har prosjektet gruppe kl 9-1130 med jobbfokus og samtale. Alle som er i praksis deltar her og kan trekke inn erfaringer fra jobb, få kommentarer fra andre, bli justert etc. Det veksler mellom ferdige program og mer åpne tilnærminger. Vi har holdt på mandagen som fellesdag. Hver torsdag er det torsdags-teater. Før man går i teateret er det muligheter for oppfølging av psykolog eller andre. De kan også søke jobb, sende meldekort, få undervisning av andre eksterne som inviteres. Vi har hatt fokus på trening (fotball) og svømming, og har prioritert fellesaktiviteter. (Prosjektmedarbeider)

Etter at deltakeren har vært i arbeidsmarkedsbedriften er det svært ulikt og individuelt hva som skjer videre. Noen ungdommer vet hva de vil og sier kanskje etter 1-2 måneder at de vil jobbe i butikk. Da samarbeider prosjektmedarbeider og ungdom om å finne og søke på jobb i det ordinære arbeidslivet.

Prosjektmedarbeiderne har også oppfordret ungdommene til selv å ta kontakt med bedrifter og prøve å få en jobb, men det har vært lite respons på det hos arbeidsgivere.

Prosjektmedarbeiderne arbeider med å finne en ordinær praksisplass allerede før ungdommene tas ut av arbeidsmarkedsbedriften. Noen står ganske langt fra arbeidslivet i følge prosjektmedarbeider. Prosjektmedarbeider forteller videre at det kan være aktuelt at disse deltar på andre kurs i regi av NAV. Noen har andre problemer, for eksempel tilknytningsproblemer. Prosjektmedarbeiderne prøver å kartlegge i samtaler hva som er den enkeltes behov og hva som kan være årsaker til at de ikke kommer videre. Prosjektmedarbeider formidler at noen trenger psykolog eller rusbehandling, mens for noen vurderes andre alternativer, for eksempel APS.

#### *Oppfølging i/mot det ordinære arbeidslivet*

Prosjektet ringer opp alle typer bedrifter i området for å finne aktuelle arbeidsplasser. I de tilfeller de får til en arbeidspraksis tar de først en felles samtale der prosjektmedarbeider, ungdom, og arbeidsgiver deltar. Så følger jobbintervjuet der ungdommen møter arbeidsgiver alene. Prosjektet har laget en egen samarbeidsavtale med enkelte bedrifter, deriblant 7-Eleven:

Avtalen innebærer at arbeidsgiver får prøve våre deltakere i praksis i inntil 3 måneder. Dersom deltakeren viser at de har lyst og evne til å arbeide der, så får de tilbud om jobb. Spesielt avtalen med 7 – eleven har vært svært gunstig. 7 av våre deltakere som har fått jobb har fått ansettelse i denne bedriften. I tillegg har vi hatt særlig fokus på arbeid, holdninger til arbeid og kunnskaper om arbeidsmarkedet i samtaler. Vi ser også at det har hatt smitteeffekt på ungdommer når de ser at andre faktisk får jobb. Dette har resultert i at enkelte har endret handlingsplan, at de også ønsker å jobbe ved 7-eleven. (Sitat fra statusrapport september 2011)

Når en ungdom har fått praksisplass følges de opp gjennom regelmessige besøk på arbeidsplassen. Prosjektet har møte med arbeidsgiver og deltaker minst en gang i måneden. I tillegg ringer prosjektmedarbeiderne. Prosjektmedarbeiderne følger opp arbeidsgiverne ulikt og i tråd med hva den enkelte arbeidsgiver mener er behovet. Når det går bra kan det likevel være lurt å ha noe kontakt på telefonen forteller prosjektmedarbeider. Når det er utfordringer tenker man høyt sammen med arbeidsgiver om hva som kan gjøres og hvordan han kan ta opp ulike problemstillinger. Prosjektet "pusher" også på i forhold til å få ordinær jobb. Der det er usikkerhet fra bedriftens side om de kan ansette, tilbys lønnstilskudd.

#### *Oppfølging mot skole*

I dette prosjektet har man hatt lite erfaringer med oppfølging mot skole. Det har vært noe kontakt med oppfølgingstjenesten og skole, men det er få av ungdommene som ønsker seg skole. Prosjektet har hatt mest kontakt med norskopplæring, og mindre med skole.

#### *Når skrives ungdommen ut?*

I følge prosjektmedarbeider skrives ungdommene ut når de har fått jobb, når de får rettigheter til annen ytelse, for eksempel AAP (behandling), eller når de faller helt ut, selv om de oppsøkes hjemme og man har prøvd å få tak i dem igjen.

## **Prosjekt C**

Prosjekt C ligger i en bydel i en stor norsk by og har hatt 2 ansatte i totalt 1,5 stillinger. Prosjektet er ved inngangen til 2012 fortsatt aktivt, og holder til i egne lokaler i tilknytning til et senter for flyktninger og innvandrere. De hadde 16 aktive deltakere intervjudispunkt. Prosjektet har laget en

egen veileder som beskriver hvordan de arbeider og hva slags dokumenter og materiell de bruker i arbeidet med ungdommen.

### *Prosjektmål*

I prosjektrapport for 2011 er følgende prosjektmål skissert:

Utvikle et kvalifiseringsprogram med ulike tiltak spesielt tilrettelagt for innvandrerungdom for å forebygge negative effekter lediggang kan medføre. Opparbeide et sterkt nettverk av bedriftskontakter og andre samarbeidsinstanser som mer effektivt fører oss mot målet om selvforsørging og derigjennom økt livskvalitet og selvstendighet. Jobbe målrettet mot at ungdommene skal eie sin egen prosess og delta aktivt for å bli selvforsørgende gjennom arbeid.

### *Henvisning, veiledning og kvalifisering*

Henvisninger av ungdommer kommer fra ungdomstemaet eller fra mottaket (sosialtjenesten) ved NAV-kontoret i bydelen. Noen kommer fra Kvalifiseringsprogrammet (KVP). Alle ungdommene som henvises settes på roden til 2 medarbeidere i ungdomsteamet i NAV.

Deretter kaller prosjektet inn deltakeren til et intervju. Det snakkes her om mange ting, for eksempel hva slags drømmer ungdommen har om framtida, språkferdigheter med mer. Deretter tas en vurdering i prosjektet om kandidaten er aktuell og får bli med. Vedkommende får tilbakemelding.

Ungdommen kalles så inn til en ny samtale. Her blir det arbeidet med å legge en individuell plan. Skole og jobb kan være deler av denne. Strategier for hvordan man skal gå fram legges nå. Dette skjer gjerne over flere samtaler, og er basert på ønskene til den enkelte.

Prosjektmedarbeiderne får mye av historikken til deltakerne ved henvisning fra NAV. Ungdommenes kartlegges i tillegg ved hjelp av egen intervjuguide, der forhold som skoleerfaringer, bakgrunn, rus, helse, familie og mye mer etterspørres. I innledningsamtalene avklares forventninger, regler, forutsetninger. De lager en målsetningsplan sammen med den enkelte. Dette gjøres i form av prosjektets egen variant av individuell plan. Målene som settes kan være å finne bolig, møte opp i tide, eller ta opp igjen fag på skolen.

Første del av prosjektet dreier seg slik om å bli kjent med ungdommen, kartlegge og jobbe med motivasjon og selvtillit. Ungdom som har problemer knyttet til gjeld, rus eller manglende bolig får gjerne hjelp til dette først. Dette kan være ting som sperrer for å komme videre. Prosjektmedarbeider beskriver seg selv som en blekksprut som henviser ungdommen til gjeldsrådgivning eller til faginstans som kan ta seg av et eventuelt rusproblem.

Noen ungdommer går på skole allerede ved inntak (voksenopplæring eller grunnskoleopplæring for voksne pga manglende kompetanse). Disse møter gjerne opp i prosjektet om ettermiddagen.

Veiene gjennom prosjektet kan være svært ulike. Noen klarer det på 2 mnd, andre trenger 2 år for å gjennomføre planen. Noen trenger bare et kurs for å finne jobben, andre må det arbeides med i forhold til andre instanser som for eksempel utdanningsetaten eller voksenopplæringa. Noen har problemer som gjør at det kan ta enda lengre tid. Prosjektmedarbeiderne forteller at de er inne i mange sfærer av livene til deltakerne.

Boligproblemer er relativt vanlig, og her hjelper prosjektmedarbeiderne deltakeren i den utstrekning de kan med å lete opp alternativer, være med på visning og annet. I noen tilfeller finner ungdom

bolig som ligger i annen bydel, og da må de skrives ut av prosjektet. I praksis hjelper prosjektmedarbeiderne dem dermed ut av prosjektet uten annet resultat en bolig.

En av prosjektets viktigste samarbeidspartnere er et karrieresenter som gir gratis veiledning og hjelp til enkeltindivider og grupper. De tilbyr ungdom både fra Ny sjanse og annen ungdom et 3x3 timers kveldskurs der tema blant annet er å bygge motivasjon og selvtillit gjennom bevisstgjøring av den enkeltes egen kompetanse, suksesser og interesser. Deltakerne lærer å skrive cv og søknad, og trener gjennom rollespill på intervjusituasjonen. De fleste deltakerne i prosjektet sendes på dette jobbsøkekurset. De sendes "når de er klare for å søke på jobber". De må ha fått de mest grunnleggende tingene på plass først.

Prosjektmedarbeiderne driver også selv med veiledning i forhold til det å få seg arbeid. Det avholdes mange møter med den enkelte underveis. Prosjektmedarbeiderne jobber gjerne også parallelt med veiledning og hjelp i forhold til andre områder som for eksempel bolig. Prosjektet bruker mye telefon og SMS. Ungdommene kan komme innom/ringe når de ønsker det selv, men ikke i helger.

#### *Oppfølging i jobb/praksis*

Prosjekt C bruker ved inngangen til 2012 ikke praksisplass så mye. Når de gjør det skal det være bedrifter som har et rekrutteringsbehov slik at jobb kan være en mulig utgang. De ønsker heller å jobbe med direkte mot ordinær jobb, og med bistand fra karrieresenteret de samarbeider med.

Ungdommen selv må ut og levere søknadene hos arbeidsgiver. Erfaringene er at det nytter ikke å sende dem. Det er viktig at ungdommen kan holde avtaler før de sendes i jobb. Prosjektmedarbeider sier at som en forberedelse til det å være i praksis/arbeid snakker han med ungdommene om hva som kommer til å skje. For eksempel kan muslimer forberedes på at de kanskje kommer til å måtte selge alkohol eller svinekjøtt, eller at de må hilse på kvinner.

Prosjektet følger opp ungdommene i jobb eller praksis på litt ulike måter, avhengig av den enkelte bruker. De har oppstartsmøte med arbeidsgiver og ungdom til stede, og har kontakt via telefon en gang i uka. De drar på praksisbesøk 1 gang pr måned, og ringer ellers av og til arbeidsgiver og spør hvordan det går.

#### *Oppfølging i skole*

Noen får hjelp i forhold til skole, for eksempel i forbindelse med oppstart i skole. Her er det mye formelt som skal ordnes. Det kan dreie seg om søknader, papirer, rettigheter, system, eller regler. Noen har mistet retten til videregående skole og må vente til de er 25 år før de har mulighet til gratis opplæring gjennom voksenopplæringa. Når ungdommene er i skole (for eksempel grunnskoleopplæring for voksne eller norskopplæring), får prosjektmedarbeiderne timelister fra skolen. Om ungdommene har fravær der så vet prosjektmedarbeiderne det og kan ta det opp med ungdommene. Manglende oppmøter medfører også trekk i lønn.

#### *Når skrives ungdommene ut?*

- Når de får skoleplass. Prosjektet vil likevel gjerne at deltakerne skal ha en deltidsjobb utenom. De skriver dem uansett ikke ut med en gang. Om det går bra skrives de ut.
- Når de får jobb. Prosjektmedarbeiderne ser også her om de trives og om det går bra før de skrives ut.

- Ved flytting
- Ved andre årsaker som for eksempel at programtida løper ut. Noen skrives også ut av disiplinære årsaker. "De ruser seg kanskje, eller så møter de ikke. De som er i denne gruppa har fått mange sjanser, men må til slutt skrives ut."

## Prosjekt D

Prosjekt D ligger i en bydel i en stor norsk by, og ble startet i 2011 med første deltaker i mars. 2 personer er ansatt i prosjektet, men begge i omtrent halv stilling. På intervjuutidspunktet var det 11 deltakere i prosjektet. De prosjektansatte tilhører ungdomsteamet i NAV-kontoret. I ungdomsteamet jobber de sammen med veiledere for ungdom i KVP og introduksjonsprogrammet.

### Prosjektmål

I prosjektrapport for 2011 er følgende prosjektmål skissert:

Flere ungdom med minoritetsbakgrunn inn i aktivitet som er forlokkende, umiddelbart stimulerende og sunn. Koble ungdommene over, og følge dem i det etablerte ungdomsapparatet i bydel, kommune og stat, i den hensikt at de skal starte i og beholde utdanning eller arbeid.

### Henvisning, veiledning og kvalifisering

De fleste deltakerne henvises fra NAV ved sosialtjenesten. Dette er ungdommer som har kontaktet NAV og som er uten jobb. Det er saksbehandlere i NAV som henviser, og dette gjøres ofte som en blanding av forslag og press. Den enkelte må søke selv og ville dette, men saksbehandler legger i følge prosjektmedarbeider kanskje litt press på. Noen få kommer inn i prosjektet via andre prosjekt.

Man kan ha flere samtaler (2-3) før ungdommene starter. Lengden på denne fasen kan variere som følge av at saksbehandler har motivert ungdommen i forkant. Noen ganger vet deltaker en del om prosjektet og er allerede klar for å begynne.

Når vedkommende begynner lages en individuell plan i samarbeid med ungdommen. Man tar utgangspunkt i et skjema som er i bruk ved kontoret. Prosjektmedarbeider tar ansvar for å notere i skjemaet. Dette tar kanskje et par møter, men det varierer litt avhengig av oppmøtet til ungdommen.

Når de er startet kartlegger jeg den enkelte ved hjelp av å tegne nettverkskart sammen med ungdommen samtidig som vi har dialog med vedkommende. Dette opplever jeg som nyttig. Jeg pleier også å tegne en stige: Dersom man ønsker å bli sykepleier setter vi sykepleier øverst i stigen og så fyller vi inn hva som må til for å komme dit. Dette blir da også en slags plan for den enkelte. Kanskje skisserer vi delmål eller alternativer etter hvert som vi ser hva som skal til. (Prosjektmedarbeider)

Det hender også at de sender ungdommen til jobbsøkekurs først. Noen ungdommer er allerede i et opplegg i forkant, for eksempel i norskopplæring/voksenopplæring. Noen har gjennomført videregående skole, andre har ikke grunnskole en gang. Det blir det ulike løp gjennom prosjektet for ungdommene. Mens noen har hatt voksenopplæring som hoveddel av programmet, har andre hatt hoveddelen i arbeidspraksis. For noen ungdommer kombineres skole og praksisplass samtidig.

I veiledningsarbeidet brukes flere aktiviteter og tiltak. NAVs tiltaksmeny benyttes (fortrinnsvis AMO-kurs og praksisplasser), samt andre tilbud som for eksempel "Klart jeg kan-kurset". Det arbeides basert på gruppedynamikk. Dette vil i praksis si at ungdommene sitter i grupper og prater. Hver onsdag arrangeres grupper med fokus på blant annet samfunnskunnskap. Man har sett behov for å lære opp ungdommene i kjennskap til systemet og det norske samfunnet. Prosjektet har også

avviklet tematorsdager. Vår informant opplever at mange av disse tiltakene er godt tilpasset målgruppen.

Prosjektet har ikke egne lokaler. De prosjektansatte jobber på NAV-kontoret, men ungdommene kan møte dem på det lokale kvalifiseringssenteret "Jobbsøkern" hver torsdag eller ringe/sende SMS. Prosjektmedarbeiderne har ikke daglig kontakt med deltakerne, men oppgir at de i alle fall har kontakt ukentlig eller hver 14. dag. Hyppigheten på kontakten varierer i tråd med den enkelte ungdoms aktivitet. Man har mindre kontakt med ungdommen når de er i tiltak eller aktivitet, og mer kontakt når de ikke er i aktivitet og bruker tiden på jobbsøking. De som ikke er i tiltak eller aktivitet må møte på "Jobbsøkern" 3 dager i uka kl 12-15. Prosjektmedarbeiderne jobber på "Jobbsøkern" en dag i uka.

#### *Oppfølging i jobb eller praksis*

Prosjektmedarbeiderne tar gjerne selv kan ta kontakt med arbeidsgivere i forbindelse med å lete opp praksisplasser. Ungdom som er i arbeidspraksis følges opp blant annet gjennom møter på praksisstedet sammen med kontaktperson på stedet og ungdommen. Prosjektet prøver å ha kontakt minst hver 4.uke. Prosjektmedarbeiderne forteller at de er veldig tilgjengelige, og at de er like tilgjengelige overfor arbeidsgiver. De kan ringes når det er ønsket. Når ungdommene er i praksis tar arbeidsgiver ansvaret for den tette daglige oppfølgingen av ungdommen. En arbeidsgiver vi intervjuet forteller at han synes dette er naturlig og at de har mye erfaring med dette gjennom egen personalforvaltning og erfaring med å ha personer i arbeidspraksis.

#### *Oppfølging i skole*

Deltakere følges opp av prosjektet også når de er i skole eller voksenopplæring. I forhold til noen deltakere har man etablert et tett samarbeid med skolen gjennom blant annet faste samarbeidsmøter og telefonkontakt. Noen ungdommer følges i mindre grad opp i skole, men i forhold til ting som de har behov for bistand til, for eksempel økonomi/gjeld, bolig, søknader av ulikt slag eller annet. Noen ungdommer som er i skole følges i noen tilfeller også tett opp av skolen (voksenopplæringa) gjennom individuelle oppfølgingsplaner.

#### *Utskrivning*

De som er skrevet ut så langt har blitt gjort det på grunn av flytting eller for høyt fravær (over 10 %).

## **Prosjekt E**

Prosjekt E ligger i en middels stor by samlokalisert med et voksenopplærings og kvalifiseringssenter der også flykntningstjenesten, introduksjonsprogrammet og botiltakstjenesten holder hus. Prosjektet er ikke en del av NAV, men de samarbeider mye med NAV som ligger like ved siden av.

Prosjektet ble startet våren 2011. To personer jobber heltid på prosjektet, pluss at de får bistand fra en av en lærer som er rådgiver på skolen.

#### *Prosjekt mål*

I prosjektrapport for 2010 er følgende prosjektmål skissert:

Å kvalifisere innvandreringdom mellom 18-25 år for arbeid eller utdanning gjennom deltakelse i tilrettelagte tiltak med tett individuell oppfølging, og å styrke kompetansen i kommunen på arbeid med denne gruppa

ungdom. Å utvikle nye arbeidsformer/metoder eller tiltak som har overføringsverdi til eksempelvis kvalifiseringsprogram for innvandrerungdom.

### *Henvisning, veiledning og kvalifisering*

Prosjektet har tett samarbeid med NAV og de aktuelle ungdommene blir henvist fra NAV. Prosjektet har på forhånd gitt retningslinjer for hvem det er som kan delta. De erfarer sjelden at de får ungdommer henvist som ikke passer inn i prosjektet. Noen ungdommer kommer av seg selv, men da kontaktes NAV/sosialtjenesten igjen.

Prosjektet har kartleggingssamtaler med den enkelte, og etter det lager NAV vedtak. Det er sjelden prosjektet sier nei til ungdom. Når ungdommene har fått ja til å delta kan de ikke si nei. De har plikt til å møte i følge prosjektmedarbeiderne vi har snakket med. Prosjektmedarbeiderne og deltakerne møter hverandre i prosjektets lokaler. Ungdommene kan komme dit når som helst.

I kartleggingssamtalene spørres ungdommene blant annet om hvor lenge de har bodd i landet, om skolegang fra hjemlandet, yrkeserfaring, hva de ønsker seg, samt deres situasjon nå. Mange har et ønske om en eller annen jobb.

Prosjektet har løpende inntak. Det skrives kontrakt. Det legges opp til at alle skal ha sitt individuelle løp og det lages handlingsplaner med målsettinger for hver enkelt ungdom. Prosjektet har en del ungdommer som har falt ut fra videregående, og prosjektmedarbeider forteller at for disse er hovedmålet å komme tilbake i skole.

I prosjekt E har man derfor lagt opp til rask utplassering i praksis i det ordinære arbeidslivet. Prosjektet bruker i liten grad andre tiltak mens ungdommene er i prosjektet. De fleste av ungdommene har vært gjennom ulike kurs og tiltak tidligere.

De som ikke har fått praksisplass blir gående i prosjektets lokaler sammen med prosjektmedarbeiderne. Da har de oppmøteplikt hos prosjektmedarbeiderne. De dagene det er program for deltakerne arbeides det fra kl 10 til kl 14. Prosjektmedarbeiderne har kontortid fra kl 8 til kl 16.

Målet er å komme i jobb og klare seg økonomisk. De som skal i skole trenger deltidsjobb for å klare seg på skolen. Derfor mener prosjektmedarbeiderne det er fornuftig å jobbe arbeidsretta. Det tenkes deltid for de som skal tilbake til skole, heltid for de som ikke ønsker seg tilbake til skolen.

Det er prosjektmedarbeiderne som leter opp praksisplassene. Det kan dreier seg ofte om lager, industri, bilverksted, eller butikk. Prosjektet sliter med å finne de gode praksisplassene. Det jobbes ut fra hva den enkelte ungdommen ønsker å holde på med. Matbutikker er lett å få til. Lager er vanskeligere. De har erfart at en del gutter ofte ønsker seg arbeid innenfor produksjon eller lager. Noen også i butikk, men da ikke matbutikk:

Prosjektmedarbeiderne erfarte tidligere i prosjektperioden at ungdommene satt og søkte mye på pc. Noen av dem fikk komme til intervju, men ingen fikk jobb. Prosjektmedarbeiderne så et behov for intervjutrening og startet med det da fordi det var behov for det. Prosjektmedarbeider forteller at de gjerne lager metodikk ut fra hva som er behovet der og da i bruker gruppa.

Det er mye fokus på praktisk jobbing og på å ordne opp i det den enkelte ungdom har problemer med. Noen har gjeld, noen greier ikke å holde orden på papirene sine, de har kanskje en uavklart



bosituasjon, har vært i praksis flere ganger tidligere, og så har det skåret seg fordi de ikke greier å følge opp.

Vi hjelper dem med å henvende oss til kreditorer og ber om betalingsutsettelse for eksempel. Det er kjøp hos økonomirådgiveren, men når det er komplekst må de henvises til han uansett. Noen har vansker med politiet, noen har utfordringer knyttet til bolig. Vi lager en plan sammen med deltakerne. Vi setter mål, setter opp tiltak med tidsangivelse. Det er vi i prosjektet som skriver planen. Det er ikke så mye engasjement rundt disse planene. Vi opplever at ungdommene er ganske engasjerte når de får en praksis, når de skal intervjues, når de starter, men så kan det gå 3 dager, og så kommer de ikke lenger. (Prosjektmedarbeider)

Prosjektet har hatt en mandagsgruppe for deltakerne. Det viste seg at de ungdommene som var ute i praksis hadde behov for kontakt med prosjektmedarbeiderne. De valgte derfor å innkalle alle til ukentlige samlinger for å diskutere med dem hvordan de har det i praksis.

### *Oppfølging i forhold til skole*

Rådgiver ved voksenopplæring hjelper ungdommene med søknadsarbeid når de har behov for det. Han forteller:

Jeg kommer inn når det er behov for det. For eksempel med søknadsfrister i videregående skole. Jeg snakker med dem om hva kan tenke seg. Og så hjelper jeg dem med det praktiske i å sende søknadene og få kryssene på riktig plass etc. De andre har jo også snakket med dem om dette. Ofte ringer jeg til inntakskontoret. (Rådgiver voksenopplæringa)

Rådgiveren har bodd i byen lenge og kjenner området og mange av arbeidsgiverne. Han brukes av prosjektmedarbeiderne når de leter etter praksisplasser. Prosjektmedarbeiderne er opptatt av å følge ungdommene opp også etter at de blir skrevet ut.

Prosjekt E har et nært og tett samarbeid med det somaliske miljøet i området gjennom en somalisk forening og en annen somalisk organisasjon. Prosjektet arbeider mye med somalisk ungdom, og erfarte at det var mange ungdommer fra Somalia som hadde falt ut av skolen, men som hadde et ønske om å fullføre. Som en konsekvens av dette samarbeidet startet de et tilbud om leksehjelp med somaliske leksehjelpere. Leksehjelpen har vært en suksess for somaliske jenter i området, men svært få av prosjektets deltakere har benyttet seg av dette tilbudet så langt. Prosjektmedarbeiderne har en klar erfaring av at de gjennom å samarbeide med de somaliske foreningene har fått til å kommunisere med dette miljøet generelt og med familiene til ungdommene spesielt.

### *Oppfølging i praksis og arbeid*

Prosjektmedarbeiderne forteller potensielle arbeidsgivere om formålet med prosjektet, men de er forsiktige med å presse arbeidsgiverne. Ofte får de tilbakemeldinger om at det ikke er ledige jobber for tiden. Da kan det å få praksiserfaring og referanse være et alternativ. I starten av praksisperioden har prosjektmedarbeiderne kanskje 2-3 samtaler med ungdommen. De følger også opp arbeidsgiveren. Allikevel erfarer de at mange av ungdommene må slutte i praksis på grunn av manglende oppmøte. Ungdommene får en kontaktperson i den bedriften de blir utplassert til. Noen ganger er det denne personen prosjektmedarbeiderne har kontakt og dialog med, andre ganger er det den daglige lederen prosjektet har kontakt med, og ikke den personen som følger ungdommen opp i det daglige.

### *Når skrives ungdommen ut?*

Deltakerne skrives ut når de går inn i ordinær fulltidsutdanning, når de får ordinær jobb (nesten fulltid), eller når de flytter (noen flytter ut av kommunen eller hjem til foreldrene). Ingen har enda vært med i prosjektet i 2 år og blitt skrevet ut av den grunn.

## **Prosjekt G**

Prosjekt G ligger i en bydel i en stor norsk by. Det ble startet i 2009 og har en ansatt i 100 % stilling. Prosjektarbeider har kontor i NAVs lokaler, og har på intervjutidspunktet 15 deltakere. Prosjektet har ikke egne lokaler hvor ungdommen kan møtes, men var i ferd med å få dette våren 2012.

### *Prosjektmål*

I prosjektrapport for 2011 er følgende prosjektmål skissert:

Å tilføre bydelen kompetanse og kunnskap i arbeidet med ungdom gjennom å videreføre og videreutvikle metodene som ble iverksatt i Ny sjanse i 2009 og utarbeide rutiner for kompetanseoverføring.

### *Henvisning, veiledning og kvalifisering*

Ungdommene henvises fra sosialkonsulentene ved NAV-kontoret aktuelle kandidater for prosjektet. Det hender også man får tips om aktuelle ungdommer fra andre kolleger på NAV-kontoret, for eksempel fra de som arbeider med KVP. Prosjektmedarbeider har i tillegg gått rundt og spurt på NAV-kontoret. Noen få ungdommer har selv kommet til skranken og spurt om å få være med. Noen har også hatt med en kompis de ønsker skal få være med.

Sosialkonsulentene valgte ved oppstart av prosjektet ut personer som verken var blant de "lettteste" eller blant de "tyngste" (for eksempel ungdommer med rusproblemer). Man valgte ut de ungdommene som var "midt mellom". Ungdommene søker ikke om å få plass i prosjektet G. Det finnes ikke noe skjema for dette, og det er i følge prosjektmedarbeider heller ikke noe poeng i å søke siden prosjektet likevel er fullt.

Prosjektmedarbeiders samarbeid med ungdommene starter gjennom et "bli kjent møte" hvor ungdommen og prosjektmedarbeideren bare snakker sammen uten å bruke noe skjema eller mal for samtalen. Prosjektmedarbeider prøver å få ungdommen til å fortelle selv om hvem han/hun er og hva han/hun vil. Prosjektmedarbeider sier at hun baserer dialogen med ungdommen på prinsipper fra motiverende intervju (MI). Fra møte 2 og fram til kanskje møte 4 lager de en personlig plan:

Jeg har brukt en individuell plan som var utvikla av en kollega som sitter like ved meg. Jeg ble med på den. En enkel variant. Den brukes på alle ungdommer nå. Den har blitt oppdatert underveis. Folk når måla på litt ulik måte og i ulikt tempo. (Prosjektmedarbeider)

Prosjektmedarbeider forteller at de gjerne har mange møter den første tida, og at dette varierer fra person til person. I gjennomsnitt angir hun dette til kanskje en gang pr uke, men for noen er det oftere, for andre sjeldnere. Prosjektmedarbeider sier det er viktig å gi tid. Det kommuniseres ellers mye gjennom telefon og sms. Noen ganger møtes prosjektmedarbeider og ungdommen på cafe dersom ungdommen ønsker dette.

Etter at planen er lagt kommer en periode der ungdommene deltar i ulike aktiviteter. Det kan dreie seg om alt fra foto- og redigeringskurs, til å delta i for eksempel lokale tiltak og prosjekter. De bruker

tiltakene til NAV, eller prøver å finne praksisplass til ungdommen selv. Prosjektmedarbeider sier de må bruke det som er gratis.

Vi starta med økonomikurs kl 9, men det var ikke noe sjakktrekk. Vi flytta det til kl. 12. Det var bedre. Mange hadde gjeldsproblemer. Myka opp med kokkekurs. Etter samtale med ungdommen fant jeg ut at fellesnevner var dårlig kosthold, konflikter og økonomi. Har jobba mye med dette. (Prosjektmedarbeider)

Prosjekt G har brukt frivillighetscentralen som en møteplass. Her arrangeres det kurs, foredrag og samtaler. Ungdommene jobber med cv og jobbsøking, og de kan starte dagen der med en frokost, hvor de sitter og prater med de andre som er til stede. Prosjektmedarbeider forteller at de har jobbet mye med å hjelpe folk til å få bolig. For noen har dette også blitt en vei ut av prosjektet når de har fått bolig i en annen bydel.

Prosjektmedarbeider forteller at hun har samtaler med den enkelte om hva slags jobb de ønsker. Noen ganger ringer de rundt og undersøker muligheter sammen. Prosjektmedarbeider erfarer at det er viktig at ungdommene blir med selv i dette arbeidet. Hun forteller videre at ungdommene selv i større grad enn tidligere går rundt selv og søker. Prosjektmedarbeider blir gjerne med på disse turene dersom ungdommen ønsker det. Hun sier at det er mer effektivt. En av ungdommene som har deltatt i dette prosjektet forteller at hun også har gått sammen med andre ungdommer og søkt. Da har gjerne den ene ventet utenfor mens den andre går inn og leverer sin søknad.

#### *Oppfølging i arbeid eller praksis*

Prosjektet samarbeider med mange bedrifter om praksisplass. Det har vært ungdommer i praksis på butikker, hotell, matbutikker, SFO og flere andre. Når ungdommer får arbeidspraksis pleier de å ha et møte ved oppstart, og deretter et nytt møte etter omtrent 2 uker, deretter et nytt møte etter omtrent en måned, og så enda et møte senere i praksisperioden. Totalt har de 3-4 møter i løpet av perioden. I tillegg snakker man sammen på telefon underveis.

#### *Oppfølging i skole*

Ungdommer har fått veiledning i forhold til leksehjelp, å ta opp eksamensfag, samt med å kontakte inntakskontor for å få oversikt over rettigheter og muligheter.

#### *Når skrives ungdommene ut?*

Prosjektmedarbeider anslår at kanskje 1/3 avslutter før de har fullført programmet enten fordi de får bolig i annen bydel og dermed flytter bort fra prosjektet, eller at de kommer i utdanning eller jobb.

## **Prosjekt H**

Prosjekt H ligger i en større norsk by og ble startet høsten 2009. Prosjektet ligger utenfor NAV i egne lokaler sammen med et Ny sjanseprosjekt for kvinner, samt et samarbeidsprosjekt mellom NAV og Ny sjanse. Prosjektet jobber veldig selvstendig. På intervjuutidspunktet var det kun en prosjektmedarbeider i dette prosjektet, men tidligere har de vært 2 medarbeidere. Prosjektet og arbeidsformen er inspirert av og i noen grad en videreføring av et kommunalt arbeids og kompetansetiltak.

#### *Prosjekt mål*

I prosjektrapport for 2011 er følgende prosjektmål skissert:

Vi skal i løpet av prosjektperioden utvikle og gjennomføre metoder for hvordan ungdommer med innvandrerbakgrunn som mottar sosialhjelp, kan kvalifiseres til arbeid eller utdanning. Gjennom resultatene i

prosjektet vil vi bidra til økt sysselsetting og utdanning blant målgruppen. Økt samfunnsdeltakelse skal også virke forebyggende for denne utsatte målgruppen.

### *Henvisning, veiledning og kvalifisering*

Deltakerne rekrutteres inn fra NAV, politiet og et helse- og velferdstilbud for enslige mindreårige asylsøkere. Disse instansene melder aktuelle kandidater etter kriteriene: 18-25 år, innvandrere, på sosialstønad, mann. På intervjuetidspunktet var det slik at mange av ungdommene selv ringte og spurte om å få være med i programmet.

Bakgrunnen for at man bare arbeider med menn var en overfalls- og ransbølge i perioden 2006-2008, der det viste seg at det var mange unge innvandrere involvert, og at disse var gutter/menn. Denne gruppen ønsket man å nå gjennom Ny sjanse og man rekrutterte derfor i starten mange fra politiet og barne- og familietjenesten. Denne praksisen med bare å rekruttere gutter/menn har man så ikke hatt grunnlag for å endre, men ved inngangen til 2012 vurderer man å inkludere også jenter i prosjektet.

Prosjektmedarbeider innkaller kandidatene til en times intervju. Her blir prosjektet presentert, prosjektmedarbeider prøver å få til en dialog med kandidaten, finne ut hva han vil, så litt motivasjon. Han prøver å skape en relasjon allerede i dette møtet, hva skal til for å bli med, hva slags drømmer og ønsker har ungdommen, hva kan man forvente av prosjektet.

Av og til er kontaktperson i NAV, politiet eller andre med på disse samtalene, men bare dersom de selv vil. Prosjektmedarbeider sier til dem at han ikke har behov for det, men at de er velkomne om de selv vil eller har behov for det.

Deltakere velges deretter ut for felles gruppestart (maks 10 deltakere). Prosjektmedarbeider prøver å sette sammen en gruppe han tror vil fungere. De fleste kommer med, han inviterer ikke veldig mange flere til intervju enn han har plass til. Prosjektleder sier han bruker grupper for å skape samhold. Kanskje kan de få til mer sammen om det er flere som vil. Han sier han ikke har noen teoretisk begrunnelse for dette.

Tidligere var de 2 ansatte i prosjektet, da hadde de 10 deltakere. Sist gruppe kjørte han alene og da med 5 deltakere. Totalt har de hatt 40 ungdommer i prosjektet. Det har vært 6 kursrunder.

Prosjektet har tilgang til OSCAR og har lest deltakernes historie i forkant. Han sier alt han på forhånd vet er en fordel, men han tar det ikke opp før deltakeren selv nevner det. Han sier at dette gjør at han kan spille med åpne kort, han trenger ikke spørre dem. Han vet, men han lar det være opp til ungdommene selv å ta opp de sakene som kan være vanskelige og viktige når de selv er klar for det.

Etter intervjuet får deltakerne tilbakemelding på om de får plass eller ikke. Noen ganger sier man nei fordi en kompis som kan utgjøre en negativ relasjon skal delta. Da får vedkommende plass på neste kurs. De som får plass får en startdato og et klokkeslett da de skal starte og møte.

Kurset som så starter varer i 4-5 uker. Det er kurs 5 dager i uken kl 10-14. Ungdommene får oppgaver som de kan løse før eller etter kursstart slik at det blir et fulltidsprogram.

Prosjektmedarbeider har selv laget innholdet i kurset (i samarbeid med de som ellers har jobbet i prosjektet tidligere). Kurset har mye form som forelesning, men med mye dialog med deltakerne underveis. Kurset tar blant annet opp følgende tema:

- Individet
- Målene for prosjektet; arbeid og/eller skole
- Betingelser for godt liv
- Økonomi
- Arbeidslivets regler, i praksis og uformelt.
- Hvordan skrive CV og søknad.
- Forberedelser for å bli arbeidstaker
- Helse og livsstil
- Samfunnskunnskap

Deltakerne sitter rundt et bord. Han bygger kurset rundt spørsmålet om hva som kreves for at man skal ha det godt i livet. Han opplever at ungdommene er svært lydhøre for dette, og interesserte. Han bruker egen historie av flere grunner: han oppnår gjennom sin åpenhet at ungdommene blir trygge på ham, han vet i tillegg at flere av dem har en vanskelig bakgrunn som det kan være vanskelig å sette ord på. Ved å bruke egen historie gir han dem noe gjenkjennbart som de kan relatere til egen situasjon. Han sier dette åpner opp for samtale på tomannshånd senere. Han tegner livet som et slags tre, der mange bokser må fylles for at det skal bli et godt liv. Temaer er blant annet kulepunktene over. Skal man få et godt liv, må man arbeide for å oppnå det, er et av budskapene han formidler.

Etter kurset er avsluttet skal hver enkelt deltaker lage en plan for hva de vil og hvordan de har tenkt å opp nå det. Prosjektmedarbeider veileder dem i dette arbeidet på tomannshånd. De lager seg mål. Målet er arbeid eller skole.

Utfordringene kommer når ungdommene skal sette planen ut i livet. Det viser seg ofte tungt og vanskelig å realisere. Mange får en tøff periode, går nesten inn i en slags depresjon nå. Kurset har vært en opptur, det å skrive en plan har vært en opptur, men så må det arbeides for å realisere dette og dette er mange ikke forberedt på. De har en forventning om at ting skal løse seg med en gang.

I denne perioden støtter prosjektmedarbeider ungdommene med å si de må holde motet oppe, de må ikke gi seg. Han prøver å være støttende, men er helt klar på at ansvaret for veien videre ligger hos den enkelte, ikke hos ham. Han tilbyr seg å hjelpe dem, være med på møter, tenke sammen med dem, men han gjør ikke jobben for dem.

Noen tåler ikke dette ansvaret sier prosjektmedarbeider. De har kanskje fått ting i hendene tidligere. De skjønner kanskje ikke at de må betale regninger, og vet kanskje ikke hvordan det gjøres. Mange har bæreposer av ubetalte regninger liggende hjemme.

Prosjektmedarbeider sier relasjonen han har bygget opp til den enkelte deltaker tidligere i prosessen er viktig i denne fasen. Siden han kjenner dem vet han hvor mye han kan presse den enkelte.

Han tror utfordringene ungdommene i Ny sjanse møter er de samme som for "norsk" ungdom. "Innvandrere har likevel noe tilleggsproblematikk, de må være flinkere enn nordmenn for å få sjansen til å få jobb. Har de lik kompetanse er det den etnisk norske som får jobben."

Noen takler denne fasen, andre ikke. Noen får til raskt å realisere planen sin, andre må bruke tid. Noen faller ut. Den enkelte ungdom må selv lete opp arbeidsplasser og gå ut dit og møte arbeidsgiver for å prøve å selge seg inn. De kan bruke arbeidspraksis i denne prosessen, og slik bli gratis arbeidskraft for arbeidsplassen en periode. Prosjektmedarbeider sier ungdommene mye lettere får praksisplass ved å møte opp på denne måten. Han tilbyr seg å være med og hjelpe dem.

Mange av de unge har motstand mot å være i arbeidspraksis. De vil ikke jobbe gratis. De er som ungdom flest på dette punktet. Prosjektmedarbeideren sier likevel at arbeidspraksis er en svært god erfaring å ta med seg, og noen får jobb gjennom den. Disse eksemplene bruker de så godt de kan.

Prosjektet bruker ikke arbeidspraksis gjennom NAV. Det gjøres gjennom eget tiltak. De har noen ganger brukt lønnstilskudd gjennom NAV for at en ungdom skal kunne jobbe en periode. Prosjektet bruker i liten grad andre leverandører. Noen ungdommer har prøvd seg på NKI eller andre kurs der de sitter på pc i lokalene til Ny sjanse og får veiledning fra prosjektet. Prosjekt H jobber altså veldig selvstendig med liten involvering av andre instanser.

#### *Oppfølging i arbeidspraksis:*

Prosjektmedarbeider har dialog med arbeidsgiver dersom arbeidsgiver ønsker det. Noen ganger er det ingen oppfølging eller kontakt. De gjør det slik arbeidsgiver ønsker. Prosjektmedarbeider har kanskje likevel oppfølging av ungdommene i forhold til andre mer "livsorienterte" tema mens de er i praksis. Ved fast jobb blir ungdommene skrevet ut etter en måned eller to.

#### *Oppfølging i skole*

I følge prosjektmedarbeider har nesten alle i prosjektet droppet ut av skole. Ungdommen må forberedes før skolestart. Prosjektmedarbeider hjelper til med søknad og å lete opp aktuelle studiesteder og retninger. Han tar også kontakt med vid skole ved oppfølgingstjenesten for de som skal inn i skoleløp igjen. Han orienterer om at nå kommer det en med spesielle behov som det kan være risiko knyttet til, men som er svært motivert og kan få det til. Noen ganger har dette vært gjort gjennom møte, andre ganger over telefon.

## 5. Resultater og utfall

Ny sjanse hadde i 2010 fem prosjekter med ungdom som målgruppe, med til sammen 102 ungdommer som deltok hele eller deler av året. 43 prosent av ungdommene gikk til arbeid eller utdanning. Dette er åtte prosentpoeng høyere enn året før, hvor 35 prosent av ungdommene gikk over til arbeid eller utdanning. Det foreligger ingen dokumentasjon på varigheten av arbeidslivstilknypningen eller utdanningsløpene. Samtidig avbrøt hele 43 prosent av ungdommene Ny sjanse, og femten prosent ble overført til andre kvalifiseringstiltak eller andre inntektssikringsordninger i 2010. Hvordan var resultatene i 2011?

### Utfall - Hvor mange har kommet i jobb eller skole?

Tabellen under gir en oversikt over utskrivninger fra ungdomsprosjektene i Ny sjanse for hvert av årene prosjektene har eksistert:

Figur 4 Utskrivninger fordelt på prosjekt og år (antall)

Prosjekt	År for utskrivning			Total
	2009	2010	2011	
A	13	12	30	55
B			7	7
C	0	10	7	17
D			2	2
E	0	2	9	11
F			0	0
G	0	8	4	12
H	2	8	14	24
X	4			4
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	<b>73</b>	<b>132</b>

Kommentar: Prosjekt X var aktivt til og med 2009

Det første året ble 19 deltakere utskrevet, og i 2010 ble 40 deltakere utskrevet. Både prosjekt A og prosjekt B skrev ut alle sine deltakere i 2011. Disse ungdomsprosjektene ble avviklet ved inngangen til 2012. Vi vil i det følgende forholde oss hovedsakelig til de 73 personene som avsluttet sin deltakelse i 2011:

Figur 5 Todelt resultat 2011 fordelt på prosjektene (antall deltakere)

Prosjekt			Total
	Ikke arbeid eller utdanning	Arbeid eller utdanning	
A	17	13	30
B	5	2	7
C	1	6	7
D	1	1	2
E	1	8	9
G	2	2	4
H	8	6	14
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>73</b>

Som vi ser av tabellen har 38 av 73 deltakere blitt utskrevet til utdanning eller arbeid i 2011. Det utgjør 52 %, noe som altså er en klar forbedring i forhold til 2010, hvor 43 prosent av ungdommene gikk til arbeid eller utdanning. Andelen som gikk til arbeid eller utdanning er temmelig lik mellom

kjønnene, 53 % av kvinnene og 52 % av mennene gikk til arbeid eller utdanning. Tabellen under viser en litt mer detaljert oversikt over resultatene:

Figur 6 Seksdelt resultat 2011 (antall og prosent)

Prosjekt							Total
	Ordinært arbeid	Arbeid med lønnstilskudd	Ordinær utdanning	Henvist til NAV - arbeidssøker	Overført til videre utprøving, annen inntektssikring eller andre tiltak inkl KVP	Annet resultat (ikke arbeid eller utdanning)	
A	2	11	0	1	8	8	30
B	1	0	1	0	1	4	7
C	4	0	2	0	0	1	7
D	1	0	0	0	0	1	2
E	1	0	7	0	0	1	9
G	0	0	2	0	0	2	4
H	2	0	4	0	1	7	14
<b>Antall 2011</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>73</b>
<b>Prosent 2011</b>	<b>15 %</b>	<b>15 %</b>	<b>22 %</b>	<b>1 %</b>	<b>14 %</b>	<b>33 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Antall 2010</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>40</b>
<b>Prosent 2010</b>	<b>30 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>10 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>57,5 %</b>	<b>100 %</b>

Totalt gikk 30 % av de utskrevne til arbeid, og 22 % til utdanning i 2011. Tilsvarende andel for 2010 er 33 % til arbeid (13 av 40) og 10 % (4 av 40) til ordinær utdanning. Sammenlignet med utskrevne i 2010 er altså andelen som har gått til arbeid i 2011 noe lavere enn i 2010. Statistikken for 2010 viser også at av de som gikk til arbeid gikk hele 30 % til ordinært arbeid og bare 1 av 40 utskrevne til arbeid med lønnstilskudd. Økningen i positivt resultat fra 2010 til 2011 kan dermed forklares ut fra en økt andel utskrevet til ordinær utdanning.

Når det gjelder tallene for 2011 ser vi at prosjekt A skiller seg ut ved å ha benyttet lønnstilskudd for 11 av deltakerne som ble skrevet ut. Prosjektet ble avsluttet ved inngangen til 2012, og dette kan kanskje forklare noe av avviket fra de øvrige prosjektene. Statistikken for tidligere år viser en svært liten bruk av lønnstilskudd, men også da kun i prosjekt A. Vi ser ellers av tabellen at en stor andel av ungdommene i prosjekt C gikk til ordinært arbeid, og at en stor andel av ungdommene i prosjekt E gikk til ordinær utdanning.

De som ligger under kategorien annet i tabellen (2011) over fordeler seg på alternativene avbrutt (14), ingen aktivitet (2), ikke rapportert (1) og annet (7). Se tabell lenger nede for oversikt over de som hadde avbrutt.



Tabellen under gir et bilde av hovedgrunnet til utskrivning av prosjektet:

Figur 7 Hovedgrunn til utskrivning i 2011 (antall deltakere)

							Total
	Ikke skrevet ut	Deltaker avbrøt Ny sjanse	Deltaker gjennomførte og avsluttet Ny sjanse	Ny sjanse-prosjektet ble avsluttet	Overført til videre utprøving, annen inntektssikring eller andre tiltak inkl KVP	Prosjektet avbrøt deltakerens Ny sjanse-program (vedtak om permanent stans)	
A	0	1	14	8	2	5	30
B	0	0	1	6	0	0	7
C	14	0	7	0	0	0	21
D	9	1	1	0	0	0	11
E	12	1	8	0	0	0	21
F	3	0	0	0	0	0	3
G	12	2	2	0	0	0	16
H	13	0	9	0	1	4	27
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>136</b>

Tabellen viser at 42 av 73 ungdommer som ble utskrevet (58 %) ble det fordi de hadde gjennomført programmet. Naturlig nok ble mange av ungdommene i prosjekt A og B utskrevet fordi prosjektet ble avsluttet. Vi ser at relativt få ungdommer ble overført til annen inntektssikring eller andre tiltak som for eksempel KVP. 5 av deltakerne avbrøt selv Ny sjanse, og for 9 av deltakerne avbrøt prosjektet ungdommens deltakelse i programmet. Programmet ble i sum avbrutt for 33 % av deltakerne som ble skrevet ut i 2011. Det er en klar forbedring fra 2010 hvor 43 % av de som ble skrevet ut avbrøt programmet. Årsakene til avbrutt deltakelse finner vi i tabellen under:

Figur 8 Hovedårsak til avbrutt deltakelse i 2011

Prosjekt						Total
	Ikke avbrutt	Alder	Flyttet	For høyt ugyldig fravær	Ikke i stand til å nyttiggjøre seg av heltidsprogram	
A	24	0	1	4	1	30
B	7	0	0	0	0	7
C	21	0	0	0	0	21
D	10	0	1	0	0	11
E	20	0	1	0	0	21
F	3	0	0	0	0	3
G	14	0	0	2	0	16
H	23	2	0	2	0	27
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>136</b>

Vi ser at flertallet av de som avbrøt gjorde det fordi de hadde et for høyt ugyldig fravær. Noen flyttet og noe ble for gamle i løpet av året. Kun for en deltaker var årsaken til avbrudd at han/hun ikke var i stand til å nyttiggjøre seg programmet, slik den som rapporterte dette har vurdert det.

Tallene bekrefter det informantene våre har fortalt oss: En god del ungdommer sliter med oppmøteproblematikk, og for en del blir dette veien ut av prosjektdeltakelse.

Vi kan oppsummere resultatene for 2011 med å si at for ungdomsprosjektene er resultatene ytterligere forbedret ved at en større andel gikk til ordinært arbeid eller utdanning, og en mindre andel avbrøt. Samtidig har vi ikke kunnskap om varigheten på de gode resultatene.

### Hvem gjør best nytte av prosjektet?

Gjennom intervjuer og fokusgrupper har vi fått flere beskrivelser på ungdommer som lykkes. Vi vil her kort referere hvordan våre informanter beskriver de ungdommene som har lykkes.

Noen av ungdommene som har lykkes har – slik de beskrives for oss – selv lagt ned en skikkelig *innsats* og rett og slett gjort en god jobb. Følgende sitat fra en ungdom utgjør et av flere eksempler på dette:

At jeg gjorde en bra jobb i arbeidspraksis der i 3 mnd. Jeg fikk mye skitarbeid, men gjorde det uten å klage. Jeg måtte rydde rom, lage mat, vaske leiligheter. Det hadde jeg ikke gjort før. Ofte er det slik at de faglærte tar det sosiale og oss andre må ta drittjobbene. Men jeg møtte alltid opp på jobben. Jeg fikk etter hvert en god tone med ungdommene på institusjonen. Vi hører nesten på samme musikk. Nå har jeg en god tone med ungdommene, de forteller mer til meg enn til de andre. (Mannlig deltaker)

Noen prosjektmedarbeidere framhever at ungdommer som *vet hva de vil*, altså de som har en klar *motivasjon* i en retning, har større sjanser for å lykkes. En arbeidsgiver forteller at det er avgjørende for ham at ungdommen framstår som motivert for at han vil tilby et engasjement i form av arbeidspraksis. Flere av prosjektmedarbeiderne har erfart at *jenter* lykkes lettere enn gutter, men resultatene for 2011 viser at de ligger ganske likt når det gjelder andel som ble utskrevet og gikk til skole eller arbeid. Noen viser også til ungdommenes kompetanse, og sier at de som *kan lese og skrive* har et klart fortrinn. Det samme sies om personer som har arbeidserfaring fra før. Flere informanter peker på at om man lykkes i stor grad henger sammen med den enkeltes holdninger. En arbeidsgiver var opptatt av dette: de må ha "*de riktige holdningene*". Med dette begrepet mente han – slik vi forstod det – en kombinasjon av det å være motivert og være villig til å legge ned en arbeidsinnsats.

Vi vil senere vurdere om det er forskjell i resultater for ungdommene basert på hva slags kvalifisering den enkelte ungdom har deltatt i. Vi har ut over dette begrenset med data som kan si oss mer om hvilke ungdommer det er som lykkes i Ny sjanses ungdomsprosjekter, og må derfor la beskrivelsene ovenfor stå for seg selv som noen bilder på dette.

### Hvordan opplever ungdommene det å være med i Ny sjanse?

Hvordan opplever så ungdommene selv det å delta i Ny sjanse? Igjen bygger inntrykkene våre på et relativt begrenset datatilfang. Totalt har vi vært i dialog med 6 ungdommer som har deltatt i Ny sjanse. Disse kommer fra Somalia, Pakistan og Marokko. Vi har ikke snakket med noen av ungdommene som avbrøt programmet.

De ungdommene vi har snakket med forteller både om gode erfaringer og mindre gode erfaringer gjennom deres deltakelse i Ny sjanse. De gode erfaringene som går igjen knyttes til relasjonen med prosjektmedarbeiderne, hjelpen de har fått og eventuelle resultater i form av jobb eller skole. De mindre gode erfaringene knyttes gjerne til uheldige episoder på arbeidsplass, uventede økonomiske trekk, og manglende resultater i form av jobb. Slik beskriver en ungdom hjelpen hun har fått fra prosjektmedarbeider:

”De ringte meg en til to ganger i uka, og spurte hvordan jeg hadde det, om jeg hadde noen problemer og om det var noe jeg trengte hjelp til, de ringte også når de hadde funnet ut av ting og fortalte at nå må du søke på det og det. De fortalte meg hva de kan, og hva de kunne hjelpe meg med. De hjelper meg fortsatt (informant er ikke lenger deltaker), jeg kan snakke åpent med dem om alt; både om personlige ting og om det jeg lurer på i det norske systemet; studier, lånekassa, stipend, kurs og sånne ting. De står på, de forstår oss, og de hjelper oss med hvordan vi skal gå videre.” (Kvinnelig deltaker)

Flere forteller at de har blitt bedre kjent med seg selv, og de har fått et mye klarere bilde av hva de skal bli. En forteller at han nå har fått seg et mål:

Jeg var forvirra på hva jeg skulle bli. Jeg har blitt bedre kjent med meg selv, er ikke så redd for framtida. Jeg er mer sikker på hva jeg vil bli. Og så har jeg fått et mål. Når du har et mål, så blir du drevet mot det. Mange av vennene mine mangler et mål. Ungdom uten mål er håpløst. Du må bli kjent med deg selv. (Mannlig deltaker)

Ungdommene bekrefter bildet prosjektmedarbeiderne har gitt oss også når det gjelder hva de har fått hjelp til. Det dreier seg for eksempel om forhold knyttet til å finne ut hva man vil, økonomi, jobbintervju og hvordan man søker om arbeid i Norge:

Jeg har fått trent på jobbintervju. Da satt vi i dette rommet. De var tre stykker som skulle intervju meg. Jeg lærte mye av det. Sittestilling, å svare på spørsmål, å være ærlig i stedet på å finne på svar. Så har jeg lært enda mer av de intervjuene jeg etter hvert kom på. (Mannlig deltaker)

Vi brukte mye tid på å finne ut hva jeg hadde lyst til, og å kartlegge hva jeg kunne fra før, og hva jeg trengte av kunnskap for å nå dette målet. Jeg fikk hjelp og støtte til å finne ut av hva jeg ville, og veiledning i hvordan jeg skulle få det til. (Kvinnelig deltaker)

Jeg fikk ikke jobb, kom ikke på intervju, men jeg har lært hvordan jeg skal søke på jobb, hvordan jeg skal være mot kolleger. Og så har jeg lært hvordan jeg skal håndtere økonomi. Hvordan betale en regning. Det føles som en lettelse. Du skyver lett bort regningene, og bruker i stedet pengene på spill eller klær. Det fører til stress dersom økonomien ikke er i orden. Nå kan jeg tenke på andre ting, jeg har fått en ro. (Mannlig deltaker)

Prosjektmedarbeiderne bidrar – slik ungdommene beskriver dem – både gjennom kunnskap om systemet, praktisk hjelp til å søke på skoler, kurs og stipendier, og gjennom å klargjøre hva de selv må skaffe seg av formell kompetanse for å nå målet. De forteller om kontaktpersonene i Ny Sjanse som offensive, kunnskapsrike, støttende og omsorgsfulle. Vi får også et helt klart inntrykk fra flere av ungdommene selv, at de har fått det bedre på mange måter og at de har lært mye gjennom deltakelsen:

Ja, jeg har fått mulighet til å søke jobber som jeg ikke turde å søke tidligere. Jeg tenker langsiktig og tror at jeg vil klare det. (Mannlig deltaker)

Det er mye da, som jeg har blitt flinkere på. Viljen til ikke å gi opp – stå på. Etter militæret ble jeg nesten deprimert. Jeg hadde ikke noe å gjøre. Du føler deg dårlig når du får sosialhjelp som ung. Du sitter der med folk på 40-50 år. Det er viktig å komme ut av det der... (Mannlig deltaker)

Tilbakemeldinger fra arbeidsgivere viser også at ungdommene utvikler seg mye når de kommer i jobb:

Vi ser en enorm utvikling hos ungdommene etter at de kommer i jobb. Fra å være beskjedne og sjenerte i begynnelsen våger de etter hvert å løfte blikket, se folk i øynene, og blir aktivt deltagende også i miljøet internt. De går fra å være usikre til å bli sikre. Det er utrolig artig å se, de merker det kanskje ikke selv, men vi ser en enorm forskjell. Og dette er en stor motivasjon for oss. Det er veldig flotte ungdommer! Noen har også en god språkutvikling i denne perioden. (Butikksjef)

Arbeidsgivers bidrag til ungdommenes utvikling og bedre livssituasjon er naturligvis viktig. Vi skal se mer på dette i kapitlet som nå kommer. Her vil vi også få et mer utfyllende bilde av hva som inngår i prosjektmedarbeidernes bistand til deltakerne gjennom ungdomsprosjektene.

Eksemplene ovenfor viser ungdommer i Ny sjanse opplever å få mye igjen for deltakelse i prosjektet. Det viktigste for ungdommene er imidlertid selvsagt om de kommer i jobb eller om de får fullført en utdanning. Statistikken ovenfor gir en klar indikasjon på at mange også oppnår det de ønsker seg, selv om vi ikke har kunnskap om varigheten på den jobben eller utdanningen de har kommet inn i ved hjelp av prosjektet.

Det er imidlertid også en del ungdommer som avbryter programmet, mange av disse som følge av "manglende oppmøte". En av ungdommene vi har vært i kontakt med forklarer dette med at hun tror at det for noen av ungdommene er slik at når de skjønner at de må endre på vaner og døgnrytme og gi slipp på den friheten de har, så vil de ikke lenger. Noen av prosjektmedarbeiderne viser også til at enkelte av ungdommene ikke har den "driven" som skal til. Det kan imidlertid også tenkes at det "manglende oppmøtet" skyldes at ungdommene ikke opplever at Ny sjanse kan hjelpe dem i den retningen de ønsker seg. Siden vi ikke har vært i kontakt med noen av disse har vi heller ikke disse ungdommenes egne forklaringer på at de uteblir.

## 6. Unge dropouts – en forskningsoversikt – hva gjøres og hvordan gjøres det?

Det kan være en rekke ulike grunner til at ungdom faller utenfor de vanlige systemene vi har for integrering og kvalifisering; og at de av ulike grunner ikke henger med i forberedelser til deltakelse på arbeidsmarkedet gjennom utdanningsinstitusjonene, eller gjennom praksis i de delene av arbeidsmarkedet som fortsatt ikke er det vi kan kalle kunnskapsintensive (sml. Frønes og Strømme 2010). Med et kunnskapsintensivt arbeidsliv menes at andelen arbeidstakere som utøver arbeidsoppgaver som krever utdanning fra universitet og høyskoler har økt voldsomt de siste 40 – 50 årene (se Hope 2006). Samtidig er det slik at mange av de arbeidsoppgavene som en for 40 – 50 år siden kunne utføre uten noen form for utdanning eller sertifisering, i dag krever formalisert kunnskap (se Sørhaug 2004 for problematiseringer).

Å være deltaker på arbeidsmarkedet blir av de fleste oppfattet som en sentral forutsetning for et senere godt voksenliv, selv om spørsmålet om i hvilken grad deltakelse på arbeidsmarkedet er eller bør være en absolutt verdi, selvsagt kan diskuteres (sml. Heen 2009; Heen 2010, Taylor et al 2010). Diskusjoner om deltakelse – ikke bare på arbeidsmarkedet men også deltakelse i sivilsamfunnet – henger videre sammen med diskusjoner om vår samfunnsorden, og er ikke tema for denne rapporten.<sup>3</sup> Likevel kan det være viktig å sette spørsmålsteget ved noen av de forutsetningene vi ofte tar for gitt når det gjelder våre problematiseringer rundt de menneskene som faller utenfor. Individforklaringer som at mennesker som faller utenfor har lav arbeidsmoral, økonomiske forklaringer som tar utgangspunkt i at det er dårlig samfunnsøkonomi at ikke alle deltar, og forutsetningen om at det er et ubetinget gode å delta på arbeidsmarkedet fordi det sikrer mennesker ikke bare mulighet til personlig/sosial utvikling, men også materiell trygghet – kan og bør diskuteres (se for eksempel Taylor 2002, Frazer og Honneth 2008).

Slike diskusjoner aktiviserer forholdet mellom individ og struktur, betydningen av oppvekstforhold, ressurstilgang og samfunnsorden, og peker mot et sosiologisk paradepoeng som opptok blant annet C. Wright Mills (1968). Dersom en av ti tusen mennesker er arbeidsledig, kan vi gå ut fra at det er et personlig problem. Men dersom tusen av ti tusen mennesker er arbeidsledige, kan vi gå ut fra at vi har å gjøre med et strukturelt problem. Dette poenget er blitt drøftet i ulike sammenhenger, og er relevant som bakgrunn for denne rapporten, spesielt forbindelse med diskusjoner av noen av det som gjøres overfor mennesker som av ulike grunner marginaliseres, faller utenfor, støtes ut, eller trekker seg tilbake fra det ordinære arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene. Samtidig er dette perspektivet også viktig å ha i minne når det gjelder programmenes arbeidsmetoder, og som kan diskuteres i forbindelse en større selvhjelps- og selvstyrings analyse (se for eksempel Villadsen 2003).

Den terapeutiske kulturen i post moderne samfunn er blitt drøftet av for eksempel Rose 1999, Villadsen 2003, Madsen 2009. En sentral bekymring hos disse tre forfatterne er nettopp at "samfunnet" utdanner mennesker som bidrar til at det vokser fram et nett av yrkesgrupper som svarer på de samfunnsskapt utfordringene og bidrar til å individualisere problemer som egentlig hører hjemme annet steds. Derfor må en også kunne holde åpent om ikke disse utfordringene også bør

---

<sup>3</sup> For en god diskusjon av dette se Katrine Fangens bok fra 2008 om den somaliske befolkningen i Oslo.

løses annet steds – for eksempel i en omstrukturering av våre økonomiske systemer, arbeidsliv, utdanningssystemer osv – slik at utfordringene i alle fall ikke bare – sees som en personlig utfordring som den enkelte må finne en løsning på.

En annen måte å se det på, kan være at det oppstår marked for konsulenter som stadig vekk lanserer nye løsninger – for eksempel vekk fra arbeidsforberedende trening og prekvalifisering til motivasjonstrening og selvrefleksjon, altså train-place i ny versjon (se lenger bak i kapitlet om place-train).

På denne måten kan en også forstå terapi og rådgivning – eller et terapeutisk intervensjonsverktøy som MI (se under) i forbindelse med rådgivning til mennesker som befinner seg på marginene – som et verktøy som gjennom individualisering av menneskers problemer kan bidra til å tilsløre makt-ulikhet, både i konkrete relasjoner mellom hjelper og klient, men spesielt på et større strukturelt nivå.

Ser vi på litteraturen som handler om virkninger for barn av å vokse opp i fattigdom, eller virkninger av den skjeve nasjonale og globale fordelingen av ressurser og goder, ser vi hva de mener. Dette pekes også på av forskere som studerer marginalisert ungdom, og som har vært opptatt av de prosessene som leder til marginalisering (se for eksempel rapporten *Ung og marginalisert* av Ellingsen m.fl. (2009), Lyng 2010).

Likevel er det slik at den enkelte på en eller annen måte må forholde seg til sitt eget liv, og sin framtid, og det er en sentral velferdsstatlig verdi og målsetting at vi som samfunn har et felles ansvar for å sørge for at de som faller utenfor skal få tilbud om hjelp og støtte slik at de kan leve verdige liv; det vil si; arbeide og delta. Spørsmålet om hvordan dette gjøres og kanskje hvordan det best kan gjøres, er altså det overgripende temaet for dette kapitlet.

La oss imidlertid først gi kontekst til hvordan vi kan forstå og forholde oss til det å hjelpe – og studere – den gruppen av unge mennesker som NY sjanse henvender seg til, mennesker med minoritetsbakgrunn. Perspektivet som presenteres her er også representativt for hvordan prosjektmedarbeiderne i Ny sjanse forstår utgangspunktet for sitt arbeid.

## Minoriteter

Berg og Ask (2011), som har arbeidet med flyktninger og forsket på minoriteter i Norge i mange år, er opptatt av å fremme det synspunktet at kultur er et begrep som må spesifiseres, og at begreper som multikulturalitet har en tendens til å referere til de "andre", som markerer at noen er noe annet enn "oss". I forlengelsen av tenkningen til Thomas Hylland Eriksen argumenterer de derfor for at kultur alltid er tilstede hos alle, og at for at kultur og etnisitet skal gi mening i praktisk sosial arbeid, må det spesifiseres til måter å arbeide på som innebærer lydhørhet, ydmykhet og en åpen og spørrende holdning til alles praksiser, som er kulturspesifikke, slik at kulturbegrepet ikke forfaller til en sorteringsmekanisme som fanger og stigmatiserer ikke etnisk- norske og gjør dem til mennesker som er representanter for og bærere av en kultur, snarere enn at de sees og forstås som de individene de er (for en diskusjonen av dette i en litt annen sammenheng, se Basberg Neumann 2011).

I den norske så vel som i den internasjonale litteraturen skårer etniske minoriteter noe høyere enn majoritetsbefolkningen i studier som teller hvem som faller ut av ut av skolen og/eller står utenfor

arbeidslivet. Av de overordnede risikofaktorer er å ha vokst opp i familier med lav inntekt, å ha foreldre med lav utdanning, at jenter blir gravide som tenåringer, i tillegg til psykiske lidelsen, rus, og kriminalitet (se Wilson et. Al. 2011). Det ser altså ut til at det er gode grunner til å snakke om utslag av klasse snarere enn av etnisitet, selv om dette bildet ikke er entydig, og heller ikke skal forstås som stigmatiserende. På den ene siden gjør en stor gruppe norske ungdommer med bakgrunn fra etniske minoriteter det bedre på skolen enn etnisk norske ungdommer (SSB 2011). På den andre siden er det en opphopning av kriminalitet begått av en liten gruppe ungdom og unge voksne fra etniske minoriteter. I tillegg har vi spørsmålet om og effekten av traumer. Mange ikke- etnisk norske – også representert i vårt materiale – kommer fra krigsrammede land, og har behov for krisebehandling. En av informantene i denne studien, en kvinne på 24 år som har vært i Norge i fem år, svarte for eksempel stille da hun ble spurt om hvordan hun syntes det var å være i Norge: "Det er fred her".

I den senere tid har det vært et økt fokus på skadene barn tar av å bli utsatt for langvarige traumatiske hendelser. Oppmerksomheten rettes blant annet mot skadene barnet kan få på det kognitive hukommelses- og konsentrasjonsenteret i hjernen, som er påvist i mange studier, og som vil få konsekvenser for deres senere skolegang. Kunnskapen og innsiktene fra disse studiene blir nå forslått tatt aktivt inn i barnevernets arbeid med utsatte barn og unge (Se NOU 2012: 5 Bedre vilkår beskyttelse av barns utvikling, og spesielt vedleggene av Arne Blindheim og Hanne Cecilie Braarud). For noen av de unge i tiltakene vi har studert kan slike innsikter være relevante, og bør reflekteres i måten de støttes og hjelpes på. Det er kanskje ikke så lett å lære noe nytt og å planlegge for framtiden dersom en sitter fast i alvorlige traumer.

## Arbeidsmetoder – hva er det?

Hvilke arbeidsmetoder benytter de tiltakene som (mener de har) lykkes i å bringe ungdom som har falt utenfor tilbake til skole eller arbeid?

Vi skal reflektere litt rundt begrepet metode før vi besvarer spørsmålet. Ordet metode kommer av gresk og betyr å følge en bestemt foreskrevet vei til et mål (se Finstad 1997), Forstått som arbeidsmetode i Ny sjanse kan dette handle om at profesjonelle hjelpere arbeider; snakker, intervensjoner på bestemte måter etter bestemte "oppskrifter" med en spesifikk begrunnelse for å snakke og intervensjoner akkurat slik. Konsekvenspedagogikk vil være et eksempel på en slik metode (se Jens Bay 2005). Det samme gjelder gestaltterapi (se for eksempel Hoserup 2004). Men metode kan også referere til en holdning til mennesker, som å vektlegge det å skape tillit, vise respekt for den andre, være lyttende og empatisk. Eller det kan referere til at man lager en handlingsplan med målsettinger og identifiserte milepæler, og som man så forfølger systematisk med tanke på ungdommens endring. Som vi har sett i denne rapporten settes alle disse elementene i spill i arbeidet med ungdommene, men vi har også sett at disse elementene opptrer i litt ulike kombinasjoner. Spørsmålet om det er noe som peker seg ut som bedre enn noe annet refererer til at det er dokumenterte suksesskriterier som lar seg beskrive, som er kjennetegnet av systematikk og som kan etterprøves når det gjelder arbeid med ungdom som faller utenfor. Om svaret på dette er ja, vil det likevel alltid knytte seg en viss usikkerhet til om det er først og den individuelle sosialarbeider som skaper resultater. Flere av prosjektene som beskrives i denne rapporten drives av mennesker med et stort sosialt engasjement og vilje til å gjøre en forskjell.

Grunnen til at vi stiller spørsmålene på denne måten er at vi antar at det allerede er noe som binder de fleste sosialarbeidere sammen; enten de er sosionomer, barnevernspedagoger, pedagoger, eller ergoterapeuter, og som mange av utdanningene har til felles; nemlig det felles humanistiske omsorgsteoretiske fundamentet som nettopp har empati og respekt for den andre som sitt utgangspunkt og sin grunnholdning. Dette gjelder også for flere av prosjektmedarbeiderne i Ny sjanse – selv om flere ikke er sosialarbeidere av utdanning – men har lang praksiserfaring fra sosialt arbeid.

Det er viktig å understreke at en *metode* som tar utgangspunkt i *deltakerne* hver for seg og i en gruppe, betyr noe helt spesifikt, på samme måte som ordene *relasjon*, *mestring*, *samspill* og *refleksjon* gjør det. Prosjektmedarbeiderne har slik vi har oppfattet dem en (profesjonell) orientering overfor ungdommene som er preget av en *empatisk grunnholdning* (Levinas 1985, Løgstrup 1998) og som handler om å *se den andre* og orientere sine handlinger etter det den andre uttrykker som sine behov (sml. Vetlesen og Nordtvedt 1994: kapittel 2). De har dermed også en grunnleggende *relasjonell*<sup>4</sup> tilnærming til arbeidet. Den relasjonelle tilnærmingen til arbeidet er et metodisk grep i arbeidet med å bygge opp tillit, motivasjon, og avklare hva den enkelte har lyst til, har behov for og kan klare med tanke på utdanning og arbeid. Hos prosjektarbeiderne kommer disse orienteringene til uttrykk som tilstedeværelse, deltakelse og omsorg i intervjuene vi har gjort med dem, og de bekreftes av ungdommene. Ungdommene føler seg sett, forstått og støttet på en måte de ikke har opplevd tidligere. Overfor skolen opptreer for eksempel prosjektmedarbeiderne som en aktiv og myndig voksen som følger med og følger opp; sørger for at beskjeder om skolens forventninger og rutiner blir forstått og etterlevet av ungdommen, at ungdommene får forklart hvorfor det er viktig å ringe til arbeidsgiver og si at de er syke, helst før arbeidsdagen starter, eller blir med til tannlegen dersom ungdommen synes dette er vanskelig å gjøre selv.

Dette er alle eksempler på en *empatiske grunnholdning* som er teoretisk begrunnet gjennom sine referanser til fenomenologi og moralfilosofi (Martinsen 1989, Vetlesen og Nordtvedt 1994), og som ikke bare noe en sier en har, men noe en *gjør* – og har *øvd på å gjøre*. Målene til Ny sjanse er blant annet å øke følelsen av mestring, selvtillit og ferdigheter hos ungdom som skal ut i arbeidslivet og som trenger tett oppfølging hånd å holde i. Dette må skje gjennom å skape tillit og trygghet, og en forutsetning for å skape trygghet og tillit er de handlingene en empatisk grunnholdning legger grunnlaget for hos prosjektmedarbeiderne.

Også i denne evalueringen er det klokskapen og erfaringene til mange av dem som arbeider i Ny sjanse som er slående i intervjuer med ansatte og brukere, i samtaler og fokusgrupper. Det er de ansattes empati og kreativitet, vilje til å arbeide intenst med behovsavklaring, å sette mål, å skape tillit, å følge opparbeidsgiver eller lærer på skolen, bidra til å skaffe bolig, veilede ungdommene gjennom NAV systemet osv. Dette er mennesker som på mange måter framstår som den voksne, trygge personen som holder ungdommene i hånden og hjelper dem med å stake ut en vei, og som de kan komme tilbake til dersom de ikke lykkes første gang, for at ungdommene skal få et tilbud som er tilpasset deres livssituasjon, ønsker, evner og framtid.

---

<sup>4</sup> At det sosiale er relasjonelt og at mennesket ikke kan forstås annet enn som grunnleggende relasjonelt er avgjørende for fenomenologiens vitenskaps teoretiske posisjon. For en fin utlegging om dette se Fuglseth 2007.



Parallellene til diskusjonene om ettervern for ungdom mellom 18 og 23 år som har vært under barnevernets omsorg, er åpenbare fordi de nettopp tematiserer de sårbare livsfasene og overgangene i sårbare og utsatte ungdoms liv, og som understreker betydningen av å ha et nettverk rundt seg av stabile, trygge og empatiske voksne som kan bidra til å skape en grunn for de unge. Dette er et tema som nå i økende grad settes på dagsordenen i barnevernet (se Barnevernpanelets rapport 2011).

For mange prosjektmedarbeidere i Ny sjanse skjer dette stabiliserings- og endringsarbeidet i kombinasjon med at de opparbeider et stort kontaktnett i utdanningsinstitusjoner og overfor arbeidsgivere som kan gi praksisplasser og kanskje fast jobb. Dette er også nettverk som stadig vedlikeholdes og utvides. Dette gjøres på ulike måter i samspill med ulike lokale rammebetingelser. Forhold som lokalisering, organisatorisk forankring, bruk av kurs og gruppeveiledning versus individuell oppfølging varierer som vi skal komme tilbake til, men felles for alle prosjektene er at de arbeider etter en bestemt systematikk.

Bruken av begrepet "metode" refererer derfor primært til at det arbeides systematisk; i betydning at ønsker og behov hos brukerne avklares, og at mål settes som det så arbeides systematisk mot å oppnå – begrepene metode eller arbeidsmetode henviser ikke nødvendigvis til spesifikke intervensjoner som så former arbeidsmåter og praksiser, eller måter å intervenere på – slik som bestemte terapeutiske og pedagogiske metodikker vil være eksempler på – og hvor den profesjonelle utøver har et bestemt begrepsapparat og et bestemt teoretisk begrunnet underlag for sine intervensjoner. I praksis kan det imidlertid se ut til at mange trekker på mye av det samme omsorgsteoretisk betingede fokuset som vi var inne på over, og som de både har med seg fra sine ulike utdanninger, som preger praksisfeltene i stort, og som til sammen utgjør et grunnlag for praktisk sosialarbeid.

Torunn A. Ask, som har forsket på flyktninger og hva som kjennetegner arbeidet med flyktninger, sier det slik:

På et interkommunalt seminar ble deltakerne utfordret til å identifisere kjennetegn ved den kompetanse som trengs i det flyktningfaglige arbeidet. Kompetanse ble definert både som formalkompetanse fra utdanning, dessuten tilegnet (erfarings)kompetanse fra ulike felt, samt personlige egenskaper [...] flerkulturell forståelse og veiledningsorientert, pedagogisk og sosialfaglig kompetanse gikk igjen. [...] Kunnskap og bevissthet om kriser og traumer, bruk av tolk, kjønnsperspektiv og ulike familierelasjoner, samt norsk forvaltningspraksis på relevante felt, ble poengtert. Den lengste lista kom på det personlige; der engasjement, empati, mot, omsorg, fleksibilitet, respekt, grensesetting, evne til å skape tillitsforhold og bygge relasjoner, være konsekvent, ta inn ulike virkelighetsoppfatninger, ha humor og nysgjerrighet, var blant momentene (2011: 87).

Slik oppsummerte arbeidstakerne i en barneverninstitusjon sitt kunnskapsgrunnlag (se Basberg Neumann 2010):

Eksempler på tilfanget av metodiske – og teoretisk begrunnede - arbeidsmåter kan være:

**Miljøterapi:** Dette handler om at arbeidet tar utgangspunkt i relasjonene mellom prosjektmedarbeidere og ungdom, og mellom ungdommene i tiltaket.

**Familieterapi:** Fokus på at familien finner mer hensiktsmessige måter å være sammen på, kommunisere på eller organisere/strukturere seg på, som sikrer god nok omsorg. Når barn har bodd i institusjon eller fosterhjem og skal flytte hjem, skaper dette store forandringer og krever stor grad av fleksibilitet i familiesystemet der medlemmene på mange måter må bli kjent på nytt og finne nye farbare veier for et godt familieliv.

**Tilknytningsteori:** Ungdommene har opplevd brudd i sine nære relasjoner og strever med disse. Ungdommens vansker må forstås ut fra dette perspektivet.

**Utviklingsperspektiv:** En tenker her på det store fagfeltet som omhandler barns og unges utvikling.

**Omsorgsteori:** En hovedoppgave er å yte omsorg. Hva dette er, bør en også ha et teoretisk reflektert forhold til.

**Kriseperspektiv:** Når en jobber med ungdom som har opplevd krig og traumer krever dette solid faglig kunnskap om kriser og fenomener som sorg, tap, lengsler og tilknytning.

**Psykodynamisk perspektiv:** Teoriene som har fokus på personlighet, personlighetsutvikling, personlighetsstrukturer og på måten mennesker organiserer sine opplevelser på.

**Systemkompetanse:** Samarbeid med andre forvaltningsnivåer, tiltak, instanser, faggrupper og personer. Dette krever kompetanse om de systemene en samarbeider med og inngår i.

Flere av disse tilnærmingene til metodisk arbeid har blitt direkte eller indirekte omtalt av prosjektmedarbeiderne vi har intervjuet. Dette er, sammen med brukermedvirkning, de grunnleggende perspektivene og metodene det arbeides etter, og er som vi har sett, ikke særegent for Ny sjanse. Vi skal komme tilbake til en spesifikk intervensjonsform som nevnes av prosjektmedarbeiderne (MI). Før vi gjør det skal vi imidlertid se på brukermedvirkning som er et sentralt begrep og perspektiv i litteraturen om sosial arbeid, både nasjonalt og internasjonalt og hos våre informanter (se for eksempel Jenssen 2009). Vi skal også gi noen eksempler på arbeidsmetoder hvor brukermedvirkninger en sentral komponent (PLA, LØFT; HUSK), og som brukes i prosjekter som de samme målsettingene som Ny sjanse, før vi omtaler MI som intervensjonsverktøy.

## Brukermedvirkning

Ifølge Alm Andreassen (2004: 21) vil være riktig å si at fokuset på brukermedvirkning fikk særlig oppmerksomhet i Norge på 1990 tallet og framover. Grunntanken i brukermedvirkning som begrep og perspektiv på sosial arbeid er at mennesker som er i kontakt med profesjonelle hjelpere skal ha betydelig innflytelse over de avgjørelser som tas om deres liv; herunder problemdefinisjon og tiltak. Begrunnelsen for dette fokuset er erfaringen med at dersom brukerperspektivet ikke er tilstrekkelig ivarettatt, vil resultatet ofte være at den som skal motta hjelp opplever seg som overkjørt og fremmedgjort i møtet med systemet (sml. Lipsky 1980), og at personen følgelig ikke vil klare å nyttiggjøre seg den hjelpen som blir gitt. Av de andre arbeidsmetodikkene som beskrives i den norske litteraturen om hjelpen som gis til mennesker som har falt utenfor våre arbeids- og utdanningssystemet, forsterkes inntrykket av brukermedvirkningens betydning i arbeidet med disse gruppene. Dette gjelder for eksempel PLA (participatory learning and action) som er en metode og orientering skal sikre reell medvirkning for brukernes del, slik at det på kurset er brukernes egne erfaringer og innspill det skal tas utgangspunkt i (se Johannessen og Kordahl 2008), mens LØFT metoden baserer seg på en løsningsorientert pedagogikk som blant annet har som utgangspunkt at en ikke må stille en klar diagnose før en kan begynne å arbeide med problemløsning.<sup>5</sup> HUSK – (Høgskole og Universitetets sosialkontor) har brukermedvirkning og partnerskap som arbeidsmetode og som et overordnet mål – hvor deltakelse i prosjektet er tilpasset brukernes spesifikke situasjon og deres spesielle mål, og hvor de skal ha reell innflytelse i prosessen med å utarbeide sitt spesielle handlingsprogram (Bjørngum 2010). Det nye verktøyet, HPMT<sup>6</sup>, legger også vekt på systematikk i sam-

---

<sup>5</sup> <http://www.loft-instituttet.no/Hva.htm>

<sup>6</sup> HPMT står for Helhetlig, prinsippstyrt metodisk tilnærming og er et fagutviklingsprogram utviklet av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Programmet er en langsiktig satsing på det faglige arbeidet med kvalifiseringsprogrammet. Hentet fra:

<https://www.cristin.no/as/WebObjects/cristin.woa/wa/presentasjonVis?pres=306173&type=PROSJEKT>

talen, på kartlegging og empati, men er spesielt opptatt av betydningen av å aktivisere gamle/ eventuelt etablere nye nettverk som vil forsterke brukerens tilknytning til og følelse av mestring overfor samfunnet.

Også i vår studie er brukermedvirkning et sentralt begrep og en sentral orientering. Fordi MI blir framhevet som metodisk verktøy, både i IMDis egne rapporter, MiA s metodeutprøving (MiA 2011) og av flere av de ansatte i Ny sjanse, skal vi kort presentere denne metoden.

## MI - motivational interview

MI har blitt utviklet og videreutviklet av den britiske psykologen Stephen Rollnick og den amerikanske psykologen Bill Miller (Bart og Näsholm 2007)). Rollnick kom til Norge på 1980 tallet, til Hjellestadklinikken, en klinikk for alkoholmisbrukere, og hvor blant annet psykologen Tom Barth var hans elev. I følge Bart og Näsholm (2007) var det i Norge at Rollnick for alvor begynte å formulere sin metode. Metoden brukes i dag over hele den vestlige verden, også overfor dropouts og unge marginaliserte (Bloom 2010). I de senere år har forskere sett på effekten av MI på atferdsendringer i forbindelse med behandling av alkoholproblemer diabetes, overvekt, røyking, kroniske smerter og fysisk aktivitet. Fellesfaktor er helseskadelig atferd som kan påvirke helsen i negativ retning og der personens egne beslutninger og krefter er helt avgjørende (se nærmere drøftelser hos Snertingdal 2012).<sup>7</sup> Bloom slår fast at disse studiene viser at metoden har god evidens/effekt, selv om det fortsatt er et åpent spørsmål om en kan påvise langtidseffekter av MI.

Motiverende Intervju, på norsk, Motiverende Samtale (MI) er en metode som innebærer en spesifikk måte å snakke med klienter/pasienter på. Selv om metoden er utviklet av psykologer, er den utformet på en måte som gjør den egnet å bruke også av andre enn psykologer. MI hviler på et humanistisk – eksistensialistisk verdigrunnlag hvor pasienten settes i sentrum; pasientens behov, virkelighetsforståelse og kunnskap om seg selv og sine utfordringer er utgangspunktet for samtale og arbeidet med endring. Metoden er utviklet som et samtaleverktøy hvor viktige stikkord for rådgiverens tilnærming er empati, aktiv lytting og speiling. Rådgiverens jobb er å skape et rom for refleksjon hvor klienten gis mulighet til å utforske sin utfordring, enten dette handler om alkoholproblemer, slanking, eller å sette i gang med å trene. Spesielt for metoden er at den legger stor vekt på å unngå å skape motstand hos klienten. Dette skjer ved at MI rådgiveren trenes i å stille få, og åpne spørsmål. Rådgiveren arbeider bevisst med å gjenta deler av fortellingen til klienten gjennom korte intervensjoner, og gjennom oppsummeringer. Dette, i kombinasjon med at rådgiveren er en aktiv, våken og empatisk lytter, virker klargjørende på de fleste klienter og oppleves som å bli møtt med respekt, noe informantene i denne studien også bekrefter (uten at vi kan si at dette skyldes spesifikke MI intervensjoner). Intervensjoner av typen: "Jeg synes du burde gjøre" erstattes av "Hva tenker du om å forsøke... Kunne det være noe for deg?"

---

<sup>7</sup> <http://www.bergensklinikkene.no/index.asp?strUrl=1002422i&topExpand=&subExpand=>  
<http://www.bergensklinikkene.no/index.asp?strUrl=1001015i&topExpand=&subExpand=>

MI har også som fokus å utforske ambivalens. Tanken er at dette skal bidra til å bygge opp den indre motivasjonen for endring hos klienten, slik at klienten/brukeren får eierskap til egen endringsprosess. Slike tilnærminger til endring, som en også gjenfinner i andre terapeutiske tilnærminger som for eksempel gestaltterapi (se for eksempel Hosrup 2004), er blitt kritisert i for å ikke ta maktubalansen mellom rådgiver og klient på alvor (se for eksempel Neumann og Neumann 2012). I det sosialfaglige og terapeutiske feltet er det blitt kritisert for å legge mer vekt på kontroll og overvåkning av brukeren, og mindre på opprettholdelse av det refleksive rommet (se for eksempel Cooper m. fl. 2011). Når en leser Bart og Näsholm (2007) blir et påtrengende spørsmål også hvor staten bør sette grense for inngripen i eller tilbud om inngripen i menneskers liv for at de skal kunne oppnå endring på spesifikke områder. MI terapeutene er opptatte av at MI kan brukes som rådgivningsverktøy overfor et mangfold av brukergrupper. Men slik vi ser det har kanskje statlig hjelp og inngripen større legitimitet når det gjelder å hjelpe unge mennesker inn i utdanning og arbeid, eller en alkoholisert mor eller far ut av alkoholmisbruket, enn når det gjelder mennesker som har helserelaterte plager knyttet til overvekt.

MI benyttes nå også som verktøy over for unge og voksne i Ny sjanse (se også IMDis rapport fra 2010). Og tilbakemeldingene fra brukerne i denne undersøkelsen er som vi har nevnt over, og skal komme tilbake til under, overveiende positive.

Felles for MI og metodikkene vi nevnte over er at de ikke bare anvendes overfor ungdom, men tvert i mot springer ut av felt som arbeider med marginaliserte deler av befolkningen, og at de også har mange likhetstrekk med andre pedagogiske og terapeutiske retninger, intervensjoner og tenkemåter. Et annet fellestrekk er at de setter brukeren i sentrum – i betydning at den som er på kurs skal ha stor og reell innflytelse på den hjelpen og støtten han mottar, og selv bidra til å formulere de målene han ønsker å oppnå og å lage de handlingsplanene som må til for å nå målet.

## Nasjonal og Internasjonal forskning: Like problembeskrivelser – ulike løsninger?

Bekymringene som knytter seg til ungdom som faller ut av videregående skole er de samme over hele Vest Europa og i Nord Amerika. Problembeskrivelsene knytter seg til virkninger av fattigdom, å vokse opp i ustabile familier, psykisk sykdom, og stikkord som går igjen i ulike rapporter, forskningsrapporter og akademisk litteratur når det gjelder å bøte på dette er blant annet motivasjon og mestring. I Skandinavia skiller Norge seg fra de andre landene ved å ha langt lavere ledighetstall blant unge under 25 år (under 9 prosent), enn hva tilfellet er både i Finland og i Sverige – som begge har tall på over 20 prosent ledighet i denne aldersgruppen.<sup>8</sup>

Den store forskjellen mellom for eksempel Norge og USA er, ikke overraskende, at arbeidet med dropouts i USA i større grad knyttes til skolen – etablerte strukturer – som at lærerne skal arbeide bedre og mer helhetlig og individuelt med den enkelte elev (se Lee og Burkham 2003), selv om for eksempel Hernes (2010) understreker betydningen av det samme i Norge. Innretningen på det arbeidet som gjøres overfor unge som er på skolen henger antakelig sammen med hvordan velferdsinnsatsen er organisert i stort, og at den i USA i stor grad er basert på private initiativer.

---

<sup>8</sup> <http://www.norden.org/da/aktuelt/nyheder/ungdomsarbeidsledigheten-2013-en-krise-i-demring>

Innsatsen i USA springer ut av – og er rettet mot å aktivisere – sivilsamfunnet; frivillig sektor, og med etablering av frivillige mentorordninger i nærmiljøene, noe for eksempel Second chance og Youth build<sup>9</sup> programmene er eksempler på. Vi finner også i større grad modeller som er basert på delfinansiering gjennom samarbeid mellom stat og marked (for eksempel Job Corps, se Bloom 2010: 93). Det ansvaret staten tar i Norge framstår således som spesielt sammenlignet med både USA og Storbritannia, og skyldes at Norge har en langt bedre utbygget velferdsstat enn hva tilfellet er for USA, men også delvis for Storbritannia (for bredere analyser av dette se Esping Andersen 2001, se også Reisel og Brekke 2010).

Det som utgjør de store skillelinjene er med andre ord de strukturelle samfunnsmessige forskjellene; graden de ulike statene legger på universelle velferdsordninger og som det sosialfaglige arbeidet foregår innenfor. Klasseskillene og fattigdomsproblematikken er for eksempel mer omfattende, og derfor mer uttalt både i England og i USA enn den er i Norge (se Skeggs 2002), selv om også Norge har en relativt stor del av befolkningen som er avhengig av ytelser fra det offentlige, defineres som fattige, eller har så mange belastninger i livet at de av ulike grunner må betraktes som marginaliserte (sml. Strømme og Frønes 2010, Kristoffersen og Clausen 2008). At faggrupper på tvers av landegrensener har de samme problemforståelsene er ikke overraskende gitt omfattende faglig internasjonalisering i sosialfagene og i samfunnsfagene (se Omre og Schjelderup 2006, Hernes 2010). I et doktorgradsprosjekt (Neumann 2009; se også Neumann 2012) var for eksempel en observasjon at helsesøstre i Norge og England snakket om og beskrev marginaliserte familier på samme måter, men den materielle virkeligheten beskrivelsene refererte til var svært mye mer alvorlig i England enn i Norge. For eksempel er det en felles observasjon begge steder at utsatte familier flytter mye og derfor er vanskelige for helsesøsterinstituttet å arbeide med. Men omfanget av dette flytteproblemet, konsekvensene det får for den enkelte familien – og utfordringene dette medfører for hjelpe- innstansene er mye mer omfattende i England enn i Norge. I familier hvor det utøves vold mot barn og unge i familien er denne grovere og mer omfattende i England. Helsesøstrene arbeider med lang større befolkningsgrupper enn i Norge, og flyttingen medfører at England har store utfordringer når det gjelder spredning for eksempel av tuberkulose i den etnisk marginaliserte ikke-engelske befolkningen.

Snarere enn at vi finner store ulikheter i problembeskrivelser og det som ser ut som arbeidsmetodiske tilnærminger - tilnærming i betydning hvordan en intervensjoner med idealer om empati, støtte og tett og strukturert oppfølging - mellom Norge og andre land som USA og England, finner vi - som i tilfellet med MI og spredningen av denne metodikken fra USA og England via Hjeltestad klinikken i Bergen, til ulike brukergrupper i Norge, Sverige og Danmark - igjen mye av det samme tankegodset – de samme bekymringene, de samme utfordringene og de samme arbeidsmåtene med utsatte grupper; herunder marginalisert ungdom (se for eksempel Barth og Näsholm 2007; Bloom 2010, Ord 2012).

Programmene dreier seg på ulike måter om å motivere ungdommene til enten å fortsette på videregående skole, eller å finne seg arbeid dersom de absolutt ikke vil tilbake til skolen. Dette skjer dels gjennom forebygging på skoler; ved tettere individuell oppfølging og fokus på tilrettelegging av

---

<sup>9</sup> <https://youthbuild.org/>

akademisk læring (se for eksempel Lee og Burkam 2003), og det gjelder dialog-, respekt-, relasjons-, oppfølgings-, og nettverksbasert oppfølging for dem som vil ut i arbeid (se Grobe m. fl 2011). Imidlertid kan det se ut til at organiseringen av programmene varierer. I USA finner vi programmer som er mer kortvarige, og som i større grad enn i Norge baserer seg på frivillig innsats fra voksne i lokalsamfunn (se for eksempel rapporten To big to be seen – The invisible Dropout crisis in Boston and America 2006, Solutions for America 2006), for en kritikk og oppsummering av dette se Bloom 2010), men dette bildet er ikke entydig. I Storbritannia er det særlig mentoring programmer overfor dropouts som har fått gjennomslag, og også her er det frivillige elementet stort, selv om det også her er gjort mye de siste årene for å gi ungdom på tvers av klasser et mer likeverdig skoletilbud (se Fokus 09).<sup>10</sup>

NEET – Not in Education, Employment or training, the poverty statistics, er en database i Storbritannia som kobler sammen stoffmisbruk, tenåringsgraviditet og kriminalitet til dropout-problematikk. Databasen kritiseres av John Ord (2010) for å bli instrumentell og veldig problem- og marginaliseringsorientert. Eksempler på kurs som tilbys er Young Mums/dads courses (en ettermiddag i uken i 10 uker), No disposable kids Training programs, UK, rettet mot innsats i skolen, og Youth inclusion programmes som er rettet mot unge kriminelle.<sup>11</sup> National youth Agency er en privat organisasjon som samarbeider spesielt med politiet.<sup>12</sup>

Å finne fram til evalueringer av programmer som dokumenterer detaljert hvordan de jobber med unge som har falt ut er imidlertid vanskeligere. Fordi flere av disse programmene eies av private aktører både i Storbritannia og i USA får man ikke tilgang til programmanualene og får ikke detaljert kunnskap om hvordan de tenker om og faktisk utfører det konkrete intervensjonsarbeidet. Vi får heller ikke hvor lenge de arbeider med de enkelte ungdommene og hva som blir resultatet av dette arbeidet. Bloom (2010), som har sett på evidensmål av ulike program i USA, hevder at noen viser gode resultater på kort sikt, men at vi foreløpig vet lite om langtidseffektene av programmene.

### Eksempler på programmer fra USA

I USA tilbyr YouthBuild programmer som gir mulighet til å fullføre videregående opplæring i små grupper, arbeidstrening og forberedelse til arbeidstrening, praksisplasser hvor de bygger hus for mennesker med lav inntekt, programmer som er rettet mot å bearbeide traumer og å endre atferd (se for øvrig Bloom 2010).

I tillegg til dette har Bill og Melinda Gates gitt penger til YouthBuild og andre for å gjennomføre programmer som sikter mot ikke bare å fullføre videregående skole men også forbereder unge til å begynne på universitetet.

---

<sup>10</sup> [http://www.london.gov.uk/sites/default/files/uploads/timeforaction-main\\_2.pdf](http://www.london.gov.uk/sites/default/files/uploads/timeforaction-main_2.pdf)

<sup>11</sup> Se evaluering av slike programmer her; <http://yjbpublishings.justice.gov.uk/Scripts/prodView.asp?idProduct=379&eP=> For Canada, se for eksempel: <http://gov.ns.ca/coms/noteworthy/ImprovingServicesYouth.html>

<sup>12</sup>Se rapport: Want to see the real picture – [www.nya.org.uk](http://www.nya.org.uk)

Job Corps arbeider med unge menn og kvinner i alderen 16 til 24 år og legger vekt på karriere utvikling med trening i akademiske ferdigheter, å ordlegge seg, kunnskap om hva en trenger å kunne i arbeidslivet og trening i sosial kompetanse. Dette skjer gjennom klasseromsundervisning og praksisbasert læring hvor siktemålet er å forberede unge mennesker til å få å kunne beholde fast arbeid.<sup>13</sup>

Second Chance (non – profit organisation) programmene er rettet mot arbeid med unge som har falt ut av videregående skole og som en enten arbeider med å få inn igjen, eller de gis undervisning i program som omhandler tema som sosial læring, arbeidstrening/praksis, og mental helse, eller det tilbys programmer som er rettet mot tidligere straffedømte.<sup>14</sup> Programmene er ikke godt nok beskrevet til at vi kan vite hvordan kursene/tilbudene er strukturert.

The National League of Cities arbeider med å koordinere innsatsen overfor marginaliserte barn og unge på tvers av administrative enheter, problem- og fagfelt.<sup>15</sup>

I en oppsummering av effekten av disse og andre programmer, basert på randomiserte kontrollerte studier, rettet mot ulike grupper av unge, marginaliserte amerikanere peker Bloom på at data er usikre når det gjelder langtidseffekter, men ser ut til å være positive på kort sikt. Det vil si at mellom 50 og 60 prosent av deltakerne i programmene fullfører videregående eller er i utdanning etter endt deltakelse i programmene, mot mellom 20 og 30 prosent av kontrollgruppene – her er det et unntak for dem som er i fullt betalt arbeid 55 prosent mot 50 prosent (Bloom 2010: 95,96).

### Eksempler på programmer og arbeidsmetoder fra Sverige

Til tross for at ungdomsledigheten er langt høyere i Sverige enn den er i Norge, er den Svenske velferdsstaten er nokså lik den norske, også når det gjelder fokus på og arbeid med marginalisert ungdom.<sup>16</sup> Det er den svenske Ungdomsgarantien som er bærebjelken i den svenske innsatsen mot ungdomsledighet, herunder jobgarantien.<sup>17</sup>

Anna Wensheim evaluerte i 2006 et prosjekt som var opprettet av Socialtjenesten i Sverige: "Unga arbetslösa i Maria – Gamla Stan."<sup>18</sup> Prosjektet ble drevet av Maria- Gamla Stans bistandsenhet i

---

<sup>13</sup> [http://www.jobcorps.gov/AboutJobCorps/program\\_design.aspx](http://www.jobcorps.gov/AboutJobCorps/program_design.aspx)

<sup>14</sup> For beskrivelse av arbeid med tidligere straffedømte, se: [http://www.secondchanceprogram.org/storage/research-documents/PREP %20Evaluation %20Report %20202006.pdf](http://www.secondchanceprogram.org/storage/research-documents/PREP%20Evaluation%20Report%20202006.pdf)

<sup>15</sup> <http://www.nlc.org/find-city-solutions/iyef>

<sup>16</sup> Om arbeidsmarkedet for arbeidsledig ungdom, og hva som har blitt gjort av statlig inkluderende aktivitet se for eksempel <http://www.regeringen.se/content/1/c6/07/76/84/8084180a.pdf>, spesielt sidene 129 til 155. Se også Arbetsförmedlingen.se).

<sup>17</sup> [http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4b7cba481279b57bec180001142/uga\\_sok.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4b7cba481279b57bec180001142/uga_sok.pdf)

<sup>18</sup> Evalueringen var en del av sosionomutdanningen og kan leses her:

[http://www.esh.se/fileadmin/erstaskondal/Uppsatser/socarb/c-upps\\_06/a\\_wensheim\\_cupps.pdf](http://www.esh.se/fileadmin/erstaskondal/Uppsatser/socarb/c-upps_06/a_wensheim_cupps.pdf) Se også virksomhetsbeskrivelsen her: [http://insyn.stockholm.se/mariags/document/2006-02-16/Dagordning/15/15 %20Verksamhetsber %C3 %A4ttelse %202005 %20 2febslutv\\_.pdf](http://insyn.stockholm.se/mariags/document/2006-02-16/Dagordning/15/15%20Verksamhetsber%C3%A4ttelse%202005%202febslutv_.pdf)

samarbeid med Arbetsförmedlingen. Det ble satt av midler til tre heltid prosjektstillinger og målet med prosjektet var å bidra til selvforsørgelse blant unge arbeidsledige i Stockholm. Arbeidsmetodene som beskrives av de ansatte i prosjektet er på mange måter svært lik det vi finner i vår studie av Ny sjanse. Medarbeiderne i prosjektet legger vekt på at de skal bruke tid til å finne ut hva ungdommene trenger for å vokse og komme nærmere arbeidslivet. De prioriterer å bli kjent med klienten, skape relasjoner som bidrar til forandring, gi rett støtte til rett tid, gjennom å ha hyppige møter, og sette av god tid til hvert møte. De har gruppesamlinger med ungdommene i tillegg til individuell oppfølging, og ser behovet for å styrke samarbeidet mellom Arbetsförmedlingen og psykiatrien slik at klientene ikke blir kasterballe i systemet. I dette prosjektet hadde alle prosjektmedarbeiderne en grunnutdanning i Kognitiv atferdsterapi – et verktøy de brukte aktivt som samtalemetode sammen med det å være løsningsfokusert. I tillegg til dette ble en arbeidsmetode framhevet som vi ikke har sett i vårt materiale. Ved individuelle samtaler var det alltid to ansatte til stede. Dette var rettsikkerhetsmessig begrunnet og for at prosjektmedarbeiderne skulle arbeide mer fokusert, med formøter hvor de avtalte hvem som skulle ta ansvar for de ulike delene av samtalen, og et ettermøte hvor de diskuterte hva de hadde fått hvite og hvordan de skulle følge opp på best mulig måte. Hvordan det gikk med ungdommene ble ikke drøftet i denne evalueringen.

Vi finner også ulike tiltaksarrangører som for eksempel Medborgarskolan,<sup>19</sup> som er en tiltaksarrangør som ungdommene kan søke seg til via Arbetsförmedlingen. Medborgarskolan tilbyr kurs og oppfølging i 6 måneder, og tar sikte på å avklare med ungdommen om de vil ta mer utdanning eller komme i arbeid. I forbindelse med det siste gir de opplæring om arbeidsmarkedet, trening i hvordan man får og beholder en jobb osv.

Et lignende 6 måneders avklaringskurs tilbys av Folkuniversitetet.<sup>20</sup> Eksempel på et 12 ukers studieavklaringskurs, også det forankret i Ungdomsgarantien via Arbetsförmedlingen, tilbys av Glimåkra folkhögskola.<sup>21</sup>

### Eksempler på arbeidsmetodikk fra tiltak i Norge

Det finnes mange prosjekter og tiltak i Norge som arbeider med utsatt ungdom og blant disse, med ungdom med innvandrerbakgrunn. I det følgende vil vi skissere noen av disse. Alle eksemplene er hentet fra Sveinung Legards kapittel 4 i Lyng m.fl 2010: Tilbake til framtiden? En studie av alternative kvalifiseringstiltak for ungdom utenfor skole og arbeidsliv. AFI - rapport 3. Ingen av disse tiltakene er spesielt tilrettelagt for ungdom med innvandrerbakgrunn, men innholdet i dem har mange paralleller til det arbeidet som utføres i Ny sjanses ungdomsprojekter:

#### *Arbeidsinstituttet*

Arbeidsinstituttet eies av Buskerud fylkeskommune og finansieres i all hovedsak av fylkeskommunale midler. Tiltaket har 88 plasser, og totalt er mellom 170 og 200 ungdommer deltakere på en av tiltakets flere avdelinger i løpet av et år. Målgruppen for tiltaket er ungdom som er usikre på hvilken

---

<sup>19</sup> [http://www.medborgarskolan.se/Global/Region\\_Vast/Projekt/produktblad\\_uga.pdf](http://www.medborgarskolan.se/Global/Region_Vast/Projekt/produktblad_uga.pdf), for et lignende tiltak se for eksempel: <http://www.lernia.se/Jobbcoach/Jobb--och-utvecklingsgarantin/>

<sup>20</sup> <http://www.folkuniversitetet.se/Har-finns-vi/Vaxjo/Uppdrag-Arbetsformedlingen/Ungdomsgarantin/>

<sup>21</sup> <http://www.folkuniversitetet.se/Har-finns-vi/Vaxjo/Uppdrag-Arbetsformedlingen/Ungdomsgarantin/>



linje de skal velge på videregående, eller har psykiske eller sosiale problemer. Tiltaket gir i all hovedsak opplæring i valgfrie praktiske fag som også finnes i videregående skole samt arbeidspraksis. I tillegg får alle deltakere opplæring i teoretiske fag. Tiltaket legger også vekt på mestring og sosial kompetanse. Tiltakets varighet er ett skoleår.

Utgangspunktet for de ansatte i dette tiltaket er å vektlegge de positive egenskapene til ungdommene. Denne vektleggingen av deltakernes potensialer henger sammen med den tydelige arbeidsmetodikken ved Arbeidsinstituttet, som på engelsk heter *appreciative inquiry* og på norsk gjerne kalles anerkjennende undersøkelse. I stedet for å se etter problemer som skal løses, forsøker ansatte og deltakere å se etter positive egenskaper ved situasjoner og enkeltpersoner for så å kunne bygge videre på dem. De ansatte gjennomgår selv et trenings- og utviklingsopplegg der de blant annet øver seg på å stille spørsmål til ungdommer og andre ansatte der de søker etter styrker hos hverandre. Metodikken er satt i system i jevnlig samtaler mellom ansatte og deltakere og ved at deltakerne tegner egne veikart (en form for visuell karriereplanlegging). Veikartet sier hvor deltakeren skal være om 4-5 år og hvordan hun eller han skal komme seg dit. De ansatte mener at denne metodikken er svært viktig, i og med at deltakerne kan ha lav selvtillit i forhold til egne evner.

Oppfølgingen deltakerne får varierer med deltakernes behov. Alle har en fast kontaktperson ved tiltaket som har ansvaret for jevnlig samtaler om blant annet progresjon i forhold til veikart – dette er gjerne instruktøren på verkstedet ungdommen tilhører – men i tillegg har de to avdelingene av Arbeidsinstituttet vi har sett på både yrkesveiledere og sosialfaglige rådgivere som engasjeres når det er behov for mer oppfølging. Dette kan være i forhold til eksterne instanser som PP-tjeneste, OT, barnevern, barne- og ungdomspsykiatri (Bup), NAV eller politi. Dersom det er ansvarsgrupper bestående forskjellige offentlige instanser rundt enkeltdeltakere, sitter gjerne sosialfaglig ansvarlig i disse. Arbeidsinstituttet tar også selv initiativ for å opprette ansvarsgrupper. Foreldrene trekkes inn i hva som skjer i tiltaket, og ringes blant annet opp av ansatte som forteller om det positive som skjer på Arbeidsinstituttet. Ungdommer som ikke møter om morgenen uten beskjed blir ringt opp, og til tider blir noen hentet hjemme dersom de har store problemer med å komme seg til Arbeidsinstituttet på egen hånd.

Ungdommene blir også fulgt opp i forhold til hva de skal gjøre etter at tiltaket er ferdig. Arbeidsinstituttet har personer som driver karriereveiledning, og i tillegg jobbes det en hel del i forhold til ungdommenes skolesøking. Ved siden av loggen som beskriver hva deltakerne har lært på verkstedene, skriver også Arbeidsinstituttet en rapport som inkluderer tanker om ungdommens behov og anbefalinger om videre tilrettelegging i skoleløpet. Sosialfaglig rådgiver tar kontakt med rådgivere på den videregående skolen, og har som regel overføringsmøter for å gjøre overgangen enkel. Dersom ungdommen selv ønsker blir noen av de ansatte alltid med til den videregående skolen når hun eller han skal begynne der.

Resultat: 40 % av de tidligere deltakerne var i arbeid tre år etter at de var i tiltaket. 33 % var i videregående opplæring eller i høyere utdanning. 12 % var i andre tiltak og 6 % var helt ledige.

### *Droppstopp*

Droppstopp eies av Kirkens Bymisjon i Bergen og er et relativt lite tiltak med 6 plasser og 4 ansatte fordelt på 1,4 årsverk. Målgruppen er ungdom som står i fare for å falle ut av videregående skole eller allerede har falt ut. Tiltakets målsetting er å hjelpe deltakerne over i videregående utdanning

eller komme i arbeid eller annen aktivitet. Et delmål er å unngå sosial isolasjon. Varigheten for deltakelse varierer fra noe uker til flere år.

Droppstopp betegner sin arbeidsmetodikk som *systemisk tilnærming*. De ansatte beskriver dette som å ha fokus på helheten i ungdommenes livssituasjon. Blant annet innebærer dette å se på hvordan deltakerne har det hjemme, om det for eksempel er frustrasjoner og konflikter i forholdet mellom ungdommen og foresatte. Dette er utbredt blant deltakerne, og det legges derfor stor vekt på dialog med de foresatte. I noen tilfeller tilbys også samtaleterapi. Tanken bak denne metodikken er at man med en slik tilnærming bedre kan tilrettelegge tilbudet til den enkelte. Det innebærer for eksempel at dersom en deltaker ikke klarer å møte på Droppstopp kl. 09:00 på grunn av utfordringer utenfor tiltaket, kan man lage en individuell avtale om oppmøte kl. 11:00 eller liknende.

Oppfølgingen i forhold til både foreldre og andre instanser varierer også med deltakernes ønsker og behov – fra ingen eller liten oppfølging, til stor grad av oppfølging. Noen av deltakerne ikke at ansatte på Droppstopp har kontakt med foreldrene, mens i andre tilfeller er det et nært samarbeid mellom tiltak, ungdom, foreldre, helsesøster og barnevern. En viktig del av oppfølgingen fra tiltakets side er at ansatte ringer rundt til deltakerne for å få dem til å møte opp. Oppfølging i forhold til hva deltakerne skal gjøre etter tiltakets slutt, står også sentralt. Dette innebærer å samarbeide tett med deltakerne for å finne ut hva slags opplæring eller aktivitet de ønsker videre og veilede i forhold til mulige valg. De ansatte har nær kontakt med videregående skole, og reiser blant annet på besøk til ulike skoler for å se hva som kan passe for deltakerne.

### *Gateakademiet*

Gateakademiet eies av Kristiansand kommune, og har 26 plasser fordelt på 4 verksteder. Det er 7 ansatte i tiltaket fordelt på totalt 6 årsverk. Målgruppen er ungdom som står utenfor videregående opplæring og som ikke har arbeid. Tiltaket vil være en avklaringsarena for ungdom som ønsker å finne ut av hva de ønsker å gjøre i framtiden. De tilbyr alternativ opplæring med fokus på kultur. Akademiets opplæringsprogram tilsvarer ett skoleår.

I likhet med Arbeidsinstituttet vektlegger Gateakademiet sterkt sin metodiske tilnærming. Tiltaket er basert på konsekvenspedagogisk tankegang som beskrives på følgende måte: "At mennesket har en fri vilje, betyr også at hver og en også har en fri vilje til forandring. Dette prøver vi å legge tilrette for gjennom et fordomsfritt møte med den enkelte. Ingen er født vanskelige å samarbeide med. Vi moraliserer ikke, men vi er tydelig på hva vi forventer og krever." I Gateakademiet betyr konsekvenspedagogikk at det praktiseres tydelige og stramme rutiner knyttet til fravær (for høyt fravær kan lede til to måneders utestenging), og at de tilstreber å legge vekt på å ta deltakerne på ordet når det gjelder deres ambisjoner.

Konsekvenspedagogikken påvirker også graden og typen av oppfølging fra Gateakademiets side. Tiltaket oppgir selv at de ikke ønsker å gi en form for oppfølging som kan bidra til å umyndiggjøre den enkelte. På den ene siden har deltakerne svært tydelige krav og forventninger til elevenes oppmøte, interesse for undervisningen, samarbeid og utvisning av respekt for seg selv og andre. I forhold til å unngå "klientifisering" tenker tiltaket på den andre siden at elevene kan finne veien til NAV selv, søke på videregående skole, jobb osv. Likevel kan det hende at sosialfaglig koordinator er med på ansvarsgruppemøter rundt den enkelte deltaker, eller samarbeider med andre instanser som er involvert i livet til ungdommene. Mange av deltakerne ønsket å ha med en representant fra tiltaket

på møter med andre instanser, fordi Gateakademiet får fram positive sider ved ungdommene. I de tilfeller der en får informasjon som tyder på at ungdommen har behov for bistand de ikke kan få i Gateakademiet, som for eksempel psykiatrisk behandling, hjelper de ungdommene med å komme i kontakt med relevante instanser.

I overgangsfasen til ny skole, jobb eller liknende er Gateakademiet involvert i søknadsprosessen og samtaler med Oppfølgingstjenesten (OT) eller NAVs ungetat om veien videre. Gateakademiet praktiserer imidlertid ingen oppfølging etter at deltakerne er ferdig med tiltaket.

## Ulike tilnærminger til arbeidsinkludering

Schafft og Spjelkavik framhever tre sentrale tilnærminger til arbeidsinkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet: "Den skjermede tilnærmingen, "sheltered workshops", *opprustnings-tilnærmingen*, "train-place", og den *integrerte* tilnærmingen, "place then train" (i Andreassen og Fossetøl 2011, s. 132).

Skjermede og vernede tilbud tilbys i dag i Norge gjennom såkalte vekstbedrifter eller attføringsbedrifter, der hensikten er å gi meningsfulle tilbud utenfor den ordinære arbeidslivsarenaen. Opprustningstilnærmingen er den mest vanlige i Norge og søker å bevirke overgang til ordinært arbeid gjennom en gradvis tilnærming til arbeidsmarkedet for grupper som står utenfor gjennom opplæring og trening på mer eller mindre segregerte arenaer, gjerne i en slags "trappe-trinnstilnærming". Denne modellen bygger på en tanke om at bestemte ferdigheter må på plass før en person kan gå inn i og mestre et vanlig arbeidsforløp. Mye av det som er skissert ovenfor i dette kapitlet kan plasseres innenfor denne tilnærmingen.

Schafft og Spjelkavik (2011) peker på at det kan ligge en fare i å legge opp til vurdering hvor "klar" den enkelte deltaker er for ordinært arbeidsliv. Opprustningstilnærmingen, der tanken er at man fremmer overgang til ordinært arbeid etter at den enkelte er klargjort for det. Brukeren skal rustes opp for å matche de krav og forventninger han eller hun vil møte på arbeidsmarkedet. Mye tyder på at "opprustningstilnærmingen" faktisk kan ha en "innelåsingseffekt" ved at personer som kunne vært i jobb i stedet er i tiltak. Opprustningsbestrebelsene kan slik skape mer avstand enn nærhet til det ordinære arbeidslivet (Schafft og Spjelkavik 2011).

Den integrerte tilnærmingen bygger i hovedsak på rask jobbutplassering i det ordinære arbeidslivet (med oppfølging) og opptrening på arbeidsplassen (Frøyland 2006), og framstår som en alternativ tilnærming til det som er presentert ovenfor.

Vi vil i det følgende gå nærmere inn i det integrerte alternativet. Dette av flere grunner. For det første skiller dette alternativet seg tydelig ut fra tilnærmingsformene som er beskrevet ovenfor og som i stor grad praktiseres i dag. Alternativet har – som vi snart skal se – i tillegg klare forslag til hvordan inkluderingsarbeidet kan endres for å få økt overgang til arbeid og skole. Andreassen og Spjelkavik (i Andreassen og Fossetøl 2011, s. 86) viser til at mange – som følge av manglende inkluderingsresultat både nasjonalt og internasjonalt – i stedet for å være opptatt av hva som kan gjøres med de menneskene som står utenfor arbeidslivet, i økende grad retter fokuset mot hva som kan gjøres med arbeidsgiverne og i arbeidslivet for å få til økt inkludering.

## Integrert tilnærming – et alternativ

I Brofossutvalgets utredning om arbeidsrettede tiltak (NOU 2012:6) er mye av den internasjonale litteraturen omkring disse tilnæringsformene nylig gjennomgått. Den integrerte tilnærmingen gis en sentral plass i utvalgets gjennomgang. Internasjonalt er denne tilnærmingen gjerne omtalt som Supported Employment, og den framstår som et alternativ til den skjermete tilnærmingen og opprustningstilnærmingen. Brofoss-utvalget skriver at innenfor den integrerte tilnærmingen er utplassering i ordinære virksomheter ikke bare målet, men også det viktigste virkemiddelet. Utplassering forstås som begynnelsen snarere enn slutten på en attføringsprosess, og oppfølging og vurdering av den enkeltes arbeidsytelse foregår fortløpende. Dette alternativet bygger på en "place-train" tilnærming. En samtidig bistand til arbeidsgiver er sentral i denne tilnærmingen. Dette både for å bidra til å støtte den enkeltes individuelle inkluderingsløp, men også for å styrke inkluderingskompetansen i virksomheten.

Sentralt i denne tilnærmingen er det at brukeren får tett og individuelt tilpasset oppfølging av en jobbtilrettelegger, gjerne omtalt som "jobcoach" i den engelske litteraturen. Tilretteleggeren har ansvar for å hjelpe den enkelte inn i en arbeidsplass og følge vedkommende opp på arbeidsplassen. Ansvar for å finne en jobb som passer for den enkelte ligger her formelt hos tilretteleggeren, men det finnes ulike versjoner av slike integrerte tilnærminger som vektlegger dette noe ulikt. I Norge ble Supported Employment et viktig bidrag til utviklingen og utformingen av tiltaket Arbeid med bistand (Spjelkavik og Frøyland m.fl. 2003).

Parallellen i forhold til skole og utdanning finnes i Supported Education – utdanning med støtte. Dette innebærer at studenter mottar individuell og gruppebasert oppfølging underveis i utdanningen. Supported education ble utviklet som et støtteprogram for studenter med psykiske lidelser i Boston, USA, på 80-tallet.

Både Supported Education og Supported Employment kan kombineres med behandling der dette trengs. Begge tilnærmingene utgjør motstykker til arbeid og opplæring i skjermete virksomheter.

Vi finner også flere andre ulike versjoner beskrevet i den internasjonale litteraturen. Brofossutvalget (kap 12) viser blant annet til "natural support" – naturlig støtte – som legger mindre vekt på jobbtilretteleggerfunksjonen ute på arbeidsplassen, og mer vekt på støtte fra kolleger og deltakelse i det sosiale miljøet på jobben. Her brukes for eksempel faddere som gis opplæring av tilretteleggeren. Overfor mennesker med utviklingshemming vektlegger tilnærmingen systematisk instruksjon opplæring i detaljerte prosedyrer i prosessen med å etablere et arbeidsforhold. Tilnærmingene "Choose-Get-Keep" og Individual Placement and Support (IPS) er utviklet spesielt for mennesker med psykiske lidelser, hvor behandlingsinstanser involveres slik at tilretteleggerfunksjonen og oppfølging til og i ordinært arbeid blir en integrert del av behandlingen. Det finnes også andre tilnærminger spesialtilpasset andre spesifikke grupper. Supported employment er også prøvd ut spesifikt overfor innvandrere for eksempel i Sverige.<sup>22</sup> I en evaluering av et program som benyttet supported employment overfor innvandrere ble det konkludert med at programmet gav økt arbeidserfaring og høyere sannsynlighet for framtidig arbeid for de som deltok (Åslund and Johansson 2006).

---

<sup>22</sup> [http://www.euse.org/resources/newsletter/EUSE %20Newsletter %205.pdf](http://www.euse.org/resources/newsletter/EUSE%20Newsletter%205.pdf)

Selv om en slik "place-train" tilnærming som vi ovenfor har beskrevet får mye fokus og også kan vise til gode resultater internasjonalt (Spjelkavik 2011), så viser også Brofossutvalget til at det finnes gode argumenter for at brukere noen ganger må gjennomgå en periode med trening utenfor det ordinære før utplassering er aktuelt. Vi siterer:

Selv om mange brukere vil oppleve økt motivasjonen ved å delta i ordinært arbeidsliv, vil en del brukere i utgangspunktet ha for lav motivasjon for å delta. Dette gjør det nødvendig med et grunnlagsarbeid for å motivere dem før man går videre med opplæring eller arbeidstrening.

En del brukere kan ha en atferd som i utgangspunktet gjør at de passer dårlig på en vanlig arbeidsplass. Dette kan skyldes at de har hatt ingen eller bare marginal kontakt med arbeidslivet tidligere, rusproblemer eller annen belastet bakgrunn.

En del personer med nedsatt arbeidsevne kan ha for dårlige basiskunnskaper. (NOU 2012: 6, kap 12, s 5)

Disse punktene dekker også godt sentrale utfordringer i Ny sjanses ungdomsprosjekter. Utfordringer som disse kan tale for at en del brukere trenger en forberedende periode før utplassering, særlig hvis tilretteleggerkompetansen er for svakt utviklet, påpeker Brofossutvalget. Utplassering på ordinære arbeidsplasser som mislykkes kan stille både bruker og arbeidsgiver i en vanskelig situasjon. Det er viktig å redusere mulige konflikter mellom brukere og arbeidsplass så mye som mulig:

Hvis arbeidsgiverne opplever at det å ta imot tiltaksdeltakere eller arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne som lite fordelaktig, men tvert imot problematisk og risikofylt, bryter samarbeidet mellom arbeidslivet og arbeidsmarkedsmyndighetene sammen. Det er derfor viktig å legge et godt grunnlag for at utplasseringen kan bli en positiv opplevelse for begge parter.

Hvis brukerne opplever utplasseringen som en dårlig opplevelse, kanskje etter å ha erfart mange tidligere nederlag, er det stor fare for tilbakeslag i attføringen.

Utviklingen går i retning av et arbeidsliv som stiller stadig større krav til formell utdanning. (NOU 2012:6, kap 12)

Slik kan det også tenkes at arbeid som følger en "train-place" tilnærming kan være fornuftig. I hvilken grad er erfaringene i Ny sjanse overlappende med dette som Brofossutvalget peker på? Vi skal i senere kapitler se nærmere på hvordan arbeidet i Ny sjanse plasserer seg i dette landskapet.

Kunnskapen om effekten av disse ulike tilnærmingene er ikke uttømmende. NOU 2012: 6 viser til effektstudier av IPS (Individual Placement and Support) som kan vise til gode resultater for dette tiltaket. I følge Spjelkavik (2011) viser internasjonal forskning at når målet er lønnet jobb, så gir Supported Employment og "place-train" bedre resultater enn skjermet kvalifisering (train-place).

### **Hva slags tiltak og metodikk kreves?**

I arbeidet med å utplassere ungdom og andre i ordinære virksomheter eller skole, understreker Brofoss-utvalget at det er "viktig med kompetanse som rusten den som følger opp brukeren til å bistå og samarbeide med arbeidsgiveren". Utvalget peker på at tilretteleggeren blant annet må kunne bistå med kartlegging av behov, ønsker og ressurser i tilknytning til en arbeidssituasjon, bistå brukerne når det gjelder jobbsøking, samt å støtte arbeidsgivers bevisstgjøring og motivasjon. "De må kunne etablere og vedlikeholde et mangfoldig arbeidsgivernetttverk, hjelpe brukerne å finne egnede jobber og markedsføre brukerne overfor arbeidsgiverne og veilede og følge opp i et reelt arbeidsmiljø" (NOU 2012: 6, kap 17, pkt 17.2.4).

Arbeid med inkludering og formidling av personer med redusert arbeidsevne har vist at arbeidsgivere gjerne ønsker å slippe disse personene til, men peker samtidig på noen utfordringer knyttet til 1) at virksomheten gjerne mangler kompetanse og ressurser til å følge opp vedkommende, og 2) en opplevelse av risiko for arbeidsgiver knyttet til eventuell ansettelse. En tilrettelegger eller annen

bistandsperson vil følgelig kunne ha en viktig oppgave i det å bistå både bruker og arbeidsmiljø når det gjelder tilrettelegging, jobbutvikling og bruk av ulike virkemidler. Brofossutvalget peker også på behovet for å trygge arbeidsgiver og bidra til å utvikle inkluderingskompetansen i virksomheten. I dette ligger det blant annet å kunne veilede arbeidsgiver til å mestre ansvaret som ligger i den arbeidsgiver.

Hva konkret er det en tilrettelegger eller "inkluderingshjelper" skal kunne bidra med? I Åslund og Johanssons evaluering av programmet SIN (Special INtroduction) som benyttet Supported Employment metodikk i arbeid med å inkludere innvandrere og flyktninger i jobb, beskrives bistanden som gis gjennom 6 ulike steg: "1) Job searcher analysis, 2) Job gathering, 3) Work analysis, 4) Workplace introduction, 5) Follow-up, 6) Employment" (Åslund and Johansson 2006). Sentralt står bruken av en ordinær arena og oppfølging på denne.

Brofossutvalget (Modell 2 Arbeidsinkluderingsmodellen) sier at inkluderingskompetanse "omfatter kunnskap om metodisk oppfølging og kompetanse i å redusere støtten når behovet avtar". I dette ligger flere forhold slik vi leser utvalgets hovedkonklusjoner:

- Veiledning av den enkelte bruker gjennom interessekartlegging, motiverende samtaler, å finne en jobb eller utdanning som matcher ønsker og evner, samt gjennom og samtidig med utplassering i jobb.
- God kontaktflate og allianser med arbeids- og næringslivet
- Proaktiv oppfølging og veiledning på ordinære arbeidsplasser. Det vil si evne å være i forkant av eventuelle problemer som kan oppstå i arbeidssituasjon før de oppstår, samt å veilede når problemer har oppstått. Dette fordrer at tilrettelegger har kunnskap om forhold ved den ansattes liv som kan påvirke jobben, og at vedkommende har kjennskap til arbeidsoppgaver, arbeidsprosess og virksomhetskultur.
- Gi faglig støtte, råd og veiledning til både bruker, arbeidsgiver og det øvrige arbeidsmiljøet for på den måten å skape forutsetninger for vilje og evne til vellykket inkludering.

Brofossutvalget inkluderingskompetansebegrep må nok forstås mer som en beskrivelse av hva som er behovet på dette området, enn hva som i dag er realiteter og eksisterende metodikk innenfor arbeidsrettede tiltak. Samtidig bygger utvalget sine forslag på erfaringer som er gjort og dokumentert gjennom forskning. Utfordringene og behovene utvalget peker på har slik vi ser det direkte relevans også i forhold til inkluderingsarbeidet som skjer gjennom Ny sjanses ungdomsprosjekter. I hvilken grad følger prosjektmedarbeiderne i Ny sjanse tenkningen vi ovenfor har skissert? Vi skal komme tilbake til dette i senere kapitler.

Når det gjelder tilsvarende bistand rettet mot skole finnes det i Norge noen eksempler på versjoner av Supported Education som i dag tilbys. Et eksempel er tilbudet "Studier med støtte".

Studier Med Støtte (SMS) er et tilbud til studenter med psykiske helseproblemer, som trenger hjelp og støtte for å kunne gjennomføre studiene.<sup>23</sup> SMS er et fagutviklingsprogram i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) og er organisert som et samarbeidsprosjekt mellom

---

<sup>23</sup> Kilde: [www.nav.no](http://www.nav.no)

Studentrådgivningen i SiO, NAV Oslo og Universitetet i Oslo (UiO). SMS er derfor forbeholdt studenter ved UiO.

Studier med støtte tilbys i dag i Oslo til personer i aldersgruppen 18-35 år, som studerer, eller har fått studieplass ved UiO, som har en psykisk lidelse som vanskeliggjør studiesituasjonen, som har jevnlig kontakt med behandler (psykolog, psykiater, fastlege eller annen psykisk helsearbeider), og som planlegger, er i gang med eller ønsker å gjenoppta studier. På NAVs nettsider presenteres tilbudet som følger:

Hva kan du få hjelp med?

Psykiske helseproblemer vil ofte innvirke på studiesituasjonen og forsterke de vanlige utfordringene man møter som student. SMS kan gi deg hjelp og støtte til å mestre studiehverdagen, men er ikke ment å være et behandlingstilbud. Du vil få tett oppfølging tilpasset dine behov. Du vil få tilbud om jevnlig støtte- og veiledningssamtaler, og praktisk oppfølging. SMS-veilederen vil for eksempel kunne delta sammen med deg på møter med programkonsulent eller studieveileder. Kanskje vil du også trenge annen hjelp for å bli trygg i omgivelsene på studiestedet. For noen studenter kan det også være aktuelt å delta i grupper med andre studenter i prosjektet.

I SMS vil du blant annet kunne få hjelp til å:

- sette deg konkrete og realistiske studiemål
- planlegge studiene
- strukturere studiene og studiehverdagen
- styrke og utvikle ferdigheter som skal til for å mestre studiene og nå studiemålene dine
- etablere samarbeid med UiO med tanke på å tilrettelegge studie- og eksamenssituasjonen
- etablere samarbeid med det øvrige hjelpeapparatet, ved behov
- komme deg i gang med fysisk trening eller å delta i sosiale aktiviteter

Erfaringene med dette tiltaket er – så langt vi kjenner til – ikke evaluert eller dokumentert. Oversikten ovenfor gir likevel et bilde av hvordan oppfølging i forhold til disse brukerne legges opp. Noe av dette kan være av relevans også for arbeidet i retning av skole for ungdommene i Ny sjanse.

### **Integrert alternativ – kort oppsummering**

Litteraturgjennomgangen viser at det på den ene side er gjort mange gode erfaringer og utviklet metodikk som ser ut til å fungere i forhold til ulike brukergrupper med tanke på integrering i ordinært arbeid eller ordinær skole. Vi finner på den ene siden at det er gode erfaringer og også gode resultater knyttet til rask integrering i det ordinære i tråd med en "place-train"-tilnærming. Vi finner samtidig at litteraturen viser at det også kan være gode argumenter for en mer "train-place"-inspirert tilnærming med trening utenfor det ordinære i forkant i tilfeller der det er behov for å øke motivasjonen, justere på atferd eller der det er mangel på vesentlige basiskunnskaper.

På den andre siden gir gjennomgangen et klart inntrykk av at det er behov for økt kompetanse på dette område. Sentralt i behovene som skisseres står det å utvikle og praktisere en metodikk som både er rettet mot den enkelte bruker og vedkommendes behov, men som ikke minst også må rettes mot arbeidsgiver i de tilfeller det er ordinært arbeid det er snakk om. Vi finner altså at det er behov for å yte en bistand som inneholder:

- Veiledning av den enkelte bruker gjennom interessekartlegging, motiverende samtaler, jobbsøk og oppfølging.
- God kontaktflate og allianser med arbeids- og næringslivet

- Gi faglig støtte, råd og veiledning til både bruker, arbeidsgiver (eller skole) og det øvrige arbeidsmiljøet (eller skolemiljø) for på den måten å skape forutsetninger for vilje og evne til vellykket inkludering.
- Proaktiv oppfølging og veiledning på ordinære arbeidsplasser og i skole

Hvordan posisjonerer ungdomsprosjektene i Ny sjanse seg i forhold til disse faktorene? Hva slags oppfølging ytes overfor den enkelte ungdom og arbeidsgiver eller skole? Hva slags metodikk har de utviklet når det gjelder oppfølging ute på arbeidsplasser slik litteraturen påpeker et behov for? Disse spørsmålene vil vi søke å besvare i de følgende kapitler.



## 7. Særlige utfordringer og kritiske faser

Før vi går nærmere inn på og drøfter hvordan det arbeides i Ny sjanses ungdomsprosjekter i kapittel 8, vil vi i dette kapitlet kort beskrive noen av de utfordringene som er felles for mange av prosjektmedarbeiderne og de andre aktørene som møter ungdom gjennom Ny sjanse, og som er blitt formidlet til oss gjennom intervjuer, prosjektdokumenter og fokusgrupper. Det er nettopp mange av disse utfordringene som må løses i arbeidet med ungdommene. Arbeidet med å dokumentere metodene har også avdekket flere kritiske faser i arbeidet med ungdom i ny sjanse. De viktigste av disse presenteres også her før vi ser nærmere på det metodiske.

### Særlige utfordringer

Følgende utfordringer utmerker seg i dokumentasjonen fra prosjektene selv og i intervjuer og fokusgrupper gjennomført i forbindelse med AFIs metodedokumentasjon:

#### Oppmøte – holde avtaler

Det er et gjennomgående trekk i rapporter fra de ulike prosjektene og fra intervjuer både med prosjektmedarbeidere og samarbeidsaktører at ungdommene sliter med å møte til rett tid og å holde avtaler. Mange av prosjektene møter dette med å trekke i lønn når deltakerne ikke møter. Dette temaet tas også opp med ungdommene direkte, og vi har inntrykk av at dette er noe mange finner ut av. En av prosjektlederne sa at han tok dette med den enkelte, og senere pleide det i liten grad å være et problem. Noe som er en indikasjon på at det er mulig å gjøre noe med denne utfordringer.

Jeg kom for seint første dag, men husker veldig godt hva han sa da: "Du må bare ta en tidligere buss". Jeg har ikke kommet for sent etter det. Du blir trekt (lønn) dersom du ikke møter. Jeg fikk et annet syn på det å komme for sent. Det ble en rutine jeg lærte meg. (Mannlig deltaker)

Andre steder ser dette ut til å være et problem man ikke klarer å komme skikkelig i inngrep med. I et av prosjektene som vi tidligere har vist til erfarte de at veldig mange falt ut av praksis på grunn av manglende oppmøte.

En arbeidsgiver vi intervjuet forteller også at "forsentkomming" er et vanlig problem blant ungdom de har hatt utplassert fra Ny sjanse. Han forteller også om flere eksempler der ungdom lar være å informere om andre avtaler de har. De kan plutselig si: "Jeg må gå nå for jeg har en avtale om 15 minutt". I følge denne arbeidsgiveren er skjer dette ikke i samme grad med annen ungdom. Denne arbeidsgiveren erfarer at flere av ungdommene fra Ny sjanse mangler en forståelse av hvordan ting foregår i norsk arbeidsliv. Dette er også noe som er formidlet fra mange av prosjektene, og som det undervises i overfor ungdommene.

Dette er også temaer som er velkjente innenfor litteraturen om andre arbeidsrettede tiltak, og altså ikke noe som utmerker seg spesielt i forhold til unge med minoritetsbakgrunn. Det er snarere en erfaring man må hanske med. I Brofossutvalgets gjennomgang blir manglende motivasjon, ikke-passende atferd og dårlige basiskunnskaper brukt som argument for at en periode med trening utenfor det ordinære før utplassering er aktuelt (NOU 2012:6, kap 12).

## Døgnrytme – å snu døgnet

Et gjennomgående tema både i ungdomsprosjektene i Ny sjanse og i andre lignende prosjekter som omhandler ungdom, er at ungdommene ”snur døgnet” og lever i utakt med den døgnrytmen som passer sammen med arbeid og skole. Hvorfor gjør de dette? En av ungdommene sier det slik:

Når du ikke har noe å gjøre våkner du sent, det blir vanskelig å våkne tidlig. Mange snur døgnet når de ikke har noe å gjøre. Litt ulikt person til person, noen doper og røyker seg fjerne, noen spiller, noen ser på film, noen drikker og fester, noen er bare oppe fordi de ikke får sove. Det blir litt vanskelig når de plutselig skal snu på den rytmen. Kunne tatt det gradvis før man skulle ut i praksis. (Kvinnelig deltaker)

Noe av oppmøteproblematikken kan kanskje likevel henge sammen med døgnrytmer som er i utakt med samfunnslivet ellers. En av ungdommene sier det selv slik:

Jeg tror de finner ut at de vil, men når de skjønner at de må endre døgnrytme og må endre på vanene og ikke er så frie som man har vært til nå, så vil de ikke...at det koster å arbeide. (Kvinnelig deltaker)

Å snu døgnrytmen er nok et fenomen som ikke er knyttet spesielt til ungdom i Ny sjanse. For en del av ungdommene som faller ut av skole og ikke kommer i jobb, vil slike avvikende døgnrytmer i større grad kunne bli vedvarende. Observasjonene fra prosjektmedarbeiderne i ny sjanse indikerer at slike avvikende døgnrytmer ikke er sunne for ungdommene. Noen av våre informanter forteller at de helt konkret arbeider med å justere ungdommenes døgnrytmer ved å gradvis legge avtalte møter tidligere på dagen. En forteller: ”I starten kan noen nesten se rusa ut....de har ikke sovet skikkelig på lenge”. Han erfarer at mange av disse ungdommene sliter med psyken, men at de gradvis kommer i mer i positive spor etter hvert som de kommer inn i bedre rytmer. Mange av disse ungdommene mangler ellers omsorgspersoner som i tilstrekkelig grad bryter inn i disse mønstrene. Prosjektmedarbeiderne går i noen grad inn i slike roller overfor ungdommene. Dette er nok enklest å få til i perioder prosjektmedarbeiderne treffer ungdommene daglig, noe som varierer fra prosjekt til prosjekt.

## Bolig – mangler et sted å bo

Et annet gjennomgående problem det rapporteres om fra flere av prosjektene er utfordringer knyttet til bolig. Mange av ungdommene har ikke egen bolig og flere av prosjektmedarbeiderne hjelper til med å finne dette. En prosjektmedarbeider forteller at det er viktig å få på plass bolig for å komme videre i arbeidet. Ungdommene blir veldig opptatt av å få seg et sted og bo, forteller han, og dette sperrer for å arbeide med andre ting. Når man lykkes med å skaffe ungdommene bolig fører det noen ganger til at ungdommen blir skrevet ut av prosjektet fordi de har funnet bolig i en annen bydel og dermed flytter ut av bydelen.

Det kan være vanskelig å finne bolig, og det er dyrt, forteller prosjektmedarbeidere. Det pekes for eksempel på vansker med å komme i kontakt med Ungbo som er Oslo kommunes boligtilbud til unge mellom 17 og 23 år som har problemer med å etablere seg på det ordinære boligmarkedet.

## Økonomi- og gjeldsproblemer

Mange av ungdommene har opparbeidet seg gjeld og mangler gjerne grunnleggende kunnskap om hvordan dette fungerer og helt konkret om hvordan de skal betale. Dette rapporteres gjennomgående som en utfordring fra prosjektene.

Mange har bæreposer av ubetalte regninger liggende hjemme. De skjønner kanskje ikke at de må betale regninger, og vet kanskje ikke hvordan det skal gjøres. (Prosjektmedarbeider)

Prosjektmedarbeiderne hjelper ungdommene delvis selv med dette, men henviser også ungdommene til gjeldsrådgivere. Noen steder er det imidlertid ventetid for å få hjelp fra rådgiver, og da har prosjektmedarbeiderne vurdert det slik at de må bidra i noe større grad med dette arbeidet. En prosjektmedarbeider forteller at han for eksempel kan ringe til kreditorer og får til avtaler på vegne av ungdommen. Han følger med på om ungdommene betaler det de skal. Han lærer dem opp i hvordan det skal gjøres. Han forteller dem for eksempel at "dersom de oppretter en konto i nettbank så slipper de å betale 70 kroner i gebyr når de betaler regningen i banken."

Vi har inntrykk av at prosjektmedarbeiderne i de ulike prosjektene i noe ulik grad håndterer dette selv. Noen gjør mye for ungdommene på dette området, andre prosjektmedarbeidere henviser i større grad ungdommene videre til egen gjeldsrådgiver.

## Språk

Mange av ungdommene i Ny sjanse snakker tilsynelatende godt norsk, men språknivået er veldig varierende. Språk er helt klart en utfordring for mange av deltakerne. I et av prosjektene avdekket de et dårlig ordforråd blant ungdommene:

Akkurat nå holder vi på med ordtrening og intervjutrening. Vi hadde skoletrening i vår, og da viste det seg at mange har et veldig dårlig ordforråd – både når det gjelder forståelse og lesehastighet – de tok Karlstentesten for 5 klasse og mange skåret veldig dårlig på den. Derfor er det veldig fint at vi har en lærer her. Ordtreningen skjer på den måten at de får en liste med ord på begynnelsen av dagen som de skal tenke over, og så snakker vi sammen om disse ordene på slutten av dagen. Mange kom ikke til Norge før de var 10-13 år gamle, foreldrene deres snakker dårlig norsk, så de har et veldig enkelt språk – ordtreningen og effekten av den blir også forsterket når vi trener på intervjusituasjonen. (Prosjektmedarbeider)

Som informanten i sitatet ovenfor sier, så har mange av disse vært relativt kort tid i Norge og har foreldre/familie som ikke snakker godt norsk. Andre informanter forteller at noen ikke har god nok språkkunnskap selv om de har gjennomført skolen. De har kanskje blitt sendt utenlands (til opprinnelig hjemland) deler av grunnskoletida og har mistet mye gjennom dette. Varigheten på slike opphold i familiens hjemland varierer, men våre informanter forteller at det kan dreie seg om mange år (vi har fått oppgitt inntil 5 år).

Det kan i følge våre informanter være flere grunner til at de sendes tilbake til hjemlandet. Noen ganger sliter foreldrene med å holde orden på barna sine, de håper at en tur tilbake vil hjelpe på dette. Andre ganger sendes de for å lære noe om kulturen de tilhører. Men samtidig tilhører de jo kulturen her i Norge, og det ender av og til med at de kan falle ut fra den. Noen sendes tilbake for å bli gift. Tanken bak tilbakesendelsen er ofte god, men konsekvensene kan være uheldige. De mister år med skolegang, de mister kameratene som i tillegg står sterkere kvalifisert enn dem fordi de ikke har mistet skolegang.

Om ungdom skal lykkes i skole eller arbeid, er godt språk en nøkkelfaktor. Studier viser som vi tidligere har vært inne på, at integrert språkopplæring, altså å kombinere språkopplæring med for eksempel arbeidspraksis, har gode resultater (Schafft 2010).

## Mangel på grunnleggende kunnskap

Flere prosjektmedarbeidere og andre informanter forteller at ungdommene mangler mye grunnleggende kunnskap om det norske samfunnet og om hva som kreves i skole og arbeid. I de fleste prosjektene har man lagt opp til et klart fokus på dette i arbeidet med ungdommene. Det kan likevel

virke som om dette er forhold det tar lenger tid å gjøre noe med. En arbeidsgiver forteller for eksempel at han klart erfarer at disse ungdommene mangler en forståelse av hvordan ting foregår i norsk arbeidsliv. Han sier videre:

De må ha riktig innstilling. Her burde det kanskje være et forkurs før de kommer til oss. Det må handle om ting som er helt basic, som å komme til rett tid, at de må tåle å få kritikk. Ikke all kritikk er negativ. Det handler om totalforståelsen. For mange er det dumme ting som gjør at de faller ut, for eksempel det å komme til rett tid. Og så er det viktig at de evner å ta initiativ. Noen sier: "jeg får ikke lønn". Det virker ikke som det teller for dem at de får lønn fra NAV. Jeg pleier å si at "jo du får jo lønn. Du får en mulighet til ekstra opplæring gjennom NAV som andre ikke får. De andre må søke. Du har et fortrinn". Innstillingen er viktig. At de tar denne muligheten og prøver å vise at de kan. Så viktige ting er forståelse, holdning og initiativ. (Arbeidsgiver)

Denne arbeidsgiveren foreslår et forkurs for disse ungdommene. Ny sjanse er jo nettopp det, og ungdommene som hadde vært i arbeidspraksis hos vedkommende hadde slik prosjektet på dette stedet beskrev sine framgangsmåter, gått gjennom en slik forberedende fase. Vi betviler ikke at disse ungdommene hadde fått opplæring i "det norske". Men det synes helt klart at det ikke "sitter" og at en omstilling til å leve i tråd med "det norske" kanskje dreier seg om lengre prosesser eller annen metodisk tilnærming.

Utfordringer knyttet til manglende forståelse av hvordan ting foregår er også vanlig i andre arbeidsrettede tiltak som for eksempel tiltaket Arbeid med bistand (se for eks Spjelkavik m.fl. 2003). Manglende basiskunnskap er altså ikke en utfordring som spesifikt er knyttet til arbeid med minoritetsungdom.

## **Gap mellom ungdomsrett til utdanning og retten til videregående voksenopplæring**

Tapt skolerett meldes som et problem fra ungdomsprosjektene i Ny sjanse. Dette dreier seg i korte trekk om at ungdommene gjerne har begynt på videregående opplæring, men har avsluttet eller falt ut av skolen underveis. Når de så er klare for mer skole og ønsker seg tilbake, har de lite eller ingen tid igjen av retten til gratis opplæring. Det finnes private opplæringsalternativer for ungdommer og andre som faller ut, men dette er for dyrt for mange, forteller en informant. Vi lar en av prosjektmedarbeiderne slippe til med sin fyldige beskrivelse av utfordringen:

Et flertall av ungdommene i Ny sjanse hos oss og ganske sikkert mange ungdommer under sosialtjenesten i sin helhet, har ikke fullført videregående utdanning. Da de ofte har tilbrakt flere år utenfor skolen, har de som regel også mistet studieretten. Dette betyr i praksis at de må vente på at rett til voksenopplæring utløses før de blir gitt en realistisk og fullverdig mulighet til å fullføre videregående utdanning. For mange betyr dette flere års ventetid. Ungdommene kan ta opp fag som privatister, men da også uten assistanse. Dette er ikke realistisk for mange ettersom de i første omgang muligens falt ut av skolesystemet nettopp fordi de hadde behov for mer faglig støtte og veiledning. Mange vet heller ikke hvilke bøker de skal lese på grunn av at de blir henvist til læreplanene i hvert enkelt fag av utdanningsetaten. Læreplaner er for generelle og i liten grad veiledende for en som skal lese på egenhånd. Utdanningsetatens tilbud blir i praksis mangelfullt fordi mange av elevene som faller ut av skolen realistisk sett ikke vil klare å ta gjennomføre fagene de mangler på egen hånd. Dette går spesielt ut over gruppen ungdom vi er i kontakt med da de ofte kommer fra familier som er økonomisk dårligere stilt og derfor heller ikke vil få hjelp til å ta opp fagene ved privatskoler slik ungdom i andre samfunnslag ofte gjør. Ungdom under utdanning har ikke krav på økonomisk sosialhjelp etter gjeldende lovgivning. Dette er en utfordring Ny sjanse og sosialtjenesten som helhet møter. Kort sagt erfarer vi at gjeldende regler og begrensinger utdanningsetaten må forholde seg til, i praksis legger opp til at mange ungdommer som ønsker ta opp fag står uten en realistisk mulighet til å gjennomføre dette målet. (Statusrapport september 2011 fra et av prosjektene)

Tapt skolerett er altså problematisk og medfører at noen må vente til de har fylt 25 år og får tilgang til voksenopplærings tilbud. Når man starter på videregående har man 5 år på seg til å fullføre. Våre informanter forteller om eksempler der ungdom som endelig er motivert for å fullføre, finner ut

at de har 1 år igjen av skoleretten, mens det kanskje er 2 eller 3 år igjen av utdanningen de er på vei inn i. Problemer knyttet til skoleretten er ikke noe som bare gjelder målgruppen for Ny sjanses ungdomsprosjekter.

Prosjektmedarbeidernes bistand dreier seg blant annet om å kontakte inntakskontor og få oversikt over hva som er situasjonen for den enkelte ungdom og hvor mye tid de har igjen innenfor skoleretten. Foruten å velge private alternativer i tilfeller der disse utfordringene gjør seg gjeldende, har ikke vår gjennomgang påvist gode grep for å løse denne utfordringen. Mange har ikke råd til privat opplæring. En mulighet er selvsagt å skaffe seg en jobb i denne perioden.

## Kritiske faser og overganger

Gjennom en ungdoms deltakelse i prosjektet er noen faser mer utfordrende enn andre. Vi har fanget opp følgende perioder som spesielt viktige å være oppmerksom på:

### Den innledende fasen

Flere av våre informanter forteller at det er viktig å etablere rask kontakt med ungdommene når de kommer inn i prosjekt eller tiltak. En av samarbeidsaktørene i et av prosjektene sier som følger:

Det er viktig at man ser dem med en gang og tar en kort prat ved første møte. Viss ikke faller de fort ut. Man må lage en plan med en gang. Derfor er det første møtet kritisk – tillit må bygges. Vi må alltid ha tid til dem. (Ansatt i karrieresenter)

Mange lever i en relativt kaotisk situasjon og kan fort falle ut eller la være å komme dersom de ikke oppfatter at dette tiltaket kan hjelpe dem.

### Når planen skal settes ut i livet – gjennomføringsfasen

Deltakere ved et av prosjektene deltar i et kurs innledningsvis. Etter at kurset er gjennomført lager deltakerne planer for det videre arbeidet i retning av skole eller arbeid. Deretter kommer gjennomføringsfasen – når planen skal settes ut i livet. Mens den innledende fasen har vært en opptur, får mange en tøff periode når det viser seg at de målene man har satt seg kan være vanskelige å realisere, forteller prosjektmedarbeider.

Dette er også en erfaring vi finner i flere av de andre ungdomsprosjektene. Prosjektmedarbeiderne utfordres altså metodisk på hvordan de skal hjelpe deltakerne gjennom slike faser på en god måte. Flere av våre informanter forteller at de prøver å være ekstra støttende og tilby hjelp i denne perioden:

Det vi har sett er at noe kan forebygges gjennom klare avtaler og ha tid til samtalen med den enkelte, "du må stå i dette nå", da har vi klart å gjenhente noe av motivasjonen. Men vi må være tett på da. (Rådgiver på skole)

Selv om man prøver å forberede ungdommene på det som kommer, så har man samtidig erfart at denne tøffe perioden kommer uansett i følge en prosjektmedarbeider: "Den må komme. Denne perioden kan bli litt kjedelig."

Noen av prosjektmedarbeiderne er tydelige på å plassere ansvaret for det som skal skje på ungdommen. De tilbyr seg gjerne å være med i jobbsøkingen og utformingen av søknad. De er til stede for ungdommen når han trenger råd og veiledning. De er gjerne med ungdommen i møte med potensielle arbeidsplasser, de følger dem opp når de har vært ute og søkt, men de vektlegger at det

er ungdommen som skal gjøre jobben selv. En av prosjektmedarbeiderne forteller at han i denne fasen bruker relasjonen og tilliten han har bygget opp i forhold til den enkelte. Det at han kjenner dem gjør at han vet hvor "tøff" han kan være mot den enkelte. Allikevel erfarer han at noen klarer dette, mens andre faller ut.

I noen av ungdomsprosjektene er prosjektmedarbeiderne mer aktive i realiseringen av planene til den enkelte, noe som kanskje gjør denne fasen noe mindre konfronterende. Noen steder er det prosjektmedarbeiderne som leter opp og kontakter bedrifter for praksisplass, andre steder er dette noe ungdommen må gjøre selv ved å gå rundt til aktuelle bedrifter og levere søknad "pr hånd". De fleste ungdommene opplever å få avslag fra arbeidsgiver på jobbsøknad eller forespørsel om praksisplass. Det første avslaget fra en arbeidsgiver kan være vanskelig for noen. Informantene forteller at det er viktig å følge ungdommene opp i denne fasen slik at de fortsetter å søke og ikke gir opp.

### Når ungdommene kommer i praksis, arbeid eller skole

For noen kan det være vanskelig at det er mye nytt å forholde seg til når de kommer ut i praksis. Det kan være utfordringer knyttet til språk, eller til det å få ansvar. Dette bekreftes også fra tilsvarende arbeid (Wangen 2010). Man skal møte tidlig og til rett tid. Man skal holde på praksisplassen. Her kan det være mye å følge opp deltakeren i forhold til. Noen ganger går det ikke, men erfaringene som er gjort kan likevel brukes i den videre prosessen.

Vi har hatt ungdommer som har vært i 2-3 praksisplasser. Vi har brukt dette når ungdommene kommer tilbake fra praksis. Hva var det som gikk galt? Vi prøver å lære av det. (Prosjektmedarbeider)

Noen ganger vil arbeidsgiver være av den oppfatning at selv om ungdommen gjør mye riktig og kan mye, så må praksisperioden forlenges før arbeidsgiver kan vurdere å tilsette fordi arbeidet enda ikke utføres godt nok. Informantene forteller at ungdommene kan synes slike tilbakemeldinger er vanskelige. De er utålmodige. Og noen ganger sier de nei til å fortsette. Ungdommene synes gjerne selv at de har den kompetansen som trengs.

Det er kritisk når tilbakemeldingene fra arbeidsgiver om at de står langt fra arbeidslivet og ikke er reelle søkere kommer. Vi har også sett tilfeller der ungdommen mener han/hun har gjort en god jobb, mens bedriften ikke vurderer vedkommende som aktuell. (Prosjektmedarbeider)

En av arbeidsgiverne vi intervjuet fortalte også at han erfarte at en del av disse ungdommene hadde vanskeligheter med å takle kritiske tilbakemeldinger fra arbeidsgiver. Hos denne arbeidsgiveren hadde de erfart at noen ungdommer kunne nekte for at de for eksempel hadde kommet for sent å jobben, og noen kunne nesten bli aggressive. Denne arbeidsgiveren trodde denne "korte lunt" eller aggressiviteten kunne henge sammen med erfaringer de hadde gjort seg i det tidligere livet de hadde levd i landene de opprinnelig kom fra.

Bildet som tegnes ovenfor blir slik vi ser det et tydelig argument i favør av god og tett oppfølging av ungdommene også når de er i arbeid eller praksis. Utsagnene gir et klart inntrykk av at det dels er mye å følge ungdommene opp på når de starter i praksis, men også underveis. Tilbakemeldinger fra arbeidsgiver kan komme når som helst, og spesielt i starten. Ungdommenes bakgrunn fra eget hjemland – for noen med traumatiske episoder i minnet – vil kunne virke inn på ungdommenes evne til å ta til seg informasjonen. I denne prosessen trengs kompetent oppfølging av personer som kjenner den enkelte.

Prosjektmedarbeiderne nevner også oppstart i skole som en kritisk fase. Mange av ungdommene har falt ut fra skole tidligere, og det kan være vanskelig å mestre denne situasjonen og å få til å holde på skoleplassen. Mange har ramlet ut av skole tidligere.

Hvordan arbeides det så med oppfølging og veiledning av ungdommene i Ny sjanse? Det kommer vi inn på i neste kapittel.

## 8. Prosjektene sett under ett – hvordan arbeides det med ungdom i Ny sjanse?

Rekruttering, veiledning, kvalifisering og oppfølging henger tett sammen i arbeidet med ungdommene. Vi har valgt å sortere det metodiske arbeidet under fire hovedoverskrifter i den følgende gjennomgangen. I avsnittet om henvisning og rekruttering fokuserer vi på hvordan ungdommene kommer inn i Ny sjanse. I avsnittet om veiledning og oppfølging fra prosjektmedarbeiderne konsentrerer vi oss om den bistanden den enkelte prosjektmedarbeider gir til ungdommene. I dette legger vi blant annet hvordan den enkelte prosjektmedarbeider bygger relasjon til og følger opp den enkelte ungdom, samt som kjennetegner bistanden og hva det veiledes i forhold til. I avsnittet om kvalifisering ser vi på de konkrete tiltak og aktiviteter ungdommene sendes eller settes til med formål om å gi økt kompetanse for å støtte opp om og forberede overgangen til arbeid. Til slutt ser vi på oppfølging mer konkret i forhold til skolegang eller arbeid.

### Henvisning og rekruttering

I statistikk fra tidligere år går det klart fram at flertallet av ungdommene henvises fra sosialtjenesten eller NAV. Noen av guttene er også rekruttert gjennom andre offentlige instanser eller oppsøkende tjeneste. Noen helt få ser ut til å ha tatt kontakt selv (IMDi 2010).

Figur 9 Rekrutteringskanal for deltakere i 2011

Prosjekt						Total
	Henvist av sosialkontor	Henvist av NAV	Tok selv kontakt med prosjektet	Oppsøkende virksomheter	Annen offentlig instans	
A	0	30	0	0	0	30
B	0	4	3	0	0	7
C	1	20	0	0	0	21
D	9	2	0	0	0	11
E	0	13	6	2	0	21
F	0	3	0	0	0	3
G	13	0	2	1	0	16
H	0	14	3	0	10	27
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>86</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>136</b>

Tabellen ovenfor bekrefter bildet fra tidligere rapporteringer. De fleste deltakerne rekrutteres fra sosialkonsulentene som nå er en del av NAV. Noen rekrutteres fra andre instanser som politiet, flykningtjenesten eller de kommer selv etter tips fra kamerater. Inntrykket fra intervjuer og fokusgrupper er at flertallet henvises fra NAV/sosialtjeneste eller kommer selv fordi de har hørt om prosjektet fra en kamerat. Henvendelser fra ungdommer gjennom "ryktebørsen" ser naturlig nok ut til å ha blitt mer vanlig ettersom prosjektene har kommet i gang og blitt kjent.

Prosjektmedarbeiderne ser ut til å ha en god dialog med NAV/sosialtjenesten, slik at kriteriene for deltakelse er kjent. IMDi har definert noen hovedkriterier i sin forskrift, men kommunene/prosjektene har mulighet til å justere disse noe. Vi finner at kriteriene er hovedsakelig de samme i de ulike prosjektene, men at det er noe variasjon. Et av prosjektene har for eksempel så langt valgt å



bare ta inn menn. Fra et annet prosjekt oppgis at ungdommene skal ha vært sosialklienter i 3 måneder. En veileder på et NAV kontor beskriver kriteriene som følger:

De som kan være aktuelle er ungdom som har liten eller ingen tilknytning til arbeidslivet, som har ramla ut av skole, og som i noen grad kan være involvert i kriminalitet. Det er ungdommer som har utfordringer med å stå i tiltak, og som gjerne trenger noe mer oppfølging. Eksempelvis kan det være ungdom som er med i KVP, men som holder på å ramle ut derifra fordi vi ikke klarer å legge godt nok til rette. Da kan de få tettere oppfølging i Ny sjanse, og dersom de ikke får jobb gjennom Ny sjanse, komme tilbake til KVP med større muligheter for å nyttiggjøre seg dette seinere. Det hender også at de går andre veien, at de kommer fra Ny sjanse og inn i KVP. (Veileder i NAV)

Som sitatet ovenfor viser kommer noen av ungdommene inn i Ny sjanse fra Kvalifiseringsprogrammet (KVP). Vi har ikke statistikk over hvor mange dette gjelder, men har inntrykk av at det ikke er svært mange. NAV-veilederen som siteres begrunner en slik overgang med at ungdommene får tettere oppfølging i Ny sjanse.

Schafft og Spjelkavik (2011) bekrefter et inntrykk av at en del personer ikke får tilstrekkelig oppfølging og hjelp gjennom Kvalifiseringsprogrammet (KVP). Deres evaluering av KVP viser en tendens til endring i definisjon av målgruppen for KVP i den retning at "man nå ikke lenger rekrutterer "de svakeste", slik det var tilfelle i den første fasen" (Ibid s. ix). Schafft og Spjelkavik peker videre på en tendens til at man stiller strengere krav til at brukeren skal følge opp sine egne planer, noe som betyr mindre rom for passive deltakere, og dermed deltakere som trenger mye oppfølging.

For ungdom som ikke får tilbud om eller ikke vurderes å kunne nyttiggjøre seg KVP er neste alternativ til inntektssikring sosialhjelp. I den grad Ny sjanse kan gi et bedre oppfølgingstilbud enn KVP, vil kommuner med Ny sjanse dermed kunne tilby et alternativ til sosialhjelp for innvandrerungdom som kommuner uten Ny sjanse ikke kan tilby.

Statistikken viser ellers – som vi tidligere har sett – at noen ungdommer som avslutter Ny sjanse går til KVP i etterkant. Vi har ikke kunnskap nok om disse konkrete tilfellene til å kunne vurdere bakgrunnen for dette.

I noen av prosjektene har man gått gjennom sosialtjenestens lister over aktuell ungdom og valgt ut deltakere ut fra disse. I et av prosjektene forteller prosjektmedarbeider at man har valgt å gi tilbud til de ungdommene verken har for store eller for små utfordringer.

Noen av de nyeste prosjektene forteller at de har slitt med å få deltakere i prosjektet. Prosjektmedarbeider i et av disse prosjektene tror dette henger sammen med at det arbeides godt med innvandrergruppa av andre instanser i området. I et annet prosjekt har man erfart at det absolutt er behov blant ungdommen, men at det har vært utfordringer knyttet til hvordan man skal samarbeide med NAV-kontoret om disse:

Vi har slitt med å få deltakere. Saksbehandler i NAV sier for eksempel at ungdommen er i annet tiltak og dermed ikke kan bli med. Eller saksbehandler mener dette er hans deltaker og det blir dermed litt "min og din". Jeg tok ut liste over ungdom som var på sosialhjelp. Det var 450 stk. 115 av disse var av ikke-vestlig bakgrunn. Lista ble sendt til NAV og jeg ba om å få oppstilling over hva den enkelte av disse 115 holdt på med. Det var vanskelig å få til. Jeg tok med lista til NAV-leder. Det ble en prinsipiell diskusjon om hva NAV holdt på med og hva vi (Ny sjanse) holdt på med. Vi i Ny sjanse går altså til NAV og spør om de har deltakere til oss. Så er vi glad om vi får noen. Men inne i dette systemet er det 115 ungdommer med etniske bakgrunn som surrer rundt uten mål og mening. De blir i stor grad putta inn i samme tiltak som voksne. Vi får tilbakemelding på at ungdommene synes dette er surr. De er ikke del av sin egen plan. De er med fordi noen har sagt at de skal være med på dette... (Prosjektmedarbeider)

Prosjektmedarbeider antyder i sitatet ovenfor at det er behov for å jobbe annerledes med en del av ungdommene, men at NAV slik det fungerer ved dette kontoret ikke helt har klart å koordinere innsatsen ovenfor denne gruppen. Vi finner samtidig eksempler på NAV-kontor og Ny sjanse prosjekt som samarbeider godt omkring ungdommene.

### **Førstegangssamtale – deltakelse i prosjektet eller ikke**

I alle prosjektene er prosessen etter henvisning at det gjennomføres en samtale mellom prosjektet og den potensielle deltakeren. Noen ganger gjøres dette som trekantsamtaler der både ungdom, henvisende instans og prosjektet deltar. Noen ganger deltar bare ungdom og prosjektet. Dette varierer både mellom prosjektene og innenfor det enkelte prosjekt. I et av prosjektene har man eksempelvis alltid en samtale der henvisende instans er med, deretter kalles deltaker inn til en samtale alene med prosjektet. I et annet tas eksempelvis de fleste slike førstesamtaler alene med deltaker, men av og til sammen med henvisende instans dersom henviser ønsker det.

Vårt inntrykk er at de fleste som henvises og kommer til førstegangssamtale får delta i prosjektet. Noen ganger må imidlertid deltakere vente fordi prosjektmedarbeiderne vurderer det slik at de ikke passer så godt inn i den nåværende gruppen av deltakere. Andre ganger må ungdom vente fordi det ikke er kapasitet til å ta inn flere i prosjektet.

#### *Hva er innholdet i en førstegangssamtale?*

I disse samtalerne får ungdommene sjanse til å fortelle om hvem de er og hva de ønsker seg. Prosjektet presenteres slik at ungdommene får et bilde av hva de kan forvente seg. Mange av prosjektmedarbeiderne sier at de tenker på den første samtalen som en oppstart når det gjelder å bygge relasjon til ungdommen. Flere prosjektmedarbeidere forteller at de spør etter ønsker og interesser hos den enkelte. De prøver å fange vedkommendes motivasjon.

Jeg opplever at ungdommen synes det er kjekt når de blir spurt om egne ønsker og interesser. Jeg tror de opplever dette positivt. (Prosjektmedarbeider)

Under kartleggingen spør vi deltakerne rett fram om hva de ønsker seg, hva som er målet deres, om de har tenkt på hva som skal til for at de skal få seg den jobben de ønsker seg. Mange vet ikke helt, de vil bare ha en jobb. De fleste har ikke et klart mål. (Prosjektmedarbeider)

Selv om vi ikke har vært til stede i disse samtalerne og dermed ikke har førstehåndskjennskap til samtalemetodene som benyttes, får vi likevel et klart inntrykk av at prosjektmedarbeiderne – ved å be ungdommen om selv å sette ord på ønsker, interesser og hvordan de skal nå dit de vil – allerede ved førstegangsintervjuet har en tilnærming som har paralleller til for eksempel motiverende samtaler (MI) (se kapittel 6).

Deltakerne gis etter denne første samtalen en tilbakemelding på om de er med i prosjektet eller ikke. Et av prosjektene skiller seg ut ved at det så langt kun har tatt deltakere inn gruppevis. De andre prosjektene har løpende inntak i den grad det faktisk er plass til nye deltakere i prosjektet. Et par av prosjektene gir inntrykk av å være fulle slik at det i praksis er liten grad av nye inntak.

### **Veiledning og oppfølging fra prosjektmedarbeiderne**

LØFT og MI nevnes som sentrale metoder også andre dokumenter hvor Ny sjanse-prosjektene er beskrevet (IMDis rapporter, prosjektrapporteringer, MiA 2011). Vår undersøkelse viser også at mye av arbeidet som gjøres har mye felles med hovedprinsippene innenfor disse tilnærmingene selv om

prosjektmedarbeiderne som oftest ikke tar i bruk disse begrepene når de beskriver konkrete framgangsmåter og gjøremål i det daglige arbeidet.

Følgende nevnes av prosjektmedarbeidere som erfarte gode grep i veiledningsarbeidet:

- Tett (nok) oppfølging
- Høy tilgjengelighet - åpen dør
- Skreddersøm og individuell tilrettelegging
- Flexibilitet
- Tid nok
- Å kunne svare raskt, alltid ha telefonen på.
- Være handlingsretta og gjøre noe.
- Å gi ros, oppmuntring, være raus.
- Å se vedkommende, synliggjøre at du har tro på, vilje til å holde ut med vedkommende.
- Lete etter ressurser.
- Å ha få deltakere.
- Få til en god relasjon, respekt og tillit.

Prosjektmedarbeidernes gode grep dreier seg dels om å være tett på ungdommene og tilpasse bistanden til den enkelte. Det dreier seg også om å respondere raskt overfor ungdommene når de har behov for det, og evne å være oppmuntrende og romslig overfor ungdommen. Vi ser også at prosjektmedarbeiderne erfarer det som konstruktivt å være ressursorientert. For å få til dette kan man ikke følge opp for mange ungdommer på en gang.

Dette er kjennetegn ved bistanden som vi kjenner igjen fra lignende ungdomsarbeid (Lyng m.fl. 2010). Vi finner med andre ord mange fellestrekk mellom prosjektmedarbeidernes erfarte gode grep i Ny sjanse og det man har erfart som gode grep i arbeid med ungdom i andre sammenhenger.

### **Fulltidsprogram?**

I IMDis rundskriv heter det at "Ny sjanse skal være helårig og på fulltid." Flere av prosjektmedarbeiderne forteller at det er vanskelig å få til et fulltidsprogram i praksis. I perioder der ungdommene ikke er i skole, arbeidspraksis eller jobb, har de flere steder oppmøteplikt noen timer hver dag eller kun utvalgte dager. En prosjektmedarbeider sier rett ut at det ikke er mulig å få til et fulltidsprogram. Ungdommene gis oppgaver som de kan utføre i perioder hvor det ikke er noe konkret program å møte opp til.

### **Kartlegging og bli kjent fase – individuell plan**

De fleste ungdommenes begrunnelser for å starte i Ny sjanse er ønske om å få jobb. Deltakernes forhåndskunnskap om og motivasjon for å delta i prosjektet varierer likevel i følge prosjektmedarbeiderne. Dette kan blant annet henge sammen med informasjonen de har fått fra saksbehandlerne deres i NAV om prosjektet i forkant. Mens noen deltakere er klare til å starte med en gang, framstår samtidig enkelte andre som mindre motivert, og prosjektmedarbeidere forteller at de må jobbe litt mer med enkelte før motivasjonen kommer.

Kartleggingen av den enkelte har alt startet i forbindelse med rekrutteringsprosessen. En viktig utfordring i den første fasen er i følge prosjektmedarbeidere å løfte deltakernes selvillit. Mange av de som kommer inn i prosjektet tror "løpet er kjørt" og at de ikke har muligheter til å gjennomføre skole for eksempel. Selv om de har en del kompetanse, mangler de kanskje språkferdighetene. For mange knytter det seg skamfølelse til denne situasjonen.

Prosjektmedarbeiderne forteller at de legger vekt på å få til en individuell og skreddersydd tilnærming. I dette ligger det – slik vi oppfatter dem – at de tilpasser bistand og innhold i det som skal skje mest mulig til den enkelte ungdom, og basert på samtaler med den enkelte. Vi finner likevel, slik gjennomgangen av de ulike prosjektene tidligere viser, at arbeidet følger noen hovedmønstre som ser ut til å variere fra prosjekt til prosjekt. Dette skal vi komme tilbake til. Skreddersømmen ser med andre ord ut til å sys innenfor noen rammer.

### *Å lage plan*

I følge IMDIs rundskriv 8/11 skal grunnelementene i introduksjonsloven legges til grunn også i Ny sjanse. Dette innebærer blant annet at:

Deltakerne skal ha en fast kontaktperson, og det utarbeides en individuell plan på bakgrunn av kartlegging av deltakerens opplæringsbehov og av hvilke tiltak deltakeren kan nyttiggjøre seg.

Planen skal utarbeides i samråd med deltakeren og inneholde startdato, tidsfaser og en angivelse av tiltakene i programmet.

Planen skal tas opp til ny vurdering med jevne mellomrom.

Vi finner at det lages planer for deltakerne i prosjektene, men det gjøres på litt ulike måter og tidspunkt. I noen prosjekter lages denne med en gang, i andre prosjekter venter man litt med dette. Malene for disse planene er også litt ulike fra prosjekt til prosjekt slik disse 2 sitatene eksemplifiserer:

Når vedkommende begynner settes opp en plan i samarbeid med ungdommen. Dette tar kanskje et par møter, men det varierer litt avhengig av oppmøtet til ungdommen. Vi bruker en mal som er felles for hele teamet. Jeg er ikke helt fornøyd med den og ønsker å endre den. Jeg har ofte sendt ungdommen til et jobbsøkerkurs først. Der har du muligheter til å bli kjent med ham gjennom dette. Det blir da en del av kartlegginga. (Prosjektmedarbeider)

Jeg brukte en mal for plan som var utvikla av en kollega som sitter like ved meg. Jeg ble med på den. En enkel variant. Den brukes på alle ungdommer nå. Den har blitt oppdatert underveis. Folk når måla på litt ulik måte og i ulikt tempo. (Prosjektmedarbeider)

Vi har et klart inntrykk av at ungdommene har faste kontaktpersoner. Det lages planer for den enkelte basert på samarbeid mellom ungdommen og prosjektmedarbeiderne. Utformingen av disse planene varierer.

### **Noen viktige grep i veiledningsarbeidet**

Prosjektmedarbeiderne arbeider på mange måter med ungdommene i Ny sjanse. I det følgende vil vi kort beskrive noen konkrete grep og teknikker som anvendes i arbeidet.

#### *Å bruke sin egen historie*

Vi finner at flere av informantene som del av det å bygge tillit og relasjon forteller ungdommen om egen historie og egne erfaringer. Prosjektmedarbeiderne er ulike både med tanke på alder og bakgrunn, og det ser til å være flere måter å gjøre dette på. Hjelpere som selv har innvandrerbakgrunn forteller at de kan bruke egne erfaringer fra det å være ung innvandrer i Norge for å etablere kontakt med ungdommene:

Jeg kommer selv fra Somalia, og bruker min egen historie i arbeidet med ungdommen. Mange av ungdommene har misforstått mye. Jeg bruker tid på å få dem til å forstå at de selv må være aktive og at de har ansvar selv. De trenger en figur å se opp til. Jeg forteller episoder fra eget liv, hvordan jeg selv sto på for å få min første jobb som 15-åring. Jeg forteller ungdommene om tabber jeg har gjort. Jeg kan bruke min egen bakgrunn og det at jeg har vært gjennom de samme utfordringene som ungdommene i prosjektet. Jeg kan for eksempel si: "Bror, hør her. Jeg har selv vokst opp og hatt det tøft. Vi hadde ikke mye penger hos oss heller....". (Samarbeidspartner i et av prosjektene)

En annen sier:

Jeg bruker egen erfaring, jeg forteller at jeg starta som ekstrahjelp 15 år gammel og fikk fast jobb som 25 åring. De har urealistiske tanker om hva som fører til jobb i Norge. De tror ikke at jeg brukte så lang tid på dette. De har lite erfaring fra nettverket sitt om dette. (Prosjektmedarbeider)

Vi finner også at prosjektmedarbeidere bruker likhet i alder og felles interesser innen musikk eller sport for å bygge relasjon. Eldre prosjektmedarbeidere beskrives som mors- eller bestefarsfigurer ovenfor ungdommene. Felles for alle disse – slik det ser ut for oss – er at de gjennom åpenhet om egne erfaringer hjelper ungdommene til å se hva de selv kan og kanskje må gjøre for å komme videre.

Dette er metodiske grep som erfares som nyttige også hos andre aktører som arbeider med inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeid eller skole (Wangen 2010, s 94 og s 103).

#### *Være konkret - visualisere*

Mange av ungdommene har lite kunnskap om og kanskje forholdsvis vage bilder av hva som skal til for at de skal få seg en jobb eller fullføre skole. Prosjektmedarbeiderne jobber på litt ulike måter med det å få ungdommen til å bli delaktig og engasjert i egen plan. Vi får inntrykk av at noen prosjektmedarbeidere i hovedsak snakker med ungdommene om dette, mens andre tar i bruk mer visualiserende metoder som for eksempel å tegne på et ark:

Jeg bruker tid på å forklare et løp. Man må bruke god tid på å skissere hvordan et slikt løp kan gå. Ungdommene tenker ofte så kortsiktig. De ser ikke for seg et løp fram til arbeid. Jeg jobber med teskje, om hva som fører til arbeid. Da sitter jeg ned og tegner og visualiserer hva slags tid dette tar med ungdommen, for eksempel: "Du må reise med buss tidlig om morgenen i 3 måneder for å få tatt dette kurset." Jeg bruker god tid på tegne en trappetrinnsmodell. Jeg opplever at motivasjonen øker når jeg gjør dette for noen, når jeg går nøye inn på det. (Prosjektmedarbeider)

Jeg bruker et ark. Jeg skriver jobben han ønsker seg øverst, og skriver "du" nederst. Så tenker jeg høyt sammen med ungdommen om hvordan han skal nå fram til jobben. Går det en direkte linje dit? Hva må til for han skal oppnå dette? Jeg får ungdommen med på å tenke gjennom denne måten. De blir engasjert. (Samarbeidspart, leder av eget tiltak)

Våre intervjuer har gitt oss et inntrykk av at det å være konkret og gjerne visualisere bidrar til å engasjere og klargjøre for ungdommene hva som skal til for å komme dit de ønsker seg. Selv om vi ikke har fått klare bekreftelser på dette fra ungdommene selv (de er heller ikke direkte spurt om akkurat dette metodiske grepet), så tyder prosjektmedarbeidernes erfaringer på at dette er et godt grep. Vi vet for øvrig fra annen forskning at interaktive pedagogiske virkemidler – som dette i noen grad må kunne sies å være – i noen tilfeller kan ha bedre virkning (se for eksempel NOU 2003:4 Forskning på rusmiddelfeltet). Vi har også sett at dette er virkemidler som brukes i andre prosjekter overfor ungdom (se avsnittet med eksempler på arbeidsmetodikk fra tiltak i Norge i kapittel 6). Erfaringene i Ny sjanse er at for denne gruppen ungdommer – som også har begrenset språkforståelse – så er en slik visuell tilnærming fornuftig.

#### *Andre "knep"*

Prosjektmedarbeiderne bruker også flere andre "knep" i arbeidet med å bygge tillit og god relasjon. Flere av informantene forteller for eksempel at de gjerne tilpasser språket til ungdommens nivå for å redusere avstanden mellom ungdom og hjelper.

"Jeg går ned til "kebab-norsk" slik at avstanden ikke blir så stor." (Leder av tiltak)

Prosjektmedarbeiderne sier de oppnår tillit på denne måten. Ungdommene er på ulike nivåer når det gjelder språkforståelse, og det er også noen ganger nødvendig å justere på begrepsbruken for i det hele tatt å gjøre seg forstått, sier en. Flere av informantene våre legger videre vekt på det å være direkte med ungdommene:

Det å klare å være direkte med ungdommene, men på en slik måte at de ikke forsvinner, men i stedet ser det som en utfordring som de vil ta. (Prosjektmedarbeider)

Denne prosjektmedarbeideren forteller at han benytter de første ukene til å bygge en god relasjon til deltakerne gjennom et kurs der han blant annet deler egne erfaringer og knytter disse til hva som er viktig for å kunne få et godt liv. Han beskriver kursperioden som mengdetrening og realiseringsperioden når planen skal settes ut i livet, som spesifikk trening. Kunsten er å få disse til å henge sammen, forteller han, og å vite når man som veileder skal og kan presse.

### *Jobbe sammen med ungdommene – en til en og i grupper*

Prosjektmedarbeiderne i ungdomsprosjektene i Ny sjanse gir mye en til en oppfølging overfor ungdommene.

Jeg sitter gjerne sammen med deltakerne og skriver søknader. Etter hvert som de blir flinkere gjør de jobben selv og jeg ser over for dem etterpå. Det er viktig å sette seg små mål slik at deltakerne opplever å nå målene sine. (Prosjektmedarbeider)

NAV-veiledere vi har vært i kontakt med beskriver dette som en av styrkene ved Ny sjanse prosjektene. De sier også at prosjektenes mulighet for tett oppfølging og veiledning gjennom en til en kontakt skiller dem fra hva de selv opplever er realiserbart i egen arbeidssituasjon, slik følgende sitat er eksempel på:

Det skjer ikke så mye annerledes i Ny sjanse enn det gjør her i NAV, men de har færre ungdommer å forholde seg til og dermed mer tid til oppfølging og samtale med den enkelte. Det som kjennetegner NAV-tiltakene ellers er at det er lite en til en kontakt. Det er det rom for i Ny sjanse, og i tillegg har de bedre tilgjengelighet i og med at ungdommene kan møte opp når de har behov. (NAV-veileder i ungdomsteam)

Det er et felles trekk i ungdomsprosjektene at de har gode erfaringer med å arbeide også med ungdommene i grupper.

Grupesamlinger oppleves som utelukkende positivt i disse prosjektene både fordi det fører til dannelse av nye nettverk og fordi det dannes en felles gruppeidentitet. Og rett og slett er mer spennende. Det blir mer dynamisk. Noen har ingen venner og får dette gjennom gruppa. (Prosjektmedarbeider)

Flere av prosjektene har som vi tidligere har sett, samlinger for prosjektdeltakerne 1-2 ganger i uken. Disse samlingene ledes gjerne av prosjektmedarbeiderne eller av personer fra andre instanser. Innholdet varierer. Temaer det snakkes om eller undervises i gruppevis er blant annet matlaging, økonomi, det norske samfunn, hva som kreves i norsk arbeidsliv, eller erfaringer fra arbeidspraksis. Noen av prosjektene har innimellom aktiviteter som svømming eller fotball for ungdommene. Noen av prosjektene har gjennomført egne kurs for sine deltakergrupper, for eksempel "Klart jeg kan"-kurs. Vi skal komme nærmere inn på dette om litt.

I kun et av ungdomsprosjektene har vi fanget opp en problematisering av bruk av gruppetodikk. Her ble det vist til at de hadde erfart at det var nødvendig å kombinere gruppetilnærmingen med godt arbeid med den enkelte ungdom slik at de fikk til gode prosesser også på individnivå. De hadde erfart at gruppa ikke nødvendigvis bidro i riktig retning for alle deltakerne.

Gjennom denne kombinasjonen av arbeid i grupper og en til en har prosjektmedarbeiderne gode muligheter til å komme tett på deltakerne i Ny sjanse. De gjør erfaringer med både når det gjelder den enkelte som selvstendig individ, men også i forhold til ungdommens sosiale ferdigheter som medlem i en gruppe.

### *En helhetlig tilnærming*

Prosjektmedarbeidere legger vekt på en helhetlig tilnærming på den måten at de er opptatt av hele situasjonen rundt den enkelte deltaker. En forteller at de bryr seg om "alle sfærene av livene deres", og prøver å "se hele mennesket" gjennom å spørre etter og hjelpe til med alt fra bolig til gjeld, helse, nettverk, studier og arbeid.

Dokumentasjonen fra noen av prosjektene speiler godt mangfoldet i temaer og metoder. Et av prosjektene har skrevet en egen veileder basert på sine erfaringer (Veileder Ny Sjanse – Ungdomsprosjekt, Senter for Flyktninger og Innvandrere, Bydel Gamle Oslo). I veilederen beskriver prosjektmedarbeiderne egne roller som tilgjengelige veiledere med losfunksjon – eller "blekksprutfunksjon" som de selv benevner et – og med tid nok til å kunne yte tett og individuelt tilrettelagt oppfølging med fokus på realitetsorientering, informasjon, motivasjon, mestring, struktur, målfokus, nettverksbygging og enda mer. De metodiske verktøyene og innholdet i veilederen gir et bilde som sammenfaller med våre inntrykk av at det arbeides på mange nivåer for å komme i posisjon og hjelpe ungdommene. Vi finner metodeeksempler som "flight plan" (lokal versjon av individuell plan), definisjonsskjema av hva som er smarte mål, ambivalensvekt, nettverkskart, verdikart, øvelser i ordforståelse (arbeidsuttrykk), spørreskjema om yrkesvalg, egenkartleggingsskjema med tanke på jobbsøking, skjema for beskrivelse av karaktertrekk og egenskaper, skjema for refleksjon for jobb eller utdanningsvalg med mer.

Samtidig finner vi i veilederen, som i våre intervjuer og fokusgrupper, lite konkret metodikk som omhandler oppfølging av ungdommene i skole eller i arbeidssituasjon, og også lite om hva slags bistand arbeidsgivere og skolepersonell trenger for å sikre best mulig inkludering. Dette kommer vi tilbake til senere.

Vi får samlet et bilde av at prosjektmedarbeiderne er flinke til å komme i posisjon overfor mange av ungdommene, og at de er tett på den enkelte ungdom i forhold til temaer som er viktige for den enkelte. Ungdommens tilbakemeldinger til oss bekrefter dette bildet (se forrige kapittel).

### **Ansvar og medvirkning**

Sentralt i arbeidet med ungdommene er ansvars plassering og medvirkning. Prosjektene og prosjektmedarbeiderne har valgt litt ulike tilnærminger i forhold til hvor ansvaret skal plasseres i den konkrete gjennomføringen av prosjektarbeidet. Prosjektmedarbeiderne er i ulik grad aktive selv i det konkrete arbeidet. Noen er nøye med å ikke være den utøvende part, men la ungdommen ta hovedansvar for dette. Andre er aktive i den forstand at de ringer på vegne av ungdommen til den enkelte arbeidsgiver og slik tar mye ansvar for eksempel for å finne praksissteder.

Vi har lagt opp til at ungdommen alltid er med og velger selv når de skal ha praksis. Vi må sette ansvaret til ungdommen. Jeg har opplevd at jeg har jobba mye med ulike ting, og så har ikke ungdommen møtt. Derfor er det bedre at ungdommen får ansvar selv. Noen forventer at du skal komme med alt. Man kan fort la seg presse til å komme med alt da.... (Prosjektmedarbeider)

Vi har tidligere vist til prosjektmedarbeidernes bruk av visuelle teknikker og egen historie. Vi har et inntrykk av at slike metodiske knep bidrar til å engasjere og trekke ungdommene med planleggingen av egen vei framover. En del av den kursvirkosomheten som prosjektmedarbeiderne selv står for har i følge prosjektmedarbeidernes inntrykk også bidratt til dette.

Like fullt finner vi at prosjektmedarbeiderne utfordres på disse temaene. Hvor mye ansvar skal de ta selv? Når skal de la ungdommen selv ta hovedansvaret? Det kreves en god porsjon "menneskekunnskap" og teft for å treffe godt her. En prosjektmedarbeider beskriver noe av smerten som kan ligge i å se en ungdom møte "seg selv":

Vi bruker mye tid på å fortelle at du må ville selv. Du må være aktiv selv. Det er ikke saksbehandler som skal gjøre det for deg. De lærer seg å bli klient og å sitte stille og vente på at andre gjør noe. Vi har sagt klart og tydelig at det er ditt liv, det er du som må bidra. Det er vondt å se at folk blir konfrontert med egen livssituasjon. Det kan resultere i småfrustrasjon: "jeg kan jo ikke gjøre noe". Det gode er å se når folk skjønner at de har ansvaret og tar det.... (Prosjektmedarbeider)

Prosjektmedarbeideren beskriver også gleden av se når noen tar ansvar. En annen prosjektmedarbeider fortalte at han brukte relasjonen han bygget innledningsvis til å bli kjent med ungdommene for å vite hvor hardt han kunne "presse" dem senere. Vi ser imidlertid også at dette håndteres noe ulikt i de ulike prosjektene. Prosjektmedarbeiderne er antakelig selv de beste til å veilede hverandre i disse problemstillingene. Vi finner grunn til å tro at prosjektmedarbeiderne på dette punktet kan hente mer fra hverandre på tvers av de ulike prosjektene.

#### *Hva skal til for at en ungdom tar tak i livet sitt?*

Dette er et stort spørsmål som det ikke vil være mulig å svare fullgodt på her. Vi vil likevel komme med noen refleksjoner og observasjoner som kan kaste lys på temaet. Et av formålene med å bruke Motiverende Intervju (MI) – som jo mye av arbeidet i Ny sjanse er inspirert av – er å bygge opp den indre motivasjonen for endring hos den enkelte ungdom (se for øvrig gjennomgang av MI i kapittel 6). Det kan være vanskelig å skille ut hva det er som konkret bidrar til at en ungdom tar ansvar. En prosjektmedarbeider ordla seg slik når spørsmålet om hva som skal til ble stilt:

Ikke godt å si. Det er mange ting som spiller inn. Det kan endres fra et møte til et annet, jeg vet ikke hva det er som utløser det. Det kan ha vært noe noen har sagt på et kurs eller et annet sted. Motivasjonen kommer bare noen ganger. De er plutselig litt mer våkne og lettere til sinns. De kommer med gjerne med forslag selv og tar mer kontroll – nå vil de noe. Noe har skjedd... (Prosjektmedarbeider)

Våre informanter har ellers observert flere faktorer som gjerne er til stede og som de opplever har bidratt til at ungdommene tar ansvar. En forteller følgende:

At de ser mulighetene. At de ser at dette kan jeg klare. At det er en reell mulighet. De ser også mye på hva de andre gjør. Dersom han har klart det så kan vel jeg klare det. (Leder av jobbsøkefirma)

Det å finne noe som er bra. Det å få en mulighet. " Dette var en kul jobb". Og det å se at andre kan få det til. Mange har lite tro på at det går an. (Prosjektmedarbeider)

Informantene peker altså på at ungdommene selv 1) ser mulighetene, 2) tror de kan klare det. Informantene peker videre på at det 3) må være en reell mulighet (og ikke bare en ny arbeidspraksis som ikke fører til noe), og 4) at hva de andre ungdommene får til også er av stor betydning. Informanter fra flere prosjekter forteller nettopp dette, at ungdommene ser mye på hva de andre ungdommene får til. Forholdet til de jevnaldrende og hva de får til ser ut til å være viktig.



Veiledningsarbeidet som gjøres av prosjektmedarbeiderne i Ny sjanse legger – så langt vi kan se – gjennom medvirkning og samarbeid, i all hovedsak opp til at den unge skal se muligheter, bli kjent med egne ressurser og sette seg noen mål. Man prøver å vekke ungdommen fra passivitet til selv å bli en aktiv aktør og former av eget liv. Dette er klart i tråd med hva litteraturen om blant annet MI vektlegger. Som vi har beskrevet benytter prosjektmedarbeiderne metoder der relasjon, mestring, samspill og refleksjon står sentralt. Prosjektmedarbeiderne har en grunnleggende relasjonell tilnærming til arbeidet, en empatisk grunnholdning dominerer.

Kombinert med dette benyttes – i tråd med IMDIs forskrift – også virkemidler som mer minner om ”pisk” enn ”gulrot”. Slik vi har erfart det trekker alle prosjektene deltakerne økonomisk dersom de ikke møter opp. Vi har inntrykk av at dette blant annet brukes som et virkemiddel for å gjøre noe med det manglende oppmøtet.

Det er jo en tvang at de skal komme til oss. Alternativet er at de ikke får penger. De må ta ansvar sånn økonomisk sett. De kan jo ikke velge det bort. De må komme. De får ikke økonomisk bistand om de ikke møter. Kommer du ikke får du ikke penger. Takker du nei til dette, takker du nei til sosialhjelp. (Prosjektmedarbeider)

Ungdommer selv og prosjektmedarbeider beskriver overfor oss at de opplever at å trekke økonomisk medfører at ungdommer møter opp, og dermed altså at det virker. De erfarer imidlertid også at det ikke ser ut til å virke på andre ungdommer. Enkelte av prosjektmedarbeiderne framhever at det er et godt grep å kunne kombinere arbeidet i prosjektet ellers med trekk i stønad, altså å kunne kombinere ”pisk med gulrot”.

Spørsmålet om hva det er som gjør at en ungdom tar tak i livet sitt kunne det skrives mye mer om enn det vi her har gjort. Vi har i korte ordelag slått fast at prosjektmedarbeiderne i Ny sjanses ungdomsprosjekter opplever at dette skjer med en del av deltakerne. Vi finner at dette kan ha sammenheng med flere faktorer. Vi ser – selv om vi i vårt arbeid ikke har hatt anledning til å observere prosjektmedarbeiderne i aksjon – at prosjektmedarbeiderne benytter seg av metoder som i litteraturen benevnes som fornuftige for å motivere til ansvar. Prosjektmedarbeiderne har selv lagt merke til flere faktorer som gjerne er til stede i situasjoner der ungdommer ”våkner” og tar tak. Det dreier seg om en kombinasjon av tiltak som bygger pisk og gulrot.

### Hva er tett og god oppfølging?

Det legges svært ulikt innhold i begrepet ”tett oppfølging” avhengig av hvem som bruker begrepet og i hvilken sammenheng det brukes. Samtlige prosjektmedarbeidere i dette prosjektet forteller at de jobber tett på deltakerne og at tett oppfølging er et av suksesskriteriene. Men hva er tett oppfølging? Og hva er suksesskriteriet? I seg selv gir begrepet lite mening. I Ny sjanse prosjektene eksemplifiseres tett oppfølging på flere måter. Slik beskriver et par ungdommer hva som for dem er god oppfølging:

Å være ærlig med ungdommen, at du sier i fra når du har vært slapp, vært syk, gjort dårlig jobb. At saksbehandler vet litt om situasjonen. At de bryr seg og viser medfølelse. (Mannlig deltaker)

For meg vil det si å ta kontakt på telefon. At han er tilgjengelig. Han bryr seg, han ringer ofte. Du kan ikke unnasluntre. Da må vi forklare ganske detaljert. Du klarer ikke lure han. Han har vært lærer og kan alle unnskyldningene. (Mannlig deltaker)

Prosjektmedarbeiderne beskriver tett oppfølging blant annet med det å ha ofte kontakt og at man er lett tilgjengelig enten på telefon/sms eller ved å kunne oppsøkes i Ny sjanses lokaler når som helst.

Tett oppfølging assosieres med andre ord med *hyppighet og tilgjengelighet*. Vi vil også framheve at tett oppfølging kan ha med *kvalitet* å gjøre. I denne betydningen dreier det seg mer om å ha god kontakt når det er behov for det om de tingene som betyr noe. Knyttet til en slik kvalitativ tilnærming vil det kanskje være relevant å trekke inn at tett oppfølging kan bety tett på livet og de viktige (kanskje eksistensielle) spørsmålene. I flere av ungdomsprosjektene bruker prosjektmedarbeiderne som vi har sett egne erfaringer og historie for å si noe om viktige sider ved livet. Vi kan kanskje se det slik at prosjektmedarbeiderne gjennom å dele egen historie i noen grad setter likhetstegn mellom seg selv og ungdommen, og formidler at det som gjelder for ungdommen også i noen grad gjelder for prosjektmedarbeideren; de *"går sammen med"* eller *"er i samme båt"*. Dette kan ses som en måte å komme tett på ungdommene i en mer kvalitativ betydning. Ungdommene kan kjenne seg igjen i disse temaene uten at de nødvendigvis trenger å fortelle så mye om egen historie. Tett oppfølging kan altså slik vi ser det både ha med hyppighet, tilgjengelighet og kvalitet å gjøre.

Prosjektmedarbeiderne vil i tillegg utfordres på å finne hva som er tett nok oppfølging i forhold til hver enkelt deltaker. Vi har inntrykk av at dette er noe som den enkelte prosjektmedarbeider leter seg fram til i hvert enkelt tilfelle basert på kjennskap og relasjon til ungdommen. Ut fra prosjektmedarbeidernes beskrivelser varierer hyppigheten på kontakt med aktive deltakere fra å være daglig til omtrent hver 14 dag. De ungdommene vi har snakket med skryter uten unntak av tilgjengeligheten til og kontakten med prosjektmedarbeiderne. Det samme inntrykket får vi fra samarbeidsaktører. Prosjektmedarbeiderne gir også selv uttrykk for å ha etablert gode relasjoner til deltakerne. Basert på disse tilbakemeldingene og våre egne inntrykk gjennom intervjuer og fokusgrupper, har vi all grunn for å tro at prosjektmedarbeiderne treffer godt på dette punktet. Samtidig vet vi lite om hvordan oppfølgingen har vært i forhold til ungdom som ikke har lyktes i Ny sjanse.

Flere av prosjektmedarbeiderne forteller at de følger deltakerne opp mindre hyppig når de er i arbeidspraksis eller i annet tiltak. Hva er tett nok oppfølging når han eller hun er i arbeidspraksis eller skole? Og ikke minst; hva er tett nok oppfølging av arbeidsgiver eller skole? Dette kommer vi om litt tilbake til.

## Kvalifisering

Hvordan blir det jobbet med kvalifisering i Ny sjanses ungdomsprosjekter? Vi finner at prosjektmedarbeiderne bidrar til kvalifisering gjennom egen undervisning og opplæring av ungdommene. Det benyttes også i de fleste prosjekter eksterne kursleverandører. Og tiltak utløses gjennom NAV-kontoret. Ungdomsprosjektene i Ny sjanse har fellestrekk, men også klare forskjeller når det gjelder bruk av tiltak og virkemidler i kvalifiseringsarbeidet.

Det er et fellestrekk at prosjektmedarbeiderne gjennom sin egen veiledning av den enkelte bidrar med opplæring og informasjon til den enkelte. Det kan dreie seg om utforming av cv og søknad, eller det å få økt kunnskap om hvordan det norske samfunnet fungerer og hva som forventes i arbeidsliv og skole. Samtlige prosjekter jobber for eksempel mye med å lære opp ungdommene til å holde avtaler og møte til riktig tid, og de trekker dem økonomisk om de ikke møter.

Det er stor variasjon av tiltak som benyttes. Forskjellene henger nok dels sammen med hvilke muligheter som finnes i nærområdet, men det er også noen forskjeller som antakeligvis er en konsekvens av valg gjort i det enkelte prosjekt. Hovedskillet ser ut til å gå mellom prosjekter som i

hovedsak bygger bistanden til ungdommene rundt de tiltakene som NAV-kontoret forvalter, versus de prosjektene som i hovedsak ikke benytter seg av tiltak utløst gjennom NAV-kontoret, og som gjerne selv – eller i samarbeid med andre faginstanser – utvikler eller igangsetter kvalifiserende tilbud til ungdommene. Dette kommer vi tilbake til.

Av tiltakene som utløses gjennom NAVs tiltaksmeny ser jobbsøkerkurs og arbeidspraksis ut til å være hyppigst i bruk.

Figur 10 Bruk av tiltak for ungdommer som var deltakere i 2011, fordelt på prosjekt

	<b>Totalt antal deltakere i 2011</b>	Arbeidspraksis	Jobbsøkerkurs og CV-skriving	Utprøving av arbeidsevne	Avklaring, utredning og arb.trening i arb.markedsbedrift	AMO-kurs
A	<b>30</b>	28	22	18	22	6
B	<b>7</b>	2	3	0	0	3
C	<b>21</b>	8	21	0	0	2
D	<b>11</b>	4	5	1	1	2
E	<b>21</b>	19	2	1	0	1
F	<b>3</b>	0	1	0	1	0
G	<b>16</b>	11	12	3	0	5
H	<b>27</b>	15	27	1	0	0
<b>Antall deltakere</b>	<b>136</b>	87	93	24	24	19

Merknad: Tiltakene kan ha blitt gjennomført før 2011 for deltakere som har vært med så lenge

Tabellen viser at et klart flertall av deltakerne har gått jobbsøkerkurs eller vært arbeidspraksis. Vi ser også at mange prosjekter benytter seg av AMO-kurs. Et av prosjektene skiller seg klart ut med utprøving av arbeidsevne og bruk av arbeidsmarkedsbedrift til dette.

Inntrykket fra våre feltstudier i 2011 og 2012 er at ungdommene får opplæring og oppfølging i jobbsøking fra prosjektmedarbeiderne, men at noen også sendes til kurs der de får opplæring i dette fra andre instanser. Prosjektmedarbeidere forteller at kursene i tillegg til å gi ungdommene kunnskap om ulike forhold, også blir punkt som deltakeren etter hvert kan fylle sin cv med. Mange har lite å føre opp i cv'en.

Mange av ungdommene har lite kunnskap om hvordan administrere økonomi og betale regninger. Mange har også mangelfull kunnskap om hva som er et godt kosthold og hvordan man enkelt kan lage sunn og god mat. Flere prosjektmedarbeidere peker også på at en del av ungdommene har erfaringer fra konfliktfylte situasjoner enten fra familie eller oppvekst i annet land. Flere av prosjektene har tilbudt eller utviklet kurs omkring disse temaene.

Følgende tabeller gir en oversikt over noe av den kurs- og undervisningsaktiviteten som foregår i prosjektene. Tabellene tar utgangspunkt i de ungdommene som var deltakere i 2011, men tiltakene som her telles kan ha vært gjennomført tidligere år for de av deltakerne som også var med før 2011:

Figur 11 Antall ungdommer i ulike typer aktiviteter og tiltak gjennom Ny sjanse i 2011 (1)

Prosjekt	Totalt antall deltakere i 2011	Tiltak som fremmer sosialt nettverk	Motivasjonskurs	Stressmestring	Samfunnskunnskap kurs
A	30	24	19	4	23
B	7	1	6	0	7
C	21	12	2	0	9
D	11	0	4	0	2
E	21	0	0	0	20
F	3	0	0	0	0
G	16	6	9	0	2
H	27	18	27	5	26
<b>Antall deltakere</b>	<b>136</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>9</b>	<b>89</b>

Merknad: Tiltakene kan ha blitt gjennomført før 2011 for deltakere som har vært med så lenge

Tabellen ovenfor viser at temaer som samfunnskunnskap, motivasjon og tiltak for å fremme sosialt nettverk er vanlige i flere av prosjektene.

Figur 12 Antall ungdommer i ulike typer aktiviteter og tiltak gjennom Ny sjanse i 2011 (2)

Prosjekt	Totalt antall deltakere i 2011	Personhygiene og kleskoder	Ressursfokuserende tiltak og empowerment	Kostholdsveiledning	Fysisk aktivitet og trim	Helsefremmende tiltak og behandling
A	30	5	24	22	27	10
B	7	0	0	0	0	0
C	21	0	0	0	2	3
D	11	0	5	0	1	1
E	21	0	1	0	17	0
F	3	0	0	0	0	0
G	16	0	12	5	3	1
H	27	24	27	27	25	8
<b>Antall deltakere</b>	<b>136</b>	<b>29</b>	<b>69</b>	<b>54</b>	<b>75</b>	<b>23</b>

Merknad: Tiltakene kan ha blitt gjennomført før 2011 for deltakere som har vært med så lenge

Vi ser også at temaer som personhygiene og kleskoder, ressursfokuserende tiltak, kosthold, fysisk aktivitet og helsefremming er til dels mye i bruk, selv om det varierer en del mellom prosjektene.

Figur 13 Antall ungdommer i ulike typer aktiviteter og tiltak gjennom Ny sjanse i 2011 (3)

	Totalt antall deltakere i 2011	Boliganskaffelse gjennom Ny sjanse	Enkeltfag videregående skole	Kurs i økonomi og gjeldsmestring	Personlig gjeldsrådgivning og hjelp til å organisere personlig økonomi
A	30	4	3	2	24
B	7	0	0	0	0
C	21	6	5	9	5
D	11	4	0	0	1
E	21	0	4	1	1
F	3	0	1	0	0
G	16	5	2	4	5
H	27	3	3	17	21
<b>Antall deltakere</b>	<b>136</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>57</b>

Merknad: Tiltakene kan ha blitt gjennomført før 2011 for deltakere som har vært med så lenge

Tabellen ovenfor bekrefter det vi tidligere har vært inne på når det gjelder fokus på økonomi og bolig. Et kurs som utmerker seg hos flere av prosjektene, og som også er benyttet i andre ungdomsprosjekter og tidligere Ny sjanse prosjekter, er "Klart jeg kan"-kurset. Dette kurset er et eksempel på det som i tabellene ovenfor antakelig defineres som ressursfokuserende tiltak. Vi gir her en liten beskrivelse som eksempel på hvordan det arbeides i en del av prosjektene med dette.

#### *"KLART JEG KAN"-kurs<sup>24</sup>*

"Klart jeg kan"-kurset tar sikte på å øke programdeltakernes kunnskap om seg selv. Det legges gjennom en fireukersperiode med to ukentlige samlinger opp til å identifisere kunnskap, ferdigheter og erfaringer hos den enkelte som de så kan bygge videre på. Firmaet Motiva beskriver kurset slik på sine nettsider:

Kurset tar utgangspunkt i arbeidslinjen, men er allment viktig i forhold til å styrke deltakernes mulighet til å nyttiggjøre seg relevante tiltak i integreringsprosessen. Bevissthetsøvelser benyttet i livsstyrketrening, et program for personer med muskel- og skjelettlidelser, øker deltakernes egeninnsikt. Løsningsfokuseret tenkning (løft) benyttes i forhold til å arbeide med endringsprosesser utfra enkelhetsprinsippet. I Klart jeg kan - programmet blir de mentale, affektive og kognitive prosessene tillagt stor vekt. Formålet med dette er å gjøre deltakerne bevisste i forhold til å ta adekvate grep i sin situasjon. En slik styrkelse vil føre til tydelig hovedmål, delmål og relevante tiltak i forhold til dette.

Følgende temaområder blir vektlagt i løpet av kurset:

- Hvordan utvikle selvtillit?
- Hvordan utvikle egenidentitet og rolle(r)?
- Hvordan identifisere motivasjonsfaktorene?
- Hvordan motiveres av mål?
- Hvordan styrke de indre samtalerne?
- Hvordan identifisere og kartlegge nettverket?
- Hvordan utvikle mål og tiltak i individuell plan?

En av prosjektmedarbeiderne i Ny sjanse som selv har gjennomført et slikt kurs forteller at man gjennom kurset prøver å få tak i den enkeltes ressurser. Kurset munner også ut i en slags "ressurs-cv" som oppsummerer den enkeltes styrker på de tema som har vært oppe i kurset. Kurset gikk over 4 uker med 2 samlinger hver uke. Kurslederne innledet kort over kursets temaer, og deretter var det diskusjon og samtale i deltakergruppa (maks 12 deltakere). Denne prosjektmedarbeideren hadde erfart at ungdommene som deltok på dette kurset fikk "mer retning" i løpet av perioden. Vi synes å se tilsvarende erfaringer hos flere av de andre prosjektene som har gjennomført lignende kursaktivitet med sine deltakere.

#### *Norskopplæring*

Et annet tema det undervises i hos mange av prosjektene, er norskopplæring. Flere av prosjektene har utviklet hjelpemidler og gjennomført ordtrening og språkopplæring for sine deltakere. Selv om ungdommene i Ny sjanse generelt snakker og forstår norsk bedre enn andre Ny sjanse deltakere, så er språkkompetansen pekt på som en sentral utfordring av prosjektmedarbeidere og arbeidsgivere. Vi har også erfart store forskjeller i språkkompetanse blant de ungdommene som har deltatt i vår undersøkelse.

---

<sup>24</sup> Hentet fra [www.motiva.as/](http://www.motiva.as/)

Forskning og praksiserfaring har viser gode erfaringer med å gjennomføre språkopplæring integrert på arbeidsplassen direkte tilknyttet arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøet (Schafft 2010, Wangen 2010). Hovedinntrykket vårt fra ungdomsprosjektene er at norskopplæring ikke skjer direkte ute på arbeidsplassene, selv om vi også har funnet at en del ungdommer er i arbeidspraksis der språkopplæring er et av formålene med praksisplassen. Enehaug og Widding (2011) og Schafft (2010) påpeker at måten språkopplæringen gjennomføres på og måten arbeidet og arbeidslagene organiseres på, er av betydning for læringen. For eksempel bør arbeidslag ikke være etnisk homogene, og innholdet i kursene bør være jobbrelevant og erfarne norsktalende kolleger kan med fordel brukes som faddere eller mentorer, skriver Enehaug og Widding (s. xii).

## Ulike hovedmønstre

Selv om alle prosjektene tilpasser arbeidet til den enkelte ungdommen og slik legger opp til individuelle løp, finner vi klare forskjeller i hovedmønstre for ungdommenes løp gjennom Ny sjanse. Dette gjelder særlig de prosjektene som er lokalisert utenfor NAV. Vi har sett at prosjektene – selv om det er variasjoner – i hovedsak ligner på hverandre når det gjelder rekruttering, og at det også er mye likt i veiledningen som gis den enkelte ungdom. Heretter blir hovedmønstrene mer forskjellige, og kan kort beskrives som følger:

### *1 - Kurs i regi av prosjektet før praksisplass eller jobb i ordinært arbeidsliv*

I et prosjekt deltar alle ungdommer i et 5 ukers kurs ledet av prosjektmedarbeider. Deretter lages det individuelle planer, som den enkelte deltaker bruker resten av prosjekttiden til å realisere under veiledning fra prosjektmedarbeider. Her benyttes svært få andre aktører.

### *2 - Utprøving i attføringsbedrift før praksisplass eller jobb i ordinært arbeidsliv*

I et annet prosjekt lages en plan for den enkelte allerede ved inntak, og mange av deltakerne starter etter få dager med arbeidspraksis i en attføringsbedrift som prosjektet har samarbeidsavtale med. Etter at deltakerne har vist sin arbeidsevne i praksis jobbes det videre med arbeidspraksis i ordinær virksomhet eller jobb. Prosjektet har også samarbeidsavtaler med flere ordinære virksomheter om arbeidspraksis med mulighet for jobb.

### *3 - Søke ordinær jobb med hjelp av kort kurs hos karrieresenter*

I et tredje prosjekt har man den siste tiden gått mer og mer bort fra bruk av arbeidspraksis. Mange av ungdommene sendes til et karrieresenter der de får et 3 dagers kurs som blant annet inneholder trening for å oppnå økt selvtillit og selvfølelse, skrive cv og søknad, samt trene på intervjusituasjon. Hovedfokuset heretter er på å finne fast ordinær jobb, gjerne i kombinasjon med skole.

### *4 - Praksisplass i ordinær virksomhet før jobb eller skole*

I et prosjekt starter man med å lete opp praksisplasser i ordinær virksomhet. Prosjektmedarbeiderne finner i stor grad plassene for ungdommene, mens ungdommene gis mer ansvar for det videre arbeidet mot en ordinær jobb i etterkant. Praksisplass benyttes også i ventetid fram mot skolestart for ungdom som har søkt på skole.

### *5 – Ulike versjoner av bistand gjennom NAVs tiltaksmeny, gjerne i kombinasjon med noe ekstra*

De øvrige prosjektene – som alle er forankret i NAV-kontoret - bygger mye av tiltakene rundt NAVs tiltaksmeny, men supplerer med egen undervisning om tema det er behov for. I disse prosjektene har

vi ikke funnet et klart hovedmønster i bruk av kvalifiseringstiltak. Det arbeides noen ganger med rask utplassering i arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv, andre ganger sendes ungdom til ulike kurs eller tiltak, og noen ganger søkes det ordinær jobb. Prosjektmedarbeiderne har gjerne utviklet egne kurs selv eller i samarbeid med eller etter opplæring av eksterne ressurspersoner.

## Ulike resultater?

Hva slags betydning har så disse metodiske ulikhetene for resultatene i retning av jobb eller arbeid? I følgende tabell er de ulike prosjektene fordelt på de fem ulike tilnæringsformene som ovenfor er skissert:

Figur 14 Resultat 2011 fordelt på kvalifiseringsmønster (antall og prosent)

Kvalifiseringsmønster						Total
	Ikke arbeid eller utdanning	Arbeid eller utdanning	Prosent til arbeid eller utdanning	Prosent til arbeid	Prosent til skole	
1 – Kurs før jobbsøk	8	6	43 %	14 %	29 %	14
2 – Arbeidstrening før jobbsøk	17	13	43 %	43 %	0	30
3 – Rask jobbsøk	1	6	86 %	57 %	29 %	7
4 – Arbeidspraksis ordinært først	1	8	89 %	11 %	78 %	9
5 – Uklart mønster – NAVs meny	3	3	50 %	17 %	33 %	6
Øvrige	5	2	29 %	14 %	14 %	7
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>52 %</b>	<b>30 %</b>	<b>22 %</b>	<b>73</b>

Resultatene blant de som ble utskrevet fra prosjektene i 2011 viser forskjeller mellom prosjektene eller tilnæringsformene. Prosjektene som i tabellen ovenfor inngår i kategorien "øvrige" er de av de nyeste prosjektene som vi ikke har fått inngående kjennskap til gjennom datainnsamlingen.

Samlet har i overkant av halvparten av de som ble utskrevet i 2011 gått til arbeid eller utdanning. For to prosjekter er imidlertid andelen av de utskrevne som har gått til arbeid eller utdanning klart størst. Det gjelder prosjektene som jobber etter alternativ 3 og 4, altså en rask utplassering i det ordinære. Disse avviker også fra hverandre ved at alternativ 4 – på tross av at de søker å få til en rask arbeidspraksis – har skrevet ungdom ut til i all hovedsak ordinær utdanning. I alternativ 3 har flertallet av de utskrevne fått ordinær jobb.

Dersom vi i stedet for andel av utskrevne ser på antall utskrevne, finner vi at alternativ 2 scorer klart høyest med omtrent dobbelt så mange utskrevet til positivt resultat som alternativene 1, 3 og 4 som i antall ligger omtrent likt.

Blant prosjektene skiller alternativ 2 seg også noe ut ved at det på tross av at relativt mange ble skrevet ut, ikke ble skrevet ut noen til ordinær utdanning, og at de aller fleste som ble utskrevet til ordinært arbeid gikk til arbeid med lønnstilskudd. Ingen av de øvrige prosjektene har skrevet ut personer til arbeid med lønnstilskudd.

Hva sier disse tallene oss? Vi vet at noen av prosjektene A og B ble avvirket ved inngangen til 2012 og av den grunn selvsagt skrev ut en del personer som ikke hadde fullført programmet. Utfallet i 2011 vil i tillegg avhenge av henvisningsrutiner, tilbud i lokalmiljøet, ressurser og kompetanse hos deltakerne, arbeidsmarkedet i området, og rett og slett av tilfeldigheter. Vi har ikke god nok kjennskap til alle

disse faktorene, og må derfor være svært forsiktige med å trekke konklusjoner basert på disse tallene.

Vi vil – med disse begrensningene i tankene – likevel anta at resultatene kan dreie seg om valg av metodiske tilnærminger. I så fall kan vi si at resultatene i form av tall kan gi en indikasjon i retning av at en mest mulig integrert tilnærming kan være fordelaktig.

#### *Bruk av praksisplasser (arbeidspraksis)*

Praksisplasser er et hyppig benyttet tiltak i ungdomsprosjektene. AFIs erfaring fra andre prosjekter viser også at bruken av arbeidspraksis i mange tilfeller ikke fører til den tilknytningen til arbeidslivet som er ønsket (se for eksempel Djuve 2007, Schafft 2010, NOU 2012:6 Arbeidsrettede tiltak). Samtidig erfarer andre at bruk av praksisplass er "veien til jobb for mange minoritetspråklige" (Wangen 2010, s 105). Det knytter seg mange og til dels ulike erfaringer til bruk av praksisplasser også i ungdomsprosjektene i Ny sjanse.

Flere prosjektmedarbeidere har erfart at bruk av arbeidspraksis kan være veien inn i til ordinært arbeid. En av ungdommene vi intervjuet fortalte at han hadde arbeidet grundig og godt i sin arbeidspraksis, og dette hadde også gitt ham jobb i etterkant. Vi får bekreftet at arbeidspraksis kan være veien til fast jobb også fra arbeidsgivere.

Samtidig formidles det fra flere av prosjektene at ungdommene generelt ikke liker å "jobbe gratis". De vil ha betalt, og mange har vært i flere praksisplasser allerede uten å få jobb. Det foreligger generelt mange erfaringer som forteller at arbeidspraksis ikke fører til jobb. Et av prosjektene har som følge av dette, redusert bruk av praksisplasser til i større grad å legge opp til ordinær jobbsøking. De samarbeider med et karrieresenter som heller ikke legger opp til bruk av praksisplasser.

Måten tiltaket arbeidspraksis brukes på synes å være viktig, noe som også understrekes i annen forskning (Djuve 2007, 2011). En representant for det somaliske miljøet i en av prosjektkommunene sier det slik:

Vi må forstå hva slags praksisplass vi leter etter. Vi må altså finne den rette praksisplassen for den enkelte. Vi må tenke. Ungdommen kjeder seg gjerne. Det blir også vanskelig for dem. Praksisplassene må kombineres med opplæring slik at ungdommen kan få papirer på at de har lært noe. (Representant for somalisk organisasjon)

En sentral lærdom flere av prosjektene har tatt som følge av dette, er at premissene for praksisplassen må legges i forkant slik at formålet med praksisplassen ved oppstart er klarlagt. I noen tilfeller kan det være riktig å bruke praksisplassen i opplæringsøyemed (for eksempel språkopplæring) eller for at ungdommen skal få erfaring med og kjenne på om dette er en type jobb vedkommende kan tenke seg (jobbsmak). I andre tilfeller vil det være riktig å tenke i retning av jobb.

Prosjektmedarbeidernes metoder for bruk av praksisplass i inkluderingsarbeidet er med andre ord viktig om man skal nå målet. Formålet med praksisplassen må tydeliggjøres. Dreier det seg om arbeidstrening, språkopplæring eller å få en fast jobb? Dersom fast jobb er formålet må man også finne praksisplasser der fast ansettelse er en reell mulighet. Det framstår videre som sentralt å ha en tydelig og konkret plan for praksisperioden, der både arbeidsoppgaver og læringsmål er definert. Det må gis tilbakemeldinger til praksisdeltaker i forhold til disse utførte oppgaver. Her har arbeidsgiver en viktig rolle, og prosjektmedarbeider er i god posisjon til å kunne sørge for at praksisdeltaker får den oppfølgingen som er behøvd både fra arbeidsgiver og fra prosjektmedarbeider. Erfaringer fra både



Ny sjanses prosjektmedarbeidere og andre aktører og prosjekter er at det er viktig å følge opp både deltaker og arbeidsgiver i denne perioden (se bla Wangen 2010). Selv om det finnes arbeidsgivere som er svært gode på oppfølging, så kan man ikke forvente at arbeidsgiver har nødvendig kompetanse til å være i forkant av alle mulige problemer og utfordringer som kan oppstå rundt praksisdeltakerne.

Hvordan arbeider så prosjektmedarbeiderne med oppfølging i praksis, arbeid eller skole?

## Oppfølging i retning av skole eller arbeid

Tett oppfølging framheves både i dokumenter knyttet til dette prosjektet og i mange andre sammenhenger som svært sentralt i arbeid med å inkludere personer med særlige utfordringer i arbeidslivet (Djuve 2007, Djuve 2011, Schafft og Spjelkavik 2011, NOU 2012: 6). At den enkelte deltaker gis oppfølging i forhold til å komme i skole eller arbeid er viktig, men ikke minst er det viktig også å ha et fokus på hva slags oppfølging som gis til arbeidsgivere i de tilfeller ungdom går til jobb gjennom Ny sjanse, eller til ansatte i skolen i de tilfeller ungdom kommer i gang med skolegang.

Erfaringer fra flere prosjekter tyder imidlertid på at oppfølgingen ute i arbeidslivet ofte blir mangelfull (Lyng m.fl. 2010; Schafft 2010; Legard m.fl. 2009). I hvilken grad gjelder dette også ungdomsprosjektene i Ny sjanse? Dette vil vi gå inn på i det følgende. Vi starter med å se på hvordan ungdomsprosjektene i Ny sjanse arbeider med oppfølging i retning av skole eller voksenopplæring. Deretter vil vi ta for oss hvordan prosjektene arbeider med oppfølging av arbeidsgivere og ungdom når de er i arbeid eller arbeidspraksis.

## Oppfølging i skole eller voksenopplæring

Informantene våre er i all hovedsak enige om at det er svært viktig for disse ungdommene å fullføre skole og å få seg en utdanning. Forskning har påvist sammenheng mellom manglende fullføring av videregående skole og marginalisering (Lyng m.fl. 2010). De fleste prosjektene jobber også mye med dette, og noen ungdommer lærer viktigheten av dette gjennom deltakelsen:

Først ville jeg bare få jobb. Når jeg så at de fleste mulighetene bare førte til korte stunder med jobb, ikke noe fast, da skjønnte jeg at jeg må ha utdanning for å få jobb. Man må komme seg til skolen for å få jobb. Jeg har gått kurs, gått praksis, jeg tenker at den eneste måten å komme ut i arbeidslivet er å få utdanning. De tar det mer seriøst da enn en person fra NAV. (Kvinnelig deltaker)

Informantene våre er like tydelige på at det knytter seg flere utfordringer til både å fullføre grunnskole og ta videregående utdanning for mange av deltakerne. Vi vet fra forskning at mange ungdommer med norsk bakgrunn sliter med å gjennomføre videregående opplæring. Falch m.fl. (2009) anslo at mellom 28 og 32 % ikke fullførte i løpet av 5 år (I Rasmussen m.fl. 2010). Mange av ungdommene i Ny sjanse har i tillegg ekstra utfordringer knyttet til språkkunnskap og kunnskapsnivå generelt. Noen informanter forteller at mange ungdommer gjerne vil på videregående skole, men mangler grunnleggende kunnskap for å komme inn.

Lærerne tester dem. Dersom de er på 8. klassenivå må de ta forberedende til grunnskole før de for eksempel kan starte i 9.klasse. I praksis betyr dette at noen må studere i 2 år før de kan begynne i 9. klasse for eksempel. (Prosjektmedarbeider)

Dette betyr i praksis en mye lengre vei enn annen jevnaldrende ungdom.

Prosjektene arbeider i ulik grad med tilbakeføring til skole. I et av prosjektene har man jobbet lite i retning av skole, mens andre prosjekter prioriterer dette høyt. Det framstår som relativt vanlig å kombinere skole og arbeid for ungdommer som deltar i Ny sjanse. Flere av prosjektmedarbeiderne melder at de anbefaler ungdom som kommer tilbake i skole eller tar opp noen fag å kombinere dette med en deltidsjobb.

Flere av prosjektene følger opp både skolen og ungdommene. Viktigheten av å forberede skolen gjennom god dialog i forkant beskrives som sentralt. Det varierer fra sak til sak hvem på den enkelte skole man har kontakt og dialog med. Det kan være kontaktlærer, rådgiver eller andre. En prosjektmedarbeider beskriver oppfølgingen slik:

Vi har jevnlig kontakt med skole og elevene for de som ønsker det. De fleste synes det er hyggelig at vi ringer dem. Vi har fulgt dem opp etter at de er utskrevet av prosjektet. Vi har kontakt med skolen, for eks med rådgiver eller lærer på skolen. Vi har også informert skolene om hver enkelt elev. Hva er utfordrende, hva kan vi bistå med. Vi ber om tilbakemelding fra skolene på hvordan det går. (Prosjektmedarbeider)

De gode grepene beskrives som toveiskommunikasjon med lærer og/eller rådgiver på skole samtidig som det gis samtaleoppfølging (1 til 1) til ungdommen mens han er i skole. Det beskrives som viktig at skolen er rask med å ta kontakt med prosjektet når utvikling går i feil retning. Prosjektmedarbeidere forteller at dersom dette gjøres har de mulighet for å hjelpe ungdommen inn i konstruktiv prosess igjen.

Et av prosjektene etablerte samarbeid med de videregående skolene i søkeprosessen for å forberede rådgiverne der på deltakernes behov (Tilskuddsrapport for 2011). De ønsket også å sikre leksehjelp og kontakt med den enkelte lærer for oppfølging underveis. Det ble her også arrangert motivasjonsmøter rett etter innsøking med alle deltakerne. På disse møtene deltok representanter for den videregående skolen, og innvandrerdokumentasjon som selv studerte ved høgskole fortalte om viktigheten av utdanning. I dette prosjektet ble det også arrangert foreldremøter hvor foreldrene til alle ungdommene ble informert om utdanning, utdanningsvalg og hvordan de som foreldre kunne støtte deltakerne. Videre ble det her etablert et samarbeid med de somaliske foreningene blant annet for å starte opp leksehjelp. Deltakerne fikk en kombinasjon av arbeidspraksis og skoleoppfølging i tida mellom innsøking i mars og skolestart i august. I dette prosjektet gikk en svært høy andel av de utskrevne deltakerne i 2011 til skole. Det er rimelig å anta at resultatet kan henge sammen med det systematiske arbeidet som ble gjort.

Vi finner generelt at prosjektmedarbeiderne hjelper til med forberedelser i forbindelse med søknader og kontakt med inntakskontor og andre. Vi finner også at prosjektmedarbeidere tar kontakt med skole og/eller voksenopplæring gjennom telefon eller i møter for å forberede skolen på oppstart av vedkommende. Vi finner at prosjektmedarbeiderne også i noen grad følger opp ungdommene gjennom for eksempel telefon mens de er i utdanning. Vi finner eksempler på godt samarbeid mellom skole/voksenopplæring gjennom bruk av for eksempel ansvarsgruppemøter for ungdom med vedtak om spesialundervisning.

Vi finner altså mange eksempler på samarbeid med skole og oppfølging av deltakere og ansatte. For oss framstår likevel dette arbeidet som tydeligere rettet mot forberedelse til skolestart enn oppfølging etter at man har startet i skole. Flere av prosjektene har utviklet skriftlig dokumentasjon av metoder i bruk. Et prosjekt – som vi tidligere har vist til – har laget en egen veileder som blant annet omtaler veilederens arbeid med skoleplass (Veileder Ny sjanse). Hovedfokus i prosjektenes egen

dokumentasjon er imidlertid på forberedelser til studiene og valg av studier enn på hvordan ungdommene og skolene skal og bør følges opp over tid for at resultatet skal bli bra.

Med bakgrunn i kunnskapen fra Supported Employment litteraturen med vekt på Supported Education, vil vi tro at en mer systematisk oppfølging – kanskje mer i tråd med innholdet i tiltaket Studier med støtte som tidligere er referert til, antakelig vil være nyttig i forhold til en del av ungdommene i Ny sjanse. Det kan dreie seg om jevnlig oppfølgingsamtaler og også praktisk oppfølging i forhold til temaer som for eksempel:

- Å definere konkrete og realistiske studiemål
- Å planlegge studiene
- Å strukturere studiene og studiehverdagen
- Å styrke og utvikle ferdigheter som skal til for å mestre studiene og nå studiemålene
- Å etablere samarbeid med skolen med tanke på å tilrettelegge studie- og eksamenssituasjonen
- Å etablere samarbeid med det øvrige hjelpeapparatet, ved behov
- Å komme deg i gang med fysisk trening eller å delta i sosiale aktiviteter

Vi har sett eksempler på slik tett og detaljert oppfølging i tett samarbeid mellom skole og prosjektmedarbeider i Ny sjanse. Vi savner imidlertid tydeliggjøring av metodikken som brukes og også en økt bevissthet blant prosjektmedarbeiderne om det metodiske oppfølgingsarbeidet ute på skole eller i jobb. Vi vil basert på dette foreslå at prosjektene i tiden framover tydeliggjøre og videreutvikle metodikken for oppfølging av skole og ungdom med tanke på innhold, hyppighet, form og varighet.

## Oppfølging i arbeid

I gjennomgangen av ulike tilnærminger til arbeidsinkludering i kapittel 6, framheves viktigheten av å ha en god kontaktflate med det lokale arbeids- og næringsliv. Hvordan arbeider prosjektmedarbeiderne i Ny sjanse med å etablere kontakt med næringslivet og å finne aktuelle praksis- og arbeidsplasser?

### *Kontaktflaten med arbeidslivet*

Noen av prosjektmedarbeiderne understreker viktigheten av å arbeide systematisk med arbeidsgivere. "Det er viktig å ikke parkere folk i NAV eller i arbeidsmarkedsbedrifter, men få relasjon til ordinært arbeidsliv", forteller en. Samtidig påpeker noen at dette er ting de kanskje ikke er gode nok på i dag. Flere erfarer at det er vanskelig å få tak i nok praksisplasser:

Vi opplever det som vanskelig å få fatt i praksisplasser, vi presser ikke for mye. Vi er forsiktige. Jeg opplever at vi har god kontakt med arbeidsgivere noen steder, mens andre er mer opptatt av å framstå med velvilje, men det skjer lite i praksis. Mange arbeidsgivere sier "Uff nei...." (Prosjektmedarbeider)

Noen peker på et vanskelig jobbmarked for å forklare vanskene med å finne aktuelle arbeids- eller praksisplasser. Ungdommene som utgjør målgruppen i Ny sjanse er utkonkurrert i et presset arbeidsmarked, forteller noen. I Oslo-området har man erfart at svenskene dominerer serviceyrkene og tar jobbene.

I et av prosjektene har man – som vi tidligere har sett – laget egne samarbeidsavtaler med bedrifter om å ta ungdom inn i praksis som også innebærer muligheter for fast ansettelse når ungdommen lærer jobben tilstrekkelig godt. I dette prosjektet erfarte de at arbeidsgiver var lydhør og forsto situasjonen godt da de fortalte åpent og ærlig om prosjektets formål og deltakernes ressurser og muligheter. Arbeidsgiver kjente igjen gruppa av ungdom. Han hadde fått mange slike søknader som

han tidligere hadde lagt til side. Både prosjektmedarbeider og arbeidsgiver forteller at de har hatt gode erfaringer med dette samarbeidet, og at flere av ungdommene har fått jobb som følge av dette.

Vanligere enn å lage samarbeidsavtaler er det at prosjektmedarbeider eller ungdom selv tar kontakt med potensielle arbeidsgivere. Det framstår som vanlig i prosjektene at ungdommene – gjerne med bistand fra prosjektmedarbeider, bruker tid framfor datamaskinen for å finne aktuelle arbeidsplasser. flere av prosjektene er det vanlig at ungdommene selv går rundt og leter etter jobb eller praksisplass.

Jeg har gjort alt jeg kan gjøre, jeg har sendt mail, gått selv med cv og søknad, men egentlig tror jeg det handler om nettverket. Det er best å gå rundt selv, da får de et inntrykk av hvem du er. Noen ganger går vi 2 og 2 sammen, men det førte ikke til resultater for meg da. (Kvinnelig deltaker)

Prosjektmedarbeiderne bidrar også i arbeidet med å finne praksis- eller arbeidsplasser gjennom egne nettverk og bekjentskap i næringslivet i området.

Metodene som er tatt i bruk når det gjelder å bygge og opprettholde en kontaktflate med næringslivet dreier seg altså slik vi har erfart det i hovedsak om bruk av internett i jobbsøking, ved fysisk å oppsøke aktuelle arbeidsplasser, samt kontakt via eget nettverk. Et av prosjektene har etablert en egen samarbeidsavtale med en eller flere virksomheter, og de gode erfaringene herifra framstår som interessante, og kunne kanskje tas i bruk også andre steder.

#### *Oppfølging av ungdommene mens de er i praksis/arbeid*

I Supported Employment litteraturen framheves viktigheten av proaktiv oppfølging og veiledning på ordinære arbeidsplasser (se litteraturgjennomgangen i kapittel 6). Innenfor denne tilnærmingen bistår egne tilretteleggere eller "job-coacher" med oppfølging av både deltakere og arbeidsgivere ute på arbeidsplassene. Formålet er blant annet å være i forkant av eventuelle problemer som kan oppstå, samt å veilede når slike problemer oppstår i arbeidssituasjonen. Mølla kompetansesenter har over flere år arbeidet med inkludering av både ungdommer og innvandrere i arbeidslivet. De prøver å bygge arbeidet sitt på Supported Employment tenkningen og beskriver viktigheten av oppfølging slik:

Å følge opp en deltaker som er i arbeidspraksis, er en av de mest utslagsgivende faktorene i et praksisforløp. Oppfølging innebærer alt fra å legge til rette for faglig opplæring til å bistå i forhold til det sosiale miljøet på jobben. Det å være ny på en arbeidsplass innebærer mange inntrykk og utfordringer. For minoritetsspråklige utgjør språket ytterligere en barriere. Det er eksempelvis krevende å tilegne seg de kulturelle kodene og de uskrevede reglene på en arbeidsplass. For minoritetsspråklige kan slik kunnskap være vel så vanskelig å mestre som selve arbeidsoppgavene. Denne kunnskapen er heller ikke del av en formell og systematisk opplæring. (Aarnseth i Wangen 2010, s 112)

For å få til dette i praksis har virksomheten det gjelder – ved hjelp av midler fra Mølla kompetansesenter og NAV – ansatt en arbeidsleder hos seg som følger personer i praksis og arbeid tett opp ute i bedriften. Denne arbeidslederen kjenner til både arbeidsoppgavene og organisasjonskulturen, og kan gjennom dette følge deltakerne tett opp på selve arbeidsplassen. Et av hovedpoengene innenfor Supported Employment tenkningen er at oppfølgingen gjøres av personer som har kompetanse på dette ute på selve arbeidsplassene.

Hvordan arbeider prosjektmedarbeiderne i Ny sjanse på dette området? Vi finner mange eksempler på at prosjektmedarbeidere i Ny sjanse har kontakt med og i noen grad følger opp deltakere som er i arbeid gjennom telefon eller møter på arbeidsplassen. Hovedinntrykket vårt er likevel at arbeidsgiverne tar hovedtyngden av oppfølgingen av deltakerne når de er i arbeidspraksis eller i jobb.

Prosjektmedarbeiderne initierer dette dels selv gjennom egen kontakt med arbeidsgiverne i forkant av praksisoppstart. En prosjektmedarbeider beskriver dialogen med arbeidsgiver slik:

Vi forteller om prosjektet, om at målet er å finne jobb. Vi er klare på at vi ønsker jobb til deltakerne, men sier også at det er viktig med referanse. Vi forteller at vi ønsker at ungdommen skal følges opp tett og få tilbakemeldinger, vi ønsker en reell opplæring med korreksjon underveis. Dersom vi ikke er tydelige på dette kan det fort skje at det ikke gis ærlige tilbakemeldinger verken til oss eller til ungdommen. (Prosjektmedarbeider)

En arbeidsgiver beskriver oppfølgingen som gis slik:

Det krever jo tid og ressurser. Hun som er hos oss nå skal lære seg å være ute i arbeidslivet, lære seg norsk, lære seg hvordan man opptrer på en arbeidsplass, for eksempel hva man sier i en lunsjpause. Jeg har samtaler med henne og så har hun en veileder som tar alle de praktiske oppgavene. Det krever litt, men ikke mer enn i forhold til andre. Jeg krever at hun ringer når hun er syk. (Arbeidsgiver)

Denne arbeidsgiveren, i likhet med flere andre vi har intervjuet, forteller at det er naturlig at hun og de andre på arbeidsplassen har den daglige oppfølgingen. Dette begrunnes med at de har mye erfaring med dette gjennom personalforvaltningen generelt. Hun forteller videre at det settes mål for arbeidet som justeres fortløpende:

Man setter nye mål hele tiden, hele tiden utviklende. Vi har samtaler og har ganske enkle og klare mål slik at de vet hva de skal gjøre. Hun vi har nå ønsker mer å gjøre, da har vi satt større mål. Det er ikke alle som virkelig vil det. For noen dreier seg mest om å lære norsk. Man må kunne norsk for å jobbe her. (Arbeidsgiver)

I mange tilfeller vil det kreve noe ekstra å gi ungdom med innvandrerbakgrunn den bistanden som trengs. Neste sitat eksemplifiserer dette. Noen arbeidsgivere har den kompetansen og engasjementet som skal til. Følgende arbeidsgiver er antakelig et eksempel på det. Han la svært mye innsats inn i oppfølgingen av ungdommene, og hadde bestemt seg for at han skulle lykkes med ungdommene:

Når ungdommene starter lages det en plan for hva de skal gjøre for hver uke. Den er detaljert og sier hvor de skal være, hva de skal starte med og så videre. Ungdommene får tette oppfølging av avdelingsleder på den avdelingen de til enhver tid er, men butikksjefen har også mye kontakt med dem. Det er mange samtaler og mye dialog underveis forteller han. Det er spesielt behov for å følge dem opp i forhold til tidsbegrepet, dvs at de kommer tidsnok på jobb. Noen av dem blir "lett" syke og vi er tydelige på at de må ringe og gi beskjed til den som har ansvaret. De skal ikke sende sms, men må snakke med oss som har ansvaret. Disse ungdommene må følges opp og forklares alt veldig detaljert. Hvorfor de ikke kan sende en sms for eksempel – kanskje beskjeden ikke kommer fram – eller hvorfor de eldste varene i grøntdisken skal ligge fremst. Det tar vi oss tid til. Jeg har selv vært lærling og vet hvor viktig det er med tett oppfølging. (Butikksjef)

Engasjementet og arbeidsinnsatsen til denne arbeidsgiveren er neppe svært vanlig. Selv om det finnes unntak, kan man neppe forvente at arbeidsgivere generelt har den nødvendige kompetansen til å yte adekvat bistand (NOU 2012: 6 Arbeidsrettede tiltak).

Mølla kompetansesenter har erfart at de kulturelle kodene og de uskrevne reglene kan være vel så vanskelige for minoritetsspråklige som selve arbeidsoppgavene. Dette er inntrykk som bekreftes av flere av arbeidsgiverne som har ansatt ungdom fra Ny sjanse. I noen tilfeller vil arbeidsgiver ikke ha nødvendig kunnskap til å kunne forstå ungdommens reaksjonsmønster slik følgende eksempel illustrerer.

En prosjektmedarbeider fortalte at på en arbeidsplass ble det ført en liste over de som skulle delta i en spesiell sammenheng. Alle ble informert om at de selv måtte sette seg på listen. Ungdommen fra prosjektet fikk ikke dette med seg, og følte seg ekskludert da hans navn ikke var på listen. Dette satte i gang en negativ prosess for vedkommende. Sammen med prosjektmedarbeiderne ble dette fanget opp. Arbeidsgiver ble informert om hva problemet bunnet i, ungdommen fikk sagt til arbeidsgiver

hvor viktig arbeidsplassen var for han ("dere er familien min"). Historien eksemplifiserer at små misforståelser kan bli store problemer for noen av deltakerne. Arbeidsgiver eller kolleger klarer ikke alltid å få med seg hva en avvikende atferd kan bunne i hos en ungdom fra Ny Sjanse.

Noen ungdommer har erfart vansker når de har vært utplassert i praksisplass i ulike virksomheter, og opplever det som en klar fordel å ha prosjektmedarbeider å spille på i denne sammenhengen:

Jeg opplevde en dårlig arbeidsgiver. Hun snakka nedlatende om meg med kundene. Jeg synes at når jeg skal i praksisplass så er det greit å ha en viss periode, kanskje greit å ha møte en gang i uka. Hvis jeg er ute etter jobb er det ok å gi tilbakemelding om dette, eventuelt la meg gå videre dersom jeg ikke er aktuell. Hvis det er snakk om språk er det greit å ha vanlig oppfølging. Det er godt å ha prosjektet der i slike møter, hvis det er ting jeg ikke tør spørre om selv. Man er jo opptatt av å gi et godt inntrykk, og da kan det være ting man ikke tør spørre om. (Kvinnelig deltaker)

Denne deltakeren formidler at det å få oppfølging i jobbsituasjonen kan være en god ting, både fordi ungdommene kan oppleve vanskelige ting mens de er i praksis/arbeid, og fordi det kan være greit å ha noen til å spørre de vanskelige spørsmålene, slik jenta i sitatet ovenfor formidler. En annen ung mann forteller for eksempel at han setter stor pris på den oppfølgingen han har fått fra prosjektet også mens han var i praksis:

Mens jeg var i arbeidspraksis kom prosjektmedarbeider på jobben. Hun hadde møte med sjefen og meg, noen ganger bare sjefen. Vi hadde kanskje seks møter i løpet av praksisperioden. I tillegg var det telefonkontakt. Hun ringte, brydde seg, og oppmuntret meg. Ny sjanse er mye bedre enn NAV her. I NAV er det ingen som spør.... (Mannlig deltaker)

Vi finner altså eksempler på at prosjektmedarbeiderne i Ny Sjanse både deltar i møter mellom arbeidsgiver og ungdom ute på arbeidsplassen og bistår når det oppstår vansker. Vi har imidlertid et uklart bilde av hvor proaktiv oppfølgingen av ungdommene er ute på arbeidsplassen. Flere av prosjektene erfarer at en del ungdom faller ut av praksis av ulike grunner. I et av prosjektene erfarte de at dette gjaldt de fleste av deltakerne:

Mange må slutte i praksis på grunn av manglende oppmøte, det gjelder faktisk de fleste, kanskje 70 % av tilfellene. Det virker som om noe skjer i løpet av den første uka. De er gjerne motiverte og engasjerte når de skal på intervju og er i startfasen. De sier ihvertfall det til oss, men så er det ofte at de faller ut. De møter ikke. Så skjer det kanskje noe med relasjonen til arbeidsplassen. Dette har vi ikke helt detaljert kunnskap om. Mange er snare til å vurdere om de har jobbmuligheter. Kanskje synker motivasjonen dersom de ser at det ikke blir jobb. Mange er veldig vare for hvordan de blir tatt i mot. Her er kontaktpersonen på arbeidsplassen viktig. Jeg synes vi har sett at det er større sjanse for suksess dersom denne personen har en posisjon i bedriften, har makt. I noen bedrifter er det denne kontaktpersonen vi har kontakt med, i andre bedrifter er det den daglige lederen vi har dialog med, og da vet vi mindre om hvordan kontaktpersonene i bedriften følges opp og hvordan det legges opp til oppfølging av deltakerne våre. Kontaktpersonen som er tett på brukerne er viktig. (Prosjektmedarbeider)

Denne prosjektmedarbeiderens erfaring er at noe går galt for mange av ungdommene når de er i praksis. Prosjektmedarbeideren formidler også noe usikkerhet rundt oppfølgingen som blir gitt i bedriften. Prosjektmedarbeideren formidler at organiseringen av oppfølgingen internt i bedriften er av betydning, og at det kan være vanskelig å vite hva slags oppfølging bedriften egentlig gir ungdommen.

I et av prosjektene hadde de gjort gode erfaringer med å samle deltakerne ukentlig – mens de var i praksis ulike steder – og reflektere sammen med dem om erfaringer og utfordringer de hadde støtt på i ute i bedriftene. Dette er et interessant grep som – selv om det ikke foregår på selve arbeidsplassen – i alle fall foregår mens ungdommen er i praksis og relateres til det som skjer i praksisen omtrent når det skjer.

Bedre kontakt mellom ungdom og prosjektmedarbeider i praksisperioden bør ha potensial til å kunne øke sannsynligheten for at ungdommen får tilstrekkelig oppfølging. Prosjektmedarbeiderne i Ny sjanse har – slik vi opplever det – mye kunnskap om utfordringer som kan oppstå omkring ungdommene i programmet. De bistår også bedrifter og ungdommer når det er behov. Samtidig får vi et klart inntrykk av at prosjektmedarbeiderne spiller mye av ansvaret for oppfølging av ungdommene over til arbeidsgiver når de er i praksis eller arbeid. Dette henger trolig delvis sammen med arbeidsgivernes ønske om dette, men kanskje også med prosjektmedarbeidernes frykt for å "plage" arbeidsgiverne unødige mye. Det kan også henge sammen med manglede kompetanse og metodikk hos prosjektmedarbeidernes om hvordan drive oppfølging på en arbeidsplass. Prosjektmedarbeidernes spisskompetanse på denne målgruppa kunne i større grad komme til nytte i arbeidssituasjon, og vi finner grunn for å foreslå en mer proaktiv oppfølging fra prosjektmedarbeiderne når ungdommene er i praksis og arbeid, samt en tydeliggjøring og utvikling av metodikk for dette og for når man som "ekspert" på disse ungdommene, skal trekke seg ut.

### *Oppfølging av arbeidsgiverne*

Brofossutvalget (NOU 2012:6) viser til behov for økt kompetanse i forhold til oppfølging av og bistand til arbeidsgiver og arbeidsmiljøet for øvrig i forbindelse med inkludering av personer som sliter med å finne jobb selv. Mølla kompetansesenter har erfart at det i tillegg til å bidra til å styrke kompetansen på lederes håndtering av situasjoner som kan oppstå, er viktig å bidra til at samarbeidet med arbeidsgiverne tydelig forankres i ledelsen og at det gis informasjon til de ansatte om dette. Dette mener de "bidrar til at alle i større grad tar på seg et ansvar for å lykkes..." (Wangen 2010, s. 115). Mølla kompetansesenter tilbyr kurs for arbeidsgiverne med fokus på holdninger, samt jevnlig veiledning i kulturell forståelse og problematikk.

Vi finner eksempler på at flere av ungdomsprosjektene gir bistand til arbeidsgivere. Et prosjekt har arbeidet med å forberede kontaktpersoner på den enkelte arbeidsplass. Prosjektet opplever likevel å ha begrenset kontroll med oppfølgingen som gis. Et annet prosjekt forteller månedlige fellessamtaler med arbeidsgivere. Ut over dette gis det veiledning i forhold til deltakere i forbindelse med hendelser eller utfordringer som oppstår på arbeidsplassen. Prosjektmedarbeidere oppgir blant annet følgende som gode grep i arbeid med arbeidsgivere:

Være direkte og åpen overfor arbeidsgiver. Hjelp dem til å ta tak i helt konkrete ting som at "Han luktet svette".

Gi ros til arbeidsgiver.

Ringe til arbeidsgiver uoppfordret. De blir så fornøyde og takker. Pleie en tett kontakt med dem.

Å alltid være tilgjengelig. Arbeidsgivere blir trygge på at de kan ringe når som helst og vi kan møte på kort varsel. Arbeidsgiver er ofte bare ute etter å drøfte saken, de trenger ikke at vi løser den for dem.

Samtidig forteller flere prosjektmedarbeidere at de i liten grad følger arbeidsgiver opp med mindre arbeidsgiver selv ønsker det. Dette samsvarer med Rambølls undersøkelse av arbeidsgiveres erfaringer med ansettelse av tidligere Ny sjanse deltakere (2010), der omtrent halvparten av arbeidsgiverne oppgir at de har mottatt oppfølging etter ansettelse. Oppfølgingen hadde her vært gitt i form av telefonsamtaler og møter med arbeidsgiver månedlig, halvårlig eller ved behov. Rambøll konkluderer blant annet med at arbeidsgivere mottar informasjon i forkant og at Ny sjanse prosjektene (her er det snakk om alle Ny sjanse prosjekter, ikke bare ungdomsprosjektene) er tilgjengelige overfor arbeidsgivere som ønsker og etterspør dette etter behov.

De arbeidsgiverne vi har vært i kontakt med formidler at de ikke trenger så mye oppfølging fra prosjektet.

Det holder for så vidt med de samtale vi har en gang pr mnd. Jeg kan jo bare ringe. Det er vi og eleven som må sette måla og ha oppfølginga. Det er tettere arbeid mellom oss og eleven enn mellom oss og prosjektet. (Arbeidsgiver)

I en av fokusgruppene som ble avviklet i forbindelse med denne evalueringen ble det likevel tydelig formidlet at det er viktig å følge opp arbeidsgiverne både for å sikre at ungdommene får den nødvendige opplæringa, men også for å hindre at arbeidsgivere utnytter arbeidskraften. I følge våre informanter finnes det mange eksempler på at dette skjer og at det er viktig å "pushe" arbeidsgiver i retning av jobb. Noen arbeidsgivere gjør det de kan for å få gratis arbeidskraft. Våre informanter viser til eksempler der arbeidsgivere har tilbudt ungdommer å jobbe gratis mot at de skal være referanse for dem.

Det er viktig med tett oppfølging av arbeidsgiver. Det er viktig å skrive kontrakt for å kunne evaluere denne, eventuelt fornye denne, og dermed komme i posisjon til å spørre om ansettelse. Det er viktig å være tett på arbeidsgiver, og sørge for at de gir tilbakemelding til ungdommen, at de følger ham opp i det daglige. Poenget er at han skal lære noe. (Samarbeidsaktør i et av prosjektene)

Eksemplene i forrige avsnitt viser at det kan være grunn til å følge opp arbeidsgiver ikke bare av frykt for at vedkommende skal "utnytte" arbeidskraften, men for å forebygge og problemer som kan oppstå og som arbeidsgiver ikke har nødvendig forutsetning for å kunne forutse. Prosjektmedarbeidere formidler også at mange arbeidsgivere er takknemlige for den oppfølgingen de får fra prosjektet.

Vi finner at prosjektmedarbeiderne i noen grad følger opp arbeidsgiverne, men hovedinntrykket er at dette skjer i beskjeden grad og på arbeidsgivernes premisser. Vi har ikke gjennom vår datainnsamling funnet eksempler på at prosjektmedarbeidere fra Ny sjanse har vært trukket inn som rådgiver eller veileder på spørsmål knyttet til arbeidsmiljøet på de arbeidsplassene ungdommene er utplassert på.

En arbeidsgiver som ble intervjuet i forbindelse med vår metodedokumentasjon fremhever nivået på sosial involvering og inkludering i bedriften som en viktig forutsetning for at man lykkes med å få ungdommer til å bli i jobb:

Det sosiale i bedriften og at de blir inkludert og føler at de er en del av bedriften er veldig viktig for at de skal lykkes. Da kan de få nye venner, de blir inkludert i en større gjeng. Det er viktig at bedriften ikke tar dem inn bare for å få gratis arbeidskraft. (Butikksjef)

Både denne arbeidsgiveren og flere andre vi har vært i kontakt med peker på at måten ungdommene læres opp og inkluderes på arbeidsstedet er av betydning for om den enkelte ungdommen lykkes. Metoder for å få til dette vil det være viktig for "inkluderingshjelpere" å kjenne til og kunne formidle til en arbeidsgiver og til arbeidsfellesskapet.

I den internasjonale litteraturen advares det noen steder mot å overlate for mye av denne oppgaven til arbeidsgiver. Innenfor Supported Employment tenkningen er det nettopp lagt vekt på at den eksterne tilretteleggeren skal ha ekspertkompetanse på inkludering og være en tydelig ressurs for både arbeidsplassen og brukeren i inkluderingsarbeidet.

Basert på kunnskapen som blant annet beskrives i Brofossutvalgets utredning (NOU 2012:6) er det grunn til å tro at økt oppfølging av arbeidsgiverne vil kunne bidra til å øke forutsetningene for



vellykket inkludering. Prosjektmedarbeiderne har gjennom sitt arbeid med ungdommene god kjennskap til ungdommens bakgrunn og ressurser. Prosjektmedarbeidernes kunnskap kan være viktig å ta med i vurderingen av forhold ved ungdommenes liv som kan påvirke jobben, gitt at prosjektmedarbeiderne har kjennskap til arbeidsoppgaver, arbeidsprosess og virksomhetskultur. Prosjektmedarbeiderne har viktig kunnskap som i ennå større grad kunne komme arbeidsgiver til nytte. Selv om det er en del kontakt mellom arbeidsgivere og prosjektmedarbeiderne, finner vi ingen tydelig dokumentert metodikk fra prosjektmedarbeidernes side i denne delen av arbeidet. I prosjektenes egne dokumenter og gjennom prosjektmedarbeidernes beskrivelser, finnes mange ulike metoder og grep som benyttes i arbeidet med ungdommene når det gjelder å sette seg mål, bli bevisst egne styrker, bli kjent med seg selv, lage en plan, skrive en cv etc. Dokumentasjonen og beskrivelsene blir mindre tydelige dess lenger inn på arbeidsplassen eller skolen vi fokuserer. Vi tror ungdomsprosjektene i Ny sjanse har et forbedringspotensial her.

### Jobb- eller skolefastholdelse?

Hva er tett nok oppfølging? Hvilke kriterier har man definert for dette? Vår metodedokumentasjon har ikke avdekket klare kriterier for det. Det trenger ikke bety at de ikke er der, men innenfor rammene av prosjektet har ikke dette kommet fram.

Det vil være nærliggende å vise til resultater som en av flere mulige indikatorer på at bistanden som gis treffer og som del av det, at oppfølgingen er god nok. Vi har sett at for i overkant av halvparten av deltakerne som ble utskrevet i 2011, fikk man et positivt resultat. Tilbakemeldingene fra deltakerne og informantene for øvrig gir oss en indikasjon på at bistanden som gis har mye god kvalitet.

En annen mulig indikator på dette kunne tenkes å ligge i varigheten på jobb- eller skolefastholdelse hos deltakerne i Ny sjanse. Dette foreligger det dessverre ingen data om. IMDi har imidlertid lagt inn en incitamentordning for prosjektene i forhold til å jobbe i retning av jobbfastholdelse. For å motivere til innsats med å få og beholde deltakerne i jobb, har kommuner (prosjekter) fått et tilskudd på 10 000 kroner dersom de kan dokumentere at en tidligere Ny sjanse deltaker har vært i jobb i seks måneder etter avsluttet program. Godtgjørelsen ytes kun dersom vedkommende har fått jobb som følge av deltakelsen i programmet. Hvis deltakeren fortsatt er i jobb etter tolv måneder, får kommunen (prosjektet) ytterligere 10 000 kroner. I 2011 ble det totalt i alle Ny sjanse prosjektene (ikke bare ungdomsprosjektene) gitt incentivmidler for 33 personer ut i jobb. I 2010 ble det gitt tilsvarende incentivmidler for 39 personer.

Disse incentivene brukes i noen grad av ungdomsprosjektene i Ny sjanse, men ikke i så stort omfang. En av prosjektmedarbeiderne forteller at disse midlene går direkte til prosjektet og at det gir dem noen muligheter til å kjøpe inn kurs eller annet som de ellers ikke ville hatt økonomi til å gjøre. En annen prosjektmedarbeider forteller at de ikke har vært flinke til å hente ut disse incentivmidlene for ungdommene i prosjektet.

Vi finner i sum en litt lunken holdning til disse incentivmidlene, og at potensialet ikke er fullt utnyttet. Hvorfor en slik lunkenhet? Vi har ingen klare svar på dette, men vil spille inn et par refleksjoner. En forklaring kan ligge i at det ikke er snakk om svært store midler for prosjektene, men samtidig kan beløpet som deles ut til prosjektet bli av betydning dersom man lykkes med en del deltakere. En annen forklaring kan være at man rett og slett ikke lykkes med jobb- eller skolefastholdelse av tilstrekkelig mange, men dette har vi ikke informasjon om.

## Kan formidlingen til arbeid settes ut til andre aktører?

Vi har funnet prosjektmedarbeiderne i Ny sjanses ungdomsprosjekter arbeider metodisk godt innenfor det vi kan kalle en sosialfaglig tilnærming, men at det – selv om det er ansatser til godt arbeid også her – er et potensial for forbedring når det gjelder metodikk og systematikk i oppfølgingen i arbeidsliv eller skole. Er det en god ide å sette bort formidling og oppfølging av deltakerne til noen som er spesialisert på dette?

I Ny sjanse (generelt) er det gjort forsøkt med bruk av eget rekrutterings- og bemanningsbyrå i formidlingen til arbeidslivet (MiA 2011). Hensikten var her at rekrutteringsbyrået skulle ta seg av det "siste trinnet i trappetrinnsmodellen" (Ibid s. 60) gjennom å sørge for formidlingen til arbeidslivet. MiAs rapport skisserer arbeidet og metodene rekrutteringsbyrået benyttet seg av. Slik vi leser denne rapporten gjør rekrutteringsbyrået mye av det samme som prosjektmedarbeiderne i Ny sjanse. De kartlegger og motiverer deltakerne og hjelper dem med å bli bevisst på egen kompetanse, erfaringer, ønsker og mulige hindringer. Rekrutteringsbyrået ser ut til å ha et større kontaktnett og være noe mer utadrettet mot selve arbeidslivet enn prosjektmedarbeiderne i Ny sjanses ungdomsprosjekter. Metodene ser imidlertid ut til i stor grad å være de samme.

Metodene som skisseres i MiAs rapport kan plasseres innenfor en opprustningstilnærming med vekt på å "klargjøre" ungdommen før formidling ut i det ordinære arbeidslivet. Innenfor en integrert tilnærming er poenget å formidle brukeren raskt til det ordinære og tilby nødvendig oppfølging av vedkommende og miljøet rundt der. En "trappetrinnsmodell" framstår som lite konstruktiv dersom man legger til grunn et integrert perspektiv (se presentasjonen av denne tekningen i kapittel 6). Slik vi ser utfordringene knyttet til inkludering i arbeidslivet av grupper som ungdom i Ny sjanse, vil det være lite hensiktsmessig å utvide gruppen av "hjelpere" dersom dette bidrar til å forlenge veien inn i det ordinære arbeidslivet. Vi har argumentert for en videreutvikling av arbeidet i retning av mer proaktiv oppfølging av både ungdom og arbeidsgiver/skole i ordinære settinger, samt en tydeligere metodikk for dette i tråd med en integrert tilnærming. Det sentrale er – slik vi ser det – at instansene som samarbeider omkring ungdommene i sum tilbyr en bistand som er i tråd med dette.

## 9. Avsluttende oppsummering – suksesskriterier og anbefalinger

Avslutningsvis vil vi kort oppsummere våre hovedinntrykk etter å ha gjennomført denne metode-dokumentasjonen av ungdomsprosjektene i Ny sjanse.

### Hva er de viktigste resultatene?

52 % av de deltakerne som i 2011 ble skrevet ut, gikk til utdanning eller arbeid (30 % til arbeid, 22 % til utdanning). Det utgjør en klar forbedring i forhold til 2010 da 43 % av de som ble skrevet ut gikk til utdanning eller arbeid. Forbedringen er knyttet til økt andel som ble utskrevet til utdanning. Andelen som gikk til arbeid eller utdanning er temmelig lik mellom kjønnene. Det foreligger ikke data om varigheten på arbeids- og skoletilknytningene som oppnås gjennom prosjektene.

Vi finner at ungdommer som gjør en god innsats, som vet hva de vil og som viser motivasjon ser ut til å ha gode sjanser for å lykkes gjennom Ny sjanse.

Programmet ble i sum avbrutt for 33 % av deltakerne som ble skrevet ut i 2011. Det er også en klar forbedring fra 2010 hvor 43 % av de som ble skrevet ut avbrøt programmet.

Flere av prosjektmedarbeiderne peker på egenskaper som manglende "drive", personlige egenskaper og bakgrunnen til den enkelte ungdom når de skal forklare hvorfor noen ikke lykkes. Vi finner også at forhold av mer strukturell karakter erfares som medvirkende til at mange ikke lykkes. Det dreier seg om begrensninger i mulighetene som finnes på arbeidsmarkedet, tendenser til diskriminerende holdninger blant arbeidsgivere som følge av ungdommenes ikke-norske etniske bakgrunn, utfordringer knyttet til bolig, tapt skolerett, eller lav økonomisk gevinst ved å gå fra å være stønads-mottaker til å arbeide. Samtidig er dette utfordringer som skal løses gjennom prosjektet, og som man også lykkes med å løse for noen. Er metodene ikke gode nok?

### Sentrale metoder og arbeidsformer - en oppsummering

Det samarbeides i hovedsak tett og godt med henvisende instanser som framfor alt er NAV og sosialtjenesten.

Vi finner mye sammenfall mellom det som beskrives som gode metoder i litteraturen og prosjektmedarbeidernes og andre informanternes beskrivelser av metodene i bruk i oppfølgingen av deltakerne. Sentralt i dette er at prosjektmedarbeiderne legger opp til tett og individuelt tilrettelagt oppfølging av deltakerne. Prosjektmedarbeiderne er veldig samstemte når det gjelder det vi kan kalle en sosialfaglig tilnærming som handler om det å komme i kontakt, skape en relasjon og få til gode prosesser hos den enkelte, og ikke minst i dialog med den enkelte. Arbeidsformene som beskrives har mange fellestrekk med metoder som Motiverende Intervju og LØFT. Prosjektmedarbeiderne har slik vi oppfatter dem en profesjonell orientering overfor ungdommene som er preget av en empatisk grunnholdning som handler om å se den andre og orientere sine handlinger etter det den andre uttrykker som sine behov.

Hovedinntrykket er at det arbeides systematisk innenfor hvert prosjekt med ungdom i Ny sjanse på den måten at ungdommene kartlegges, man blir kjent, og har kontakt med ungdommene til de skrives ut. Prosjektmedarbeiderne gir veiledning og oppfølging i grupper og enkeltvis med ungdommene, det lages planer for den enkelte, og temaer knyttet til mange livsområder gjøres til del av dette arbeidet. Prosjektmedarbeiderne fokuserer i særlig grad på spørsmål knyttet til økonomi og gjeld, boligproblematikk, oppmøteproblematikk og ungdommenes ressurser og interesser.

Samtidig ser det ut for å være et innslag av metoder og arbeidsformer som ser ut til å være mer bestemt ut fra muligheter i området, metoder utviklet av kolleger eller på det enkelte kontoret, eller ut fra prosjektmedarbeidernes tidligere erfaringer og kompetanse. Vi finner også at prosjektene har gjort endringer i metodisk tilnærming underveis som følge av de erfaringene de har gjort i arbeidet med målgruppa.

Prosjektmedarbeiderne peker på særlige utfordringer knyttet til oppmøteproblematikk, døgnrytme, mangel på bolig, økonomi- og gjeldsproblemer, manglende språkkompetanse, mangel på grunnleggende kunnskap om norsk samfunn og arbeidsliv, og ikke minst om utfordringer knyttet til gap mellom ungdomsrett til utdanning og retten til videregående opplæring.

Prosjektene gjør nytte av en stor mengde ulike kvalifiseringstiltak. Mange av disse utformer de selv eller i samarbeid med andre instanser. Tiltak utløses også gjennom NAV-kontoret. Mest brukt er arbeidspraksis i ordinær virksomhet, jobbsøking og cv-kurs. Arbeidspraksis i ordinær virksomhet framstår som et viktig tiltak, men som krever en systematisk og god bruk for å få god effekt. Med god bruk tenker vi blant annet på et klart formål, tydelige oppgaver, god kontakt med arbeidsgiver, tett oppfølging av ungdommen, god innsats fra ungdom og god match mellom interesser og oppgaver. I tilfeller der tiltaket har vært brukt godt finner vi eksempler på suksesshistorier med fornøyd arbeidsgiver, fornøyd ungdom og fast ansettelse. Prosjektene benytter i ulik grad dette tiltaket.

Om prosjektene gir inntrykk av å være samstemte når det gjelder å legge opp til tett, fleksibel og individuelt tilpasset oppfølging og veiledning, så bærer de i større grad preg av å være ulike når det gjelder hovedmønster i kvalifiseringsarbeidet. Mens noen prosjekter legger opp til rask utplassering i ordinært arbeid eller skole, starter andre med et obligatorisk kurs med en måneds varighet eller med arbeidstrening i en attføringsbedrift i opptil flere måneder. På dette området gir prosjektene samlet et inntrykk av å være på leit etter de gode kvalifiseringsveiene for ungdommene.

I arbeidet med ungdommene erfares den innledende kontakten med ungdommene som en kritisk fase der det er viktig å raskt etablere kontakt med og "se" den enkelte ungdommen for å hindre at de faller ut. En kritisk fase kommer ofte når ungdommene skal realisere planen sin i form av å skaffe seg jobb eller fullføre utdanning, og da spesielt når de erfarer at dette kan være vanskelig. Vi finner også en kritisk fase når ungdommen plasseres ut i jobb eller praksis på en arbeidsplass, eller når de starter i skole. I disse kritiske fasene er det spesielt viktig å følge opp ungdommene og miljøet rundt dem.

Prosjektmedarbeiderne følger ungdommene opp både gjennom telefon og møter i retning av ordinært arbeid og ordinær skole, men hyppigheten på kontakten og metodene for det blir mer utydelige og ser ut til å avta når ungdommene er i skole eller arbeid. Vi får inntrykk av at prosjektmedarbeiderne trekker seg mer tilbake når ungdommene kommer i jobb eller skole.

Med referanse til den delen av forskningslitteraturen som vektlegger en integrert tilnærming, ser vi et potensial for mer systematisk og tettere oppfølging av brukeren på ordinære arbeidsplasser eller i skole, i stedet for å overlate ansvaret for dette til arbeidsgiver eller skole slik det i dag er en tendens til. Dette understøttes også av informantenes egne erfaringer knyttet til at oppstart i arbeid, praksis eller skoler er en kritisk fase. Vi finner også mindre systematikk og tydelighet når det gjelder oppfølging av arbeidsgivere og skolepersonell mens ungdom er i arbeid eller skole. Prosjektmedarbeidere gir slik oppfølging i dag, men metodikken rundt det er utydelig både når det gjelder aktørenes egne muntlige beskrivelser av dette og det enkelte prosjekt skriftlige materiale.

## **Skiller arbeid med denne målgruppen seg ut fra kvalifiseringsarbeid med annen ungdom?**

Vi har ikke funnet at det arbeides forskjellig med ulike nasjonalitetsgrupper innenfor Ny sjanse. Vi finner imidlertid at noen forhold gjør seg mer gjeldende for ungdommene som deltar i Ny sjanse enn andre ungdommer, slik følgende sitater er eksempler på:

En del grupper trenger noe ekstra opplæring på noen områder selv om de har akkurat samme ressurser som annen ungdom. Det kan være mye, for eksempel språk, mindre nettverk, mangler generelle kunnskaper om samfunnet, lett rasisme det vil si økt vanskelighet med å få jobb pga utenlandsk bakgrunn. (Prosjektmedarbeider)

Selv om ungdommen får det samme tilbudet uavhengig av nasjonal bakgrunn, så ser vi noen forskjeller. Somaliere forholder seg annerledes i forhold til tid. De forholder seg ikke til den på samme måte, da kan bunken av strømmeregninger fort bli stor. Hos noen er stolthet viktig. Da er det viktig å ikke såre deltakernes stolthet. Har man først såret stoltheten, mister man ansikt, og det er vanskelig å bygge opp tilliten som skal til. Dette har konsekvenser for hvordan jeg bruker humor for eksempel. Jeg spøker ikke med ungdommenes bakgrunn. Jeg bruker humor på meg selv og på det norske. (Prosjektmedarbeider)

Samtidig som vi finner at prosjektene metodisk sett gir samme type oppfølging til ungdommer med ulike nasjonal bakgrunn, finner vi altså også at bistanden som gis tilpasses den enkelte ungdom og da gjerne basert på utfordringer man har erfart er vanlige hos deltakere med samme kulturelle bakgrunn.

I Mølla kompetansesenters bok "Døråpner til arbeidslivet" (Wangen 2010) understrekes også viktigheten av å ha kjennskap til for eksempel somalieres bakgrunn for å lette arbeidet med integreringen (kapittel 6, Wangen 2010). Mølla har også erfart at "dagligdagse situasjoner som er uproblematisk for etniske nordmenn, kan være uvante og innebære store utfordringer for minoritetsspråklige med en annen sosial og kulturell bakgrunn" (Ibid. s 99). Veiledningen som gis må med andre ord tilpasses til den enkelte i forhold til vedkommendes bakgrunn og kan være annerledes enn veiledning av norske arbeidssøkere.

Erfaringene fra prosjektene og kunnskapen som formidles i den litteraturen vi har lest, tyder altså på at det ikke er grunnlag for å arbeide metodisk annerledes med målgruppen for Ny sjanses ungdomsprosjekter, men at det er viktig å tilpasse bistanden til den enkelte individ og i forhold til vedkommendes kulturelle bakgrunn. Det er rimelig å forvente at en del utfordringer vil være mer framtrepende for ungdom i Ny sjanses målgruppe. Dette gjelder for eksempel innslag av traumatiske opplevelser, lav norsk språkkunnskap, mindre kjennskap til norsk samfunn og arbeidsliv, samt lite nettverk både familiært/privat og arbeidsmessig. Som del av den individuelle tilpasningen av bistanden må også slike forhold tas med i betraktning, og det blir viktig for de som skal følge opp både i forhold til prosjektdeltakelse, skole og arbeid, å ha kunnskap om vedkommendes kulturelle bakgrunn.

## Innenfor eller utenfor NAV – hva har lokalisering å bety?

Ungdomsprosjektene i Ny sjanse er ulikt lokalisert. Vi har sett at halvparten av dem er lokalisert i NAV-kontoret, mens den andre halvparten er lokalisert utenfor NAV. Hvilken betydning har dette?

Vi finner at det å være lokalisert utenfor NAV oppleves som et gode for noen. En del ungdom har et vanskelig forhold til NAV blant annet på grunn av dårlige erfaringer tidligere. Tiltakene som tilbys gjennom NAV oppleves ikke alltid som gode nok eller tilstrekkelig tilpasset denne målgruppen. I tillegg har veiledere i NAV-kontorene ofte ikke arbeidsbetingelser som muliggjør tett oppfølging og kontakt med denne målgruppa. Dette er også forhold som påpekes av andre (Djuve og Tronstad 2011, Andreassen og Spjelkavik i Andreassen og Fosseth 2011).

Samtidig ser vi fra enkelte av prosjektene som er lokalisert til NAV, at det er gitt rom for tettere oppfølging. Noen peker også på uheldige sider i at prosjektene og arbeidet med denne målgruppa legges utenfor NAV:

Ny sjanse er veldig flinke på individnivå, men ikke fullt så flinke på systemnivå. Blir ofte en satellitt utafor systemet. Vi ønsker derfor at ny sjanse skal være en del av NAV og jobbe inne i systemet. Vi skal bruke den verktøykassa som NAV har. Dersom vi jobber utafor systemet kan vi hjelpe enkelte, ja, men får ikke gjort noe med systemet. (Prosjektmedarbeider)

Noen av prosjektene som ligger utenfor NAV har etablert et godt samarbeid med NAV, for eksempel gjennom ungdomsteamet. I et av prosjektområdene er samtlige ungdommer i Ny sjanse lagt på roden til ungdomsteamet i NAV-kontoret, og man har regelmessige møter med hverandre. Andre prosjekter jobber mer distansert og løsrevet fra NAV.

Inntrykket vårt er at tiltakene som er plassert i NAV i større grad benytter seg av NAVs tiltaksmeny i arbeidet med ungdommene. Prosjektene som er lokalisert utenfor NAV har i større grad falt ned på ulike hovedmønstre i kvalifiseringsarbeidet. Vi finner ikke i tilsvarende grad slike "mønstre" i kvalifiseringsarbeidet hos de øvrige prosjektene. Er det forskjeller resultatmessig?

Prosjektene som er lokalisert utenfor NAV står for klart flest ungdommer både i prosjekt og formidlet til positivt resultat.<sup>25</sup> Andelsmessig er imidlertid ikke forskjellen så stor. Prosjektene utenfor NAV har formidlet 55 % av de utskrevne til arbeid eller utdanning. Prosjektene lokalisert i NAV har formidlet 38 % av de utskrevne til arbeid eller utdanning. I denne gruppen av prosjekter ble imidlertid 3 av 4 startet i løpet 2011. For det ene prosjektet som var forankret i NAV og hadde vært aktivt en lengre periode var formidlingsgraden til arbeid eller skole 50 % i 2011, altså relativt likt prosjektene som lå utenfor NAV, men som alle ble etablert før 2011. Basert på disse resultatene kan vi ikke fastslå at det er klare forskjeller.

Ungdomsprosjektene som ligger utenfor NAV i Ny sjanse ser ut til å være friere med muligheter for å velge innfallsvinkler og tiltaksbruk. De ligger i fagmiljøer med høy kompetanse på arbeid med etniske minoritetsgrupper. Disse prosjektene har i høyere grad enn prosjektene lokalisert til NAV kunnet praktisere åpen dør overfor deltakerne og dermed en høyere grad av tilgjengelighet for deltakerne.

---

<sup>25</sup> I tabell nr 14 noen sider lenger frem utgjør alternativene 1, 2, 3 og 4 prosjektene som ligger utenfor NAV og som er samlokalisert med egne fagmiljøer som over år har arbeidet med innvandrergupper.

Faglig sett kan det se ut som disse prosjektene har hatt noen fordeler i arbeidet med målgruppa. Samtidig ser vi at disse prosjektene i større grad enn de øvrige har funnet hver sine kvalifiseringsmønstre som flertallet av deltakerne ender opp med å følge. Dersom disse mønstrene blir for dominerende kan det gå ut over den individuelle tilpasningen.

Prosjektene som er forankret i NAV-kontoret er gitt muligheter for tett og individuelt tilpasset oppfølging. Prosjektmedarbeiderne har hatt et begrenset antall deltakere å forholde seg til, og har samarbeidet med instanser i nærmiljøet om å finne treffsteder med ungdommen. Et av disse NAV-lokaliserte prosjektene er våren 2012 i ferd med å etablere egne lokaler der ungdom i Ny sjanse kan møtes.

Hva som er en fornuftig organisering av et framtidig arbeid med Ny sjanses ungdomsgruppe vil avhenge av i hvilken grad det gis rom og mulighet for å jobbe etter metoder som er faglig sett gode. Brofossutvalget skisserer flere alternative løsninger her med ulik vekt på NAVs rolle versus bruk av eksterne tiltaksarrangører. Vi skal ikke konkludere i den ene eller andre retningen her. Erfaringene fra ungdomsprosjektene i Ny sjanse tyder på at det er mulig å arbeide konstruktivt med utsatt ungdom fra lokaliseringer utenfor NAV-kontoret og samtidig samarbeide godt med NAV. Det er mulig å arbeide konstruktivt med målgruppa lokalisert i NAV gitt at man får rammer som gjør det mulig å arbeide metodisk fornuftig med den enkelte ungdom.

## Suksesskriterier og anbefalinger

Basert på vår gjennomgang vil vi framheve følgende som fornuftige grep eller suksesskriterier som vi også anbefaler at det arbeides videre med:

- God dialog med henvisende instans om kriterier og aktuelle deltakere  
Vårt inntrykk er at dette også er situasjonen i prosjektene i dag. Sett i forhold til tidligere år ser det ut til at færre av deltakerne henvises til andre tiltak, noe som kan være et tegn på at man har truffet bedre etter hvert.
- Tett oppfølging – god relasjon – god tilgjengelighet  
Selv om hyppighet på kontakt og grad av tilgjengelighet varierer mellom prosjektene og også i forhold faser i samarbeidet med den enkelte ungdom, så finner vi at dette er forhold prosjektmedarbeiderne lykkes godt med.
- Bruk av konkrete og visuelle pedagogiske virkemiddel  
De prosjektmedarbeiderne som benytter seg av visuelle virkemidler erfarer at dette knekker noe av koden for å få ungdommene engasjerte og delaktige. I dette kan det både ligge åpenhet fra prosjektmedarbeider om egne erfaringer, bruk av foto og visualisering gjennom tegninger. Dette finner vi også støtte for andre steder (se for eks Wangen 2010).
- Tett kobling mellom norskopplæring og arbeidsplassen  
Språkkunnskap er en utfordring for en del av ungdommene. Flere studier har konkludert med at opplæring i norsk fungerer godt integrert på selve arbeidsplassen (arbeidsnorsk). Ungdomsprosjektene i Ny sjanse tilbyr språkopplæring, men i følge vår kartlegging skjer dette i hovedsak

gjennom prosjektene og i liten grad på arbeidsplassene. Vi vil anbefale å vurdere mulighetene for tettere kobling mellom norskopplæring og arbeidsplassen.

- **God og systematisk bruk av arbeidspraksis**  
Dataene som er samlet inn peker klart i retning av at arbeidspraksis er et fornuftig tiltak når det brukes på en god måte. Med god bruk tenker vi blant annet på et klart formål, tydelige oppgaver, god kontakt med arbeidsgiver, tett oppfølging av ungdommen, god innsats fra ungdom og god match mellom interesser og oppgaver. Arbeidspraksis bør fortsatt benyttes i forhold til ungdom i Ny sjanse, men vi mener å se et forbedringspotensial når det gjelder måten tiltaket benyttes på.
- **Tett samarbeid med arbeidsgivere**  
Tett samarbeid gjennom blant annet bruk av egne samarbeidsavtaler framstår som et interessant og fornuftig grep som er benyttet i et av prosjektene. Tett samarbeid, gjerne gjennom samarbeidsavtaler, har gitt gode erfaringer der det er benyttet både i Ny sjanse prosjektene og andre steder (Wangen 2010).
- **Tydelig metodikk for proaktiv oppfølging av arbeidsgiver og arbeidsplass**  
Selv om mange arbeidsgivere har høy kompetanse om personalhåndtering generelt, vil mange ikke ha nok kunnskap til å kunne forstå og håndtere utfordringene som kan oppstå når en person med en annen kulturell referanseramme skal inkluderes. En tydeligere metodikk for proaktiv oppfølging av arbeidsgivere både når det gjelder å bygge et godt inkluderende arbeidsmiljø og håndtering av mulige problemer, bør kunne bidra til økt inkluderingskompetanse i bedriftene og økt overgang til arbeid for ungdommer i Ny sjanse.
- **Tett samarbeid med og proaktiv oppfølging av skole/voksenopplæring**  
Dataene peker i retning av at det er viktig med god kontakt med skole/voksenopplæring både i forkant av at en ungdom starter opp og mens vedkommende er der. De fleste prosjektene oppgir også at de arbeider med å forberede skole på oppstart blant annet gjennom møter og telefonsamtaler. Dette finner vi gode grunner for at prosjektene også skal fortsette med. Informasjonen vi har hatt tilgang til gir samlet et inntrykk av at prosjektene har et større fokus på forberedelsesfasen enn på oppfølging etter oppstart. Vi vil også på dette området utfordre ungdomsprosjektene i Ny sjanse til å videreutvikle og tydeliggjøre metodene for dette.
- **Tydelig metodikk for proaktiv oppfølging av ungdom på arbeidsplass og i skole**  
Mange arbeidsgivere ønsker selv å ha regien på oppfølgingen av ungdommene, men i deler av forskningslitteraturen advares det mot å overlate for mye av oppfølgingen til arbeidsgiver. Selv om vi finner mye godt oppfølgingsarbeid av ungdom i arbeid gjennom Ny sjanse, er det også potensial for utvikling av mer systematisk oppfølging ute på arbeidsplassene. Oppstart på skole erfares også som en kritisk fase for ungdommene, og selv om ungdommene følges opp av prosjektene i dag, er det potensial for å videreutvikle og tydeliggjøre metodikken for oppfølging av ungdom også når de er i skole.
- **Mest mulig integrerte løsninger**  
Alle prosjektene jobber i retning av integrasjon i det ordinære enten det gjelder skole eller arbeid. Likevel er prosjektene ulike med tanke på hvor raskt de benytter seg av ordinære



arbeidsplasser i arbeidet med ungdommene. Tendensen i prosjektene er at man i første omgang gjør vurderinger eller setter i verk tiltak for å få et bilde av om den enkelte ungdom er "klar for" ordinært arbeid eller skole – altså en opprustningstilnærming. Dette kan også være fornuftig, men når utfordringen er økt overgang til skole eller arbeid vil vi løfte fram den integrerte tilnærmingen som vektlegger rask utplassering og oppfølging i det ordinære. Denne tilnærmingen skisserer alternative metodiske grep som også ser ut til å kunne bidra til økt overgang til ordinært arbeid eller skole. Resultatene fra Ny sjanse prosjektene i 2011 synes også å indikere at det å jobbe i retning av rask integrering i ordinært arbeid kan gi gode resultater. Vi vil anbefale ungdomsprosjektene i Ny sjanse om å vurdere sitt inkluderingsarbeid i forhold til disse perspektivene.

Vi får inntrykk av at prosjektene kan lære mer av hverandres erfaringer. Metoder og verktøy som erfares som gode grep noen steder, er ikke i bruk andre steder. En mer systematisk deling av erfaringer mellom prosjektene og -medarbeiderne ville kunne bidra til bedring av dette.

## Litteratur

- Alm Andreassen, Tone 2004: *Brukermedvirkning, politikk og velferdsstat*. Arbeidsforskningsinstituttets skriftserie nr. 13. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Andreassen, T.A og K. Fossetøl (red.): *NAV ved et veiskille. Organisasjonsendring som velferdsreform*. Gyldendal Akademisk 2011.
- Ask, Torunn A. (2011). Flyktningsfaglig praksis i bakkebyråkratiet – endringer og utfordringer. I Berit Barnevernpanelets rapport 2011. Oslo: Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet
- Bay, Jens (2005): *Konsekvenspedagogikk*. København: Borgen forlag
- Berg og Torunn A. Ask (red). *Minoritetsperspektiver i sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget
- Barne- og likestillingsdepartementet (2010). Oppsøkende og utadrettet arbeid overfor ungdom utenfor opplæring og arbeidsliv. [http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Barn %20og %20Ungdom/Rapport %202009 %20Oppsøkende %20og %20Utadrettet %20arbeid %20overfor %20ungdom %20utenfor %20opplæring %20og %20arbeidsliv.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Barn%20og%20Ungdom/Rapport%202009%20Oppsøkende%20og%20Utadrettet%20arbeid%20overfor%20ungdom%20utenfor%20opplæring%20og%20arbeidsliv.pdf)
- Barth, Tom og Christina Näsholm (2007): *Motiverende samtale. Endring på egne vilkår*. Bergen: Fagbokforlaget
- Berg, Berit og Torunn A. Ask (red.) (2011): *Minoritetsperspektiver i sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget
- Bjørgum, Maja 2010: Ny sjanses kvinneprosjekt i Bærum 2009-10. Metoderapport. Bærum: Ny sjanse: Bærum kommune
- Bloom, D. (2010). "Programs and Policies to Assist High School Dropouts in the Transition to Adulthood". *The Future of Children*, 20 (1): 89-108
- Buland, T. og Havn, V. (2007). Intet menneske er en øy. Rapport fra evalueringen av tiltak i satsing mot frafall. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.
- Bydel Gamle Oslo 2011: "Veileder Ny Sjanse – Ungdomsprosjekt."
- Carlsson, Y. (2003). I grenselandet mellom utdanning, behandling og fritidstiltak. En foreløpig evaluering av Gateakademiet. Notat 2003:13. Oslo: NIBR.
- Clausen, Sten-Erik og Lars B. Kristofersen 2008: *Barneverns klienter i Norge 1990-2005. En longitudinell studie*. NOVA- rapport. oslo
- Cooper, Sue m. fl (2011): Re-balancing supervision. I John Ord (ed.) 2012: *Critical issues in youth work management*. London: Routledge
- Dearden, Lorraine, Carl Emmerson, Christine Frayne og Costas Meghir (2011): Education subsidies and school drop-out rates. The institute for fiscal studies
- Djuve, Anne Britt (2007): Vi får jo to ekstra hender. Arbeidsgiveres syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere. Fafo-rapport 2007:26.
- Djuve, Anne Britt og Kristian Rose Tronstad (2011): Innvandrere og praksis. Om likeverdig tjenestetilbud i NAV. Fafo-rapport 2011:7.
- Ellingsen, Dag 2009: Ung og marginalisert. Et Agder perspektiv på utsatt ungdom. FoU rapport nr. 2. Kristiansand: Agderforskning

- Enehaug, H. og S.Widding (2011): Kompetanse, opplæring og mangfold. Resultater fra et forsknings- og utviklingsprosjekt finansiert av Arbeidsmiljøfondet. AFI-rapport 6/2011.
- Engebrigtsen, A. og Ø.Fuglerud (2007): Ungdom i flyktningefamilier. Familie og vennskap – trygghet og frihet? Rapport 3/07 Oslo: NOVA.
- Esping Andersen, Gösta (1990): The three worlds of welfare capitalism. Cambridge: Polity press
- Fangen, Katrine (2008): Identitet og praksis. Etnisitet, klasse og kjønn blant somaliere i Norge. Oslo: Gyldendal akademisk
- Fangen, Katrine, Thomas Johansson og Nils Hammarén (2012): Young migrants. Exclusion and belonging in Europe. London: Palgrave
- Finstad, Liv 1997: "Kriminologiens kvalitative kunnskapskilder" i Finstad, Liv og Cecilie Høigård (red.): *Kriminologi*. Pax Forlag. Oslo
- Fraser, Nancy og Aksel Honneth (2003): Redistribution or recognition? London: Verso
- Frønes, Ivar og Halvor Strømme 2010: *Risiko og marginalisering*. Oslo: Gyldendal
- Frøyland, K, Ø. Spjelkavik (2006): Individuell Oppfølging. Sluttevaluering av et forsøksprosjekt i Østfold. Notat 1/2006. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Frøyland, K. (2006): Supported Employment or Segregated Rehabilitation. Vocational Rehabilitation and the Idea of "Rapid Job Placement" – A literature review. Oslo, Work Research Institute: Occasional paper 2/2006.
- Heggen, K., Jørgensen, G. og Paulgaard, G. (2002). *De andre – ungdom, risikosoner og marginalisering*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hernes, Gudmund (2010): Gull av gråstein. Oslo: Faforrapport nr. 3
- HiO-rapport 2009 nr 11 [Å se hele personen. Del II Veileder: "De gode grepene"](#)
- HiO-rapport 2009 nr. 7. [Å se hele personen. En studie om årsaker til frafall og gode grep for å forhindre frafall i Ny sjanse-prosjektene. \(pdf\)](#)
- Hostrup, Hanne (2004): Gestalterapi. København: Hans Reitzels forlag
- Hyrve; Geir 2008: Evaluering av prosjektet "Erobring. Ny start etter soning". Trondheim: Kirkens sosialtjeneste.
- IMDi - Rundskriv 8/11: Tilskudd til Ny sjanse
- [IMDi-rapport 10-2007 Det lønner seg!](#)
- [IMDi-rapport 4-2007: Ny sjanse](#)
- [IMDi-rapport 4-2008 Fra sosialhjelp til arbeid - Resultater fra 25 Ny sjanse-prosjekter](#)
- [IMDi-rapport 5-2009 Resultater for Ny sjanse 2008](#)
- [IMDi-rapport 6-2010 Resultater for Ny sjanse 2009](#)
- Johannessen, Asbjørn og Kordahl, Kirsten Jahr (2008): Ny sjanse – på vei til arbeidslivet. Evaluering av Ny sjanse. Bærum: Bærum kommune
- Kristiansen, I. (2009). Utsatte unge 17-23 år i overgangsfaser. Underveisevaluering av utviklingsarbeidet. NOVA-notat 5/09. Oslo: NOVA.
- Lamb, S., Markussen, E., Teese, R., Sandberg, N., Polesel, J. (2011): School Dropout and Completion. International Comparative Studies in Theory and Policy. Springer
- Levinas, Emmanuel 1996 (1972): *Den annens humanisme*. Aschehoug Forlag. Oslo

- Lee, Valerie E. og David T. Burkham (2003): Dropping out of high school: The role of School organization and structure. I *American educational research journal* Vol. 40. Nr. 2.
- Legard, S., Schafft, A. og Spjelkavik, Ø. (2009): Evaluering av kvalifiseringsprogrammet: underveisrapport, Oslo, AFI
- Levin, Benjamin (1992): Dealing with dropouts in Canada. *Curriculum inquiry*. Vol. 22. No.3.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: RusselSageFoundation.
- Lyng, S.T., Legard, S., Bergene, A.C., Anker, N., Jessen, J.E. og Reichborn-Kjennerud, K. (2010): Tilbake til framtiden? En studie av alternative kvalifiseringstiltak for ungdom utenfor skole og arbeidsliv: Kjennetegn, resultater, suksessfaktorer og utfordringer. Oslo, AFI
- Løgstrup, K. E 1998 (1956): *Den etiske fordring*. Gyldendal Forlag. Oslo
- Madsen, Ole Jacob (2010): Den terapeutiske kultur. Oslo: Universitetsforlaget
- Mangfold i arbeidslivet (MiA) (2011). Metodeutprøving Ny sjanse for IMDi 2010. Rekruttering av deltakere. Veiledningsmetodikk. Formidling til arbeidslivet.
- Markussen, Eifred og Nina Sandberg (2011): *Policies to reduce school dropout and increase completion*. Dordrecht: Springer
- Martinez, Paul (2001): Improving student retention and achievement. What do we know and what do we need to find out? London: Learning and skills development agency
- Martinsen, Kari 1989: *Omsorg, sykepleie og medisin. Historisk-filosofiske essays*. Tano Forlag. Oslo
- Midtbøen, A.H. og J.Rogstad (2012): Diskrimineringsens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 1: 2012.
- Mills, C. Wright (1968): *The sociological imagination*. Oxford: Oxford University press
- Neumann, Cecilie Basberg (2011): Det profesjonelle blikket. Om betydningen av etnisitet, klasse og kjønn i helsesøstres tolkningsarbeid. I Anne Leseth og Kari Nyheim Solbrække (red.). *Profesjon, kjønn og etnisitet*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Neumann, Cecilie E. Basberg and Iver B. Neumann 2012: *Forskeren i forskningsprosessen. En metodebok omsituering* Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Neumann, Cecilie E. Basberg 2010: *LINK – en evaluering av et hjemmebasert barnevernstiltak*. (LINK – an evaluation of a home based service for children and their families) Oslo: AFI notat 1/2010, 77 p
- Nilsen, Elin Strømme, Vigdis Underland, Marit Johansen (2011): Motiverende samtaler for å endre levevaner. Oslo: Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenester, Notat.
- Ny sjanse, Bærum kommune. Oslo: HiO-notat nr 3.
- NOU 2012: 5: Bedre vilkår for barns utvikling
- Ohls, Carolina, Marianne Rugkåsa, Ira Malmberg-Heimonen og Helle Hansen (2009): Å se hele personen. En studie om årsaker til frafall og gode grep for å forhindre frafall i Ny sjanse prosjektene. Oslo: Høgskolen i Oslo
- Omre, Cecilie og Liv Schjelderup (2006): Sosialt arbeid mellom vitenskap og laug. Nordisk sosial arbeid. Nr. 4
- Ord, John (ed.) 2012: *Critical issues in youth work management*. London: Routledge
- Rambøll Management (2009). Kartlegging av ungdomstiltak. Oslo: Rambøll / NAV Drift og utvikling.

- Rambøll Management Consulting (2010): [Undersøkelse om arbeidsgiveres erfaringer med ansettelse av tidligere Ny sjanse-deltakere](#)
- Rasmussen, I., Dyb, V.A., Heldal, N., Strøm, S. (2010): Samfunnsøkonomiske konsekvenser av marginalisering blant ungdom. Vista Analyse rapport nr. 2010/7.
- Reisel, Liza og Idunn Brekke (2010): Minority dropout in higher education: A comparison of the United states and Norway using competing risk event history analysis. *European sociological review*. Vol 26. Nr. 6.
- Rose, Nicolas (1999): *Governing the soul*. London: Free association books
- Ruback, Sune et. Al. (2006): An education and training course in motivational interviewing influence: GPs' professional behavior – ADDITION Denmark. *The British journal of general practice*. Vol. 56
- Schafft, A. (2010): Evaluering av prosjektet "Yrkesmessig rehabilitering av somaliere i khatbruker-miljøer". Notat N2010:5. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Schafft, A. og Spjelkavik, Ø. (2011): Evaluering av Kvalifiseringsprogrammet – sluttrapport, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet Skeggs, Beverley 2002: *Formations of class and gender*. Sage Publications. London
- Snertingdal, Mette (2012): Evaluering av screeningverktøy i helsesektoren. Oslo: Sirius (kommer i august)
- Spjelkavik, Ø (2011): Supported Employment i Norden. AFI-rapport 3/2011.
- Spjelkavik, Ø. Frøyland, K., Skardhamar, T. (2003): Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet – inkludering gjennom Arbeid med bistand. AFI-rapport 3/2003.
- Sørhaug, Hans Christian (2004): *Managementaltitet og autoritetens forvandling*. Bergen; Fagbokforlaget
- Taylor, Charles (2000): *Autentisitetens etikk*. Oslo: Cappelen's upopulære skrifter
- Thrana, H.M., Anvik, C.H., Bliksvær, T. Og Handegård, T. L. (2009). *Hverdagsliv og drømmer for unge som står utenfor arbeid og skole*. NF-rapport 6/2009. Bodø: Nordlandsforskning.
- Tylor, John H., Richard J. Murnane og John B. Willet (2000): Do the cognitive skills of school dropouts matter in the labour market? *The journal of human resources*. Vol 35, Nr. 4.
- Vetlesen, Arne Johan og Per Nortvedt 1994: *Følelser og moral*. Ad notam Gyldendal. Oslo
- Villadsen, Kaspar (2004): *Det sociale arbejdes genealogi: Om kampen for at gjøre fattige og udstødte til fire mennesker*. København: Hans Reitzel forlag
- Wangen, Grete (red.) (2010): *Døråpner til arbeidslivet*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Wilson, Jo, Emily E. tanner-Smith, Mark W. Lipsey, Katarzyna Steinka-Fry og Jan Morrison (2011): Dropout prevention and intervention programs: Effects on school completion and dropout among school-aged children and youth. The Campell collaboration
- Åslund, Olof og P.Johansson (2006): Virtues of SIN – effects of an immigrant workplace introduction program. IFAU – Institute for labour market policy evaluation. Working paper 2006:7.

## **Policy dokumenter fra staten og frivillige organisasjoner i USA**

Balfanz, Robert m. fl (2010): Building a grand nation. Progress and Challenging in ending high school dropout epidemic. Civic enterprises

Johnson, Jean, og Jon Rochind m.fl (2010) With their whole lives in front of them. New York: Public agenda

Too big to be seen: The invisible dropout crisis in America (2006). A report from the Boston Youth transition task force.

Grobe, Terry, Kate O´ Sullivan, Sally T. Prouty and Sarah White (2011): A green career pathways framework: Presecondary and Employment success for Low-income, Disconnected Youth. The corps network

Kemple, James J. (2008): Career Academies. Long-term impacts on labour market outcomes, educational attainment, and transitions to adulthood. MDCR, [www.mdcr.org](http://www.mdcr.org)

National dropout prevention centre/network. Clemson University

One degree of separation. How young Americans who don't finish college see their chances for success. Public Agenda 2011

### **Treningsprogram:**

NEET

### **Andre kilder:**

NOU 2012: 6 Arbeidsrettede tiltak. Arbeidsdepartementet

# Vedlegg

## Vedlegg 1: Intervjuguide kartleggingsintervju med prosjektmedarbeidere

### Situasjonen i dag

Hva er status i prosjektet i dag? Hvor mange arbeider i prosjektet? Hvor lenge skal de jobbe i prosjektet?

Hvem er de viktigste samarbeidspartnere i dag?

Hvilke aktiviteter foregår i prosjektet nå?

### Tema 1) Hvordan arbeides det metodisk i rekruttering, kvalifisering, veiledning og oppfølging med målgruppen ungdom i Ny sjanse?

Hvordan rekrutteres deltakerne, og hvilke kriterier anvendes når disse velges ut?

Hva mener de involverte aktørene at dette har å si for hvordan prosjektene innrettes og hvilke metoder som tas i bruk?

Hvilke kvalifiseringstiltak benyttes i tiltakene?

I hvilken grad er disse tilpasset ungdommene i Ny sjanse eller personer utenfor arbeid og utdanning generelt?

Hvilke metoder anvender disse tiltakene i møtet med ungdommene i Ny sjanse?

Hvordan foregår veiledning og oppfølging av ungdommene i Ny sjanse?

Hvilke metoder brukes i veiledning og oppfølging, og hva er bakgrunnen for at akkurat disse er valgt?

- Ifht skole?
- Ifht arbeid?
- Ifht annet?

Hvem er ungdommene i Ny sjanse?

Hvordan er de fordelt når det gjelder opprinnelsesland, kjønn, tidligere arbeidserfaring og utdanning o.l.?

Hvordan anvendes metoder i prosjektene etter disse individuelle kjennetegnene til deltakerne?

Hva slags kompetanse har medarbeiderne i prosjektene?

Hva har tiltakene gjort for å sikre seg riktig kompetanse i forhold til hvilke metoder?

Hva er gjort for å utvikle medarbeidernes kompetanse for å jobbe metodisk med målgruppen for prosjektet?

**Tema 2) Hva opplever aktørene som hensiktsmessige og nyttige metoder i rekruttering, kvalifisering, veiledning og oppfølging?**

Hva oppleves som de sterke og svake sidene ved arbeidsmetoder som var brukt i prosjektet?

Hvilke metoder oppleves som hensiktsmessige og nyttige for å rekruttere deltakere, kvalifisere og veilede dem, og følge dem opp både under og etter prosjektet?

Hva bidrar til at ungdommene kommer seg videre til arbeid eller utdanning?

Er det noen forskjeller i hvilke metoder som oppfattes som mest hensiktsmessige og nyttige for ulike typer deltakere (kjønn, opprinnelsesland, sivilstatus, utdanningsnivå, rekrutteringsinstans etc.)?

Er det forskjeller i hvilke metoder som oppfattes om mest hensiktsmessige og nyttige for ulike typer prosjekter (antall deltakere, beliggenhet, lokale ressurser osv.)?

Hvilke metoder oppfattes som hensiktsmessige og nyttige for å lette kritiske overganger i prosjektene (rekrutterings, kvalifiserings- og oppfølgingsfase)?

Hva opplever arbeidsgivere og tiltaksarrangører som god oppfølging?

Hva erfarer prosjektarbeiderne er gode metoder i arbeidet med arbeidsgivere?

- Hvorfor?

Hva slags kompetanse mener deltakere og involverte aktører er viktige i arbeidet med målgruppen?

**Tema 3) Hvilke metoder i arbeidet med ungdom vurderes som hensiktsmessige og nyttige, og som kan anbefales videreført overfor målgruppen?**

**Tema 4) Hva framstår eventuelt som annerledes i kvalifiseringsarbeid overfor denne gruppen enn for ungdom forøvrig?**



## Vedlegg 2: Innhold fokusgrupper

- a) Presentasjon av prosjektet og formålet med prosjektet og fokusgruppa
- b) Presentasjon av deltakerne
- c) Skissering av tids- og aktivitetsforløpet i prosjektet kronologisk for en ungdom fra han kommer inn til han avslutter/utskrives. Rekruttering, kartlegging/bli kjent, valg av kvalifiseringstiltak, hvordan veiledes det underveis, hvordan følges det opp i skole og jobb.
- d) Hvilke kritiske faser eller overganger har dere erfart at forekommer i løpet av en ungdoms deltakelse i Ny sjanse?
  - Hvilke andre utfordringer har dere sett at forekommer i løpet av en ungdoms deltakelse i programmet?
  - Hva er gjort for å lette disse fasene/overgangene eller utfordringene?
- e) Hva har dere erfart som gode metoder i rekruttering, kvalifisering, veiledning, oppfølging på ulike tidspunkt i en ungdoms deltakelse i programmet?
  - Hva er god oppfølging av ungdom i skole?
  - Hva er god oppfølging av ungdom i jobb?
  - Hva er god oppfølging av skole som har ungdom fra Ny sjanse?
  - Hva er god oppfølging av arbeidsplass/arbeidsgiver som har ungdom fra Ny sjanse.
- f) Hva er de viktigste suksesskriteriene i arbeidet med ungdom i Ny sjanse?
- g) Hvorfor virker det ikke for alle?
  - Skiller arbeidet med ungdom i ny sjanse seg ut fra tilsvarende erfaringer med annen ungdom?

### **Vedlegg 3: Intervjuguide ungdom i Ny sjanse**

Hvor gammel er du?

Hva gjorde du før du kom med i ny sjanse?

Hva slags skole/utdanning har du?

Hva slags jobber har du hatt tidligere?

Når startet du i ny sjanse?

Hvordan kom du med i Ny sjanse?

Hvorfor ble du med i Ny sjanse?

Når sluttet du i ny sjanse?

Kan du fortelle hva du har gjort i den tiden du har vært med i Ny sjanse fra du startet og fram til nå (evt. til du sluttet).

Hvem har du fått veiledning og oppfølging fra underveis?

Hva slags kontakt har dere hatt? (møter, samtaler, telefon, sms)

Hvor ofte har du hatt kontakt med de som har hjulpet deg?

Hva har de hjulpet deg med? Kan du gi 2 eksempler?

Hva slags oppfølging fikk du mens du var i skole? (hvor ofte? Besøk? Telefon? Sms? Hva snakket dere om?)

Hva slags oppfølging fikk du mens du var i jobb? (hvor ofte? Besøk? Telefon? Sms? Hva snakket dere om?)

Hva er det de som jobber i Ny sjanse har kunnskap om?

I løpet av den tiden du har vært med i Ny sjanse, har det vært noen vanskelige perioder?

- Når var det? Hva var det som skjedde?
- Hva ble gjort for å komme videre?

Har du kommet i arbeid eller skole som følge av deltakelse i Ny sjanse?

Hva tror du har bidratt til at du har fått jobb/kommet i skole?

Har du fått en bedre livssituasjon i løpet av den tiden du har deltatt i Ny sjanse?

Tror du ny sjanse har bidratt til dette? Hvorfor?

Mens du har deltatt i Ny sjanse har du gjort flere forskjellige ting, hva har vært viktigst av det du har gjort for at din livssituasjon har kunnet bli bedre?

Tenk på den tiden du har vært i Ny sjanse, hva er god oppfølging slik du opplever det?

- Hvorfor er dette god oppfølging?

For å hjelpe ungdommer i din situasjon til å få jobb eller fortsett i skolen, hva mener du at det er viktig at de som hjelper deg har kunnskap om?

Hva har vært bra med Ny sjanse?

Hva har ikke vært så bra med Ny sjanse?

Hva tror du er det viktigste man kan gjøre for å hindre at ungdom i din situasjon slutter i skolen?

Hva tror du er det viktigste man kan gjøre for at ungdom i din situasjon får en jobb?

Hva har vært det viktigste i ny sjanse for at du skal kunne få en jobb eller komme i skole?

Av det du har gjort mens du har deltatt i Ny sjanse, hva ville du anbefale at prosjektet viderefører og tilbyr andre i din situasjon?

Har du kone/samboer?

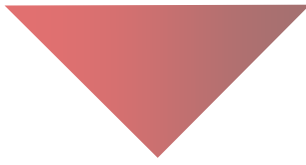
Har mange barn har du?

Hvilket land er du født i?

Hvilket land er din mor født i?

Hvilket land er din far født i?

Hvor lenge har du bodd i Norge?



# Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

[www.afi.no](http://www.afi.no)

Pt 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO  
Besøksadresse:  
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00  
Fax: 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
[www.afi.no](http://www.afi.no)

