



Årsrapport 2023

NY SJANSE

Kvalifiseringscenter for innvandrere

Bergen kommune



Innhold:

1. Innledning
 - 1.1 Bakgrunn
 - 1.2 Målsetting og målgruppe for kvalifiseringsprogrammet
 - 1.3 Om Jobbsjansen
2. Organisering
 - 2.1 Administrativ forankring og lokalisering
 - 2.2 Bemanning
3. Om deltakerne
 - 3.1 Antall henvisninger
 - 3.2 Resultater pr.31.12.23
4. Kvalifiseringsprogrammet
 - 4.1 Kvalifiseringsplan
 - 4.2 Kvalifiseringsstønad
 - 4.3 Kvalifiserende tiltak
 - 4.3.1 Norskopplæring
 - 4.3.2 Samfunnsfagopplæring
 - 4.3.3 Ny sjanses egne kvalifiseringstiltak
 - 4.3.4 Yrkesretta kurs
 - 4.3.5 Arbeidspraksis – og andre arbeidsmarkedstiltak i NAV.
 - 4.3.6 Samarbeid med frivillige organisasjoner
 - 4.4 Brukermedvirkning
 - 4.5 Tett oppfølging og god tilgjengelighet
 - 4.6 Formidling til arbeid
5. Mat & prat.
 - 5.1 Opplæringstiltak – produksjonskjøkken, kafé og catering.
 - 5.2 Empowerment gjennom språk – og arbeidstrening (01.09.22 – 30.06.2023) Prosjektmidler
fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
6. Jobbsjansen
Prosjektmidler fra Integrerings - og mangfoldsdirektoratet
7. Oppsummerende kommentarer

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

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

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

1.2 Målsetting og målgruppe for kvalifiseringsprogrammet

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

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

Innholdet i programmet skal tilpasses den enkeltes behov og forutsetninger.

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

Rett til kvalifiseringsprogram forutsetter at

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

1.3 Om Jobbsjansen

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

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

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

2. Organisering

2.1 Administrativ forankring og lokalisering

Kvalifiseringssenteret Ny sjanse er et byomfattende tiltak og mottar henvisninger fra alle NAV-kontor i kommunen. Administrativt er Ny sjanse tilknyttet NAV Bergenhus. Vi har egne lokaler sentralt plassert, like ved Nygård skole.

2.2 Bemanning

I 2023 har vi hatt 18 ansatte ved kvalifiseringssenteret.

- 1 leder
- 1 konsulent (t.o.m. 31.05.23)
- 9 veiledere
- 1 norsklærer (0,6 årsverk)

Mat & prat:

- 2 kokker
- 1,5 kaféveiledere, Kafé Mat og prat, Engensenteret.

Prosjekt:

Jobbsjansen, IMDi:

- 2 veiledere/prosjektmedarbeidere i Jobbsjansen, finansiert av IMDi.
- 1 norsklærer (50 %-stilling)

The infographic displays staff members in three categories: Ny sjanse, Jobbsjansen, and Kafé Mat & Prat. Each staff member is represented by a portrait photo, a name, and a title. The background features decorative icons: a hummingbird for Jobbsjansen, a butterfly for Kafé Mat & Prat, and a plant for Ny sjanse.

Category	Name	Title
Ny sjanse	Hilde Eliassen	Leder
	Siv Gjerde	Fagkoordinator
	Brite Grønfor	Veileder
	Hanna Hashi	Veileder
	Tahereh Mighafari	Veileder
	Rannveig Ystaas	Veileder
	Nazanin Arif	Veileder
	Mariann Ellingsen	Veileder
	Rézan Barcin	Veileder
Jobbsjansen	Desiree Altier	Veileder
	Cathrine Seglem	Veileder
Kafé Mat & Prat	Nina Aasen	Arbeidsleder
	Dorothy Birkeland	Arbeidsleder
	Bodil Nævdal	Verdenskafeen
	Randi Mongstad	Norsklærer
	Rasha Mohamed	Kaffemedarbeider
	Nika Korkelia	Veileder
	Mariann Ellingsen	Veileder

3. Om deltakerne

3.1 Antall henvisninger

NAV-kontor	Antall i 2014	Antall i 2015	Antall i 2016	Antall i 2017	Antall i 2018	Antall i 2019	Antall i 2020	Antall i 2021	Antall i 2022	Antall i 2023
NAV Bergen Sør	11	9	7	4	18	21	7	2	10	22
NAV Bergenhus	21	22	37	28	26	26	10	16	18	25
NAV BergenVest	23	25	23	27	36	41	17	44	34	19
NAV Årstad	36	48	41	26	32	22	18	24	7	10
NAV Bergen Nord	13	10	5	4	18	19	7	15	13	9
Totalt	110	116	119	91	130	129	59	101	82	85

Vi fikk tilsendt 85 henvisninger i 2023, 63 kvinner og 22 menn.

De fleste deltakere har svært begrenset skolegang og liten erfaring med arbeidslivet, slik at det generelt sett er behov for et lengre kvalifiseringsløp før en når målet om arbeid. Det er stor konkurranse, også om de ufaglærte jobbene, spesielt for arbeidssøkere som har liten formell kompetanse. I tillegg har flere av deltakerne store omsorgsoppgaver og helseproblemer som kan være barrierer for å kunne delta i et målrettet kvalifiseringsprogram.

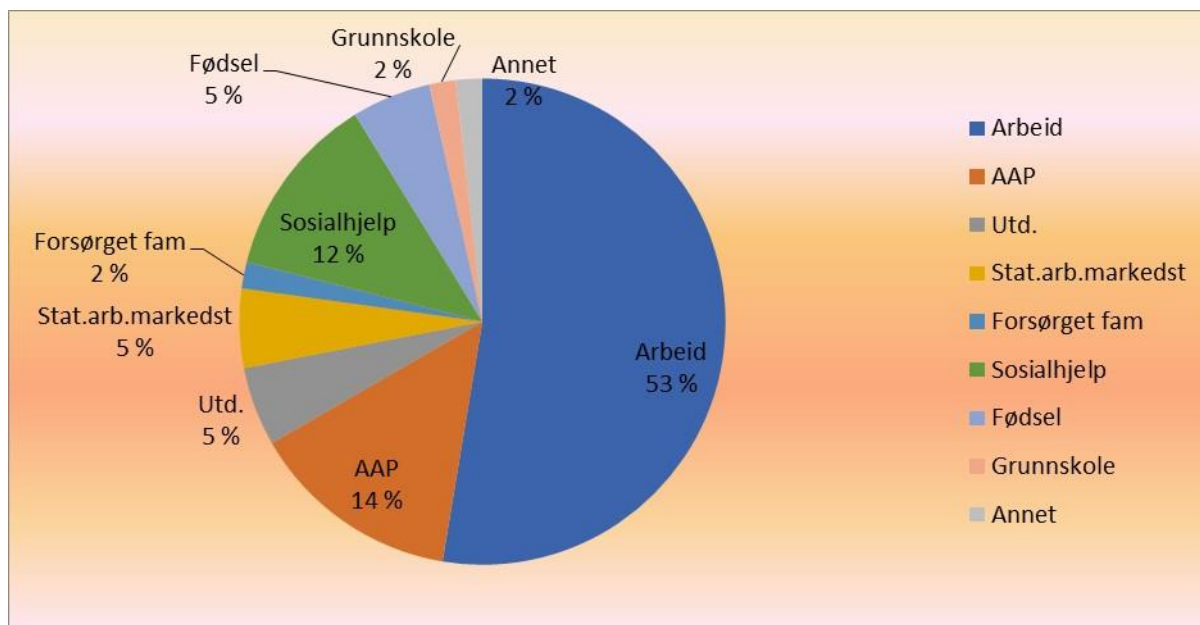
3.2 Resultater pr. 31.12.2023

Antall deltakere i 2023: 193

Antall planmessig avsluttet: 57

Drop out: 2 Flyttet ut av kommunen: 2

Resultat	Antall	Prosent
Arbeid	30	53%
Utdanning	3	5 %
AAP	8	14 %
Statlige arbeidsmarkedstiltak	3	5 %
Økonomisk sosialhjelp	7	12 %
Fødselspermisjon	3	5 %
Forsørget av familien	1	2 %
Grunnskole	1	2 %
Annet	1	2 %



I 2023 ble 53 % av deltakerne skrevet ut til arbeid. Det er et veldig godt resultat, spesielt med tanke på at deltakerne ved Ny sjanse har en del utfordringer med å nå fram på arbeidsmarkedet. Av de som har fått jobb er det noen som har fått faste stillinger, men mange har vikariater som går over tid. Kortere vikariater og engasjementstillinger er for de fleste første steget inn i arbeidslivet. Mange av deltakerne har fått jobb som renholdere. Andre har fått jobb som bussjåfør eller på sykehjem, butikker og i barnehager.

4. Kvalifiseringsprogrammet

4.1 Kvalifiseringsplan/aktivitetsplan

Tidlig i løpet blir det utarbeidet en individuelt tilpasset plan basert på den enkeltes bakgrunn, ressurser og fremtidsønsker. Kvalifiseringsplanen brukes aktivt i samtaler med deltakerne og evalueres underveis.

Vi ønsker å legge til rette for at deltakerne opplever et likeverdig teamarbeid, hvor vi har fokus på deltakernes ressurser og at deltakerne får et eierforhold til planen. Aktivitetsplanen skrives i Modia i dialog med deltakerne.

Ny sjanse har tilgjengelig en rekke tiltak, både på senteret og i samarbeid med andre. Vi har i stor grad mulighet til å være fleksible i forhold til hvordan vi skreddersyr timeplanen.

4.2 Kvalifiseringsstønad

Deltakerne i kvalifiseringsprogrammet mottar kvalifiseringsstønad. Den utgjør 2G, som pr. i dag er kr.19 770,- pr. mnd. + kr.36,- pr. dag pr. barn. NAV-kontoret som deltakeren tilhører betaler ut stønaden. Stønaden er skattepliktig.

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

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

4.3 Kvalifiserende tiltak

4.3.1 Norskopplæring.

De fleste av deltakerne har behov for norskopplæring. Ny sjanse har derfor et tett samarbeid med Bergen læringscenter (Nygård skole). Kurstilbudet som deltakeren får på skolen legger grunnlaget for resten av deltakerens timeplan. De fleste deltakerne i Ny sjanse har tilbud om enten 12 eller 18 timer norskundervisning pr. uke – dvs. 2 - 3 dager pr. uke.

Programveilederne samarbeider tett med lærerne til deltakerne. Det utveksles informasjon om progresjon og programveilederne deltar på elevenes individuelle samtaler med lærer.

Bergen læringscenter og Ny sjanse har i flere år samarbeidet om prosjekter som tilrettelegger for norskopplæring på arbeidsplassen. Blant annet på bakgrunn av disse erfaringene tilbyr læringscenteret ordinærere norskkurs som gir to dager norskopplæring i klasserom, samt oppfølging/individuell norskopplæring på praksisplass hver 2. eller 3. uke

Sammen med Bergen læringscenter har vi også et samarbeid med Norsk som andrespråk, UiB.

4.3.2 Samfunnskunnskap

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

4.3.3 Undervisningstilbud på senteret.

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

Felles informasjonsdager for nye deltakere

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

Stort behov for dataopplæring.

Mange deltakere har liten erfaring med bruk av PC, så det er et stort behov for å få økt ITkompetansen. Ny sjanse tilbyr undervisning i form av enkel tekstbehandling, bruk av e-post og internett. Vi har utarbeidet et kurshefte for **systematisk dataopplæring**, som grunnleggende opplæring i digitale ferdigheter. Heftet dreier seg om bruk av e-post, sende vedlegg, internettsøk, tekstbehandling, sende meldekort til NAV, registrere seg på WebCruiter m.m.

Norskopplæring – digitalt

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

Vi har også lisenser fra Cappelen Damm kalt **Jobbstart**. Jobbstart er et nettbasert læremiddel som gir en introduksjon til arbeidsoppgaver og dagligdagse uttrykk i noen utvalgte yrker som kantine, renhold, barnehage, butikk, pleie og omsorg, lager m.fl. Læremiddelet tar også for seg jobbsøking; søknad, cv, intervju. Jobbstart inneholder filmer og foto og er preget av langsom progresjon og mye repetisjon. De fleste oppgavene ligger på nivå A1 og A2. Hver yrkesdel inneholder rundt 200 oppgaver. Jobbstart passer for deltakere på spor 1 og 2. Vi har hatt god erfaring med å bruke dette læremiddelet.

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

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

Norskopplæring i gruppe

Vi har en norsklærer i 90 % stilling ved senteret. Det er en stor styrke for vårt kvalifiseringstilbud å ha en egen norsklærer som har to grupper pr. uke med vekt på muntlig norsk, og som også har ansvar for norskundervisningen på Mat & prat. I tillegg underviser hun Jobbsjansedeltakere i norsk. Hun har utviklet en rekke oppgaver som passer våre deltakere og har gode pedagogiske innspill til vår undervisning. Den seinere tid har fokuset i større grad vært å undervise og å utvikle norskopplæringen og fagopplæringen på Mat og prat.

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

Karriereveiledning for minoritetsspråklige

Flere av gruppene har fokus på karriereveiledning og bruker Viken (Akershus) fylkeskommune sitt undervisningsopplegg.

Fylkeskommunen har utviklet et [eget veiledningshefte og et deltakerhefte](#) til bruk i innføringsklasser og overfor unge eller voksne minoritetsspråklige. Veiledningsverktøyet inneholder ressurshefter, plakater og kort til bruk i undervisning og veiledning

Ressursheftet for veiledere og pedagoger inneholder fyldige beskrivelser og tips om hvordan ulike veiledningsaktiviteter kan gjennomføres. Aktivitetene egner seg for klasser, grupper, undervisning eller individuell veiledning. I ressursheftet skriver deltakerne inn aktivitetene etter hvert som de gjennomføres. Noen av øvelsene kan også gjennomføres på egen hånd.

Ressursheftet er inndelt i fem deler:

1. Bli-kjent øvelser (for klasser og grupper)
2. Muligheter innen utdanning og arbeid
3. Selvinnsikt - Hva passer for meg?
4. Søke videregående opplæring.
5. Søke jobb

Gjennom Jobbsjansen har kvalifiseringscenteret også etablert et samarbeid med Karriere Vestland. Veilederne her har hentet inspirasjon og kompetanse fra deres måte å drive karriereveiledning på.

Mot jobb

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

Temaene i boka:

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

Våre veivalg

Ukentlig har vi en temabasert dialoggruppe. Ulike metoder blir brukt:

- Undervisning
- Formidling og informasjon om ulike temaer, rettigheter og muligheter
- Gjensidig læring gjennom diskusjoner og erfaringsutveksling
- Gruppearbeid, rollespill, filmklipp, deler nyttige lenker, avislesing mm

Noen av temaene:

- Familie og nettverk
- Verdier
- Respekt og toleranse for andre
- Skole og utdanning i Norge
- Samarbeid mellom hjem (foreldre) og skole/barnehage
- Jobb og jobbsøking
- Fritidsaktiviteter og deltakelse i frivillig arbeid (styrke deltakelse, utvide nettverk, lære norsk, finne jobb og få nye erfaringer)
- Barnevernet og familievernkontor
- Barneoppdragelse
- Helse og helsetjeneste
- Vold i nær relasjon
- Tradisjoner og høytider
- Ulike måter å lære norsk

Invitere/besøke eksterne:

- Rådgiver og gynekolog fra Kreftforeningen, tema kvinnehelse #sjekk deg
- Barnevernstjenesten
- Kvinnehelsehuset
- Somalisk kvinneforening
- Biblioteket

Legger også vekt på å markere dager som Verdensdag for psykisk helse, kvinnetdagen, FN-dagen m.fl.

Fokus på familien

To av våre veiledere har tatt videreutdanning i Systemisk familieterapi og nettverksarbeid, en kompetanse vi vil dra av nytte av. Høsten 2022 startet vi opp en gruppe som kalles Familien i fokus. Temaene har dreid seg om utfordringer i familien som bl.a:

- Kommunikasjon
- Ungdommer og grensesetting
- Familiens utfordringer i et nytt land
- Besøk av familievernkontoret
- Besøk fra helsestasjon
- Besøk av barnevernet
- Om organisering av familielivet når begge er i arbeid
- Aktiviteter i ferier for hele familien
- Ulike tradisjoner knyttet til ulike merkedager

Oversikt over Ny sjanses ukeplan:

MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG
Mat og Prat Arbeidstrening på Kjøkken/kafé Kl 08.00 – 15.00	Mat og Prat Arbeidstrening på Kjøkken/kafé Kl 08.00 – 15.30	Mat og Prat Arbeidstrening på Kjøkken/kafé Kl 08.00 – 15.30	Mat og Prat Arbeidstrening på Kjøkken/kafé Kl 08.00 – 15.30	Mat og Prat Arbeidstrening på Kjøkken/kafé Kl 08.00 – 15.30
Muntlig Norsk Karriereveiledning Kl. 09.00 – 11.30	Muntlig norsk Kl.09.00 – 11.30	Norskverksted Kl 09.00 – 11.30	Våre veivalg Temabaserte samtaler Kl. 09.00 – 11.30	Mot Jobb Kl 09.00 – 12.30
Dataveiledning Jobbsøk/Språkopplæring Kl 12.30 – 15.00	Familien i fokus Kl 12.30 – 15.00	Muntlig norsk Kl. 12.30 – 15.00	Norskverksted Kl 12.30 – 15.00	Dataveiledning Jobbsøk/Språkopplæring Kl. 12.30 - 15.00
Norskverksted Caritas Kl 12.30 – 15.00	Norskverksted Caritas Kl.12.30 – 15.00			Tur/trening Kl.12.30 – 15.00

Samarbeid med SEMI (Senter for migrasjonshelse)

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

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



Årets psykologstudenter

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

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

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

4.3.4 Yrkesretta kurs

Renholdskurs

Ny sjanse har gjennom mange år samarbeidet med renholdsfaglig rådgiver, Marit Vik i Etat for bygg og eiendom og konsulent Helge Nedretvedt ved Lilleborg. Hvert semester har de holdt et teoretisk og praktisk kurs i grunnleggende renhold på til sammen 5 kursdager for en gruppe på om lag 15 deltakere.

Kurspakken inneholder; grunnkurs i daglig renhold (utstyr og metoder), bruk av arbeidstid, praktisk og teoretisk rengjøring av gulv (materialer, oppskuring etc.) og bruk av renholdsmaskiner.

Dette er kurs for deltakere som er i renholdspraksis og ønsker å kvalifisere seg til renholdsyrket. Flere deltakere har fått jobb som renholder på skoler i kommunen på bakgrunn av deltakelse på dette kurset.

Barnehageassistentkurs

I samarbeid med AOF gjennomførte vi også i 2021 et todagers barnehagekurs for en gruppe deltakere som var i praksis i barnehage og hadde ønske om jobb som barnehageassistent i framtiden. Bli kjent, alle forteller om sin praksisbarnehage eller annen erfaring fra arbeid med barn.

- Å jobbe i barnehage. Barnehagens organisering. Yrkesgrupper, ansvarsområder, årsplaner og rammeplan for barnehagene.
- Barnehagelokalenes utforming. Husk å se på og lese oppslag på veggene, og å lese om barnehagearbeid!
- Regler og plikter: politiattest, taushetsplikt, fotografering (personvern)og telefonbruk. Arbeidsklær
- En dag i barnehagen: dagsrytme. Hva skjer i samlingsstunden. Sanger, leker og vers. Småprat og sosial trening ved måltider og i garderoben
- Å snakke med barn, om trygghet og tillit.
- Hva er lek, og hvorfor er den så viktig. Sosial kompetanse
- Hva er anerkjennelse, hva betyr det å se et barn
- Samarbeid med kollegaer. Gi hjelp, be om hjelp. Årsplans-arbeid. Planlegging. Forslag til planlagte aktiviteter
- Hvordan kan du bruke deg selv, din kunnskap og dine erfaringer i arbeid i barnehagen?
- Sangleker.

Pleieassistentkurs

Vi hadde også et to dagers kurs for pleieassistenter høsten 2021 i samarbeid med AOF.

Følgende tema ble gjennomgått:

- Å jobbe på sykehjem; - roller, rutiner, oppgaver, holdninger, taushetsplikt, kjøkken, lese oppskrift
 - Hvordan rapportere og dokumentere.
- Ord og uttrykk vi ofte bruker på sykehjem.
- Kommunikasjon. Eldre nedsatt syn/hørsel, tydelig samtale, blikk-kontakt.
- Hygiene - skyllerom, hva er smitte, håndvask.
- Måltider - underernæring, følg ernæringsplan/matkort til hver pasient, mate hverandre med yoghurt.
- Når vi blir gamle og sykdommer eldre ofte har- Alt går tregere, kort om demens, hjertet og smerter.
- Det gode stell.
- Aktivitet og forflytning. Bruk hjelpemidler, snakk med og få hjelp av personalet ved bruk av heisheis.
- Omsorg ved livets slutt. Hva skjer når en person dør, snakke om erfaringer/tanker rundt tema.

4.3.5 Arbeidstrening – og andre arbeidsmarkedstiltak gjennom NAV

Arbeidstrening

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

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

Avdeling for Arbeidsinkludering har et sentralt ansvar for all språk- og arbeidspraksis i Bergen kommune. De sørger for å finne en praksisplass til våre deltakere som matcher deltakernes ønsker og behov, men veilederne på Ny sjanse står for oppfølgingen. Både med kontakten med arbeidsgiver og veiledning av deltakerne i perioden de er i arbeidstrening.

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

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

Markedsarbeid i NAV

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

Ny sjanse var med i dette arbeidet for å utvikle en slik modell. (i perioden juni- oktober 23)

Arbeidsgruppen så på hvilke muligheter det er for å få etablert et slikt samarbeid. Det var enighet i gruppen at det er nyttig å få bedre forståelse for hverandres arbeid Vi delte utfordringer og så på suksesshistorier. Det var enighet i gruppen at et samarbeid er nyttig og at dette må vedlikeholdes. Det er en forutsetning at markedsnettverket kjenner hverandre, og derfor møtes nettverket månedlig for spille inn hvilke behov den enkelte arbeidsplass har og for å dele erfaringer. Nettverket har også tatt initiativ til en arbeidslivsmesse for brukere som ansatte i nettverket møter.

Julebord

På våre julebord inviterer vi alle deltakerne til fest. Dette året ble julebordet på Kafe Mat og prat, i deres flotte nyrestaurerte lokaler.



Vi koser vi oss med mat fra Mat og prat, noen tar med seg mat fra sitt hjemland. Vi har gode samtaler rundt bordet, leker, synger og avslutter ofte med musikk og livlig dans.

For Ny sjanse er det viktig å bygge ned grenser mellom ansatte og deltakerne og vi har stort fokus på ulike tiltak som kan skape gode relasjoner. Denne type fester er et godt eksempel på det.

4.3.6 Samarbeid med frivillige organisasjoner

Caritas

Norskverksted

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

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

Røde kors

Flyktningguide

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

Røde Kors fikk 9 henvendelser om flyktningeguide fra Ny sjanse i 2023.

Kirkens Bymisjon

EMPO

Empo er et flerkulturelt ressurscenter og består av flere integreringsfremmende tiltak.

Ny sjanse har siden oppstart hatt et godt samarbeid med EMPO, spesielt kvinnegruppen.

Kvinnegruppen har fokus på sosiale, kreative, faglige og kulturelle aktiviteter. De har åpent mandag 1700 -2030 og tirsdag 1000 – 1430. Tiltaket legger vekt på nettverksarbeid og norsktrening.

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

4.4 Brukermedvirkning

Brukermedvirkning er sentralt i arbeidet vårt. Gjennom gode samtaler og tett samarbeid mellom veileder og deltaker forsøker vi å finne fram til kvalifiserende tiltak som kan bidra til å nå den enkeltes yrkesønske. Ved utvikling av senterets tiltaksmeny legger vi vekt på deltakernes ønsker og behov.

Nettopp forventningen om aktivt samarbeid mellom deltaker og veileder i utforming av plan mener vi er uttrykk for høy grad av brukermedvirkning. Dette er en kultur Ny sjanse har jobbet for å utvikle. For å oppnå brukermedvirkning så er det viktig at det er en god relasjon i bunn, slik at deltakerne har tillit til at veilederne vil lytte og ta på alvor deres ønsker og tilbakemeldinger.

Mange deltakere på Ny sjanse er vant til et mer autoritært skole- og arbeidsliv. I planlegging av program er det flere deltakere som sier at veileder skal bestemme. Gjennom samtaler vil veileder og deltaker jobbe for å få en arbeidsfordeling og en plan hvor deltaker har hovedansvaret for gjennomføringen. Med en trygg relasjon bygget på gjensidig respekt kan planen evalueres kontinuerlig i samtaler mellom deltaker og veileder. Derfor må vi være tydelige på hvilke forventninger vi har til deltakers brukermedvirkning, og bevisst jobbe for å fremkalle brukers ressurser, ønsker og mål gjennom den veiledningsmetodikken vi bruker. Veilederne må være åpen for deltakers forslag, og stille spørsmål om hva deres behov er. Denne holdningen tas også med inn i gruppetiltakene. Gruppelederne er vant til å spørre hvilke tema deltakerne ønsker å ta opp, og det blir gitt oppgaver som inviterer til dialog. Forelesningsformen blir ikke brukt i gruppetiltak. Karriereveiledning og god informasjon om hvordan det norske systemet fungerer er nødvendig for at deltakerne kan ta gode valg.

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

Enkelte år har vi hatt brukerundersøkelser eller brukt evalueringsskjemaer etter kurs og grupper vi har hatt. Vi har også samlet mange deltakere og hatt dialogmøter for å høre hvilke kvalifiseringstilbud de har behov for og hvordan vi best kan tilrettelegge programmet.

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

4.5 Tett oppfølging og god tilgjengelighet

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

Hver enkel deltaker får tildelt en **veileder** som følger dem gjennom hele kvalifiseringsløpet. Veilederen har da ansvar for å koordinere de ulike tiltakene og ha en fleksibel, engasjert og tilgjengelig kontakt med den enkelte. Gjennom veilederens veiledningskompetanse og mulighet til å tilrettelegge for tiltakene etter deltakerens behov får den enkelte et unikt og helhetlig tilbud. Dersom deltaker har helseutfordringer av betydning for arbeidssituasjoner, vil veileder etter avtale med deltaker kontakte fastlegen for samarbeidsmøter slik at programmet kan tilpasses deltakers helsesituasjon. I de tilfeller

hvor det ikke er mulig å fortsette på grunn av helseutfordringer vil veileder bistå deltakeren i en eventuell søknad om AAP. Veileder vil da skrive rapporter som kan opplyse en slik søknad.

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

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

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

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

4.6 Formidling til arbeid

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

Ulike tiltak har bidratt til arbeidsformidling:

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

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

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

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

5. Mat & prat

5.1 Opplæringstiltak for arbeid på produksjonskjøkken og kafé.

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

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

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

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

En grundig opplæring er viktig for å ivareta god kvalitet på matproduksjonen og for å heve den enkeltes kompetanse og muligheter på arbeidsmarkedet. Siste året har det vært stort fokus på å videreutvikle Mat og prat som en opplæringsarena – se prosjekt pkt.5.2. Mat og muligheter. Arbeidsleder fikk dette året også innvilget midler fra Vestland fylkeskommune til å hospitere på Sandsli videregående skole, Restaurant og matfag, for å se hvordan de legger opp undervisningen i voksenopplæring og i klasser som er tilrettelagt for elever med spesielle behov.

Yrkesnorsk

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

Kafé Mat og prat

I august 2017 overtok vi driften av kaféen på Engensenteret. Ved å drive kafé får deltakerne opplæring i flere relevante oppgaver. Alt fra produksjon, kundeservice til kassebetjening. Kaféen er vanligvis godt besøkt av beboere i omsorgsleilighetene knytta til sykehjemmet, ansatte og de som bor eller jobber i nærheten. Siste året har vi hatt stort fokus på å nå flere kundegrupper og har utviklet menyen. Ved anskaffelse av steinovn kan vi nå produserer steinovnsbakt pizza og godt brød basert på oppskrifter fra deltakernes hjemland. Det er stort fokus på å promotere kaféen og aktuell meny på sosiale media som facebook og instagram.

Verdenskaféen i Paviljongen i Nygårdsparken ble nedlagt i fjor. Vi har fortsatt med samme konsept på Kafé mat og prat, der vår meny bygger på oppskrifter fra deltakernes hjemland. Månedlig endrer menyen og lanseringen av menyen kombineres ofte med et kveldsarrangement i kafeen. Praksis i kaféen gir god opplæring innen salg – og servicebransjen. Deltakerne kommer tett på kundene og de får god anledning til å praktisere norsk.

Mat og prat har en spennende cateringmeny som passer til alle anledninger, enten det er møter, seminarer, lunsj eller en anledning som skal feires. Vi har en meny for lunsj/overtidsmat med et godt utvalg av småretter fra land som i stor grad gjenspeiler deltakernes landbakgrunn. I tillegg kan en bestille retter ut fra eget ønske, som varmretter eller påsmurt brødmat av ulikt slag.



Høsten 2022 inngikk vi et samarbeid med Bergen Assembly - en samtidskunstutstilling som arrangeres hvert tredje år. I forbindelse med planleggingen av kunstfestivalen ble Ny sjanse/Mat og prat kontaktet med ønske om at kafeen på Engensenteret kunne være en av utstillingene, som en installasjon. Kaféen ble dermed transformerte til en fargerik kunstinstallasjon av kunstneren Sol Calero. Vi var heldig som gjennom samarbeidet nå har en spennende kafé som er smakfylt og kreativt innredet i vakre farger og nye møbler.

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

5.2. Empowerment gjennom språk – og arbeidspraksis.

Prosjektet er finansiert av Direktorat for Høyere utdanning og kompetanse.

Erasmus+. Småskalaprojekt.

Prosjektperiode: 01.09.22 – 30.06.23 Et samarbeidsprosjekt sammen med Yalla Trappan, Malmø og Folkelig, Bergen

Målet med prosjektet var et ønske fra Ny sjanse om å styrke kvalifiseringstilbudet for målgruppen på kafe Mat og prat. Ved å forbedre kvaliteten på undervisning og opplæring i kjøkkenfaget håpet vi skulle gjøre overgangen til ordinært arbeid lettere for målgruppen. Prosjektet bidro til samarbeid og møter mellom Bergen kommunes kvalifiseringstiltak Ny sjanse, og de sosiale entreprenørene YallaTrappan fra Malmø, Sverige og Folkelig fra Bergen. I november 2022 var Mat og prat på besøk til Yalla Trappan i Malmø - og i mai 2023 var to av lederne til YallaTrappan på besøk hos Ny sjanse og Mat og prat.



Her er ansatte fra Matogprat/Ny sjanse, Folkelig og YallaTrappan.

Vår internasjonale partner har lang erfaring med å skape arbeidsplasser for målgruppen.

Empowerment, gjennom myndiggjøring, medbestemmelse og satsing på de ansattes ressurser, oppgir YallaTrappan er faktorer for at deres bedrift i Malmø har blitt en suksess. Lignende bedrifter som har deltatt i mentoropplæring, er nå spredt til en rekke byer i Sverige. Catering, kjøkkendrift og kafe er sentrale i YallaTrappans bedrift, og målgruppen er lik Mat og prats deltakere. Derfor var det viktig med internasjonalt samarbeid.

Vår lokale partner, Folkelig har som mål å redusere sosial ulikhet i helse, og de har erfaring med å bruke mat som verktøy for å skape sosiale mestringsarenaer for barn og unge gjennom Smaksverkstedet og Matjungelen. Verktøyene deres blir brukt i skoler og barnehager i over 145 kommuner i Norge. Samarbeid med Folkelig hadde verdifulle bidrag med kunnskap og nettverk som vi tenker hjelper våre deltakere til ordinært arbeid. Selv om prosjektet først og fremst var ment for å styrke kvalifiseringstilbudet til Mat og prat, så har prosjektet oppnådd resultater som er nyttige utenfor Ny sjanse. I tillegg til digitale møter og mailutveksling i planleggings og avslutningsfasen, hadde vi fysisk møte i Bergen med alle partnerne i prosjektet. Vi oppdaget vi at det var mange felles referansepunkter, og samarbeidet var nyttig, kompetansehevende og inspirerende for partnerne i prosjektet.

Vi har utviklet undervisningsmateriellet som brukes i opplæring på Kafe Mat og prat gjennom dette prosjektet. Studiebesøk på hverandres arbeidsplass gjorde at vi så hvordan den andre brukte

pedagogiske hjelpemidler i praktisk arbeid for personer som snakker lite norsk/ svensk. Ansatte på Mat og prat deltok i mentoropplæring, noe som styrker kvaliteten på opplæringen til deltakerne som er knyttet til Mat og prat. Folkelig har arrangert workshops for deltakerne på Mat og prat. Kunnskap og produksjon av sunne måltid for barn var tema. Empowerment og mestring var sentralt i workshopene som ble gjennomført av Folkelig, og de tok utgangspunkt i deltakernes mattradisjoner når de planla sunne skolemåltid. Samarbeid med vår lokale partner, Folkelig, gjennom workshop og nettverk tenkte vi kunne bidra til større overgang til arbeid.

Dette prosjektet representerte noe helt nytt ettersom partnerne i prosjektet aldri tidligere har samarbeidet, eller har hatt prosjekter med støtte fra Erasmus+ Når offentlige og sosiale entreprenører samarbeider og utfyller hverandre styrker dette mulighetene for målgruppen. Det har vært lærerikt for Mat og prat som en offentlig aktør å lære hvordan sosiale entreprenører finansierer og utvikler sine arbeidsplasser. Vi oppdaget at vi har mye felles verdigrunnlag og til dels lik målsetting med arbeidet. YallaTrappan og Ny sjanse har også mange likheter på arbeidsplassen. Utfordringene for målgruppen, flyktninger og innvandrere med lite eller ingen skolegang som ønsker å komme inn i arbeidslivet har likheter i Sverige og Norge. Derfor var det relevant å utveksle erfaringer om hvordan vi løser dette arbeidet i de forskjellige landene.

5.3. Prosjekt: Bra mat og måltider i barnehagene

På tampen av året fikk vi etter søknad tildelt prosjektmidler fra HR i kommunen, midler som er tiltenkt tiltak som fremmer likestilling, mangfold og inkludering.

Bakgrunn for prosjektsøknaden var et ønske om et samarbeid med Etat for barnehage, Folkelig og deltakere på Mat&prat for å styrke mat og måltidstilbudet i de kommunale barnehagene. Med en god opplæring fra Folkelig kunne dette være en vei til jobb for noen av deltakerne våre. Prosjektideen vår bygger videre på erfaringene fra samarbeid med Folkelig i Erasmus+-prosjektet.

I forkant av utviklingen av et kompetanseløp for arbeidstreningen i prosjektet, ble det gjennomført innledende intervju og besøk i to kommunale barnehager. Målet var å innhente barnehagenes erfaringer i mat- og måltidsarbeidet, eventuelle utfordringer og ønsker/behov. I begge barnehager ble tid, kapasitet og nok hender trukket frem som sentrale utfordringer i mat- og måltidsarbeidet. Maten blir fort siste prioritet, fordi de knappe personalressursene må brukes på å ta hånd om barna. Planlegging og meny ble også trukket frem som krevende. I den ene barnehagen forsøker de som hovedregel å involvere barna i å vaske/kutte grønnsaker og røre. Men likevel blir det ofte lettvinne løsninger, fordi det må gå kjapt. I den andre barnehagen var det også en utfordring å sørge for at maten er næringsrik og kreativ/engasjerende for barna. Sykefravær og underbemanning er en utfordring i barnehagen, og da går det ofte ut over matlagingen og involveringen av barna. Så det er spesielt i slike situasjoner maten kommer i andre rekke, og det hadde vært behov for ekstra hender. Lave matbudsjetter, høye matvarepriser og lite utvalg i kommunens matbestillingssystem ble også oppfattet som en begrensning hos begge barnehagene. Ønske om ekstra hender til å lage og servere mat, særlig lunsjmåltidet, samt opprydding etterpå. Den ene barnehagen trakk også frem at de ønsket å engasjere barna mer i mat- og måltidsarbeidet. For dem var det viktigste at personen som skal jobbe med mat og måltider i barnehagen er engasjert i å involvere barna, ikke nødvendigvis at de har lang arbeidserfaring/skolebakgrunn.

Deltakerne gjennomførte i forkant en todagers workshop. Workshopen ble ledet av Folkelig i samarbeid med kokker og norsklærer fra Kafé Mat & prat. Målet var å forberede deltakerne som kjøkken- og matfaglige medarbeidere i barnehage og skole. Innholdet bygget videre på undervisningsmateriellet for kompetanseheving utviklet i pilotprosjektet fra vinteren 2023, om retningslinjer og metoder for helsefremmende og bærekraftig mat i barnehager og skoler. Deltakerne fikk en teoretisk og praktisk innføring i hva som er bra mat å servere i barnehage og skole. Innholdet var knyttet til blant annet matvaregrupper, måltidsrammer, hvordan engasjere barn til å utforske nye matvarer, aktivitetsprogrammet Matjungelen, og merkeordninger som Nøkkelhullet og Brødskalaen. Det ble lagt

opp til refleksjonsoppgaver i større og mindre grupper. I hver workshop ble det laget en eller flere matretter som var eksempler på mat som passet bra i barnehage og skole.



Arbeidstreningen ble gjennomført av instruktør i Folkelig og én til to deltakere fra Kafé Mat & Prat. Prosjektleder i Folkelig var også med første dag i begge barnehager som støtte, og for ytterligere innsikt i mat- og måltidsarbeidet i barnehagene. Etter gjennomføringen mottok deltakerne kompetansebevis fra Folkelig, som de kan bruke til arbeidssøking.

Gjennom prosjektet har vi fått dypere innsikt i hvordan mat- og måltidsarbeidet i to kommunale barnehager fungerer, og fått erfaringer som vil være nyttige i videre utvikling av en modell for arbeidstrening i mat- og måltidsarbeidet i barnehager. Prosjektet har testet en modell som kan være en løsning på flere samfunnsflokker ved å skape nye arbeidsmuligheter for personer med liten eller ingen arbeidserfaring/skolebakgrunn, og samtidig løfte mat- og måltidet i barnehagene.

Prosjektet hadde en kort tidsramme, og ble dermed gjennomført uten mye tid til planlegging. Likevel er både Ny sjanse og Folkelig svært fornøyde med resultatet, og ønsker å videreutvikle prosjektet med de erfaringene vi nå sitter med. Dette var et kort prosjekt som varte kun to måneder, men vil være et godt grunnlag for et større prosjekt. Vi ser etter aktuelle prosjektmidler.



6.1 Jobbsjansen – Bergen

Ny Sjanse/Bergen kommune fikk i 2023 statlige midler fra Integrerings – og mangfoldsdirektoratet (IMDi) til videreføring av Jobbsjansen. Jobbsjansen er en permanent ordning på landsbasis, der IMDi på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet gir midler til landets kommuner. Bergen kommune har hatt Jobbsjansen siden 2012. Hvor mye Jobbsjansen mottar i tilskudd er noe varierende fra år til år.

Målet med Jobbsjansen er å få flere kvinner med innvandrerbakgrunn over i arbeid eller utdanning. Økt sysselsetting blant kvinner vil bidra til å sikre en levedyktig velferdsstat, redusere sosiale forskjeller, forebygge barnefattigdom og sikre likestilling mellom kjønnene. Prosjektet tilbyr heldags kvalifiseringsprogram, og regelverket for introduksjonsprogrammet er veiledende for utforming av prosjektet. Mer info om jobbsjanse, samt digital innsøkingsskjema finnes på Bergen kommune sine hjemmesider.

I 2023 hadde Jobbsjansen to prosjektmedarbeidere i 100 % stilling, samt norsklærer i 60% stilling.

Målgruppe

Målgruppen i Jobbsjansen i Norge er hjemmeværende kvinner.

Hvem som er deltager i jobbsjansen i de ulike prosjektene i rundt om landet er noe varierende.

Målgruppen i Bergen er:

1. Kvinner som mottar overgangsstønad.
2. Hjemmeværende kvinner som er forsørget

Kvinner som mottar overgangsstønad.

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

Hjemmeværende kvinner.

Hjemmeværende kvinner er en stor målgruppe i Jobbsjansen. Mange av kvinnene kommer til Norge da mannen får jobb, eller de er gift med en nordmann.

Kvinner som ikke har overgangsstønad mottar en jobbsjanse - stønad tilsvarende 1G. Stønaden er skattepliktig.

Kriterier for å delta i Jobbsjansen i Bergen.

Kriterier for deltagelse er:

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

Kommentar

Kvinner som har rett på kvalifiseringsprogram er ikke aktuell for Jobbsjansen.

Bergen har stort fokus på å gi dem som har rettigheter på Kvalifiseringsprogram dette tilbudet. Mange av Jobbsjansens kandidater er derfor kvinner som har mange ressurser og høyrer utdanning, men som har utfordringer med å få jobb.

I 2023 kom direktoratet med retningslinjer som slo fast at deltagere i Jobbsjansen ikke har rettigheter på tiltakspenger når det er i praksis eller på AMO – kurs. Av den grunn har Jobbsjansen har økt kravet til norsknivå for å delta. Deltager bør kunne snakke norsk, uten bruk av tolk.

I jobbsjansen har vi rekruttert både kvinner med høy utdanning og kvinner med lite og ingen skolebakgrunn. Felles for alle er at de har ingen eller svært lite arbeidserfaring fra Norge, og at de har behov for hjelp til å kunne klare å komme seg inn på arbeidsmarkedet.

Metoder

Mål for deltagerne i Jobbsjansen er å få jobb og eller starte på utdanning. I Jobbsjansen jobber vi aktivt for å bidra til at deltagerne når sine mål.

En oversikt over metoder er:

Gruppeoppstart, fulltidsprogram, karriereveiledning, Motiverende intervju, fokus på praksis, Supported Employment, aktiv jobbsøking, norsk, nettverksbygging, benytte tilbud i byen og interne kurs.

Programmet i Jobbsjansen er på heltid og inneholder blant annet individuell veiledning, karriereveiledning, norskopplæring, arbeidspraksis, arbeidsmarkedsorientering, samfunnskunnskap, og andre tiltak som styrker språket, er nettverksbyggerne og gir økt arbeidslivsforståelse.

- Motiverende intervju:

Prosjektmedarbeiderne møter deltakerne med et ressursfokus og er opptatt av å skape gode relasjoner til deltakerne. Vi legger vekt på brukermedvirkning, og deltakerne veiledes til å se muligheter der de selv inntar førersetet. Det er ønskelig at samarbeidet veileder og deltaker oppleves som teamarbeid. Vi er opptatt av å bruke samtalen som verktøy og benytter Motiverende Intervju som en metode. Vi utforsker deltakernes ressurser og ambivalenser slik at de er klar for den endringsprosessen som er nødvendig for å kunne lykkes i kvalifiseringsprosessen. Ved hjelp av en slik tilnærming i individuelle samtaler håper vi deltakerne får økt motivasjon ved å oppdage nye perspektiver og muligheter. Vi ser at mange deltakere har svært dårlig selvtillit i forhold til å tro at de kan lykkes med å få arbeid i Norge.

- Gruppeoppstart

En av suksessfaktorene til jobbsjansen er felles gruppeoppstarter.

Vi starter nye deltagere opp i grupper på mellom fem og ti deltagere. I ca fire uker er har vi samlinger i grupper, og deretter avtales individuell plan.

Bakgrunn gruppeoppstartene er at mange har informert om utfordringer med å få etablert nettverk i Norge, og gruppetilhørighet har vist seg å få en viktig betydning for flere. Vi jobber det for å få en sammensveiset gruppe som støtter hverandre i prosessen mot jobb. Med jevne mellomrom arrangerer vi sosiale sammenkomster for gruppen.

I opptaksukene har vi blant annet fokus på å få oversikt over gode tilbud til innvandrere og andre i Bergen, samt viktigheten med frivillig arbeid. Vi besøker en rekke av stedene sammen. Eksempel på tilbud er språk- kafeer, jobbverksted, nettverkstilbud som Empo, Pappilon, Jobbmesser, [Bergen Opportunity](#), flyktingguide med mer. Jobbsansen har også fokus på det å styrke seg selv og sin helse, av den grunn har vi alltid fottuer ved hver gruppeoppstart. Vi har også felles tur for alle deltager en dag i året.

Det å få arbeidserfaring fra Norge og en referanse er en av de viktigste metodene for at våre deltagere får jobb. Vi har derfor stort fokus på at deltakerne tidlig blir koblet opp mot en arbeidsgiver gjennom arbeidspraksis. Vi jobber alltid med å finne praksis på i en bedrift hvor deltager kan bruke sin kompetanse og utdanning eller hvor deltager ønsker å jobbe. Samtidig er vi opptatt av å finne bedrifter hvor et er rekrutteringsmuligheter.

Parallelt med dette har vi fokus på viktigheten av å ha en deltidsjobb samtidig som deltager jobber for å skaffe seg en deltidsjobb en jobber mot jobb i yrket hvor en har en utdanning eller i «drømmeyrket» er viktig.



Oppstart og tur på Fløyen og Åsebu med Jobbsjansen høstsemesteret 2023

- **Praksis plass og Supported Employment**

Deltakerne som har mål om utdanning har også arbeidsrettet program, slik at de kan kvalifiseres til en ekstrajobb. Da deltakerne har forskjellig bakgrunn, behov og fremtidsønsker bruker vi tid innledningsvis på å finne passende praksis plass - helst praksisplasser der det er rekrutteringsmuligheter. Vi legger vekt på stor grad av tilgjengelighet både for deltaker og arbeidsgiver, og er opptatt av å etablere gode relasjoner med klare forventninger om at jobb er målet. Alle ansatte i prosjektet har noe kompetanse i Supported Employment. Metoden er retningsgivende for oppfølgingsarbeidet. Derfor er ansatte bevisst at oppfølging ikke bare gjelder deltaker, men også arbeidsgiver. Vi bruker egne oppfølgingskjema som bygger på arbeid som er gjort av Kompetanse Norge.

- **Karriereveiledning** **IN FLOW²⁴**

Prosjektet har stort fokus på karriereveiledning, både individuelt og i grupper. Vi har også hatt fokus på karrierelæring med vekt på at deltakerne skal få karrierekompetanser og dermed mestre sin karriere også i fremtiden etter avsluttet program.

Prosjektmedarbeiderne har i 2023 sertifisert seg i karriereveiledningsverktøyet Inflow24, og bruker dette både i individuell veiledning i gruppe.

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

Jobbsjansen har også investert i InFlow24 BiiP. Dette er en bildebasert interesseprofil som passer for alle som foretrekker bilder fremfor tekst.

- Interne kurs

I 2023 arrangerte jobbsjansen to interne kurs.

Pleieassistent- kurs

I samarbeid med AOF Vestland arrangerte vi fire dagers kurs for de som ønsker jobb som pleieassistent. Deltagere på Ny sjanse kunne også delta på kurset.



Til sammen 18 til 20 deltagere gjennomførte kurset og fikk kursbevis. Tilbakemeldingene var deltagerne var positive.

Tema på kurset var: Yrkesliv som pleieassistent, arbeidsoppgaver læringsstrategier, yrkesetikk, regelverk HMS, helsefremmende arbeid, grunnleggende sykepleie, kommunikasjon og ssamhandling, kosthold og ernæring, hygiene og smittevern sykdomslære.

Her er bilde fra en av kursdagene

Kurs i egenutvikling og karriere.

I samarbeid med Sosial Impact Lab arrangerte vi et fire dagers kurs / samling for alle deltagerne i Jobbsjansen.

Formålet med kurset var at deltagerne opplevde motivasjon og mestring og hadde lagde en plan for sin karriere.

Social Impact Lab er en nettverksarena og fagmiljø for sosialt entreprenørskap. Silje Grastveit som hadde ansvar for kurset er utdannet caos – pilot og gestaltterapeut. Hun hadde med seg samarbeidspartnere, blant Karin Ellis som er foredragsholder og skriver bøker om tema «kunsten å søke jobb i Norge».

Tilbakemeldingene fra kurset var gode.



Her er bilder fra noen fra en av kursdagene.

- Norskundervisning

Det å ha gode norskkunnskaper er viktig for å få jobb og beholde jobben. Derfor har Jobbsjansen stort fokus på norskopplæring og vi har i mange år prioritert å ha norsklærer med i teamet.

I 2023 økte vi kravet til norskkompetanse for å starte i prosjektet. Nye deltager har derfor et norsknivå at de kan prate uten brukt av tolk.

Noen deltagere har rettigheter til norskopplæring. Dersom de har dette skal dette inngå som en del av programmet. Mange av kvinnene har imidlertid aldri hatt, eller de har mistet, rettigheter til norskundervisning. Flere oppgir at de ikke har råd til å ta opp igjen norskundervisning, og de klarer ikke å kvalifisere seg til arbeid på grunn av manglende norskkunnskaper. I noen situasjoner har vi søkt noen deltagere inn på et halvt års norskkurs gjennom Nav, da da vi har sett behovet for intensiv norskopplæring.

I Jobbsjansen er vi opptatt av at kvinnene vet om, og benytter seg av ulike gratis og frivillige norsktilbud i byen. Dette er språkkafeer, norskkurs på UIB, nettverksbyggende organisasjoner og annet. Disse tilbudene blir om hensiktsmessig kan være del av planen til deltager.

I 2023 inngikk vi en samarbeidsavtale med AOF Vestland hvor deltageren i Jobbsjansen blir prioritert til deres gratis kurs.

I Jobbsjansen har vi fokus på det å lære og praktisere norsk i alle aktiviteter vi gjør. Vi oppfordrer også til å bruke norsk i hverdagen både hjemme og på fritiden.

Alle deltagere i Jobbsjansen får tilbud til å benytte den digitale nettressursen Basar fra Cappelen Damm og de får god opplæring i hvordan de kan bruke programmet. Basar er en nettressurs hvor hver enkelt selv kan jobbe på sitt nivå, både med lesing, skriving og lytting. Basar tilbyr også et uttaleprogram, og vi ser at flere av våre deltakere har hatt god nytte av dette. Etter avtale med norsklærer kan deltagerne sende inn oppgaver/tekster til norsklærer og få tilbakemelding på disse. I tillegg kan norsklærer følge opp hver deltakers jobbing med norsk.

Norsklærer har ca to ganger per uke klasseromsundervisning med deltagerne.

En dag har hun undervisning med den gruppen deltagerne som startet sist, og annenhver uke har hun norskundervisning med andre deltagere i Jobbsjansen. Hun tilbyr også individuell norskeveiledning ed behov. første halvår i 2023 hadde vi også noe tilbud om ambulerende norsklærer på praksisplass.

Resultater i Jobbsjansen i 2023

Måltall for jobbsjansen i 2023 var at vi skulle ha 36 deltagere i programmet og at over 70 % av de som ble avsluttet skulle avsluttes til jobb eller utdanning. Måltall ble nådd.

I 2023 hadde Jobbsjansen i Bergen:

- 72 søknader om deltagelse i Jobbsjansen.
- 36 aktive deltagere (8 av dem hadde overgangsstønad).
- 9 deltager ble avsluttet til jobb.

Det utgjør en måloppnåelse på 100% til arbeid og ordinær utdanning.

Jobbsjansen følger deltagerne som er utskrevet i seks måneder etter utskrivelse.

7. Oppsummerende kommentarer

På *Ny sjanse* forsøker vi å ha fokus på metodeutvikling og ser på om tiltakene vi har matcher deltakernes behov - sett i forhold til målsetningen om kvalifisering til arbeid. I 2023 har vi gitt tilbud om kvalifisering til 193 deltakere. Resultatene for 2023 er veldig bra – 53 % av alle deltakerne ble skrevet ut til jobb. Dette er svært gode resultater spesielt med tanke på at deltakerne har lite skolegang, arbeidserfaring og mange store omsorgsbyrder. Etter vår vurdering er et individuelt tilpasset og målretta heldagsprogram, tett oppfølging – og gode kontakter med bedrifter de viktigste virkemidlene for å få gode resultater.

NAV's mål er at deltakerne skal få en varig tilknytning til arbeidslivet. Flere av deltakerne gikk også over til utdanning, noe vi ser på som viktig for at vår målgruppe skal styrke sine muligheter på arbeidsmarkedet.

Ny sjanse har siden oppstart hatt fokus på å tilrettelegge kvalifiseringsprogram for kvinner. Gjennom kvalifisering av kvinnene når vi i stor grad barnefamilier. Dette er med på å styrke familienes økonomi og bidra til å gi barna rollemodeller som behersker norsk og deltar i arbeidslivet – noe som er av stor betydning i forhold til en god integrering av hele familien.

I 2023 ble endelig undervisningslokalene, som vi har ventet på lenge, tatt til bruk. Ved en utvidelse av lokalene med over 400 kvm har både deltakere og ansatte fått bedre arbeidsforhold. Flere undervisningsrom og flere møterom har bidratt til et godt og funksjonelt senter.

Mat & prat er en viktig del av vårt kvalifiseringstilbud. Opplæringsarenaen ledes av to fagkyndige kokker som sammen med to pedagoger og en norsklærer legger til rette en god teoretisk og praktisk opplæring på produksjonskjøkkenet og i kafeene. Vi har stort ønske om å videreutvikle Mat & prat som en god læringsarena, der fagopplæring og norskopplæring går hånd i hånd. Opplæringstiltaket gir et godt grunnlag for arbeid på kjøkken og kantiner, men også for annet arbeid innen salg – og servicebransjen. Vårt mål er at deltakerne gjennom Mat og prat får god kompetanse og blir mer konkurransedyktige på arbeidsmarkedet. Et spennende prosjekt siste året har vært samarbeidet med Yallatrappan i Malmø – og med Folkelig i Bergen. Prosjektet har vært et godt bidrag til at deltakerne i enda større grad kan oppnå empowerment gjennom språk – og arbeidstrening. Samarbeidet med den sosiale entreprenøren Folkelig har ført til nye prosjekter knyttet til jobbmuligheter med fokus på mat og måltidskompetanse.

Mat & prat/Ny sjanse har også fått i oppdrag å drifte kantinen på det nye Bergen inkluderingscenter fra og med våren 2024. Det gir nye praksismuligheter for deltakere i introduksjonsprogrammet.

Jobbsjansen fikk i 2023 prosjektmidler i tråd med det vi søkte om. Det gav rom for to veiledere og en norsklærer. Ettersom prosjektet ikke hadde muligheter for å ta inn nye deltakere i 2022 måtte veilederne dette året bruke noe tid på rekruttering og informasjon om prosjektet til samarbeidspartnere i NAV – og andre. Måltallet ble nådd og alle deltakerne som ble skrevet ut ble skrevet ut til jobb dvs. 100 % måloppnåelse.