



# Tall, trender og tips

Kvalifisering av flyktninger i Agder og Telemark 2017



**IMDi**  
Integrerings- og  
mangfoldsdirektoratet



**IMDi**  
Integrerings- og  
mangfoldsdirektoratet

# Innhold

<b>Hvorfor tall, tips og trender?.....</b>	<b>4</b>
<b>Brukerperspektivet - hvor ble det av?.....</b>	<b>6</b>
<b>Kvinner og menn.....</b>	<b>8</b>
<b>Praksisplasser - nøkkelen til å lykkes med intro? .....</b>	<b>11</b>
<b>Tett oppfølging - hvor mange kan man følge opp på en god måte?.....</b>	<b>16</b>
<b>Ringvirkninger av tilsyn .....</b>	<b>18</b>
<b>Frivillighetens potensiale .....</b>	<b>20</b>
<b>Smart grep - Frivillig fra dag 14!.....</b>	<b>22</b>



# Hvorfor tall, tips og trender?

## Hvorfor publisere tall, tips og trender – kvalifisering for flyktninger i Agderfylkene og Telemark 2017?

I kjølvannet av den store tilstrømmingen av asylsøkere til Norge i 2015, ble det bosatt rekordmange flyktninger i norske kommuner i 2016. Aldri før har det kommunale tjenesteapparatet stått overfor større utfordringer på integreringsfeltet. Skal dette store integreringsprosjektet lykkes, er det helt avgjørende at kommunenes kvalifiseringsapparat fungerer optimalt.

Introduksjonsloven er det aller viktigste virkemiddelet for å sikre at nyankomne flyktninger får mulighet til å bli aktive og deltakende medborgere i det norske samfunnet – uansett hvilken kommune de bor i.

Etter 12 år med loven ser vi imidlertid at det fortsatt er store forskjeller både i kommunenes tilbud og i de resultatene som oppnås. Når vi i tillegg vet at kommunene i stor grad kan påvirke resultatene sine gjennom et systematisk og forankret integreringsarbeid<sup>1</sup>, sier det seg selv at det er avgjørende å ha kontinuerlig kommunikasjon med kommunene om deres arbeid og erfaringer med introduksjonsprogrammet.

Dette er bakteppet for at IMDi Sør har gjennomført årlige, web-baserte undersøkelser om kvalifisering av nyankomne flyktninger

i Agder og Telemark siden 2013. Målet med undersøkelsene er å få førstehånds innsikt i:

- Hva er aktuell praksis på feltet?
- Hva synes kommunene *selv* er løsningene – og utfordringene - i kvalifiseringsarbeidet?
- Hvilken praksis fremmer – og hemmer – gode resultater?


Undersøkelsene er en liten grunnmur i IMDi Sørs dialog med kommunene, og de er en kvantitativ tilnærming til kvalitative spørsmål. De er et supplement til registerdata, og de gjennomføres i en dynamisk prosess: Kommunene deltar både i utforming av spørsmål og i tolkningen av svarene.

Det er IMDi Sørs kontaktpersoner på introduksjonsordningen som svarer på undersøkelsene<sup>2</sup>. Kontaktpersonene har sitt virke i kommuner med svært ulik infrastruktur, demografi, geografi, størrelse og antall bosatte flyktninger. De har varierende ansvarsområder og arbeidshverdag, men de har allikevel det viktigste til felles: Kontaktpersonene har fingeren på pulsen på kommunens kvalifiseringsarbeid. De har førstehånds kjennskap, kunnskap og erfaring – de er, kort sagt, dyktige fagfolk og dermed nøkkelinformanter på feltet.

<sup>1</sup> Djuve, Anne Britt og Kavli, Hanne C. (2015): Ti års erfaringer. En kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere. Fafo Hernes, V. og Tronstad, K. R. (2015): Bosetting og integrering må ses i sammenheng. Kommunal rapport 3-2015.

Enes, A.W og Blom, S. (2015). Introduksjonsordningen – en resultatstudie (Rapporter 2015/36).

<sup>2</sup> Svarene avgis ikke anonymt. Kontaktpersonene svarer på vegne av kommunen, og kan derfor brukes som utgangspunkt for diskusjoner i enkeltmøter med kommunene og i andre relevante kontekster.



De siste tre gangene IMDi Sør har gjennomført undersøkelsene, har vi fått svar fra samtlige kommuner. Svarprosent på 100 tre år på rad – det er ikke hverdagskost for web-baserte undersøkelser. En stor takk til våre kontaktpersoner i kommunene!

I denne publikasjonen presenterer vi noen av funnene fra den siste undersøkelsen (hva er situasjonen i Agderfylkene og Telemark?), sett i lys av aktuell og kjent forskning på feltet. Det er denne kombinasjonen som er utgangspunktet for ordene **tall og trender** i publikasjonens tittel.

Vi ønsker å løfte frem små og store smarte grep fra kommunene og andre fagmiljøer – eksempler som kan ha overføringsverdi uavhengig av geografi og kommunestørrelse. Derfor har vi også inkludert ordet **tips** i tittelen. En stor takk til bidragsyterne!

IMDi Sør har nominert Arendal kommune til Bosettingsprisen 2016. Derfor utfordret vi et panel av introdeltakere ved Arendal voksenopplæring (AVO) til å kommentere hovedtrekkene i denne publikasjonen. Resultatet av dette møtet har vi flettet inn i teksten som refleksjoner og kommentarer fra de som er de viktigste ekspertene på feltet – nemlig deltakerne selv. Vi har også tatt et lite dypdykk i satsingen på samarbeid med frivilligheten i Arendal, og her er det mye inspirasjon å hente. En stor takk til Hilde Mjøs (AVO), Cathrine Lindland (NAV) og panelet av introdeltakere ved Arendal voksenopplæring!

God lesing!  
IMDi Sør, mars 2017

# Brukerperspektivet – hvor ble det av?

**«Brukermedvirkning er velferdsstatens sorte kunnskapshull».**

Forskningssjef Anne Brittt Djuve, Fafo<sup>3</sup>

**«Hvordan kan kommunens kvalifiseringstilbud bli bedre om dere ikke spør oss om våre erfaringer?»**

Tidligere introduksjonsprogramdeltaker<sup>4</sup>

**«Det er en naturlig del av kommunal virksomhet å evaluere og involvere brukerne i vurdering av tjenesteproduksjonen, siden det er de som skal nyttiggjøre seg av tjenesten».**

Kommunalsjef Torill Sandberg, Kragerø kommune

Etter 12 år med introduksjonsloven vet vi mye om hvilke faktorer som fremmer og hemmer gode resultater i introduksjonsprogrammet. Samtidig vet vi lite om hvordan flyktningene selv oppfatter det kommunale tjenesteapparatet den første perioden de bor i en norsk kommune, og hva slags medvirkning de har i introduksjonsprogrammet.<sup>5</sup>

I samarbeid med 36 kommuner i KS effektiviseringsnettverk, undersøker nå NIBR (By- og regionforskningsinstituttet) brukernes erfaringer med å delta i introduksjonsprogram. Til sammen er mer enn 1100 flyktninger intervjuet i brukerundersøkelsen. Deltakerne blir spurt om norskopplæring, brukermedvirkning, individuell plan, respektfull behandling, informasjon til deltakere, tilgjengelighet, pålitelighet til programrådgivere og hvorvidt de opplever at introduksjonsprogrammet forbereder dem til deltakelse i arbeidslivet og samfunnet. Det er høy svarprosent i undersøkelsen, og resultatene vil komme i løpet av 2017.

## Hvordan er situasjonen i Agder og Telemark?

I IMDi Sørs undersøkelse svarte overraskende mange (33 av 48) at kommunen har metoder for å sikre brukermedvirkning i introduksjonsprogrammet. Men når vi går nærmere inn på beskrivelsene av disse metodene ser vi at de aller fleste (27 av de 33 kommunene som svarte ja), mener at det er arbeidet knyttet til individuell plan som sikrer brukermedvirkning. I tillegg oppgir en god del kommuner at de også har andre tiltak som «flyktningkonsulentens time», allmøter, «åpen dør», «lav terskel» og «individuelle samtaler» for å ivareta brukerperspektivet.

Kun fem kommuner i Agder og Telemark oppgir at de benytter seg av en annen metodikk for å ivareta brukerperspektivet i introduksjonsprogrammet. Av disse skiller Kragerø og Notodden seg ut med den mest systematiske tilnærmingen.

<sup>3</sup> Foredrag på IMDi Sørs Kvalifiseringskonferanse, mars 2016.

<sup>4</sup> Våren 2015 dybdeintervjuet IMDi Sør 11 eritreiske flyktninger som ble bosatt i åtte ulike kommuner i Agderfylkene fem år tidligere, om deres erfaringer i møtet med det kommunale tjenesteapparatet. IMDi Sør har oppsummert deres erfaringer i et knippe reflekterende spørsmål til kommunen i folderen Stemmer fra eritreiske flyktninger i Agderfylkene

<sup>5</sup> Djuve, Anne Brittt og Kavli, Hanne C. (2015): Ti års erfaringer. En kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere, Fafo



## NOTODDEN KOMMUNE TIPSER

ved Benedicte S. Sebjørnsen, Brobygger,  
Notodden voksenopplæring

### Hvordan kan kommunen tilrettelegge for at introdeltakere kan delta i lokaldemokrati og samfunnsliv?

På Notodden voksenopplæring ønsker vi å bygge bro mellom deltakere i introduksjonsprogrammet og lokalsamfunnet. I 2011 ble det ansatt en brobygger til å lede dette arbeidet. Høsten 2015 ble introduksjonsdeltagerne i større grad inkludert i utformingen av brobyggerarbeidet.



For å sikre brukermedvirkning arrangerte voksenopplæringen et demokratisk valg til kommunens første brobyggerråd. Fem deltakere ble valgt til å representere deltakernes interesser i lokalsamfunnet. Som et metodisk grep for å oppnå brukermedvirkning har etableringen av brobyggerrådet vært svært vellykket. Det er en tydelig arena for aktiv samfunnsdeltakelse og reell innflytelse blant skolens deltakere.

Etableringen av brobyggerrådet baserer seg på en overbevisning om at deltakerne i introduksjonsprogrammet, sammen med lokalbefolkningen, kan finne frem til langsiktige løsninger for økt integrering og inkludering i samfunns- og arbeidsliv.

Brobyggerrådets mandat er å initiere og etablere vedvarende tiltak for integrering og inkludering i lokalsamfunnet. I tillegg til å være deltakernes talerør på voksenopplæringen, arbeider brobyggerrådet lokalt og regionalt med å etablere samarbeid med aktuelle organisasjoner og etater.

- Brobyggerrådet har en rådgivende funksjon for kommunens ledelse.
- Brobyggerrådet er en sentral bidragsyter i utformingen av kommunens mangfoldsplan, i planlegging av den fylkesdekkende konferansen om radikaliserings og ekstremisme, samt diverse kulturprosjekter.
- Representantene i brobyggerrådet påpeker at alle har ansvar for å skape et inkluderende samfunn. Integreringsarbeid må inkludere og engasjere innbyggerne.



## KRAGERØ KOMMUNE TIPSER

ved kommunalsjef Torill Sandberg

### Hva kan kommunen gjøre for å ivareta brukerperspektivet på en mer systematisk måte?



- Ha høy bevissthet rundt brukermedvirkning på kvalifiseringsfeltet.
- Det er ofte en kombinasjon av ulike, enkle metoder som gir den beste innsikten i hvordan deltakerne oppfatter tjenestene.
- Medvirkningsmetoder som er mer allment kjent fra skolesektoren kan også brukes i introprogrammet, for eksempel loggbøker, tilbakemeldingsskjemaer, elevråd eller enkle spørreundersøkelser.
- Enkle tilbakemeldingsskjemaer og enkle kategorier kan gi gode svar. For eksempel kan man bruke emojis 😊 😞 😐
- Det er viktig at deltakerne føler at de har nok tillit til systemet slik at de tør å svare ærlig. Erfaringsmessig kan deltakerne ofte svare at ALT er supert, og det gir jo ikke de store tilbakemeldingene på hvordan tjenestene kan bli bedre.
- Forståelsen for og motivasjonen til å involvere seg kan være ulik hos introdeltakerne, men det er viktig for tjenestene at dette uansett blir gjennomført for å vite hvor landet ligger, og for at tjenestene skal bli enda bedre.

Flere tips for brukermedvirkning finner du i heftet [Spør deltakeren! Metoder for brukermedvirkning i introduksjonsprogrammet](#) på IMDIs nettsider.

# Kvinner og menn

**“Noen sier: du som er dame og har hijab, kan ikke jobbe som journalist. Men jeg sier det går, for jeg har et mål. Min mamma sa alltid til meg; pass deg for drømmetyven! Den tyven kan ta ditt håp og ditt mål!”**

Halwo Abdi Ali, introdeltaker

Siden innføringen av introduksjonsordningen har det vært store forskjeller i resultatopptak for menn og kvinner. Av kvinner som avsluttet programmet i 2014 var kun 49 prosent i arbeid eller utdanning året etter, mot 66 prosent av mennene. Det er flere og sammensatte årsaker til disse forskjellene; mange av kvinnene har liten eller ingen skolebakgrunn, og kommer fra land der kvinner i mindre grad er i lønnet arbeid. Fafo<sup>6</sup> har også pekt på at tilbudene kvinner får i introduksjonsprogrammet er mindre arbeidsrettede enn det menn får. Lengre fravær i form av barselspermisjoner, store omsorgsoppgaver og programrådgiveres ulike forventninger til kvinner og menns intensitet i programmet, har også vist seg å påvirke kvinnenes resultater<sup>7</sup>.

## Hvordan er situasjonen i Agder og Telemark?

Tallenes tale viser samme situasjon på fylkesnivå i Agder og Telemark som for landet: Kvinnene oppnår systematisk dårligere resultater enn menn i introduksjonsordningen. Men hvordan arter dette seg i den enkelte kommune? Er det en aktuell problemstilling? Vi stilte kommunene følgende spørsmål: «Hvis du tar utgangspunkt i resultater i introduksjonsordningen i din kommune de siste tre årene, er det forskjeller i resultatopptak for menn og kvinner?». Svarene fordelte seg på 28 prosent «ja», 28 prosent «nei», mens 44 prosent svarte «vet ikke».



**Journalisten:** Halwo Abdi Ali er journalist i Kilden media. De dokumenterer flyktningarbeidet i Arendal kommune på film og papir. Hver uke fyller de også en side i lokalavisen Arendals Tidende. Spalten heter Vinduet. Journalist i hjemlandet - nå også journalist i Arendal. Foto Hilde Mjøe

<sup>6</sup> Djuve, A. B, Kavli, H.C. og Hagelund, A. (2011): Kvinner i kvalifisering. Introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger med liten utdanning og store omsorgsoppgaver, Fafo

<sup>7</sup> Hernes, V. og Tronstad, K. R. (2014): Komparativ analyse av introduksjonsprogram i Norge, Sverige og Danmark, NIBR.

Djuve, Anne Britt og Kavli, Hanne C. (2015): Ti års erfaringer. En kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere. Fafo



Når vi går nærmere inn på svarene fra de kommunene som oppgir at de ser at det er ulikheter i resultatoppnåelse mellom menn og kvinner, oppgir samtlige kommuner at dette henger sammen med trekk ved kvinnene selv: Liten eller ingen skolegang eller arbeidserfaring, store omsorgsoppgaver og kulturelle hindringer. De følgende sitatene er representative i så måte:

**«Kvinner har som regel mindre eller ingen arbeidserfaring i hjemlandet, mindre eller ingen formell utdanning, dårligere helse og flere omsorgsoppgaver i hjemmet».**

Fra IMDi Sørs kommuneundersøkelse 2016

**«Kulturelle hindringer gjør at de har lengre vei til arbeidslivet».**

Fra IMDi Sørs kommuneundersøkelse 2016

**«Kvinner er ofte vanskeligere å få ut i jobb på grunn av ansvar for barn etc».**

Fra IMDi Sørs kommuneundersøkelse 2016

Når kommunene forklarer hva som hemmer gode introresultater generelt, legger de imidlertid vekt på andre faktorer, som manglende eller lite relevante praksisplasser, norskundervisnings kvalitet, kapasiteten i det kommunale apparatet, eller lite hensiktsmessig samarbeid med NAV. Kun fire kommuner oppgir at egenskaper ved deltakerne bidrar til dårlig resultatoppnåelse.

IMDi Sørs undersøkelse viser også at 13 prosent av kommunene i Agder og Telemark tilbyr tiltak for personer i omsorgspermisjon

### **Hva kan kommunene gjøre?**

Resultatene fra Jobbsjansen-prosjektene<sup>8</sup> viser imidlertid en bedre resultatutvikling for kvinner, enn de resultatene som kvinnene oppnår på landsbasis i introduksjonsordningen. I en rapport Proba Samfunnsanalyse<sup>9</sup> har skrevet på oppdrag fra IMDi kommer det frem at deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2015 hadde en måloppnåelse på 64 prosent, noe som er en økning på ni prosentpoeng fra 2014, og fire prosentpoeng høyere enn departementets resultatkrav for Jobbsjansen.

Måloppnåelsen var høyest blant hjemmевærende kvinner og lavest blant mottakere av overgangsstønad og sosialhjelp: hele 71 prosent av målgruppa hjemmевærende kvinner gikk over til jobb eller utdanning, mens 32 prosent av deltakerne med overgangsstønad og 35 prosent av sosialhjelpsmottakerne gjorde det samme.

Her er noen gode råd og tips fra to Jobbsjansenprosjekter om hvordan kvinnene og arbeidsgiverne kan forberede seg på arbeidspraksis.

<sup>8</sup> <http://www.imdi.no/sysselsetting-og-arbeidsliv/jobbsjansen/>

<sup>9</sup> Proba samfunnsanalyse (2016): Jobbsjansen 2015. Analyse av individ- og prosjektoppfølgning



## NAV KRISTIANSAND TIPSER

ved Kine Renate Kolbjørnsen,  
prosjektleder Jobbsjansen

### Hvordan forberede kvinnene og arbeidsgiverne på arbeidspraksis?

- Ta utgangspunkt både i hva kvinnene ønsker og hva som er mulig.
- Ha fokus på gjensidig tillit, respekt, mestring, krav og forutsigbarhet.
- Bruk tid på å realitetsorientere kvinnene om dagens arbeidsmarked og hva som forventes av dem av arbeidsutførelse og oppførsel i arbeidslivet.
- Ta grundige gjennomganger av regelverket som gjelder i arbeidslivet og hvilke krav som stilles.
- Vær åpen om din oppfatning av hva deltakernes utfordringer er, og hva du tror kan gjøres.
- Besøk arbeidsgiver sammen med deltakeren slik at de kan bli kjent, både med arbeidsplassen og menneskene.
- Gjør deg godt kjent med arbeidsplassen slik at du kan gi riktige og nøyaktige opplysninger til deltakeren.
- Arbeidsgiveren må informeres om hva de kan forvente både av deltaker og av fagfolk.
- Vær ærlig om deltakernes utfordringer slik at det ikke skapes unødige forventninger hos arbeidsgiver og for å forebygge en potensiell skuffelse senere.
- By arbeidsgiver på erfaringer fra fagfolk, om tips og triks som kan være nyttige og som kan ha god effekt.
- Skap trygghet for arbeidsgiver ved å være forutsigbar, tilgjengelig og bistå for eksempel med papirarbeid slik at arbeidsgiver kan holde fokus på deltakeren.



## NAV ARENDAL TIPSER

ved Sharon Hiralal, prosjektleder Jobbsjansen

### Hvordan legge til rette for gode praksisplasser for kvinner som står langt fra arbeidslivet?

- Etabler kontaktnettverk og inngå konkrete samarbeidsavtaler.
- Tilby kompetanseheving gjennom arbeidstrening ved bruk av kompetanseprofiler, og utarbeidelse av kompetansebevis etter endt arbeidstrening.
- Bruk gruppeveiledning. Motiver deltakere til å finne egne løsninger og være mer bevisst egen situasjon. Dette bidrar også økt refleksjon rundt aktuelle temaer, samt til økt nettverk.
- Ha fokus på ressursene til hver enkelt, uavhengig av språknivå, skolegang og arbeidserfaring.
- Ha fokus på god kartlegging og karriereveiledning fra første dag, for eksempel ved bruk av verktøy som Jobpics og RIASEC-modellen.



Tips om praktisk likestillingsarbeid finner du også på [nettsiden til Senter for Likestilling](#).

***"Det er kulturforskjeller. Vi må være forberedt, og arbeidsgiver må være forberedt. Det skal ikke så mye til, for eksempel første gang jeg var på praksis så gikk jeg til et annet rom for å spise. I min kultur spiser ikke damer sammen med menn. Sjefen sa: du må komme spise med oss! Da var det ikke noe problem for meg. Det handler bare om å ta initiativ. Det handler om å spørre!"***



Halwo Abdi Ali, introdeltaker

# Praksisplasser - nøkkelen til å lykkes med intro?

«Vil man lære språk, må man jobbe som frivillig og være i praksis. Penger betyr ikke alt - vi kan ikke kjøpe språk for penger».

Rola Sada Warda, tidligere introdeltaker fra Kristiansand (nå ansatt i Q42)

Språk- og arbeidspraksis er viktige tiltak for å styrke introdeltakernes mulighet til å bygge nettverk og få jobb. Også for deltakere som går utdanningsrettede løp. Likevel - mange deltakere i introduksjonsprogrammet får ikke et arbeidsrettet program.

NIBR (By- og regionforskningsinstituttet) fremhever opplæring i bedrift som et av de viktigste virkemidlene for at innvandrere skal få jobb. Både språkpraksis, arbeidspraksis, hospitering og bruk av lønnstilskudd bør brukes i mye større grad enn det gjøres i dag<sup>10</sup>. Dette understreker viktigheten av å utvikle samarbeidet med arbeidsgivere, både private og offentlige, for å kunne gi alle deltakere i introduksjonsprogrammet et arbeidsrettet program.

## Hvordan er situasjonen i Agder og Telemark?

Kommunene i Agder og Telemark fremhever at dårlig tilgang på praksisplasser hemmer muligheten for å lykkes med intro. For få gode praksisplasser til deltakerne i introduksjonsprogrammet er en av de viktigste årsakene til at flyktningene ikke kommer i jobb i løpet av programtiden. 20 av de 42 kommunene som svarte på spørsmålet mener mangel på praksisplasser er det som i størst grad hemmer gode resultater. Dette er ikke overraskende, og det samsvarer også med Fafos tall fra 2016<sup>11</sup> hvor nærmere 40 prosent av kommunene svarer at arbeidspraksis er lite tilgjengelig eller mangler helt for deres deltakere i introduksjonsprogrammet. Brochmannutvalget<sup>12</sup> påpeker viktigheten av at flyktninger integreres i arbeidslivet - for individenes egen del, for den norske økonomien og for å begrense sosiale forskjeller som kan oppstå som resultat av økonomisk ulikhet. Utvalget konkluderer med at vi ikke har lykkes godt nok med å innlemme flyktninger i arbeidslivet og at økt arbeidsretting er sentralt. Tiltakskjedning og særlig lønnstilskudd trekkes frem som grep som har effekt.

Det å skaffe praksisplasser kan altså være en utfordring, men vel så viktig er det at man lykkes med oppfølging av deltakere på arbeidsplassen. Spjelkavik og Frøyland<sup>13</sup> påpeker at inkluderingskompetansen, eller supported employment (SE) bør rustes opp for virksomheter som samarbeider med arbeidsgivere og arbeidssøkere. Hovedutfordringen ligger som oftest ikke "inni" brukeren, men i støtteapparatets kompetanse og i samspillet med arbeidsplass, arbeidsliv og arbeidsgiver, og at det er variabelen bistandskvalitet som er den viktigste i så måte.

Så hva kan kommunene gjøre for å skape og gjenskape flere praksisplasser til flyktninger - som en start på tilknytningen til arbeidslivet?

<sup>10</sup> Sørholt, S., Tronstad, K.R. og Vestby, G.M (2015): Sysselsetting av innvandrere - regionale muligheter og barrierer for inkludering, NIBR

<sup>11</sup> Sterri, Erika B. (2016): Kapasitet i integreringsapparatet, Fafo

<sup>12</sup> NOU 2:2017: Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring

<sup>13</sup> Frøyland K, og Spjelkavik Ø. (2014): Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel, Gyldendal Akademisk



## KRISTIANSAND KOMMUNE TIPSER

ved Lena Fatland, praksiskoordinator Kongsgård skolesenter,  
og Torill Storeng, Introduksjonsavdelingen, NAV Kristiansand

### Hvordan få tilgang til flere praksisplasser?

- Bruk tid på å bygge et godt kontaktnett og skape gode relasjoner til arbeidsgivere – det handler om tillit!
- Husk også å bygge kontaktnett internt i kommunen. Flere jobber med praksis og oppfølging – snakk sammen, bygg på hverandres kompetanse og bruk hverandre i jakten på flere praksisplasser.
- Godt samarbeid mellom introduksjons- og markedsavdelingen i NAV og voksenopplæringen – samkjørte tjenester er effektivt og arbeidsgiver slipper mas fra mange aktører.
- Skaffe god oversikt over hvilke arbeidsplasser som har et rekrutteringsbehov.
- Noen arbeidsgivere er «allergiske» mot for mange skjemaer – berolige dem med at kommunale kontrakter er tydelige og ukompliserte.
- Markedsføre deltaker med fokus på kompetanse - gjøre deltaker attraktiv, være en god selger - og ha litt flaks.

### Og hvordan beholde gode praksisplasser?

- Bruke mulighetene i NAV klokt, lønnstilskudd kan være et godt virkemiddel.
- Tett oppfølging av deltaker i praksis.
- Alltid være tilgjengelig for arbeidsgiver.
- Riktig deltaker på rett arbeidsplass – språk og praktiske kvalifikasjoner bør matche arbeidsgivers behov. God match kan gi jobb!
- Være bevisst hva slags språknivå praksisplassen krever. Sjekke ut at deltaker holder et språknivå som ikke fører til for mange misforståelser og trøtteri ut arbeidsgiver.
- Gi god veiledning til deltakerne – få frem rette innstilling og motivasjon, åpenhet, nysgjerrighet og vilje til å lykkes.
- Avklare forventninger til både deltaker og arbeidsgiver. Viktig for å skape en god opplevelse for begge parter.
- Vi kan ikke få sagt det mange nok ganger: Viktigheten av å være presis, ha minimalt med fravær, holde avtaler og gå beskjed når man ikke kommer på jobb.



***"Det er ikke bra å vente for lenge på praksis. Jeg måtte vente nesten ett år. Det er bortkastet tid. Jeg går på grunnskole, men jeg trenger praksis og jeg trenger å snakke. Kommunen må jobbe med å få praksisplasser raskt".***



Robel Tekledet, introdeltaker



## KVINESDAL KOMMUNE TIPSER

ved Kim Richard Eik,  
programrådgiver NAV Kvinesdal

### Hvordan kan man jobbe godt med praksisplasser i en distriktskommune?

- Inngå avtaler med kommunale enheter om praksisplasser.
- Jobbe hardt for at deltakere i videregående skole får praksisplass som er relevant for studieretning.
- For alfadeltakere er det lurt å tenke bredt om hva en praksisplass kan være – det kan for eksempel være ulike oppdrag for handelsstanden, menighetscenteret og kulturenheten.
- Noe av det viktigste er at deltaker og arbeidsgiver følges opp – ikke for mye, ikke for lite.
- Når det ikke fungerer på praksis avslutter vi på kort varsel. Da misbraker vi ikke arbeidsgiverne, og de fortsetter å være positive til å ta imot nye deltakere.

På IMDis nettsider kan du også finne tips fra Trondheim kommune i artikkelen [Fast jobb er målet](#).

Mer om arbeidsrettet norskopplæring finner du på [nettsiden til Kompetanse Norge](#).

*"Vi må by på oss selv. Ta initiativ. Det har jeg gode erfaringer med. På fredag sa jeg til sjefen min: God helg, skjer det noe i helga? Jeg kommer!"*

Rawad Ajameah, introdeltaker



*"Jeg synes omsorgssenter er veldig bra for å lære norsk. Jeg leser aviser for dem. De spør meg de samme spørsmålene 50 ganger. De spør; liker du snø? Etter en liten stund spør de igjen; liker du snø? Jeg må svare igjen og igjen. De gamle snakker sakte og sier det samme mange ganger. Det er kjempegod trening".*



*"Eldre mennesker trenger å snakke. De vil fortelle sin historie. Eldre mennesker snakker sakte. Det er bra når jeg skal lære. Jeg lærer ikke godt når jeg er alene. Jeg trenger mennesker og jeg trenger å bruke språket. På omsorgssenteret er jeg ikke alene. Jeg føler at de som bor der er min familie".*

Daniel Tesfamichael, introdeltaker



## NÆRINGSFORENINGEN - TRE TANKER OM PRAKSISPLASSER

ved administrerende direktør i Næringsforeningen i Kristiansandsregionen, Anita S. Dietrichson

I forbindelse med at Kristiansand ble plukket ut som en av fem kommuner til å være pilot for Integreringsmottak, har Næringsforeningen blitt en viktig samarbeidspartner. Målet med integreringsmottak er å korte ned ventetiden på å komme i jobb og bli en del av lokalsamfunnet. Dette vil næringsforeningen være med på, og leder Anita S. Dietrichson har en klar oppfordring om at bedrifter i Kristiansandsregionen åpner opp sin arbeidsplass og tilbyr praksisplasser.



**Hvorfor er du opptatt av at bedrifter skal tilby praksisplass til flyktningene?**

Da jeg var 13 år fikk jeg min første jobb og min første lønningsspose. Det lærte meg å bli selvstendig, og jeg lærte å ta ansvar. Jeg lærte å planlegge og å disponere tiden min, og jeg lærte å forvalte penger. Jeg lærte verdien av en jobb. I min karriere har jeg vært så heldig å ha noen sjefer som har trodd på meg, og som har heiet meg fram. Den følelsen og den viktigheten har jeg lyst til at også flyktninger skal oppleve. De på sin side har tatt mange sjanser, overlevd strabasiøse reiser og timer uten mat. På flukt fra det som var hjemme – til det som skal bli et hjem. For kortere tid – eller for alltid. Selv om slike opplevelser er ufrivillige og tøffere enn noe de fleste av oss vil oppleve, så tror jeg det bygger karakter, styrke og mot. Det er det jeg mener at bedrifter i vår region kan dra nytte av.

*"Når jeg har hatt forskjellige praksiser, har jeg fått erfaring. Den erfaringen kan jeg ta med meg. Ingen kan ta den fra meg. Den er min".*

Esther Kargbo, introdeltaker



**Hvilken respons har du fått på din oppfordring om å bidra fra bedrifter i Kristiansandsregionen?**

Vi har fått veldig god respons på oppfordringen, men det er et krevende oppfølgingsarbeid som vi i Næringsforeningen skal gjøre. Vi ønsker bl.a. å samle de bedriftene som tar inn flyktninger i praksis, til nettverksmøter. Vi tror og mener at alle bedriftene som gjør dette har mye å lære av hverandre. Og så tror vi at de kan være viktige og gode ambassadører, slik at det blir en «snakkis». Videre gjør vi det vi kan for å fortelle alle de gode historiene som vi hører, både om bedrifter som har tatt inn kandidater, og om hvordan kandidater opplever det å ha praksis.

**Hva tror du bedrifter kan vinne på å åpne opp for praksisplasser?**

Betydningen av å ta inn en flyktning, handler om flere ting. Det handler om å bidra til at noen blir hentet tilbake til arbeidslivet. Det handler om å se. Se menneskene bak ordet flyktning. Se kompetansen og bruke den. Bedriftene kan bidra til at etnisitet og en fremmed kultur ikke står i veien for deltakelse i arbeidslivet. Og ikke minst bidra til at bedriften får nytte av den ubrukte kompetansen disse menneskene sitter på.

*"Arbeidsgivere kan tenke at innvandrere ikke vet så mye om jobb. Praksis er mer enn bare språk. Vi lærer om arbeidslivet og samfunnet. Jeg blir invitert på lønningspils! Arbeidsgivere må ta sjansen. Det finnes to typer arbeidsgivere - de som snakker og de som gjør! Ta sjansen på oss!"*

Jonas Ghebrewold, introdeltaker







**Viktig arbeidsgiver:** Jonas Ghebrevold har praksis på McDonalds to dager i uka og stortrives på arbeidsplassen. Restaurantsjef Jeanette Mari Henriksen roses for å ikke bare snakke, men for at hun er en leder som handler. Blant annet har hun invitert andre arbeidsgivere i kommunen til seminarer for å dele sine gode erfaringer med å tilby praksisplasser. Jonas holdt her innlegg sammen med introkollega Daniel Tesfamichael, og ordføreren satt både ringside og bidro med sin stemme inn. Jeanette har etter seminaret i Arendal blitt brukt på kick off internt i McDonalds for å inspirere andre restaurantsjefer til å legge til rette for praksis. Foto: Jeanette Mari Henriksen



**Sykler til minnene:** Daniel Tesfamichael har praksis på Saltrød bo- og omsorgssenter som sykkelvert gjennom et samarbeid med NAV flyktning og helsesektoren i Arendal kommune. Nå er han også blitt mentor for andre deltakere ved Arendal voksenopplæring som også skal bli sykkelverter. Prosjektet kalles «Sykling på gjengrodde stier» og kom i sin tid i gang med innovasjonsmidler og midler fra Vekst i Arendal øst. Dette er et unikt treningstilbud for beboerne på senteret, som får muligheten til å se film fra nærmiljøet eller et annet sted i landet mens de trener. Foto: Torunn Brottveit

# Tett oppfølging – hvor mange kan man følge opp på en god måte?

*«I en periode hadde jeg ansvar for oppfølging av 70 deltakere. Da var det ikke kvalifisering jeg holdt på med, det var brannslukking. Med så mange deltakere hadde jeg ikke mulighet til å ta tak i ting. Ved fravær var det lett å tenke at deltakeren var lat. Nå har jeg heldigvis fått en kollega og situasjonen er en annen. Jeg kan kalle inn til samtale hver uke og vi får en bedre relasjon. Jeg kan vise at jeg bryr meg, finner årsaken til problemet og gjør noe med det. Det er mer motiverende å jobbe nå enn å være i hamsterhjulet.»*

Programrådgiver i Agder

Tett oppfølging, gjerne kombinert med rask iverksetting av språk- eller arbeidspraksis, blir i flere studier pekt på som en metode som øker sannsynligheten for overgang til arbeid og utdanning<sup>14</sup>. Den enkelte deltakers behov for tett oppfølging vil variere, men for å få til god oppfølging er det likevel en forutsetning at hver programrådgiver har ansvar for et håndterlig antall deltakere. Rambøll har på oppdrag fra IMDi utført en analyse av resultater i introduksjonsordningen<sup>15</sup>. Denne peker på at det er en sammenheng mellom antall deltakere en programrådgiver har ansvar for og resultatoppnåelse. Studien anbefaler at hver programrådgiver ikke bør ha ansvar for oppfølging av mer enn ca. 20 deltakere.

Når det gjelder forholdet mellom arbeidsmengde og muligheten til å gjøre en god jobb, viser en studie fra Fafo<sup>16</sup> at det er få kommuner i Norge som har en øvre grense for hvor mange deltakere hver programrådgiver maksimalt skal ha ansvar for. I 2016 var det bare 19 prosent av bosettingskommunene som oppga at de hadde en slik grense. Samme studie påpeker at en overvekt av programrådgivere opplever at deres arbeidsbelastning er for stor, og at dette kan få konsekvenser for kvaliteten på den individuelle oppfølgingen av enkelt deltakere.

## Hvordan er situasjonen i Agder og Telemark?

I IMDi Sørs kommuneundersøkelse i 2016 oppgir 74 prosent av kommunene i Agder og Telemark at «tett oppfølging av deltakere» er en viktig faktor som fremmer gode resultater i introduksjonsprogrammet. Undersøkelsen sier også noe om rammebetingelsene programrådgiverne har for å kunne gi deltakerne tett oppfølging. Av alle kommunene i Agder og Telemark som bosetter flyktninger er det bare en kommune, Mandal, som oppgir at de har en grense for hvor mange deltakere i introduksjonsprogram en programrådgiver eller flyktningkonsulent kan ha ansvar for. I tillegg svarer over 27 prosent av programrådgiverne at de har ansvar for *mer* enn 30 deltakere. Hvor stor belastning det er å følge opp mer enn 30 deltakere vil selvfølgelig variere etter hvilke arbeidsoppgaver som er tillagt programrådgiverrollen, men tallet er uansett vesentlig høyere enn anbefalingen om oppfølging av ca. 20 deltakere per programrådgiver. Så hva kan kommunen gjøre for å gi gode rammebetingelser for programrådgiverne?

<sup>14</sup> Hernes, V. og Tronstad K. R. (2014): Komparativ analyse av introduksjonsprogram i Norge, Sverige og Danmark, NIBR

<sup>16</sup> Sterri, Erika B. (2016): Kapasitet i integreringsapparatet, Fafo

<sup>15</sup> Rambøll (2011): Analyse av resultatoppnåelse i introduksjonsordningen





## MANDAL KOMMUNE TIPSER

ved Vibeke Fjellidal Hansen, avdelingsleder  
ved integreringsavdelingen, NAV Mandal

### Hvordan kan kommunen sette en grense for antall deltakere per programrådgiver?

- Bruk kommunens planarbeid. I Mandal er forholdet mellom programrådgivere og antall deltakere nedfelt i kommunens Integreringsplan for 2015-2017, som igjen er vedtatt av bystyret.
- Det som skrives ned må være konkret. Integreringsplanen for Mandal kommune viser både til forskning og IMDIs anbefaling om ca. 20 deltakere per programrådgiver. I tiltak 4.3 står det: «Snittnorm per programrådgiver er 20 deltakere i oppfølgingsperioden». Oppfølgingsperioden defineres som tiden i introduksjonsprogram og ett år etter avsluttet program.
- Det at kommunen har satt en grense for hvor mange deltakere hver programrådgiver skal ha, gjør at vi slipper å forhandle om nye stillinger. Vi kan tenke langsiktig rundt ansettelse, og heller bruke tiden vår på å følge opp deltakerne.



*"Alle trenger ikke det samme. Alle er forskjellige. De som skal studere trenger noe annet enn de som skal jobbe. Da lærer alle raskere".*

Sanna Angoori, introdeltaker

*"Programrådgiver er viktig. Min programrådgiver liker jobben sin. Hun jobber med hjertet og hun jobber for oss".*

Daniel Tesfamichael, introdeltaker

Mandal kommunes integreringsplan finner du på [kommunens nettsted](#).



**Den viktige programrådgiveren:** Deltakerne ved Arendal voksenopplæring mener programrådgiver har en viktig rolle. Bak f.v. Jonas Ghebrewold, Robel Tekledet og Rawad Ajameah. Foran f.v. Daniel Tesfamichael, Sanna Angoori, Esther Kargbo og Halwo Abdi Ali.

# Ringvirkninger av tilsyn

**«Vi har ikke hatt tilsyn, men er informert om hvordan Fylkesmannen gjennomfører tilsyn og hva de kontrollerer. Dette har vært god veiledning for oss som stadig bestreber oss på å bli bedre i praksis».**

Torunn Hovde Kaasa, Hjartdal kommune

Bosetting og inkludering av flyktninger er bare en liten del av en stor kommunal virkelighet. I en analyse av saksfremlegg og kommunale vedtak om bosetting av flyktninger på Agder, finner Agderforskning at det brukes andre argumenter på dette feltet enn det man vil forvente å finne på andre kommunale områder: «(...) Vi finner her aspekter av en ansvarsfraskrivning der man implisitt skyver problemet over på flyktninger som er «vanskelig å integrere», snarere enn å ta det fulle ansvar for at kommunen ikke har lyktes i sitt integreringsarbeid. Det er vanskelig å se for seg at en kommune med dårlig resultatoppnåelse i for eksempel grunnskolen hadde brukt tilsvarende argumenter om at elevene er «vanskelig å lære opp».<sup>17</sup>

I 2013 begynte Fylkesmannen å føre tilsyn på introduksjonsloven. Har dette ført til at feltet har fått en annen status innad i kommunen?

Det finnes lite forskning på effekten av statlig tilsyn, men det som finnes viser at tilsyn bidrar til større etterlevelse av regelverk og gir godt grunnlag for forbedring og læring for kommunene<sup>18</sup>. Dette er særlig viktig for introduksjonsloven, siden deltakerne i introduksjonsprogrammet ofte er lite kjent med det norske systemet og hvilke rettigheter de har til å klage til Fylkesmannen eller Sivilombudsmannen. I perioden 2013-2016 gjennomførte Fylkesmannen tilsyn i 134 kommuner for å se om de oppfylte lovens krav til helårs- og

fulltidsprogram. Det ble påpekt 144 lovbrudd. Hovedårsaken til lovbrudd var at kommunenes introduksjonsprogram ikke var lagt opp tilsvarende forholdene i arbeidslivet, men fulgte skoleruten. Fylkesmannens tilsyn gir også mulighet for regelverksutvikling ved at det tydeliggjøres hvor regelverket er uklart. Dette vil igjen gjøre det enklere for kommunene å vite om de faktisk følger loven.

## Hvordan er situasjonen i Agder og Telemark?

I IMDi Sørs regionale kommuneundersøkelse har vi de siste årene spurt om kommunene gir alle deltakere i introduksjonsprogrammet et tilbud som er helårig og på full tid. Prosentandelen som har svart ja på dette spørsmålet har økt jevnt fra 60 prosent i 2013, 67 prosent i 2014 til 81 prosent i 2016. Innenfor perioden hvor Fylkesmannen har ført tilsyn med dette temaet, har det dermed vært en økende andel kommuner som oppgir at de tilbyr fulltids- og helårsprogram.

I tillegg svarer over halvparten av kommunene i Agder og Telemark at Fylkesmannens tilsyn har fått konsekvenser for praksis i kommunene (dette inkluderer både kommuner som har hatt tilsyn og kommuner som ikke har hatt tilsyn). De som svarte ja, ble også bedt om å utdype hvilke konsekvenser tilsynet har hatt. For noen har tilsynet bidratt til økt fokus på introprogrammet fra ledelsens side, og for andre har det også ført til flere ansettelser. I tillegg oppgir fagfolk i kommunen at de selv er blitt mer bevisst på lovverket og at de har fått viktige avklaringer når det gjelder tolkingen av loven.

**«Vi vet at det vil komme tilsyn, og det fører til at vi «skjerper» oss ekstra. Tilbakemeldinger fra tilsyn har jo ført til at vi har ansatt flere medarbeidere, og fokusert mer på helårig og fulltids-perspektivet, og innholdet i programmet».**

Grunde Grimsrud, Porsgrunn kommune

<sup>17</sup> Guribye E, Ellingsen W. og Hidle K. (2014): Underskudd i bosettingen av flyktninger. En analyse av saksfremlegg og kommunale vedtak i Region Sør, Agderforskning

<sup>18</sup> Helsetilsynet (6:2013): Vi får satt fokus, blir bevisstgjort og må skjerpe faget vårt ekstra. En deskriptiv undersøkelse av tilsyn med kommunale helse- og omsorgstjenester til eldre, og Riksrevisjonens undersøkelse av statlig tilsynsvirksomhet (rapport nr. 2 2014).



## FYLKESMANNEN - TRE TANKER OM TILSYN

ved seniorrådgiver Janne Duesund,  
Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder

**Hvilke erfaringer har dere hos Fylkesmannen med tilsynet som har vært og hvilke forventninger har dere til det tilsynet som kommer?**

Vår erfaring med tilsynet om helårig program på full tid er at det har bidratt til økt regelverksetterlevelse. Det er viktig for rettsikkerheten til den enkelte deltaker, og det bidrar til lik praktisering av regelverket i de ulike kommunene i hele landet.



En av utfordringene har vært at det har kommet nye lov-  
tolkninger underveis på tilsynstemaet. Det gjør selve tilsynet  
krevende, og kan oppleves lite forutsigbart for kommunene. Det er  
likevel viktig at en justerer regelverket og tolkninger av dette når det  
avdekkes behov for det gjennom tilsyn.

Vi forventer at det nye tilsynet om individuell plan vil bli noe mer  
krevende å gjennomføre, men at det kan gi mer mening både for  
oss, kommunene og den enkelte deltaker. Det vil bli mindre på  
telling, og mer på innhold. Etter planen skal vi ha stedlig tilsyn med  
intervjuer, også av utvalgte deltakere.

**Hvordan har kommunene reagert på å få tilsyn på introduksjons-  
loven?**

Tilsynet har blitt godt mottatt i alle kommuner. Mange av de vi  
har snakket med underveis og i etterkant, sier at deres sektor har  
blitt synliggjort ved tilsynet. Det som har vært krevende for noen  
kommuner, har vært å formidle resultatet til media i etterkant.  
Etter vår tilsynsinstruks skal vi bruke begrepet «lovbrudd» i våre  
rapporter. I kommuner der nesten alt har vært innen lovens ramme,  
men hvor vi fant noe brudd på regelverket - har kommuner følt seg  
uthengt i media og mener at våre begreper har bidratt til å gi en  
feilaktig oppfatning av situasjonen.

**Hvorfor er tilsyn viktig?**

Vi har tidligere mottatt få klagesaker fra introduksjonsdeltakere,  
derfor er tilsyn desto viktigere for å ivareta deltakernes rettsikkerhet.



## SAUHERAD KOMMUNE TIPSER

ved Tone Sissel Kise, enhetsleder Tjenesten for  
Integrering og Kompetanse

**Hvordan kan fagpersoner i kommunen dra  
nytte av Fylkesmannens tilsyn med intro-  
duksjonsloven for å få løftet sitt fagfelt?**



- Et tilsyn gir muligheter til å synliggjøre for ansatte og ledelsen hvor viktig det er med gode fagsystemer og rutiner, og det skaper en større bevissthet om at vi har en lov å forholde oss til og at flyktninger har rettigheter.
- Det er viktig å ha diskusjoner med Fylkesmannen underveis i tilsynet, og holde ledelsen i kommunene løpende orientert om dette.
- Tilsynet signaliserer til ledelsen i kommune at dette er et fagområde og en kommunal tjeneste som er likestilt med andre kommunale oppgaver
- Tilsyn gir økt lovforståelse og øker kjennskap til Fylkesmannen og deres rolle, slik at en lettere kan få veiledning og oppfølging.
- Tilsyn bidrar til økt fokus på deltakernes rettigheter. Derfor har vi innført «introtimen» på voksenopplæringen. Programrådgiverne har et ukentlig møte med deltakerne hvor vi diskuterer aktuelle problemstillinger rundt introloven og programmet. Dette foregår i undervisningstiden.

**«På mange måter føltes det som om Fylkesmannen hadde lite forståelse for våre utfordringer. Det ble veldig firkantet i forhold til hva vi ser som jobber tett på personene. Men jeg ser at vi i etterkant av tilsynet har gjort noen grep for å klare å tilby fulltidsprogram. Vi har blant annet lagt en ferieuke til skolens- og barnehagens planleggingsdager. De får tre uker sommerferie og fire ukers praksis i kommunen».**

Janet Michalsen, Lindesnes kommune

# Frivillighetens potensiale

«Velferdsstatens skreddere kan ikke gjøre jobben alene. Flere må være med på laget».

Hanne Kavli, Fafo<sup>19</sup>

I 2015, da rekordmange asylsøkere ankom Norge, ble frivillig arbeid og innsats mer enn noen gang løftet frem som en stor ressurs og som en nøkkel til vellykket integrering. For kommunenes fagfolk på flyktningfeltet er imidlertid ikke dette noe nytt. I alle år har det vært et utstrakt samarbeid mellom kommunene og frivillige lag og foreninger, spesielt om fritidsaktiviteter for barn og unge, men også om andre generelle integreringstiltak. I den senere tiden har kommunene også i økende grad innledet samarbeid med frivilligheten om kvalifiseringstiltak<sup>20</sup>. Men samtidig som kommunene ser at frivilligheten er en utrolig viktig medspiller, ser de også at dette samarbeidet byr på utfordringer.

## Hvordan er situasjonen i Agder og Telemark?

IMDi Sørs undersøkelse viser at 68 prosent av bosettingskommunene i Telemark og Agderfylkene samarbeider med ulike frivillige organisasjoner om innholdet i introduksjonsprogrammet. Røde Kors og kommunenes Frivilligsentraler er de ledende aktørene på dette feltet. Samarbeidet består hovedsakelig av tiltak som leksehjelp, flyktningguide, språkkafé, «snakkegrupper», svømme-kurs, tur- og fritids-aktiviteter i ulike varianter, matlaging og lignende. Det er stor enighet om at denne typen «myke» tiltak kan ha stor positiv verdi for integreringen generelt, og ikke minst for nettverks- og relasjonsbygging.

«Med hjerte for Arendal» har som mål å fylle tomrom og bygge broer over mellomrom. Disse mellomrommene som nye innbyggerne lett kan stå fast i».

Lisbeth Iversen, leder samarbeidsrådet

Samtidig ser de fleste kommunene på disse tiltakene som kun et godt *supplement* til kvalifiseringsarbeidet, og det er et sterkt ønske om å utvide og utvikle samarbeidet med frivillige lag og foreninger ytterligere.

Hovedutfordringen til nå har vært å få organisasjoner og enkelt-personer til å forplikte seg til et samarbeid over tid. Kommunene har erfart at det tar tid å skape tillit og relasjoner, og det krever ressurser som ikke alltid blir prioritert av kommuneledelsen. Kommunene er også opptatt av at introduksjonsprogrammet er underlagt lov-messige krav, og at dette ikke alltid enkelt lar seg forene med frivillig innsats. I tillegg beveger kommunene seg nå i et nytt landskap av frivillighet – et landskap som preges vel så mye av personlig ad hoc-engasjement som av tradisjonell organisasjonstilhørighet. Dette er hovedårsakene til at kun halvparten av kommunene i Agder og Telemark som har et samarbeid med frivillige lag og foreninger om introduksjonsprogrammet, har formalisert dette samarbeidet.

Det er stor enighet blant kommunene i Agder og Telemark om at frivilligheten kan spille en enda viktigere rolle i kvalifiserings-arbeidet fremover. Ikke bare for å øke muligheten for raskere overgang til arbeidslivet, men også for å ivareta det frivillige engasjementet i lokalsamfunnet, og for å rekruttere nyankomne flyktninger til deltakelse i frivillig arbeid. Involvering i frivillig arbeid styrker lokal tilhørighet og kan forebygge skepsis og fremmedfrykt i lokalsamfunnet.

Studien *Mot 'kommune 3.0'*<sup>21</sup> viser at gjennom å tilegne seg ekspertise om nettverksbygging og fasilitering, kan kommunene ta grep som støtter opp under sivilsamfunnets innsats på helt nye måter.



## AGDERFORSKNING TIPSER

ved Eugene Guribye, seniorforsker og fagansvarlig for satsningsområdet tjenesteutvikling i offentlig sektor

Hva kan kommunene gjøre for å kanalisere potensialet og entusiasmen som fins i sivilsamfunnet til en felles innsats for flyktningers kvalifisering?

- Det handler om fasilitering av menneskemøter. Frivillighet skal ikke styres, men tilrettelegges for.
- Slipp kontrollen!
- Kartlegg ressursene - kople ressursene sammen!

Flere tips fra finner du i filmen [«Fremtidens kommuner»](#) som ligger på Arendalkonferansens hjemmeside.

Flere tips om hvordan kommune, frivillig sektor og arbeidsgivere kan samarbeide finner du i filmen [«IMDis Utviklingsverksted»](#) på Youtube.

**«Med Hjerte for Arendal bereder grunnen for nye måter å tenke velferd på».**

Eugene Guribye, Agderforskning

**«Flyktninger er døråpner for andre flyktninger! Jeg lærte nesten alt om Norge i frivillige organisasjoner. Hvis vi skal lære om kultur, må vi gå ut i samfunnet! Det gir energi å treffe mennesker».**

Rawad Ajameah, introdeltaker



## MED HJERTE FOR ARENDAL TIPSER

ved Lisbeth Iversen, leder av samarbeidsrådet

**Med hjerte for Arendal** er et nettverk som skal styrke samhandlingen mellom det offentlige og frivillige, for å løse omsorgsutfordringene og styrke det store frivillige engasjementet i kommunen. **Med hjerte for Arendal** har blitt et nettverk med om lag 100 lag, foreninger, menigheter og enkeltpersoner som ønsker å bidra til å skape en bedre by for alle.



Foto: Rune Sævig/BT.

Hva kan kommunene gjøre for å ivareta engasjementet i sivilsamfunnet?

- Gjør det! Ikke vent. Sett av ressurser - det lønner seg, kommunen får flerfoldig tilbake. Men vær obs på at det kan ta tid - og dokumenter hva dere gjør. Det gir gode argumenter for videreføring.
- Ut og gå! Oppsøk organisasjonene på hjemmebane. Se dem! Bli kjent med dem - la dem bli kjent med dere.
- Kople organisasjonene til hverandre. Ikke forandre dem. Den enkelte organisasjon må ikke forandres for å bli med på laget.
- Få til fellesforståelse om utfordringsbildet.
- Ta som utgangspunkt at alle - både organisasjoner og enkeltmennesker vil gi - og alle vil bli sett.
- Sett deling som premiss for samarbeid: Vi deler utstyr, kunnskap, erfaringer, ressurser.
- Finn ildsjelene!
- Tenk enkelt! Rigg en enkel struktur for samarbeid. Forankring er mulig uten svære planer å henge samarbeidet på.

<sup>19</sup> Hanne C. Kavli (2016): Skredder uten tråd?, Kronikk i Kommunal Rapport 25.08.16

<sup>20</sup> Jfr IMDi Sørs årlige kommuneundersøkelser fra 2014.

<sup>21</sup> Guribye, Eugene (2016): Mot «kommune 3.0»? Modeller for samarbeid mellom offentlig og frivillig sektor: Med hjerte for Arendal, Agderforskning



# Smart grep - Frivillig fra dag 14!

**Arendal kommune vil invitere deltakerne i introduksjonsprogrammet inn på arenaen hvor nordmenn er på sitt lykkeligste. De nye arendalittene er ikke vonde å be.**

- Vi vet at deltakelse i frivillig sektor gjør at livskvaliteten går rett opp. Forskning sier det, og jeg som er gjennommarinert i frivillig arbeid kjenner det på kroppen. Vi er opptatt av hva deltakerne kan bringe med seg av kompetanse, også den som ikke er den formelle, men den som preger deg som menneske, sier Hilde Mjøs ved Arendal voksenopplæring (AVO).

Dette støttes fullt ut av NAV.

- Deltakerne har nok av nedturer og tap. Gjennom frivilligheten får de lov til å være et sted hvor de er i sitt rette element, et sted hvor talentet og ressursene kommer frem, sier Cathrine Lindland ved NAV Arendal.

## Vær aktiv

De syv deltakerne vi møter er ikke i tvil om at muligheten til å raskt engasjere seg i frivilligheten betyr mye på mange plan. Frivillig arbeid i hjemlandet er ikke ukjent for noen av dem, men det som kan være annerledes med frivilligheten i Norge, er at den opptrer i en veldig organisert form.

- Frivillig fra dag 14! Det er bare å komme i gang med frivillig arbeid. Det betyr masse for å få kontakter, nettverk og bli kjent med samfunnet. Vi må gå ut og være aktive! sier Rawad Ajameah (35).

Rawad har seks måneder igjen av introduksjonsprogrammet, og man kan bli blåst av banen av hans engasjement i både KIA, Røde Kors, sittedans for eldre og generelt i nettverket «Med hjerte for Arendal». Rawad som både har en master i frivillig arbeid og journalistutdanning fra Syria, har også startet Kilden media sammen med blant andre Halwo Abdi Ali – hun også med journalistbakgrunn. De dokumenterer flyktningarbeidet i Arendal kommune. Gjennom Kilden media bruker de nå sin medbrakte kompetanse i et nytt land, allerede før de er ferdige med norskopplæring. Men det kreves ikke master i frivillig arbeid for å ha stort engasjement i frivilligheten.



**Toppmøte:** Tidligere president i Røde Kors, Sven Mollekleiv, i samtale med Abed Allh Abed Lkader og Rawad Ajameah. Rawad er frivillig over alt, og er også sentral i Kilden media. I bakgrunnen Jonas Øhlickers, leder i Distriktskontoret Aust-Agder Røde Kors. Foto: Hilde Mjøs

Esther Kargbo (34), Sanna Angoori (19), Daniel Tesfamichael (30), Jonas Ghebrowold (37), Halwo Abdi Ali (36) og Robel Tekledet (25) kan med glød liste opp hva de de har deltatt i siden de ble bosatt i Arendal: erfaringskonsulenter og ungdomsarbeid gjennom Røde Kors, ungdomsarbeid i kirken, Folk møter folk, karate, KIA, Arendalsuka og Arendalskonferansen.

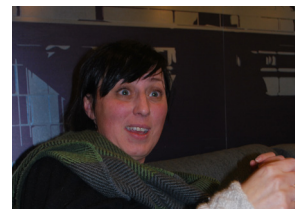
- Mange får jobb gjennom nettverk. Vi må gå gjennom samfunnet og bidra for å få nettverk. Vi må tørre og ta sjansen, sier Sanna, som har vært introdeltaker i ett år.

## Kobleren

Hilde jobber tett opp mot frivillige organisasjoner og folk som vil bidra med sin tid og sitt nettverk til nye innbyggere i kommunen. Hun er prosjektleder for «Folk møter folk», og har en avgjørende rolle for å koble deltakerne til frivilligheten – hvis de selv vil. - Deltakelse i frivillig arbeid skal være nettopp det – frivillig.



**Frivillige:** Astrid D. Hansen (t.v) og Karin Karlsen (t.h) tar godt imot Sanna på hennes første dag som frivillig i Røde Kors. Her er det Margaretestiftelsen i Arendal som får glede av bidrag til aktiviteter for eldre. Foto: Hilde Mjøs



**Inspiratoren:** Hilde Mjøs ved Arendal voksenopplæring vil at flere skal marineres i frivillig arbeid.



**Finne talentet:** Cathrine Lindland i NAV Arendal gleder seg over deltakere som blomstrer når ressurser og talent kommer frem. Foto: Ahmad Khalil

Men dette er lystbetont, og de fleste lurer på «hvor kan jeg kobles?» sier Hilde.

Hun er opptatt av at deltakeren selv skal ha en aktiv rolle og ikke plasseres tilfeldig i ulike aktiviteter.

- Vi driver med koblinger. Koblinger på eksisterende arenaer, der det finnes nordmenn. Det handler om å sette enkeltmennesker sammen. Sette kontaktene og skøyteledningene sammen, men den enkelte må selv skru på bryteren, sier Hilde.

Men den bryteren har ikke alltid vært lett å finne for deltakerne.

### Kulturendring

- For få år siden så ting helt annerledes ut. Da gjorde vi lite av dette. Men vi har klart å endre kulturen, og vi jobber sammen om dette i kommunen, vi i AVO, NAV flyktning, frivilligheten og sivilsamfunnet. I tillegg er det viktig å nevne at nettverket «Med Hjerter for Arendal» betyr mye for oss, forteller Hilde, og får full støtte av Cathrine.

- NAV og AVO har blant annet ukentlige møter og vi har et felles mål, det betyr mye. Vi forsøkte også tidligere å samarbeide med frivillige organisasjoner, men det var først da vi skjønnte at det ikke finnes ett opplegg som passer for alle at vi begynte å få til noe. Ett menneske passer på ett sted – det er min fanesak, sier Cathrine.

Dette tette samarbeidet med fleksible løsninger og god kartlegging er avgjørende for å lykkes med å tilby individuelle introprogram.

- Det tar tid å endre kultur, men nå er det fullt ut akseptert at vi legger til rette for den enkelte med frivillig aktivitet, også på dagtid som en del av introduksjonsprogrammet. Vi vet at inkludering ikke skjer i et klasserom, sier Hilde.

### Verdighet i alle ledd

Ved å ha blikket festet på muligheter i frivillig arbeid, har også kartleggingen av deltakerne endret seg. I NAV gir de seg ikke når deltakerne sier at de ikke har noen interesser. Da må man spørre mer. Og talentene blir synlige.

- Det gjør noe med både deltakerne selv og oss i kommunen når de får være på en arena hvor de er flinke. Vi ser de i et annet lys, og de ser seg selv på en ny måte. Jeg synes deltakerne blomstrer når de finner det som er rett for dem, sier Cathrine.

Språkpraksis, arbeidspraksis og norskopplæring er viktige elementer i introduksjonsprogrammet, også i Arendal. De opplever likevel at dette ikke er nok. Samfunnspraksis er nyordet Arendal bruker om deltakelse i frivillig arbeid. Hilde mener samfunnspraksis er minst like viktig som ordinær språkpraksis.

- Folk får med dette lov til å være et helt menneske. Ikke bare en tom boks som skal fylles med språk. I samarbeidet med Røde Kors er deltakerne erfaringskonsulenter for nyankomne flyktninger på mottak, får de brukt sin kompetanse, der de selv er ekspertene. Det handler om verdighet. Verdighet i alle ledd, sier Hilde.

### Frelst på frivillighet

Mye av det sosiale livet i Norge utspiller seg i organisasjonslivet. For å bli kjent med folk er det en stor fordel å komme inn i organisasjonsboblene hvor nettverk, relasjoner og vennskap bygges. De syv deltakernes ønske om å delta i frivillig arbeid er slående. Evnen til å klare det er imponerende. Halwo, Esther, Rawad, Daniel, Jonas og Robel er ikke i tvil om at det å komme ut i samfunnet er viktig for inkludering.

- Hvis du kommer til noen andres kultur, må man bli kjent med den. Arendalsuka og frivillig arbeid betyr masse for meg, sier Esther. Sanna er overbevist om at man ikke ser seg tilbake når man etablerer kontakt med frivilligheten. - Hvis kommuner prøver å samarbeide med de frivillige vil de aldri la være igjen, sier Sanna. Halwo er helt enig i at frivilligheten betyr enormt for inkludering. - Kommunene må se på lyset - det er organisasjonene som er lyset, smiler Halwo.

### Riktige nøkler

Så hva er nøklene for å skape godt samarbeid med organisasjoner og sivilsamfunnet? Hva skal til for å ta i bruk disse gode, frivillige kreftene som finnes i alle kommuner? På voksenopplæringen i Arendal er skolen i dag gjennomsyret av frivillighet. Hvordan har de klart det? Hilde mener det å sette av ressurser til arbeidet er helt nødvendig.

- Det må være en nøkkelperson på feltet. I tillegg er det viktig å ha et nettverk av lag og foreninger som vil være med på dette. Det er avgjørende at det er lite byråkrati for ikke å drepe engasjementet. Og noe av det viktigste er å heie på, løfte frem og se våre deltakere. Vi skal bringe mennesker sammen og bidra til at vi reduserer frykten for hverandre!

Så enkelt – og så vanskelig.



**Står sammen:** Ansatte og introdeltakere ser alle fordeler med frivillig engasjement. F.v. Hilde Mjøes, Jonas Ghebrowold, Cathrine Lindland og Daniel Tesfamichael.  
Foto: Ahmad Khalil











**IMDi**

Integrerings- og  
mangfoldsdirektoratet