



**ÅRSRAPPORT  
NAV TILTAK OSLO  
2019**

**1**

**Om oss**

**2**

**Fagutvikling og kompetanseheving**

**3**

**Resultater VTA og AFT**



## 1. OM OSS

**Spir Oslo AS**

**Postadresse:**  
Boks 106 Økern, 0509 Oslo

**Besøksadresser:**  
Spireaveien 8, Økern  
Jerikoveien 14, Lindeberg og  
Rosenholmveien 6, Holmlia

**Telefon:** 900 67 777  
**Epost:** post@spiroslo.no  
**www.spiroslo.no**

**Spir Oslo AS ble etablert 16. mai 1959, og er en arbeids -og inkluderingsbedrift som er heleid av Oslo kommune. Bedriften er godkjent tiltaksleverandør for NAV for tiltakene AFT og VTA, og jobber i tillegg etter oppdrag fra eier.**

# UTDRAG

fra vår strategiske plan som rulleres årlig

## Samfunnsoppdraget

**Spir skal gjennom sine resultater bidra til at Oslo blir en mer inkluderende by. Vi ønsker å bidra til et skifte som gir mer samhandling mellom NAV, parter i arbeidslivet og rundt den enkelte kandidat som har behov for våre tjenester.**

## Målområder

- » **Legge til rette for integrering, mangfold og deltakelse i arbeidslivet.**
- » **Gjennom salg av varer og tjenester levere det som markedet etterspør med hovedvekt på arbeidskraft til arbeidsmarkedet.**
- » **Oslos største og beste lærling- og kompetansebedrift for personer som står et stykke unna arbeidsmarkedet.**
- » **En resultatmargin på 3 % årlig.**
- » **Tilpasse «huset vårt» til den virksomheten vi ønsker å drive.**

## Vår visjon er

**«Sammen om nye muligheter!»**

## Verdiord/verdigrunnlag

- » **Engasjerte**
- » **Innovative**
- » **Synlige**
- » **Profesjonelle**

## Ambisjon

Spir skal bidra til en mer bærekraftig utvikling for Oslo kommune sine innbyggere. Spir er en kompetent arbeids- og inkluderingsbedrift som gir tilbud innenfor avklaring, kartlegging, karriereveiledning, arbeidstrening og fagbrev innenfor en rekke fagområder. Målgruppene våre er mangeartede, men fellesnevneren er at de står et stykke unna arbeidsmarkedet.

Fagbrevkandidatene er søkere som trenger ekstra oppfølging for å ta fagbrev og hjelp til å skaffe seg arbeid i etterkant. Vi ønsker å følge alle kandidatene våre til mål, som enten er lønnet arbeid, eller videre utdanning for på sikt å få seg lønnet arbeid. Utvikling av tjenesteinnholdet i Spir Oslo må tilpasses våre kandidaters behov og markedets etterspørsel og må gi bærekraftige løsninger på kort og lang sikt for den enkelte, også for Oslosamfunnet. Vi må derfor jobbe innovativt overfor endringer og trender i arbeidsmarkedet.

En like viktig del av Spir Oslo er tilbudet om tilrettelagt arbeid for de som trenger det over tid. Målgruppa er i hovedsak personer som har fått uføretrygd og som fortsatt ønsker å arbeide og har rett på tilrettelagt arbeid. De har også rett på individuelle handlingsplaner med mulighet for personlig vekst og utvikling, og de kan som alle andre kandidater hos oss forsøke seg hos eksterne bedrifter med mulighet for arbeid med oppfølging fra Spir-ansatte, til de eventuelt får et varig arbeid hos en annen arbeidsgiver.

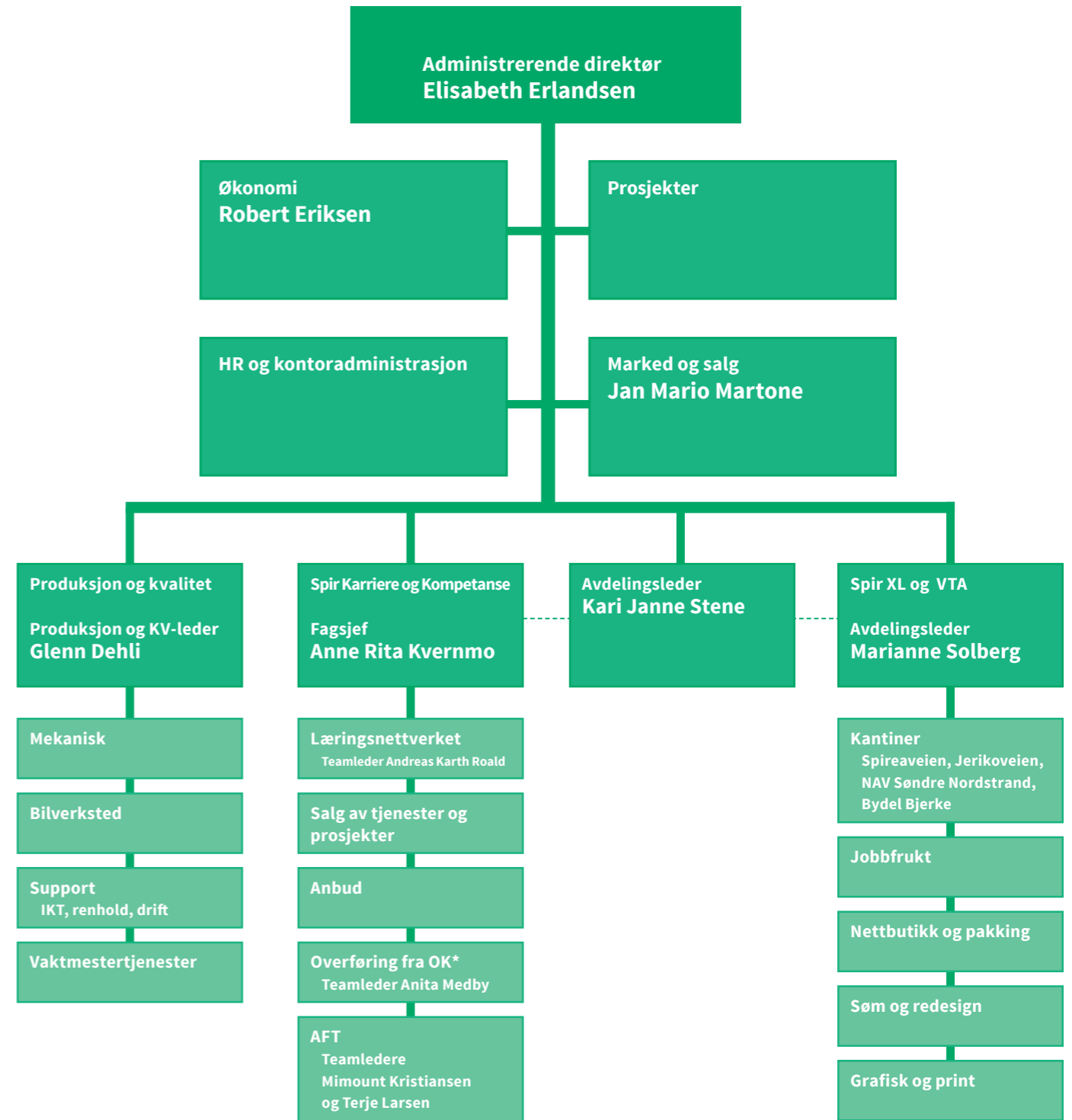
## Legge til rette for integrering, mangfold og deltakelse i arbeidslivet

Vi må overvåke og endre tilbudsinnholdet i tråd med etterspørsel og behov, og i samhandling med NAV, Oslo kommune og næringslivet rundt oss. Vi vil være en attraktiv og foretrukken tilbyder for NAV i Oslo og for Oslo kommune sine kandidater. Vi ønsker å være en leverandørsom ikke bare oppfyller krav, men som også kommer med endringsforslag til beste for den enkelte kandidat som er i tilbudet vårt, slik at disse får og beholder et lønnet arbeid som det høyeste siktemålet, eller går til utdanning der dette anses som god investering for den enkeltes framtidige arbeidsmuligheter. Dette gjør vi gjennom å jobbe bevisst med utvikling av (nye) metoder og verktøy, opprettholde god dialog med NAV, med ulike instanser i Oslo kommune, og ved å levere gode resultater. For å levere gode resultater, må vi ha gode kartleggings- og opplæringsarenaer internt i bedriften og kontinuerlig markedskontakt med potensielle arbeidsgivere. Vi er aktive i RIV (Ringer i vannet-prosjektet til NHO) og vi formidler kandidater fortløpende til tilmeldte stillinger fra kollegabedrifter i NHO, eller andre. Arbeidsog inkluderingsbedriftene i Oslo og Akershus hadde ved utgangen av 2019, i overkant av 500 RIV-avtaler. Her brukes også mye tid på vedlikehold av samarbeid med allerede etablerte avtalebedrifter.

Vi må ha kompetente medarbeidere og jobbe kontinuerlig med tilrettelegging for etter- og videreutdanning. Vi må også ha en bevisst holdning til hvem vi rekrutterer i nye stillinger, for stadig å ha en bedre samlet kompetanse i bedriften.

Vi må jobbe innovativt og i prosjekter når det er hensiktsmessig og riktig for å nå målet om at flere skal inkluderes i arbeidslivet.

## Organisasjonskart



\*Oslo kommune



## **2. FAGUTVIKLING OG KOMPETANSEHEVING**

## Ordinært ansatte tilknyttet VTA og AFT, antall stillinger og kompetanse

Oversikten må synliggjøre personell med tilknytning til tiltaksvariant, rolle og stillingsprosent. (legger ved oppdatert kompetansematrise).

Spir Oslo har ulike faggrupper som jobber med deltakere i VTA og AFT. Dette er 60 personer som ved årsskiftet 2019/ 2020 har ulike roller i forhold til veiledning av deltakerne i organisasjonen. Fordeling av stillinger og roller er oppdatert i vedlagt kompetansematrise.

I VTA er det per i dag 2 personer (1,5 stillingsressurs) som er jobbveiledere og 18 fagveiledere som har ulike roller i oppfølging. I tillegg er andre fagpersoner som er involvert i oppfølging av VTA-ansatte; markedskoordinator og pedagoger i Læringsnettverket, avdelingsleder, fagveileder og jobbveiledere som holder kurs.

I AFT er det per i dag 17 personer som har jobbveilederrolle (det tilstrebes 15 hele ressurser), 20 fagveiledere, markedskoordinator, 6 pedagoger/spesialpedagoger i Læringsnettverket, 3 jobbveiledere fra andre tiltak som holder kurs (jobbveiledere i Oslo kommune-tiltak), 2 team-ledere og avdelingsleder/fagsjef.

I Spir Oslo er det kompetanse innenfor mange ulike fagområder. Det er mange som har jobbet i arbeids- og inkluderingsfeltet i mange år, og har svært god kompetanse på inkluderende rekruttering og oppfølging av de som har spesielle behov. Det er stor spennvidde i utdanning for våre ansatte, vi kan nevne: fysioterapi, arbeidspsykologi, spesialpedagogikk, pedagogikk, innovasjonspedagogikk, kaospilot, ulike sosialfaglige områder, sosialantropologi, kunst og uttrykksterapi, Supported Employment, HR, coaching, mindfulness, karriereveiledning, karrierekompetanse, endringsledelse, flerkulturell forståelse, barnevern, kosthold og ernæring, fysisk trening og idrettsfag, økonomi, samfunnsfag, markedsføring, salg, rus/psykiatri og ledelse. I tillegg har vi fagarbeidere innenfor de ulike avdelingene hvor vi bl.a. tilbyr fagbrev. Det har vært satset på videreutdanning innen veiledning og karrierekompetanse for en stor gruppe ansatte i 2019.

Ved årsskiftet var det 100 ansatte i bedriften. Ansatte som jobbet med veiledning, oppfølging, utvikling, kurs, fagopplæring, tilrettelagt teoretisk opplæring og karriereveiledning i AFT og VTA, var 60 personer. I øvrige tiltak/administrasjon/produksjon 22 personer og 15 personer med varig lønnsstillsudd og 3 lærlinger som vi har finansiert av egne midler. De ansattes samlede kompetanse er helt avgjørende for å sikre verdiskaping og for å nå de overordnede målene. Det er av stor betydning at bedriften har en bred kompetanse for å imøtekomme de krav som samfunnet stiller og som vi stiller til oss selv for å bli en stadig bedre tiltaksbedrift. Vedlagte matrise viser alle som jobber med AFT og VTA. Noen er satt opp uten at det er lagt til prosentvis hvor mye det jobbes med veiledning og oppfølging, da dette varierer.

« Ved årsskiftet var det 100 ansatte i bedriften.

### Fagutvikling/kompetanseheving for ordinært ansatte i 2019, og planer for 2020

I 2019 hadde vi stort fokus på formell utdanning og opplæring i bedriften. 27 personer var inne i et utdanningsløp på høyskole/universitetsnivå, som var finansiert av bedriften og gav 15 studiepoeng. Det var to ulike studier som ble gjennomført i henhold til tidligere skisserte planer, opplegget beskrives under. I tillegg har 3 personer hatt egenfinansierte studier ved siden av jobb, med delvis dekning av studiedager. Vi har også hatt en coach inne i bedriften som ekstern veileder i ulike utviklingsprosjekter.

#### Innovasjonspedagogikk ved Oslo MET

21 fagveiledere og 2 avdelingsledere gjennomførte og bestod studiet Innovasjonspedagogikk og læringsledelse i yrkesfag i regi av Oslo MET.

Studiet er i utgangspunktet utviklet i forbindelse med den nasjonale strategien Yrkesfaglærerløftet for fremtidens fagarbeidere, og passet derfor godt innenfor Spir Oslos fagområder. Studiet startet i mars, med avsluttende eksamen og innlevering i november. Studiet hadde 6 samlinger i bedriften, hvor lærere fra Oslo MET

var inne. Studentene/ansatte jobbet i grupper med selvvalgte oppgaver i bedriften mellom samlingene. Studiet var svært praksisnært og satte studentene/ansatte inn i refleksjon og læring på en god måte. Studiet omfattet blant annet kreativ, innovativ og erfaringsbasert læring, skapende og utforskende prosesser i samhandling mellom kollegaer. Våre fagveiledere skal være gode formidlere og jobbe med arbeidstakere/ deltakere som trenger en tilrettelagt undervisning/opplæring i et godt læringsmiljø. Dette studiet har bidratt til at de ansatte har fått en teoretisk og faglig støtte til det praktiske arbeidet.

#### Karriereveiledning, karrierelæring, karrierekompetanse

En teamleder i AFT, 2 jobbveiledere og avdelingsleder gjennomførte et høyskolestudium innen karrierekompetanse våren 2019. Studiet er utviklet av faggruppen for veiledning ved Høgskolen i Innlandet i samarbeid med bransjeforeningen for Arbeid- og Inkluderingsbedriftene i NHO. Studiet fokuserer på karriereveiledning tilrettelagt for deltakere i arbeid- og inkluderingsbedrifter. Studiet er lagt opp med en karriereteoretisk tilnærming, med fokus på utvikling av karriere-

kompetanser gjennom ulike karrierelæringsaktiviteter. Studentene/ansatte ble utfordret til kritisk å vurdere og å utvikle sin egen praksis i lys av relevante teoretiske og metodiske perspektiver. Studiet har bidratt til å utvide veiledernes handlingsrepertoar og fleksibilitet i møtet med deltakere. Studiet retter også oppmerksomhet på hvordan veiledere kan arbeide for å integrere karriereveiledning i hele organisasjonen. Gjennom dette temaet har vi fått kunnskap om relevant organisasjonsteori og endringsarbeid, som grunnlag for å ta rollen som pådrivere og koordinatører i endringsprosesser knyttet til karriereveiledning i Spir Oslo. Dette er en pågående prosess som vil få stort faglig fokus i 2020.

#### Eksterne fagdager, sertifiseringer og konferanser

Faglig påfyll og nødvendige sertifiseringer er alltid en del av opplæring og utvikling som foregår for alle faggrupper i organisasjonen. Alle nye jobbveiledere, faste og vikarer, får grunnsertifisering innen karriereveiledning og samtaleteknikker, dersom dette mangler. I 2019 ble 6 personer sertifisert innen grunnleggende karriereveiledning, og 3 gjennomgikk et 3 dagers kurs i Motiverende Intervju (ansatte både fra VTA og AFT).



Pedagoger/ spesialpedagoger i Læringsnettverket har deltatt på sertifiseringer innen ulike kartleggingsverktøy som benyttes. To av våre ansatte som er en del av det internasjonale Erasmus+ programmet Melody, har deltatt i seminarer og opplæring innen temaet morgendagens spesialundervisning. To andre ansatte som jobber i Læringsnettverket er sertifiserte i kartleggingstesten FLORO. En nyansatt har gjennomgått opplæring og er sertifisert i kartleggingstesten Literate (lese- og skrivevansker for ungdommer og voksne). 6 fagveiledere har gjennomgått kurs innenfor egne fagområder for å kunne gi oppdatert opplæring og oppfølging av lærlinger. 3 personer er sertifisert som kursledere i kurskonseptet Mestringskurset Tankevirus. Dette er et kurstillbud for personer med milde til moderate psykiske plager, som tilbys til de av våre deltakere som har behov for dette. I løpet av året har 12 personer deltatt på ulike konferanser og fagdager via arbeids- og inkluderingsbransjen, hvor det har vært spesielt fokus på VTA og eller AFT. 7 ansatte har deltatt på karriereveiledningskonferanse. Flere ansatte har i tillegg fått opplæring og oppdatering innen HMS, HR, IKT og fagsystemet AdOpus.

### Ekstern veileder

Som planlagt har vi i 2019 hatt en Coach inne i ulike deler av organisasjonen for å bidra til en helhetlig utvikling. Det har vært tre interne fokusområder:

- » coaching av ledergruppen, i alt 3 dagssamlinger
- » coaching av fagveilederne, og å bidra til gjennomføring av studiet til fagveilederne, 6 samlinger (Innovasjonspedagogikk) ved veiledning mellom samlingene med Oslo MET
- » coaching av ulike faggrupper som skal jobbe sammen i bedriften, kalt «Spir kantine-Lab»

Spir kantine-Lab tok utgangspunkt i kantine i bedriften, som er en god arena for utprøving og opplæring for både AFT-deltakere og VTA-ansatte. To av fagveilederne ved kantine, 7 jobbveiledere, pedagoger, teamleder og avdelingsledere deltok i opplegget. Det ble utviklet et arbeidsteam med mål om å skape enda bedre samhandling mellom de ulike yrkesgruppene som bidrar til at deltakere/VTA-ansatte i Spir Oslo får en god opplæring og utvikling. En ekstern coach har veiledet samlingene. Det ble gjennomført

6 samlinger hvor målet var å se hverandres arbeidsoppgaver tydelig inn mot utvikling av den enkelte VTA-ansatt eller AFT-deltaker, og med kravene fra NAV som tydelig ramme.

### Internt hovedfokus 2019: Markedsarbeid

Vi velger et hovedfokusområde i bedriften hvert år. Som planlagt i 2018, var markedsarbeid valgt som hovedfokusområde i 2019. Dette ble valgt fordi vi ønsker å bli enda mer strukturerte, profesjonelle og samkjørte i jobben vi gjør sammen med arbeidsgiverne, og høyne de ansattes kompetanse på området, slik at vi kan formidle enda flere til riktig jobb.

Spir Oslo har en overordnet markedsplan som revideres minst årlig. Vi har i utgangspunktet stort markedsfokus, og vet at dette er helt avgjørende for å kunne formidle deltakere til egnede jobber. Det er markedskoordinator som har rollen som pådriver i markedsarbeidet – og sørger for at jobbveilederne får opplæring og bidrar i det daglige arbeidet og på markedsdager. Markedskoordinatorrollen innehar viktig nøkkelkompetanse som drar et felles løft over tid.

Vi har hatt fem samlinger for hele karriere- og kompetanseavdelingen i dette hovedtemaet i 2019, de fleste jobbveiledere og veiledere i Læringsnettverket har deltatt i disse samlingene, samt jobbveilederne i VTA. I den første samlingen hadde vi besøk av Ingeborg Malterud fra NHO som er spesialrådgiver i arbeidsgiverkompetanse, og er tidligere regionsansvarlig i Ringer i vannet. Malterud presenterte et opplegg som er en opplæring i inkluderende rekruttering.

Vi diskuterte områdene:

- » arbeidsgiverperspektivet i inkluderende rekruttering
- » inkluderingsvilje, barrierer og kompetanse
- » samarbeid med lokalt næringsliv

Den andre samlingen omhandlet vår presentasjon; på e-post, telefon og personlig besøk, relasjonsbygging og registreringer av kontakter. Vi fokuserte på relasjonsbygging og hva vi kan gjøre for å skape og opprettholde gode kontakter i næringslivet. Neste samling handlet om markedsdagene. Vi evaluerte erfaringer med gjennomføring og la nye strategier for videre satsning.

I den fjerde samlingen hadde vi besøk av to arbeidsgivere som presenterte seg, Polygon som er en Ringer i vannet-bedrift som har rekruttert flere kandidater, og Europris Lindeberg som er en bedrift som har avtale om faste praksisplasser med oss. Nærhet til arbeidsgivere, og det å ha en tett dialog om erfaringer og hva som er viktig i fremtidig rekruttering er av vesentlig betydning. Dette trykker dialogen og arbeidsgivere.

I siste samling oppsummerte vi 2019 og alt vi hadde gjennomgått, og resultatet av satsningen er blant annet:

- » bedre forståelse for arbeidsgiveres behov
- » tryggere og tydeligere kommunikasjon, og et mer profesjonelt forhold til næringslivet
- » se verdien av å skape gode relasjoner med arbeidsgivere
- » ny brosjyre som vi skal benytte i kontakt med næringslivet
- » nye og forbedrede rutiner for markedsdagene

Vi opplever at vi har blitt mere profesjonelle i møte med arbeidsgivere, og vi har økt fokuset på at dette arbeidet er viktig for å skape og beholde gode relasjoner. Dette gjør at vi kan fortsette å skape gode resultater for våre deltakere fremover.

### Innovasjonsprosjekter og fagutvikling

I 2019 har innovasjonsarbeidet i størst grad handlet om studiene som har vært gjennomført i bedriften, og den eksterne veiledningen som har bidratt til endring og innovasjon. Men det er en del prosjekter og programmer som følges opp fra 2018 og noen nye 2019:

#### Melody internasjonalt prosjekt – Erasmus +

Melody er et innovasjonsprosjekt (startet 2018) og et samarbeid mellom partnere i fem ulike land inkludert Norge. De andre landene er Italia, Spania, Portugal og Nord-Irland. Formålet er å utvikle metoder som kan brukes i opplæring av personer med lærevansker, som skal føre til at de fullfører påbegynt utdanning. Vi deltar med to spesialpedagoger fra Læringsnettverket. Det har vært en internasjonal samling hos Spir i løpet av året, og vi hardeltatt på en samling i Barcelona.

#### Karde – støtte til vanlig arbeid

Arbeidet med å utvikle en nettside til bruk for utviklingshemmede i ordinært arbeidsliv har fortsatt i 2019. 8 VTA-ansatte, to jobbveiledere og en spesialpedagog har vært involvert i prosessen med å lage en god nettside for bruk i eksterne virksomheter gjennom brukertesting og ved å gi tilbakemeldinger og tips. Nettsidene er ment for deltakere som skal jobbe i eksterne bedrifter; som veiledning for arbeidsgivere, veiledere/kolleger og pårørende og deltakerne selv. Prosjektet avsluttes i 2020.

#### SoCentral og Pådriv

Spir Oslo er medlemmer i SoCentral og Pådriv i Hovinbyen. Det oppleves fremdeles som innovativt og en god møtearena for potensielle samarbeidspartnere og arbeidsgivere for praksis og rekruttering.

#### Kompetanse+

Nye prosjekter gjennom Læringsnettverket er finansiert gjennom kompetanse + midler fra Kompetanse Norge. Det er inngått samarbeid med to arbeidsgivere i nettverket vårt (Sodexo og Furuset forum) og den frivillige organisasjonen Ohana i forbindelse med opplæring av grunnleggende ferdigheter for utsatte grupper. Dette er læring og kompetanseoverføring til andre deler av organisasjonen.



## Andre interne arenaer for faglig utvikling

I det daglige arbeidet foregår det også mye fagutvikling i bedriften; alle interne arenaer er læringsarenaer for deltakere – og et utviklingsområde for de ansatte. Det er også faste aktiviteter på agendaen:

- » Kollegaveiledning i AFT- team hver måned; de som har saker bringer disse inn i teamet.
- » En av teamlederne har ansvar.
- » Møter og samhandling i SUS (Spir Utvikling og Samhandling)-grupper i AFT hver 14. dag
- » Faste teammøter i AFT og i Læringsnettverket.
- » Faste møter i VTA, fagmøter og møter med VTA-ansatte og fagveiledere
- » Arbeidsgrupper og reflekterende team ved behov.
- » Kursgruppe som jobber med kursutvikling i både AFT og VTA.
- » Fagmøter/fagdager/avdelingsmøter.
- » Kvartalsmøter (med faglige tema) 4 per år.

### Planer for 2020

Det viktigste faglige grepet i 2020 er å videreføre, utvikle og samkjøre resultatet av de tre hovedområdene vi har hatt utdanning/ opplæring på i 2019. Det er av stor betydning at vi videreutvikler en felles praksis på bakgrunn av de tre opplæringsprogrammene vi gjennomførte i 2019. Det er planlagt at karrierekompetanse skal være hovedfokusområde i bedriften i 2020, som en felles overbygning. Vi starter med en fagsamling i mars hvor dette er tema. Hovedutfordringen blir å skape en god praksis på bakgrunn av studiene, og å utvikle et enda tettere fellesskap i arbeidet med målgruppene i VTA og AFT. Interne rutineforbedringer både i VTA og AFT vil også stå på programmet i 2020. Det vil ellers være aktuelt å ha fokus på utvikling av den enkeltes kompetanse og rekruttere riktig kompetanse når dette er aktuelt.

## Tilbud om formell opplæring/ kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse (realkompetanse, fagbrev og kompetansebevis)

### Fagopplæring

Fagopplæring er et satsningsområde i bedriften. Vi er godkjent innenfor 9 fagbrevområder, og det gis full formell kompetanse innenfor disse fagene. I 7 av fagområdene er vi tilknyttet et opplæringskontor, de andre to er vi selvstendig lærebedrift. Dette er områdene Spir Oslo er godkjent som lærebedrift innen:

- » 3 mekaniske fagområder
- » Bilfag lette kjøretøy
- » 2 grafiske fag
- » Institusjonskokk
- » Kontor- og administrasjonsfag (selvstendig lærebedrift)
- » IKT servicefag (selvstendig lærebedrift)

I 2019 har det vært 34 lærlinger/lærekandidater internt i bedriften i løpet av året. Av disse ble 14 avsluttet i 2019; 11 har bestått fagprøve, to er formidlet videre til å gjennomføre fagbrevløpet hos eksterne lærebedrifter (bilfag), hvor det også medfølger jobb i etterkant. Av de som avsluttet lærlingløp i 2019 var det 4 gjenværende fra KIA-tiltaket, 9 fra AFT og en person som var ansatt på lærekontrakt bedriften (tidligere AFT). Ved årsskiftet er det 20 lærlinger/lærekandidater i bedriften, 16 av disse er i AFT, 1 i VTA og 3 som vi har egenfinansiert, da det har vært vanskelig å få til andre ordninger. Av de som tok fagbrev i fjor ble 73 % formidlet til jobb.

### Læringsnettverket

Det jobber 6 pedagoger /spesialpedagoger i Læringsnettverket. Alle jobber mer eller mindre med AFT-deltakere. Når vi starter opp nye deltakere i AFT, er det nå en rutine at Læringsnettverket deltar i en sonderende samtale. Dette betyr at jobbveileder har en pedagog/spesialpedagog fra Læringsnettverket med i en av de første samtaleene når deltaker er ny ( gjerne samtale nr 2). Dette for å få en kvalifisert vurdering om det er aktuelt med videre kartlegging. I fjor hadde over 60 % av nye AFT-deltakere denne samtalen, som vurderes som viktig for å fange opp utfordringer, se på skolegang, behov m.m. 94 AFT- deltakere ble kartlagt i løpet av året.

Dette var både en andel av de nye, men også noen som har vært innsøkt fra året før. Det vil alltid være noe overheng fra år til år – og selv om vi tilstreber å kartlegge tidlig i AFT-løpet, kan det av ulike årsaker være noe som gjøres etter hvert. Vi er svært nøye på at det ikke skal kartlegges for kartleggingen sin del. Det må være et mål både for kartlegging og eventuelt senere opplæring. Vi kartlegger lese- og skriveferdigheter, norsk (for minoritetsspråklige), matematikk, digitale ferdigheter og kognitive ferdigheter. Det benyttes ulike verktøy i kartleggingen; relevante, anvendelige og de som anses å være de beste til enhver tid.

Alle som foretar kartlegginger er sertifisert i å benytte de ulike verktøyene. Det foretas gjerne en screening først, og en mere inngående kartlegging der det er nødvendig eller hensiktsmessig. Når det gjelder de kognitive kartleggingene er dette bare en indikasjonstest, som eventuelt kan gi en anbefaling om nærmere utredning hos kompetente organer. I opplæringen jobbes det mot formell kompetanse i fagbrevløpene vi tilbyr. De fleste har stort behov for teoretisk opplæring i tillegg til det praktiske faget.



**I 2019 har det vært 34 lærlinger/lærekandidater i bedriften i løp av året.**

Mange har leseskriveproblematikk, eller andre særskilte behov. Etter kartlegging tilpasses opplæringen til den enkelte lærling som studiestøtte. Det kan også gis studiestøtte mot andre fag i videregående skole. Vi gir opplæring i norsk; individuell yrkesnorsk eller spesifikk opplæring som er tilpasset norskprøver for minoritetsspråklige. Det tilstrebes at alle som får studiestøtte eller norskopplæring også har en praksis i kombinasjon.

### Noen tall

- » 84 av de nye AFT-deltakere i 2019 hadde samtale med jobbveileder og pedagog for å sondere veien videre.
- » 94 AFT-deltakere ble kartlagt i Læringsnettverket.
- » 62 AFT- deltakere har fått studiestøtte eller norskopplæring i 2019;
  - ca. 1/3 norskopplæring
  - ca. 1/3 studiestøtte til videregående fag
  - ca. 1/3 studiestøtte til teorifagene i fagbrevløp i bedriften

## Tildelt ramme, godkjente plasser og faktisk gjennomførte årsverk

### AFT (Arbeidsforberedende trening)

I løpet av 2019 ble de siste KIA-plassene konvertert til AFT. Det betyr at Spir nå har 150 godkjente AFT-plasser. I løpet av 2019 har det vært 300 deltakere i tiltaket. Det var 136 ved starten av året, og det har startet 164 nye. Av disse som har vært hos oss i 2019 er 152 avsluttet, og 148 var med inn i 2020. Det var få søkere i starten av 2019, men vi opplever nå ved årsskiftet at det er 50 personer på venteliste for å komme inn i tiltaket.

### VTA (Varig tilrettelagt arbeid)

I VTA var det ved årsskiftet 39 godkjente tiltaksplasser, mens det var 40 inne i tiltaket. I løpet av våren fikk vi 4 nye plasser, slik at rammen nå er 43. I løpet av året har det vært 56 personer i tiltaket på ett eller annet tidspunkt. Det startet 16 nye og 13 personer ble avsluttet. 6 av de nye som startet i 2019 ble avsluttet i løpet av året da de ikke ønsket å jobbe hos oss, fant seg ikke til rette eller passet ikke inn i målgruppen bedriften har fra før. Dette var ansatte som hadde store psykiske utfordringer og eller rusproblematikk.

### Andre tiltak

Nedenfor viser en kort beskrivelse av andre tiltak vi har jobbet med i Spir Oslo i 2019.

#### NAV:

- » Karriereveiledning for fengslene i Akershus. Dette er et vunnet anbud hvor det kun var ett anrop i 2019. (NAV)
- » To deltakere har fått oppfølging av oss gjennom mentorordningen: en lærling i helsearbeiderfaget med svært store lese- og skrivevansker og en mediastudent med store psykiske vansker.

### Prosjekter med Kompetanse + (Kompetanse Norge)

- » Prøveordning for å kunne tilby ufaglærte voksne opplæring som kombinerer grunnleggende ferdigheter med opplæring som forbereder deltakerne til å ta fagbrev som praksiskandidat som barne- og ungdomsarbeidere ved Furuset Forum. Kurset startet våren 2019 og skal fullføres våren 2020, med fagprøve for alle. Totalt er det sju kursdeltakere.
- » Norskkurs for renholdere og kantinearbeidere i bedriften Sodexo. To grupper med maks ti deltakere i hver gruppe får 100 timer norskundervisning.
- » Kurs i norsk, matematikk og digitale ferdigheter i samarbeid med den frivillige organisasjonen Ohana. Dette er kurs for minoritetsspråklige voksne med barn i skolealder og som går på utvalgte skoler. Kursdeltakerne er innvandrere med svake grunnleggende ferdigheter og lav utdanning, de fleste er uten jobb. Formålet med kurset er å engasjere disse i barnas skolegang for å motvirke frafall blant barna.

### Oslo kommune i 2019

- » «Ung og lovende», et prosjekt for ungdom som har behov for bistand til å få seg jobb eller fullføre en utdanning. I 2019 har arbeidet foregått i bydel Søndre Nordstrand. Det har vært 55 deltakere involvert. 65,4 % av disse er formidlet til jobb eller utdanning. Sykmeldte ansatte, ansatte med fare for sykmelding eller overtallige i alle Oslo kommunes virksomheter. Målet er å få bistand til å komme tilbake til jobb eller bistand til å finne en ny jobb. Det har vært 77 deltakere inne i 2019, 73 % tilbake til jobb/ny jobb/ eller bare innsøkt for karriereveiledning.
- » FUTURE-prosjektet; lærlinger som har droppet ut av læreplassen sin eller står i fare for å droppe ut. Dette er ungdommer med ulike utfordringer som trenger bistand til å gjennomføre opplæringsløpet mot fagbrev. Vi har jobbet med 13 lærlinger i 2019, 3 av dem har fått oppfølging i Læringsnettverket og har bestått fagprøve i løpet av året.
- » Avklaring/arbeidsutprøving i kantinen i bydel Bjerke, for sosialklienter i bydelen (NAV) og arbeidstrening på Renovasjonsetaten for sosialklienter i Groruddalsbydelene. Det har vært 41 sosialklienter i tiltakene i løpet av året.
- » «Spir i Jobb», et prosjekt i samarbeid med NAV Søndre Nordstrand, for å få sosialklienter/KVP-mottakere ut i jobb. 22 sosialklienter i tiltak i 2019, 52,4 % formidling til jobb/utdanning. Prosjektet ble avsluttet 31.12.19.
- » Læreplasskurs i samarbeid med Utdanningsetaten, avdeling for fagopplæring. Bistand til karriereveiledning, CV, og å finne læreplass for de som har utfordringer med dette på egen hånd. Anbud i Oslo kommune (14 dagers kurs årlig). Ca. 40 ungdommer uten læreplass deltok i 2019. Dette er en målgruppe hvor det er mange ulike utfordringer, og vi har opplevd at flere som deltar på kurset har problemer med å beholde læreplassen og trenger oppfølging av f. eks Future-prosjektet som vi fremdeles jobber med i forhold til en målgruppe som er i ferd med å droppe ut av læreløpet.



### **3. RESULTATER VTA OG AFT**

## Resultater for AFT og VTA

- Beskrivelse av målgruppen.
- Gjennomsnittstid i tiltakene.

### Målgruppe AFT

I kravspesifikasjonen til AFT står det at tiltaket «skal tilbys til personer med nedsatt arbeidsevne, sammensatte bistandsbehov, som har særlig usikre yrkesmessige forutsetninger og som har behov for særlig tett oppfølging og tilrettelegging med sikte på å komme i ordinært arbeid. Dette vil kunne være personer som kan ha utfordringer knyttet til helsemessige og sosiale problemer, rus, ofte i kombinasjon med mangelfull utdanning, svake grunnleggende ferdigheter og liten eller ingen arbeidserfaring.»

Dette betyr at det er en sammensatt målgruppe med store utfordringer innenfor ulike områder. Mange i målgruppen trenger arbeidsavklarende aktiviteter før de prøves ut i ordinært arbeidsliv.

### Målgruppe VTA

I kravspesifikasjonen for Varig tilrettelagt arbeid står det at «varig tilrettelagt arbeid er rettet mot personer som mottar eller i nær fremtid ventes å få innvilget uføretrygd etter folketrygdloven, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging for å få utløst sin arbeidsevne. Andre arbeidsmarkedstiltak skal være vurdert og funnet å være uaktuelle.»

De fleste i VTA har en psykisk utviklingshemming. I løpet av året startet de 6 personer som ble avsluttet, som ikke fant seg til rette blant målgruppen/ eller ble avsluttet på grunn av sykdom. Av disse var det både psykiske lidelser og rusproblematikk.

Vi opplever at målgruppen både i VTA og AFT er blitt yngre, det er en sammensatt gruppe med mange ulike utfordringer som krever individuell oppfølging og tilrettelegging. For begge tiltak er det som tallene under viser en overvekt av menn.

### Tall ved årsslutt 2019

Tallene som er markert i rødt viser data for de som er aktive ved årsskiftet, gjennomsnitt på alder og fordelingen av kvinner og menn. Rutiner rundt slettinger gjør at vi ikke får dette fordelt på årsbasis. Vi har imidlertid fått helårsvirkning på gjennomsnittlig opphold for alle som var i tiltak, uavhengig av kjønn og alder, og for de som sluttet i 2019. Dette er markert med sort i tabellen. Det sto 50 på venteliste for AFT ved årsskiftet, så det er bare noen uforutsette saker som ble avsluttet før planen som gjør at kapasiteten ikke er oppfylt per 31.12.19. Kommentarer til punkter i kravspesifikasjonen:

Tiltak	Total antall		Antall ved perodeslutt		Kvinner		Menn		Gjennomsnittsalder		Gjennomsnitt oppholdstid	
	Aktive	Sluttet	Tilsagn	Utnyttelse	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Alle	Sluttet	Alle	Sluttet
AFT	148	152	150	98,67%	56	37,84 %	92	62,16 %	35,6	34,7	12,9	11,6
VTA	43	13	43	100 %	14	32,56 %	29	67,44 %	30,7	36,8	360,6	54,7

## Avklaring av ressurser og yrkesmål

Vi opplever at det er svært viktig å få i gang en helhetlig kartlegging i startfasen av tiltaksløpet, for å avklare ressurser og yrkesmål, og for å få en oversikt over hvilke aktiviteter som er aktuelle for den enkelte deltaker.

### Vi forsøker å strukturere tiltaksløpets første fase slik:

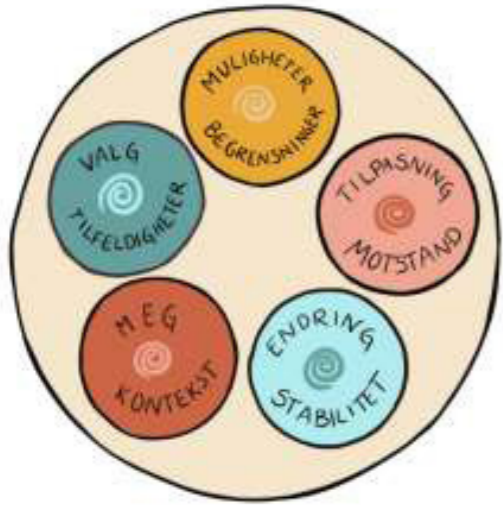
1. Jobbveiledere har inntakssamtale når deltaker har startet, dette er første kartlegging av deltakers situasjon. Vi benytter et felles kartleggingsskjema. I forkant har et inntaksteam hatt forhåndssamtaler for å kvalitetssikre at vi har nok opplysninger før deltaker starter, eller vi har kommunisert med NAV der vi mangler opplysninger eller har spørsmål.
2. Den andre kartleggingssamtalen er ofte med spesialpedagog/pedagog i Læringsnettverket, for å sonde kartleggingsstatus videre.
3. Ved behov kartlegges deltaker i Læringsnettverket.
4. Karriereveiledning/karrieresamtale for alle deltakerne gjennomføres i løpet av den første tiden for å bevisstgjøre og se egne ressurser og ønsker opp mot muligheter i arbeidslivet. Det kan benyttes ulike verktøy alt etter hva som vurderes som hensiktsmessig for den enkelte deltaker.
5. Karrierelæringsaktiviteter/tema eller kurs, etter kartlagte behov eller der det anses som viktig for prosessen. Dette kan være aktiviteter som er med på å bevisstgjøre deltakers selvinnsikt og / eller fremme mestringsopplevelser.
6. CV-arbeid med fokus på kartlagte ønsker og muligheter; prosess i løpet av den første tiden i tiltaket.
7. Jobbforum – månedlig status på ledige jobber og muligheter i nærmiljøet. Viktig å se på egne forutsetninger i forhold til arbeidslivets muligheter.
8. Markedsarbeid sammen med veileder – praktisk kartlegging av ønsker og muligheter
9. Arbeid på interne/eksterne arenaer; praktisk kartlegging av muligheter.
10. I samhandling med andre aktiviteter; opplæring i Læringsnettverket for de som har kartlagte behov.

I 2019 har det vært fokus på karriereveiledning, karrierelæring og karrierekompetanse. Avklaring av ressurser og yrkesmål vil være en helhetlig kartlegging hvor både ønsker og muligheter vil være tema det reflekteres rundt i karriereveiledningen. I et bredt perspektiv handler dette om alle organiserte aktiviteter som bidrar til økt kunnskap og innsikt i nødvendige ferdigheter som omhandler karriere og arbeidsliv. Vi har jobbet med å videre-utvikle dette gjennom studier i karrierekompetanse og interne referansegrupper og opplæring i AFT-teamet i 2019. Det viktigste er at deltakerne får selvinnsikt, blir kjent med egne ressurser og muligheter. Samtidig har vi hatt fokus på hvordan disse mulighetene kan utnyttes i arbeidsmarkedet. Vi har jobbet med å tilrettelegge for aktiviteter som veiledning og yrkesvalg, lage CV, gjennomføre tema-samlinger/ kurs/ opplæring i arbeidsmarkedskunnskap m.m.

Vi har også stort fokus på karriereveilednings-samtalen – og benytter ulike verktøy som er digitale (karriereverktøy.no) billedbasert (Jobpics og interessekort fra Viken fylkeskommune) samtale-verktøyet «strukturert karrieresamtale» eller en god samtale om jobb og yrker uten spesielle verktøy. Hensikten med karriereveiledning er å legge til rette for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter i arbeidsmarkedet.

Gjennom studier i 2019 har vi også fått et dypdykk i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Kunnskapsdepartementet har gitt Kompetanse Norge i oppdrag å utrede dette området, målet er en overordnet ramme for kvalitet av karriereveiledningstjenester i alle sektorer i Norge. Rammeverket skal bli et hjelpemiddel både for karriereveiledere og andre som har ansvar for tjenestene, noe som anses å være svært viktig også innenfor arbeidsinkluderingsfeltet. Kompetanse Norge har lagt fram forslag til en rapport på deler av kvalitetsrammeverket. En del av rapporten omhandler karrierekompetanse, med forslag om kompetanseområder for utforskning heller enn konkrete læringsmål. Karrierekompetanse handler blant annet om læring og ferdigheter til å skaffe seg jobb, til å beholde jobb og til å takle overganger i livet, enten det er jobb eller andre situasjoner. Dette kan utvikles og læres gjennom hele livet – og er spesielt viktig for å få en god tilknytning til arbeidslivet.

I rapporten er det blant annet forslag til en modell som inneholder noen ordpar som synliggjør dilemmaer som kan oppstå i forbindelse med liv, lære, utdanning og arbeid.



Modellen kan brukes inn mot en karrieresamtale, hvor man kan utforske en eller flere av områdene som er illustrert ved et ordpar/dilemmaområder i modellen. Situasjonen for deltakerne er ofte ulike dilemmaer som hindrer framdrift og utvikling. Det kan som modellen viser være motsetninger mellom muligheter som finnes og deltakers begrensninger, som f. eks. språk, helse, utdanning m.m. Det kan være motstand mot noe hvor tilpasning ikke er aktuelt eller synlig for deltaker. I mange tilfeller kan tilfældigheter styre, ikke bevisste valg.

En utforskning omkring deltakers situasjon (kontekst), vil kunne skape bevisstgjøring og refleksjon.

### Opplæring – refleksjon

Gjennom studiene i 2019 deltok flere jobbveiledere i reflekterende grupper underveis, hvor innhold i modell og andre verktøy i karriereveiledning ble diskutert. I AFT-team ble det også fokusert på ulike karrierelæringsaktiviteter som har vært en del av studiet. Vi har benyttet mange aktiviteter som er tilgjengeliggjort digitalt på nettstedet «Kanvigodt.no» Dette er aktiviteter som benyttes i faget Utdanningsvalg – karrierelæring og livsmestring, som også passer godt i veiledning med våre deltakere.

### Arbeidsutprøving i tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø

Spir Oslo har mange arenaer hvor det kan tilrettelegges for et skjermet arbeidsmiljø. I løpet av 2019 har 93 ulike AFT-deltakere + 4 KIA (ca. 1/3 av deltakerne) deltatt på interne arenaer med tilrettelagt arbeidsutprøving eller vært i et fagopplæringsløp, en del med opplæring i Læringsnettverket i tillegg der dette har vært aktuelt. Alle interne arenaer gir muligheter for god kartlegging av deltakers ressurser og begrensninger. I planene for 2020 innebærer det at vi vil ha enda mer fokus på at det skal være både arbeidsutprøving og karrierelæringsaktiviteter på alle interne arenaer.

### De ulike arbeidsarenaene:

#### Administrasjonen

Arbeid i resepsjon er en god arbeidsarena både for utprøving og fagopplæring. Her er det både administrative oppgaver og kundebehandling. Det har vært 11 deltakere fra AFT i denne utprøvsarenaen i 2019. En av dem er nå lærling i administrasjons- og kontorlaget.

#### Kantiner

Vi har nå 4 kantiner som benyttes som utprøving, kartlegging og opplæringsarena. Vi er også godkjent som lærebedrift i institusjonskokkfaget. Kantinene er lokalisert i Spireaveien og i Jerikoveien spesielt for VTA og AFT, og i bydelene Søndre Nordstrand og Bjerke spesielt for sosialklienter i bydelene, men også med muligheter for alle tiltak. Det vært 15 deltakere fra AFT i løpet av året, 2 lærlinger og en lærekandidat (etter hvert VTA). Dette er en svært god arbeidsutprøvsarena, da den raskt kan tilrettelegges for alt fra helt enkle arbeidsoppgaver til et fullt fagbrevløp. I løpet av året har det også vært et spennende utviklingsprosjekt med kaninene, Spir kantine-Lab, som vi ønsker å videreutvikle i bedriften i 2020. Målet er bedre samhandling og muligheter for fokus på karrierelæring.

#### Jobbfrukt

Arbeidsplass for VTA, men kan også fungere for noen AFT-deltakere over kortere tid. Gode reelle arbeidsoppgaver hvor vi pakker og kjører ut frukt til bedrifter og skoler i Oslo. Fra AFT deltok 9 deltakere i denne arbeidsarenaen i løpet av 2019.

### Kreativ søm- og tekstilavdeling

Design og redesign av ulike tekstilprodukter som barneklær, interiørartikler og vesker for å nevne noe. God og spennende arbeidsutprøving for AFT-deltakere og god arbeidsplass for VTA. I løpet av 2019 var det 7 AFT-deltakere på arbeidsutprøving. Her kan det være utfordrende og spennende oppgaver som kan utføres.

### Bilverksted i Jerikoveien

Et helt ordinært bilverksted som er godkjent lærebedrift som bilmekaniker lette kjøretøy, har adresse i Jerikoveien 14. Bilverkstedet er en svært god arbeidstrenings- og kvalifiseringsarena. Det har vært 14 deltakere i AFT og 2 på KIA i løpet av året. 6 har bestått fagprøven (2 KIA + 4 i AFT), to er formidlet til utdanning med fortsettelse av fagbrevløp i ekstern bedrift og jobb når fagprøven er bestått. Ved overgang til 2020 var det 4 lærlinger på avdelingen, og 4 i utprøving for mulig lærekontrakt i 2020.

### Mekanisk avdeling

Avdelingen har lokaler i Rosenholmveien 6 på Holmlia. Her er det varierte oppgaver som sveising, montering og laserskjæring. Vi er godkjent læredrift innen fagene: platearbeider, CNC-maskinering og produksjonsteknikk. I løpet av 2019 har det vært det vært 8 AFT-deltakere på Mekanisk avdeling, 3 av disse lærlinger. En er avsluttet, bestått fagbrev og formidlet til jobb. De to andre fortsetter i 2020.

### Grafisk og Print- avdeling

Dette innebærer arbeidsoppdrag fra eksterne kunder og interne oppdrag. Det har vært 2 lærlinger i løpet av året, og 1 på arbeidsutprøving. Begge lærlingene fortsetter inn i 2020.

### IKT-avdeling

Spir Oslo driver egen IKT-avdeling som er godt egnet til arbeidsutprøving. Det er også en godkjent arena for fagopplæring, og det har vært 5 AFT-deltakere og 2 KIA-deltakere i løpet av året. De to KIA-deltakerne besto begge fagprøvene tidlig på året. Ved årsskiftet var det 4 lærlinger i AFT på IKT-avdelingen.

### Nettbutikker og pakking

Denne avdelingen har vært spesielt god arbeidsarena for VTA, men det benyttes også i noen grad til utprøving av AFT-deltakere der vi ser at dette kan

være hensiktsmessig. 12 har vært innom denne arenaen fra AFT i 2019, flere av dem har vært der over en lengre periode etter avtale med NAV-kontoret.

### Park og vedlikehold

Dette er en fin arbeidstreningsarena for både VTA og AFT. Av arbeid er det både interne vedlikeholdsoppgaver i Spireaveien 8, og utarbeid ulike steder i Oslo; Jerikoveien 14, Middelalderparken, Trosterudvillan for å nevne noen. Det har vært 8 deltakere fra AFT i denne arbeidsarenaen i løpet av året.

### Andre mestringsaktiviteter

I tillegg til karriereveiledning har vi lagt opp til ulike tema/kurs og aktiviteter for å jobbe med mestring og karrierekompetanse.

- » Jobbforberedende kurs (hva er viktig å ha med seg inn i en jobb?)
- » Jobbforum (månedlig forum hvor alle deltakere inviteres, presentasjon av jobbmuligheter + et tema for hver gang)
- » Arbeidslivets spilleregler (digitalt program i Læringsnettverket som de fleste fullfører)
- » Arbeidsmarkedskunnskap (i veiledning, ute i bedriftsbesøk, tema i jobbforum)
- » InSpirea – kreativ karriereveiledning og intervjuforberedelser
- » Intervjutrening – med jobbveileder eller i gruppe
- » Kurs i belastningsmestring (KIB)
- » Tankevirus – et mestringskurs som er utviklet av norske psykologer og forskere. Tre filmer om negative tanker – etterfulgt av refleksjoner rundt temaene.
- » Grunnleggende ferdigheter; opplæring innenfor for lese- skriveferdigheter, matematikk og digitale ferdigheter
- » Studiestøtte til norskprøver, fagopplæring eller andre videregående fag
- » Jobbsøk og intervjutrening (individuelt eller i gruppe)

### Tilrettelagt opplæring med sikte på å oppnå formell kompetanse

Andel av avsluttede tiltaksløp i avtaleperioden hvor deltaker fikk tilrettelagt opplæring med sikte på å oppnå formell kompetanse:

- » **22 %** av alle som ble avsluttet i 2019 fikk et tilrettelagt opplæringsløp i bedriften. Dette var enten i fagopplæring, i Læringsnettverket eller i en kombinasjon av disse to.
- » **36 %** av de som ble avsluttet til jobb eller utdanning i 2019 hadde fått tilrettelagt opplæring.
- » **95 %** av de som ble avsluttet til utdanning hadde opplæring, kartlegging eller rådgivende samtaler med Læringsnettverket.

### Fagopplæring

Det har vært 34 lærlinger/lærekandidater internt i bedriften i løpet av året. Av disse ble 14 avsluttet i 2019; 11 har bestått fagprøve, to er formidlet videre til å gjennomføre fagbrevløpet hos eksterne lærebedrifter (bilfag), hvor det også medfølger jobb i etterkant. Av de som avsluttet lærlingløp i 2019 var det 4 gjenværende fra KIA-tiltaket, 9 fra AFT og en person som var ansatt på lærekontrakt bedriften (tidligere AFT).

Ved årsskiftet er det 20 lærlinger i bedriften, 16 av disse er i AFT og 1 lærekandidat i VTA.

Av de som tok fagbrev i fjor ble 73 % formidlet til jobb.

### Læringsnettverket

Av 164 nye deltakere i AFT i 2019 hadde 84 personer en vurderingssamtale med jobbveileder og pedagog i Læringsnettverket. Dette er en rutine vi har satt i gang for å fange opp eventuelle som bør kartlegges snarlig i Læringsnettverket.

Av de som var i tiltaket i 2019 (300 personer) fikk 94 deltakere grunnleggende kartlegging. 62 deltakere har fått opplæring i norsk eller studiestøtte i løpet av året.

« **Av de som tok fagbrev i fjor ble 73 % formidlet til jobb.**

### Tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv

Vi har et mål om at 60 % av deltakerne i AFT skal være i eksternt arbeidstrening eller i opplæring til enhver tid. Det jobbes målrettet mot dette – men det mangler en del på å komme dit ennå. Det var imidlertid 60 % av de som ble avsluttet i 2019 som hadde vært ute eksternt eller i fagopplæring internt.

Det er også et mål at alle deltakere skal prøves ut i ordinære bedrifter innen de fire første månedene i tiltaksløpet for AFT. Vi ser at dette kan være problematisk i mange saker, og at det i flere tilfeller er en avtale mellom NAV og jobbveileder at dette skal avvikes fordi det er et annet behov hos deltaker som skal ha fokus. Og i noen tilfeller er det deltaker som vegrer seg eller ikke ønsker de praksisplassene som er aktuelle, eller at det i fellesskap avventes til den riktige matchen finnes. Alt dette er en individuell tilpasning som hver deltaker og jobbveileder jobber sammen om. I tillegg bidrar markedskoordinator i arbeidet med mange utplasseringer. For å få til en god praksisplass eller jobbmuligheter, er det svært viktig å ha et aktivt markedsarbeid. Dette jobber vi kontinuerlig med å forbedre.

### Arbeidsutprøving i skjermede eksterne bedrifter

Deltakerne i AFT kan få arbeidsutprøving i en bedrift som Spir Oslo har et ekstra tett samarbeid med, hvor det er mulig å få en skjermet og tilrettelagt utprøving. Vi har valgt å kalle disse åpen-dør-bedrifter. Her kan vi avtale intervju og oppstart i eventuelt tidsavgrenset praksis på kort varsel. Vi har pr. i dag 11 slike bedrifter som vi samarbeider tett med og som kjenner oss godt. Veilederne og markedsteamet arbeider kontinuerlig mot nye bedrifter og bransjer for dette formålet. Dette er bedrifter som vi benytter til en lavterskel utprøving.

### Markedsdager

Markedsarbeidet i Spir Oslo handler i stor grad om å skape nye muligheter for arbeidsgivere og våre deltakere. Deltakernes yrkesmål er det som styrer det daglige arbeid med å skape jobbmuligheter. Vi har en overordnet markedsplan som revideres minst årlig. Vi har stort markedsfokus og vet at dette er helt avgjørende for å kunne formidle deltakere til egnede jobber.

Det er markedskoordinatorene som har rollen som pådrivere i markedsarbeidet – og sørger for at veilederne får opplæring og bidrar i det daglige arbeidet og på markedsdager. Markedsdagene er fast hver 14. dag, da er jobbveilederne og markedskonsulent ute og jobber i felten. Gjennom de faste markedsdagene skapes konkrete tilbud om praksis- eller arbeidsplasser.

### Veiledere sammen med deltakere

Jobbveilederne utøver i tillegg daglig et målrettet markedsarbeid på vegne av den enkelte deltaker. Med utgangspunkt i en tillitsbasert relasjon mellom veileder og deltaker tar veilederen kontakt med aktuelle arbeidsgivere gjennom fysiske møter, e-post og telefon. Noen ganger vil veilederne «selge inn» deltakeren til arbeidsgiver, det vil være viktig å overbevise arbeidsgiveren om å ta inn deltakeren til et reelt jobbintervju for en stilling som ikke er utlyst. Det vil ofte være sånn at veileder og deltaker gjør denne jobben sammen.

Oppfølgingen av en deltaker skal ta hensyn til deltakerens forutsetninger og arbeidsgiverens ønsker. Før oppstart i et arbeidsforhold gjennomføres det minst ett møte mellom veileder i Spir Oslo, deltaker og arbeidsgiver. Spir Oslo vil som hovedregel ha kontakt med bedriften og deltaker i løpet av første dag i arbeid. Dette gjøres for å sikre at deltakeren har møtt opp, fått en god mottagelse i bedriften, innføring i arbeidsoppgavene o.l. Det gjennomføres en tilsvarende kontakt innen utgangen av tredje dag i arbeid hvis ikke annet er avtalt i den enkelte saken. Den første uken i jobb kan være svært sårbar – og det kan være aktuelt med annen type opplæring og tilrettelegging. Hvis ikke annet er avtalt, gjennomføres minst én samtale med arbeidsgiver og deltaker annenhver uke dersom ikke annet er beskrevet i arbeidsavtalen. Avtalen inneholder en oppfølgingsplan som redegjør for opplæringsbehov, planlagt progresjon i arbeidsoppgaver og oppfølging av deltaker og arbeidsgiver.

### Ringer i vannet

Vi jobber tett med Ringer i vannet-strategi (RIV), som er et samarbeid mellom mange arbeids- og Inkluderingsbedrifter og aktuelle NHO-bedrifter. Dette samarbeidet gir tilgang til ca. 500 avtaler med arbeidsgivere i Osloregionen. Det er utviklet en metodikk som vektlegger systematisk arbeid



for å kunne inkludere personer som har falt utenfor arbeidslivet. Ringer i vannet handler om å dele. Ringer i vannet-bedriftene får tilgang til ca. 1500 jobbsøkere. Delingen skjer via rekrutteringsverktøyet Webcruiter, eller via den enkelte KAM (Key-Account Manager) som er kontaktperson for den aktuelle bedriften.

Spir Oslo deltar også med stander på HR-møter, frokostmøter o.l. i regi av Ringer i vannet. Vi opplever å ha stor nytte av nettverket både direkte og indirekte i metodeutvikling.

### Gjennomsnittstid fra oppstart i tiltaket til oppstart i første arbeidstrening i ordinært arbeidsliv

For de som skal ut, vi har ikke tatt med lærlingene og de som avsluttes før eller åpenbart ikke skal prøves ute. Vi får da en gjennomsnittstid fra oppstart til første utplassering eksternt: 89,8 dager.

### Andelen avsluttede tiltaksløp i avtaleperioden hvor deltaker var i arbeidstrening i ordinært arbeidsliv

I 2019 ble det avsluttet 152 deltakere. Av disse var 60 % ute i ordinær bedrift eller i et fagopplæringsløp (av 14 lærlinger som ble avsluttet i fjor var det 5 som i tillegg til intern opplæring også hospitert ut i eksterne bedrifter).

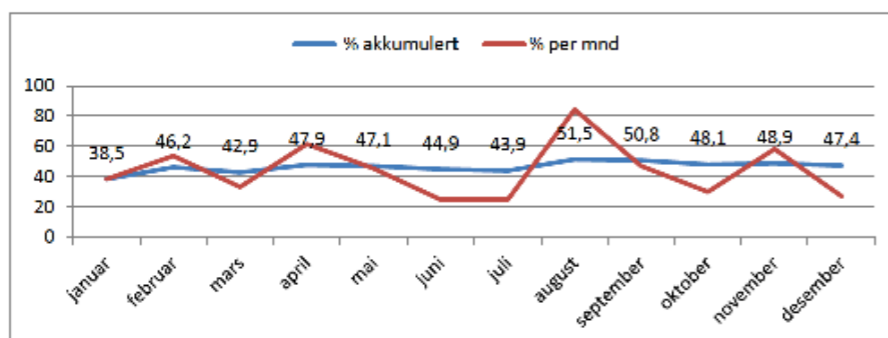
### Samarbeid med andre aktører

Spir Oslo samhandler med de ulike opplæringskontorer som er inne i 7 av de 9 fagbrevområdene vi er godkjent for. I tillegg samarbeider vi med avdeling for fagopplæring i Utdanningsetaten, som er forvaltningsorganet som godkjenner lærekontrakter og sørger for avvikling av fagprøver. Vi samhandler ellers med andre utdanningsinstitusjoner ved formidling av deltakere til utdanning. Vi har et stort nettverk av arbeidsgivere som er viktige samarbeidspartnere. Vi har også et samarbeid med andre arbeids- og inkluderingsbedrifter, og har i 2019 gitt opplæring til 8 AFT-deltakere fra arbeids- og inkluderingsbedriften Fossheim. Disse har fått opplæring i grunnleggende ferdigheter, digitale ferdigheter og norsk.

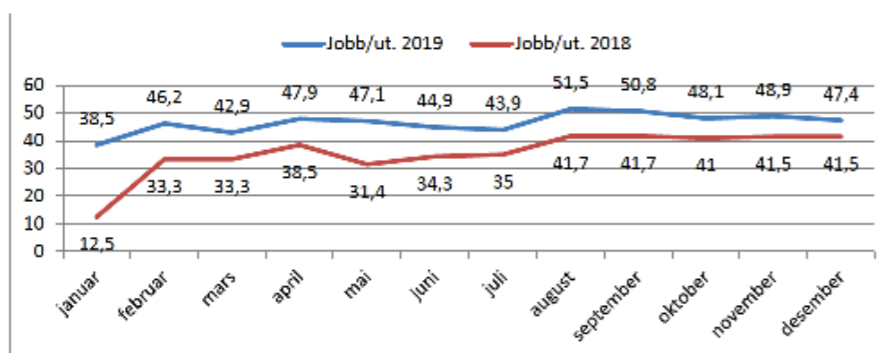
### Resultater i henhold til resultatmål for avtaleperioden

I hele 2019 har det vært god aktivitet i AFT. Det ble det avsluttet 152 deltakere i løpet av året. 47,4 % ble formidlet til jobb eller utdanning. I både september og oktober var akkumulert formidlingsprosenten over 50, men dessverre var det en del saker som hadde andre utfall enn jobb og utdanning, spesielt i oktober og desember.

Nedenstående tabeller viser utviklingen per måned, og sammenligning mellom formidling i 2018 og 2019.



Tabell som viser resultat per måned i rødt og akkumulert i blått for 2019.



Tabellen viser resultater fra 2018 sammenlignet med 2019

### Resultater for VTA

Arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes yteevne som bidrar til å utvikle ressursene hos arbeidstakeren gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver. Spir VTA bidrar til å utvikle og vedlikeholde den enkeltes kompetanse gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver. Arbeidstakere har årlige medarbeidersamtaler med vekt på utvikling, livskvalitet og arbeidsoppgaver til den enkelte, samt samtale for å skrive årlig individuell rapport. Det utarbeides handlingsplaner og oppfølging av disse jevnlig.

Vi har gjennom mange år hatt en stabil gruppe arbeidstakere, og vi har fortsatt våre interne arenaer som søm- og redesignavdeling, arbeid med pakkeoppdrag, kantiner, jobbfrukt, regnskap, renhold, vaskeri, vaktmestergruppe, mekanisk, lager, transport og varelevering. Disse arenaene gir svært mange forskjellige arbeidsoppgaver som fremmer utvikling hos arbeidstakerne ut i fra interesse og ønsker. Vi tilpasser oppgavene for den enkelte innenfor hver arena.

Ny kravspesifikasjon har motivert oss for å se på nye muligheter i VTA. Vi ansatte en ny jobbveileder fra februar 2019 for å jobbe spesielt med VTA. Dette ga oss enda bedre muligheter til å tenke nytt, få til bedre rutiner og øke samarbeidet mellom jobbveilederne, arbeidstakerne og fagveilederne. Det ble også jobbet frem nye forslag til maler som er tatt i bruk i vårt personalsystem.

### Opplæring

Som godkjent lærebedrift har vi også mulighet for å tilby opplæring/oppfølging til kompetansebevis innen flere fagområder. I 2019 har en VTA-ansatt startet i løp som lærekandidat i institusjonskokkfaget.

- » 3 arbeidstakere har deltatt i tilrettelagt undervisning i Nydalen Voksenopplæring
- » 2 arbeidstakere i VTA er kartlagt i Læringsnettverket i løpet av året
- » Begge har fått opplæring, den ene studiestøtte mot kompetansebevis i institusjonskokkfaget, den andre PIL i kantine.

Gjennom året har det vært endringer i arbeidstakergruppen. Pr. 01.01.2019 hadde vi 39 plasser og 40 arbeidstakere i VTA. I februar fikk vi 4 nye plasser og brukte litt tid på å få oppstart med nye

arbeidstakere da det viste seg at noen av søkerne som stod på venteliste ikke var reelle til VTA likevel.

I løpet av året har det startet 16 nye, og 13 har sluttet. Per 31.12.19 hadde vi 44 deltakere inne. Vi erfarer at flere av de som var søkt inn til VTA og startet hadde for store utfordringer for å benytte seg av VTA-tiltaket. Dette er noe av grunnen til at 13 personer har sluttet gjennom året. Av de 13 som sluttet gikk 2 over til å bli pensjonister, 1 byttet til annen VTA-bedrift, 4 var for dårlig fungerende og hadde for mye fravær og 5 ble avsluttet pga sykdom.

### Tilrettelegge for at arbeidstakere som uttrykker et ønske om å prøve seg i ordinært arbeidsliv får et tilbud om dette så snart de er klare for det

Gjennom samtaler og i allmøter i 2018 og 2019 har vi klart å skape en nysgjerrighet hos noen i VTA om å prøve seg i ordinært arbeidsliv. De som har hatt ønske om å prøve seg i ordinært arbeidsliv har fått muligheten. Vi har hatt kurs og kartlegging av grunnleggende ferdigheter og har brukt våre spesialpedagoger fra Læringsnettverket til dette. Intervjutrening og gruppesamtale om utfordringer i det eksterne arbeidsmarkedet har vært holdt av jobbveilederne. Individuelle samtaler, Jobpics, jobbskygging (dra og se på arbeidsplasser og snakke med de ansatte), CV og søknad har ført til at 8 personer har jobbet/jobber eksternt fra 2 til 5 dager pr uke. En av disse har avsluttet sitt arbeidsforhold eksternt siden det ikke passet likevel. SE-metoden med aktiv tilstedeværelse fra jobbkonsulent på arbeidsplassen er måten vi har jobbet på. Utarbeidelse av handlingsplaner i samarbeid med arbeidsgiver er viktige faktorer for å lykkes. Tilstedeværelse fra jobbveileder kan være alt fra å jobbe sammen hele/halve dager, til regelmessige besøk og møter. I oppstart eksternt er dette svært viktig for å trygge arbeidstakeren, men også arbeidsgiveren som bruker tid på å bli kjent og for å lære seg tilretteleggingen.

En av de som har vært ute i hospitering i 2019 kom fra AFT. Han har vært hos en eksternt arbeidsgiver eksternt hele tiltaksløpet. I slutten av 2019 var det forberedelser i gang for å få til en VTO-plass. Brukerundersøkelser som gjennomføres i VTA viser at hele 97 % av VTA-ansatte er fornøyd med bedriften.

**Prosjekt – «støtte til vanlig arbeid»**

Gjennom deltakelse i Karde-prosjektet «støtte til vanlig arbeid», har vi fått drahjelp i fokuseringen på mulighetene for å jobbe i eksterne bedrifter. 8 VTA-ansatte har vært involvert i prosessen med å lage en god nettside for bruk i eksterne virksomheter gjennom brukertesting og ved å gi tilbakemeldinger og tips. Nettsidene er ment for deltakere som skal jobbe i eksterne bedrifter; som veiledning for arbeidsgivere, veiledere/kolleger og pårørende og deltakerne selv. En spesialpedagog og to jobbveiledere var involvert i uttesting av nettstedet i samarbeid med VTA-arbeidstakere. Karde-prosjektet har videre undersøkt muligheter og utfordringer med å veilede mennesker med utviklingshemning i jobb. For å få data om disse prosessene har de fått skriftlig rapport fra hvert steg i karriereveiledningen til 6 VTA-arbeidstakere på vei inn i eksterne bedrifter. I februar 2020 avsluttes dette prosjektet og vi skriver en sluttrapport til Karde.

**Vedlagt:**

- » *Oversikt over deltakere med grad av kommunal medfinansiering.*
- » *Kompetansematrise.*







Tlf: 900 67 777 | E-post: [post@spiroslo.no](mailto:post@spiroslo.no) | [www.spiroslo.no](http://www.spiroslo.no)  
Adr. Økern: Spireaveien 8, 0580 Oslo | Adr. Lindeberg: Jerikoveien 14, 1067 Oslo  
Mekanisk avd: Rosenholmveien 6, 1252 Oslo | Postadresse: PB 106 Økern, 0509 Oslo