

# Prosjektoppdrag:

## Praksis som virker - bedre utnyttelse av den enkeltes ressurser og bidra til færre sosialhjelpsmottakere

---

### 1. BAKGRUNN

Bydel Alna vil i årene som kommer stå overfor store utfordringer. De økonomiske forutsetningene i bydelen i økonomiplanperioden tilsier at bydelen må redusere aktivitetsnivået totalt med om lag 85 mill. kroner frem mot 2017. Endret virkemiddelbruk og styringssignaler fra staten medfører imidlertid økte sosialutgifter i bydelen. Det er derfor behov for å iverksette tiltak som kan bedre kvaliteten på tiltak for kvalifisering og avklaring til arbeid.

NAV Alna har om lag 300 personer som lever kun på sosialhjelp. Det er lite omløp i denne gruppen. NAVs intensjon om flere i arbeid og aktivitet og færre på stønad har ikke lyktes med tanke på disse personene i vår bydel. Vi ser i våre porteføljer at mange blir gående i lang tid på stønad uten å få oppfølging og tiltak. Vi ser også at når vi begynner å jobbe med dem, har vi lite kunnskap om behovene og arbeidsevnen deres.

Innføring av aktivitetskrav for sosialklienter medfører også behov for å finne nye relevante tiltak som kan møte denne utfordringen. Per i dag har NAV Alna etablert et Jobbverksted i egne lokaler som kan ta imot inntil 16 deltakere hver dag i en 14-dagers periode til avklaring, veiledningssamtaler og aktiv jobbsøking. Dette har vist seg å være både ukomplisert og effektivt med tanke på å bli kjent med brukerne og identifisere utfordringer.

Bydelen sitter på betydelige ressurser (tjenestesteder, arbeidsoppgaver, utstyr, arealer) gjennom vårt tjenesteapparat som i større grad kan sees som en ressurs inn mot NAV Alnas portefølje av brukere. Bydelen er imidlertid en tjenesteleverandør og har ikke de nødvendige forutsetninger/kompetanse til å utnytte disse ressursene i forhold til å utvikle strukturerte og dokumenterte kvalifiseringsløp. Bydelen har derfor behov for å inngå strategiske partnerskap med aktører med slik kompetanse. Bydel Alna ønsker å utvikle et partnerskap med KAREA for å få til økt sysselsetting og kvalifisering for arbeidsmarkedet. Samarbeidet mellom Bydel Alna og KAREA skal utvikles slik at det ikke oppstår konkurransehindre mellom NAV Oslo tiltak og KAREA i forbindelse med kjøp av tiltaksplasser.

#### **KAREA OSLO KF – Senter for karriereutvikling**

KAREA er i dag et kommunalt foretak, men vil trolig fra 01.01.2015 inngå som en viktig del av et nytt kommunalt AS, sammen med arbeidsmarkedsbedriften AS Varbas. Saksutredningen som foreligger skal politisk behandles i bystyret 08.10.2014, peker på behovet for mer samarbeid mellom aktørene og at offentlige tiltak i årene fremover i større grad skal avklare og formidle deltakere ut i jobb og aktivitet gjennom praksis i det ordinære arbeidslivet.

En sammenslåing av selskapene vil innebære en effektivisering av aktiviteter som utføres av de to virksomhetene. Det legges til rette for bedre bruk av virksomhetenes faglige ressurser, maskin- og utstyrspark med videre. Det nye selskapet skal utnytte stordriftsfordeler og utvikle et robust, sterkt og konkurransedyktig selskap, med fokus på å aktivisere personer med nedsatt arbeidsevne og få flere arbeidstakere ut i ordinært arbeid.

Det heter at det nye aksjeselskapet skal ha:

- Enhetlig retning på atferdingen – basert på at deltakerne bl.a. tilegner seg karriereferdigheter gjennom karriereveiledning
- Være innovativt og omstillingsdyktig og innrette produksjonen mot områder som gir arbeid i ordinært arbeidsliv i etterkant
- Gode interne arenaer for avklaring, kartlegging, opplæring, arbeidspraksis og kvalifisering
- Fokus på arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv

Samlet skal det nye selskapet møte utfordringer som både Oslo kommune og staten står overfor. Dette oppsummeres hovedsakelig slik:

- Hovedforankringen skal ligge i en profil preget av at opplæring og sosialisering i hovedsak foregår ute i det ordinære arbeidslivet/på den enkelte arbeidsplass (Place then train).
- Bedriften skal være den instans i Oslo kommune som har best oversikt over de ulike tiltakstilbud og arbeidsgiveres/næringslivets behov og tenkning.
- Bedriften skal møte de behov som etterspørres av NAV Tiltak Oslo. Gjennom kompetanse og smidighet, skal bedriften raskt evne å møte og tilpasse seg endrede behov på en slik måte at bedriften er en foretrukket samarbeidspartner for staten innen arbeidsrettede tiltak.
- Bedriften skal rette virksomheten inn mot de brukergrupper som NAV kommune møter ifht sosialhjelpsmottakere, slik at den blir en naturlig samarbeidspartner for både Kvalifiseringsprogrammets (KVP) og Introduksjonsprogrammets brukere.
- Gjennom karriereveiledning, observasjoner og andre verktøy, skal bedriften raskt avdekke behov og motivasjon hos brukerne.
- Bedriften skal opprettholde de tilbudene som eksisterer i KAREA Oslo KF og AS Varbas i dag, og i tillegg utvide sitt tilbud mot flere grupper i kommunen; som arbeidsløse gjennom NAV kontorene og ungdom som dropper ut av skolen, samt utvikle seg til å være den instans i Oslo kommune som har et særlig ansvar for å etablere og legge til rette for lærlingplasser i samarbeid med næringslivet.
- Bedriften skal ivareta de tjenester som KAREA Oslo KF i dag gir til kommunalt ansatte som enten er langtidssykemeldte, er overtallige eller må avklares i forhold til omstillings- og rehabiliteringsmulighet.

## **Bydel Alna**

Innenfor rammene av økonomisk trangere tider og god økonomistyring, skal Bydel Alna ha to hovedsatsinger:

### **1. Mestring og ressursmobilisering**

- Bydel Alna skal gjennomgående ha fokus på mestring som utgangspunkt for all tjenesteyting og stimulere borgere og nærmiljøets ressurser til samspill med bydelens tjenesteapparat.

## 2. Innovasjon og teknologi

- Bydel Alna skal være en foregangsbydel ved å initiere og delta i innovasjonsarbeid og ta i bruk ny teknologi.

Strategiplanen for bydelen fokuserer ytterligere på disse områdene:

- Fokus på sammenhengende tiltakskjeder både internt i bydelen og innad i Oslo kommune, og i samspill med andre offentlige, ideelle og private aktører.
- Bedre tverrfaglig samhandling mellom bydelens tjenester for en mer effektiv ressursbruk og et helhetlig og sammenhengende tjenestetilbud til brukerne.
- Videreutvikle en mer effektiv organisering av lokale tjenestetilbud innenfor alle tjenesteområder.

I vår innovasjonsstrategi legger bydelen stor vekt på samarbeid og partnerskap:

- Samarbeidspartnere skal utfordre og utfylle kompetansen vår
- Være forsøksarena for uttesting av nye løsninger
- Vi skal mobilisere ressurser i lokalsamfunn, frivillige organisasjoner og hos enkeltindivider.

## Hovedproblemstilling i prosjektet

Det er flere utfordringer knyttet til å aktivisere den omtalte målgruppen, og sikre at de klarer å forsørge seg selv gjennom eget arbeid.

- NAV-kontoret har kompetanse til å avklare og vurdere arbeidsevnen, men mangler gode arenaer å gjøre arbeidet på. Arenaer i form av tiltak som er nære veileder og bruker og som er lette å ta i bruk.
- Mange av de 300 sosialhjelpsmottakerne har ikke vært fulgt opp systematisk med tanke på endring/kvalifisering på mange år.
- Vi mangler systematisk dokumentasjon om tidligere avklaring- og tiltaksarbeid med sosialklientene og har heller ikke en et systematisk planarbeid/-verktøy for den enkelte klient. Vi tror at noe av årsaken til dette er dårlig kommunikasjon mellom statlige og kommunale datasystemer, at det er usikkerhet knyttet til hvilken informasjon som skal dokumenteres hvor, og at systemet vi er forventet å registrere i ikke er egnet til formålet.
- Videre mangler vi en systematisk oversikt og tilnærming til tiltaksmulighetene som sådan. Vi tenker særlig kvalifiseringstiltak og andre arbeidsrettede tiltak i statlig regi. Dette fremkom også av sluttrapporten fra forstudie «Program for økt sysselsetting, kvalifisering og bedre levekår i Groruddalen» av 06.06.2014.
- Vi kan ikke se at det er mulig å videreutvikle vårt interne tiltakstilbud innenfor dagens rammer. For å sikre at 300 mottakere av sosialhjelp overholder aktivitetsplikten, og at innholdet i aktivitetene hjelper dem på veien mot arbeid, trenger vi både økt bemanning, egnede lokaler, en forpliktende avtale med bydelens tjenesteapparat samt en egnet kommunal tiltaksarrangør.

## 2. MÅL OG RAMMER

### Effektmål:

De overordnede mål er:

- Raskere og mer effektiv avklaring av arbeidsevne og økt sysselsetting for den enkelte sosialklient
- Utnytte felles ressurser i KAREA og Bydel Alna for å få flere ut i arbeid

### Prosjektmål:

- Utvikle strukturerte løp, med god veiledning og tilstrekkelig systematikk og progresjon/fremdrift, som gir merverdi for:
  - Deltakers vei mot arbeid
  - Avklaring av NAV-sak
- Utvikle praksisalternativer/arenaer til bruk i saker med aktivitetskrav
- Redusere antall sosialhjelpsmottakere med 20 %

### Prosjektmål denne fasen:

- Utarbeide en analyse/forstudie over:
  - Peke ut konkret målgruppe og måltall for satsingen
  - Avklare delprosjektområder
  - Kartlegge ressurser som kan benyttes til kvalifiseringsløp og aktivitetsplikt i Bydel Alna. Foreslå prioritering av ressursene
  - Kartlegge hvilke ressurser som KAREA kan bidra med i et felles prosjekt
  - Utarbeide enkel prinsippskisse for satsingen
  - Foreslå organisering av et pilotprosjekt (dette vil bli en ny prosjektfase og ny organisering. Aktuelle leverandører/tjenestesteder trekkes inn i pilotfasen)
  - Synliggjøre mulige kostnader/implikasjoner ved en slik type satsing.
  - Peke på mulige finansieringskilder

### Rammer:

Lage en kort forstudierapport innen 15. november. Det benyttes kun interne ressurser i denne fase. Prosjektet vurderes imidlertid som et mulig prosjekt innenfor satsingen på innovasjon i Bydel Alna.

## 3. ORGANISASJON

- Eier av prosjektet – Bydel Alna v/Bydelsdirektør
- Styringsgruppe for denne fasen(forstudien): Knut Egil Asprusten, KAREA, Lena Lind, NAV Alna, Jan-Henrik Karlsen, Bydel Alna
- Prosjektansvarlig for denne fasen (forstudien): Lena Lind (leder av styringsgruppen)
- Prosjektleder for denne fasen (forstudien): Mette Simonsen Vollset, NAV Alna
- Delprosjektleder Anne Rita Kvernmo, KAREA og Biljana Lauvstad, Bydel Alna. Andre delprosjektledere og ressurspersoner fra Karea og Bydel Alna trekkes inn i arbeidet etter behov. Prosjektleder avklarer ressursbehovet underveis.

Prosjektleder trekker på ansatte som prosjektmedlemmer etter behov, og det vil også være mulig å benytte ekstern kompetanse f.eks. Anne-Britt Ruderaas.

Prosjektleder utarbeider en enkelt prosjektplan for forstudien. Prosjektplanen godkjennes i styringsgruppen

## **4. FREMDRIFT OG RAPPORTERING**

Forstudierapport leveres oppdragsgiver 15.11.2014

## **5. RESSURSBRUK**

Det forutsettes at denne forstudien gjennomføres innenfor eksisterende driftsbudsjett. I tillegg er det mulighet for ekstern ressurstilgang etter nærmere avtale med prosjekteier/prosjektansvarlig. Prosjekteier/prosjektansvarlig vil være aktive støttespillere inn i prosessen.

Oslo, 18.09 2014

Tore Olsen Pran