

Sluttrapport ExtraStiftelsen

Forebyggingsprosjekt

Prosjektnummer 2013/FBM9268

Prosjektnavn: Jobbsjansen i Sportsklubben Brann

Søkerorganisasjon: Norges idrettsforbund og
olympiske og paralympiske komité

Prosjektet er støttet av ExtraStiftelsen Helse og Rehabilitering med Extra-
midler



Forord

Sammendrag

Innholdsfortegnelse

Side 3	Kap 1	Bakgrunn for prosjektet/Målsetting
Side 3	Kap 2	Prosjektgjennomføring/Metode
Side 4	Kap 3	Resultater og resultatvurdering
Side 6	Kap 4	Oppsummering/Konklusjon/Videre planer

Forord

Avslutningsrapport for prosjektet Jobbsjansen i Sportsklubben Brann gjennom ExtraStiftelsen.

Jobbsjansen er et arbeidstreningsprogram for jenter og gutter mellom 19 og 28 år. Prosjektet startet med et forprosjekt og har siden fått midler fra Extrastiftelsen i 2012 og 2013.

De fleste deltagerne i prosjektet, her etter kalt kandidatene, er med i NAV sitt Kvalifiseringsprogram. Kvalifiseringsprogrammet er NAV sitt viktigste tiltak mot fattigdom. Kvalifiseringsprogrammet er for dem som har levd på sosialhjelp over lang tid, eller står i fare for å komme i en slik situasjon. Dette er mennesker som har nedsatt arbeidsevne som trenger tett og koordinert bistand for å komme seg i jobb eller på skole.

Sammendrag

Fotball er en inkluderende sport som favner alle samfunnslag. Brann Stadion er en stor og god arena med gode rollemodeller. Sportsklubben Brann har samfunnsansvar avdeling som i hovedvekt har fokus lokalt.

Målsettingen til Jobbsjansen i SK Brann er å få unge voksne i jobb eller motivere dem til videre skolegang. Kandidatene våre er utsatte unge med og uten innvandrerbakgrunn. Tiltaket er et viktig middel for at ungdom ikke faller utenfor arbeidslivet. Det at kandidatene har en fast møteplass her på Stadion er med på å forebygge mobbing, rasisme, kriminalitet og rus.

Rekrutteringen til Jobbsjansen skjer i samarbeid med Oppfølgingstjenesten og Sosialtjenesten i NAV. Vi tar inn på intervju og kandidaten får vite om han/hun er med i Jobbsjansen kort tid etterpå.

Jobbsjansen har oppstart 2 ganger i året, januar og august. Kandidatene er med i Jobbsjansen i 5-6 måneder; flere lenger, hvis vi ser det hensiktsmessig.

Hvert kull begynner med en overnattingstur, så har vi en kursperiode på 4 uker. Kursene er forberedelse til jobb og skole. Vi jobber mye med å bygge selvtillit.

Som metoder benyttes MI (Motiverende Intervju) og Prochaskas og DiClementes endringssirkel (Wheel of Change)

Etter kursperiode blir kandidatene plassert ut i praksis hos samarbeidspartnerne våre ut i fra ønske, interesse og kvalifikasjoner. De starter opp med 3 dager i uken og øker etter hvert til full arbeidsuke. Vi følger opp kandidatene tett underveis.

Til sammen har vi hatt 62 kandidater i prosjektet, nå følger vi opp 13 personer. Jobbsjansen har i perioden vokst fra 1 årsverk til 2,6. Vi har sett at mange trenger mer enn 5-6 måneder på seg for å komme i jobb. Vi har ikke nådd målet vårt på å få 60% ut i jobb eller skole. Men har sett at mange har hatt stort utbytte av Jobbsjansen selv om de ikke har vært klar for jobb/skole. De har fått hjelp til et mer stabilt liv.

Jobbsjansen blir et permanent tiltak i SK Brann. Vi har godt samarbeid med Bergen Kommune og vår samarbeidspartnere. Vi starter opp neste gruppe i slutten av januar. Det er viktigere for oss at hver enkelt kandidat i Jobbsjansen får godt utbytte av Jobbsjansen enn at vi når en %-sats.

Kap 1 Bakgrunn for prosjektet/Målsetting

Sportsklubben Brann har en sterk merkevare som mange kan assosiere seg med. Fotball favner bredt og inkluderer alle samfunnslag. Brann Stadion er en stor arena med gode rollemodeller. Dette er med på å danne grunnlaget for SK Brann sin avdeling for samfunnsansvar. I denne avdelingen er Jobbsjansen den største satsningen.

Målsettingen til Jobbsjansen er å få unge voksne mellom 19-28 år i jobb eller motivere dem til videre skolegang. Kandidatene våre er utsatte ungdom med og uten innvandrerbakgrunn. Tiltaket er et viktig middel for at ungdom ikke faller utenfor arbeidslivet. Det at kandidatene har en fast møteplass her på Stadion er med på å forebygge mobbing, rasisme, kriminalitet og rus.

Vi plasserer kandidatene i arbeidspraksis ut i fra ønske, interesse og kvalifikasjoner. Der vi plasserer kandidatene er det muligheter for jobb, vi plasserer dem ikke ut kun for arbeidspraksis.

Kap 2 Prosjektgjennomføring/Metode

Rekrutteringen til Jobbsjansen skjer i samarbeid med Oppfølgingstjenesten og Sosialtjenesten i NAV. NAV presenterer kandidater, vi har en dialog, og så tar vi inn på intervju. Kandidaten får vite om han/hun er kommet med i Jobbsjansen senest 3 dager etter de har vært på intervju.

Jobbsjansen har oppstart 2 ganger i året, januar og august. Kandidatene er med i Jobbsjansen i 5-6 måneder, en del trenger lenger tid hvis vi ser det hensiktsmessig.

Hvert kull begynner med en overnattingstur. Dette er en veldig viktig start, vi blir kjent med hverandre. De viktigste elementene i Jobbsjansen er tillit og trygghet, starten på disse elementene blir bygget på hytteturen.

SK Brann gir årlig rundt 25 ungdommer et tilbud gjennom jobbsjansen. Møteplassen er Brann Stadion hvor vi møtes hver ukedag + kampdager de første 5 ukene. Etter første periode plasseres kandidatene ut hos samarbeidspartnere i arbeidspraksis, 3 dager i bedrift og 2 dager på Stadion. Dette blir gradvis økt til full arbeidsuke, det er viktig å beholde tett kontakt med kandidatene gjennom hele perioden.

Kandidatene blir en del av Brann-familien gjennom hele Jobbsjansen-perioden. De er med på fellestrenings, kick-off, julelunsj og de har oppgaver rundt hjemmekamper, som å stå vakt. Dette er med på å gi dem selvtillit, sosial trening og de føler seg inkludert i Brann.

Vi oppmuntrer kandidatene til å ta opp igjen eller begynne med aktiviteter de har interesse for, det kan være sport, musikk og lignende. Mange av kandidatene har sluttet i sport når det har blitt for alvorlig eller på grunn av dårlig økonomi. I Jobbsjansen kan de treffe likesinnede, det er lettere å gå to eller tre på en aktivitet enn alene. Med Branns nettverk har vi god oversikt over fritidstilbud i Bergen.

Vi har erfart at kandidatene har dårlig selvtillit/ selvbildet, så dette + holdninger og verdier er noe vi jobber med i Jobbsjansen. Gjennom Bergen kommune har vi inngått et samarbeid med A2G om å holde kurs i motivasjon, selvutvikling og teambygging. Det er 10 samlinger hvor 7 er i kursperioden og 3 er oppfølging når kandidatene er kommet ut i praksis. Samlingene går ut på motivasjon, teambuilding, selvtillit, målsetting og konflikthåndtering.

Som metoder benyttes MI (Motiverende Intervju) og Prochaskas og DiClementes endringssirkel (Wheel of Change)

MI er grundig prøvd ut innen helse-og sosialarbeid. MI kan brukes innenfor alle livsområder der endring og økt motivasjon er ønskelig, både i individuelle veiledningstimer og i grupper.

Prochaskas og DiClementes endringssirkel er en internasjonalt anerkjent modell for å forstå hvordan endring skjer. Modellen beskriver hvordan de aller fleste mennesker som ønsker å avslutte eller endre en vane, beveger seg gjennom ulike faser.

Utenom kursene i motivasjon, selvutvikling og teambygging har vi følgende kurs: trener C kurs i fotball, førstehjelpskurs, forbilde/ rollemodell, presentasjonsteknikk, kosthold, jobbsøk, menneskerettigheter og personlig økonomi. Alle kursene er bygget slik at vi har praktiske oppgaver hver dag.

Vi har også fysisk aktivitet 2 ganger i uken.

Kap 3 Resultater og resultatvurdering

Høsten 2012 startet vi med en pilotgruppe på 12 kandidater. Siden Januar 2013 har vi hatt ytterligere 50 kandidater med i Jobbsjansen, fordelt på 4 grupper. Gruppen som startet høsten 2014 følger vi opp fremdeles, men er ikke tatt med i oversikten under, da vi ikke betrakter dette arbeidet som avsluttet.

Av de 12 deltakerne som startet opp i august 2014 er 5 avsluttet av ulike grunner knyttet til oppmøte, rus og/eller psykiatri. 5 kandidater er i arbeidspraksis hos samarbeidspartnere. 2 er fortsatt på arbeidstrening på Stadion, de trenger mere tid for å vise at de er moden for ekstern praksis.

Vi har delt inn kandidatene i 6 grupper, A, B, C, D, E og en X-gruppe.

X-gruppen er en gruppe hvor kandidatene sier at de har hatt stort utbytte av Jobbsjansen selv om de ikke har kommet seg i jobb eller videre på skole. De har fått hjelp til å komme på rett spor til et mer stabilt liv.

X-gruppen kommer i tillegg til de andre gruppene det vil si at de kandidatene som er ført opp i denne gruppen også er ført opp i C, D eller E. Kandidatene som er i X-gruppen har lyktes på sin måte selv om de ikke har vært klar for jobb/skole. De har tatt noen valg og gjort endringer i livene sine for å komme seg videre.

- de som er kommet i ordinært arbeid = **A**
- de som går videre på skole = **B**
- de som ikke er klar for arbeid/skole og er sendt videre til utredning/oppfølging hos lege, psykolog, rusbehandling etc = **C**
- de som har vært i arbeidspraksis, men ikke fått videre arbeid = **D**
- de som avsluttet før de kom i praksisplass på grunn av for dårlig oppmøte, feilvalg eller lignende = **E**
- de som ikke kom seg i jobb eller på skole, men som fikk hjelp til å ta tak i livene sine i forhold til rus, familie, barnevernet, bolig, politiet og/eller skole = **X**

	A	B	C	D	E	Til sammen	X
2012 høst	4	1	2	2	3	12	1
2013	10	0	4	4	7	25	3
2014 vår	6	1	1	0	5	13	2
Til sammen	20	2	7	6	15	50	6

Erfaringen viser at overgangene er kritiske for kandidatene, det er i overgangsfasene de har lettest for å gi seg/slutte. Overgangene er: med en gang de begynner i Jobbsjansen, i det kursperioden er over og de jobber praktisk på Stadion, i det de har begynt i arbeidspraksis hos samarbeidspartnere eller i det de begynner i ordinært arbeid. Her må vi også legge til at kandidatene i utgangspunktet kan ha en del utfordringer med å få hverdagen til å gå rundt. Da trekker vi dem ganske langt ut av komfortsonen når vi ønsker å endre livene deres. I dette arbeidet så må vanene endres, og det medfører en periode med ubehag og stress for dem. Samtidig er det helt nødvendig at de evner å komme gjennom en slik endringsprosess.

Vi jobber for å gjøre overgangene lettere for kandidatene. Det gjør vi ved å være tettere på dem og støtte dem i disse periodene. I de første gruppene vi hadde sluttet en til to kandidater nesten med en gang. Dette kom av blant annet for dårlig informasjon fra vår side, til kandidatene og til NAV-veilederne. Det har vi jobbet med, vi har vært rundt på alle NAV-kontorene og informert alle saksbehandlerne om Jobbsjansen. Og vi informerer kandidatene bedre når de kommer på Stadion på intervju. Vi vil også lage et bedre informasjonsskriv som NAV-veilederne kan dele ut.

Vi har sett at mange kandidater trenger lenger tid enn vi antok. Da vi startet Jobbsjansen var målet at kandidatene skulle ut i jobb etter 5 måneder. Det er urealistisk for mange. Vi ser at det er lettere for flere kandidatene å lykkes når de får bedre tid.

Vi har et godt samarbeid med Bergen Kommune og de har sett på Jobbsjansen som et nyttig tiltak. Bergen Kommune har opprettet en stilling som NAV-veileder på Brann Stadion. Dette gjør at i løpet av prosjektperioden har årsverk i Jobbsjansen økt fra 1 til 2,6. Dette gjør at vi har mulighet til både å følge opp kandidatene tettere, og i lengre tid.

Videre har vi oppdaget en del som ikke er klar for jobb eller skole på grunn av psykiske utfordringer. Disse sender vi videre for utredning og oppfølging av helsepersonell.

Vi ble først noe overrasket over at ikke flere har valgt å gå videre på skole. Når vi så mer på det er det forståelig i og med at mange av kandidatene ikke har gått videregående, har droppet ut av fra videregående og/eller har lese og skrivevansker.

Vi har ikke nådd det målet vi satt opp. Målet vårt var at 60 % skulle ut i jobb eller videre på skole. Vi ligger på 44 %. Hvis vi tar med X-gruppen, ligger vi på 56 %.

Grunnene til at vi ikke har nådd målet er sammensatte. Målet var kanskje satt for høyt i utgangspunktet. Vi har fått en tyngre gruppe med større utfordringer enn vi forutså.

Noe av grunnen er en mer omfattende rusmisbruk blant kandidatene enn vi forutså. Rusmisbruket er hovedsakelig hasj/marihuana røyking. Dette har vi tatt konsekvensene av og innførte rusmiddelkontrakt høst 2013. Alle kandidatene må underskrive en rusmiddelkontrakt. Vi tester de vi har mistanke til og veileder underveis. Ved positiv prøve blir utplassering skrinlagt inntil videre og plan for videre testing lagt. Kandidatene må avlegge 2 negative prøver før utplassering igjen er aktuelt og vi forsetter og teste kandidaten. Dette har hjulpet flere til å slutte med rusmisbruket.

Overføringsverdien av prosjektet, vi har bygget opp ett erfaringsgrunnlag og kontaktnett som kan overføres til andre prosjekter i forhold til mennesker med utfordringer innenfor rus, psykiatri, bolig, skole, familie, barnevernet, politi og jobb.

For den enkelte kandidat har prosjektet stor verdi når de lykkes. Vi bygger selvtillit i Jobbsjansen noe som gjør dem sterkere og de lettere kan møte hverdagen. De blir mindre avhengig av andre. Når de lykkes så mye at de kommer seg i jobb, slutter de hos NAV, tjener egne penger og blir skattebetalere. Samfunnet betaler ikke lenger trygd til kandidatene, de får inn skatt og det kan virke forebyggende på psykiske lidelser og kriminalitet.

Kap 4 Oppsummering/Konklusjon/Videre planer

Planene videre er å bygge på erfaringene og fortsette Jobbsjansen som et permanent tiltak i SK Brann. Vi er kommet godt i gang med forankring i Brann i forhold til alle avdelingen, klubben er stolt av Jobbsjansen. Jobbsjansen skal fortsette å være Brann sin største satsning innenfor samfunnsansvar.

Jobbsjansen har et godt samarbeid med Bergen Kommune og våre samarbeidspartnere som vi vil bygge videre på. Vi er i gang med intervju av kandidater til nytt kull med oppstart i slutten av januar.

Med den erfaringen vi har fått vil vi vektlegge de personlige målene mer enn en %sats. Det vil si at vi ser det som viktigere hva den enkelte får ut av Jobbsjansen i forhold til personlig utvikling, jobb/skole enn om resultatet blir 50 eller 60 %.