



HÅNDBOK

METODEUTPRØVING NY SJANSE FOR IMDI 2010

-
- Rekruttering av deltakere
 - Veiledningsmetodikk
 - Formidling til arbeidslivet
-

Stiftelsen Mangfold i arbeidslivet (MiA)
Whyn Lam, Multikulturelt Initiativ og ressursnettverk (MIR)
Tina Eriksen-Deinoff, Human Effect AS
Eli K. Langset (red.), MiA

1. Introduksjon

Denne håndboka inneholder gode grep og kortfattede metodetips fra de tre metodeutprøvningsprosjektene som ble gjennomført på oppdrag av IMDi i 2010:

- Rekruttering av kvinner til Ny sjanse prosjekter
- Veiledning i Ny sjanse prosjekter
- Formidling av deltakere fra Ny sjanse til arbeidslivet

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. Dette er et kvalifiseringsprogram for innvandrere mellom 18 og 55 år uten fast tilknytning til arbeidslivet.

Ny sjanse er utarbeidet etter modell av introduksjonsordningen med hensikt å kvalifisere innvandrere til arbeid eller utdanning. Deltakere får tilbud om individuelt tilrettelagte program med tett oppfølging av en fast kontaktperson, og følger de samme reglene som i arbeidslivet for øvrig. Et bredt spekter av kvalifiseringstiltak er en av suksessfaktorene. Mange prosjekter setter fokus på arbeid med motivasjon, helsefremmende tiltak, religion og uskrevne koder i arbeidslivet, i tillegg til yrkesrettet norskopplæring og arbeidspraksis.

Velferds- og migrasjonsutvalget fremmet i sin rapport NOU 2011:7 Velferd og migrasjon, at “det er nødvendig med en sterk satsing på sysselsetting av innvandrere og flyktninger i årene som kommer.” Utvalget mener at de aller fleste mennesker vil ha en bedre samlet velferd gjennom å delta i arbeidslivet. Dette gjelder ikke minst nykommere, som lettere og raskere vil finne seg til rette i sitt nye bostedsland ved å være en del av et arbeidsmiljø.

Utvalget har derfor funnet det fornuftig å foreslå sterkere satsing på å fremme yrkesdeltakelse blant innvandrere – både nyankomne og personer med lengre botid. Det anbefales at det utformes tiltak som både stimulerer tilbudssiden (arbeidstaker) og etterspørselssiden (arbeidsgiver) i arbeidsmarkedet.

Som tiltak for å stimulere tilbudssiden, anbefaler utvalget at den individuelle tilretteleggingen i introduksjonsordningen blir forbedret og at innholdet får en tydeligere arbeidsretting. Denne håndboka retter seg mot Ny sjanse og lignende tiltak, som kan følge i etterkant av Introduksjonsordningen. Individuell tilrettelegging og oppfølging er et klart suksesskriterium i de programmene som har gitt kvalitet og økt sysselsetting i Ny sjanse.

Håndboka er ment som et hefte til inspirasjon for de som arbeider med Ny sjanse og lignende prosjekter. Mer inngående dokumentasjon fra prosjektet kan finnes i rapporten ”Ny sjanse. Metodeutprøving: Rekruttering, veiledning, formidling”, MiA 2011. Rapporten finnes på IMDis hjemmesider og www.mangfold.no.

God lesing!

MI (Motivational Interviewing)

kan forklares som en veiledningsmetode der man legger vekt på samarbeid med veisøker. Den er framfor alt personsentrert, og dreier seg om å avdekke og styrke personens egen motivasjon for endring.

LØFT

– Løsningsfokuset metode innebærer å rette oppmerksomheten mot det veisøker gjør i problemfrie eller mindre problemfylte situasjoner, og de forbedringer og framskritt som allerede finnes i den aktuelle situasjonen. Det dreier seg om å lære av det man har fått til, av de suksessene man har hatt eller skaffe seg suksesser å bygge videre på. Blikket rettes mot framtid og løsningsfremmende handlinger i nåtid framfor fortid og årsaksforklaringer. (Basert på Gro Langslet/www.løftinstituttet.no)

2. Rekruttering av kvinner til Ny sjanse prosjekter

Ny Sjanse er arbeidsrettede tiltak som har forskjellige målgrupper, men et felles mål er å få deltakerne i programmet i arbeid. Målgruppene har variert fra ungdom til sosialhjelpsmottakere, og kvinner som er hjemmeverende og ikke avhengig av sosialstønad. Sistnevnte er en interessant gruppe siden verken de eller deres menn befinner seg i NAVs arkiver. Utfordringen for prosjektene har derfor vært å finne disse kvinnene. For å delta i Ny sjanse må kvinnene tilfredsstillende følgende kriterier:

- De må være forsørget av partneren sin (ikke motta stønad fra sosialkontor), ev. motta overgangsstønad.

2.1. Framgangsmåte for rekruttering

Kontakt via løst koblede nettverk, dvs. “folk som kjenner til hverandre og kommuniserer”, er gjennomgående den mest effektive rekrutteringsmetoden etter at Ny sjanse prosjektene har kommet i gang. Det er i første runde, når prosjektene starter opp, at rekruttering av deltakere til prosjektet er vanskeligst. Da avhenger det av bydelen eller kommunens allerede eksisterende kontakt med innvandremiljøene.

Vi har sett nærmere på tre Ny sjanse-prosjekter. Det er store forskjeller mellom de tre prosjektene. Noen gikk bredt ut i innvandrer miljøene, mens andre brukte eksisterende nettverk. Noen av bydelene hadde lang erfaring fra arbeid i innvandrer miljøene og kunne benytte seg av dette, mens andre, som kjente lite til slike miljøer måtte kartlegge dem på nytt. Prosjektene rekrutterte hovedsakelig på to måter, enten via andre offentlige instanser, eller ved å gå ut til innvandrer miljøene, her kalt ”bred rekruttering”.

2.2. Bred rekruttering

Et av prosjektene oppsøkte det tyrkiske miljøet og snakket med de som jobbet i innvandrer-butikker, cafeer og restauranter. De hadde også kontakt med innvandrerorganisasjoner som kunne formidle informasjonen til andre. I utgangspunktet var innvandrer miljøene relativt skeptiske. Å kontakte miljøer på denne måten krever tid og tålmodighet, men gir resultater etter hvert som man får tak i sentrale personer i miljøene, organisasjonene, idrettslag osv. En medarbeider kommenterte: *”Det er viktig å tørre å gjøre andre ting enn det andre har gjort, og ta kontakt med forskjellige miljøer.”*

Prosjektmedarbeiderne la vekt på å få kontakt med sentrale personer i miljøene som kunne påvirke andre. Frivillighetssentralen var også et sted noen innvandrere frekventerte, og den kunne formidle informasjon om Ny sjanse programmet. Siden kriteriene for opptak i Ny sjanse har blitt endret, og en del potensielle kandidater har vært sosialhjelpsmottakere tidligere, kan aktuelle kandidater også finnes i NAVs oversikter.

2.3. Rekruttering via offentlige instanser

For mange bydeler som driver Ny sjanse, er det enkelt å kontakte NAV. Prosjektmedarbeiderne som ble intervjuet i metodeprosjektet hadde hatt møter med NAV for å informere om Ny Sjanse slik at de kunne henvise videre de som ikke hadde rettigheter til sosialstønad, og som de tenkte kunne passe i Ny Sjanse. Alle prosjektene hadde en god dialog med voksenopplæringssettene, som kunne formidle kvinner som var gode nok i norsk. I disse prosjektene var norskopplæringa lokalisert i nærheten av Ny sjanse, og noen av deltakerne foretrakk å delta i Ny Sjanse. Ny sjanse prosjektene hadde også kontakt med skoler og barnehager som hadde mange barn med innvandrerbakgrunn.

Prosjektene gjorde følgende erfaringer med rekruttering via offentlige instanser:

- Spre informasjon via Minoritetsrådgiver, som finnes i noen bydeler i Oslo. De har ansvar for kommunikasjon med personer de deler språk med. Minoritetsrådgiveren har ofte oversikt over miljøet, slik at man slipper å rekruttere selv.
- Ingen av deltakerne leser skriftlig info om Ny Sjanse
- Organiser møter med NAV, de gir informasjon om aktuelle deltakere
- Helsestasjonen kan være et aktuelt kontaktpunkt med deltakere
- Gjennomgå lister med saksbehandlere
- Voksenopplæringen, norskundervisning for nyankomne kan rekruttere deltakere
- Skoler, barnehager, idrettslag: Vil at deres brukere skal ivaretas på flere måter og setter ofte pris på slike prosjekter.

Offentlige instanser var ofte positive fordi de kunne sende deltakere som falt utenfor deres område videre til Ny sjanse.

3. Veiledning i Ny sjanse prosjekter

Det ble gjennomført metodeundersøkelser i tre Ny sjanse-prosjekter. De hadde dels ulike, og dels sammenfallende tilnærminger til veiledning. Dette kan ha sammenheng med forskjeller i deltakergruppene, organisering av prosjektene, og de ansattes kompetanse. Felles for prosjektene var en tett og grundig oppfølging av deltakerne, der de ble fulgt opp i forhold til individuelle planer, opplæringstilbud og praksis i arbeidslivet. Alle prosjektene fulgte opp forhold utenom arbeidslivet som kunne ha betydning for deltakernes mulighet til å delta i arbeidslivet, som f.eks økonomi, helse, familie osv. Noen av prosjektene la mest vekt på LØFT-metoden i sin tilnærming, andre på Motiverende samtaler (MI). Ingen av prosjektene gjennomførte en konsistent metodisk tilnærming, men tilpasset metodene ut fra erfaring og oppfatning av egnethet i forhold til den enkelte deltaker (individuell tilpasning).

3.1. Gode grep fra Bydel A: Møte ungdommene på deres hjemmebane

1. Veilederen startet med å bli kjent med og **kartlegge ungdommenes ståsted og utfordringer**. Dette er helt i tråd med metodikken i motiverende samtaler, som var den foretrukne metoden i dette prosjektet.
2. Det ble videre sett etter **fellestrekk og utfordringer hos ungdommene**, slik at de kunne delta på gruppeaktiviteter. Deltakelse i gruppeaktiviteter kan bidra til å forsterke individuelle endringsprosesser ved at deltakerne henter støtte og motivasjon i fellesskapet. Dette er viktigere for ungdommer enn for voksne, siden ungdommer tenderer til å identifisere seg mer med egen aldersgruppe.
3. Gruppeaktivitetene understøttet også refleksjon og endringsprosesser i kraft av det faglige innholdet knyttet til **mestring av eget liv i form** av kosthold, økonomi og konfliktforebygging. Dette er en viktig basis for å mestre fast deltakelse i arbeidslivet.
4. Veilederen arbeidet med **ansvarliggjøring** av ungdommene i forhold til utvelgelse og kontakt med praksisplassene. Dette følger anbefalingene innen MI, og kan bidra til et sterkere eierskap til egen utviklingsprosess.
5. Veilederen **kommuniserte på ungdommenes premisser** med aktiv bruk av IKT og tekstmeldinger, samt fleksibilitet i forhold til tidsbruk. Dette ga ungdommene signaler om tilgjengelighet og hun kunne dermed forsterke kimer til endringsmotivasjon når de kom, noe som er spesielt viktig for ungdommer, som har et mer umiddelbart forhold til tid enn voksne.
6. Felles bruk av IKT i veiledningen og **anerkjennelse av ungdommenes dataferdigheter** i informasjonssøk fungerte som en katalysator for et positivt mestringsfokus i veiledningene som smittet over til andre temaer. Dette er også helt i tråd med MI, ved at mestring anerkjennes og løftes fram.
7. Veilederen anvendte "sol"-metoden i gruppeveiledning. Dette bidro til å **synliggjøre og anerkjenne alle ungdommenes bidrag** til temaet i fokus, samtidig som de fikk anledning til å reflektere over mulige løsninger i fellesskap og opplevelse av å ikke være alene om slike utfordringer. Dette kan bidra til å styrke endringsoptimisme hos deltakerne.

Eksempel på ”sol”-metoden og autentiske assosiasjonsrunder fra Bydel A:



Kommentar fra veileder: «Det som jeg tenkte var meninga med dette her, er at man tenker sammen, og åpne tanker rundt muligheter.»

3.2. Gode grep fra Ny sjanse Bydel B: Helhetlig tilnærming for kvinner

1. Ny sjanse Bydel B la vekt på å ha et **helhetlig familieperspektiv** i veiledningsopplegget. Gjennom å se på hele familien og bidra til å løse eventuelle utfordringer gjennom NAV-systemet, bidro de til å gjøre det lettere for mor å komme ut i arbeidslivet.
2. De brukte også en **systematisk kartlegging av utfordringer og muligheter** for hver enkelt deltaker som ble dokumentert i Arena. Dette ga et grunnlag for planlegging av tiltak i samarbeid med deltaker, og ville kunne gjenfinnes av andre som ev. overtok oppfølgingsansvar etter Ny sjanse prosjektet.
3. Ny sjanse Bydel B la vekt på å **fremme mestring hos deltakerne**, og se på det som fungerer. Dette er et viktig perspektiv i LØFT-metoden.
4. For å bidra til at kvinnene ble mer aktive og kom i gang med kvalifisering og tilnærming til arbeidslivet, introduserte de først **små forpliktelser, som gradvis økte i omfang**. For eksempel kunne de starte med deltakelse i en aktivitet en dag i uken, og siden øke til flere dager og med norskopplæring.
5. Flere av kvinnene hadde helseproblemer, og det ble derfor innledet et **samarbeid med behandlende lege**, med tillatelse fra kvinnene i programmet. Dermed kunne de finne tillitvekkende løsninger og aktiviteter som ble tilpasset kvinnenenes helsetilstand i samarbeid med behandlende lege.

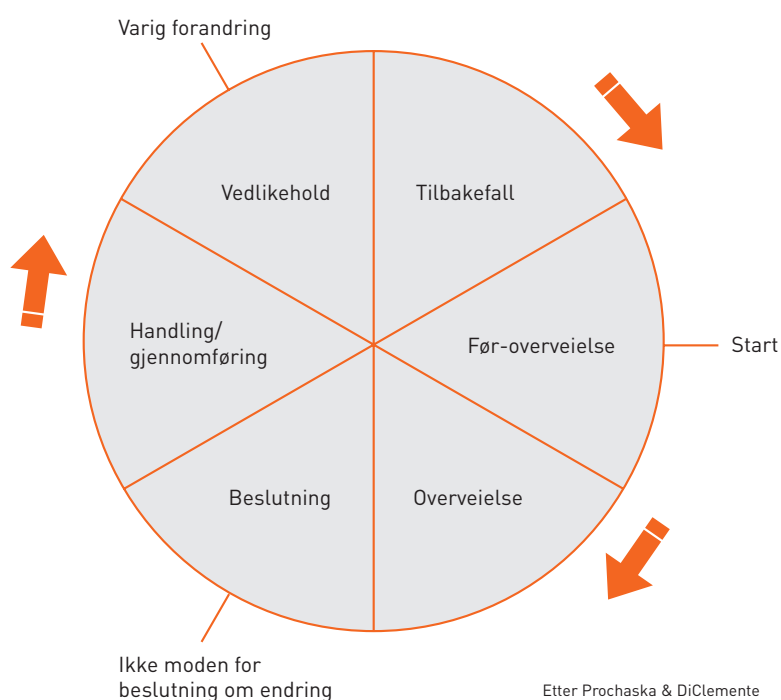
6. En strategi som unntaksvis ble anvendt var å **bruke vilkår om deltakelse i aktiviteter** som grunnlag for utbetaling av sosialhjelp. Dette hadde fungert positivt motiverende i de erfarte tilfellene¹.
7. Flere av kvinnene hadde behov for hjelp til **arenarydding i forhold til økonomi, bolig osv.**, og dette var en forutsetning for at de kunne delta i programmet.
8. For å bygge opp et nettverk for kvinnene startet de en **kvinnegruppe** der de hadde aktiviteter som tilberedning av mat, turgåing, data og andre kvalifiserende aktiviteter på programmet.
9. Ny sjanse Bydel B hadde også en dimensjon ved programmet knyttet til lokalsamfunnsarbeid. De hadde **avtale med den lokale Frivillighetsentralen om tilberedning og servering av middag** med jevne mellomrom, og dette ble svært positivt mottatt av brukerne. Dermed fikk kvinnene anerkjennelse for sin innsats av personer utenfor Ny sjanse programmet. I tillegg fikk de muligheter til å kommunisere med norske brukere, og flere fikk et positivt inntrykk av kvinnes bidrag til lokalsamfunnet. I den grad dette spres via nettverk til arbeidsgivere lokalt, vil det i neste omgang kunne være nyttig i tilknytning til forespørsel om praksisplasser.

3.3. Gode grep fra Ny sjanse By C – fleksibilitet og tilstedeværelse for ungdom og kvinner

1. Ny sjanse programmet i By C hadde et arbeidsmiljø preget av **løpende refleksjon om veiledningspraksis** og utfordringer/løsninger for deltakerne. Dette medførte at flere veiledere kom med innspill i forhold til en veisøker, og man sikret dermed flere perspektiver. Det ble også lettere for veilederne å legge fra seg utfordringer knyttet til enkelt deltakere siden dette var teamet sitt ansvar, og ikke bare den enkelte veileder.
2. Det ble lagt vekt på god tilgjengelighet ved at de hadde "åpen dør" og sto **til disposisjon for veiledning når deltakerne var klare**. Flere veiledere kunne bidra i forhold til samme veisøker. Dette er positivt i forhold at de dermed kunne bidra når deltakerne var klare, og hadde en modning av endringsmotivasjon, som er et hovedpoeng innen MI.
3. Veilederne viste en positiv holdning til **refleksjon over egen praksis** og vilje til vurdering av flere handlingsalternativer. Dette er positivt for å fremme en reflektert og kunnskapsbasert praksis, og bidrar til å fremme kvalitet i organisasjonen.
4. Veilederne la vekt på å møte deltakerne på deres eget ståsted, og **rulle med motstand som kan oppstå i veiledningen**, dvs. ta et skritt tilbake og reflektere deltakerens synspunkter. Dette viser at man respekterer det som veisøker sier, og forsøker å forstå hva som ligger bak motstanden. Dette gir også en mulighet til å utforske og finne løsninger på hva som hindrer endring, og er en viktig teknikk innen MI.

¹ Ved bruk av krav/vilkår osv. bryter man med hovedtesen i LØFT om at personens indre endringsmotivasjon skal utvikles, og det er alltid en risiko for at veiledningsrelasjonen kan bli satt tilbake ved å introdusere et sterkt ytre press. Hvordan dette blir mottatt av veisøker, avhenger av flere faktorer, blant annet kvaliteten på relasjonen og relasjonsbygging i forkant.

5. Det var mye fokus på å gi **positive tilbakemeldinger til deltakerne** når de mestret en aktivitet i programmet. Dette kan styrke deltakernes motivasjon til å fortsette endringsprosessen.
6. Ny sjanse By C hadde et **felles oppstartskurs** for deltakerne. Dette ga utgangspunkt for å arbeide videre med individuelle planer, og bidro i tillegg en utvikling av deres sosiale nettverk. Det gjorde også at deltakerne ble kjent med flere av veilederne, slik at de kunne ta kontakt med dem seinere, og utnytte fleksibiliteten i veiledningsteamet. Et oppstartskurs er også en markering av starten på en endringsprosess, og gir deltakerne mulighet for identifisering med flere i samme situasjon. Dette kan virke positivt på motivasjonen til å delta aktivt i programmet.
7. Ny sjanse veilederne framhevet viktigheten av **riktig dimensjonering av oppfølgingen av deltakere**. De fokuserte på individuelle behov og tilgjengelighet, slik at deltakerne selv kunne ta kontakt når de ønsket veiledning. I tillegg tok de kontakt med deltakerne for å følge opp planen. Her var fokuset på hensiktsmessighet i forhold til progresjon og endring, ikke på struktur for strukturens egen del. Dette er et viktig poeng, fordi for mye oppfølging og ”endringsmas” kan medføre motstand fra veisøker, og dermed forsinke endringsprosessen.
8. I veiledningen av kvinner, anvendte de **flere strategier for å bygge relasjoner med deltakerne, møte kvinnene ut fra deres ståsted og støtte mestringsfokus**. De anvendte blant annet hjemmebesøk, tur med dialog og felles lunsj på kontoret. I veiledningssamtalene hadde de fokus på aktiv tillitsbygging, avdekking og styrking av kompetanse, deling av erfaringer og åpenhet for ”alle” temaer, slik at de kunne få tak i, og bidra til å løse utfordringer som hindret deltakelse i arbeidslivet.
9. Veiledningen av ungdom dreide seg mye om **arenarydding**. Flere hadde store økonomiske utfordringer, og det å tilby kontakt, stille refleksjonsspørsmål og følge opp samtalene var viktige prioriteringer. I tillegg hadde mange ungdommer utbytte av Ny sjanse veiledere som referansepersoner.
10. Ny sjanse By C hadde også et tilbud om **mentorprogram**, der deltakerne kunne få mentorer i arbeidslivet som fungerte som rollemodeller og ga innsikt i hva de kunne forvente seg når de kom ut på arbeidsplassene. Mentorene ga også realistisk og nyttig intervjuutredning for deltakerne.
11. Norskopplæringen for deltakerne var en **integreert del av programmet**, med lærer på det samme kontoret. Dette ga muligheter til et skreddersydd og tilpasset opplegg for deltakerne. Læreren fulgte de samme grunnprinsippene for undervisningsopplegget som veilederne sto for å veiledningen: Møte deltakerne ut fra deres ståsted, framheve mestring, og bygge opp endringsmotivasjon og inspirasjon til kontinuerlig språktrening.



4. Formidling av deltakere til arbeidslivet

Målet for Ny sjanse prosjektene var formidling til arbeidslivet. Erfaringene fra metodeutprøvingen med bemanningsbyrået og Ny sjanse prosjektene viste at det var flere forskjeller i metodebruken. Bemanningsbyrået gikk for eksempel alltid inn for å opprette kontakt med flere mulige arbeidsgivere, der de kommunale prosjektene som oftest satset på en arbeidsgiver av gangen. Strategiene som bemanningsbyrået anvendte, ville derfor sannsynligvis gi flere formidlinger på kortere tid, men deres metoder var også mer arbeidskrevende i forhold til oppfølging. I tillegg var bemanningsbyrået nøye med å kvalitetssikre CV og informasjon om kandidaten muntlig og skriftlig.

Framtidig mulig forståelse av formidlingsklare kandidater

Skjematisk kan et skissert forventet forløp i klargjøring og rekruttering illustreres slik (framkommet som produkt i oppdraget):

START: ARBEIDSLEDIG – VIKTIGE FORBEREDELSE	
Dokumentere (eventuelt fullføre) vaksinasjonsprogram, være rusfrie, ha god vandelsattest etc.	Innfri basis krav til å være yrkesaktiv – eks. nødvendige vaksiner for ulike jobber innen helsevesenet.
Avdekke og dokumentere basiskompetanse, CV + referanser.	Innfri basis krav til å være yrkesaktiv – førerkort til budbil, truckførerbevis til lager, fagbrev til renhold, kan skrive og sende e-post med vedlegg, har referanser, kan dokumentere hva har gjort og beskrive hva ønsker seg, behersker norsk muntlig og skriftlig godt nok i fht. å uttrykke seg som arbeidssøker i møte med arbeidsmarkedet.
Grunnleggende forståelse for arbeidsmarkedet og kandidaten positivt motivert for å søke arbeid – avklarte forventninger til rekrutteringsprosessen.	Være rede til å møte arbeidsmarkedet - forstår arbeidsmarkedets aktører og roller (eks. vikarbyrå), forstår arbeidsgivers forventninger, kan skrive tilpasset søknad, sette opp CV, presentere egen styrke tilpasset den aktuelle stillingen/arbeidsgiveren, har mål på ulike springbrett (veien) med relevante referanser.
Ferdigheter i grunnleggende arbeidssøkeratferd.	Kunne opptre som aktiv arbeidssøker – kan opptre profesjonelt i intervju med arbeidsgiver, møter opp, holder avtaler, opptre representativt, kan stille relevante spørsmål til arbeidsgiver, kan vise initiativ, om nødvendig begynne med arbeidstrening i stillingen (praksisplass uten reell vurdering om fast ansettelse etterpå.
Ferdigheter i spesifikke arbeidsoppgaver/stillinger	Styrke CV/referansene - arbeidstrening med lønnstilskudd, (praksisplass uten reell vurdering om fast ansettelse etterpå), dokumentere tilegnede ferdigheter og erfaring samt arbeidsgivers vurdering av personlige egenskaper.
= FORMIDLINGSKLAR!	
FORTSETTELSE: REKRUTTERINGSPROSESS MED FORMIDLINGSKLARE KANDIDATER	
Kandidaten kan presentere seg på en hensiktsmessig måte ift. arbeidsgiver – sterke sider som kan fremheves spesifikt, <i>bygger søknadserfaring.</i>	Identifisere mulige/alternative bransjer, jobbtper, geografiske områder, arbeidskapasitet, arbeidstider, oppgaver, annonser, kontaktnett mv. som ut fra kandidatens profil og ønsker kan matche. Produserer spesifikke søknader og kontakt mot potensielle arbeidsgivere.
Kandidaten får flere muligheter/ tilbud, <i>bygger intervjuerfaring og målrettet egevaluering.</i>	Utnytte hver kontaktmulighet mellom arbeidsgiver og kandidat til å vise hva han/hun kan, synliggjøre sin verdi for arbeidsgiver, øke sine ferdigheter som arbeidssøker dokumentere sin egenverdi med referanser.
= REKRUTTERINGSPROSESS	
AVSLUTNING: MATCHING OPPNÅDD – FUNNET RETT KANDIDAT TIL RIKTIG STILLING HOS RETT ARBEIDSGIVER	
Kandidaten får arbeidskontrakt med en arbeidsgiver, <i>bygger praktisk erfaring/referanser.</i>	Praksisplass(er) med reell mulighet for fast ansettelse etter praksisperioden, periode med lønnstilskudd for å dokumentere ytelse og verdi - skrive utførlig fagpapir/attest/referanseuttalelse hvis ansettelse uteblir.
Kandidaten får fast arbeidskontrakt med en arbeidsgiver, bygger arbeidserfaring/referanser	Vikarstilling(er), multiple deltidsplasser, 1:1 direkte kandidat/arbeidsgiver eller formidlet via vikarbyrå, suksess måles i prosent av lønnet arbeid pr årsverk (definert ved eget ønske), dokumentere "gjenkjøp" av kandidaten, etterspørselsgrad
= I ARBEID	

La rekrutteringsprosessen preges av...

- A Tenk og arbeid med arbeidsgiver som *kunde* der bedriften har behov for arbeidskapasitet og –kompetanse og der dere kan tilby *flere kvalifiserte* kandidater med variert bakgrunn. Tenk salg av kandidatens kompetanse og kapasitet med verdi for arbeidsgivers virksomhet.

Typiske spørsmål (mangfoldsbarometer) som stilles en potensiell arbeidsgiver er:

- Hvor mange ansatte har dere med innvandrerbakgrunn i selskapet?
- Er det mange søkere med innvandrerbakgrunn som søker på deres stillinger?
- Har dere noe mangfoldspolicy? program for kvotering?
- Hva tenker dere i forhold ansettelse av folk med innvandrerbakgrunn eller mangfoldsarbeid?
- Hva vet dere om etnisk mangfold?
- Visste dere i forhold til statistikken at det er 3-4 ganger større arbeidsledighet blant innvandrere i Norge?
- Videre stilles utdypende spørsmål med bakgrunn i de første svarene kundene oppgir

- B Hjelp kandidaten til å framstå som «best til jobben» overfor arbeidsgiver, presenter kandidatens CV og referanser tilpasset den enkelte arbeidsgivers behov.
- C Jobb parallelt med multiple mulige arbeidsgivere/stillinger til hver kandidat og motiverer for kombinerte alternative jobbkontrakter som til sammen fyller årsverket.
- D Tren kandidaten til å *vinne intervjuet* ikke bare delta i intervju. Forbered kandidaten før intervju, delta i intervjuet og pass på at kandidatens styrker kommer fram i presentasjonen/samtalen, følg opp kandidaten med konkrete råd om hvordan de kan vise seg enda bedre overfor en senere arbeidsgiver.
- E Bygg faste relasjoner med større virksomheter som har hyppig behov for rekruttering, selg inn kompetanse og kontaktflate overfor arbeidsgiver til å skaffe best egnet kandidat til jobben mulitple mulige kandidater til hver stilling.
- F Ta hensyn til kompetanse, helse, reisevei, spesielle behov mv. som er relevant for å få en varig, fast jobb.
- G Avdekk kandidatens latente potensial og begrensninger, motiver kandidaten til å jobbe realistisk eventuelt som steg på veien mot noe kandidaten drømmer om lengre fram.
- H Bruk kandidatens to-kulturelle bakgrunn som positiv egenskap med høy markedsverdi overfor kunder og kolleger.

Typiske spørsmål som ble observert i samtaler mellom Inkludi og ulike kandidater var:

1. Hvor lenge vært

- I Norge
- I bostedskommune
- Arbeidsledig

2. Hvor bor, sammen med hvem

- Hva får/mottar i lønn/stønad
- Åpent
- Skjult

3. Hva gjort før, siden siste jobb og nå

- Kursdeltakelse, hva lært
- Praksisplasser, hvordan opplevd, referanser, hva videre
- Søknader, intervjuer (reelle forsøk) og gjennomførte
- Jobb i hjemland
- Jobb i Norge
- Konkrete arbeidsoppgaver

4. Hva lært, hva dyktig til

- PC – e-post med vedlegg/CV?
- Yrke – teori og dokumentert erfaring
- Interesser – hva konkret gjort/prøvd – ikke bare snakket om
- Intervjutrening – rollespill?

5. Hva ønsker/kunne tenke seg

- Jobbtype/-innhold
- Sted/reisevei
- Arbeidstid
- Opplæring/utvikling
- (selv-)Opplevd match

6. Hvis hinder legges til grunn; spør om hva gjort eller fått tilbud om

7. Hvordan selv søkt jobb

- Gjennom kontakter, venner, NAV, direkte oppsøkende
- Hva gjort etter avslag/null svar
- Hvilke alternativer som er prøvd ut

8. Nettverk til hjelp

- Famile/venner –, hva jobber de med, hvilke råd gir de
- Andre fra eget hjemland i Norge – hva jobber med, hvilke råd gir de
- Referanser – hvem kan anbefale

Perioder det ikke er gjort rede for

- Hva skjedde
- Hvordan opplevde
- Hva gjort selv for å endre/komme videre

Progresjon og resultatfokus

Øk mestringsfølelse og motivasjon gjennom måling av kontinuerlig framskritt så vel i form av endret innsats/ferdighet som i form av endret resultat, f.eks:

Innsatsfaktorer	Resultatfaktorer
Antall potensielle kunder/samarbeidspartnere (fra egne registre) som er kontaktet	Antall kunder/samarbeidspartnere som har innkalt til intervju
Antall <u>nye</u> potensielle totalt arbeidsgivere som er kontaktet	Antall kunder/samarbeidspartnere som har innkalt til intervju
Antall intervjuer som er gjennomført/vunnet med reell arbeidsgiver med bistand fra konsulent	Antall jobbtilbud (uansett størrelse eller varighet)
Antall intervjuer som er gjennomført/vunnet med reell arbeidsgiver <u>uten</u> bistand fra konsulent	Antall jobbtilbud (uansett størrelse eller varighet)
Antall praksisplasser med arbeidstrening uten løfte om jobb hos samme arbeidsgiver	Antall (og innhold) på tilleggsdokumentasjon/bevis som styrker CV'n
Antall praksisplasser som <u>utvalgsvurdering</u> for fast jobb hos samme arbeidsgiver	Antall jobbtilbud i henhold til forespeilet størrelse og varighet
Antall arbeidstilbud mottatt	Antall arbeidstilbud akseptert

Andre støttetiltak som kan forenkle rekrutteringsprosessen

- Endre/forbedre betingelsene/reglene for kandidater i deltidsjobb, slik at kandidaten også vinner økonomisk på å jobbe deltid
- Innføre sanksjoner i fht deltakere som ikke samarbeider (møter ikke til intervju etc.)
- Når NAV-arbeid har forespørsler om (ufaglært) arbeid, sikre nært samarbeid og formidling av formidlingsklare kandidater i Ny Sjanse
- Utvikle gode rollemodeller blant bedrifter som kan vise til mangfoldsrekruttering, tilby kurs om mangfold for bedriftene. Bevisstgjøre innvandrere som en verdifull ressurser som mange arbeidsgivere går glipp. (NAV og kommunene eller IMDi kan samarbeide om et slikt prosjekt rettet mot bedrifter.)