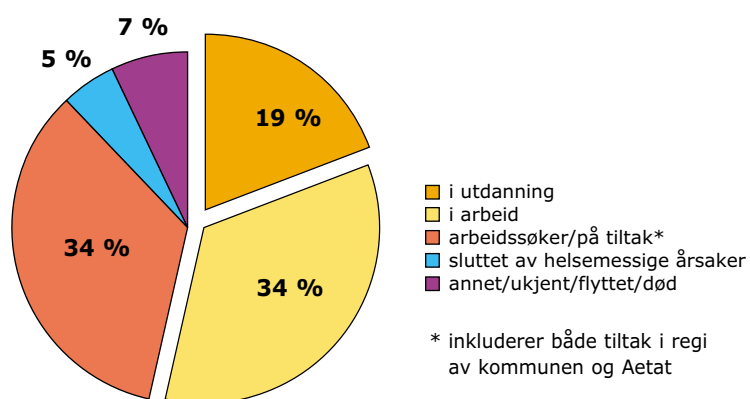


2 år med introduksjonsordning

53 % i arbeid eller utdanning



Visjon

Like muligheter og like levekår
i et flerkulturelt samfunn

Innhold

Introduksjonsordningen	4
Takk for sist!	6
<i>ved Osmund Kaldheim, Direktør, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.</i>	
Deltakelse og måloppnåelse etter 2 år med introduksjonsordning.....	7
Intro skaper resultater	19
<i>ved Osmund Kaldheim, Direktør, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.</i>	
Jakten på gode løsninger - programrådgiverrollen	24
<i>ved Tanja Holmen, Trondheim kommune.</i>	
Jakten på de gode løsninger - voksenopplæringen	27
<i>ved Toril Sundal Leirset, rektor ved Sjefsgården voksenopplæring, Levanger.</i>	
"Begrensninger finnes kun i eget hode – mulighetene likeså "	30
<i>ved Cato Zahl Pedersen.</i>	
Godt kvalifisert, men hva så? Stafettpinnen går til arbeidslivet!.....	32
<i>ved Berit Berg, forskningsleder NTNU.</i>	
Migration nu och i framtiden	37
<i>Ved Jan O. Karlsson, tidligere leder av Global Commission on International Migration</i>	
Hva nå?	41
<i>ved Osmund Kaldheim, Direktør, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.</i>	
www.imdi.no.....	45

Introduksjonsordningen:¹

Ny lov gir nye muligheter!

- 1. september 2004 ble introduksjonsordningen innført i alle kommuner som bosetter flyktninger.
- Målet er at nyankomne innvandrere skal få mulighet til å delta aktivt i yrkes- og samfunnslivet.

Hva er introduksjonsordningen?

Kommunene har ansvar for iverksetting av introduksjonsordningen. NAV er en viktig samarbeidspartner. Fylkesmannen er klageinstans i forhold til kommunenes beslutninger som gjelder introduksjonsordningen.

Introduksjonsordningen består av introduksjonsprogram og introduksjonsstønad. Deltakelse i programmet er obligatorisk for nyankomne innvandrere med flyktningbakgrunn. Kommunen har plikt til å tilby program senest 3 måneder etter bosetting.

Programmet skal være tilpasset den enkeltes erfaringsbakgrunn, kvalifiseringsbehov og ønsker for framtiden. Innholdet i programmet kan derfor variere fra person til person.

Introduksjonsprogrammet skal inneholde norskopplæring og samfunnskunnskap, samt aktiviteter som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til arbeidslivet. Eksempler på slike aktiviteter er grunnskole for voksne, arbeidspraksis i regi av NAV, yrkesprøving og helsefremmende tiltak som psykologhjelp og fysioterapi.

- Alle deltakere i programmet skal ha en individuell plan
- Programmet varer som hovedregel i inntil 2 år

- Programmet er helårig og følger arbeidslivets regler med rett til 5 ukers ferie
- Deltakere i programmet mottar introduksjonsstønad og trekkes i stønaden ved ugyldig fravær
- Hver deltaker skal følges opp av en programrådgiver
- Deltakerbevis utstedes ved gjennomført program

Introduksjonsstønad

- Stønaden utgjør årlig 2 ganger folketrygdens grunnbeløp
- Introduksjonsstønaden er skattepliktig
- Lønnet arbeid ved siden av full deltakelse i programmet medfører ikke trekk i stønaden
- Kontantstøtte, barnetrygd og barnebidrag medfører ikke trekk i stønaden.

Hvem omfattes av introduksjonsordningen?

Ordningen gjelder nyankomne innvandrere mellom 18 og 55 år med behov for grunnleggende opplæring. Med nyankomne inn-

1 Introduksjonsordningen «Ny lov gir nye muligheter» (brosjyre) [URL: http://www.imdi.no/upload/3080/UDI_IntroWeb.pdf]

vandrere menes personer med flyktning- eller innvandrerbakgrunn med gyldig opphold i Norge som har vært bosatt i en kommune mindre enn to år.

Disse omfattes av ordningen:

Hovedgruppen er nyankomne flyktninger, overføringsflyktninger, og personer som er innvilget oppholdstillatelse på humanitært grunnlag på grunnlag av søknad om asyl.

- Overføringsflyktninger
- Flyktninger med asyl
- Personer med opphold på humanitært grunnlag
- Personer med kollektiv beskyttelse i massefluktsituasjon

Familiiegjenforente til ovennevnte grupper har også rett til introduksjonsordning dersom personen han eller hun gjenforenes med ikke har bodd i Norge i mer enn fem år. Introduksjonsordningen starter ved bosetting i en kommune, der bosettingen er avtalt mellom kommunen og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Ordningen gjelder personer som er bosatt etter 1. september 2003.

Introduksjonsloven åpner for at kommunen kan tilby introduksjonsprogram også til andre innvandrere. Disse har imidlertid ingen lovfestet rett til deltakelse i ordningen. Personene må ha behov for grunnleggende opplæring og kan ikke ha vært bosatt i Norge i mer enn 2 år.

Hva er målet med introduk-



Målet er å styrke den enkeltes mulighet til å ta utdanning eller skaffe seg jobb.

sjonsordningen?

Gjennom deltakelse i programmet er målet å styrke den enkeltes mulighet til å ta utdanning eller skaffe seg jobb og dermed bli økonomisk uavhengig. Det er også et mål at introduksjonsprogrammet skal bidra til deltakelse og inkludering både i lokalsamfunnet og i samfunnslivet for øvrig. For kommunen er loven et viktig verktøy i arbeidet med nyankomne og skal sikre en nasjonal standard i integreringsarbeidet.



Takk for sist!

31. august og 1. september 2006 inviterte Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) til konferansen Intro 2 år som var en markering av Introduksjonsloven som trådte i kraft 01.09.04.

Direktoratet ønsket å gjøre en oppsummering av de resultatene som er nådd på disse to årene, og vi ønsket også å feire det gode arbeidet som er gjort i kommunene på dette feltet.

Det er kommunene som har ansvar for gjennomføring av ordningen. Med bakgrunn i et felles rettslig rammeverk løses oppgavene praktisk og pedagogisk på ulike måter rundt om i landet. Konferansen var også en mulighet for deltakerne å utveksle erfaringer på tvers av landsdel, fylker og kommuner. Dette var den største samlingen av personer som arbeider med integrering gjennomført i Norge noen sinne. Til sammen deltok nærmere 1000 personer på de to konferansedagene.

I denne rapporten har vi samlet de fleste innleggene som ble holdt på konferansen. Vi presenterer også i sin helhet spørreundersøkelsen som ble gjennomført for å måle resultater av arbeidet

med introduksjonsordningen.

Samfunnet har investert mange ressurser i arbeidet med introduksjonsordningen. Det store spørsmålet nå er om arbeidet har gitt de ønskede resultatene. Kommer målgruppen i arbeid eller utdanning etter endt program? Blir målgruppen økonomisk selvforsørgende? Arbeidet som er gjort på dette området er et pionerarbeid. En illustrasjon på hvor viktig erfaringene av arbeidet er finner vi i regjeringens forslag om å etablere et mer generelt tilbud om et kvalifiseringsprogram, med en standardisert kvalifiseringsstønning, rettet mot utsatte grupper².

Introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger danner et viktig grunnlag for dette forslaget.

Jeg vil benytte anledningen til å takke konferansedeltakerne for sist. Vi håper at konferansen bidro til inspirasjon og ny giv i arbeidet med introduksjonsordningen. Til lesere som ikke deltok på konferansen håper vi at denne rapporten kan bidra til informasjon og inspirasjon på et felt innenfor integreringsarbeidet som enda er i utvikling og fortsatt trenger fokus og oppmerksomhet.

Med vennlig hilsen

Osmund Kaldheim
Direktør
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Deltakelse og måloppnåelse etter 2 år med introduksjonsordning

Innledning

Etter et år som frivillig prøveordning ble introduksjonsloven obligatorisk 1. september 2004. Fra denne dato var alle kommuner pålagt å gi nyankomne flyktninger og deres familiemedlemmer over 18 år introduksjonsprogram. Ordningen består av et kvalifiseringsprogram på fulltid med en tilhørende økonomisk ytelse (introduksjonsstønad). Ordningens formål er å styrke nyankomne innvandreres muligheter for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet og deres økonomiske selvstendighet.

I forbindelse med Introduksjonslovens 2 års jubileum har Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) gjennomført en elektronisk spørreundersøkelse. Dette for å innhente oppdatert kunnskap om antall programdeltakere og resultater i form av andel i arbeid og utdanning ved programslutt.

Nasjonalt introduksjonsregister (NIR) er et register som samler opplysninger som er nødvendige for gjennomføring, oppfølging og evaluering av ordningene i Introduksjonsloven. Registeret ble først opprettet i september 2005 og inneholder kun informasjon om deltakere som har fått vedtak om opphold etter 01.09.05 – altså et år etter introduksjonsloven trådte i kraft. Det er følgelig en betydelig andel av deltakere i introduksjonsprogram som ikke er registrert i

NIR per i dag. Vi kan ikke regne med å kunne benytte NIR som kilde til kunnskap om antall deltakere i program og deres gjennomstrømming før tidligst i 2008. NIR etterspør foreløpig heller ikke om deltakerne kommer i arbeid eller utdanning ved programslutt. Pålitelig og god informasjon om måloppnåelse i henhold til lovens formål vil først bli mulig når NIR kan koples til SSBs levekårsstatistikk og vi kan følge målgruppens arbeidstilknytning og økonomiske selvstendighet over tid.

I fravær av gode registerdata, har IMDi valgt å samle informasjon gjennom spørreskjema til kommuner. IMDi's øvrige oppfølging av kommuner i 2005 og 2006 viser at de fleste kommuner har god oversikt over antall deltakere og deres situasjon ved programslutt. Det er imidlertid stor variasjon mellom kommuner i hvordan data er blitt samlet, definert og registrert i perioden. Dette gjør at innrapporterte svar er sårbare overfor respondentenes oversiktskunnskap og hukommelse, og at viktig kunnskap i enkelte kommuner kan ha gått tapt når nøkkelpersoner slutter.

Kort om metode for datainnsamling, respondenter og datakvalitet

Et spørreskjema ble sendt via e-post til alle kommuner som direktoratet antok hadde personer i introduksjonsprogram. Det ble

lagt vekt på at undersøkelsen skulle være minst mulig tidkrevende å besvare. Spørreskjemaet besto av 14 spørsmål.

Skjemaet ble sendt ut første gang 1. august. Kommuner som ikke svarte ble påminnet om dette skriftlig og purret på telefon. For å få størst mulig dekning av antall deltakere i undersøkelsen var vi spesielt oppmerksom på å innhente svar fra kommuner som hadde mange personer i målgruppen for ordningen bosatt i kommunen. Ved noen tilfeller, valgte vi å gjennomføre telefonintervju med kommunen. Siste innsendte svar ble mottatt av IMDi 24. august.

Dataene er samlet inn gjennom de som jobber direkte med introduksjonsordningen i kommunene og som av IMDi regionale enheter er vurdert til å ha best kjennskap til status og resultater.

Av 307 kommuner og bydeler i Oslo som mottok spørreskjema fikk IMDi 265 svar. Dette gir en svarprosent på 86. Dette er en høy svarprosent som gir et godt grunnlag for å generalisere resultatene på et nasjonalt nivå.

Av de 265 svarene vi mottok var det 14 kommuner som oppgav at de ikke hadde deltakere i introduksjonsprogram. Årsaken kan være at vi har sendt spørreskjemaet til enkelte kommuner som ikke har personer i målgruppen bosatt i kommunen. En annen forklaring er at det mellom enkelte kommuner er et samarbeid om introduksjonsprogrammet. I slike tilfeller har en av kommunene

svart på vegne av samarbeidskommunen(e). Vi har trukket ut de 14 kommunene som ikke har/har hatt deltakere i introduksjonsprogram fra datamaterialet. I presentasjonen av resultatene har vi dermed 251 respondenter. For Oslo er de 15 bydelene kontaktet enkeltvis. Dette innebærer at antallet kommuner som har svart er lavere enn antallet respondenter (251 respondenter og 237 kommuner i det totale utvalget).

For å sikre lik tolkning av spørsmål og begreper blant respondentene utarbeidet vi definisjoner i spørreskjemaet av "ordinært arbeid", "ordinær utdanning" og "arbeidssøker"³. Vi ser likevel at enkelte steder i undersøkelsen er muligheten for feiltolkning av spørsmål til stede.

Ettersom undersøkelsen i hovedsak etterspør antall deltakere, er den spesielt sårbar overfor rene taste-/tellefeil og respondentenes nøyaktige oversikt over målgruppen og måloppnåelse. I tilfeller hvor vi har sett åpenbare tastefeil eller innlysende misforståelser i oppføringen av tall fra respondentens side, har vi tillatt oss å rette opp svarene på vegne av respondenten.

Landskapet av ulike stater for deltakere som har sluttet i program, er mangfoldig. Spørreskjemaet presenterte ikke en fullstendig liste over alle disse alternativene. Dobbelregistrering på grunn av ikke-gjensidig utelukkende svar-/spørsmålskategorier og underrapportering på grunn av manglende svarkategorier er til

3 se definisjoner vedlegg 1, side 16

stede. Vi vil i den videre presentasjonen av resultatene trekke frem kommentarer til datakvaliteten dersom vi mener den har vært avgjørende for resultatet.

Deltakere i introduksjonsprogram

IMDi ønsket å få en oversikt over antall deltakere som startet i program etter at introduksjonsloven trådte i kraft, både personkretsen for rett og plikt som er definert i introduksjonslovens § 2 og deltakere som kommunene kan velge om de vil tilby program i henhold til § 3. Spørsmålet presiserte at man skulle inkludere de som hadde avsluttet programmet i perioden. Kommunene oppgir at de i perioden 01.09.04-01.08.06 har hatt noe over 10 000 deltakere i introduksjonsprogram.

Antallet på målgruppen for rett og plikt til deltakelse i introduksjonsprogram i perioden 01.09.04-01.08.06, er ca 5 500 personer i henhold til Utlendingsdatabasen (UDB). Det er flere årsaker til at dette tallet er langt lavere enn antallet som kommunene oppgir. Databasen inkluderer ikke personer som har fått program i henhold til introduksjonslovens § 3, tredje ledd. Vi kan også anta at enkelte personer som har flyttet fra en kommune til en annen i

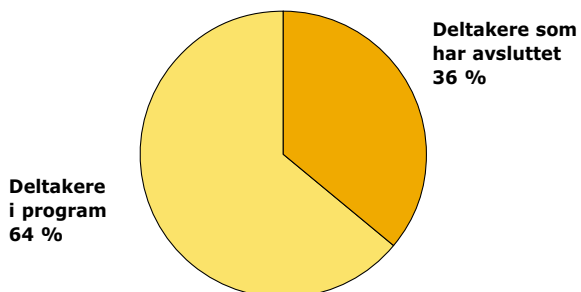


10 000 personer har deltatt i introduksjonsprogrammet.

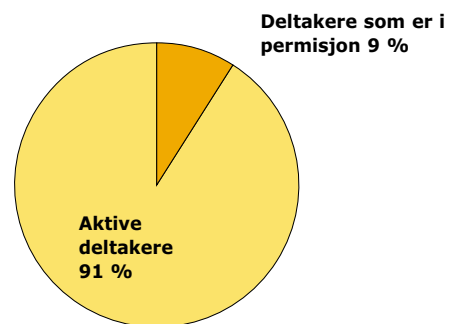
programperioden, er blitt dobbelt-registret. I tillegg var det flere kommuner som tilbød introduksjonsprogram som prøveordning året før loven trådte i kraft. Disse kan ha inkludert deltakere som startet i program før 01.09.04 og som fremdeles var i program etter 01.09.04 i sitt svar. UDBs uttrekk over målgruppen inkluderer heller ikke disse.

Av alle deltakerne som kommunene oppgir å ha tilbudt program, er ca 6300 deltakere fortsatt i program per 01.08.06. Ca 5 700 av disse var aktive deltakere, mens noe under 600 var i permisjon.

Tidligere rapporter har antydnet høyt fravær og mange i permisjon. For effektiv kvalifisering, er lange avbrudd uheldig og kontinuitet i programperioden er et viktig mål. Det er imidlertid også gode grunner for permisjon, som for eksempel svangerskap og fødselspermisjon. Når andelen i permisjon er på ca 9 % på nasjonalt nivå, er dette tallet ikke høyt nok til at det krever et spesielt fokus. Dette reflekteres også i de kvalitative intervjuene IMDi har gjennomført med 35 kommuner våren 2006. Det er likevel store ulikheter mellom kommuner og for enkelte kommuner vil det derfor være viktig å følge utviklingen og praksis nøye.



Figur 1. Deltakere i perioden 01.09.04 – 01.08.06 fordelt på deltakere som har sluttet og deltakere som fortsatt er i program. N = 10 010



Figur 2. Deltakere i program per 01.08.06, fordelt på aktive deltakere og deltakere i permisjon. N = 6 308

Deltakere som har avsluttet introduksjonsprogram

Kommunene oppgir at ca 3 600 deltakere hadde avsluttet programmet per 01.08.06.

28 kommuner oppgir at de ikke har noen deltakere som har avsluttet sitt program enda. Programmets varighet er i regel på inntil to år, med tillegg av godkjent permisjon⁴. Det er også mulig å utvide programmet til en varighet på tre år dersom særlige grunner taler for det. Det vil altså være flere deltakere som startet program fra 1. september 2004 – da loven ble obligatorisk, som avslutter programmet først utover høsten 2006.

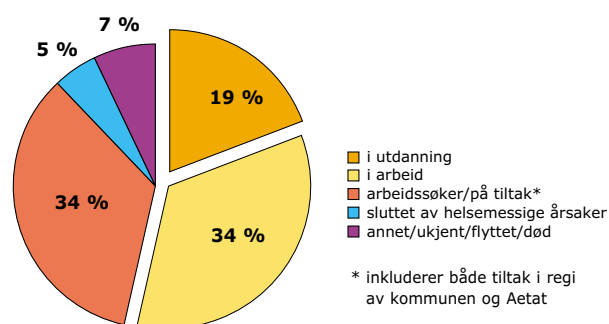
I undersøkelsen stilte vi spørsmålet "Hvor mange deltakere i introduksjonsprogrammet har avsluttet programmet per 01.08.06?" Vi la ikke vekt på de juridiske begrepene "avsluttet", "avbrutt", "sluttet" eller "stanset" i undersøkelsen. Det kan likevel tenkes at enkelte kommuner har tolket spørsmålet annerledes og kun har oppgitt deltakere som har fullført programmet og ikke personer som av ulike årsaker har avbrutt uten å fullføre i tråd med mål i individuell plan. Det er ikke mulig for oss å vurdere i hvilken grad denne underreporteringen av deltakere forekommer i materialet.

En annen feilkilde i rapporteringen av antall deltakere som har avsluttet program er dersom en

kommune oppgir at deltaker har avsluttet pga. flytting eller av ukjente årsaker, men hvor deltaker har startet/fortsatt i introduksjonsprogram i innflytterkommunen. Vi kan ved disse tilfellene få en dobbeltregistrering av deltakerne, enten ved at de blir rapportert både som deltaker og som avsluttet, eller som avsluttet to ganger. Det er ikke mulig for oss å vurdere i hvilken grad denne dobbeltregistreringen av deltakere forekommer i materialet.

Overgang til arbeid eller utdanning

På nasjonalt nivå oppgir kommunene at 53 % av deltakerne som har avsluttet program har gått over enten i arbeid eller utdanning. Dette er helt på linje med resultatene av en tilsvarende undersøkelse som ble gjennomført i 2005, hvor det ble oppgitt en overgang på 52 %. Sammenlignet med fjorårets undersøkelse er det i år tre og en halv ganger så mange deltakere som har avsluttet programmet. Dette gir oss et sikrere datagrunnlag for å beregne måloppnåelse i form av overgang til arbeid og utdanning.



Figur 3. Personer som har avsluttet introduksjonsprogram fordelt på status. Overgang til arbeid og utdanning.. N = 3 576

4 Rundskriv H-20/05: Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven).

Av rundt 1 900 personer som er over i enten arbeid eller utdanning hadde ca 1 200 gått over i arbeid og ca 700 av deltakere til utdanning. På tross av at definisjonen av ordinær utdanning i spørreskjemaet utelater grunnskole, har vi fått tilbakemelding fra enkelte respondenter at de har inkludert grunnskole i rapporteringen.

Det er få kommuner som systematisk innhenter informasjon om hvordan det har gått med de som har avsluttet programmet over tid, og det foreligger få insentiver overfor kommunene som stimulerer til slik kunnskapsinnhenting. Undersøkelsen måler kun overgang til arbeid eller utdanning rett etter programslutt, og som tidligere nevnt vet vi lite om hvordan denne gruppen greier seg videre.

Arbeidssøkere og personer på tiltak

Andelen som avsluttet introduksjonsprogram og enten gikk over på tiltak eller var arbeidssøkende var på landsbasis ca 34 %. Dette er en gruppe som har mottatt en grunnleggende kvalifisering og de skal være klare for å gå ut på arbeidsmarkedet. Det vil derfor være en særlig interessant gruppe å følge videre.

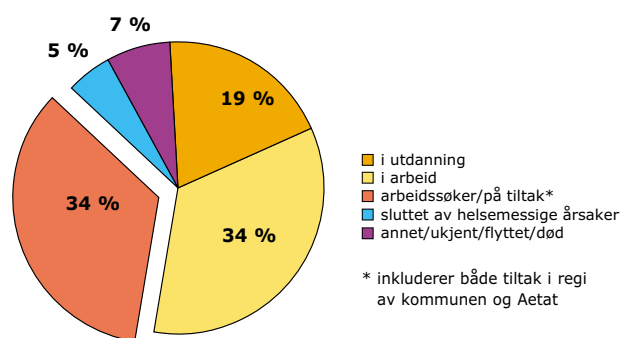
Ved fordeling av tilskudd til kommunale tiltak for 2007 ønsker IMDi å prioritere tiltak som følger opp deltakere etter introduksjonsprogrammets slutt, slik at ikke disse ikke går over til passive stønader. Videre ønsker direktoratet et fokus på resultatrapportering i kommunene slik at man bygger opp kunnskap om gruppen som ikke går over i arbeid eller utdan-



Kommunene oppgir at 53 % av deltakerne som har avsluttet introduksjonsprogrammet har gått over i arbeid eller utdanning.

ning og følger disse tett. Andre områder direktoratet vil fokusere på er yrkesretting av norskopplæringen, bedre tiltakskjedning og økt samarbeid med næringsliv i introduksjonsprogrammet. Formålet med slike tiltak er å redusere antallet som går ut av program uten arbeid eller utdanning.

34 % arbeidssøkere/på tiltak viser at kommunene skriver ut deltakere av programmet etter to år, selv om de ikke er i arbeid eller utdanning. Dette til tross for at det foreligger muligheter til å forlenge programtiden til inntil tre år⁵. Det er blant gruppen av arbeidssøkere/på tiltak at det ligger et stort potensial for ytterligere måloppnåelse. På den andre siden er det også naturlig at det tar noe tid før man er i jobb etter at man er ferdig med en utdanning/kvalifisering. Det er heller ikke vanlig å gå rett fra utdanning til jobb blant befolkningen som helhet.



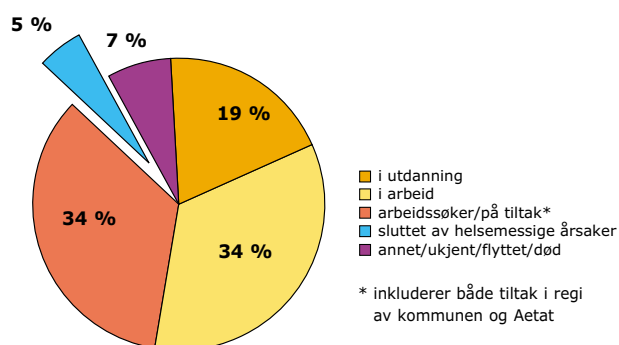
Figur 4. Personer som har avsluttet introduksjonsprogram fordelt på status. Arbeidssøkere og personer på tiltak. N = 3 576

Sluttet av helsemessige årsaker

I følge kommunene er det ca 5 % av de som har avsluttet introduksjonsprogrammet som har sluttet av helsemessige årsaker, dette utgjør ca 190 personer. Det har

tidligere blitt dokumentert at kommunene ser på individuell tilpassing av introduksjonsprogrammet som spesielt utfordrende overfor personer og grupper av innvandrere med særskilte behov. Her har personer med helseproblemer blitt trukket frem⁶. I og med at det er en utbredt erfaring blant kommunene at helsemessige problemer er en utfordring⁷, utgjør ikke 5 % som har sluttet av helsemessige årsaker en stor gruppe. Dette kan bety at kommunene er gode på å utvikle tilpassede programmer for deltakere med psykiske og fysiske lidelser. På den andre siden kan det også bety at gruppen med slike utfordringer ikke tilbys program i utgangspunktet.

Det skal være lav terskel for inntak i program, forutsetningen er at deltakerne kan nyttiggjøre seg programmet⁸. Ulik rekruttering til program kan gi ulikt resultat mellom kommuner og i samme kommune over tid.

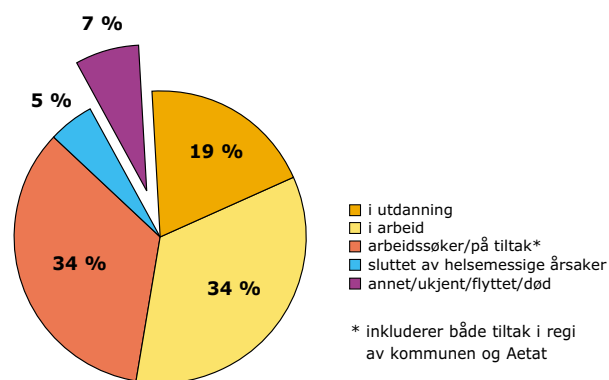


Figur 5. Personer som har avsluttet introduksjonsprogram fordelt på status. Sluttet av helsemessige årsaker. Per 01.08.06. N = 3 576

"Annet, ukjent, flyttet, død"

I det siste spørsmålet i undersøkelsen fikk respondentene muligheter til å oppgi andre sluttårsaker enn de som vi hadde spesifisert. Respondenten kunne her beskrive sluttårsakene i fritekst. Noen benyttet også denne muligheten til å skrive kommentarer til andre svar som de hadde gitt i undersøkelsen. Flere kommuner/bydeler har under denne rubrikken ført opp hvor mange som har flyttet fra kommunen/bydelen, da dette ikke ble etterspurt som sluttårsak i undersøkelsen. I presentasjonen av undersøkelsen har vi valgt å lage en samlet gruppe over de ulike sluttårsakene som blir oppgitt under dette spørsmålet.

7 % av de som har avsluttet program per 01.08.06 sluttet av årsakene "Annet, ukjent, flyttet eller død", dette utgjør 260 personer.



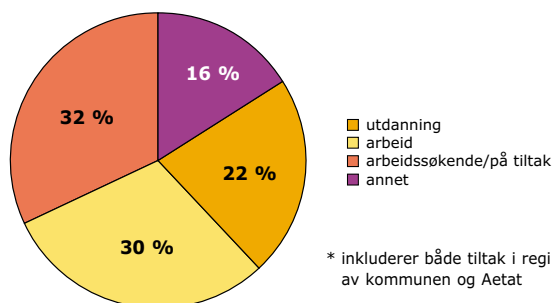
Figur 6. Personer som har avsluttet introduksjonsprogram fordelt på status. Annet, ukjent, flyttet, død. Per 01.08.06. N = 3 576

6 "Introduksjonsordning i utvikling" Utlendingsdirektoratet 2005 <http://www.udi.no/templates/Page.aspx?id=7041>
 "Introduksjonsprogrammet er for mainstreamflyktninger" Rambøll Management 2006
 7 "Introduksjonsprogrammet er for mainstreamflyktninger" Rambøll Management 2006
 8 se s. 17 i rapporten.

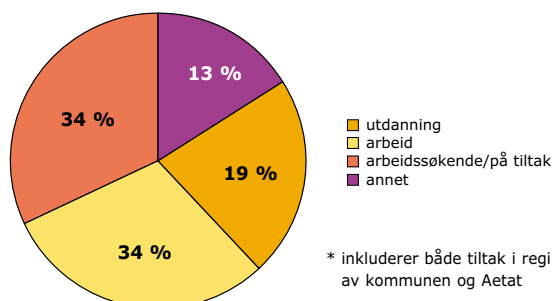
Sammenligning mellom 2005 og 2006

Sammenlikner vi de to undersøkelsene som ble gjennomført hhv. 2005 og 2006 er det slående hvor like resultatene er.

Undersøkelse 2005



Undersøkelse 2006



Figur 7. Personer som har avsluttet introduksjonsprogram fordelt på status. Questback 2005 og 2006

I undersøkelsen fra 2005 ble det oppgitt at ca 1 000 deltakere hadde avsluttet, avbrutt eller fått stanset sitt program. I 2006 ble det oppgitt at ca 3 600 hadde avsluttet program. At fordelingen på sluttårsaker holder seg stabilt selv om antall deltakere har økt med over tre og en halv gang, tolker vi som en befestning av undersøkelsesresultatet. Videre hadde undersøkelsen i 2006 en svarprosent på 86, mot 78 i 2005, og antall respondenter økte fra 224 til 251.



Resultatene fra undersøkelsene i 2005 og 2006 er slående like.

I undersøkelsen fra 2005 ble personer som flyttet til en annen kommune oppgitt som en egen kategori, og dermed ble de problemstillingene som er skissert for undersøkelsen fra 2006⁹ ikke et tema.

Store, mellomstore og små kommuner

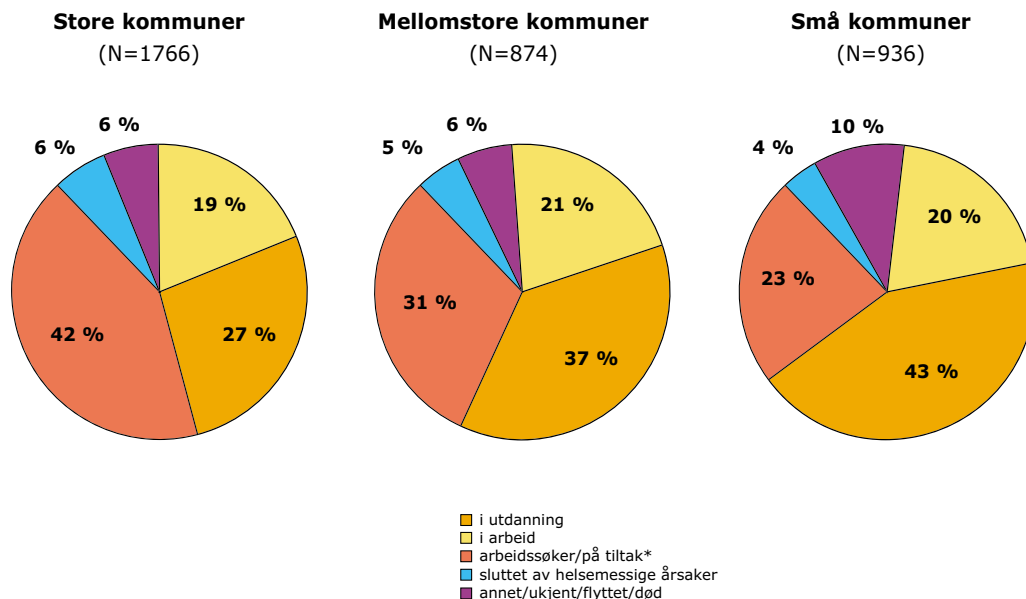
Av alle kommuner og bydelers som har rapportert, varierer deltaker-tallet fra 665 deltakere i Bergen kommune til 1 deltaker i Aremark kommune. Avhengig av antall deltakere vil forskjellige kommuner sitte med ulike utfordringer. Vi har derfor delt kommunene inn i store, mellomstore og små kommuner avhengig av antall deltakere kommunen har i program¹⁰. I denne fremstillingen har vi utelatt de 28 kommunene som oppgir at de ikke har noen deltakere som har avsluttet program.

- En **stor** kommune har hatt 100 eller flere deltakere i perioden 01.09.04 – 01.08.06. Dette utgjør til sammen 19 kommuner.
- En **mellomstor** kommune har i perioden hatt 40 til 99 deltakere i program. Dette utgjør 40 kommuner.
- Og til sist er det de **små** kommunene som har hatt 2 til 39 deltakere i program i perioden. Dette er til sammen 150 kommuner.

Deltakerne i de store kommunene utgjør ca 48 % av det samlede antallet deltakere, deltakere i mellomstore kommuner utgjør 25 %, mens deltakere i små kommuner utgjør 27 %.

9 Se under kapittel "Deltakere som har avsluttet introduksjonsprogram"

10 I denne fremstillingen blir bydelene i Oslo sammenstilt til en kommune.



Figur 8. Personer som har avsluttet introduksjonsprogram fordelt på status. Store, mellomstore og små kommuner.

Når vi sammenligner de tre gruppene av kommuner ser vi at andelen deltakere som går over til arbeid eller utdanning etter endt program er minst i store kommuner, som ligger godt under landsgjennomsnittet med 7 prosentpoeng. I små kommuner er det 63 % overgang til arbeid eller utdanning, det er 17 prosentpoeng over resultatet i store kommuner. De mellomstore kommunene ligger noe under de små kommunene, men 5 % over landsgjennomsnittet og 12 % over de store kommunene. Tallene fra undersøkelsen indikerer altså en sammenheng mellom hvor mange deltakere det er i kommunen og overgang til arbeid eller utdanning.

Ser vi nærmere på fordelingen mellom arbeid og utdanning så er andelen som går over til utdanning veldig lik mellom alle de tre kommunegruppene, mens det i andelen som går over til arbeid varierer mest. Vi ser at overgangen til arbeid er på 27 % i de store kommunene, mens i hhv. mellomstore og små kommuner er denne

andelen på 37 % og 43 %. Videre finner vi at andelen som ender som arbeidssøker/på tiltak etter endt introduksjonsprogram er størst i de store kommunene med 42 %, mot 31 % i mellomstore kommuner og 23 % i små kommuner. Her ligger altså store kommuner godt over landsgjennomsnittet, mens mellomstore og små kommuner ligger under.

Med utgangspunkt i undersøkelsens datamateriale er det ikke mulig å finne forklaringer på disse fordelingene. Trolig er det ingen enkel årsakssammenheng. En mulig faktor som kan påvirke resultatene er at det er lettere for små kommuner med få deltakere å ha oversikt over hvem som går over i arbeid etter endt program. Det er også mulig at små kommuner med få deltakere i større grad har mulighet til å følge opp deltakere under programtiden. Tidligere erfaringer tilsier at tett oppfølging av deltakere gir gode resultater i form av overgang til arbeid. Det er større og mer vari-

erte grupper som bosettes i de store byene, herunder personer med særskilte behov som krever mer oppfølging i programtiden og særskilt tilrettelegging. Et stort antall deltakere krever dessuten et større apparat som skal tilrettelegge innholdet i introduksjonsprogrammet, noe som kan være et hinder for tett oppfølging av deltakerne.

En skulle tro at hvor mange deltakere som går over til arbeid har sammenheng med forholdene på arbeidsmarkedet. I undersøkelsen fra 2005 oppgir kommunene/bydelene at "næringslivet og det lokale arbeidsmarkedet" er den nest viktigste faktoren som er avgjørende for om en deltaker kommer over i arbeid eller utdanning. Den viktigste faktoren var deltakerens personlige motivasjon. På tross av en rekordlav nasjonal arbeidsledighet, vil forholdene på det lokale arbeidsmarkedet variere fra kommune til kommune. Det er likevel å forvente at det er større muligheter på arbeidsmarkedet i de større kommunene. Det er en sammenheng mellom antall deltakere og hvor stor en kommune er. Resultatene i undersøkelsen viser at det er i de små kommunene – hvor en kan forvente et begrenset arbeidsmarked, at overgangen til arbeid er størst.

Andelen som sluttet av helsemessige årsaker er veldig likt mellom store, mellomstore og små kommuner. Dette indikerer at opplevelsene av helse som sluttårsak er ganske like rundt i kommunene. Andelen som slutter av andre årsaker - ukjent, flyttet eller død,



Små kommuner har høyest overgang til arbeid eller utdanning.

er størst i små kommuner og minst i store kommuner. Årsaken er trolig at det er mest vanlig at bosatte flyktninger flytter fra små til store kommuner¹¹.

Resultater fordelt på fylker

Figur 9 viser hvordan deltakerne i introduksjonsprogram fordeler seg på landets 19 fylker. Det er Hordaland, Oslo og Nordland som er de fylkene med flest deltakere i introduksjonsprogram. Østfold, Finnmark og Sogn og Fjordane har det laveste deltakerantallet. Det er også interessant å se nærmere på hvor mange deltakere de ulike fylkene har i forhold til den totale befolkningen. Av figur 10 ser vi at de ulike fylkene bytter plass sammenliknet med figur 9. Aust-Agder skiller seg klart ut som det fylket som har flest deltakere per 1000 innbyggere, Nordland ligger her på en andreplass og Vest-Agder på tredje. Vestfold, Akershus og Østfold er de fylkene med lavest antall deltakere per 1000 innbyggere.

Fig. 9 Antall deltakere i introduksjonsprogram 01.09.04 - 01.08.06 fordelt på fylke.

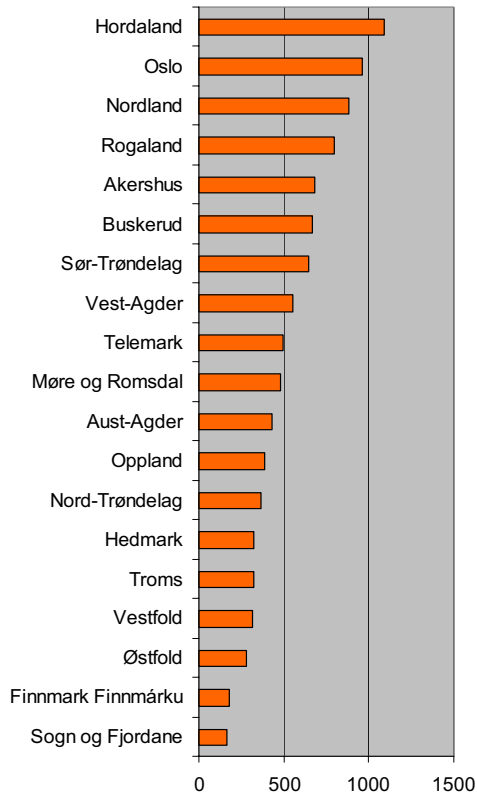
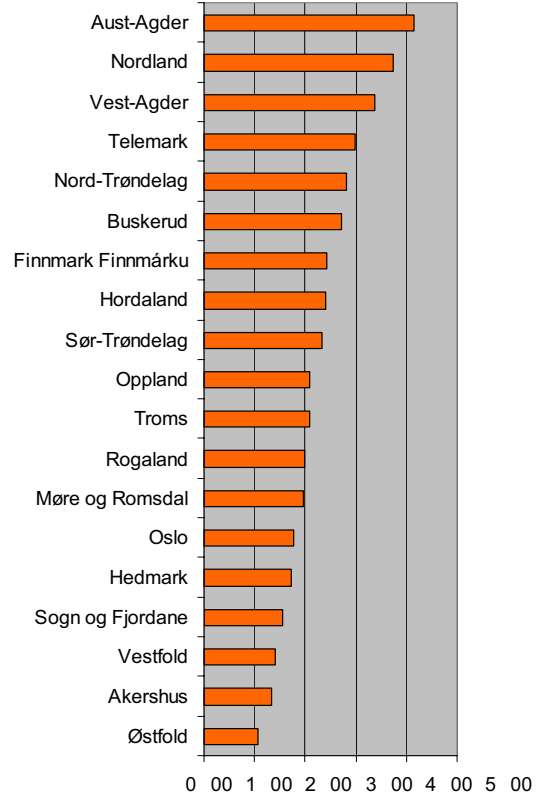
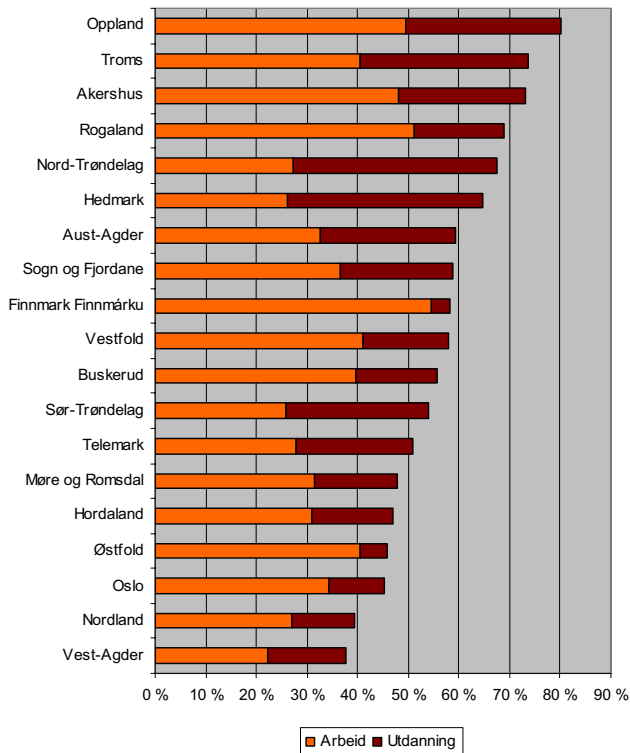


Fig. 10 Deltakere i introduksjonsprogram per 1000 innbyggere, fordelt på fylker.



Befolkning per 01.07.06. Kilde: SSB
Deltakere per 01.08.06

Fig. 11 Overgang til arbeid og utdanning. Fylke. Per. 01.08.06



Dersom vi ser nærmere på hvordan resultatene fordeler seg utover landet finner vi at Oppland, Troms og Akershus er de fylkene som har den største overgangen til arbeid eller utdanning (hhv. 80 %, 74 % og 73 %). Det er 12 av de 19 fylkene som ligger over landsgjennomsnittet på 53 %.

Sammenlikner vi resultatene i fylkene med antall deltakere ser vi at det er en grad av sammenheng mellom antall deltakere og overgang til arbeid eller utdanning, noe som vi også fant når vi delte kommunene etter store, mellomstore og små kommuner. Fylker med et høyt deltakerantall har lavere overgang til arbeid eller utdanning. Hordaland, Oslo og Nordland som er de tre fylkene med størst antall deltakere ligger

blant de fem fylkene med lavest overgang til arbeid eller utdanning. To unntak er likevel Akershus og Rogaland som er på tredje og fjerde plass når det gjelder overgang til arbeid og utdanning med hhv. 73 % og 69 %, og samtidig er de det femte og fjerde største fylket i deltakerantall. Dette er fylker som både har et stort antall deltakere og som har en høy overgang til arbeid eller utdanning.

Det er ikke mulig å finne en sammenheng mellom antall deltakere per 1000 innbygger og overgang til arbeid eller utdanning på fylkesnivå.

Ser vi nærmere på fordelingen mellom arbeid og utdanning så varierer den mellom de ulike fylkene. Det er tre kommuner som har flere som går over til utdanning enn til arbeid. I Hedmark og Nord-Trøndelag er det 6 av 10 som går over til utdanning, mens i Sør-Trøndelag er det noe over 5 av 10 som går til utdanning. På motsatt side går 9 av 10 over til arbeid i Finnmark og Østfold. I de resterende fylkene er det flere som går over til arbeid enn utdanning, de fleste ligger mellom 6-8 av 10.

Vi har tidligere nevnt at det lokale arbeidsmarkedet oppleves som en avgjørende faktor for hvorvidt en deltaker kommer over i arbeid eller utdanning. Når vi ser nærmere på om det er en sammenheng mellom andel programdeltakere som etter endt program enten er arbeidssøkere eller er på ulike arbeidsmarkedstiltak og arbeidsledigheten er i et gitt fylke er det ikke mulig å finne noen



Oppland, Troms og Akershus er de fylkene som har den største overgangen til arbeid eller utdanning.

sammenheng ut fra de data vi sitter med. På den ene siden er Akershus, Rogaland og Oppland alle fylker både blant de med lavest andel av programdeltakerne som er arbeidssøkere/på tiltak og med lavest arbeidsledighet. Derimot er Buskerud, Møre og Romsdal og Sogn og Fjordane blant kommunene med lavest arbeidsledighet, men ligger blant de med høyest andel programdeltakere som er arbeidssøkere/på tiltak etter endt program.

Oppsummering

IMDi har gjennomført en undersøkelse for å innhente oppdatert kunnskap om programdeltakelse og resultater to år etter at Introduksjonsloven trådte i kraft. Undersøkelsen hadde en høy svar-deltakelse på 86 %. Kommunene rapporterer at de har hatt i overkant av 10 000 deltakere i introduksjonsprogram i perioden etter at loven trådte i kraft. På rapporteringstidspunktet var det 6 300 deltakere i program. Av disse var ca 600, 9 %, i permisjon. Kommunene melder en overgang til arbeid eller utdanning på 53 %. Dette er på samme nivå som en undersøkelse gjennomført i 2005. 34 % av de som har avsluttet program er enten arbeidssøkere eller på ulike former for tiltak.

Det er størst overgang til arbeid eller utdanning i kommuner med få deltakere, her kalt "små kommuner", sammenlignet med "mellomstore" og "store kommuner". Tilsvarende er andelen som er arbeidssøkende eller på tiltak størst i "store kommuner".

Fylker som har et høyt antall deltakere har lavere overgang til

arbeid eller utdanning, sammenlignet med fylker som har færre deltakere i program. Vi finner ikke en tilsvarende sammenheng når vi fordeler antall deltakere per 1000 innbyggere. Vi finner at det er liten grad av sammenheng mellom andel av deltakere som etter endt program er arbeidssøkere eller på tiltak og arbeidsledigheten i et gitt fylke.

VEDLEGG 1

Definisjoner:

Ordinær utdanning

Videregående eller høyere utdanning på full tid regnes som ordinær utdanning.

Ordinært arbeid

En person som er i et ordinært ansettelsesforhold hos arbeidsgiver og mottar ordinær lønn. Selv om en arbeidsgiver mottar lønnstilskudd, defineres den ansatte som å være i ordinært arbeid.

Ordinær arbeidssøker

En person som søker inntekts-givende arbeid ved Aetat og som er arbeidsfør og ellers disponibel for det arbeid som søkes.



Intro skaper resultater

ved Osmund Kaldheim, Direktør, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

Innlegg på konferansen "Intro 2 år" 31.08.06.

Introduksjonsprogram inneholder flere elementer som overlapper i tid, og hvor noen tiltak er en forutsetning for andre. For å forstå helheten er kunnskap om delene og sammenhengen mellom disse nødvendig. I forbindelse med denne konferansen har IMDi gjennomført to undersøkelser som fokuserer på resultat etter fullført program og faktorer som påvirker resultatet. Den ene er den tidlige omtalte kvantitative undersøkelsen som ble sendt ut elektronisk til alle bosettingskommuner. I tillegg har IMDi regionale enheter gjennomført kvalitative intervjuer med 35 kommuner med fokus på hva som fremmer og hva som hemmer et godt resultat i arbeidet med introduksjonsordningen.

Hvorfor må vi ha fokus på resultater?

De viktigste årsakene til at vi må ha fokus på resultater er:

1. For å undersøke om ordningen fungerer etter hensikten.
2. For å vurdere hva som kan gjøres for å oppnå et bedre resultat.

Det overordnede formålet med loven er å gi et kvalifiseringstilbud som fører til arbeid eller utdanning. Fokus på resultater gir oss et grunnlag for å evaluere om tiltak og metoder har effekt, og om vi når de målene som loven legger

til grunn. Kort sagt: Kommunenes mandat er å gi den enkelte deltakeren et så godt program at deltakeren får en reell sjanse til å delta aktivt i det norske samfunnet og leve et økonomisk selvstendig liv.

Hvem får tilbud om introduksjonsordningen i den enkelte kommune?

Hvem er det som får tilbud om introduksjonsprogram? Alle eller kun et utvalg? Bare de ressurssterke? Ulik rekruttering til program KAN gi ulikt resultat mellom kommuner og i samme kommune over tid.

Det skal være lav terskel for inntak i program! Forutsetningen er at deltakerne kan nyttiggjøre seg programmet. Nettopp fordi det skal være lav terskel for deltakelse kan dette føre til utslusing underveis; blant annet til uføretrygd, rehabilitering, eller andre kvalifiseringstilbud som f. eks. halvdagstilbud der norsk-, informasjons- og aktivitetstiltak inngår.

Er glasset halvfullt eller halvtomt?

Er 53 % overgang til arbeid eller utdanning et godt eller dårlig resultat?

Det er et godt resultat fordi ordningen er ny. Kommunene har i oppbyggingsfasen naturlig nok

brukt mye ressurser på å få på plass en tilfredsstillende organisering og de forvaltningsmessige rutiner som loven krever. Det har også blitt brukt mye tid på å konkretisere arbeidsdelingen og samarbeidsrutinene mellom ulike aktører som er involvert i arbeidet. Til sist har det også blitt brukt mye ressurser på å utforme et programtilbud som er i tråd med loven.

Målgruppen for introduksjonsprogrammet er ikke arbeidsinnvandrere, men er primært en gruppe mennesker som har flyktet eller kommer fra flyktninglignende situasjoner – eller er familiegjenførende til disse. I denne gruppen er det mange som har helse- og konsentrasjonsproblemer, bekymring for familiemedlemmer som ikke er i sikkerhet og generelle eksilproblemer. Mange av deltakerne er også analfabeter og har en lang vei å gå før de har fått den grunnleggende kvalifiseringen som de har behov for. Det er derfor gode argumenter for å hevde at resultatet er godt! Men skal vi så lene oss tilbake og si oss fornøyd med dette resultatet. Til det er svaret nei.

Kan resultatet bli bedre?

Ja, resultatet kan bli bedre fordi det er utviklet en rekke tiltak og metoder i kommuner som har god effekt, men som ikke alle kommuner har tatt i bruk. Det vil også være mye å hente på utvikling av nye tiltak og metoder. Det er fort-

satt en utfordring å få til et kvalitativt godt program som er individuelt tilpasset til den enkelte. Det er behov for å utforme programtilbudet slik at det i større grad er tilrettelagt for de som velger å gå hhv. et utdanningsrettet løp og et arbeidsrettet løp. Det er også mange ansatte som har behov for kompetanseheving bl.a. i veiledningsmetodikk.

Hva er det som fremmer og hva hemmer et godt resultat i arbeidet med introduksjonsordningen?

Kommunen kan selv påvirke resultatet

Når kommunene beskriver hva som fremmer et godt resultat i introduksjonsordningen er det først og fremst forhold som går på *kommunal tilrettelegging* de trekker frem. Dette er interessant fordi det er en ganske markant endring fra tidligere undersøkelser¹². Tidligere har kommunene primært forklart manglende resultater med forhold som ligger *utenfor* kommunenes handlingsrom og ansvarsområde, i hovedsak:

- manglende tiltaksplasser i Aetat
- arbeidsmarkedet lokalt
- og egenskaper ved deltakerne.

Nå legger kommunene langt større vekt på kommunal tilrettelegging som årsaksforklaring enn tidligere. Tilbakemeldingen er med andre ord at kommunen selv kan påvirke resultatet i stor grad.

12 Djuve og Kavli (2005) "De vil nok det samme" Samarbeid mellom flyktningtjenesten og Aetat lokal om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere, Fafo-rapport 491

Utlendingsdirektoratet (2005) *Introduksjonsordning i utvikling. Statusrapport om kommunenes arbeid med nyankomne innvandrere pr 1. september 2005*

Hvilke kommunale grep gir resultater?

Et hovedstikkord her er *handlingsrom*. Med det menes:

- Økonomi til å iverksette nødvendige og relevante tiltak ved behov.

Introduksjonsordningen handler om individuelle løsninger. Det handler om å sette inn rett tiltak til rett tid. Der hvor fagfolkene får handlingsrom til å være fleksible, kreative, handlekraftige og kvalitetsbevisste gir det resultater.

- Ressurser til tett oppfølging av deltakere

Vi vet fra mange tidligere undersøkelser at tett oppfølging er en suksessfaktor i introduksjonsordningen. Dette vektlegger kommunene også sterkt i denne intervju-runden: Tilstrekkelige ressurser til å følge opp den enkelte deltaker er viktig dersom man skal oppnå et godt resultat. Men ressurser handler ikke bare om økonomi:

“Den viktigste ressursen er de ansattes kompetanse” ¹³

Kommunene er svært tydelige på at god og tett oppfølging er et suksesskriterium: Det er deltakeren som skal ta informerte valg om mål og tiltak i sitt individuelle introduksjonsprogram, og derfor er veiledningskompetanse blant de ansatte en suksessfaktor. Det er *deltakeren* som skal mestre livet sitt, og der mestringsperspektivet er de ansattes ledetråd gir det resultater.



Tilbakemeldingen er at kommunen selv kan påvirke resultatet i stor grad.

I tillegg til betydningen av ansattes kompetanse trekker kommunene fram følgende generelle suksesskriterier:

- Bevisst **rekruttering** til et arbeidsfelt i endring. Introduksjonsordningen stiller nye krav og utfordringer til ansatte både i flyktningtjenesten og på voksenopplæringen, og rekrutteringen bør avspeile dette.

- **Lederbevissthet og lederforankring**. Et eksempel på dette er Grünerløkka bydel som har vedtatt en arbeidsgiverpolitikk som bygger opp under de verdier bydelen ønsker å identifisere seg med¹⁴. Bydelen har strategier for holdningsskapende arbeid, rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn, opplæring og kompetanseutvikling, informasjon og erfaringsdeling. Forankringen hos bydelsledelsen og tjenestelederne har også medført god tilgang på språk- og arbeidspraksis plasser, og har sikret at introduksjonsprogrammet har vært organisert i tråd med programrådgivernes anbefalinger og interesser.

- **Profesjonalisering og kompetanseheving av personalet**, herunder veiledningsmetodikk, individuell plan, IKT og voksenpedagogikk. Et eksempel på dette er Larvik kommune som har satset systematisk og bevisst på å utdanne sine programveiledere i metodekurs i LØFT-metodikk (løsningsfokusert tenkning), og

¹³ Sitat fra intervjuet med Kristiansund kommune

¹⁴ “Vi er en bydel hvor alle har like muligheter og samme rettigheter uavhengig av tro, kjønn, alder, funksjonsnivå, seksuell orientering og etnisk opprinnelse”.

10 ansatte ved Introduksjons-senteret har deltatt på et 15 poengs kurs i veiledning over ett år.

- **Utvikling av ny og effektiv metodikk og vilje til å ta det i bruk.** Nye læringsarenaer tas i bruk, og et nytt mantra er "Ut av klasserommet - inn i arbeidslivet!". Individuell tilrettelegging av opplæringen er en annen utfordring. For implementering av den individuelle planen er språkpermen¹⁵ et godt verktøy norskopplæringen bør ta i bruk. I år har IMDi gitt prosjektmidler til Arendal, Fjell, Oslo, Trondheim og Kristiansand til å utvikle en språkperm for analfabeter og personer med liten skolebakgrunn.

Holdninger og motivasjon

Ansattes kompetanse og kunnskap om nye metoder er viktige suksesskriterier for å oppnå gode resultater, men vel så viktig er ansattes holdninger. Dette dreier seg om verdier, om å ha *tro* på loven som verktøy i kvalifiseringsarbeidet, ha *vilje og positiv innstilling* til å ta i bruk nye og effektive metoder og om å ha *tro* på deltakeren. I denne sammenhengen er motivasjon et helt sentralt stikkord.

Motiverte deltakere forutsetter motiverte ansatte!

Et eksempel på kommuner som har tatt konsekvensen av dette er Volda og Ørsta kommuner som har knyttet sammen holdningsarbeidet overfor ansatte med forel-

dreveiledning. På samlinger har kollegiegrupper i barnehage og skole fokusert på de ansattes holdninger og verdier, parallelt har det vært gjennomført samtalegrupper med foreldre med innvandrerbakgrunn (basert på ICDP foreldreveiledning¹⁶).

Samarbeid og organisering

Det er forskjell på å *ha* mål, og å *nå* mål – og for å nå mål er samarbeid en nøkkelfaktor. Samarbeid og samordning er en forutsetning for å få til individuelt tilpassede introduksjonsprogram for den enkelte. Men hvordan få til et smidig samarbeid? Kommunene trekker fram følgende suksesskriterier for et godt samarbeid:

- **Felles mål**

Klare, felles mål og felles målforståelse på tvers av nivåer og etater.

- **Klar arbeidsfordeling**

Klar arbeidsdeling og rutiner for samarbeid mellom aktørene (hvem gjør hva når?)

Trondheim kommune har tatt et organisatorisk grep og har skapt en arena for tverretattlig- og faglig samarbeid. Hver siste fredag i måneden (møtene heter "Last Friday") møtes alle relevante aktører i forhold til deltakere i introduksjonsprogrammet som har særskilte behov.

Programrådgivere, ansatte i flyktinghelsetjenesten, voksenopplæringen og PPT-tjenesten møtes og diskuterer konkrete saker, bekymringer og løsninger.

15 Se www.skolenettet.no/sprakpermer

16 International Child Development Programmes

Av mer konkrete tiltak som fremmer gode resultater i introduksjonsordningen, trekker kommunene frem følgende som utslagsgivende:

- **Yrkesrettet norskopplæring.**

Et eksempel på dette er Lillesand kommune som har utarbeidet bildeordbøker i forbindelse med språkpraksisplasser for analfabeter. Dette har medført forbedret språkprogresjon og høyere kvalitet i opplæringen, ikke bare for analfabeter, men for alle deltakere i introduksjonsordningen.

- **Samarbeid med næringslivet**

- **Oppfølging på arbeidsplassen**

- **Praksisplasser.** I Oppegård kommune har man for eksempel etablert et 2-ukers forkurs for personer som skal ut i språkpraksis. Kurset inneholder CV-utarbeiding, informasjon om arbeidsmarkedet og jobbsøking samt en fagspesifikk del som forbereder til aktivitetene på språkpraksisplassen. Dette er med på å øke ordforrådet og gir en god forståelse av hva praksisplassen skal gi.

- **Tiltakskjedning med NAV-arbeid**

- **Ut av klasserommet, også læreren.** Et eksempel på en kommune som har tatt dette på alvor er Kristiansand som har ansatt en ambulerende lærer som oppsøker og underviser deltakerne på praksisplassene.

Oppsummert har intervjuene med 35 kommuner om hva som fremmer og hva som hemmer et godt



Det er forskjell på å ha mål, og å nå mål – og for å nå mål er samarbeid en nøkkelfaktor.

resultat i introduksjonsordningen vist at kommunenes praksis gir ulikt resultat. Mange kommuner har mye å hente på å reflektere over og ta i bruk suksesskriteriene og de gode grepene som er beskrevet i denne presentasjonen. Kommunene kan selv i stor grad påvirke et godt resultat. Med andre ord er IMDis oppfordring til kommunene:

Ta grep, det gir resultater!

Jakten på gode løsninger - programrådgiverrollen

ved Tanja Holmen, Trondheim kommune.
Innlegg på konferansen "Intro 2 år" 31.08.06.

Følgende andre deltok i planlegging av innlegget:

Christiane Seehausen, Lillehammer kommune

Øivind Nyegaard, Hurum kommune

Ariana G Fernandes, Oslo kommune, bydel Grünerløkka

Kjersti Christine Boye, Drammen kommune

Nina Hjertø Ingebrigtsen, Kommunenes Sentralforbund

Gruppeleder: Steven Mack Omdal, IMDi Indre Øst

Åpningsdialog:

– Det var en god lunsj, eller hva syntes du?

– Ja, det var godt med mat og nå er jeg spent på hva som venter oss.

– Det er jeg også. Rollen som programrådgiver er tema for denne bolken. Det er en programrådgiver fra Trondheim som skal si noe om dette.

– Ja, det er jo mye man kan si om det, hva er viktig for deg i din rolle som programrådgiver?

– Jeg har tenkt mye på profesjonalitet i rollen som programrådgiver. Hvordan opptre profesjonelt? Hva skal til for å fungere som en profesjonell programrådgiver? Hva tror du?

– Det å være en profesjonell programrådgiver innebærer for meg flere ting; evnen til samarbeid, til å gi tett oppfølging, evnen til å kunne kommunisere – men det viktigste for å kunne fungere profesjonelt er veiledningskompetansen.

– Hva tenker du på da? Hvordan styrker veiledningskompetansen din profesjonalitet?

– Jo, veiledningskompetanse handler for meg om en refleksjon over egen praksis. Det handler om hvordan jeg etablerer et likeverdig forhold mellom meg og deltakeren, det handler om respekt og det handler om mitt syn på mennesker.

– Så du mener at ditt menneskesyn påvirker din profesjonalitet?

– Ja, i aller høyeste grad. Som profesjonell veileder bør jeg ha tro på deltakeren og ha et ønske om å støtte vedkommendes vei. For meg vil det for eksempel være uprofesjonelt å bestemme over deltakernes framtid.

– Ja, det tror jeg du har rett i. Jeg gir vel mange ganger velmente råd, fordi jeg tror at jeg vet hva som er best for deltakeren. Men det kan jeg egentlig aldri vite. Det handler jo ikke om mitt liv.

– Det er nettopp det. Jeg tenker at en profesjonell programrådgiver kan skille mellom råd og veiledning.

– Akkurat. Du, da står Tanja fra Trondheim på scenen, vi får spørre henne hva som utgjør en profesjonell programrådgiver

Innlegg:

Det å være profesjonell handler om blant annet akkurat det dere gjør nå; dere reflekterer over egen praksis.

Introduksjonsloven har toårs bursdag i dag. På de to årene som har gått har vi erfart at en programrådgiver har mange og varierte utfordringer, og at en programrådgiver er nødt til å inneha kompetanse fra et utall ulike områder. Når det er sagt; det er ikke til syvende og sist hva vi gjør MEN HVORDAN vi gjør jobben som er viktig? Er det ikke METODENE vi bruker og MÅTEN vi møter deltakeren på som er helt avgjørende for hvorvidt vi lykkes eller ikke? Hvordan står det til med kompetansen vår, har vi programrådgivere en felles plattform?

Av og til er vi veiledere.

- Som veiledere lytter vi aktivt og prøver å bruke våre empatiske evner for å sette oss inn i deltakerens situasjon.
- Stiller undersøkende spørsmål for å få et godt bilde av hva deltaker føler og tenker for å finne ut hvor deltakeren befinner seg.
- Gir saklig og korrekt informasjon om konsekvenser.

Og av og til er vi rådgivere.

- Som rådgivere lytter vi aktivt.
- Stiller konkrete spørsmål som



TETT OPPFØLGING er suksessfaktor nummer én, og så må vi ha TRO på deltakeren.

igjen skal gi RÅDGIVEREN i stand til å gi gode råd/utføre rådgivning.

Og av og til må vi være en støtte for deltakerne våre

- Lytte engasjert. Og gå videre inn i samtalen for å trøste og gi forståelse.
- Tilby oss å hjelpe.
- Ta gjerne over situasjonen.

Og som programrådgivere må vi veksle mellom disse ulike tilnæringsmåtene, og tilpasse dem til person og situasjon.

Spørsmål fra salen: *Interessant, kan du utdype litt rundt dette med holdninger og metodikk som profesjonell rådgiver?*

Vi jobber med individer. Grupper også. Men hvis vi skjærer alle over en kam og tillegger folk kulturelle trekk så gjør vi dem urett. Vi må være oss bevisst våre egne holdninger.

Selvfølgelig har vi mennesker behov for å sortere og putte i bås, for at virkeligheten rundt oss skal gi oss mening, MEN nettopp her kommer profesjonaliteten inn:

- Økt profesjonalitet er f.eks. felles metodisk plattform
- Som programrådgivere jobber vi med INDIVIDER, de har krav på å bli behandlet som enkeltmennesker.

Spørsmål fra salen: *Hva er for deg de viktigste suksessfaktorene?*

TETT OPPFØLGING er suksessfaktor nummer én, og så må vi ha TRO på deltakeren. Hvis ikke VI har tro på deltakeren så vil jo ikke

deltakeren ha tro på seg selv heller?

For å ha mulighet til tett oppfølging må vi ha et begrenset antall deltakere og et godt samarbeid med andre som jobber med ordningen, for ikke å skulle gape over alle områder alene. Vi må kunne henvise deltakeren ut til våre samarbeidspartnere eller andre egnede instanser, når vår kompetanse ikke strekker til. Kanskje må vi selv ha veiledning, muligheter for å bli "coachet" individuelt, og kanskje ha tilgang til et støttende og inspirerende nettverk rundt oss, avhengig av lokale forhold selvfølgelig.

Forutsetningen for at vi skal lykkes i arbeidet vårt er at det arbeidet vi skal utføre, tilrettelegges for oss og at noen igjen tror på OSS som programrådgivere.

- Noen som trekker i trådene sånn at systemet rundt oss og vi sjøl kan fungere optimalt.
- At vi får rom til å være profesjonelle programrådgivere.

Vi er en yrkesgruppe som må bli stolt av det arbeidet vi gjør i introduksjonsordningen og som må bli stolt over de resultatene vi bidrar til å skape.

Gratulerer med dagen!



Jakten på de gode løsninger – voksenopplæringen

ved Toril Sundal Leirset, rektor ved Sjefsgården voksenopplæring, Levanger.

Innlegg på konferansen "Intro 2 år" 31.08.06.

Ingen skoleslag har noen sinne blitt utsatt for så store omveltninger, på så kort tid som norskundervisninga for voksne innvandrere. Med Introduksjonsloven er norskopplæringa det bærende elementet i et helårs-program og et av minstekravene loven stiller til programmets innhold. For å oppfylle lovens intensjoner om videre utdanning eller arbeid for den enkelte innvandrer, har norskopplæringa fått konkrete mål å rette seg etter og måloppnåelsen skal synliggjøres i resultat.

Norskopplæringa bør derfor være bekymret over at arbeidsledigheten blant innvandrerne fremdeles er tre ganger så stor som blant etniske nordmenn.

Norskopplæringa bør være bekymret hvis ikke innvandrerne greier norsktestene på sitt nivå.

Det e itjnå som kjæm tå sæ sjøl sier vi i Trøndelag når vi må ta et ekstra tak.

Den svenske skihopperen Bokløv snakka nok ikke trøndersk, men han tenkte vel i disse baner da han forskrekket hele verden med å innføre V-stilen for å få et bedre resultat. Hvis hopperne fremdeles hadde hoppet med samlede ski, hadde vi ikke opplevd hopp på over 200 m. i dag, de hadde fremdeles landet midt nedi bakken. Vi må tenke som Bokløv og

gjøre en radikal snuoperasjon hvis vi skal få resultater i tråd med målene i Introduksjonsloven. Mange skoler har, bare på to år, kommet langt i snuoperasjonen med å endre praksis, men så lenge resultatene ikke er bedre, kan vi ikke stoppe opp nå.

Rektorer og lærere har ikke noe annet valg enn å forholde seg aktivt til samfunnsutviklinga og prøve å få noe positivt ut av de endringene som skjer. De må stille spørsmål ved de målene de arbeider mot og de midlene de bruker for å nå målene og på den måten bygge opp en kultur preget av kritisk rasjonalitet.

Profesjonelle lærere vil hele tiden bli bedre lærere og stiller spørsmål ved egen og andres praksis.

En ferdig utlært lærer kan fort bli en ferdig lærer

(Tom Tiller)

Jeg vil sette fokus på tre sentrale utfordringer:

- Norskopplæringas rolle i et inkluderende arbeidsliv
- Kompetanseutvikling
- Kommunal organisering

En av de største utfordringene i norskopplæringa er: Hva kan skolen bidra med i arbeidet med å få flere innvandrere inn i arbeidslivet?

Individuell plan synliggjør på et tidlig tidspunkt hvem det er som har tenkt seg ut i arbeidslivet etter ferdig norskopplæring. Disse personene bør på et tidlig tidspunkt i opplæringa knytte kontakter ut i arbeidslivet. Det må opprettes et samarbeid med det lokale arbeidsliv der en lager avtaler om hospitering ute på arbeidsplassene for den enkelte. Skolen må være utadrettet, være synlig og ha dialog med arbeidsplassene. Skolen må tilby norskopplæring knyttet til arbeidsplassen hvis det er nødvendig, likeså kan læreren bidra til å være "orakel" for å løse kulturelle problemer hvis dette oppstår. Vi må lytte til hva arbeidsplassene setter som krav for å ta imot innvandrere, vi må bidra til at den flerkulturelle arbeidsplassen blir spennende og ønsket av alle. Det er ingen som er bedre i stand til å gjennomføre dette enn norskopplæringas lærere. De har stor kompetanse på opplæring og kunnskap om hvordan en skaper et flerkulturelt miljø. Læreren må mye mer ut av klasserommet hvis dette skal lykkes.

Denne utfordringen synliggjør, mer enn noe annet, behovet for samarbeid internt i den enkelte kommune. Skole, flyktningtjeneste og Aetat må sammen bidra til at en får en dialog med arbeidslivet. Vi må være ydmyk overfor arbeidslivets ståsted, rette oss etter deres krav og finne felles løsninger. Vi skal være forsiktig med å klandre arbeidslivet for at de ikke ansetter innvandrere, det kan være vi som ikke har oppfattet at vi har en likeså viktig rolle hvis dette skal lykkes.

Det er en stor utfordring for lærerne å skulle bevege seg ut i dette ukjente terrenget alene da de tradisjonelt ikke har så mye kompetanse på disse områdene. Utfordringen er å skape gode samarbeidsmodeller i den enkelte kommune der en arbeider mot samme mål og de ulike aktørenes profesjon blir respektert og likestilt. Lederne må ta initiativ til utviklingsarbeid, både i skolen og ellers i kommunen. Jeg oppfordrer den enkelte kommune til å rive ned eventuelle vanntette skott mellom skole og andre tjenester som arbeider med innvandrere. Start med blanke ark og finn ut hva dere kan samarbeide om og hvordan. Lag dere store hårete mål og spør dere selv om:

Hva er det som er umulig å få til i vår kommune, men som ville ført til grunnleggende forandring hvis det kunne gjøres?

Selv om mange lærere har stor kompetanse på feltet norskopplæring for voksne innvandrere er det stadig behov for kompetanseheving. Det er bekymringsfullt at det blir vedtatt et nytt lovverk og en ny læreplan uten at det er synlige strategier på etterutdanning i kjølvannet av dette. Mens de andre lærerne løftes av kunnskapsløftet sitter lærerne på norskopplæringa med et magert budsjett til etterutdanning. Dette må sies å være ansvarsfraskrivelse fra myndighetenes side. Norskopplæringa må synliggjøres og få mer status både lokalt og nasjonalt for å bli tatt på alvor og tatt med når penger til etterutdanning bevilges.

Brett opp armene dere som arbeider i norskopplæringa, gjør dere

mer synlig og vis omverden at dere er uunnværlige:

- påvis behov for forandring internt på skolen
- motiver og slipp løs de lærerne som allerede er i gang med nye ting til å fortsette
- gi lærerne delansvar for utviklingsprosjekt
- finn et verktøy for å gjennomføre planene
- erkjenn de personlige reaksjonene på forandring

Det er lett å lære å gjøre noe nytt. Det vanskelige er å slutte å gjøre det vi pleier å gjøre.

Sett fra en rektors side kan det noen ganger synes som om det å få til forandring i skolen er som å sitte i en utett båt med et mannskap på grensen til mytteri og på vei inn i ukjent farvann. Men min erfaring som rektor er at det er mye morsommere å være rektor på en skole der lærerne er kritiske, samtidig som de aktivt utvikler nye metoder, kommer med gode løsninger og hele tiden er seg sitt ansvar bevisst i forhold til det mandat myndighetene har gitt dem.

Rektorkolleger: la lærerne blomstre, gi dem albuerom og vis entusiasme både for store og små utviklingsprosjekt. Det er menneskene i en organisasjon som er drivkraften for organisasjonens utvikling. Derfor er det så viktig å ha motiverte lærere som går ut av det lukkede klasserom og erstatter det med et kreativt undervisningsmiljø.

Lærere: Vis at dere er profesjonelle, vis at det er dere som er spesialister på å finne løsninger på



Ta i bruk kreativiteten for å skape nye arbeidsmetoder og undervisningsarenaer.

mange av de utfordringene Introduksjonsloven gir. Vær åpen for å gå inn i nye læringssituasjoner slik at lærerrollen hele tiden er framtidrettet. Ta i bruk kreativiteten for å skape nye arbeidsmetoder og undervisningsarenaer. Gjør skolen din til en lærende skole som møter de nye utfordringene med framtidshåp og optimisme.

Det er gjort mye godt utviklingsarbeid på de to årene Introduksjonsloven har virket, men vi må prestere enda mer slik at flere innvandrere kommer ut i arbeid og flere blir flinke i norsk og bidra til verdiskapningen i Norge. Vi må lykkes med introduksjonsprogrammet hvis Norge skal bli et godt land å leve i både for innvandrere og nordmenn..

Mye er ugjort, og mye må gjøres.

Mye er mulig – hvis vi vil.



“Begrensninger finnes kun i eget hode – mulighetene likeså”

– betraktninger fra sykesengen i 1973 til Sydpolen i 1994, til bruk i hverdagen.

ved Cato Zahl Pedersen.

Innlegg på konferansen “Intro 2 år” 31.08.06.

Individuelle fokuseringer:

- Det er jeg som bestemmer hva jeg vil få ut av mine situasjoner i livet.
- Det er ikke alltid jeg bestemmer hva som hender, men jeg bestemmer hvordan jeg håndterer det som skjer.
- Måten jeg gjør mine oppgaver på, vil påvirke sluttresultatet.
- Vi blir ikke nødvendigvis gode i morgen, selv om vi er gode i dag.
- Fokuser på det du har, mer enn på hva du mangler.
- Denne utfordringen gjelder meg, den vil jeg gjøre noe med.
- Å vite hva og hvordan du skal gjøre det, er det beste utgangspunktet for å klare oppgaven.
- Bevissthet er å fokusere på det du skal, og så gjøre det.
- Det meste er mulig, hvis du sier til deg selv:
“Jeg er god nok til å klare dette. Det kan muligens bli vanskelig, men ikke umulig.”
- Tenk enkelt. Gjør det enkelt.
- Store mål og planer gjøres mer overkommelig ved å bryte dem ned til konkrete oppgaver.
- Ta et skritt av gangen. Tenk det, og gjør det.
- Negative tanker skaper begrensninger.
- Positive tanker skaper muligheter.

- Dem som lykkes er de som er på utkikk etter muligheter. Når de ikke ser noen, skaper de dem selv.
- Still spørsmålet til ettertanke: “So far, so what?”
- La “Impossible” bli til “I’m possible”.
- Det er meg det kommer an på.

Team fokuseringer:

- Å følge spilleregler gir trygghet for god kommunikasjon i teamet.
- Faglige kvaliteter og personlige egenskaper må sees i en helhet.
- Samhandling er å gi hverandre gode “pasninger”, og involvere hverandre i foredlingsprosessen.
- Det er meg det kommer an på – også for å gjøre hverandre gode.
- Kollektiv oppfordring til å uttrykke hva det mest positive som har skjedd siste dag, uke, måned...



Godt kvalifisert, men hva så? Stafettpinnen går til arbeids- livet!

ved Berit Berg, forskningsleder NTNU.
Innlegg på konferansen "Intro 2 år" 01.09.06.

Aller først: Gratulerer med 2-årsdagen! Det er viktig å markere bursdager – særlig når man er ung. Det som kjennetegner unge jubilarer er at de har blikket vendt framover. Toåringer snakker om hva de skal gjøre i framtida – ikke hva de har utrettet til nå. I god bursdagsånd til en ung jubilarant skal jeg også snakke mest om framtid. Men jeg skal aller først snike meg til et kort tilbakeblikk. Det er nemlig ikke riktig å si at alt som har med Intro å gjøre er så ungt. Det har vært tenkt Intro-tanker i mange år, og en rekke kommuner hadde allerede holdt på med kvalifiseringsprogrammer en god stund da introduksjonsordningen ble obligatorisk for to år siden. Derfor sitter det både 5-åringer og 7-åringer i salen. Og – hvis vi er riktig rause sitter det også noen 10- og 12-åringer her. Mye av Intros tankegods har røtter helt tilbake til tidlig på 1990-tallet. For noen av dere er FLY-prosjektet et begrep –

Utviklingsprosjekt for kommunalt flyktningsarbeid, der 25 kommuner jobbet aktivt for å finne fram til arbeidsformer som kunne bidra til selvstendigjøring og aktiv deltakelse av den enkelte flyktning.

"Ingen kan selvstendigjøre andre!"

Målet er å gjenerobre ansvaret for egne liv", sa de i Tromsø den

gangen. Det handlet ikke bare om å gjøre flyktninger økonomisk uavhengig av hjelpeapparatet, men om å kvalifisere for samfunnsdeltakelse. *Ingen kan selvstendigjøre andre*, var slagordet i Vennesla. Poenget var det samme. Flyktingene selv må være den aktive parten. Det betyr ikke nødvendigvis mindre innsats fra det offentlige, men det betyr at man må slutte å behandle flyktninger som passive klienter og i stedet se på dem som aktive deltakere og ansvarlige for sin egen integreringsprosess. I FLY-prosjektet var et av virkemidlene å prøve ut kvalifiseringstiltak som tar utgangspunkt i flyktingenes ressurser. Det innebærer at både undervisning, arbeidsmarkedstiltak og offentlig innsats for øvrig tilpasses den enkeltes behov, muligheter og ønsker. Med andre ord: mer skreddersøm og større variasjonsbredde i tiltakene (Berg 1997, s 12).

Rapportene fra FLY-prosjektet oppsummerer at samarbeid på tvers av fag-, etat- og sektorgrenser er en forutsetning for å få til et målrettet kvalifiseringsarbeid. Med små omskrivninger kunne dette gått rett inn i et av policy-dokumentene for NAV-reformen. Den nye arbeids- og velferdsforvaltningen har arbeidslinja som sitt sentrale fokus, og for å oppnå

dette må det ikke bare samarbeides på tvers.

Konjunktursvingninger og endrede arbeidskraftbehov

1990-tallets fokus på kvalifisering kom etter en periode der passiv sosialhjelp var nyankomne flyktingers første møte med Norge. Det var en dårlig løsning for alle – ikke minst for dem som aldri slapp til og fikk vise hva de dugde til. Manglende deltakelse i arbeidslivet betyr at du har lite å leve av. Mange opplevde også at de hadde lite å leve for. Arbeidsliv og passivitet gjør noe med *selvfølelsen*, og det gjør noe med *din posisjon* – både innad i familien og i samfunnet. Men situasjonen har ikke alltid vært slik.

Flyktinger som rakk å oppleve høykonjunkturen på 1970-tallet, kom seg raskt i jobb. Ingen spurte om hudfarge, norskkunnskaper eller utdanningspapirer. Det var behov for arbeidskraft i både industri og servicenæring. Som ung sosialarbeider i Flyktningrådet i Trondheim opplevde jeg hvordan arbeidsgivere nærmest sto i kø for å kapre arbeidskraft. En av de bedriftene som trengte folk var NOBØ fabrikker i Trondheim. Bare en måned etter at den første vietnamesiske gruppa var kommet til byen, ringte personalsjefen ved NOBØ til Flyktningrådet og sa han trengte arbeidskraft. Han hadde lest i avisa at 80 flyktinger var kommet til byen. Jeg svarte at de nettopp hadde startet med norskkurs og foreløpig snakket veldig lite norsk. Personalsjefens repliserte imidlertid kjapt: *Spæll itj'nå rolle. Vi jobbe med øreklokka her!* Mot dette argumentet var jeg sjanseløs. Vietnamesiske fiskere som ikke hadde sittet på skole-

benken på mange år, byttet gladelig ut norsk bøker med øreklokker! De første ti vietnameserne begynte å jobbe umiddelbart, og de neste ti fulgte noen måneder etter. Mange av kvinnene begynte å jobbe på Frionor og Nidar.

Men så begynte nedgangstidene. Mange bedrifter flagget ut, noen gikk konkurs, andre automatiserte arbeidet. Det trengtes plutselig ikke så mange hender. De som fikk bli, var de som behersket den nye teknologiske hverdagen. Språkkravene økte. Resultatet for mange flyktinger ble ledighet. Ufaglært industriarbeider med øreklokker ga liten språktrening, så mange måtte starte på nytt da lavkonjunkturen satte inn for fullt på slutten av 1980-tallet. Med botid på fem-seks år, men uten norskkunnskaper, var dette en tøff situasjon. De ble avhengig av trygdeytelser og sosialhjelp. Noen kom aldri i arbeid igjen. Andre har gått det ene kvalifiseringskurset etter det andre uten å oppnå noen fast tilknytning til arbeidsmarkedet. Noen er nå fanget opp av ordningen "Ny sjanse" – et tilbud som i sin struktur og innretting har likhetstrekk med Intro. Det kombinerer norskopplæring med arbeidstrening og har arbeidslivet som en viktig samarbeidspartner. Utfordringen er imidlertid den samme som den alltid har vært: å sikre overgangen til ordinært arbeid.

"Det bare skjer..."

Mange bedrifter og virksomheter innrømmer selv at de har et lite gjennomtenkt forhold til disse spørsmålene. De har ikke bevisst forsøkt å unngå innvandrere, men de har heller ikke gjort noe sær-

skilt for å få fram innvandrernes ressurser og kompetanse. Eksemplet under kan stå som en illustrasjon. Det viser hvordan rekrutteringsprosessen fortøner seg fra en bedriftslederes side:

“Når vi lyser ut stillinger, får vi gjerne 50-60 søkere til en jobb. De fleste søkerne har de formelle kvalifikasjonene i orden. Av 50 søkere sitter vi kanskje igjen med 40 kvalifiserte. Av disse 40 skal vi plukke ut en... det er en vanskelig prioriteringssak. Ansiennitet og erfaring er faktorer vi legger vekt på – og egnethet. Men det er selvsagt vanskelig å vite hvem som vil være egnet. Vi bruker som regel å intervju aktuelle kandidater, og når vi velger ut for intervju, er det de formelle kvalifikasjonene som teller. Men – til sjunde og sist blir det jo subjektivt det også. Hvordan skal du vurdere lang ansiennitet i forhold til lang utdanning? Hvordan skal du vurdere småbarnsmødre i forhold til middelaldrende menn? Hvordan skal du vurdere en utenlandsk utdanning opp mot en norsk utdanning? Jeg skal ærlig innrømme at det nok er lettest å velge noe som virker “trygt” – og det blir kanskje en som ligner litt på en selv eller som har en bakgrunn som du vet hva innebærer. Jeg innser at dette kan ramme visse grupper – kvinner, i en del tilfeller – og sikkert også innvandrere. Men tro meg – det ligger ingenting bevisst i det.”

(Berg, og Lauritsen, 2000)

Beskrivelser av denne typen fins det mange av. Det er liten grunn til å betvile det som blir sagt, samtidig som det tydeliggjør de problemene mange innvandrere



En mangfoldstrategi må bygge på en helhetlig forståelse av hva som er både rettferdig og lønnsomt for arbeidslivet, samfunnet og den enkelte arbeidstaker.

møter når de skal konkurrere på arbeidsmarkedet. Som regel handler det ikke om bevisst utestenging, men om en rekke vurderinger som gjøres underveis i en tilsettingsprosess og som nesten systematisk gjør at innvandrere diskvalifiseres. Noen ganger skjer dette ut fra en vurdering av antatt kompetanse, andre ganger fordi det knyttes usikkerhet til språk og kultur. Men som regel skjer det helt uten noen baktanker. Det bare skjer...

Likestilling og likeverd

Ikke alle innvandrere har like mye formell utdanning, og ikke alle snakker like godt norsk. Spørsmålet er imidlertid: Er dette alltid en forutsetning for å gjøre en god jobb på en norsk arbeidsplass? Hva med allsidig realkompetanse og livserfaring, hva med motivasjon og utholdenhet? Hva med internasjonal erfaring og flerkulturell forståelse? En innvandrersom søker jobb snakker kanskje ikke perfekt norsk, men godt nok til å utføre de aktuelle arbeidsoppgavene stillingen krever. Hvis hovedfokus rettes mot *norskkunnskapene*, vil innvandreren ha vansker med å konkurrere med norske søkere. Hvis fokus i stedet rettes mot vedkommendes øvrige kvalifikasjoner, som f.eks. *utdanning, arbeidserfaring og kulturell kompetanse* vil det kanskje være nettopp denne arbeidssøkeren bedriften trenger.

En slik tenkemåte forutsetter ofte en ny gjennomtenking av kompetansekrav og vurderingskriterier, og dette må gjenspeiles i alt fra utlysningstekster til tilsettingsprosedyrer. Men – å få til slike endringer i krav og prosedyrer kan være krevende – både for

ansatte og ledelse. I flere sammenhenger pekes det på at en sterk *laugsånd* kan utgjøre en barriere. 'Hos oss gjør vi det sånn'-holdninger skaper liten åpenhet for endringer. Her kan f eks profesjonsgrupper fungere som bremseklosser – ikke fordi de ønsker å stikke kjepper i hjulene for innvandrere, men fordi de er opptatt av å forsvare egne profesjonsinteresser. Andre steder er det nettopp arbeidstakerne som profesjonsgruppe eller *kollektiv* som er den viktigste ressursen når det gjelder å få til både holdningsendringer og endringer i praksis.

En mangfoldsstrategi for arbeidslivet

I forskningsprosjektet *Nye muligheter i arbeidslivet for innvandrere* (Berg og Håpnes 2001), konkluderte vi med at arbeidslivet trenger en mangfoldsstrategi. Selv om både myndigheter og partene i arbeidslivet lenge har understreket viktigheten av mangfold, må dette implementeres på bedriftsnivå. En mangfoldsstrategi må bygge på en helhetlig forståelse av hva som er både rettferdig og lønnsomt for arbeidslivet, samfunnet og den enkelte arbeidstaker. En slik strategi kan ikke frikobles fra bedriftens ordinære virksomhet. Den må være en del av både ledelsesfilosofi, organisasjonstenking, personal- og HMS-arbeid. For å komme dit, kan det være nødvendig med både særordninger og kompensatoriske tiltak. Utvikling av handlingsplaner som virkemiddel i arbeidet for mangfold, er en type særtiltak. I norsk sammenheng er dette et mye brukt virkemiddel – særlig i offentlig sektor. En rekke kommu-

ner har f eks utarbeidet egne planer for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til kommunale stillinger. I privat sektor er det også gode eksempler å vise til når det gjelder integrering av mangfoldsmål i bedriftenes generelle bedriftspolicy. Mange land har tatt i bruk lovverket som virkemiddel for å fremme likebehandling og bekjempe diskriminering – etter hvert også Norge. Hvilke virkemidler som er mest effektive, kan sikkert diskuteres. Det som uansett må understrekes er at verken handlingsplaner eller lovverk har noen effekt uten at de følges opp. I tilknytning til et lovverk må det etableres et kontrollapparat – og det må eksistere sanksjonsmuligheter. På tilsvarende måte når det gjelder handlingsplaner: Det er ikke nok med en plan – planen må også gjennomføres!

Mangfold og lønnsomhet

Et spørsmål mange stiller seg er om mangfold er lønnsomt. Svaret avhenger av hva slags *lønnsomhetsbegrep* vi opererer med. En måte å definere lønnsomhet på, er å se på de kortsiktige økonomiske gevinstene en bedrift eller virksomhet kan ta ut. Effektivitet og fleksibilitet blir sentrale faktorer i en slik lønnsomhetsvurdering. Hvis vi ser på hvordan bedriftene i våre studier har resonnert rundt lønnsomhet, er deres forståelse av begrepet mer mangfoldig. De er f eks opptatt av *innovasjonsevne* og knytter dette til både produktutvikling, organisasjonsforhold og marked. De er opptatt av *kvaliteten* på de varene og tjenestene som blir produsert, og de er opptatt av samfunnsmessige spørsmål som *rettferdighet*

og nytteverdi. Å drive lønnsomt betyr med andre ord ikke bare å tenke snevert økonomisk, men om en bredere forståelse som omfatter både det kortsiktige og det langsiktige, det forretningsmessige og det samfunnsmessige. Enkelte bedrifter trekker paralleller til andre samfunnsområder. Argumentasjonen for mangfold i arbeidslivet har likhetstrekk med begrunnelsene for å ha en miljøprofil på alt fra råvarer, produksjonsmåter og sluttprodukter. På kort sikt er det kanskje ikke bedriftsmessig lønnsomt, men på lang sikt kan det koste bedriftene dyrt å havne på "miljøsvartelista".

Arbeidslivet kan betraktes som et speilbilde av samfunnet. For noen vil lønnsomhet bety å tjene mest mulig penger på kortest mulig tid. For andre betyr lønnsomhet noe mer enn raske penger. Både likestilling, miljøbevissthet, rettferdig fordeling, etikk – alt dette er med når bedrifter og virksomheter skal foreta sine veivalg. Det betyr ikke at arbeidslivet alene skal forvalte et samfunns sosiale samvittighet, men at også arbeidslivet tar denne typen argumenter med i betraktningen. Myndighetenes rolle i dette kan være å gjøre det dyrt å velge bort de samfunnsnyttige argumentene. På miljøområdet fins det dagbøter hvis påbud ikke overholdes. På likestillingsområdet er det også mulig å sanksjonere brudd. På mangfoldsområdet fins det verken pisk eller gulrot. Kanskje vegen å gå vil være å innføre belønningssystemer for bedrifter som praktiserer mangfold i sitt rekrutteringsarbeid? Aktiv bruk av virkemidler i rekrutteringsarbeidet, som f eks lønns-tilskudd, praksisplasser eller hos-



Innvandrere representerer både en faglig kompetanse, en språklig kompetanse og en flerkulturell kompetanse som norsk arbeidsliv trenger.

pitantordninger, kan oppfattes som en form for "belønningssystem". I evalueringen av *Fadderordningen for innvandrere* (Lauritsen og Berg 2001) oppsummeres dette som virksomme tiltak, men med for kort varighet. Bedriftene savnet også en tettere oppfølging fra aetat og et veiledningssystem som kunne fungere som støttespiller og samtalepartnere for bedriften.

Innvandrere representerer både en faglig kompetanse, en språklig kompetanse og en flerkulturell kompetanse som norsk arbeidsliv trenger. Innvandrere er en del av mangfoldet i det norske samfunnet – et mangfold som også må gjenspeiles i arbeidslivet. Vi trenger et arbeidsliv som består av både menn og kvinner, unge og gamle, svarte og hvite. Økende internasjonalisering forsterker dette behovet for arbeidskraft som har flerkulturell erfaring. I tillegg vet vi at Norge i årene framover vil ha et økende behov for arbeidskraft. Dette henger dels sammen med endringer i befolkningssammensetningen, dels handler det om endringer i arbeidslivet. Alt tyder på at Norge vil få et underskudd på arbeidskraft i framtida – både faglært og ufaglært. Dette har aktualisert spørsmålet om å hente utenlandsk arbeidskraft til Norge, samtidig som det kan brukes til å endre arbeidslivets syn på innvandrere som allerede befinner seg i Norge.

Et inkluderende arbeidsliv – også for innvandrere

Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv gjelder også for innvandrere. Når store deler av innvandrerbefolkningen

stenges ute, er dette et klart brudd med en slik intensjon. Utestenging av innvandrere handler ikke i første rekke om *manglende forutsetninger* for å jobbe, men om *manglende muligheter*. Å skape et slikt mulighetsrom, handler om to ting: *kunnskap* om innvandrere som ressurs for norsk arbeidsliv, og *vilje* til å ta i bruk denne kunnskapen.

Å anerkjenne minoriteters ressurser, utfordrer både våre tankemønstre og våre handlingsmønstre. Dette handler om hvem som *kontrollerer samfunnets spilleregler*, sier Marianne Gullestad i boka *Det norske sett med nye øyne* (Gullestad 2002). Dersom majoriteten bestemmer seg for at det ikke bare er *typisk norsk å være god*¹, men at det å være norsk er en *forutsetning* for å være god, har vi laget noen spilleregler som stenger døra både for et inkluderende arbeidsliv og et mangfoldig arbeidsliv. Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv tyder på at arbeidslivet er åpent for å diskutere sine egne spilleregler. Det skal være rom for både "utstøtte" og "utestengte". Godt hjulpet av et bedre arbeidsmarked, er både *inkludering* og *mangfold* i ferd med å bli honnørord. Utfordringen framover vil være å sikre innvandrere *en varig plass* i norsk arbeidsliv - uavhengig av konjunkturer. Dette er viktig for alle med innvandrerbakgrunn, men det er også viktig for det norske samfunnet. Hvis slagordet

Norge som flerkulturelt samfunn skal bli en realitet, forutsetter det at vi slutter å tenke i termer som "vi" og "dem". Greier vi det, er mye oppnådd. Verdal er et godt eksempel på en kommune som har tatt intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv på alvor. Ved å etablere et tett samarbeid mellom arbeidsliv og tiltaksapparat har de greid å løse to problemer på en gang: Arbeidslivet har fått tiltrengt arbeidskraft, arbeidsledige har fått jobb. Lurt tenkt – og godt gjennomført! Eller for å si som i Rema-reklamen: Det enkleste er ofte det beste!

Referanser

Berg, Berit (1997): *Det kommunale flyktningarbeidet*. Temahefte 1, Trondheim: SINTEF

Berg, Berit og Kirsten Lauritsen (2000): *I all verden! Rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv*. Utlendingsdirektoratet/SINTEF IFIM

Berg, Berit og Tove Håpnes (2001): *Mellom likhet og forskjellighet. Mangfoldsstrategier i arbeidslivet*. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.

Gullestad, Marianne (2002): *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.

Håpnes, Tove og Anne Iversen 2000 *"Jeg fant, jeg fant..." Gode strategier i flerkulturelle bedrifter*. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.

¹ Jfr. uttalelse fra Gro Harlem Brundtlands i forbindelse med OL på Lillehammer.



Migration nu och i framtiden

ved Jan O. Karlsson, tidigare leder av Global Commission on International Migration
Innlegg på konferensen Intro 2 år i Oslo den 01.09.06.

I somras läste vi stora rubriker: "900 afrikanska flyktingar landar på en enda dag på Tenerifa." Att det samma dag landade åtskilligt fler under betydligt säkrare och bekvämare omständigheter nämndes inte i dessa reportage. För de enskilda människorna handlade det om liv och död i deras livsfarliga farkoster. Det är tillräckligt dramatiskt. Men även sansade media kunde inte motstå frestelsen att utnyttja denna dramatik för att suggerera en förestående massinvandring i Europa från Afrika. Detta är nonsens. Att människor omkommer eller riskerar sina liv, att de luras på sina besparingar av flyktingsmugglare är förfärligt. Men sanningen är att några hundratal eller tusental immigranter inte utgör den minsta störning av den europeiska eller spanska arbetsmarkanden. Den europeiska, gemensamma arbetsmarknaden omfattar flera hundra milj. människor. Förra året anlände 660 000 migranter till Spanien, framför allt från Östeuropa.

Så vävs myterna i dagens mass-mediala värld. Men hur ser verkligheten ut?

Om man med migranter menar människor som vistas mer än ett år i ett annat land än sitt hemland var antalet 1970 82 milj. När den globala kommissionen för internationell migration (GCIM) började

sitt arbete utgick vi från att antalet år 2000 var 175 milj. Vi fick revidera våra siffror till 200 milj. för år 2005.

Är det mycket eller litet? Som andel av jordens befolkning är det inte överväldigande: 3 %. Andelen var betydligt större vid sekelskiftet 1900: då var 10 % av jordens befolkning migranter. Men eftersom världsbefolkningen vuxit så snabbt under det tjugonde århundradet är antalet nu större än någonsin. Om alla migranter bodde i ett land skulle det vara världens femte, i samma storlek som Brasilien.

Varifrån kommer migranterna och vart är de på väg? Under perioden 1980– 2000 ökade antalet migranter i de utvecklade länderna från 48 till 110 milj., jämfört med från 52 till 65 milj. i utvecklingsländerna. Idag lever 60 % av migranterna i rika länder. Det finns visserligen en betydande rörelse syd-syd, men den mäktigaste folkströmmen leder från fattiga till rika länder.

Den kanske viktigaste drivkraften är skillnaden i levnadsstandard och utvecklingsnivå. Det bekräftas av skillnader i inkomstnivå, samsättning, hälsa och utbildning.

45,7 % av befolkningen i sub-Sahara Afrika lever på mindre än

1 \$ /dag. 14.4 % i Sydasiens; 10,4 % i Latinamerika och Karibien. Arbetslösheten är ungefär dubbelt så hög i Mellanöstern och Afrika söder om Sahara som i industrialiserade länder. Medellivslängden i låginkomstländerna är 58 år, 78 i höginkomstländerna. 58 % av kvinnorna och 68 % män i låginkomstländerna är läskunniga. Det är visserligen en oerhörd ökning under senaste generationen. Men det ska jämföras med att så gott som alla i höginkomstländerna kan läsa.

76 % i låginkomstländerna har gått i grundskola. Även det är en dramatisk utveckling (minst fördubbling på en generation) skall det jämföras med höginkomstländerna där så gott som alla har gått i minst grundskola.

Den andra starka drivkraften är demografin. Antalet födda barn per kvinna talar sitt tydliga språk:

Söder om Sahara: 5.8
Arabländerna 3.8
Latinamerika 2.5
Europa: 1.4

Med andra ord: befolkningen tenderar att minska i den rika världen och fortsätter att öka i den fattiga. Migrationen har stor betydelse för befolkningsutvecklingen i de rika länderna. Under åren 1990-2000 hänför sig 56 % av folkökningen i de utvecklade länderna till effekterna av migration. Motsvarande siffra i utvecklingsländerna är 3 %. I Europa är siffrorna än mer värtaliga. Under 1990-2000 berodde 89 % av folkökningen i Europa på migration. Utan migration 1995-2000 skulle **Europas befolkning ha minskat med 4.4 miljoner.**

Den globala kommissionen (GCIM) konstaterade: migration är ett globalt fenomen som regleras av nationella beslut. Det är regeringarna som bestämmer vilka som får komma in i ett land, och så kommer det att förbli. Vad är problemet?. Trots att migration med nödvändighet är en företeelse som berör minst två, oftast betydligt fler länder, fattar alla regeringar sina beslut som om inget annat land existerade. Som var och en förstår kan en sådan ordning inte leda till att migrationens positiva, resursskapande möjligheter tas till vara, varken för de länder varifrån migranterna kommer, för de länder dit de anländer eller för migranterna själva.

I stället för att ta itu med detta problem och bygga sin politik på samarbete och gemensamma principer och normer koncentrerar sig länder på att bekämpa **illegal migration**. Trots att detta är ett huvudämne i den offentliga debatten i hela världen bygger politiken på väldigt få bestyrkta fakta.

GCIM uppskattade årlig illegal migration i hela världen till 2,5-4 milj. I Europa år 2000 uppskattade man antalet personer som illegalt uppehöll sig i ett land till åtminstone 5 milj. av 56,1, alltså 10 %. OECD har en högre siffra. GCIM gissade på en årlig inströmning av åtminstone 500 000. 10 - 12 milj., befinner sig illegalt i USA. Hälften av alla Mexico-födda i USA är där illegalt.

Det andra stora ämnet i den europeiska migrationsdebatten är den förmenta strömmen av **flyktingar**. Av 200 milj migranter är knappt 10 milj. flyktingar, alltså 5 % av alla migranter. Det utmärkande

för flyktingströmmen är att den till 2/3 berör utvecklingsländer, dvs. de allra flesta flyktingar i världen kommer aldrig till Europa. Flertalet flyktingar är kvinnor och barn.

Fixeringen vid flyktingbegreppet har givit migrationspolitiken en fullständigt felaktig fokus i hela Europa. I de flesta länder har detta lett till en **demonisering** av de asylsökande, grundad på rena myter. Hos oss i de nordiska länderna har det lett till ett slags omvänd demonisering, nämligen att betrakta alla migranter som offer i stället för som människor som tagit sitt öde i egna händer.

Nu är tiden mer än mogen att överge dessa mytiska föreställningar och betrakta migranter som vad de är, nämligen som människor som på eget ansvar tar sitt öde i egna händer för att skapa sig en bättre framtid, på samma sätt som Karl Oskar och Kristina i Vilhelm Mobergs roman, som mycket riktigt inte heter "Flyktingarna" utan "Utvandrarna." Att debatten hamnat på fel spår visar sig t.o.m. i språket.

En av migrationens viktigaste resultat är de pengar som migranter sänder till sina hemländer. Den senaste årssiffran för dessa försändelser är **250 miljarder dollar**, dvs fem gånger biståndet till utvecklingsländerna. Och för detta finns det inte ens ett ord varken på norska eller svenska språket. På engelska heter det remittances och både NORAD och SIDA har på senare tid börjat använda direktöversättningen "remitteringar."



Invandrarna representerar ett produktionsvärde på åtminstone 2500 miljarder dollar om året, varav 10 % går till behövande människor i fattiga länder.

Det faktiska beloppet är antagligen ännu större. Remitteringarna växer stabilt, de är inte känsliga för konjunkturväxlingar, de är regressiva, dvs ju mindre migranterna tjänar, desto mer sänder de hem, kvinnor sänder mer än män och på mottagarsidan är kvinnor mer benägna att använda pengarna på hälsovård, utbildning och investeringar.

Det största problemet med remitteringar är transaktionskostnaderna. GCIM räknade med att de i genomsnitt är 17 %, dvs läckaget till mellanhänder och monopolistiska banker är **nästa lika stor som hela det samlade biståndet i världen.**

Finns det något bättre vapen mot främlingsfientligheten, och mot dem som försöker beskriva invandrarna som parasiter, än det faktum att de representerar ett produktionsvärde på åtminstone 2500 miljarder dollar om året, varav 10 % går till behövande människor i framför allt fattiga länder?

Till sist några framtidsperspektiv.

Befolkningsutvecklingen (demografin) i de rika länderna pekar mot en dramatisk utveckling av förhållandet mellan de som arbetar och de som skall försörjas, det som brukar kallas för försörjningskvoten. Det beror både på sjunkande födelsetal och ökande medellivslängd.

1950 gick det 13 heltidsarbetande på varje försörjd i industriländerna. År 2000 hade siffran sjunkit till 9 och 2050 kan man räkna med att den är nere i mellan 3 och 4.

Under de närmaste årtiondena kommer de rika länderna att vara omgivna av fattigare grannar med många unga arbetssökande som har svårt att finna sysselsättning i sina hemländer. I ett perspektiv av 20 – 30 år finns det alltså grund för en ordnad, omfattande arbetskraftsinvandring, inte minst till Europa.

På längre sikt är öppnarna sig emellertid ett annat perspektiv. Förr såg man förändringen i antalet födda barn per kvinna i relation till levnadsstandarden. Man tyckte sig se att folk skaffade sig färre barn när levnadsförhållandena förbättrades. Numera uppfattar man detta på ett annat sätt. Det förklarar nämligen inte varför födelsetalen sjunker överallt, också i fattiga länder. Numera ser man snarare kvinnors läskunnighet som den avgörande parametern för födelsetalets utveckling.

Romklubbens mardrömsvision av en fortsatt befolkningsexplosion ser inte ut att besannas, Expertisen runt 1960 trodde att jordens befolkning skulle nå 12 miljarder år 2030, men det är

troligare att den stannar vid 9 miljarder. Ökningstakten har redan börjat sakta av. Kinas befolkning kulminerar på 2020-talet. Indien kanske tio år senare. Vad detta tyder på är att **2000-talet kan bli det sekel då jordens befolkning kulminerar**. Därmed skulle vi få en stagnerande och åldrande befolkning i hela världen.

Vad det kommer att betyda globalt är det för tidigt att uttala sig om. Men för glest befolkade områden som Norge, Sverige och Finland som redan genom sin distriktpolitik försöker fördela underbefolkningen i sina länder mer rättvist kan man föreställa sig följande budskap till framtidens migranter:

”Kära utomeuropeiska arbetare! Varför slå sig ner i trista hålor som Barcelona, Florens och München när ni kan glassa runt i Smedjebacken, Årjäng och Steinkjer?! 55 % inkomstskatt och långa, härliga, kalla, mörka vinternätter! **Welcome to Scandianvia!**”

Tack för ordet.



Hva nå?

ved Osmund Kaldheim, Direktør, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

Innlegg på konferansen "Intro 2 år" 01.09.06.

Hvilke utfordringer har vi framover? Erfaringene fra de to første årene med introduksjonsordningen reiser to sentrale spørsmål som vil angi retningen for arbeidet framover:

1. Hvordan få flere over i arbeid/utdanning?
2. Hva må til for at arbeidsøkere/personer på tiltak går over i arbeid eller utdanning?

Med utgangspunkt i disse spørsmålene er det tre områder som peker seg ut som viktige, sentrale og nødvendige å følge opp framover:

1. Resultater og rapportering.
2. Organisering og samarbeid mellom ulike instanser der tiltakskjedning fokuseres.
3. Kompetansebygging

1. Resultater og rapportering

Formålet med loven er å styrke nyankomne innvandreres muligheter for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet. For å se om ordningen fungerer etter hensikten må både lokale og sentrale myndigheter ha oversikt over resultatene. Sluttårsak skal registreres i Nasjonalt introduksjonsregister – NIR. SSB vil i tillegg kunne følge den enkelte deltaker etter avsluttet program.

IMDi har også ansvar for å

rapportere på resultatet og vil gjennom rapporteringen gi anbefalinger til sentrale og lokale myndigheter.

Mål som speiler befolkningen: 70 % til arbeid eller utdanning!

Sysselsettingsgraden i befolkningen er 69,4 % - avrundet til 70 %. Skal deltakerne speile befolkningen blir dette et naturlig nivå. Det innebærer like muligheter til å klare seg selv og delta i samfunnet på linje med befolkningen som helhet. Et første steg er å nå samme sysselsettingsgrad som innvandrerbefolkningen 57, 5 % eller avrundet til 60 %. 70 % er ambisiøst og det er realistisk.

Vedta resultatmål!

Vi anbefaler at kommunene fatter vedtak om resultatmål.

Resultatmål bidrar blant annet til å forankre arbeidet i kommunen. Det gir et grunnlag for å evaluere effekter av tiltak og ressursbruk, og det bidrar til å strukturere og målrette arbeidet. IMDi vil være en medspiller for kommunene gjennom å

- drøfte hva som fremmer og hemmer er godt resultat
- innhente og presentere de gode grepene
- informere, veilede og arrangere kurs og seminarer med fokus på resultater.
- målrette bruken av prosjektmidler

Prioriteringer av prosjektmidler for 2007 er:

- Overgang fra program til arbeid.
- Oppfølging av de som ikke er kommet i ordinær utdanning eller arbeid etter endt program
- Tiltak og metoder for personer med særskilte behov.

Nasjonalt introduksjonsregister - NIR

Overordnet formål med NIR er å dokumentere enkeltpersoners deltakelse i introduksjonsordningene. NIR gir kommunene nødvendig informasjon om målgruppen, deres rettigheter og plikter i forhold til introduksjonsloven. NIR gir også kommunene omfattende informasjon om deltakeres gjennomføring av ordningene i introduksjonsloven. Kommunenes registrering bidrar til å ivareta innvandrernes rettssikkerhet og gir IMDi informasjon for å kunne evaluere og videreutvikle introduksjonsordningen.

Nasjonalt Introduksjonsregister er i oppbyggingsfasen. Strategiplan for NIR utarbeides nå. Det er behov for å videreutvikle NIR bl.a. i funksjonalitet, for å sikre at kommunene opplever NIR som et tjenlig verktøy.

Kommuner oppgir ulike årsaker som forklaring på at de henger etter i registrering i NIR. Uavhengig av årsak er vi avhengig av registrering i NIR både for at deltagere skal få sine rettigheter ivaretatt, for å gi oppdatert informasjon til kommunen og for at Regjeringen skal ha gode rapporter og beslutningsgrunnlag.

2. Organisering og samarbeid med fokus på tiltakskjeding

En suksessfaktor for å oppnå et godt resultat er klar arbeidsdeling og gode samarbeidsrutiner mellom aktørene i introduksjonsordningen. Dette er en forutsetning for å få til en målrettet tiltakskjeding. Samarbeid og samordning er viktig for å sikre individuell tilpasning og for å sikre at tiltakene er i tråd med deltakerens mål. Samordning er også nødvendig for å unngå at deltakeren blir en kasteball mellom forskjellige aktører og tjenesteytere.

Det å ha et målrettet og strukturert introduksjonsprogram forutsetter at tiltakene iverksettes i riktig rekkefølge og til riktig tid. Tiltakskjeding betyr at det ene tiltaket bygger på det andre. Tiltakskjeding bidrar til å sikre progresjon i deltakerens kvalifiseringsløp. Det er de individuelle behovene for kvalifisering som er avgjørende for hvilke tiltak som er hensiktsmessige. Dødtid eller ventetid i kvalifiseringen bør unngås. Med det menes at det ikke går tid fra man avslutter en aktivitet til den neste begynner. For deltakeren kan slik ventetid ha en demotiverende effekt.

Aktuelle samarbeidspartnere varierer avhengig av hvilke løp deltakeren velger. Mange av kommunene har sagt at de har et forbedringspotensial når det gjelder å få en bedre arbeidsretting av programmet. Dette krever et samarbeid mellom programrådgivere, lærere, NAV Arbeid og næringslivet/ arbeidsgivere.

Skap lokale samarbeidsfora!

For de som allerede har etablert arenaer for samarbeid lokalt er utfordringen å bruke møteplassen til å få avklaringer, rutiner, tiltakskjeding til å fungere bedre.

Hva gjør IMDi?

IMDi er opptatt av at tiltakskjedingen i introduksjonsprogrammet skal være mest mulig effektiv og bringe flest mulig over i arbeid eller utdanning. På bakgrunn av spørreundersøkelsen dere har svart på og vår kunnskapsinnhenting fra 35 kommuner, vil vi foreta en analyse av utfordringer innen tiltakskjedingen. IMDi vil i samarbeid med våre samarbeidspartnere og Nasjonalt introduksjonsutvalg identifisere muligheter for å gjøre tiltakskjedingen bedre og mer samkjørt.

I tillegg vil IMDi regionalt ha møter med kommuner om helheten i programmet hvor tiltakskjeding og samarbeid mellom ulike aktører inngår.

3. Kompetansebygging "Den viktigste ressursen er ansattes kompetanse!"¹⁷

Mange faggrupper melder om behov for mer etter- og videreutdanning. Opplæring og bygging av ansattes kompetanse er arbeidsgivers ansvar. I tillegg påhviler det ansatte selv å vurdere hvilken kompetanse det er nødvendig å ha for å utføre arbeidet. Kompetanseplan kan bidra til å gi rett opplæring til rett person til rett tid. Planen må være forpliktende. Det avgjørende er ikke planen, men at tilbud gis.



Vi ønsker innspill om gode ideer og metoder – eller områder dere opplever behov for ny kunnskap eller kompetanse. Se www.imdi.no, og send dine innspill til intro-respons@imdi.no.

Utarbeid lokal kompetanseplan!

Veiledningsmetodikk er trolig det området hvor behovet for etter- og videreutdanning er størst.

Tett oppfølging og god veiledning av den enkelte deltaker er en klar suksessfaktor for å oppnå et godt resultat i introduksjonsordningen. Å ha veiledningskompetanse er en nødvendig forutsetning for å gi deltakeren en god metodisk oppfølging. Det betyr at kommunene vil vinne mye på å tilrettelegge for at samtlige som jobber med introduksjonsordningen gis anledning til å kurse seg i veiledningsmetodikk.

Det er mange yrkesgrupper som veileder deltakerne; programrådgivere, lærere, helsepersonell og NAV Arbeid. Det anbefales å vurdere muligheten for å få en veileder/coach til å veilede en gruppe i den enkelte kommune. Ved å samordne veiledningen lokalt vil en både oppnå at den enkelte opparbeider seg veiledningskompetanse samt at en får et nettverk som har en felles metodisk plattform.

Kompetansebygging – hva skjer?

Vi ønsker innspill fra dere om gode ideer og metoder – eller områder dere opplever behov for ny kunnskap eller kompetanse. Se www.imdi.no, og send dine innspill til intro-respons@imdi.no

Kommunemøter

I høst skal IMDI ha møter med en rekke kommuner. Et av temaene på disse møtene er:

1. Resultatmål og resultater
2. Gjennomgang av gode grep som kommunen har iverksatt samt drøfte tiltak som kan iverksettes.
3. Samarbeid mellom ulike instanser.

Aktuell målgruppe i disse møtene er politisk og administrativ ledelse, flyktningskonsulent og programrådgiver, voksenopplæringa, NAV Arbeid og helse. En oversikt over kommunemøter finner dere på vår hjemmeside.

Plan for kompetanseoppbygging

I høst utarbeider IMDi, i samarbeid med Vox, en plan for kompetanseoppbygging av lærere, samt metodeutvikling i opplæringen i norsk og samfunnskunnskap.

Vi tar sikte på å implementere planen fra 2007 med tiltak for lærere i norskopplæringen. I den forbindelse vil vi i september gjennomføre en spørreundersøkelse om hvilke behov for kompetanseheving norskopplæringen har.

Vox – kursoversikt:

I høst gjennomfører Vox kurs i organisering og gjennomføring av opplæring i 50 timer samfunnskunnskap i alle regionene på oppdrag fra IMDi.

Målgruppen er ansatte i opplæringsavdelingene i kommunene og voksenopplæringen som har ansvar for å organisere og gjennomføre kurs i 50 timer samfunnskunnskap. For opplysning om dato og sted, se www.imdi.no

www.imdi.no

På IMDi's hjemmesider vil dere finne mer informasjon om introduksjonsordningen.

- Alle dokumenter, innlegg, program og intervjuer ble presentert under konferansen Intro 2 år.
- Siste nyheter og pressemeldinger fra direktoratet om introduksjonsordningen.
- Erfaringsbasen: I oktober 2006 lanserte IMDi en søkbar erfaringsbase som samler en rekke prosjekter, tiltak og metoder som er utviklet for å fremme integrering. Her kan dere hente inspirasjon, få nye ideer og lære av gode grep fra norske kommuners arbeid med integrering i praksis.
- Andre hjelpsomme verktøy utviklet og benyttet av andre kommuner i arbeidet med introduksjonsordningen.
- Informasjon om tilskuddsordningene som IMDi forvalter på dette området.
- Publikasjoner
- Forskning

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet vil oppfordre alle som ønsker å gi en tilbakemelding på konferansen Intro 2 år, på denne rapporten eller generelt på området introduksjonsordning å sende en e-post til: intro-respons@imdi.no

Returadresse:

**Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet**

Postboks 8059 Dep., 0031 Oslo

A

NORGE



P.P.

**Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet**

Postboks 8059 Dep., 0031 Oslo

www.imdi.no

ISBN: 978-82-92757-05-5

