



Kristiansand
kommune

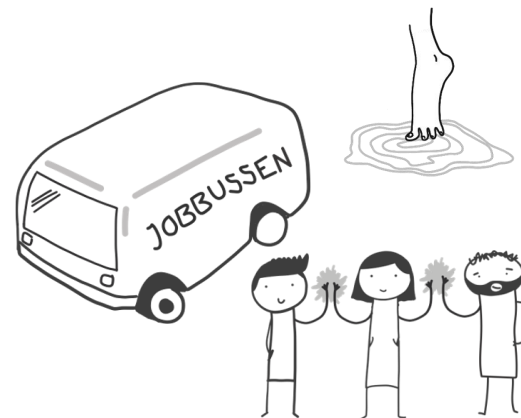


FLERE I ARBEID

Stimulab-prosjektet

Flere i arbeid

Fire konseptskisser



1. Utvidet karriereveiledning

- felles materiell og metodikk på tvers av u-skole og VGO

2. Klar til livet, klar til jobb

- atferd og rutiner må læres, og for å bli god må man trene

3. Jobbussen/ Jobbsmak

- kort vei til å prøve ut og bli kjent med yrker og arbeidsplasser

4. Menneskelig matchmaking

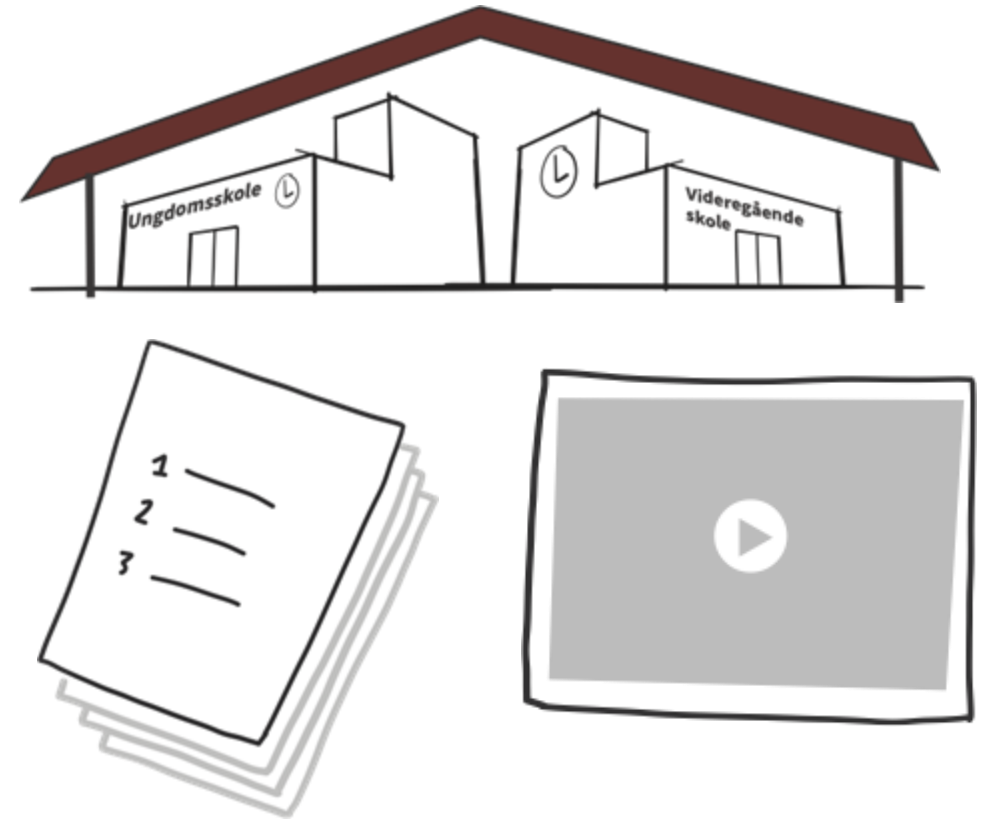
- bli kjent med mennesket bak de harde faktaene

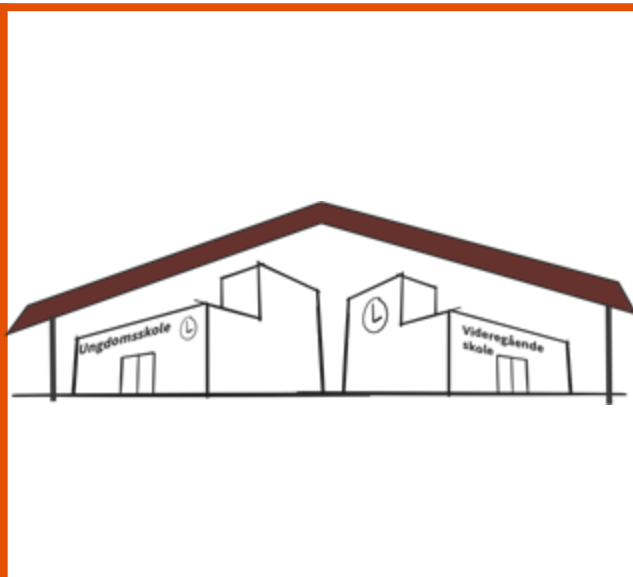
1. Utvidet karriereveiledning

- felles materiell og metodikk på tvers av u-skole og VGO

Karriereveiledningen som foregår på ungdomsskolen og videregående skole knyttes bedre sammen slik at den kan bli mer virkningsfull og mindre personavhengig ved å benytte felles metodikk og materiell på tvers av skolene. Karriereveiledningen får en større plass i skoleløpet og – hverdagen ved at det er et opplegg som aktualiseres gjennom hele skoleløpet og ved viktige milepæler. Ved å tilby alternative måter å gi karriereveiledning på, vil en også øke sjansen for at den enkelte opplever mestring og trygghet i sin søken.

Bakgrunn: Det er et behov for å gi unge støtte til å ta mer kvalifiserte valg. Det ligger et uforløst potensiale i hvordan karriereveiledningen er lagt opp på ungdomsskolen og videregående skole, samt studiestedene. Felles materiell og metodikk vil dessuten gi en mindre ulikhet i forskjellige deler av kommunen/fylket og mellom ulike karriererådgivere.





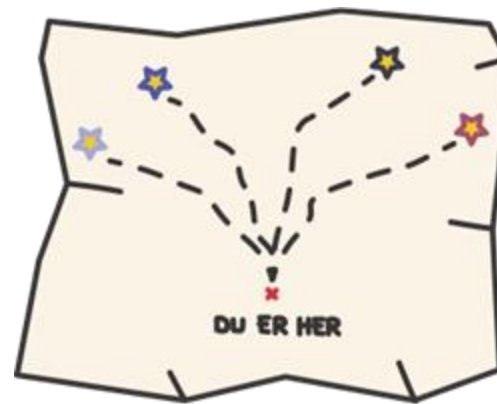
Felles og på tvers av ungdomsskole og VGO

- Eelevne skal oppleve overgangen fra u-skolen til vgs som en videreføring og ikke en overgang.



Støttmateriell for den gode veiledningen

- Rådgivere og lærere og andre hjelpere i grunnskole og videregående skole, har tilgang til et felles og materiell som er brukervennlig, lett tilgjengelig og tilpassningsvennlig for ulike elever.



Fokus på styrker og muligheter

- De unges valg dannes i stor grad på et arbitært grunnlag - hva venner, foreldre og andre gjør og mener osv. Ved å ha større fokus på elevenes styrker og muligheter kan en bidra til at elevene finner et løp som hvor de opplever mestring, læring og trygghet.



Omsette samtalen til praktisk utprøving

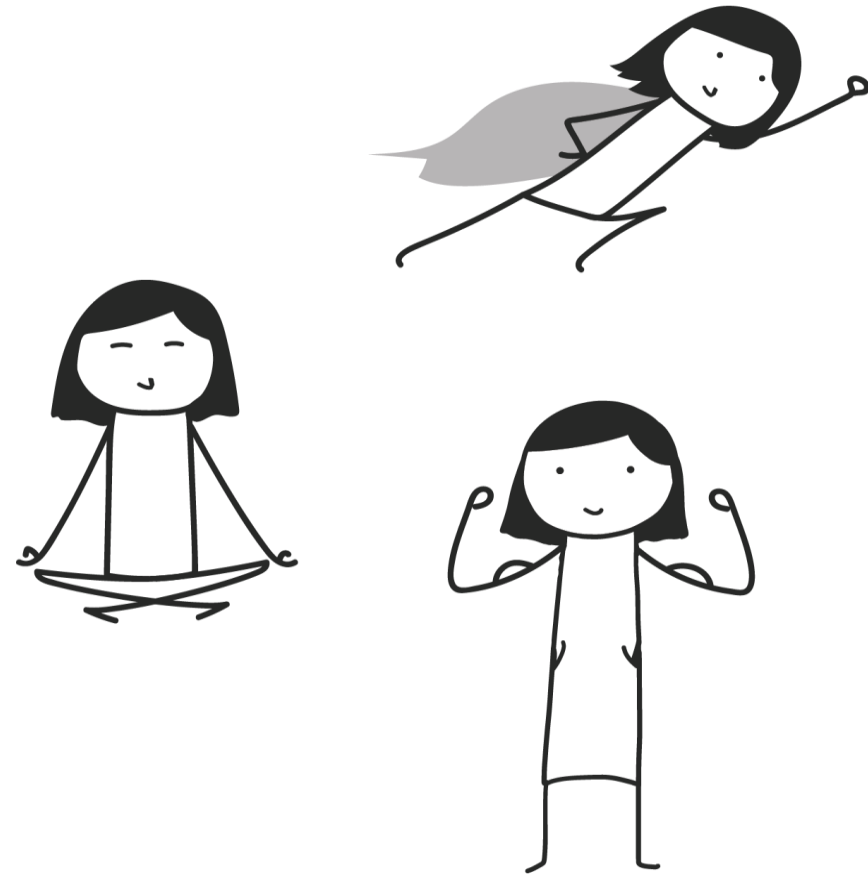
- En ting er å snakke om hva man vil, interesserer seg for, er god på osv. En annen ting er å prøve det i praksis. Derfor kan veiledningen som gies knyttes sammen og omsettes til praktisk utprøving med Jobbusen (nr. 3).

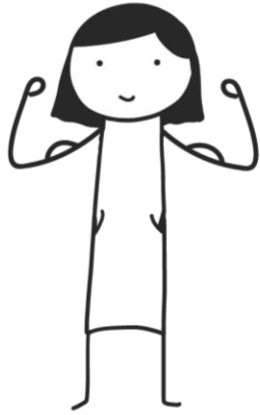
2. Klar til livet, klar til jobb

- Atferd og rutiner må læres, og for å bli god må man øve

Hvordan blir du god? Du må øve! Derfor samordner kommunen, fylkeskommunen, NAV og bedrifter seg om å lage et kvalifiseringstilbud som har som mål å bygge kvalifiserte og arbeidsparate kandidater - klare til å møte det arbeidslivet har å by på. Det kan også involvere andre aktører ved som Varodd, Hopeful o.l. Tilbudet gir unge opplæring i temaer bedriften ikke har kompetanse eller tid til å gi opplæring i, både utenfor og på en arbeidsplass.

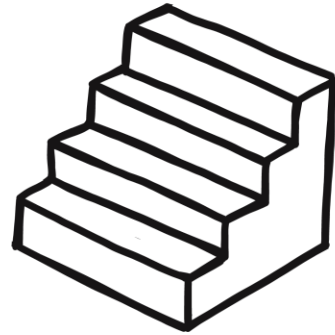
Bakgrunn: Mange unge i målgruppen mangler kjennskap til normer i arbeidslivet og generell arbeidskultur. Samtidig kan gruppen også streve med språk og livsmestring (helse, økonomi og andre voksenforpliktelser). Dette påvirker ansettelsesforholdet i negativ retning, enten som lærling, praktikant eller ansatt. For mange bedrifter blir det en unødvendig byrde å skulle trene kandidatene opp i tidsregistrering, komme på tiden, møte øyekontakt, generell opptreden osv.





Bygge evne til å mestre og å stå i jobb

- I tillegg til å tilby opplæring i arbeidskultur og -normer, kan tilbudet også bestå av opplegg som har fokus på livsmestring, fysisk bevegelse, kosthold og matlaging, søvn, psykisk helse, økonomisk veiledning, og annen praktisk hjelp som er med å stable livet til de unge på rett kjøp.
- Kvalifiseringsopplegget er dynamisk og fleksibelt avhengig av kandidatenes behov.



Skreddersydd kvalifiseringsprogram

- De unge tilbys et opplegg hvor kandidatene kan «shoppe» kvalifiseringsopplegg som forventes fra aktuell arbeidsgiver/bransje. Opplæringen gis både på arbeidsplassen og utenfor, avhengig av behov og type opplegg.
- Basert på innledende kartlegging skreddersys et program for den enkelte. Det kan være alt fra enkle selvhjelpsopplegg, generelle speedkurs til mer tilpasset kurs eller personlig oppfølging.



Et vanlig tilbud uten "klientifisering"

- NAV, kommunen og andre aktører har mange gode ordninger, men det er fort gjort at terskelen oppleves for høy.
- Tilbudet markedsføres i ny drakt. Det er noe som hverken et NAV-tiltak eller en annens hjelpetiltak. Det er et "vanlig" tilbud som appellerer til alle unge og hvor terskelen for å melde seg på er lav. Et tilbud uten "klientifisering".
- Også mentorer/ansatte med ansvar for å følge opp lærlinger/nyansatte/andre mentorer, kan også få kurs via ordningen.



Likestilt og samskapende deltakelse

- Kvalifiseringstilbudet er bygget rundt et samskapingsprinsipp. Dvs. at alle (medarbeidere, fagpersoner og unge) er likestilte parter som samskaper stedet og dens innhold. (Ref. Recovery College og Hopeful)
- Eneste krav for å kunne benytte seg av tilbudet, er at de må ha lyst til å delta.
- Det betyr at innholdet endrer seg avhengig av målgruppe, arbeidssted og bransje.



Klar til livet, klar til jobb

Faglig påfyll innen
livsmestring og
jobbmestring

Hva oppnår vi?

For de unge:

- opplevelsen av å yte en god jobb og føle seg nyttig
- oppleve mestring og tilhørighet i arbeidslivet

For arbeidsgiverne:

- redusere risiko for arbeidsgiver å rekruttere utradisjonelt
- dekke deres behov for kompetanse

**Rettigheter og plikter
som arbeidstaker**
(fravær, bytting av
vakter, skattekort,
lønnslipp, feriepenger
etc.)

Opptre profesjonelt
(personlig hygiene,
relasjoner, sosiale
settinger, oppgaver
etc.)



Orden hjemme

Psykisk helse

Rutiner i hverdagen

Fysisk aktivitet

Kosthold

Søvn

Hverdagsøkonomi

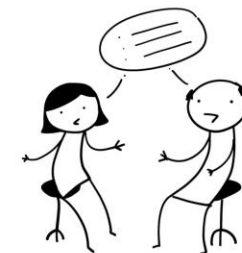
For eksempel:



Kursvirksomhet til de som allerede er plassert hos bedrift/virksomhet.



Digital plattform som understøtter opplegget, for unge og for bedrifter.



Tilgang til "den ene" som kan følge tettere opp ved behov.



Unge er med på å holde kurs/lære opp andre unge, basert på egne erfaringer.



Pakker til skoleklasser, karriererådgivere og andre som kan forberede unge til det som kommer.



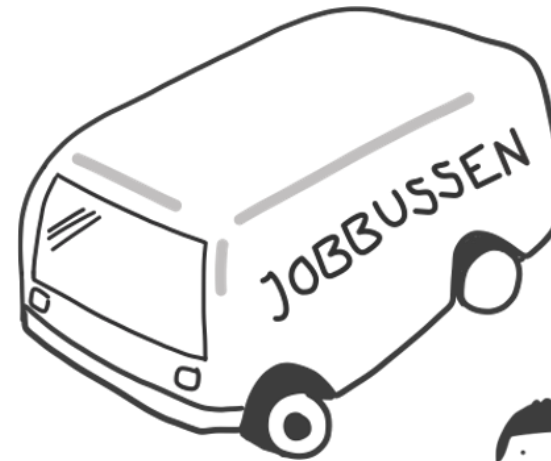
Også bedrifter med ansvar for å følge opp lærlinger/nyansatte, kan få "opplæring" via ordningen.

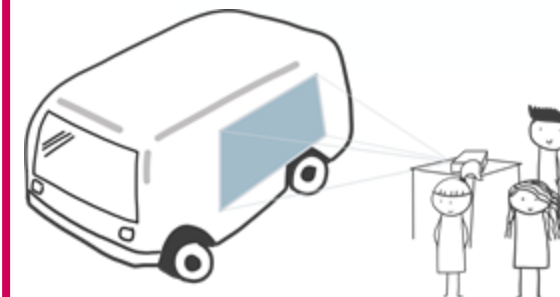
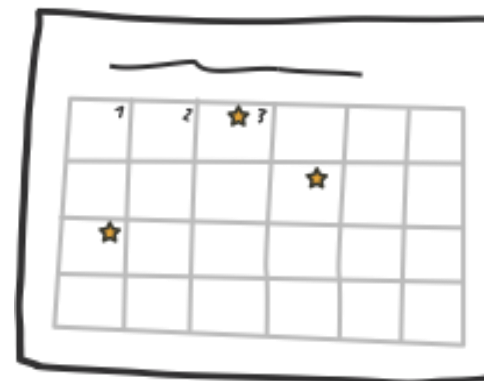
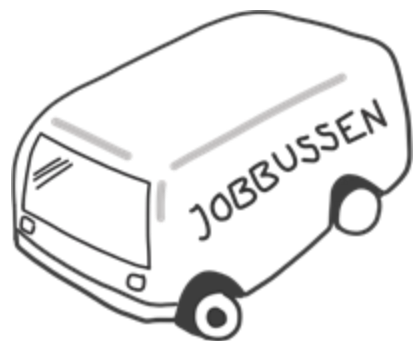
3. Jobbussen/Jobbsmak

- kort vei til å prøve ut og bli kjent med yrker og arbeidsplasser

Jobbussen gir de unge mulighet til å bli kjent med arbeidslivet - hva ulike yrker og bransjer innebærer og går ut på. I form av en omreisende buss får skoleelever, og andre unge som ønsker, mulighet til å besøke ulike ordinære arbeidsplasser/givere. Formålet er å bidra til at de tar mer kvalifiserte yrkesvalg. Men også bidra til en bedre oppstart ved en nyansettelse ved at de vet mer om hva et yrke vil kreve av dem.

Bakgrunn: Unge har begrenset innsikt i hvilke type yrker og arbeidsmuligheter som egentlig finnes. Valget preges ofte av hva det venner og familie gjør og kjenner til. Det er også begrensede muligheter i dag der de får dyppe foten i mange ulike yrker og stillinger og hvordan det egentlig er på en arbeidsplass. Det er også på bedriftenes side, og kanskje særlig de små bedriftene, lite ressurser til å drive markedsføring av yrket de selger og har bygget bedriften rundt.





Oppsøkende og tilstede der det skjer

- Bussen parkerer utenfor arbeidsgiverens lokaler og de unge får ulike opplegg inne i, eller utenfor bussen (værvhengig:-).
- Ved behov for større grupper, eller dårlig vær flytter gruppa seg seff inn i lokalene til bedriften.
- Synlighet i bybildet vil kunne skape interesse og nysgjerrighet for den nye investeringsstrategien i Kristiansand kommune.

Fast kjernegruppe som drifter tilbudet

- Bussen driftes av sammen eller samarbeidende med sentrale personer bak treningssenteret.
- En kan se på bussen som treningssenterets forlengende arm.
- Bussen og Klar til livet, klar til jobb har et fast samarbeid med et utvalg av bedrifter eller løpende ved behov.

Årshjul tilpasset viktige milepæler og overganger

- Bussen opererer ut fra et årshjul som er tilpasset sentrale milepæler og overganger i skoleløpet slik at man treffer de unge idet de er søkende og åpne for å input.

Fasiliteter som aktiviserer og skaper gode samtaler

- Bussen fungerer som et undervisningslokale, møteplass og arbeidsplass.
- Bussens fasiliteter består av møtebord, arbeidsstasjoner med PC, internett. I tillegg har den lagringsplass for ekstra bord og stoler som kan settes opp utenfor ved større samlinger (ref. unges ønske om å være mer ute),
- Bussens ene side kan brukes som en projektorvegg.
- Bussen har også digg kaffe og "Klar til livet"-energidrikk.

4. Mennekelig matchmaking

- bli kjent med mennesket bak de harde faktaene

En matchmakingsplattform og -prosess som støtter bedriftene i å bli kjent med mennesket bak de harde faktaene. Løsningen trekker frem ungdommens gode kvaliteter på andre måter enn kun med CV og søknad, som for eks. sosiale egenskaper, omsorgsevner, verdier, motivasjon osv. I tillegg er den med på å gi unge kontroll over egen historie og behov.

Ved å bli kjent på en mer utradisjonell og ekte måte, vil det øke sannsynligheten for en god match.

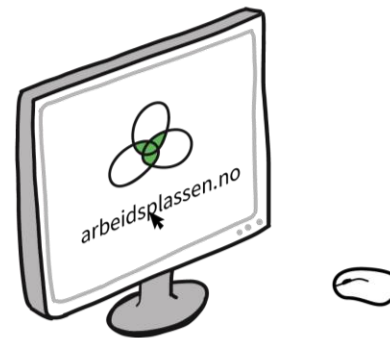
Bakgrunn: Bedrifter ser høyt fravær og noe lavere karakterer, uten å bli kjent med ungdommen bak og bakgrunnen for dette. Bedriftene forholder seg til ulike mennesker i det offentlige apparatet som på sin side har sine porteføljer mennesker de følger opp og treffer. Matchingen mellom kandidat og arbeidsgiver må være god for å få en varig tilknytning til arbeidslivet.



Jeg er veldig
god på ...



Jeg er veldig god på ...



Alternative måter å presentere seg selv på

- Vi ser nytt på ansettelsesprosessen og trekker lærdommer fra blant annet sertifiseringen Inkluderende arbeidsliv, hvor en tilbyr ulike måter å presenteres seg selv på, som eksempelvis video. Ved å ha en større bredde av muligheter for å bli kjent på tvers, øker en sannsynligheten for at ansettelsesforholdet baserer seg på en god match.

Tilgang på tett oppfølging og fasilitering av matchingen

- Det offentlige apparatet kan fungere som en "matcher" og en fasilitator for møtene mellom kandidatene og bedriftene.
- Løsningen tilgjengeliggjør også mulighet for tett og individuell veiledning for de som trenger det.

En felles og tilgjengelig portal

- Arbeidsplassen.nav.no finnes allerede og innehar et stort utviklingspotensiale for å bli en en foretrukken plattform for både arbeidssøkere, arbeidsgivere og det offentlige hjelpeapparatet. Det er mange funksjoner som kan bo i en slik løsning: arbeidssøkerportal, arbeidskraftsportal, i tillegg kan enklere vei til det offentlige apparatet. Om de unge trenger ekstra støtte, kan portalen koble på en hjelpetjeneste.

Selvbestemmelse og kontroll

- Basert på brukerprofiler, styrer de unge hva som tilgjengeliggjøres når og for hvem og hvilke bedrifter. Slik gis de unge mer kontroll over jobbsøkerprosessen og hvilken informasjon de gir fra seg til hvilket tidspunkt.
- Bedrifter/arbeidsgivere kan for eks. søke i anonymiserte brukerprofiler/CVer, som de unge i sin tur kan velge å dele eller ikke.

