



Nord-Trøndelag fylkeskommune



BØY AV - Fra kaos til fagbrev Sluttrapport



Innhold

1.0	<u>Sammendrag</u>	3
2.0	<u>Bakgrunn</u>	4
2.1	Inkludering av ungdom	
2.2	Hensikt og målsetting	
2.3	Planlegging	
2.4	Organisering	
2.5	Deltagere	
3.0	<u>Gjennomføring</u>	10
4.0	<u>Refleksjon</u>	12
4.1	Evaluering	
4.2	Resultat	
4.3	Markedsverdi	
4.4	Samfunnsansvar	
5.0	<u>Oversikt vedlegg</u>	15
5.1	Oversikt over deltagere, status og finansiering	
5.2	Oppsummering fra Opplæringskontoret Nord Trøndelag	
5.3	Bilder	
5.4	NAV – Presentasjon av Bøy AV	
5.5	Gjennomføringsmodell, hvem gjør hva	
5.6	Film	
5.7	Avisutklipp	
5.8	Oppfølging – metode NAV	
5.9	Ukas case NAV	
5.10	Film, intervju med aktørene	

1.0 Sammendrag

Aker Piping Technology (APT) har jobbet bevisst med å redusere sykefravær siden 2000 og lykkes i arbeidet. Sykefraværet har vært på 2-4% i 10 år og bedriften har mange gode eksempler på å inkludere enkeltpersoner som har hatt behov for tilrettelegging.

Bedriften ønsket å starte et inkluderingsprosjekt, med mål om å tilby ungdom med sammensatte behov, fagopplæring og langvarig praksis. Intensjonen var at deltagerne skulle være klar for fast arbeid etter gjennomført fagopplæring.

Prosjektet har vært finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd og Arbeidsmiljøfondet NHO

Prosjektet har vært organisert med en arbeidsgruppe som har bestått av ressurspersoner som har samhandlet mot felles mål:

- Hver deltaker i Bøy Av skulle få tilbud om et individuelt opplæringsløp, og avslutte med et fagbrev eller kompetansebevis.

Gjennom prosjektet har arbeidsgruppen skaffet en solid erfaring om hva denne typen ungdom trenger for å fullføre, og hvor viktig det er å stå løpet ut og realitetsorientere hvert individ mot målet om fagopplæring.

Kort oppsummert har arbeidet vært følelsesladet, intenst, artig og lærerikt, og når 4 ungdommer har fullført, da har de 4 ungdommene nådd målet.

En takk til følgende personer, som har bistått prosjektet underveis:

Merethe Storødegård	Regiondirektør NHO
Jostein Solberg	Fylkesdirektør NAV
Jan Arne Berg	Daglig Leder APT
Terje Formo	Arbeidsleder APT
Nils Magnus Lyngstad	Avdelingsleder APT
Roger Lillemark	Daglig Leder Opplæringskontor
May Kojan,	Arbeidslivsenteret i NAV Nord Trøndelag
Berit Segtnan,	NAV Nord Trøndelag (kommunikasjonsrådgiver)

2.0 Bakgrunn

2.1 Inkludering av ungdom

Aker Piping Technology er en bedrift som kaldformer og ferdigstiller rørsystem til offshoreindustrien. Bedriften har ekspandert fra 12 ansatte til 140 ansatte på 10 år og det har i perioder vært stor utfordring å få tak i nok ressurser. Ledelsen har en inkluderende lederstil og arbeidsmiljøet er blant det beste i Aker Solutions. Faggrupper i bedriften er innenfor mekanisk, industrirør og sveising

Bedriftens initiativ for å sikre Verdalsungdom opplæring i eget lokalmiljø skapte et engasjement og forpliktelse hos NAV, NHO, Nord Trøndelag Fylkeskommune, Opplæringskontor og Verdal Kommune.

Bakgrunnen for prosjektet var at produksjonsleder ved APT stilte spørsmål om det stilles større krav til ungdom i egen bygd enn vi gjør til innleid utenlandsk arbeidskraft? Stilles det spørsmål om deltagelse i gym og hva fraværet er når vi leier inn ressurser, og hvorfor er det arbeidsledighet i Verdal når det er stor etterspørsel etter arbeidskraft til industrien?

Navnet Bøy Av- fra kaos til fagbrev kom som et resultat etter en idé dugnad – Avdelingsleder ved Aker Piping Technology, Nils Magnus Lyngstad mente navnet må knyttes til det som er spesialiteten til bedriften som er kaldbøyning av rør. Derfor navnet Bøy Av.

I prosjektet har IA rådgiver ved Arbeidslivssenteret i NAV Nord Trøndelag jobbet med Bøy Av- deltagerne på samme måte som resterende ansatte i bedriften. Inkluderende arbeidsliv har vært viktig grunntanke for alle aktører og samarbeidspartnere i prosjektet.

IA- Rådgivers metode i bedriften er å overfører kunnskap til ledere/tilretteleggere gjennom coaching og oppfølging. Ingen saker er like, og alle har blitt behandlet individuelt. Dette vil si at rådgiver har brukt ”skreddersøm”.

Verdal Kommune

Verdal kommune er et industrisamfunn. 70% av næringslivet i bygda er tilknyttet privat sektor.

Verdal har 14 157 innbyggere pr 010109.

Kommunen har et sammensatt ungdomsmiljø hvor enkelte grupper er tungt belastet. Dette har i perioder blitt kjent ut over Verdals grenser.

Utfordringene er reelle og må tas på alvor.

Brukere som faller utenfor kan stigmatiseres og få vansker med å komme inn i det lokale arbeidslivet.

NAV Verdal

Flere av ungdommene registrert i NAV sier de ikke mestrer skoleteori. Dette, kombinert med manglende tilrettelegging i skolen gjør at dette er en av flere årsaker til at de hopper av utdanningen sin. Etter en del tids ledighet uten deltakelse i verken utdanning- eller ordinært arbeidsliv blir ungdommene arbeidsledige og får utfordringer i arbeidsmarkedet. De kan bli betraktet som ustabil arbeidskraft uten evne til å fullføre- og de mister ungdomsretten til videregående utdanning.

Det er denne spiralen prosjektet ønsket å utfordre med å tenke nytt, gjennom å se på muligheten for å videreutvikle mer egnede metoder i vårt markedsarbeid.

Mange av disse ungdommene havner etter hvert i kortvarige jobber eller tre mnd-tiltak- (praksisplasser), mer eller mindre tilfeldig tilrettelagt. Den store utfordringen er når tiltaksperioden avsluttes og ungdommen ikke kommer over i ordinært arbeid. Da opprettes stadig nye avtaler om arbeidsmarkedstiltak. Vi har valgt å kalle tiltaks- hoppere. Gjennom dette prosjektet ønsket NAV å etablere/anvende etablerte metoder for å bistå ungdom å fullføre ordinær fagopplæring slik at de lettere kan skaffe – og beholde jobber.

I Verdal blir ungdommer som faller utenfor stigmatisert. De kjenner seg ikke inkludert i en bedrift de er på besøk i en kort periode. De vet de skal ut etter en stund. Praksisplassene blir etter hvert en belastning da cv'ene deres blir lange, preget av korte jobboppdrag.

NAV ønsket å prøve ut arbeid etter Supported Employment- perspektiv (SE) hvor man før rekruttering kartlegger grundigere- og følger opp arbeidsgiver etter tilsetning. Hensikten er å sikre kontrakter som gir mening for den enkelte, som ikke oppleves stigmatiserende hvor man forhandler om enten fagopplæringskontrakter eller ordinær jobb.

To dimensjoner i oppfølgingen:

1. Grundig kartlegging av bruker før tilsetting
2. Oppfølging av arbeidsgiver etter tilsetting

Man ønsket å gjøre noe med den gamle- Aetat måten å jobbe på; hvor man følger opp bruker frem til vedkommede kommer i arbeidspraksis, for deretter å stanse oppfølgingsarbeidet. Man ønsket å fokusere på SE-perspektivet;

Fra Train- then Place - til Place- then Train

Dette viser at oppfølgingsintensiviteten er tilstede i noen grad når bruker er i tiltak, men stopper opp når bruker er kommet ut i arbeid.

Vi ønsker å følge opp arbeidsforholdet når brukeren er kommet ut i arbeid gjennom tett samarbeid med arbeidsgiver.

Gjennom det tverrfaglige samarbeidet i NAV-kontoret på Verdal har vi fått et større fokus på at ungdommene i denne livsfasen først og fremst trenger et holdepunkt hvor de opplever mestring, får individuell opplæring og føler seg inkludert i et ordinært arbeidsmarked. Arbeidsgiver som tilsetter har behov for oppfølging og tilstedeværelse av et nettverksteam som er tilgjengelig og kan bistå ved behov.

Supported Employment (SE) arbeidsperspektiv ble brukt i oppfølgingsarbeidet. (www.quip.at) I SE er det lagt til grunn fem kvalitetskriterier/steg man skal gjennomføre i oppfølgingsarbeidet. Man jobber etter ulike steg. I Bøy Av har man jobbet seg systematisk gjennom fem ulike faser i rekrutteringsprosessen. Arbeidet tilknyttet de fem stegene er dokumentert i en gjennomføringsmodell.

2.2 Hensikt og Målsetting

Hensikt

Hensikten med prosjektet var å undersøke om et godt arbeidsmiljø er det som skal til for å inkludere ungdom som har falt utenfor skole og arbeidsliv.

Mål

IA-avtalens mål:

- Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.
- Tilsette personer med nedsatt arbeidsevne

Prosjektets mål:

Bøy Av skal forhindre utstøting og frafall for deltagerne.

Fra Kaos til Fagbrev☺

- Delmål 1: Deltagerne skal ut av NAV systemet til ordinær fagutdanning
- Delmål 2: Utarbeide individuelle opplæringsplaner og gi deltagerne tilpasset teoriopplæring, og for de som ønsker det/har kompetanse, få mulighet til å ta en tverrfaglig eksamen.
- Delmål 3: Realitetsorientere og veilede ungdom slik at det åpnes for refleksjon om motivasjon og mål gjennom fadderordning og tett samarbeid i bedriften.
- Følges opp av arbeidsgiver, ikke støttekontakter eller ansatte i NAV. Ordinære tilsettingsprosesser i bedrift skal brukes slik at deltakere kjenner at de er kommet i noe som er vanlig. De skulle primært ikke få ekstraordinær oppfølging som kunne gi følelse av stigmatisering.
- Delmål 4: Utarbeide en nasjonal modell som beskriver metoder for å jobbe at ungdom Dropper ut og sikrer ordinær fagopplæring med individuelle opplæringsmål i samarbeid med opplæringskontor og NAV.







2.3 Planlegging

Prosjektet har planlagt aktiviteter og jobbet ut fra følgende:

Nr.	SAK	Ansvar	Dato
1	Invitere aktører som kan bidra, beslutte og iverksette prosjekt/arbeidsgruppe	APT Sidsel	27.05.08
2	Hvem skal delta, antall deltagere, hvordan følge opp og hvilke løsninger finnes?	NAV	18.06.08
3	Intervju gjennomføres	APT/NAV	Juni -08
4	Møte med bedriftens ansatte – forberedende arbeid	NAV	Aug-08
5	Utarbeide handlingsplan Beslutte navn på prosjekt Virkemidler	NAV Alle	Aug-08
6	Oppstart ungdom	APT	Aug-08
7	Faddere utpekes	APT	Aug-08
8	IOP skrives	OTEK	Okt-08
9	Erfaringsmøte prosjektgruppe	Alle	Nov-08
10	Kommunikasjon og informasjon	Alle	
11	Fagprøver/kompetansebevis	Alle	2010
12	Sluttdokumentasjon	Alle	Des-10

2.4 Organisering

Prosjektgruppe:

 NHO	Eivind Johnsen
 Opplæringskontor (OTEK)	Roger Lillemark
 Verdal Kommune	Randi Segtnan
 NAV Verdal	Monica Øren
 NAV Arbeidslivssenter	May Kojan
 Aker Piping Technology	Sidsel Dahl Bjørgvik
 Nord Trøndelag Fylkeskommune	Per Kristian Storstad

Arbeidsgruppen:

Sidsel Dahl Bjørgvik	Produksjonsleder APT
Aud Hjelde	Opplæringskontoret Otek
Monica Øren	NAV Verdal

2.5 Utvelgelse av deltakere

Oppstart 08.09.08

7 gutter fra forskjellige miljø:

- Barnevernsinstitusjon
- Domfelt
- Rusmisbruk/ADHD
- Uten utdanning
- Langtidsledig
- Korte engasjement hos diverse arbeidsgivere
- Angst og sosiale problemer

Deltakerne ble valgt primært fra oppfølgingsavdelingen ved NAV Verdal. Det ble valgt ut 8 deltakere til jobbintervju. To saksbehandlere fra NAV var med som deltakere under jobbintervjuene. Deltakerne fikk tilbud om intervjuforberedelser hos sin saksbehandler i forkant. Bedriften ønsket å tilsette 5 brukere i opplæringsløp. Det endte med at alle 8 deltakere fikk tilbud om kontrakt. En fikk jobbtilbud til en annen arbeidsgiver, 7 deltakere

startet opp. Tidligere rus og kriminell bakgrunn var ikke til hinder for å rekruttere brukere. I intervjuprosessen var brukerne åpne mht til sin bakgrunn. Fellestrekk for kandidatene var at de følte mestring i praktiske fag. Et annet fellestrekk er at deltakere har eksperimentert med rus, hvor noen også har gjort kriminelle handlinger.

Graden av rusproblemer til deltagerne ble kvalitetssikret av veiledere i NAV.

3.0 Gjennomføring

Det ble besluttet at ungdommene skulle få en kort HMS presentasjon og starte i produksjon umiddelbart. Dette var nok en suksessfaktor, ungdommene unngikk fokus på områder de har slitt med tidligere. De ble utfordret av ledelsen på at mye var opp til de selv og at forventningen var klar: Vise faglig interesse og møt på jobb. Faddere ble utpekt og deltagerne startet i arbeidstrening med positivt mot.

Koordinator i NAV har ikke hatt kontakt med brukerne etter oppstart. Kontakten har vært konsentrert rundt arbeidsgiver og nettverk etter behov.

Etter evaluering av Bøy Av's oppstartsfase fant vi at vi overvurderte ungdommenes forutsetninger for kjennskap til spilleregler og krav i arbeidslivet.

Noen fikk oppstart med heftelser. De var ukjent med fravær rutiner i arbeidslivet. De kjente ikke til sykefravær regler mht sykmelding eller egenmeldinger. Skattekort ble ikke levert og arbeidsleder måtte følge bruker på servicekontorene for å ordne dette. Dette satte deltakere tilbake mht oppstart, og det tok tid før vi fant ut at årsaken til at flere skled ut i starten var at de rett og slett ikke visste hva de skulle gjøre.

Som konsekvens av dette opplevde vi at tre deltakere ”meldte seg ut” og stengte telefonen slik at de var utilgjengelig både for NAV og arbeidsleder etter kort tid.

Alle tre sluttet etter en tid, antakelig pga psykiske vansker.

Forutsetninger som må på plass for å unngå unødig støy i opplæringsperioden:

- Innhente PPT vurderinger/legeerklæringer, mv.
- Innhente attester og vitnemål/ ferdig CV
- Sikre at de har skattekort med seg første arbeidsdag.

- Orienterer brukere om generelle rutiner ved sykefravær, fravær/permisjoner – tjenestevei.

Vi mener at vi må hjelpe ungdommene med dette for å kvalitetssikre oppstartsprosesser.

Arbeidsgiver overtar oppfølging:

Etter opplæringsfasen har NAV's innsats vært rettet mot arbeidsgiver. Ikke ungdom. Dette er etter vårt skjønn en dokumentasjon på følgende:

- at kartlegging i forkant av en rekruttering er tidsbesparende og sikrer større mulighet for den enkelte å komme over i varig arbeid på tross av bakgrunn.
- at kontraktsfestet oppfølging og danning av nettverk rundt arbeidsgiver gir en sikkerhet i en rekrutteringsprosess hvor brukere med sammensatte problemer tilsettes i arbeidspraksis

Arbeidsgiver har hovedansvar for å følge opp egne ansatte, gjennom naturlig bistand. Det er derfor naturlig at nettverksteamet følger opp arbeidsgiver ved behov.

Ungdommene har gitt tilbakemelding på at de har følt seg "ferdig" med NAV's systemet, på tross av at de fremdeles var i kvalifiseringsprogrammet. Dette er en erfaring på at oppfølging av arbeidsgiver i dette tilfellet har gjort til at deltakerne ikke har hatt behov kontakten med NAV.

Oppfølging av ungdommene i bedrift har foregått på lik linje som øvrige fast ansatte.

De har bidratt i verdiskapning. Noe de selv har påpekt er den største motivasjonsfaktoren.

En periode ut i prosjektet viste noen deltagere en negativ holdning. De mente at de skulle vært i bedriften på like vilkår som ordinære lærlinger, de virket demotiverte og kritiserte NAV og la skyld på systemet rundt.

Det resulterte i en gruppeveiledning. Veiledningsmetoden som ble brukt var pedagogisk sol, der det ble startet med en ufullstendig setning.

- Det prosjektet Bøy Av kan bidra med for meg er.....

Følgende fokusområder kom frem fra deltakerne:

- Fremtid for oss uten utdanning
- Skaffe meg fagbrev
- Få fast jobb
- Læring og erfaring
- Stå opp om morran
- Påvirke slik at flere satser på ungdom som faller utenfor
- Sosial omgangskrets
- En yter til samfunnet
- Godt arbeidsmiljø
- Holdningsendring
- Skattebetaler
- Tjene penger på sikt.

Etter seansen ble det formidlet at ingen av ungdommene ville vært inne i bedriften på ordinære vilkår. Dette fordi de ikke hadde fullført videregående skole og at det ikke finnes raske veier til å ta et fagbrev. Det ble også gitt anledning til å gå ut av prosjektet dersom noen ønsket dette.

Samtlige fortsatte og synes seansen var bra, guttene ble realitetsorientert.

4.0 Refleksjon

4.1 Evaluering

Dette er en ressurskrevende gruppe å inkludere, suksessfaktor er at vi har jobbet med hver enkelt deltaker og tilpasset ordninger og opplæring individuelt. I tillegg er veiledningskompetanse og humanistisk menneskesyn en forutsetning. Deltakerne må hente frem ressurser i seg selv og troen på seg selv.

Deltagerne har hatt et relativt høyt fravær, men det må nevnes at en deltager har så godt som 0 dager fravær. Stort fravær er utfordrende mht. at bedrifter jobber aktivt med å redusere sykefravær i sin bedrift.

Den største utviklingen blant deltagerne fikk vi når de kunne delta i verdiskapning, dette har vist seg å være en viktig motivasjonsfaktor. To som hadde gjennomført 2 årig skolegang fikk tilbud om lærekontrakt som ordinær lærling. Ungdommene ble var med behandlet individuelt, det må være en forskjell mellom de som har fullført skole og de som ikke har.

Å søke tilskudd og finne ordninger som gjør at bedriften fikk fullfinansiert prosjektet har vært en stor og vanskelig jobb. De har stort behov for å bli sett, hørt, veiledet og oppmuntret gjennom hele fasen. Det skulle vært lettere å få midler overført til bedrifter når ungdom ikke mestrer skolegangen. Opplæringskontorets/Fylkeskommunens rolle er meget sentral i utvelgelse av deltager til et slikt prosjekt. Dette for å kvalitetssikre interesse og teoretisk grunnlag for å kunne gå opp til fag- eller kompetanseprøve

Det ble stor fokus på deltakerne som ikke ferdigstilte, og i ettertid ser man at vi kanskje jobbet for intenst for å sikre at de sto løpet ut. Uansett om deltakerne ikke fullførte, har de fått en erfaring i livet. De har møtt på arbeidsplassen, blitt intervjuet, fått et tilbud og blitt trodd på at de har evner.

4.2 Resultat

Resultatet er at 4 har fullført

Totale resultatet er da 44% av deltagerne har fagutdanning.

Hvis vi tar utgangspunkt i de 7 som starter har prosjektet oppnådd et resultat på 57%

4.3 Markedsverdi

Prosjektet har hatt en meget positiv markedsverdi, politikere og kunder har vært meget positive til at bedriften har valgt å ta et samfunnsansvar. Sann sett kan vi si at det er en verdi i seg selv å rekruttere personer i randsone ni arbeidsmarkedet.

Det er mye fokus på ”drop out” utfordringer og prosjektleder har deltatt i Oppvekstkommisjonen i Nord Trøndelag, her har prosjektet fått mye oppmerksomhet.

Alle bidragsytere er nevnt i presentasjoner.

Som referanse til saker med markedsverdi: Google: "BØY AV"

4.4 Samfunnsansvar

Dette prosjektet er å ta et samfunnsansvar.

Fokus på prosjektet har gjort at bedriften Aker Piping Technology får mange henvendelser fra skole, NAV, foreldre osv. om å ta inn flere. Samfunnet trenger flere bedrifter som definerer inkluderingsbegrepet til noe mer enn sykefravær.

5.0 Vedlegg

5.1 Oversikt over deltagere, status og finansiering

FAG	KONTRAKT	Problem	YTELSE	Status	Tilskudd
Sveiser	Lærling	Sosial angst	Kval. prog	Avbrutt tidlig pga psykiske plager	NAV Arbeidslivssenter: Tilretteleggingstilskudd til fadder NTFK: BASIS I 4 mnd. = kr 15.896,-
Sveiser	Lære-kandidat	Rus, avhoppet utdanning, sosial arv	Kval. prog	Bestått tverrfaglig eksamen i sveisefaget Bestått Kompetanseprøve	NAV Arbeidslivssenter: Tilretteleggingstilskudd til fadder NTFK: BASIS II i 20 mnd. = kr 48.040,- Midlertidig tilskudd 2009 = kr 4.800,- NTFK: Flere gjennom tilskudd kr 50.000,-
Sveiser	Lære-kandidat	Rus, dok. nedsatte evner	Kval. prog	Konvertert fra lærekandidat til lærling. Meldt opp som praksiskandidat etter avlagt læretid og venter på at Fagprøve skal gjennomføres	NAV Arbeidslivssenter: Tilretteleggingstilskudd til fadder NTFK: BASIS I i 24 mnd = kr 99.932,- Midlertidig tilskudd 2009 = kr 4.800,- NTFK: Lærekandidattilskudd kr 50.000,- NTFK: Flere gjennom tilskudd kr 50.000,- UDIR: Ekstraordinære tilskudd kr 86.010,-

Sveiser	Lære-kandidat	Barnevern. Rus/psykiatri. Ryggplager	Kval. prog	Avbrutt pga rus/psykiatri. Har en mulighet for å komme tilbake. Samarbeid pågår, kontrakten er ikke hevet, men ligger inaktiv Har bestått tverrfaglig eksamen Er i systemet, OTEK jobber videre med gutten	NAV Arbeidslivssenter: Tilretteleggingstilskudd til fadder NTFK: BASIS I i 24 mnd = kr 99.938 NTFK: Lærekandidattilskudd kr 50.000,- NTFK: Flere gjennom tilskudd kr 50.000,- Midlertidig tilskudd 2009 = kr 4.800,- NAV: Individuell opplæringsmidler
Sveiser	Lære-kandidat	Barnevern. Rus, kriminell bakgrunn	Kval. prog	Avsluttet pga psykiske plager. Fått sosialstønad og får oppfølging av NAV	NAV Arbeidslivssenter: Tilretteleggingstilskudd til fadder NTFK: BASIS I i 4 mnd = kr 15.896,- NTFK: Lærekandidattilskudd kr 50.000,- NAV: Individuell opplæringsmidler
Sveiser	Lære-kandidat	Barnevern.	Kval. prog	Avbrutt pga psykiske plager etter kort tid	
Industrirørlegg er	Lære-kandidat	Rus. Kriminell bakgrunn.	Kval. prog	Konvertert fra lærekandidat til lærling Avlagt og bestått fagprøve i industrirørleggerfaget Tegnet ny lærekontrakt i	NAV Arbeidslivssenter: Tilretteleggingstilskudd til fadder NTFK: BASIS I i 24 mnd = kr 99.936,- Midlertidig tilskudd 2009 = kr 4.800,-

				industrimekanikerfaget	NTFK: Lærekandidattilskudd kr 50.000,- NTFK: Flere gjennom tilskudd kr 50.000,- UDIR: Ekstraordinære tilskudd
Industrirørlegger	Lærekandidat	ADHD. Rus.	Kval. prog	Lærekandidat Bestått tverrfaglig eksamen innen faget industrirør	NAV Arbeidslivssenter: Tilretteleggingstilskudd til fadder NTFK: BASIS I i 24 mnd = kr 100.198,- Midlertidig tilskudd 2009 = kr 4.800,- NTFK: Lærekandidattilskudd kr 50.000,- UDIR: Ekstraordinære tilskudd kr 86.010,-
Sveiser	Lærekandidat	Psykiatri	Kval. prog	Avbrutt pga psykiske plager	NAV Arbeidslivssenter: Tilretteleggingstilskudd til fadder NTFK: BASIS I i 5 mnd = kr 11.860,- Midlertidig tilskudd 2009 = kr 2.000,-

5.2 Oppsummering fra Opplæringskontoret i Nord Trøndelag (OTEK)

Mal for rapportering delprosjekt i "Flere gjennom"

Delprosjekteier: OTEK Nord Trøndelag

Prosjekttittel: "Bøy av"

Dato: 23. februar 2010

Underskrift: Aud Hjelde

Tema	Rapportering
Sammendrag	
Organisering av prosjektarbeidet	Aker Pipeing Technology: lærebedrift med ansvar for opplæring/oppfølging i bedrift NAV: oppfølging av enkelt deltakere, virkemidler og "privat fungering" for den enkelte Verdal videregående skole: Teoritilbud NHO: virkemidler OTEK: oppfølging av bedrift og den enkelte deltaker
Prosjektets arbeid med å få flere gjennom	Individuell tilrettelegging av opplæring i bedrift / "skreddersøm" for den enkelte deltaker. Tett oppfølging fra bedrift, NAV og OTEK. Praktisk tilnærming til teori - mot tverrfaglig eksamen. Teoriopplæring lokalisert i bedrift - ikke på skolen.
Vurdering av resultatoppnåelse i hht målsettinger	Fire av deltakerne har fått videreført kontraktene sine med ett år. To med lærekontrakt og målsetting om fagbrev høsten 2010 og to med opplæringskontrakt. Felles for alle er at de har tatt sveisesertifikater som gir dem mulighet for ordinær jobb i bedriften eller tilsvarende virksomheter. Teoriopplæring lagt til bedriften kan ha gjort det enklere å møte til undervisning. En kandidat som deltok på teoriopplæring i sveisefaget bestod tverrfaglig eksamen våren 2009.
Økonomi	Prosjektet er ressurskrevende jfr. Budsjett. Det er sendt søknad om ekstraordinært tilskudd til Udir, men søknaden ble ikke behandlet i 2009 p.g.a. at midlene for 2009 var brukt opp tidlig på året. Søknadene våre var klare for innsending tidlig på året, men vi ventet på sakkyndig dokumentasjon fra PPT som forsinket innsending med ca 6 mnd. Dette har medført at midler vi trodde skulle tilflyte prosjektet 1. halvår 2009 ikke har kommet som forventet.

	Det er i febr. 2010 innvilget ekstra tilskudd til 2 av deltakerne og den 3. søknaden er avslått p.g.a. alder til lærekandidat. (Ut fra nye regler for 2010) Dette er en kandidat som har utløst minimalt med tilskudd fra før da han var over 21 år ved inngåelse av kontrakt.
Utfordringer	<p>*Sakkyndige vurderinger fra PPT for å kunne søke om ekstra tilskudd fra Udir har vært vanskelig å få. Kandidatene var ikke vurdert tidligere og da ble det veldig tidkrevende å få vurderinger. For en kandidat fikk vi tilbakemelding fra PPT om at de ikke kunne skrive vurdering p.g.a. manglende dokumentasjon fra grunn- og vg. skole.</p> <p>*Kandidater med psykiske lidelser er krevende å tilrettelegge for. De kontraktene som er hevet er med kandidater som har vært behandlingstrengende.</p> <p>*Det sosiale aspektet med opplæringen – arbeidstakerrollen – rettigheter vs plikter. Kandidatene har store utfordringer i forhold til arbeidslivets spilleregler og har hatt stort behov for tett oppfølging på dette.</p>
Suksessfaktorer	<p>Tett oppfølging i bedriften – godt og inkluderende arbeidsmiljø.</p> <p>Praksisnær opplæring</p> <p>Prosjektdeltakere med stort engasjement</p>
Gode ideer som andre skoler, virksomheter og fylker kan kopiere	<p>Ha tro på at alle kan noe bare de reelle forutsetningene er kartlagt og det tilrettelegges med utgangspunkt i dette.</p> <p>Tidlig kontakt med PPT</p>
Hvordan skal prosjektet implementeres i egen virksomhet?	<p>O TEK skal bli flinkere til å etterspørre dokumentasjon på kandidater når det etterspørres opplæringskontrakt for å sikre at tilrettelegging av opplæring og søknad om virkemidler kan bli optimal tidligst mulig.</p>

5.3 Bilder (Legges ikke ut i sluttrapporten av hensyn til deltagerne)

5.4 NAV – Presentasjon av Bøy AV

"Bøy Av"

Fra kaos til fagbrev
Rekrutteringsprosjekt ved Aker Piping
Technology 2008 -2010
Monica Øren

Vedlegg 5.5 Gjennomføringsmodell:



Nord-Trøndelag fylkeskommune



BØY-AV Modellen

Gjennomføringsmodell for å legge til rette for at arbeidsledig ungdom kan komme inn i et fullverdig arbeidsliv – og bli der.

2010

Innhold

1.	Modellen.....	23
2.	Milepæler	23
3.	Nivå 1 – Strategisk Nivå	24
4.	Nivå 2: Prosesnivå – Forberedelse 1/2.....	25
5.	Nivå 2: Prosesnivå – Forberedelse 2/2.....	26
6.	Nivå 2: Prosesnivå – Oppstart 1/1	27
7.	Nivå 2: Prosesnivå – Gjennomføring 1/2	28
8.	Nivå 2: Prosesnivå – Gjennomføring 2/2	29
9.	Nivå 2: Prosesnivå – Tilleggsopplysninger til aktivitetsboksene	30
10.	BØY-AV Bedriftens sjekkliste for oppnåelse av milepæler.....	33

1. Modellen

Modellen består av 3 nivåer

1. **Kontrollnivå (faser):** Her beskrives fasene i prosessen. Det er identifisert 3 milepæler som beskriver leveransene fra hver av fasene. Disse representerer målepunkter hvor en rekke krav må være oppfylt før man kan godkjenne at man har fullført fasen.
2. **Prosessnivå (hvem, hva, når):** På dette nivået beskrives det logiske nettverket i prosessen på flytskjema hvor aktørene er identifisert og avhengigheten mellom aktivitetene er angitt. Her er ytterligere milepæler identifisert slik at man også har målepunkter innenfor hver fase for å sikre kontroll med fremdriften.
3. **Prosedynivå (hvordan):** Her er det beskrevet hvordan enkeltoppgaver skal utføres. Det er gitt referanser til offentlige skjemaer og nettsteder, samt en mer utfyllende beskrivelse av hvordan aktivitetene på Prosessnivået skal utføres.

2. Milepæler

Til alle milepæler som er identifisert (illustrert med trekanter) bør det knyttes en sjekklister som gjennomgås og signeres. Sjekklisten skal inneholde sjekkpunkter for å sikre at alle aktivitetene som ligger før en milepæl er utført – og i henhold til avtalt kvalitet. Dette sikrer at man kan gå inn i neste fase med alle forutsetninger for fasen på plass.

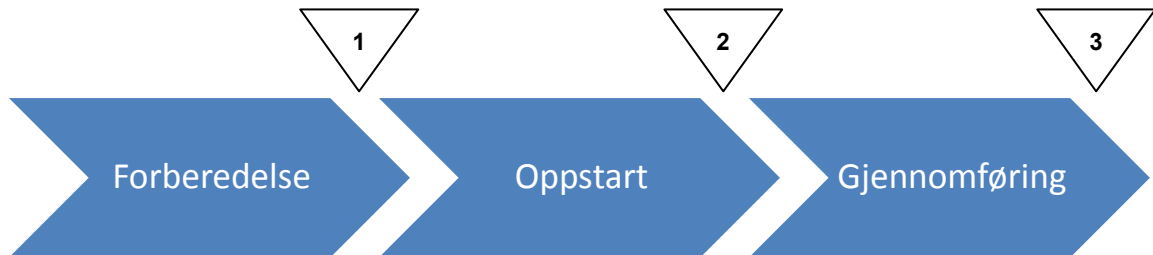
3. Nivå 1 – Strategisk Nivå

Det er identifisert 3 faser:

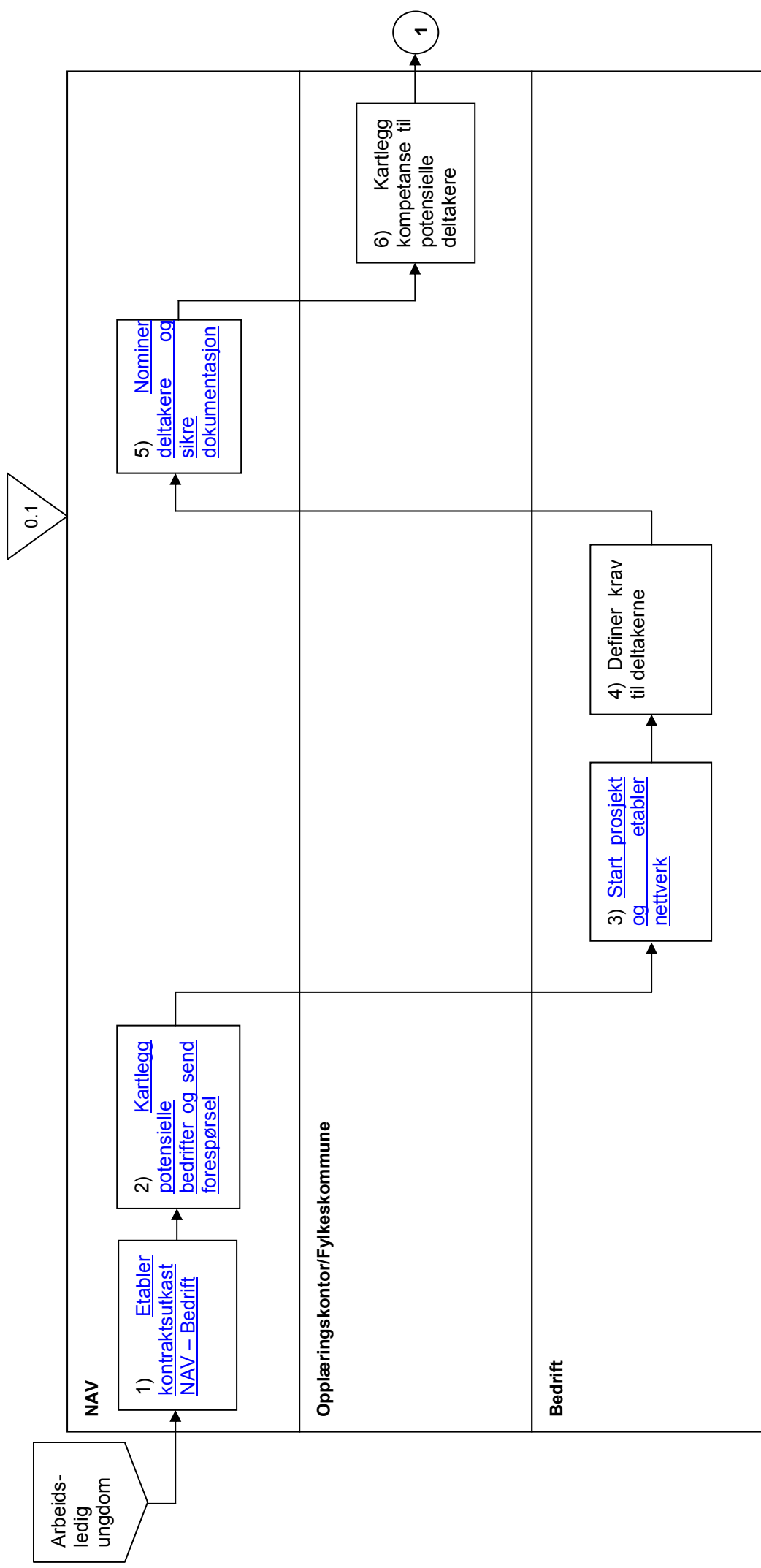
Forberedelsesfasen: Hensikten med denne fasen er å gjøre alle nødvendige avtaler mellom alle involverte aktører. Grensesnitt skal gås opp, rollene avklares, forventningene samordnes og målet defineres. Alt skal godkjennes av alle aktører og dokumenteres. Gjennomføringen av denne fasen er helt avgjørende for suksess eller fiasko. Fasen skal ende opp med at bedriften er tilstrekkelig skolert til å påta seg sin del av ansvaret.

Oppstartsfasen: Hensikten med denne fasen er å gjennomføre alle nødvendige forventningsavklaringer mellom bedrift, opplæringskontor og arbeidstaker. Grunnleggende prinsipper for normer i arbeidslivet skal være kommunisert og gjensidig forståelse oppnådd. Fasen skal ende opp med en Individuell Opplæringsplan (IOP).

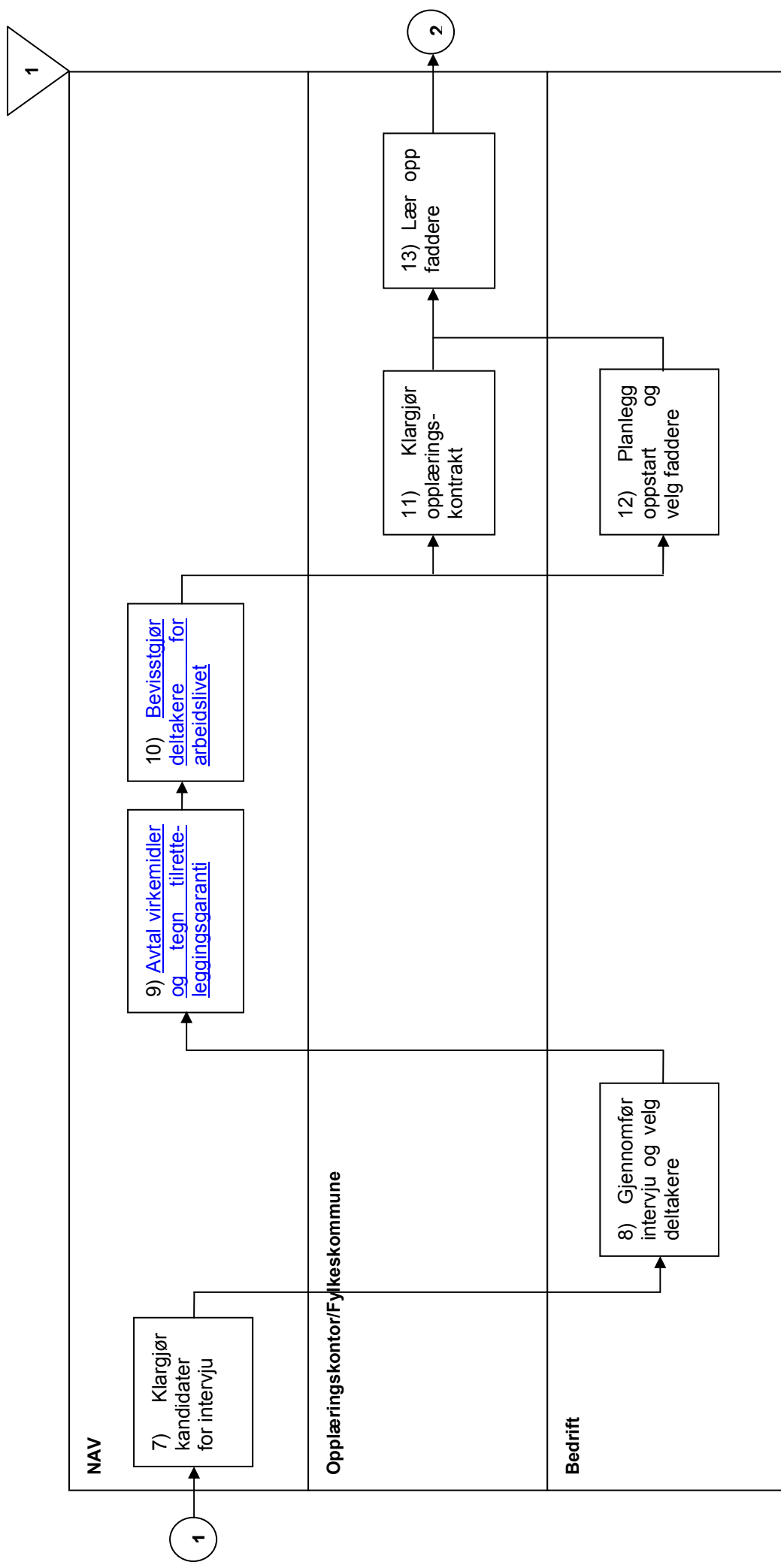
Gjennomføringsfasen: Hensikten med denne fasen er å gjennomføre all nødvendig praktisk og teoretisk opplæring i henhold til Individuell Opplæringsplan slik at målet nås. Veiledning og samtaler vil være avgjørende for suksess i denne fasen. Fasen skal ende opp med et kompetansebevis – enten i form av et Fagbrev eller annet formelt kompetansebevis.



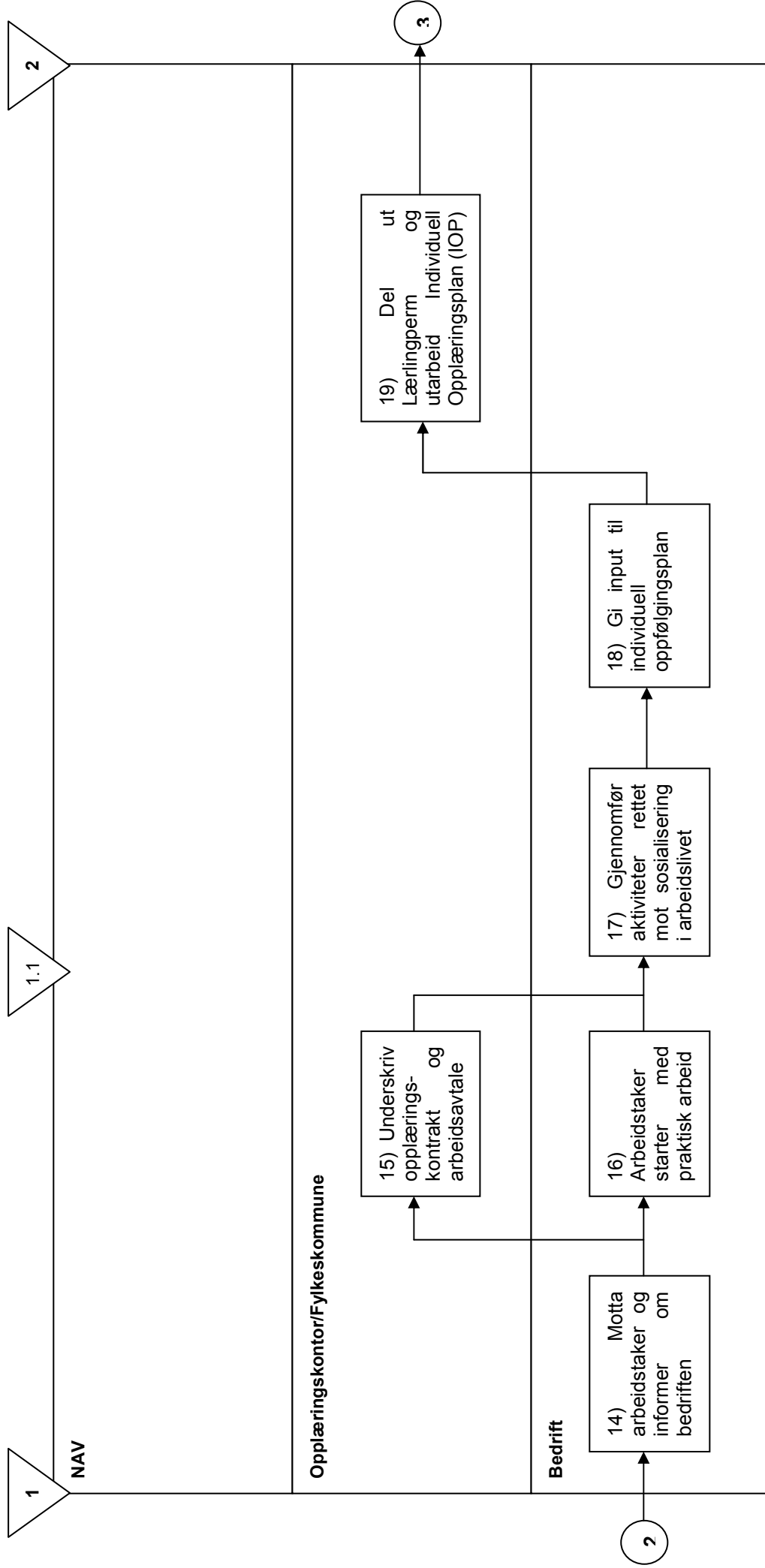
4. Nivå 2: Prosessnivå – Forberedelse 1/2



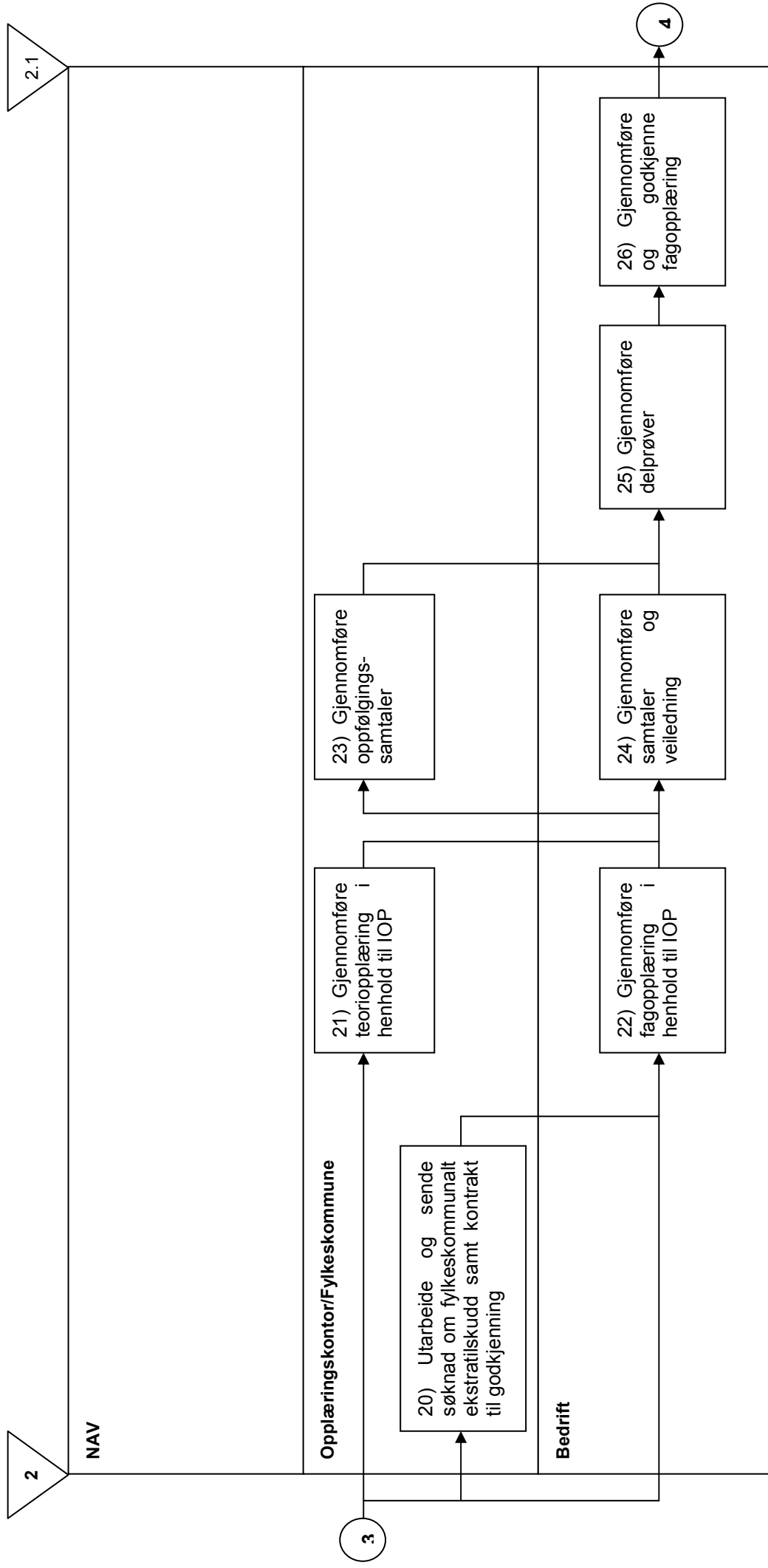
5. Nivå 2: Prosessnivå – Forberedelse 2/2



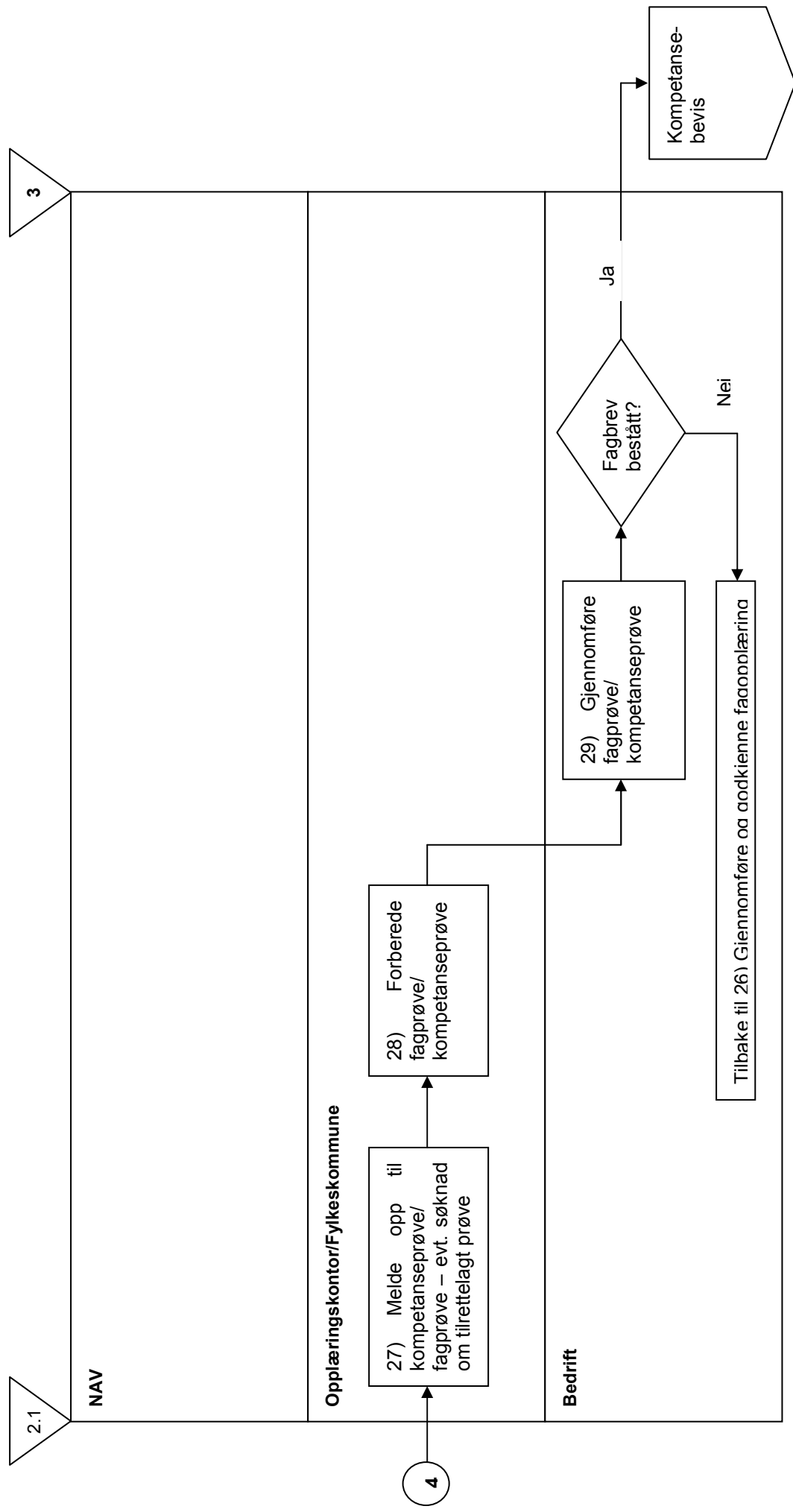
6. Nivå 2: Prosessnivå – Oppstart 1/1



7. Nivå 2: Prosessnivå – Gjennomføring 1/2



8. Nivå 2: Prosessnivå – Gjennomføring 2/2



9. Nivå 2: Prosessnivå – Tilleggsopplysninger til aktivitetsboksene

1) Etabler kontraktsutkast NAV – Bedrift

[Tilbake til Forberedelse 1/2](#)

- a) Ta imot oppdrag
 - Utarbeide et kontraktsutkast/(tilretteleggingsgaranti)
 - (<http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/Aktuelle+tema/805375358.cms>)
- b) Opprette fast kontaktperson i NAV for stillingsoppdraget
 - Avklare med bedriften hva dette medfører og hva som kan forventes av oppfølging
 - Krevende tilretteleggings- og oppfølgingsarbeid indikerer behov for en fast person i NAV som koordinerer tjenester

2) Kartlegg potensielle bedrifter og send forespørse

[Tilbake til Forberedelse 1/2](#)

- Kartlegging av arbeidsoppgaver – krav til stillingen
- Kartlegge interne opplæringsrutiner
- Kartlegge betingelser mht stilling
- Lønnsforhold
- Bedriftens forventninger for oppdraget
- Kartlegge bygg/støy/mulighet for teknisk/ergonomisk tilrettelegging
- IA- bedrift?
- Godkjent lærebedrift?
- IKT-system (i forhold til tilrettelegging)
- Arbeidstid
- Tilgjengelighet mht reiseveg
- Møterutiner/velferd
 - <http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/805374618.cms>

3) Start prosjekt og etabler nettverk

[Tilbake til Forberedelse 1/2](#)

- Møte med opplæringskontor/NAV/arbeidsgiver mm.

- Kartlegge kandidater til stilling
- Gjennomgang av aktuelle virkemidler
- Planlegge møteformer/ hvordan informasjon utveksles/møtedatoer for evaluering

5) Nominer deltakere og sikre dokumentasjon

Kartleggebrukere/kandidater

Tilbake til Forberedelse 1/2

- Kartlegge kompetanse
- Egenvurdering av arbeidsevne
- Samtykkeerklæring
- Kartlegge yrkesønsker
- Innhente informasjon
 - Kartlegge utdanningsrett på videregående nivå/kontakte opplæringskontor
 - Innhente PPT vurderinger/legeerklæringer, mv.
 - Innhente attester og vitnemål/ lage CV
 - Bistå bruker med å opprette side på Altinn for å innhente skatteopplysninger/skattekort
- Kartlegge motivasjon
- Forberede kartlegging av læringspotensial/evne/ faglige forutsetninger
 - <http://www.nav.no/Lokalt/Nord-Trøndelag/Kontakt+oss/805321429.cms>
- Orienterer bruker om generelle rutiner ved sykefravær, fravær/permisjoner – tjenestevei.
 - <http://www.nav.no/Lokalt/Nord-Trøndelag/Kontakt+oss/805321429.cms>
- Jobbintervjuutøring (forberede intervju med sikte på hvilke forventninger han/hun vil gi arbeidsgiver)
 - <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidssøker/Om+jobbsøk>
- Jobbintervju
 - Velg kandidater til jobbintervju, innkall til intervju
 - Forbered kandidat på hvor mange som deltar på intervjuet?

<https://www.nav.no/sbl/arbeid/registrering?execution=e1s1>

<http://www.nav.no/Arbeid/101790.cms>

<http://www.nav.no/Arbeid/Yrker+og+utdanning>

9) Avtal virkemidler og tegn tilretteleggingsgaranti

[Tilbake til Forberedelse 2/2](#)

IA virkemidler

(<http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv>)

Arbeidsrettede tiltak

(<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidssøker/Arbeidsrettede+tiltak>)

- Lønnstilskudd, ulike typer
- Tilrettelagt arbeid
- Arbeidspraksis
- Arbeidsmarkedsopplæring
- Hospitering
- Midlertidig sysselsetting
- Funksjonsassistent

10) Bevisstgjør deltakere for arbeidslivet

[Tilbake til Forberedelse 2/2](#)

- Melderutiner
- Sikre at de har skattekort
- Kunnskap om sykefravær
- Forventninger fra arbeidsliv og sosialiseringsprosesser
- Bedriftskulturer

10. BØY-AV Bedriftens sjekkliste for oppnåelse av milepæler

Milepæl	Faglig planlegging og utvikling		Personlig planlegging og utvikling	
	Sjekkpunkt	Dato/sign	Sjekkpunkt	Dato/sign + kommentarer
0.1	Møte med NAV og opplæringskontor avholdt			
	Møtestruktur/ informasjons- utveksling og møtedatoer avklart			
	Aktuelle virkemidler avklart			
	Krav til deltakere definert			
1	Intervjuer av aktuelle kandidater gjennomført			
	Deltaker(e) er valgt			
	Planlegging av oppstartsaktiviteter utført			
	Faddere er valgt og har akseptert			
1.1	Arbeidstaker har fått informasjon om bedriften			
	Opplæringskontrakt og arbeidsavtale er underskrevet			
	Arbeidstaker er i gang med praktisk arbeid		Arbeidstaker virker motivert?	
2	Aktiviteter rettet mot sosialisering i arbeidslivet er utført		Hvordan er sosial utvikling hos arbeidstaker?	
	Input til individuell opplæringsplan er gitt		Hvordan er faglig utvikling hos arbeidstaker?	
2.1	Fagopplæring gjennomføres i henhold til IOP		Hvordan er faglig utvikling hos arbeidstaker?	
	Samtaler og veiledning gjennomføres regelmessig		Hvordan er sosial utvikling hos arbeidstaker?	
	Gjennomført delprøver			

	Fagopplæring gjennomført og kan godkjennes			
3	Kompetanseprøve gjennomført			
	Fagprøve gjennomført			
	Samtale om videre valg gjennomført		Arbeidstrening kan avsluttes?	

5.6 Film, legges ikke ut av hensyn til deltagerne

5.7 Avisutklipp

Fra rus til lærling

Med oppdaget dysleksi og ADHD slet Roger Nesshaug seg gjennom grunnskolen. Han ble sluttet på videregående og begynte å ruse seg. Så fant han «Bøy av».

Håkon Øikkenhaug
hokoen@ta.no / TF: 93 20 22 20

20-åringen smiler når han setter seg for å prate om livet sitt. Endelig ser han lyst på livet. Lærlingplassen gir ham trygghet. Rørene på Aker Piping technology (APT) gir ham utfordringer. Kollegene tar vare på ham. Det kunne vært helt annerledes.

Den unge frostingen slet på barneskolen. Han slet på ungdomsskolen.

– Mamma maste på skolen for å få meg testet for dysleksi. På skolen ble hun ikke hørt. Først da jeg gikk i tiende fikk jeg konstatert dysleksi, sier han. Frustrasjonen var stor hos den unge gutten. Han lærte at skolen var noe han ikke mestret. Karakterene var dårlige, helt til han fikk hjelp.

Fikk femmer
– Datamaskinen hjalp meg veldig i skolearbeidet. Det siste halvåret fikk jeg trene og fire som karakterer. På norsk muntlig eksamen fikk jeg fem pluss, sier han stolt.

Samme hast begynte han på mekaniske fag. Men Roger hadde lærere opp i halsen etter de mange årene i grunnskolen. Han klarte å kare seg gjennom året.

– Jeg fikk konstatert ADHD etter en måned på videregående.

ADHD og dysleksi er en dårlig kombinasjon. Du klarer rett og slett ikke å konsentrere deg, sier han. Medisinen hjalp etter hvert.

Da han var 17 var han skolelei. Han likte å jobbe med hendene, men teorien fikk han ikke til.

Dumt friår
– Jeg tok et friår. Det var kanskje ikke så lurt, sier han nå.

Roger fikk nemlig en del venner med dårlige vaner. Flere av dem dro til Verdal for å ruse seg. Roger ble med og prøvde.

– Jeg har prøvd rusmidler fra A til Å. Det tok ikke mer enn fire til seks uker før jeg var skikkelig hekta. Alt handlet om å ruse seg. Det var tomme dager. Når jeg ser tilbake skjønner jeg ikke hvordan jeg orket det livet, sier han.

Da han var 19 ble han fanget opp av «Bøy av». Der skulle unge med store problemer få en ny sjansen til å skaffe seg et liv med jobb. En del hadde psykiske problemer, noen hadde rusproblemer, noen begge deler. En kjæreste på Frosta ble redningen for Roger. Hun stilte krav. Om at han måtte få skilte krav. Om at Roger kuttet ut kameratene med dårlige vaner.

– Du kan ikke være sammen med dem. Da blir du fristet til å ruse deg igjen, sier han.

På jobb klokka sju
På den tiden bodde han sammen med faren sin på Frosta. Han jobbet på Aker.

– Han hjalp meg opp om morgenen og inn i et system. Det var tøft å være på jobb klokka sju om morgenen, sier Roger.

Nå går det greit. Han har fått livet på rett kjøl igjen. I høst ble «Bøy av» avsluttet. Fire av de ni som ble tatt inn har tatt eller skal ta fagbrev.

– Jeg går på ordinær lærekontrakt nå. Siden jeg droppet ut av skolen må jeg gå lengre for å få fagbrev. Det var dumt gjort av meg, sier han.

Vil hjelpe
Roger er reflektert. Han har hatt et tøft ungdomstid. Nå har han sluttet med ADHD-medisinen. Han klarer å bruke opp energien på jobben. Hele veien har han vært åpen om friåret sitt.

– Kollegene her har reagert positivt på at jeg var åpen om rusbakgrunnen min. De har tatt vare på meg, sier han.

Roger jobber som industrirørlegger. Han har tatt sveisesertifikater. Drømmen er å ta fagbrev i begge fagene.

– Nå er det gøy å repetere for å få inn arbeidstegninger og teori. Det jeg gjør er matnyttig. Da er det lett å motivere seg, sier han.

Men aller helst vil Roger hjelpe de som sliter i skolen.

– Jeg vil være hjelpeleer i grunnskolen. Det er der man må ta tak i barna. I videregående er det for sent. Jeg vet hva det betyr å slite i skolen, å ha ADHD og dysleksi. Men jeg har ikke så mye kapasitet til å gå på skole, sier han.

– Hva ville du gjort i dag uten «Bøy av»?

– Det tør jeg ikke tenke på. Jeg regner med det ville gått en veg. Det er ikke enkelt å komme seg ut av et rusmiljø. Men jeg dommer ikke dem som holder på med det, sier han.

Livserfaringene strømmer ut av ham. Han skjønnes ikke over dem. De er et tilbakelagt stadium. I år feirer han jul med forloveden på Frosta. Framtida ser lys ut.

3. JANUAR
BRAKER

NBI Solside

SA
÷ 30
til 7

th c

Byråen H: 93 04 84
Solside

– Viktig med en ny sjanse

Sidsel Dahl Bjørgvik (bildet) i Aker Piping Technology (APT) var prosjektleder for «Bay av».



Hun har et brennende engasjement for de som er litt annerledes, og mente det lå mange ressurser i dem.

– Selv om en ramler utenfor er det fremdeles mulighet til å lykkes. Vi var opptatt av å gi dem en ny sjanse, sier hun, og mener selskapet på denne måten tar inkluderende arbeidsliv på alvor.

– Det viktigste er at den enkelte er motivert til å bryte ut av sitt gamle liv. Det ligger mye motivasjon i verdiskapende arbeid, sier hun.

Nå oppfordrer hun andre bedrifter til å gjøre det samme.

– Alle snakker om ungdom som faller ut, men er det så mange som gjør noe for dem, spør hun.

APT har et ungt og inkluderende arbeidsmiljø. Bedriften er en avligger av Aker Verdal. De produserer rørdejer og har spesialisert seg på topp moderne sveiseteknologi og kaldbøyning av rør. Her drives det teknologitvilling i verdensklasse. Nøyaktighet er en dyd når du skal levere til offshorebransjen.

Fire av ni som ble tatt inn i «Bay av» har klart å stå løpet. De har enten fagbrev eller annet kompetansebevis i dag. To av dem jobber fremdeles i APT.

– Aker og andre bedrifter her er hele tiden med på å inkludere de som faller utenfor, sier Bjørgvik.

Hun mener de som ikke klarte å gjennomføre hadde store problemer med sin psykiske helse.

– Dessuten kartla vi ikke bakgrunnen deres godt nok, sier hun.



SHENK: Helseplaten er en del av Aker Piping Technology. Her er på bildet den 24 år gamle og enkleparten i barnealder. - for 10 år og ut på vei til, sier Bjørgvik.

5.8 Oppfølging – metode NAV



5.9 Ukas case NAV

Ukas case og program fra Nord-Trøndelag

Vi ønsker å fortelle om en av våre erfaringer ved å se kvalifiseringsprogrammet i sammenheng med bedrifter som jobber godt med IA-arbeid.

Case:

1. september 2008 startet en gruppe på 7 ungdommer fra lokalområdet på et helt spesielt opplæringsløp ved bedriften Aker Piping Technology (APT) i Verdal. Dette er 7 gutter i alderen 17-25 år som av ulike årsaker (rus, ADHD, dårlig oppførsel) ikke har fullført videregående skole. Felles for guttene er at de er fullt i stand til å arbeide praktisk, men den store utfordringen opp gjennom årene har vært å lykkes innenfor den teoretiske delen av videregående opplæring, og dermed havnet utenfor det ordinære utdanningsløpet.

Først litt om bedriften APT:

APT er en sveisebedrift med 140 ansatte, som har utmerket seg med godt IA-arbeid gjennom flere år. Ledelsen ved bedriften har et godt samarbeid med både NAV lokal og sin kontaktperson ved arbeidslivssenteret, og er kjent med - og benytter seg gjerne av - NAVs muligheter for tilrettelegging etc. Resultatet er et positivt arbeidsmiljø og et sykefravær på 1-2 prosent.

Bedriftens fag er sveising, og en flerdobling av antall ansatte de siste årene har medført et stort rekrutteringsbehov. De har håndplukket lærlinger med sterke vitnemål. Samtidig opplever de at mange av de skoleflinke ofte søker nye utfordringer etter noe tid "på gulvet".

Derfor er bedriften alltid på jakt etter gutter og jenter som har det å jobbe som sveiser over lang tid som mål.

Prosjektet "Bøy av":

På bakgrunn av dette, men også for å bidra i nærmiljøet og samtidig utfordre eget arbeidsmiljø, tok bedriften kontakt NAV. APT ønsket å stille sin bedrift og arbeidsmiljø til disposisjon for å bidra til at ungdom som faller utenfor føres inn i arbeidslivet.

Kravet fra bedriften var at byråkratiet og papirmølle skulle komme i andre rekke - slik at guttene skulle unngå å bli skremt vekk av skjemaer, lovverk og teori.

Dette ble vi med på! Prosjektet har fått navnet "Bøy av" og deltakerne har nå deltatt i 3 måneder. Og sammen med de andre involverte partene, som bedrift, skole (fylkeskommune), kommune og opplæringskontor, har vi fått en unik anledning til fordypning innenfor dette tverrfaglige feltet og høste erfaringer innen oppfølgingsarbeid og inkludering av ungdom som faller utenfor.

Status:

Alle deltakerne i "Bøy Av" er ungdom som mottar sosialhjelp- eller står i fare for å bli langvarige sosialhjelpsbrukere. Samtlige sju er tatt opp som deltaker i kvalifiseringsprogrammet, og har fått en lærekandidatplass ved bedriften.

Vi ser helt klare fordeler av å ha ungdom fra kvalifiseringsprogrammet inn i lærekandidatplasser. Oppfølging og skreddersydd opplæringsplan legges/gjennomføres av fylkeskommune og opplæringskontor. Arbeidsgiver stiller med personalansvar og opplæring, og alle deltakere har en egen fadder blant de ansatte. Guttene kommer dermed i et ordinært opplæringsløp, unngår stigmatisering og er i et miljø som er raust, med lavt sykefravær, forutsigbarhet og tydelig.

NAVs rolle:

Vi har vært med hele veien, gjennom intervjuer, utvelgelse og opplæring. Samtidig er det bedriften som tar den store oppfølgingsoppgaven. Men vi er alltid tilgjengelig. Og når noen av guttene "sklir ut" tar de kontakt med oss. Siden oppstarten har det vært fire eksempler hvor vi har vært inne og bidratt i forhold til korrigerende.

En av gutta:

Og så langt har det gått over all forventning. En av deltakerne – den eldste i gruppa på 25 år – har nå for første gang kunnet flytte inn i egen leilighet. Han har til og med fått seg ekstrajobb som støttekontakt, noe som gjør at han i sum har en grei inntekt. I tillegg til at han får både jobbe med sveising og omsorg.

Til slutt:

Med dette ønsker vi å gi NAV-kolleger i resten av landet begynnelsen av vår historie om hvordan samspill med IA-bedrifter som har lyktes med delmål 1 og 2 i IA-avtalen, kan bidra i forhold til kvalifiseringsprogrammet. Et av målene for bedriften er dessuten at prosjektet skal skape en smitteeffekt i næringslivet. Og allerede er det en annen dyktig IA-bedrift som snuser på ideen. Vi kommer gjerne tilbake med flere erfaringer etter hvert som månedene går!

5.10 Film, intervju med aktørene