

Erfaringsrapport fra samarbeidsprosjekt om språk
- og arbeidspraksisplasser for nyankomne flyktninger

Det er lov å prøve seg-
også i arbeidslivet



Et samarbeidsprosjekt mellom HSH, NHO og KS

Sammendrag

Prosjektet "Det er lov å prøve seg – også i arbeidslivet" ble startet i november 2003 etter initiativ fra kommunal- og regionalminister Erna Solberg, og var et samarbeidsprosjekt mellom HSH, NHO og KS. Formålet med prosjektet var å bedre mulighetene til utplassering i arbeidslivet for deltakere i introduksjonsprogram, primært innenfor det private næringsliv. Prosjektet skulle omfatte både språkpraksis- og arbeidspraksisplasser. Prosjektet skulle bidra til å gjøre introduksjonsordningen kjent hos arbeidsgivere, og til at flere arbeidsgivere ville stille språk- og arbeidspraksisplasser til rådighet for deltakere i introduksjonsordningen. Det var også en sentral målsetning at erfaringene fra prosjektet skulle viderefremmes og ha overføringsverdi. Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) bevilget midler til prosjektet.

For å få fram gode metoder for innhenting av praksisplasser i næringslivet, valgte man å sette i gang pilotprosjekter i tre kommuner: Bærum, Fredrikstad og Bydel Gamle Oslo. De tre prosjektkommunene har alle prøvd ut forskjellige modeller. Erfaringene i denne rapporten vil derfor dekke et bredt spekter – både "innsalg" av praksisplasser, opparbeiding av samarbeidspartnere i næringslivet, fadderoppfølging i bedriftene, modeller for samarbeid med Aetat, og informasjons- og påvirkningsarbeid overfor arbeidsgiverne.

Prosjektet i Bærum kommune ga positive resultater med en ny strategi for innsalg og relasjonsbygging med bedriftene for å få språkpraksisplasser. Det ble også utviklet en opplæring for oppfølging av deltakere og faddere i bedriftene som ga god læring i Bærum. Den kompetansen fadderne tilegnet seg, var overførbart til andre områder. Flere bedrifter uttrykte etter prosjektet at de kunne tenke seg å delta i et samarbeid om praksisplasser ved seinere anledninger.

I Fredrikstad ble det lagt vekt på å få fram erfaringer på hvordan kommunen kan ha et konstruktivt og gjensidig nyttig samarbeid med Aetat og bedriftene i lokalmiljøet. Prosjektet kartla deltakernes behov og tok kontakt med småbedrifter i aktuelle bransjer. Flere av bedriftene var positive til å bidra etter å ha fått informasjon om introduksjonsprogrammet og hva en praksisplass ville innebære for bedriften. Prosjektet i Fredrikstad utviklet også yrkesrettede kursmoduler i samarbeid med Aetat for deltakere som var ferdige med introduksjonsprogrammet. På denne måten ville de være sikret en god oppfølging og ha større muligheter for å få innpass i arbeidslivet.

Bydel Gamle Oslo ønsket å utnytte bransjemangfoldet i Oslo, og forsøkte å finne praksisplasser i bransjer som ikke hadde vært prøvd ut tidligere. Ideen var å utnytte deltakernes mangfold av kompetanse og arbeidserfaring. Prosjektet fikk blant annet opparbeidet kontakter og praksisplasser i musikkbransjen, og utviklet et praksisplassbank som flere virksomheter i kommunen hadde nytte av i ettertid. Det ble også utarbeidet en informasjonsbrosjyre som etter hvert ble utviklet til en nasjonal brosjyre for kommuner som ønsker å henvende seg til det lokale næringsliv og innhente praksisplasser. Brosjyren er trykket opp på bokmål og nynorsk, og kan bestilles gratis fra KS og UDI.

De tre prosjektkommunene ga altså interessante erfaringer om hvordan man kan gjøre introduksjonsordningen kjent for næringslivet, og de bidro til at flere arbeidsplasser stilte praksisplasser til rådighet for deltakerne. I tillegg ga prosjektene erfaringer om hvordan man kan bygge ut samarbeidet med Aetat, hvordan man kan nå ut til nye bransjer med deltakere i praksisplass, og hvordan man kan opparbeide gode relasjoner med bedrifter lokalt, som igjen vil gi tilgang til praksisplasser.

Bedriftene var godt fornøyd med samarbeidet, og flere kunne tenke seg å bidra seinere. På forespørsel uttrykte flere bedriftsledere at de så det å bidra med praksisplasser som et samfunnsansvar. De presiserte imidlertid også at det var viktig at kommunens representanter ga god informasjon og tok ansvar for oppfølgingen av deltakeren for at det skulle være interessant å bidra.

Prosjektledere i kommunene var:

Gro Sværen Skansen – Bærum kommune
Lars Øivind Holm – Fredrikstad kommune
Grete Solløst – Bydel Gamle Oslo

Styringsgruppa for prosjektet har bestått av:

Iracles Boumbouras – KRD, Hilde Myklebust – HSH, Jan Kåre Berglid – NHO, Nina Hjertø Ingebrigtsen / Cecilie Sundby – KS, Nina Gran – KS, samt prosjektleder Eli K. Langset.

Takk til referansegruppa for engasjerte innspill og kommentarer.

Referansegruppa har bestått av:

Tarik Demirovic – Manpower
Ellinor Haugaard – Drammen kommune
Nina Hjertø Ingebrigtsen - KS
Gunnar Treu Jacobsen – NBL
Anne Jensen – SBL
Per Ole Johansen - RBL
Ingunn Olsen Lund - LO
Ragnar Næss - Pertinax
Kjell Ribert – Ribert kultur og kommunikasjon
Ellen Røst – Aetat Intro
Famara Sanyang – Samfunnsviterne
Marit Solhøy - UDI
Olaf Stene – NHO
Birgit Stokke – IR-tjenesten
Rowena B. Teodocio – Bydel Grünerløkka

Innhold

1. Innledning	5
1.1. Hva er forskjellen på språkpraksis og arbeidspraksis?	6
1.2. Tre kommuner – tre modeller	7
2. Bærum: Næringsliv og kommune – til tjeneste for hverandre	8
2.1. Utvelgelse av bedrifter og deltakere	9
2.2. Innsalg til bedriftene	10
2.3. Veiledning og samlinger for faddere og deltakere	11
2.4. Oppfølging av deltakere på språkpraksis og kvalitetssikring	12
2.5. Evaluering. Hva synes deltakere, faddere og bedriftsledere om veiledningsmodellen?	14
2.6. Anbefalinger til andre kommuner	15
3. Fredrikstad kommune: Effektivt samarbeid med skole og Aetat	16
3.1. Introduksjonsprogrammet – progresjon og samarbeid med faginstanser	16
3.2. De viktige bedriftsbesøkene	17
3.3. Samarbeid om arbeidspraksis med Aetat lokal	19
3.4. Oppfølging av deltakere og bedrifter i språk- og arbeidspraksis	20
3.5. Anbefalinger til andre kommuner	20
4. Gamle Oslo – utnytt bransjemangfoldet!	22
4.1. Informasjonsarbeid	22
4.2. Metoder for å nå ut til nye bransjer	23
4.3. Utvikling av bedriftsbank	24
4.4. Erfaringer fra tidligere arbeid	25
4.5. Anbefalinger til andre kommuner	26
5. Initiativ og nytenking gir resultater	27
5.1 Næringslivet positive	27
5.2 Yrresskedeforsikring etter folketrygdløven og yrkesskedeforsikring	27
5.3 Oppfølging i bedrift	28
5.4 Avklaring av roller og kompetanse	28
5.5 Samarbeidet med Aetat	29
5.6 Nye bransjer	29
5.7 Skandinaviske fellestrekk	29
6. Litteraturliste	29
7. Appendiks	30
7.1. Appendiks: Tipsliste om relasjonsmarkedsføring	30
7.2. Appendiks Individuell arbeidsplan	31
7.3 Appendiks: Program for fadder-deltakersamling 1-3.	32
7.4. Appendiks. Faksimile av presseoppslag fra Fredrikstad	34
7.5. Appendiks. Brosjyre	35

1. Innledning

Lov om introduksjonsordning ble obligatorisk for alle kommuner som tar imot flyktninger fra 1. september 2004. Denne loven innebærer at kommunene plikter å tilrettelegge et individuelt tilpasset introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger bosatt i kommunen. Språkpraksis og arbeidspraksis i arbeidslivet utgjør et viktig element i introduksjonsprogrammet for mange av deltakerne.

Prosjektet "Det er lov å prøve seg – også i arbeidslivet" ble startet i november 2003 etter initiativ fra kommunal- og regionalminister Erna Solberg som et samarbeidsprosjekt mellom HSH, NHO og KS. Formålet med prosjektet var å bedre mulighetene til utplassering i arbeidslivet for deltakere i introduksjonsprogram, primært innenfor det private næringsliv. Prosjektet skulle omfatte både språkpraksis- og arbeidspraksisplasser. Prosjektet skulle videre bidra til å gjøre introduksjonsordningen kjent hos arbeidsgivere, og til at flere arbeidsgivere stiller språk- og arbeidspraksisplasser til rådighet for deltakere i introduksjonsordningen. Det var også en sentral målsetning at erfaringene fra prosjektet skal videreformidles og ha overføringsverdi. Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) bevilget midler til prosjektet.

I prosjektet var det fokus både på språkpraksis og arbeidspraksis. En ville også få fram erfaringer med gode metoder for fadderoppfølging i bedriftene. Deltakere på språkpraksis vil være relativt svake i norsk, og er utplassert primært for å lære mer språk, ikke for å yte en arbeidsinnsats. Man antok derfor i oppstarten av prosjektet at det ville bli en utfordring å få næringslivet med på et samarbeid om språkpraksis, siden det ikke i samme grad som arbeidspraksis var snakk om en relasjon med gjensidig utbytte.

Undersøkelser fra juni 2004¹ viser at få bedrifter kjenner til introduksjonsordningen og muligheten for å få inn deltakere på språk- og arbeidspraksis i bedriften. Det gjenstår fortsatt utfordringer i forhold til å gjøre introduksjonsordningen kjent for næringslivet. Andre undersøkelser viser at flere bedriftsledere er positive til å ta inn deltakere på praksisplass². Næringslivet har dermed et uutnyttet potensial for språk- og arbeidspraksisplasser.

For å få fram konkrete erfaringer med gode metoder overfor næringslivet, valgte man å sette i gang pilotprosjekter i tre kommuner. De tre prosjektkommunene har alle prøvd ut forskjellige modeller. Erfaringene i denne rapporten vil derfor dekke et bredt spekter – både "innsalg" av praksisplasser, opparbeiding av samarbeidspartnere i næringslivet, fadderoppfølging i bedriftene, modeller for samarbeid med andre offentlige etater og informasjons- og påvirkningsarbeid overfor sentrale aktører i det lokale næringslivet.

Kommuneprosjektene ga interessante erfaringer om hvordan man kan bygge ut samarbeidet med Aetat, hvordan man kan nå ut til nye bransjer med deltakere i praksisplass, og hvordan man kan opparbeide gode relasjoner med bedrifter lokalt, som igjen vil gi tilgang til praksisplasser. Bedriftene var også til dels meget godt fornøyd med samarbeidet.

¹ Se blant annet VOX- barometeret 7. juni 2004 (www.vox.no - vox-barometeret).

² Se VOX-barometeret 3. juni 2004 (www.vox.no - vox-barometeret).

Prosjektets målsetning:

Målet med prosjektet var å bedre mulighetene til utplassering i arbeidslivet, primært innenfor det private næringsliv, for deltakere i introduksjonsprogram. Prosjektet skulle omfatte både språk- og arbeidspraksisplasser, slik disse er definert i Ot.prp. nr. 28 (2002-2003) Om lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven).

- Prosjektet skal bidra til å gjøre introduksjonsordningen kjent hos arbeidsgiverne.
- Prosjektet skal bidra til at flere arbeidsgivere stiller språk- og praksisplasser til rådighet for deltakere i introduksjonsordningen.
- Erfaringene fra prosjektet skal viderefremmes og ha overføringsverdi.

1.1. Hva er forskjellen på språkpraksis og arbeidspraksis?

Gjennom "Lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere" (Introduksjonsloven) er det gitt en rekke føringer på hvordan introduksjonsprogrammet i den enkelte kommune skal bygges opp. Sentrale elementer i forbindelse med arbeidslivsdelen i programmet er språkpraksis og arbeidspraksis. Disse ordningene har fellestrekk, men er også forskjellige.

Språkpraksis

Språkpraksis er en metode i norskundervisningen. Den innebærer at flyktningene har praksis i virksomheter i en avgrenset periode. Hensikten med språkpraksis er at deltakeren skal få språktrening utenfor klasserommet, i et reelt språkmiljø. Ideelt ser man for seg at deltakerne blir mer motivert til å lære norsk, øker sine faktiske ferdigheter i norsk, får et bedre innblikk i norsk arbeidsliv, og et realistisk forhold til hva som forventes av kompetanse (UDI 2003, temahefte 10). Språkpraksis er oftest en del av introduksjonsprogrammet for deltakere som er i en tidlig fase av programmet.

Lærerne i voksenopplæringsinstitusjonen i kommunen har ansvaret for den pedagogiske delen av språkpraksis, og vil ofte ha oppfølging av deltaker på arbeidsplassen et par timer hver andre eller tredje uke. Det er viktig at læringen på arbeidsplassen integreres i klasseromsundervisningen dersom dette gjøres parallelt.

Deltakerne på språkpraksis bidrar til det daglige arbeidet i virksomheten etter avtale med bedriften og en ansvarlig kontaktperson i kommunen. Kontaktpersonen følger opp både deltakeren og den aktuelle virksomheten. Deltakerne bør ha fått en innføring i plikter og rettigheter i norsk arbeidsliv før de går ut i praksisperioden, f.eks i form av praksisforberedende kurs.

Arbeidspraksis

Arbeidspraksis er et arbeidsmarkedstiltak. Det har som mål å øke den enkeltes mulighet på arbeidsmarkedet gjennom tilrettelagt arbeidstrening. Arbeidspraksis tilbys flyktninger som er sterkere språklig enn deltakerne på språkpraksis og snart er klare for arbeidslivet. Gode arbeidspraksisplasser gir deltakerne muligheter for å anvende medbrakt kompetanse³, og til å forbedre norskkunnskapene. Gjennom egne avtaler med arbeidsgiver, kan deltakerne også få opplæring.

Alle flyktninger skal ha en individuell plan for kvalifisering⁴. Denne planen skal vektlegges ved valg av arbeidspraksis og karriereplanlegging. Aktuelle opplæringstiltak kan f.eks være fagopplæring, yrkesprøving, eller ulike typer sertifisering. Fylkeskommunen har plikt til å gi realkompetansevurdering for voksne med rett til videregående opplæring og dekke utgiftene til dette. For deltakere uten denne retten, må kommunen, Aetat, eller trygdeetat dekke kostnadene.

1.2. Tre kommuner – tre modeller

De tre pilotprosjektene ble opprettet i Bærum, Fredrikstad og bydel Gamle Oslo. Disse kommunene ble valgt ut fordi de tidligere har vært UDIs prosjektkommuner, og allerede hadde en del erfaring på oppbygging, metode og drifting av introduksjonsprogram med språk- og arbeidspraksis.

De tre kommunene hadde forskjellig fokus, fordi man ønsket å få fram erfaringer i forhold til ulike emner. Kommunene hadde i tillegg noe ulike forutsetninger i det lokale næringslivet. Det var også ulik kompetanse i de organisasjonene prosjektet ble lagt til i kommunene. I Bærum ønsket man å fokusere på språkpraksis og fadderordning. Fredrikstad ønsket å arbeide med å utvikle samarbeidet med Aetat, og Bydel Gamle Oslo hadde fokus på informasjon til bedriftene og gjennomslag for praksisplasser i nye bransjer.

Prosjektene varte i åtte måneder fra desember 2003, og til august/september 2004. Det var ansatt en prosjektkoordinator i full stilling i hver kommune.

Denne prosjektrapporten er basert på skriftlig rapportering og samtaler med prosjektkoordinatorene, presentasjonsmaterieell, samtaler med ressurspersoner i kommunene, og intervjuer med bedrifter og deltakere. Tips til videre lesing er samlet bakerst i rapporten.

³ I denne rapporten er medbrakt kompetanse utdanning på videregående skoles nivå eller høyere.

⁴ Den individuelle planen skal være et arbeidsverktøy for deltakeren og de ansatte i programmet. Planen skal tas opp til jevnlig diskusjon og justering i forhold til deltakerens progresjon og måloppnåelse i løpet av programtiden. Planens innhold skal forplikte deltakeren, men også de ansvarlige for ulike tiltak og aktiviteter, eksempelvis i Aetat eller kommune.



Fra språkpraksis hos Storms chem. Laboratorium AS på Vøyenenga. Fra venstre faddere Erik Marthinsen, Christine Storm, deltaker Radja Idajerva og bedriftsleder Rolf Storm.

2. Bærum: Næringsliv og kommune – til tjeneste for hverandre

Bærum er en storkommune, med ca. 100000 innbyggere. Voksenopplæringscenteret har ansvaret for introduksjonsprogrammet i kommunen. Programmet har de siste årene hatt ca 100 deltakere. Voksenopplæringscenteret skaffer selv språkpraksisplasser til sine deltakere, og de sender ut deltakere puljevis to til tre ganger i året. Deltakerne er ute i språkpraksis to dager i uka i ca. 3,5 – 4 måneder. I prosjektperioden var praksistiden individuelt avtalt – halvparten hadde fire halve dager og halvparten to hele dager i uka.

Bærum kommune hadde erfaringer fra tidligere språkpraksisprosjekter, blant annet et prosjekt på slutten av 1990-tallet⁵, som la grunnlaget for språkpraksismodellen. I dette prosjektet ble det lagt vekt på oppfølging og pedagogiske metoder.

Det nye med prosjektet "Det er lov å prøve seg - også i arbeidslivet" var fokuset på å få språkpraksisplasser i næringslivet, innsalg til bedriftene og kurs for faddere/veiledere i bedriftene. Det ble også opprettet kontakt med Ressurssenter for omstilling i kommunene (RO)⁶, som bidro med kompetanse til å bygge opp strukturen og metodikken i veiledningsopplegget. Deres opplegg bygger igjen på erfaringer fra blant annet Lindås og Fjell kommune.

⁵ "Prosjekt språkpraksisplass" i Bærum 1999 – 2000 med Elisabeth Torgersen som prosjektleder.

⁶ Se www.ro.no

Fokus i Bærum

Bærum kommune valgte å arbeide med følgende temaer i prosjektet:

- Utvikle metoder for innsalg av språkpraksisplasser til det private næringsliv.
- Tilby kurs for faddere/veiledere på arbeidsplassene – "Fadder – deltaker samlinger"
- Utvikle metode for god oppfølging av deltakere på språkpraksisplass, og kvalitetssikre oppfølgingen.
- Evaluering av prosjektet.

I de neste avsnittene vil vi gå gjennom språkpraksismodellen i Bærum. Først kommer en beskrivelse av prosjektet, så følger en del om innsalg til bedriftene. Deretter beskriver vi arbeidet med å kvalitetssikre oppfølgingen av deltakere, og trekker ut anbefalinger til andre kommuner.

2.1. Utvelgelse av bedrifter og deltakere

Prosjektkoordinatoren gjennomførte først en liten markedsundersøkelse for å finne ut hva næringslivet etterspurte i forhold til praksisplasser. Denne undersøkelsen viste at bedriftene la vekt på følgende:

- profesjonalitet i forhold til informasjon om opplegget.
- god kontakt med kommunen i et samarbeid om praksisplasser og oppfølging av deltakerne. God kontakt defineres som tilgjengelighet fra kommunens side ved behov, samt at kommunen har en aktiv oppfølging av deltakerne.
- behov for arbeidskraft

Geografisk plassering

Bærum kommune er en relativt stor kommune, med flere mer eller mindre avgrensede næringsområder. Prosjektkoordinator besluttet derfor å velge ut et mindre geografisk område for å prøve ut prosjektmodellen, området ved Isielva og Ringeriksveien⁷. Ideen var at utvelgelse av et mindre område ville gjøre innsalget lettere. Området ved Isielva hadde en variert sammensatt næringsvirksomhet, med mange små og mellomstore bedrifter, noe som var hensiktsmessig i forhold til prosjektets overføringsverdi for andre kommuner i Norge.

Et siste poeng var at området lå relativt nært Voksenopplæringscenteret, noe som var positivt i forhold til reiseavstand for de deltakerne som skulle utplasseres.

⁷ Prosjektkoordinatoren søkte først i Brønnøysundregisteret for å finne aktuelle bedrifter, og foretok deretter en befaringsplass på området for å finne ut hvilke bedrifter som kunne egne seg for språkpraksisplass. Hun valgte bort bedrifter som var enmannsforetak eller hadde en produksjon som ikke ville være egnet for praksisplassdeltakere, f.eks en risikofylt produksjon. Det er viktig at deltakere på språkpraksisplass får en positiv opplevelse av å være ute i praksis, og faren for skader kan være større for deltakere som er på nybegynnernivå i norsk. Dekningen av deltakerne i forhold til yrkesskadeforsikring er også foreløpig en vurderingssak i hvert enkelt tilfelle, se kapittel 5.

Deltakere

Da prosjektet startet, var det 11 deltakere som skulle ut i språkpraksis. Disse deltakerne kom fra Irak, Kosovo, Afghanistan, Sri Lanka, Tsjetsjenia, Iran og Den sentralafrikanske republikk. To av deltakerne hadde ikke skolegang fra hjemlandet, to hadde ett eller to års skolegang, tre hadde grunnskole, to hadde videregående skole og to hadde universitetsutdannelse.

Deltakerne og ble utplassert i følgende bedrifter:	
Arbeidssted:	Arbeidsoppgaver:
Petite frisørene	forefallende arbeid i salong
Meny	butikkarbeid
Coop Prix	butikkarbeid
Miele AS	kantine
Danfoss AS	lager
Byggkjøp	kundebehandling
Vøyenenga Konditori og bakeri	tilberedning av mat, kundebehandling
Hibas AS	regnskap, kontorarbeid, resepsjon
Borge AS	forefallende kontorarbeid
Storm Chem. Lab.	produksjon, kundebehandling, lager
Borkenhagen barnehage	barnehageassistent

Deltakerne var ute i språkpraksis fra 13. april til 30. juni 2004. Voksenopplæringscenteret sender generelt ut deltakere som er i slutten av Modul 1 eller begynnelsen av Modul 2, men i praksis kan dette variere noe, avhengig av individuelle forutsetninger og progresjon.

2.2. Innsalg til bedriftene

Prosjektkoordinatoren erfarte tidlig i prosjektet at det var viktig å finne fram til en kommunikasjonsstrategi med bedriftene som medførte at de ble interessert i å inngå et samarbeid med Voksenopplæringscenteret.

Med bakgrunn i relasjonsmarkedsføring, en helhetlig måte å arbeide med markedsføring på, utarbeidet hun derfor en strategi for kontakt med bedriftene. Prosjektkoordinatoren la vekt på at forholdet til bedriftene var et utvekslingsforhold der bedriften bidro med praksisplass, og kommunen bidro med arbeidskraft og opplæring til en fadder i bedriften. Hun omtaler forholdet til næringslivet slik:

"Næringslivet må føle at produktet eller tjenesten som kommunen tilbyr, har en reell verdi (for eks. arbeidskraft, samfunnsengasjement eller opplæring (av fadder)). Dersom dette fullt og helt tilfredsstiller næringslivets behov, for eksempel ved at forventningen oppfylles eller endog overgås, vil næringslivet bli fornøyd med praksisplatsbybudet. Dette vil igjen kunne danne grunnlaget for senere avtaler." (Sværen Skansen, s. 3, 2004:1⁸).

⁸ Intern prosjektrapport, Gro Sværen Skansen

Prosjektkoordinatoren tok kontakt med 26 bedrifter i et utvalgt område, og av disse takket 22 ja til uforpliktende møter om det nye introduksjonsprogrammet for flyktninger. Koordinatoren benyttet det første møtet til å gi informasjon om introduksjonsordningen og Voksenopplæringscenterets rolle. I løpet av møtet dannet hun seg et bilde av om bedriften kunne være aktuell som samarbeidspartner om språkpraksisplass, og nevnte dette som en mulighet på slutten av møtet. Noen bedrifter ble interessert i å delta, og de ble bedt om å ta en runde "i eget hus" med sine ansatte for å finne ut om det kunne være en aktuell fadder på bedriften, og om det var en interesse på bedriften til å delta som språkpraksisbedrift. Bedriftene ble kontaktet per telefon etter noen dager av prosjektkoordinatoren, og det viste seg at noen falt fra, fordi de ikke kunne stille med fadder, mens andre kom til, og ønsket å delta i prosjektet.

Til slutt var det igjen 11 bedrifter som ønsket å delta som språkpraksisbedrifter. Dette er et godt resultat i markedsføringsammenheng, og viser at denne strategien for å ta kontakt med bedriftene var vellykket. Prosjektkoordinatoren la vekt på å ha en dialog med bedriftene fra første kontakt til avsluttet prosjekt, og startet kontakten med å be om et uforpliktende møte. Det ble lagt vekt på å gi informasjon og la bedriftene komme med sine synspunkter i hele prosessen. Opplegget ble også kvalitetssikret ved at koordinatoren vurderte bedriftens tilbud opp mot de forventninger Voksenopplæringscenteret hadde til en god språkpraksisplass. En mer detaljert oppsummering av framgangsmåten ved bedriftsbesøk og telefonkontakt, finnes i appendiks nr. 7.1. Det er også positivt at flere av bedriftene i etterkant uttrykte at de var svært fornøyd med måten kommunen hadde kontaktet dem på, og den seinere oppfølgingen fra kommunens side.

Koordinator samlet seinere informasjon om disse bedriftene i en bedriftsbank, slik at Voksenopplæringscenteret kunne ta kontakt ved neste utplassering.⁹

2.3. Veiledning og samlinger for faddere og deltakere

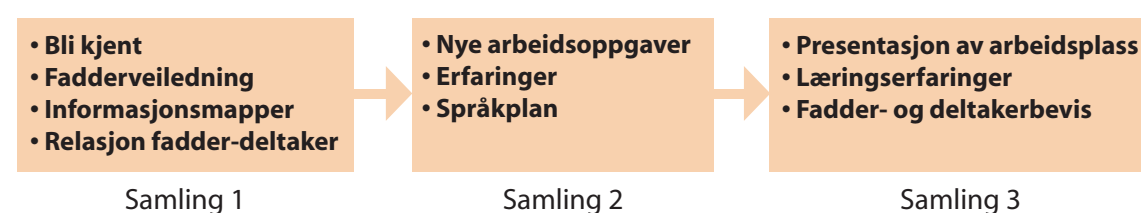
Bærum kommune samarbeidet med RO om utvikling av en modell for veiledningsopplegget. Dette skulle både gi faddere og deltakere innsikt i veiledning, og styrke relasjonen mellom dem. RO tok utgangspunkt i modeller beregnet på offentlige helseforetak, og de enkelte tiltakene måtte derfor først tilpasses det private næringsliv. De viktigste trekkene i denne modellen er følgende:

1. Fadder- og deltakersamlinger. Voksenopplæringscenteret arrangerer fadder- og deltakersamlinger der faddere og deltakere lærer om språkpraksis og får muligheter til erfaringsutveksling. På den første samlingen er målet at fadder og deltaker skal bli kjent med hverandre. Det skjer ved hjelp av ulike kreative metoder. På samling to og tre er erfaringsutveksling og drøfting av eventuelle utfordringer i fokus. (Se appendiks 3 for program for disse samlingene.) I Bærum valgte de å legge til rette for tre halvdagssamlinger, siden heldagssamlinger var vanskelig å få til for private bedrifter. I kommunale virksomheter har det vist seg lettere å få til hele dager, ifølge RO.

⁹ For beskrivelse av utvikling av bedriftsbank, se kapittel 4 om Gamle Oslo.

2. Rett person på rett sted. Individuell tilpasning mellom faddere og deltakere. Prosjektkoordinatoren i Bærum søkte å finne en match mellom deltaker og fadder ved å gjøre seg kjent med begge før oppstarten av programmet. Koordinatoren intervjuet først deltakerne, og tok så direkte kontakt med fadderne i bedriftene, se appendiks 1. I kontakten med fadderne ble det lagt vekt på å finne ut hvilke personer dette var, kulturen på arbeidsplassen og annet som er viktig å kartlegge for å finne den deltakeren som vil passe inn/ trives på denne arbeidsplassen. Denne måten å arbeide på innebærer at det ikke markedsføres en bestemt kandidat i første kontakt med bedriften, slik enkelte kommuner gjør, blant annet bydel Gamle Oslo. Først etter at koordinator eller den som har bedriftskontakten har blitt kjent med forholdene i bedriften og fadderens, kobles det på en bestemt kandidat fra Introduksjonsprogrammet.
3. Aktive lærere. For å styrke samhandlingen mellom norskundervisningen i klasserommet og språklæringen på arbeidsplassen, deltar lærerne både på fadder- og deltakersamling og på praksisforberedende kurs før deltakerne skal ut i praksis

Fadder-deltakersamlinger



2.4. Oppfølging av deltakere på språkpraksis og kvalitetssikring

Det kan være en fordel med standardiserte hjelpemidler til oppfølging av språkpraksis. En felles praksis for kommunens ansatte er også et tiltak for å sikre kvalitet. Bærum kommune anvendte en rekke skjemaer til dette formålet. Noe av materialet ble utarbeidet av prosjektkoordinatoren, andre deler er utarbeidet av RO, og finnes i publikasjonen "Mitt skip er lastet med".

1. "Min Språkplan" er et metodisk verktøy utarbeidet av prosjektkoordinatoren i Bærum for å sikre progresjon i språkpraksisperioden. Språkplanen utarbeides i fellesskap mellom deltaker, norsklærer og fadder, og underskrives av alle. Innhold i planen: Deltakerens navn, hovedmål, delmål, metoder, tidshorisont og evaluering. Planen bør være så konkret som mulig, og knyttes opp mot aktuell norsk i den bedriften deltakeren er utplassert i. Planen utarbeides like etter oppstart i praksis, og evalueres/revideres etter halvgått løp. Eksempel på mål- oppsett kan være: Hovedmål: Hjelp kunder i butikken
Delmål: Lære hvor varene står, og hva de heter. Følge med når butikkleder hjelper kunder.

Metoder: Spørre når jeg ikke forstår: "Mener du at" + gjenta det den andre sier. Se på kundene når jeg snakker med dem. Når kunden spør om noe jeg ikke kan svare på, sier jeg "vent et øyeblikk" og henter butikkleder.

2. "Individuell arbeidsplan" og "Aktiviteter for å lære" omhandler den praktiske læringen på arbeidsplassen både i forhold til språklige utfordringer og faglige temaer. Planene kan være nyttige hjelpemidler i det pedagogiske arbeidet for læreren. De avklarer blant annet hvilke oppgaver deltakeren skal gjøre alene, og hvilke som skal utføres i samarbeid med fadderens. Planene finnes i "Mitt skip er lastet med", og en kopi finnes i appendiks nr. 7.2. i denne rapporten.
3. Språkpraksismappe for deltaker, fadder og bedriftsleder. Denne mappen inneholder alt partene trenger å vite om språkpraksis. Mappen bør gjennomgås på praksisforberedende kurs med deltakerne, og faddere / bedriftsledere får mappen etter første fadder-/deltakersamling. Mappen har følgende innhold:
 1. Informasjon om språkpraksisplasser i Introduksjonsprogrammet. Dette dokumentet er beregnet på arbeidsgiver og fadder, og beskriver gjensidige krav og forventninger.
 2. Oversikt over språkpraksisplasser med deltakers¹⁰, fadders og leders navn. Hensikten med å dele denne informasjonen er å åpne for muligheter til nettverking mellom partene, både faddere, bedriftsledere og deltakere.
 3. Besøksdatoer for kontaktlærer og programrådgiver.
 4. Min Språkplan, se ovenfor.
 5. Invitasjon til fadder- og deltakersamling
 6. Kvalitetssikringsdokument utarbeidet av RO for å sikre oppfølging av fadder og deltaker.
 7. Oversikt over kontaktpersoner ved Voksenopplæringscenteret og andre samarbeidspartnere.
 8. Mal for sluttattest/arbeidsbekreftelse i bedriften.
4. Forankring hos bedriftsledelsen. Sentralt i Bærums arbeid mot bedriftene er forankringen hos bedriftsledelsen. Denne forankringen sikrer at bedriften prioriterer språkpraksisarbeidet, og fasiliteter samarbeidet. For å opprettholde en god relasjon med bedriftene, kan det arrangeres nettverkssamlinger for bedriftslederne. Bærum hadde en nettverkssamling for bedriftslederne i løpet av prosjektperioden. Samlingen ble holdt en ettermiddag, og var lagt opp med foredrag og lett servering, samt muligheter for nettverking med andre bedrifter. Tema for foredraget var flyktninger fra ulike land – spesielt de som var representert ved Voksenopplæringscenteret, og bedriftene ble oppfordret til å stille spørsmål til koordinator/norsklærer.

¹⁰Husk å innhente tillatelse fra deltakeren før personopplysninger formidles.

2.5. Evaluering. Hva synes deltakere, faddere og bedriftsledere om veiledningsmodellen?

Prosjektkoordinator gjennomførte en evaluering etter avsluttet praksisperiode, og fikk flere interessante tilbakemeldinger. Både deltakere, faddere og bedriftsledere var stort sett veldig fornøyd med opplegget. Åtte deltakere, ti faddere og åtte ledere svarte på undersøkelsen. Det totale antall personer i hver av kategoriene var 11, og svarandelen var derfor relativt høy.

Deltakerne var godt fornøyd med informasjonen om opplegget og uttrykte blant annet at de hadde lettere for å spørre når de ikke forsto enn før de startet i språkpraksis. Alle unntatt en var svært fornøyd med oppfølgingen i bedriften, og mente at de hadde fått mye hjelp av fadderens i forhold til språk og arbeidsrelaterte saker. De fleste hadde hatt utbytte av fadder- og deltakersamlingene. Flere deltakere mente norsklæreren burde vært mer ute på arbeidsplassen.

Fadderne uttrykte at de tok på seg oppdraget med å være fadder for å vise samfunnsengasjement, og flere ville lære mer om flyktninger. Men det var også viktig at sjefen spurte om de ville delta på dette. De aller fleste var godt fornøyd med informasjonen om opplegget, og samtlige hadde hatt utbytte av språkpraksismappa. Alle synes det å være fadder hadde vært en lærerik erfaring, og flere kunne tenke seg å bli fadder igjen. De fleste synes fadder- og deltakersamlingene hadde vært nyttige. Fadderne ønsket seg mer informasjon fra læreren om hvordan de kunne kommunisere med deltakere som kunne lite norsk i begynnelsen av utplasseringen i bedriften. De ønsket også at denne informasjonen skulle formidles til andre på bedriften, slik at flere kunne ha kontakt med deltakeren. En av fadderne foreslo at de burde få utdelt et A4 ark med kommunikasjonstips der dette ble kort beskrevet. De fleste fadderne mente deltakerne hadde hatt en god språklig progresjon i praksisperioden, og nesten samtlige mente at han/hun hadde lært noe om bedriftens arbeidsoppgaver.

Av lederne uttalte samtlige at de deltok i prosjektet for å vise samfunnsengasjement. De var svært fornøyde med informasjonen fra prosjektkoordinator i forkant, og relativt fornøyd med oppfølgingen fra Bærum kommune. Alle unntatt en mente fadderordningen var hensiktsmessig. Lederne var stort sett fornøyd med samlingene, men en leder mente det burde strammes inn noe på tidsbruken. De fleste lederne ville gjerne tilby språkpraksisplass igjen. Årsaken til at behovet for arbeidskraft ikke ble nevnt i denne evalueringen, var kanskje at bedriftslederne hadde erfart at språkpraksis først og fremst var en metode i norskundervisningen, og dermed ikke ville gi direkte muligheter for rekruttering av ny arbeidskraft. Dette er heller ikke formålet med språkpraksis, men det hender at deltakere kommer tilbake på arbeidspraksis, deltidsarbeid eller sommerjobb i den virksomheten de har hatt språkpraksis.

Nytten for bedriftene av å delta i språkpraksissamarbeidet, vil nok i dette tilfellet først og fremst være den veiledningskompetansen fadderne har tilegnet seg, og som kan anvendes i andre sammenhenger. I tillegg har bedriften positivt renommé i lokalsamfunnet for at de har tatt samfunnsansvar ved å stille en språkpraksisplass til disposisjon for kommunens flyktninger.

2.6. Anbefalinger til andre kommuner

Med basis i erfaringene fra pilotprosjektet i Bærum, kan vi trekke fram følgende anbefalinger til andre kommuner med planer om språkpraksis i næringslivet:

1. Sats på småbedriftene! De fleste små- og mellomstore bedrifter i Norge er samfunnsengasjerte. Lederne i Bærum evalueringsundersøkelse svarte at de ønsket å delta i prosjektet for å vise samfunnsengasjement. Dette harmonerer bra med andre kvantitative undersøkelser som viser at bedriftsledere i små- og mellomstore bedrifter i Norge er svært samfunnsengasjerte. Her kan det ligge et potensial som kommunene kan utnytte i forbindelse med språkpraksisordningen¹¹.
2. Bygg opp relasjoner til bedrifter i nærområdet. Se f. eks. Tipslisten fra Bærum kommune i Appendix 7.1 for hvordan dette kan gjøres.
3. Vær nøye med å gi god informasjon til alle involverte parter underveis – deltaker, fadder og bedriftsleder. Ved å dele relevant informasjon kan man styrke involveringen og gjøre det lettere for partene å bidra.
4. Velg rett deltaker til rett bedrift. Matchen mellom deltaker og bedrift/fadder kan være avgjørende for om språkpraksisplassen lykkes.
5. Fadder – og deltakersamlinger gir en innføring til faddere/veiledere i bedriften om hvordan de kan følge opp deltakerne. Dette gir også kompetanse som kan overføres til andre typer opplæring. Samlingene bidrar til å kvalitetssikre opplegget både for deltakere og bedrifter.
6. For å styrke samhandlingen mellom norskundervisningen i klasserommet og norsk på arbeidsplassen, bør lærerne delta både på fadder- og deltakersamling og på praksisforberedende kurs.

¹¹ En undersøkelse fra EU fra januar 2004 for mellomstore bedrifter (mellom 50-249 ansatte) viste at de norske bedriftene lå på Eurotoppen i samfunnsengasjement, målt i deltagelse i eksterne sosiale aktiviteter. Hele 95 % av norske mellomstore bedrifter hadde et dokumentert samfunnsengasjement, mot 70 % i gjennomsnitt for bedrifter i Europa. Samfunnsengasjementet måles ut fra om bedriftene støtter humanitære formål økonomisk, eller gjennom andre former for engasjement (<http://www.nho.no/article2679.html>).

3. Fredrikstad kommune: Effektivt samarbeid med skole og Aetat

Fredrikstad kommune har ca. 70000 innbyggere, og har hatt Introduksjonsprogram for flyktninger siden 1999. Pilotprosjektet i Fredrikstad ble lokalisert til Fredrikstad Internasjonale skole fordi skolen hadde ansvaret for å skaffe praksisplasser til deltakerne. Skolen tilbyr undervisning til både introduksjonsprogramdeltakere og andre grupper. Fredrikstad Internasjonale skole sender alle deltakere ut på språkpraksis, fordi de har erfart at det er et meget effektivt virkemiddel i norskundervisningen. De har totalt ca. 100 deltakere i språkpraksis, og 70 –100 deltakere i arbeidspraksis på årsbasis.

Næringslivet i Fredrikstad er preget av både store tradisjonelle industribedrifter innen næringsmiddel og mekanisk industri, samt småbedrifter og handelsvirksomhet. Fredrikstad er Norges tredje største havneby, og dette bidrar til et mangfold av virksomheter i byens næringsliv.

Fokus i prosjektet i Fredrikstad:

- Progresjon og samarbeid med faginstanser i Introduksjonsprogrammet
- De viktige bedriftsbesøkene
- Samarbeid om arbeidspraksis med Aetat lokal
- Oppfølging av deltakere i språk – og arbeidspraksis

3.1. Introduksjonsprogrammet – progresjon og samarbeid med faginstanser

Fredrikstad Internasjonale skole har ansvaret for Introduksjonsprogrammets språk- og arbeidspraksis i Fredrikstad. I den første fasen kartlegges alle deltakernes kompetanse, arbeidserfaring og karriereønsker grundig. Skolens rådgiver utfører kartleggingen, og har også ansvar for innsending av eksamenspapirer til godkjenning osv., i tillegg til å bistå med yrkesveiledning.

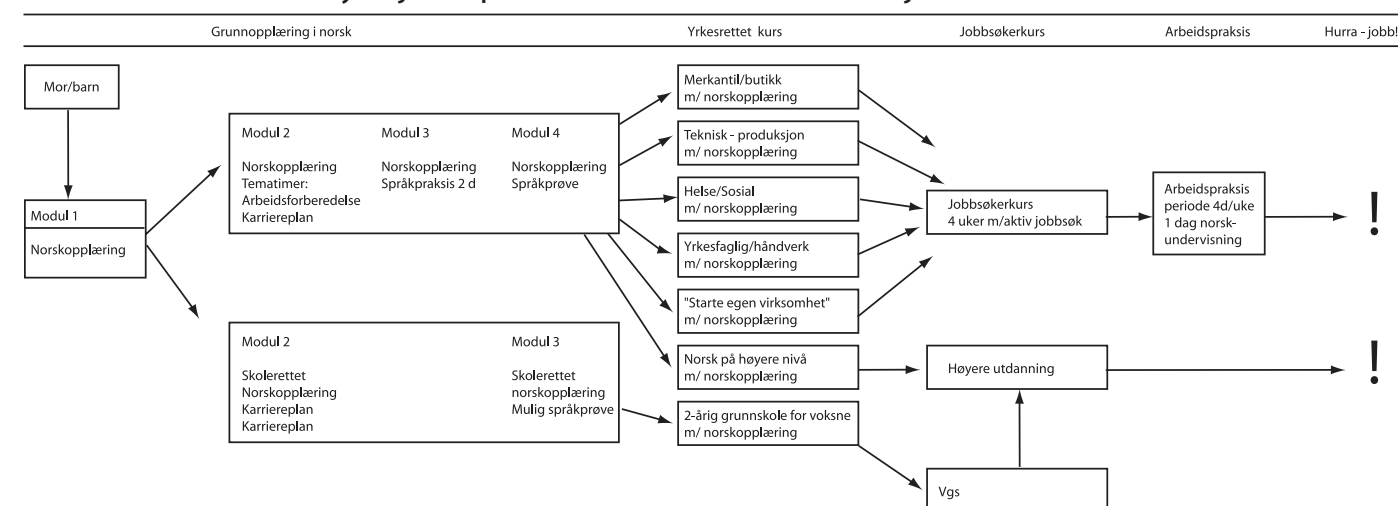
Kartleggingen av deltakere utføres etter skjemaer som skolen selv har utarbeidet. Disse skjemaene anvendes aktivt i hele programmet, både av lærere og konsulenter som skal formidle deltakere til praksisplasser. De blir blant annet benyttet i arbeidet med å finne språkpraksisplasser og arbeidspraksisplasser. Ved å se på deltakernes bakgrunn og ønsker, kan konsulentene ved skolen utarbeide en liste over aktuelle bransjer og bedrifter når de skal innhente praksisplasser. For noen kan f.eks butikk være en egnet praksisplass, mens andre vil har større utbytte av praksis på et kontor, i en fabrikk el. På denne måten blir individtilpasningen i programmet sikret.

I modul 2 får deltakerne tematiserte arbeidsforberedende kurs og karriereplanlegging. De som skal ta videre utdanning i Norge får skolerettet norskopplæring med karriereplan. Ved å anlegge to løp allerede i starten, forsøker skolen å legge til rette for at deltakerne skal få maksimalt utbytte av sine norsktimer.

For deltakere som skal ut i språkpraksis, brukes tiden i modul 2 på undervisning og informasjon om arbeidsliv og næringsliv i Norge, innføring i formelle og uformelle regler i arbeidslivet, og utarbeidelse av karriereplan – gjerne med målsetting om yrkesrettet utdanning. Ved å arbeide med et langsiktig mål, ønsker skolen å gi deltakeren en målsetting å arbeide mot, og et ansvar for å følge opp undervisningstilbudet.

I modul 3 sendes deltakerne ut på språkpraksis to dager i uka. Gjennom prosjektet har kommunen formidlet flere av deltakerne til det private næringsliv. Deltakerne vil også bli presentert for ulike yrkesrettede kurs de kan ta senere, slik at de får tid til å tenke gjennom hva de ønsker å fortsette med. I modul 4 fortsetter norskopplæringen og deltakerne avlegger språkprøven. Etter modul 4 vil en del av deltakerne være ferdig med Introduksjonsprogrammet i kommunen. Da starter det videre samarbeidet mellom Flyktningkontoret, Fredrikstad internasjonale skole og Aetat lokal. Noen deltakere vil ha raskere progresjon i norskopplæringen, og de kan komme gjennom arbeidspraksis innen introduksjonsprogrammet er over, mens andre deltakere vil trenge lengre tid.

Flytskjema prosess - Fredrikstad internasjonale skole



Fredrikstad, 18. Februar 2004
Lars Øivind Holm

3.2. De viktige bedriftsbesøkene

De som arbeidet med bedriftskontakten i Fredrikstad, hadde flere års erfaring fra næringslivet, og allerede et etablert nettverk da de startet å arbeide med å formidle deltakere til språk- og arbeidspraksisplasser. For at kontakten med bedriftene skal bli best mulig ivaretatt, bør man tenke gjennom hvem som har best kompetanse for å utføre dette arbeidet. Det ser ut til at innsikt i salg og markedsføring er en viktig suksessfaktor.

Prosjektkoordinator i Fredrikstad framhevet samarbeidet med bedriftene som svært positivt, det har ikke vært vanskelig å finne villige bedrifter, verken til språk- eller arbeidspraksis¹². Både prosjektkoordinator og den andre konsulenten ved skolen har hatt kontakt med atskillige bedrifter i lokalområdet, og de har utarbeidet en strategi som har gitt gode resultater.

¹² Se appendiks 7.4.

Det er for det første viktig å fokusere på den underskogen av småbedrifter som finnes i de fleste lokalmiljøer. Det er ofte slik at andre aktører allerede har forespurt de store bedriftene. Man vil derfor kunne ha større muligheter for å få positive tilbakemeldinger om man kontakter de små bedriftene, f.eks de med mellom 5-20 ansatte. Tenk også på bransjebredde og å få et godt utvalg av bedrifter.

Ved første henvendelse over telefon, er det viktig å starte med å spørre om daglig leder har tid til en samtale, og så fortelle litt om prinsippene for praksisplassordningen. Deretter kan man spørre om et møte der man kan fortelle mer om skolen og praksisplassordningen. De fleste bedriftene i Fredrikstad var positive til en slik henvendelse, men det er viktig å være forberedt på at noen vil avslå.

Når det gjelder møtet med bedriftene, bør man ha en gjennomtenkt strategi, og presentere seg på en profesjonell måte. I det første bedriftsbesøket bør målsettingen være informasjon. Man bør fortelle om språk/arbeidspraksisordningen, om norskopplæringen og deltakerne, og hvordan systemet med praksisplasser fungerer. Det er viktig at man vektlegger den gjensidige nytteeffekten overfor bedriftene. Bedriftene får ekstra hjelp i en periode, og deltakeren får språk- og /eller arbeidspraksis. Andre argumenter kan være at bedriften møter nye utfordringer som gir de ansatte nye opplevelser og erfaringer og at bedriften kan være med på å yte en samfunnsmessig innsats. Man bør skaffe seg informasjon om bedriftens framtidsplaner, og bedriftens prinsipielle holdning til å ta inn deltakere i praksis. "Selg" altså prinsippet først, og kom tilbake med forespørsel om konkrete plasser seinere i prosessen. Besøket kan gjerne avsluttes med å avklare om man kan komme tilbake med en konkret forespørsel om praksisplass.

Den første kontakten bør knyttes med daglig leder og / eller eier, men det er også viktig å få snakket med den lokale fagforeningen og andre nøkkelpersoner. Noen ganger kan lederen være positiv, mens de ansatte er negative, de kan f.eks være engstelige for konkurranse. I så fall må man forklare hva praksisplassordningen går ut på. Informer en bredest mulig gruppe av de ansatte etter at ansvarlig leder har gitt formelt klarsignal til dette. Ta gjerne med skriftlig materiell som forteller om språk/praksisplassordning.

Prosjektkoordinatoren i Fredrikstad anbefaler at man holder en kontinuerlig dialog med de bedriftene man arbeider mot. Gi gjerne informasjon med jevne mellomrom, og inviter bedriftslederne til skolen. I møtene med bedriftene er det viktig å være lydhør overfor bedriftenes behov. Det er altså viktig å skape en positiv interesse hos bedriftene. Mange bedrifter har vært villige til å bidra i Fredrikstadorrådet der de har anvendt denne strategien. Konsulentene har bygget opp en bedriftsbank med ca. 100 lokale småbedrifter som kan kontaktes ved behov.

3.3. Samarbeid om arbeidspraksis med Aetat lokal

I Fredrikstad legger skolen opp til et langsiktig løp for flyktningene, og har løpende kontakt med Aetat på flere tidspunkter i kvalifiseringsprosessen. Prosjektkoordinatoren i Fredrikstad mener det viktigste er å ha kontakt med Aetat før deltakerne er ferdig med Språkprøven for å avklare muligheter for yrkesrettede kurs tilpasset individuelle behov og det lokale arbeidsmarkedet.

Konsulentene ved skolen arbeider med å forberede kurs og ha en dialog med Aetat om kurstilbud for deltakerne når de er i siste fase før Språkprøven. I denne fasen kartlegges behovet for kurs ut fra deltakernes individuelle behov koblet med muligheter på arbeidsmarkedet. I tillegg starter konsulentene dialogen med aktuelle arbeidsgivere for utplassering i arbeidspraksis. Når deltakerne er ferdige med Språkprøven, vil de dermed få tilbud om yrkesrettede kurs, uansett om de har bestått Språkprøven eller ikke. Aetat lokal og Fredrikstad internasjonale skole har altså et samarbeid etter introduksjons-programmet. Det er fokus på å sikre flyktningene et tilbud etter avsluttet program, dersom de ikke har kommet i arbeid.

Arbeidsdelingen mellom Aetat og Fredrikstad Internasjonale skole er slik at skolen finner arbeidspraksisplasser og har ansvar for oppfølgingen av deltakerne. Dette er et ansvar de har fått gjennom en avtale med Aetat. Aetat lokal har få ressurser til dette arbeidet, men Aetat kjøper inn kurs fra skolen. Aetat deltar i arbeidsforberedende kurs ved skolen, og bidrar med sin kompetanse om arbeidslivet til deltakere som skal ut i språkpraksis og arbeidspraksis. I mange andre kommuner er denne arbeidsdelingen annerledes. Et vanlig problem der, er at de deltakerne som blir henvist til vanlige tjenester hos Aetat etter introduksjonsprogrammet, risikerer å komme inn i et vakuum pga. ressursmangel hos den lokale Aetat.

De yrkesrettede kursene som Fredrikstad Internasjonal skole tilbyr, er en forberedelse til arbeidspraksis. Kursene holdes innenfor bestemte bransjer, som dagligvare og næringsmiddelindustri. I etterkant av kursene får deltakerne tilbud om jobbsøkerkurs og arbeidspraksis. Dette opplegget innebærer at deltakerne får lære fagrettet norsk tilpasset den aktuelle bransjen, og at de får bransjekunnskap og arbeidspraksis. Dersom både arbeidsgiver og deltaker er fornøyd med arbeidspraksisen, vil deltakeren få arbeid i virksomheten etter avsluttet kurs og praksisperiode. De ordinære AMO-kursene varer ca. 2 måneder, et grunnkurs i helse/sosial varer ca. 10 måneder. Samarbeidet mellom kommunen og Aetat reguleres av en samarbeidsavtale. Se mer informasjon om samarbeidsavtalen i "Rundskriv om samarbeid mellom kommunen og Aetat om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere" (AAD/KRD, 2003).

3.4. Oppfølging av deltakere og bedrifter i språk- og arbeidspraksis

Oppfølgingen av deltakerne fra konsulentene ved skolen er mer intensiv ved språkpraksis enn arbeidspraksis. Konsulentene forsøker å hjelpe deltakerne til å lære mer om hvordan arbeidslivet fungerer, ved å bistå ved utfordringer på arbeidsplassen, f. eks bidra med konfliktløsning og vise til rammene som ligger i reglene i norsk arbeidsliv og arbeidslivskultur i Norge. Deltakerne i arbeidspraksis bærer en større del av ansvaret for konfliktløsning på arbeidsplassen selv. Konsulentene bistår ved behov. De begrunner denne strategien med at det er viktig at deltakerne selv må lære å møte utfordringene. Det er slik arbeidslivet fungerer i Norge, og arbeidspraksis er en prøvestein for hvordan de vil klare seg i en vanlig jobb.

Ifølge prosjektkoordinator er det vanskelig å utarbeide noen faste rutiner for oppfølgingen, den må tilpasses individuelle behov hos deltakeren og bedriften. Noen ganger er det tilstrekkelig med telefonkontakt, og andre ganger er det nødvendig med bedriftsbesøk, men de fleste deltakerne blir besøkt i løpet av praksisperioden. Det er viktig å være tilgjengelig for kontakt, både for bedriften og deltakeren, og følge opp straks dersom det oppstår et behov. Det å holde en løpende dialog med deltaker og bedrift er derfor en sentral del i kvalitets-sikringen av praksisen.

3.5. Anbefalinger til andre kommuner

Fredrikstad kommune har relativt lang erfaring med introduksjonsprogram for flyktninger. De har valgt å legge en langsiktig strategi for arbeidet, der målet er å få flyktingene inn i norsk arbeidsliv. For å nå dette målet har virksomhetene i kommunen, Fredrikstad Internasjonale skole og Flyktningkontoret samarbeidet tett med Aetat lokal. På basis av erfaringene fra Fredrikstad, kan vi trekke ut følgende anbefalinger til andre kommuner:

1. Vurder oppgavefordeling og roller i Introduksjonsteamet i forhold til ansattes kompetanse og erfaring. Hvem bør "selge inn" plasser? Har teamet den nødvendige kompetansen om næringslivets behov og forventninger til kommunikasjon og oppfølging? Bør denne innsikten avspeile seg i rekruttering og kompetanseoppbygging av/for medarbeidere til Introduksjonsteamet?
2. Kartlegg bedriftenes behov før kontakten med den enkelte bedrift. Alle henvendelser til bedrifter om arbeidspraksis og arbeidsforberedende kurs bør avspeile reelle behov i arbeidsmarkedet. Det lokale arbeidskontor, eventuelt på fylkesnivå, skal kunne bidra med slike prognoser.
3. Finn bedrifter ut fra informasjon om deltakernes bakgrunn og ønsker for å få en individuell tilpasning. I kontakten med bedriftene er det viktig å "selge inn" prinsippet om praksisplasser og nytteeffekt for bedriftene før man tar kontakt om konkrete plasser.

4. Gi deltakerne personlig oppfølging i språkpraksis. Oppfølgingen av deltakerne er i Fredrikstad delt mellom konsulenter og lærer, men konsulentene tar den største delen. I arbeidspraksis er det mer opp til deltakerne selv, og de får mindre oppfølging, men kan kontakte konsulentene ved behov. Deltakerne oppfordres til i større grad selv å løse de problemer som oppstår.
5. Trekk A-etat inn i samarbeidet på et tidlig tidspunkt. I Fredrikstad trekkes A-etat inn i samarbeidet om deltakerne gjennom informasjonsmøter. Skolen har også kontakt med Aetat før deltakerne har avsluttet norsk kurs og tatt Språkprøven for å få en dialog om aktuelle kurs tilpasset deltakernes behov og det lokale arbeidsmarkedet. Undersøk muligheter for yrkesrettede kurs for deltakerne etter Språkprøven, - gjerne jobbsøkerkurs med arbeidspraksis for å få en langsiktig utvikling mot arbeidslivet for den enkelte deltaker.
6. Godt motivasjonsarbeid overfor deltakerne både i forkant og underveis, er en viktig forutsetning for at praksisen skal lykkes. Oppfølgingen fra kommunen av deltakeren er avgjørende for å sikre god kvalitet. Dersom arbeidsgiverne får dårlige erfaringer, risikerer man å miste muligheter for et samarbeid om språk- eller arbeidspraksis ved et seinere tilfelle.
7. Gi deltakerne en innføring i norsk arbeidsliv før de sendes ut på praksisplass. Det er viktig å ta med både hvordan arbeidslivets lover og regler fungerer, og hvordan konkurranse i et marked fungerer – også i forhold til dem selv som arbeidstakere.

4. Gamle Oslo – utnytt bransjemangfoldet!

Bydel Gamle Oslo har ca. 34000 innbyggere. Bydelen har en relativt ung befolkning, og en høy andel med innvanderbakgrunn¹³. Ansvarlig for Introduksjonsprogrammet i bydelen er Flyktningkontoret. De har ca. 45 deltakere i Introduksjonsprogrammet. Bydelen har praksisplasser i hele Oslo.

Fokus i Bydel Gamle Oslo

- Gjøre introduksjonsprogrammet kjent for næringslivet
- Metoder for å nå ut til nye bransjer
- Oppbygging av bedriftsbank med aktuelle bedrifter for språk- og arbeidspraksis
- Systematisering av erfaringer fra arbeid med flyktninger med medbrakt kompetanse

4.1. Informasjonsarbeid

Bydel Gamle Oslo ønsket å gjøre Introduksjonsprogrammet kjent for næringslivet. Prosjektkoordinator tok derfor kontakt med aktuelle samarbeidspartnere med kontaktflate til bedrifter, som Trygdeetatens arbeidslivssenter og NHO Oslo/Akershus. Kontakten med NHO var nyttig, spesielt i startfasen av prosjektet, da prosjektkoordinator ønsket å drøfte hvordan man skulle nå ut til nye bedrifter og etablere kontakt med næringslivet. Samarbeidet med Trygdeetatens arbeidslivssenter ble også betegnet som meget positivt. Prosjektkoordinator ble invitert til å presentere introduksjonsordningen og språk- og arbeidspraksis på et internseminar for konsulentene, og det ble innledet et samarbeid om informasjon til arbeidsgivere. Konsulentene ved Trygdeetatens arbeidslivssenter har daglig kontakt med flere bedrifter¹⁴, og de anbefalte opplegget videre til aktuelle arbeidsgivere, samt spredte informasjon om Introduksjonsprogrammet der dette var relevant.

Koordinatoren opplevde imidlertid at det var et behov for mer informasjonsmaterieell om språk- og arbeidspraksis, og tok initiativ til en brosjyre med informasjon til arbeidsgivere. Hun erfarte at det var viktig å ha en brosjyre som fortalte hva språk- og arbeidspraksis var, i en "selgende", ikke byråkratisk språkdrakt.

Denne ideen ble løftet opp på sentralt nivå i prosjektet, og brosjyren ble seinere utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av prosjektkoordinator i Gamle Oslo, LO, NHO, HSH, Arbeidsdirektoratet, UDI og KS. Brosjyren ble testet og evaluert av flere arbeidsgivere og organisasjoner, og endelig versjon ligger nå på nettsidene til UDI, KRD og KS¹⁵. Brosjyren er gratis, og kan lastes ned eller bestilles fra UDI og KS. Den er først og fremst et verktøy for kommuner som skal ta kontakt med bedrifter for språk- og arbeidspraksis.

Brosjyren kan tas med til første møte med bedriften, eller den kan sendes med en deltaker som selv ønsker å finne praksisplass. Det kan være hensiktsmessig å sette kommunens stempel bakerst i brosjyren, gjerne med kontaktdetaljer til aktuelle konsulenter/ kontaktpersoner i kommunen.



Fra lageret hos Gramart i Oslo. Språkpraksisdeltaker Ali Talat Ahmed.

4.2. Metoder for å nå ut til nye bransjer

Prosjektet i Bydel Gamle Oslo var tilknyttet et kontor der det allerede var godt etablerte kontakter med næringslivet. Prosjektet fokuserte på å nå ut til nye bransjer, gjerne bransjer som kunne passe bedre for de flyktningene som hadde medbrakt kompetanse i form av utdanning utover videregående skole og eventuelt relevant arbeidserfaring.

I samarbeid med kontaktpersonene i bydelen gikk prosjektkoordinatoren gjennom aktuelle deltakers bakgrunn for å finne ut hvilke bransjer som var mest aktuelle. Prosjektkoordinatoren hadde allerede et nettverk i kreative bransjer som musikk og reklame. Hun tok kontakt med virksomheter i disse bransjene for å finne ut om de kunne være interessert i å ta imot deltakere med medbrakt kompetanse på språkpraksisplass.

Generelt var de fleste virksomhetene positive ved første kontakt, men det kom fram en del utfordringer etterhvert som samarbeidet skulle utvikles. Et reklamebyrå som ble kontaktet, var svært positiv til ideen, men samarbeidet strandet når det kom til utførelse pga. stort tidspress i perioden og ulike oppfatninger internt. De var imidlertid positive til å vurdere språkpraksis på et seinere tidspunkt.

Gramart

I musikkbransjen tok prosjektkoordinatoren kontakt med Grammofon artists forening (Gramart), som sa seg villig til å stille en språkpraksisplass til disposisjon. Gramart er en rettighetsorganisasjon for utøvere i musikkbransjen, etablert i 1989.

¹³Andel av befolkningen under 30 år er 41,5% og over 67 år er på 7,7% (<http://www.bgo.oslo.kommune.no/default.asp?page=/Om-oss>). Bydel Gamle Oslo har en innvanderandel på 33 % (<http://www.ssb.no/emner/02/01/10/innvbef/>).

¹⁴Arbeidslivstjenesten arbeider med et mer inkluderende arbeidsliv (IA). Den underliggende avtalen, IA-avtalen (www.trygdeetaten.no/Arbeidsliv/pdf/intensjonsavtale.pdf) skal motvirke utstøting i arbeidslivet og fremme inkludering av utsatte grupper. Arbeidslivssentrene kan derfor være en alliansepartner i arbeidet for inkludering av flyktninger i arbeidslivet gjennom Introduksjonsordningen.

¹⁵Se www.ks.no, eller gå til denne linken: <http://ks.no/templates/Page.aspx?id=22114>. Det er også trykket opp en del brosjyrer, som kan bestilles via UDI sentralt, UDIs regionkontorer eller KS. Brosjyren finnes i begge målformer. Brosjyren kan ses i Appendix 7.5. i denne rapporten.

Utgangspunktet til Gramart var at de hadde behov for praktisk hjelp i forbindelse med flytting. De syntes kombinasjonen av både å kunne hjelpe og få hjelp var attraktiv. Daglig leder fremhevet også at det var viktig at prosjektkoordinatoren var kjent av organisasjonen tidligere, slik at de hadde tillit til hennes forslag. Denne erfaringen kan lett overføres til små kommuner der "alle kjenner alle". Når kontaktpersonen er kjent av bedriftens ledelse eller personer med innflytelse i bedriftene, kan det være lettere å få kontakt og gjennomslag for et samarbeid om praksisplasser.

Den første kandidaten gikk det imidlertid ikke særlig bra med, ifølge Gramart. Deltakeren var lite motivert, snakket for dårlig norsk, og organisasjonen hadde for liten tid til oppfølging. Men Gramart ble enig med prosjektkoordinator om å gjøre et forsøk til, og denne gangen ble det en god match mellom bedriftens behov og deltakerens ønsker. Gramart mener dette skyldes bedre forutsetninger hos kandidaten og at han fikk dedikert oppfølging av byggets vaktmester. Den siste kandidaten hadde et høyere norsknivå og var svært motivert til å komme i jobb.

Erfaringer fra flere kommuner viser at oppfølgingen fra bedriften har mye å si for at en språkpraksis skal bli vellykket. For å bedre språkferdighetene er det nødvendig med mye kommunikasjon, og det trengs en person som har ansvar for å følge opp dette daglig. Erfaringene fra Bærum viste også nytten av dedikerte faddere i bedriftene.

I Gramarts tilfelle gikk kontorfellesskapets vaktmester inn i denne fadderrollen. Han tok på seg ansvaret for å planlegge og koordinere oppgaver. Dermed kunne deltakeren utføre arbeid som var nyttig både for Gramart og de andre organisasjonene. Deltakeren var selv godt fornøyd med praksisplassen, og fikk etter hvert deltidsjobb i organisasjonen.

4.3. Utvikling av bedriftsbank

Prosjektkoordinator tok initiativ til å utvikle en bedriftsbank med oversikt over praksisbedrifter for språk- og arbeidspraksis. Det ble samlet inn informasjon både om bedrifter som tidligere hadde hatt praksisplasser, og nye interesserte virksomheter. Til sammen hadde bedriftsbanken oversikt over ca. 80 private og offentlige virksomheter. I bedriftsbanken legges det inn følgende:

- navn og adresse på bedriften
- navn, tlf. nr og e-post til kontaktperson i bedriften
- kommentarfelt: Deltakere på praksis i bedriften: fra – til, arbeidsoppgaver med mer.

Firma Adresse	Telefon, Telefaks, e-mail	Kontaktperson	Dato og kommentar
Norsk Musikkråd, Kirkegaten 20, 0103 Oslo	tlf: 22005609	Daglig leder, Morten Hagevik el. Bjørn Erik Kragstad.	NN i praksis fra 01.10.04, går over på lønnstilskudd 01.11.04. Diverse kontorarbeid samt web og dataoppgradering.

Eksempel fra Bedriftsbanken. Dataene er lagret i vanlig excel – format.

Bedriftsbanken brukes hver dag og oppdateres etter hvert som det kommer inn nye opplysninger og nye virksomheter. Prosjektkoordinatoren har i dag ansvar for å formidle deltakere til praksisplasser i bydelen, og har dermed hovedansvaret for bedriftsbanken. Andre kontaktpersoner har også tilgang til banken. Bedriftsbanken er også i bruk av konsulenter som arbeider med norske arbeidssøkere som trenger arbeidspraksis.

Ved å anvende bedriftsbanken, kan kontaktpersonene spare tid i arbeidet med å finne praksisplasser. De kan også se hvilke arbeidsoppgaver bedriften kunne tilby tidligere, når siste deltaker var utplassert, hvem som fulgte opp osv. Dette gjør at de har mer informasjon om bedriften før de tar kontakt om praksisplass, noe som kan være hensiktsmessig både i innsalget og for å finne gode samarbeidsløsninger.

4.4. Erfaringer fra tidligere arbeid

Da prosjektet startet, i desember 2003, hadde Bydel Gamle Oslo flere deltakere med medbrakt kompetanse, i form av utdanning og eventuell arbeidserfaring som det kunne være aktuelt å få yrkesprøvd i Norge. I løpet av prosjektet viste det seg at flere i denne gruppen var uaktuelle for språk eller arbeidspraksis. Noen ble syke, andre gikk inn i utdanning, og noen flyttet fra bydelen. Det var derfor få deltakere igjen i den opprinnelige målgruppen. Men siden Bydel Gamle Oslo hadde lang erfaring på området, valgte man å intervju kontaktpersonene i bydelen om tidligere erfaringer fra arbeid med flyktninger som hadde medbrakt kompetanse.

Det ble kartlagt ni deltakere som hadde hatt språk - og / eller arbeidspraksis. Sju av deltakerne hadde høyskoleutdanning, og samtlige hadde utdanning og arbeidserfaring utover grunnskole.

Erfaringene viste at det hadde vært en rekke utfordringer i forhold til å ta i bruk medbrakt kompetanse i Norge. Høyt fravær på grunn av helseproblemer, manglende godkjenning av tidligere utdanning, forsørgerkrav ved familiegjenforening, usikkert oppholdsgrunnlag – f. eks midlertidig oppholdstillatelse, var gjennomgående i utvalget.

Flere av deltakerne, ca. to tredeler, hadde helseproblemer. Dette førte til lengre avbrekk i programløpet. For enkelte deltakere, spesielt kvinnene, var det ikke enkelt å gjennomføre et heldagsprogram pga. omsorgsarbeid i familien. Kontaktpersonene etterlyste derfor muligheten til å lage mer fleksible opplegg. Noen av deltakerne var i tillegg i en vanskelig familiesituasjon, som medførte konsentrasjonsproblemer og mye fravær.

Det var flest lærere i utvalget. Alle deltakerne med lærerutdanning hadde fått skolerelatert språkpraksis eller arbeidspraksis, men de hadde seinere valgt å satse på andre yrker enn læreryrket. En av årsakene var at det var vanskelig å få godkjent lærerutdanningen i Norge. Noen valgte derfor å satse på jobb i barnehage, mens en ønsket å utdanne seg til tolk. I disse karrierevalgene kan man se at de har tatt i bruk noe av fagkompetansen, nemlig den

pedagogiske. Man kan derfor si at de har fått utnyttet deler av sin medbrakte fagkompetanse, selv om de ikke fikk anledning til å virke som lærere i Norge. Forsørgerkravet for å få familie-gjenforening medførte for flere deltakere at de takket nei til yrkesprøving. De ønsket heller arbeidspraksis i bransjer med behov for arbeidskraft, som f.eks renholdsbransjen, slik at de raskt kunne få seg jobb og tjene nok til at familien kunne komme til Norge.

Kontaktpersonene erfarte også at høyere alder, dvs. femti år pluss, trakk enda sterkere i retning av ønske om familie-gjenforening. En erfaring fra denne deltakergruppen er dermed at inntektskravet for familie-gjenforening kan ha bidratt til å trekke deltakere vekk fra et langsiktig utdanningsløp, f.eks yrkesprøving.

4.5. Anbefalinger til andre kommuner

1. Bruk informasjonsverktøy. Prosjektkoordinatoren i Gamle Oslo erfarte at bedrifter og arbeidslivsorganisasjoner hadde lite kunnskap om introduksjonsordningen og språkpraksisplass, og tok initiativ til brosjyre for kommunens "innsalg". Denne brosjyren kan lastes ned hos KRD, UDI eller KS, eller bestilles hos KS og UDI. Brosjyren kan anvendes både av kontaktpersoner som skal finne praksisplasser, og av deltakere som selv skal ut og finne praksisplass. Det anbefales å stemple brosjyren med kontaktdetaljer for kommunen, slik at virksomhetene kan nå kommunen ved behov.
2. Utnytt bransjemangfoldet. Bydel Gamle Oslo gjorde gode erfaringer med utprøving av språkpraksisplasser i kreative bransjer.
3. Bygg opp en bedriftsbank. Samarbeid med arbeidslivsorganisasjoner og rekruttering av nye bedrifter resulterte i en bedriftsbank med 80 bedrifter fordelt på 13 kategorier.
4. Tenk kreativt i dialogen med deltakerne om ønsker for språk- og arbeidspraksis. Vurder erfaring/kompetanse hos deltakerne opp mot muligheter for utvikling på språkpraksisplassen og behovet for trygghet/støtte. Er "de kjente" arbeidsplassene alltid "de beste" alternativene? Hva med å introdusere deltakeren for en ny bransje der han/hun kan få anvendt sin kompetanse i et nytt miljø ?
5. Vær oppmerksom på økonomiske incitamenter som kan medføre at deltakerne takker nei til en praksisplass der de kan få anvende sin medbrakte kompetanse. Flere kommuner har erfart at deltakerne vegrer seg for lengre utdanningsløp av økonomiske årsaker pga. forsørgerkrav til familie-gjenforening. Dette er en kontinuering utfordring for kontaktpersoner i kommunene, og det finnes ikke noe enkelt svar. Det er viktig med tett oppfølging og god veiledning slik at deltakeren forstår hvilke følger hans/hennes valg kan få for en framtidig yrkeskarriere.

5. Initiativ og nytenking gir resultater

5.1 Næringslivet positive

I løpet av prosjektperioden kom det fram endel interessante erfaringer, både forventede og uventede. Som beskrevet i innledningen, antok man at det ville bli en utfordring å få næringslivet til å samarbeide om språkpraksisplasser. Dette viste seg ikke å holde stikk. Bedriftene var positive til å ta inn deltakere på språkpraksisplass. Det kan se ut som disse positive erfaringene er knyttet til kvaliteten på arbeidet mot næringslivet i kommunene. Erfaringene fra Bærum og Fredrikstad viste at det var viktig med god informasjon til

bedriftene både ved første kontakt og underveis i forløpet av språkpraksisen. Bedriftene la vekt på at de ønsket en profesjonell oppfølging og kontakt med kommunen i samarbeidet. Både Fredrikstad og Bærum hadde utarbeidet uformelle og formelle rutiner for å kvalitetssikre samhandlingen med bedriftene.

De fleste bedriftene det ble opprettet kontakt med i prosjektkommunene, var små eller middels store bedrifter. Dette viser at det ikke er nødvendig å trekke inn større bedrifter med et stort apparat på personalsiden for å oppnå et samarbeid om språk - eller arbeidspraksis for flyktninger. Man kan også tenke seg løsninger der en deltaker er i praksis for en bedrift, men arbeider for et kontorfelleskap, slik det ble gjort ved Gramart. Ansvaret for deltakeren og oppfølgingen må i slike tilfeller forankres ved en av bedriftene.

5.2 Yrkeskedeforsikring etter folketrygdloven og yrkeskedeforsikring

Et viktig spørsmål som ble tatt opp i prosjektet, var hvilke regler som gjelder for yrkeskedeforsikring.

Reglene om yrkeskadedekning framgår av folketrygdloven § 13-11. Paragrafen har ved innføringen av introduksjonsloven fått en tilføyelse, og deltakere i introduksjonsprogram er omfattet av reglene om yrkeskadedekning. Formålet med folketrygdens yrkeskadedekning er å gi særfordeler utover folketrygdens ordinære stønadssystem til den som blir rammet av en yrkeskade eller likestilt yrkessykdom, jf. kapittel 13 i folketrygdloven.

Reglene om yrkeskedeforsikring reguleres i lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkeskedeforsikring (yrkeskedeforsikringsloven). Forsikringsplikten avhenger av om deltakere på tiltak som inngår som en del av introduksjonsprogrammet, er å anse som arbeidstakere etter yrkeskedeforsikringsloven, jf. § 3 første ledd og § 10, jf. § 2.

Hvorvidt deltakerne skal anses som arbeidstakere, beror på en tolkning av begrepet arbeidstaker i yrkeskedeforsikringslovens forstand. Hvis de er å anse som arbeidstakere, foreligger det forsikringsplikt for arbeidsgiver. I forhold til arbeids- og språkpraksis må innholdet i tiltaket vurderes. Det er det reelle underliggende forholdet som er avgjørende for om deltaker skal anses som arbeidstaker etter yrkeskedeforsikringsloven. Når de gjør tilnærmet det samme arbeidet som de vanlige ansatte ved virksomheten, er de å anse som arbeidstakere. Kommunen bør i hvert enkelt tilfelle i samråd med arbeidsgiver på praksisstedet vurdere innholdet i tiltaket og avklare om deltaker skal vurderes som en arbeidstaker. Hvis dette er tilfellet, har arbeidsgiver forsikringsplikt. Dette spørsmålet bør avklares i god tid før deltaker starter opp i praksis, og gjerne ved inngåelse av avtale om praksisplass.

5.3 Oppfølging i bedrift

Den viktige ressursen i bedriftene er at de har anledning til å stille med en kontaktperson eller fadder for deltakeren. Fadderopplegget kan inkludere en opplæring av faddere, slik de hadde i Bærum, eller det kan være et mindre krevende opplegg, ved at bedriften stiller med en kontaktperson, slik de valgte i Fredrikstad. Fadderopplæringen i Bærum ga gode resultater i form av språklig progresjon hos deltakerne og tilfredshet hos bedriftene. Når det gjelder utvelgning av faddere, bør man legge vekt på personlig engasjement for oppgaven og egnethet. Det kan være hensiktsmessig å ha en dialog med bedriftens leder om hvem som kan være egnet til å være fadder/kontaktperson for deltakeren i forkant av utplasseringen.

Det er også viktig at praksisplassavtalen er forankret i bedriftens ledelse. Dette gjør det lettere for kontaktperson/fadder å få tid til oppfølging. Det sikrer også at bedriften prioriterer praksisplassen på andre måter.

5.4 Avklaring av roller og kompetanse

Introduksjonsloven legger opp til en oppfølging i bedriften fra flere parter – kontaktpersoner i kommunene, lærerne og konsulenter ved Aetat. Det er viktig å avklare hvem som gjør hva i ulike faser av arbeidet, for å sikre en helhetlig profil utad mot bedriftene. Det å skaffe praksisplasser krever en litt annen kompetanse enn å følge opp deltakere. I alle prosjektkommunene hadde de egne personer til å skaffe praksisplassene. Uansett hvordan kommunen velger gjennomføre denne arbeidsfordelingen, er det viktig å huske at den første kontakten med virksomhetene en kritisk faktor for suksess, og den må utføres på en profesjonell måte. I prosjektene hadde koordinatorene ansvaret for den viktige oppfølgingen av bedriftene og for deltakerne i alt unntatt det pedagogiske opplegget. Lærerne hadde ansvaret for det pedagogiske opplegget og oppfølgingen av deltakerne språklig. Det er viktig at de ulike aktørene samarbeider om opplegget i bedriften og avklarer rollene slik at det ikke blir en uoversiktlig struktur å forholde seg til for bedriftene.

Samarbeidet med lærerne ved voksenopplæringsinstitusjonene fungerte godt i prosjektkommunene. I Bærum deltok også lærerne på fadder - deltaker samlinger for å bli kjent med fadderne i bedriftene. Lærernes deltagelse på disse samlingene ble framhevet som svært viktig for på sikre et helhetlig opplegg.

5.5 Samarbeidet med Aetat

I Fredrikstad ble det fokusert på å styrke samarbeidet med Aetat. Dette impliserte både at Aetat kom tidlig inn og informerte om norsk arbeidsliv og rettigheter og plikter, og at voksenopplæringen, Flyktningkontoret og Aetat samarbeidet om langsiktige planer for flyktningen, også etter avsluttet Introduksjonsprogram. Gode samarbeidsrelasjoner med Aetat kan bidra til å sikre et langsiktig arbeid og dermed øke muligheten for integrering i arbeidslivet for de flyktningene som trenger lengre tid. Som erfaringer viser, kan to år være for kort tid til at deltakere i Introduksjonsprogrammet faktisk kommer seg i arbeid og blir selvforsørgende.

5.6 Nye bransjer

Det vil uansett være av stor betydning å innhente kunnskap om det lokale arbeidsmarkedet og arbeidskraftbehov før man tar kontakt med bedrifter med forespørsel om arbeidspraksisplass. En interessant erfaring fra Gamle Oslo, er at man også kan innhente praksisplasser i kreative bransjer, og at man med fordel kan anvende personlig nettverk i rekruttering av organisasjoner/bedrifter. Et tips er å utnytte mangfoldet av virksomheter lokalt. Et lokalmiljø med et rikt kulturliv, vil også ha praksisplassmuligheter innenfor kultursektoren. I Gamle Oslo ga denne nytenkingen god uttelling for deltakere med høy formell kompetanse, men man kan også tenke seg muligheter for deltakere med mindre skolebakgrunn, f.eks i kulturelt barne- og ungdomsarbeid.

5.7 Skandinaviske fellestrekk

Introduksjonsloven i Norge er utformet med inspirasjon og på grunnlag av erfaringer fra blant annet Danmark og Sverige. Den individuelle planen og veiledningsarbeidet har trukket veksler på erfaringer fra arbeid med flyktninger i Sverige. I Danmark kan man finne en rekke interessante prosjekter med et langsiktig samarbeid mellom kommuner og bedrifter om integrering av flyktninger og innvandrere. Ved sluttkonferansen for prosjektet 13. oktober, ble erfaringer fra rekruttering til arbeidslivet i Sverige presentert, og innlegget var støttet av Norden i fokus, et samarbeidsprosjekt tilknyttet Nordisk Ministerråd. De nordiske land har en rekke fellestrekk i sine velferdstatsmodeller og arbeidsliv. Dette gjør at man kan høste interessante erfaringer ved erfaringsutveksling på feltet også i årene som kommer.

6. Litteraturliste:

Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Kommunal- og regionaldepartementet (2003): "Rundskriv om samarbeid mellom kommunen og Aetat om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere" Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Kommunal- og regionaldepartementet, Oslo

Dahl, Øyvind (2001): "Møter mellom mennesker, interkulturell kommunikasjon", Gyldendal Akademisk, Oslo

Det kongelige kommunal- og regionaldepartement (2003): "Lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)", Kommunal- og regionaldepartementet, Oslo.

Gran, Nina og Lena Scoufia (2005): "Steg for steg : en veileder i individuelle handlingsplaner for flyktninger", KS, Oslo.

Grenstad, Nils Magnar (1999): "Å lære er å oppdage", Didakta Norsk Forlag, Oslo.

Hallset, Møyfrid (2002): "Samhandlingskompetanse og opplæringsstrategier, Rapport fra Fjellprosjektet 2000 - 2001 - 2002", RO, Stjørdal.

Skeie og Hallset (2001): "Flyktninger og innvandrere som ressurs, en kvalifiseringskurs for flyktninger og innvandrere", RO, Stjørdal

Skeie og Hallset (2003): "Mitt skip er lastet med, kvalitetssikring og individuell kvalifiseringsplan", RO, Stjørdal.

Skeie, Ottesen, Bårdsen og Hallset (2002): "Praktisk Fagteoretisk Norsk - Prafano, metodikk for integrert norsk", RO, Stjørdal.

Oliveira og Bergren (1999): "PBL i språkundervisningen, om problembasert læring i teori og praksis", Forlaget Fag og Kultur, Oslo.

UDI (2003): "Språkpraksis i introduksjonsprogram", Temahefte 10, Oslo, UDI.

UDI (2003): "Tiltak i Aetats regi i introduksjonsordningen", Temahefte 16, Oslo, UDI

7. Appendiks

7.1. Appendiks: Tipsliste om relasjonsmarkedsføring

Prosjektkoordinator i Bærum utviklet tipslisten nedenfor, basert på prinsippet om relasjonsmarkedsføring (Sværen Skansen, rapport 1:2004)

Første kontakt med bedriften:

1. Ring og spør etter daglig leder.
2. Presenter deg med tittel og kommunenavn.
3. Spør om å få et par minutters samtale med lederen.
4. Fortell kort – maks. 2-3 minutter om prosjektet og introduksjonsloven, og spør om du kan få presentere opplegget i en uforpliktende samtale på ca. 30 min.
5. Dersom bedriftslederen svarer at de ikke er interessert i praksisplass, er det viktig å formidle at det er en uforpliktende samtale. Det er viktig å formidle at ved å gi informasjon om eventuelle negative erfaringer, kan bedriften være med på å gjøre praksisplasztilbudet bedre for andre.
6. Det er viktig at man i den innledende samtalen kartlegger bedriftsleders kommunikasjonsform og snakker samme språk som bedriftslederen (formell / uformell stil, humor etc.)

Bedriftsbesøk:


Innhent informasjon om bedriftens produkter og lignende før bedriftsbesøket.

8. Besøksdagen: Start samtalen med å vise interesse for bedriften, gjerne formidle at man kjenner de aktuelle produktene, antall ansatte osv. Dette gjør det lettere å skape en positiv atmosfære.
9. Innsalgssamtalen bør være relativt kort og konkret – der man fokuserer på hva som vil være positivt for bedriften, f.eks opplæring av fadder i bedriften.
10. Understrek for bedriftens ledelse at det er viktig at fadder er motivert for oppgaven. Det ligger mye kvalitetssikring i at fadder har et positivt forhold til rollen sin.
11. For å komme fram til et resultat, må du stille direkte spørsmål:
"Kan dette opplegget være noe for bedriften?"
12. Sett av tid til spørsmål.
13. Lever skriftlig materiell og visittkort.
14. Vis forståelse for at bedriftsleder ønsker å sonde stemningen i eget hus før en beslutning tas.
15. Avtal tidspunkt for oppfølgende samtale, og hold avtalen.

Oppfølgingsaktiviteter

16. Dersom man ikke får tak i bedriftsleder på det avtalte tidspunktet, ring tilbake seinere og følg opp.
17. Send et bekreftelsesbrev om praksisplassordningen så snart bedriften har takket ja til tilbudet.
18. Be om navn på fadder og en oversikt over aktuelle arbeidsoppgaver så snart som mulig.
19. Ring til fadder og innhent informasjon om han/hun som person.
20. Send invitasjon til fadder- og deltakersamling samt informasjon om deltakeren til bedriften. All informasjon bør gis både skriftlig og muntlig. Muntlig informasjon kan glemmes og skriftlig informasjon kan forsvinne.

7.2. Appendiks: Individuell arbeidsplan



Individuell arbeidsplan

for (navn)

fra _____ -- til _____

Mål eller hensikt (hva skal jeg lære på språkpraksisplassen)

Aktivitet (velg en arbeidsoppgave/aktivitet)

	Hjelpemidler	Ansvar	Ok
Hvordan kan denne aktiviteten hjelpe meg til å lære mer norsk: (norsk)			
Dette må jeg kunne for å gjøre oppgaven riktig: (praktiske ferdigheter)			
Dette må jeg vite for å gjøre arbeidsoppgaven på rett måte: (teoretisk kunnskap)			

Hjelpemidler – Trenger jeg noe spesielt? Er det noe jeg må ta med på jobb?
Ansvar – Hvem skal gjøre hva? Ok – Jeg er ferdig med oppgaven.

7.3 Appendiks: Program for fadder-deltakersamling 1-3.

Programmene fra fadder - deltakersamlingene er lagt ved som tips til hvordan man kan utforme tilrettelagte pedagogiske opplegg for deltakere i introduksjonsprogram.

En god fadder- deltaker samling inneholder både isbrytere (f.eks Bli-kjent leiker), bolker om rollene som henholdsvis fadder og deltaker og erfaringsdeling fra arbeidsplassen. De kreative metodene som er nevnt her, er kun eksempler på hvordan man kan fylle dagene.

Deltakersamling 1, 22.03.04., Mølla Kompetansesenter

Deltakersamling 2, 29.04.04., Mølla Kompetansesenter

Deltakersamling 1, 02.06.04., Mølla Kompetansesenter

Før lunsj: Faddere, norsklærere og konsulenter

Etter lunsj: De som deltok før lunsj samt deltakerne og rådgivere

Program Samling 1:

Velkommen

1. Bli kjent - post it leik for å lære navn
2. Fadderveiledning ved RO/ Møyfrid Hallset. Hovedtrekk:
 - Å møte et annet menneske krever mer oppmerksomhet enn tid.
 - Godfoten – gjøre hverandre gode og bruke forskjellighet
 - Respekt
 - Være tydelig – på godt og vondt
 - Fadder er kvalifisert til å være fadder
 - Å lære som voksen
4. Utdeling av informasjonsmapper, spørsmål
5. Lunsj
6. Flytte bord i ring – ny runde med navneleiken
7. Finn din fadder/deltaker oppgave.
8. Fadder og deltaker
Fylle ut skjemaet "Bli kjent på arbeidsplassen". Individuell veiledning og tilpasning
9. Nytt skjema: "Hva skal jeg gjøre på språkarbeidsplassen?"
Fadder/deltaker ser på hvilke oppgaver som deltakeren kan gjøre alene og sammen med fadder, ev. ikke gjøre.
10. Tegneoppgave
Deltaker og fadder tegner huset sitt da de var 5 år og forteller om det. Mål: Gjøre fadder og deltaker likeverdige.
11. Avslutning

Program Samling 2:

Velkommen

1. Alle sitter i ring. Oversikt på flippover – dagens aktiviteter:
Arbeidsoppgaver, arbeidsplasser, erfaringer og språkplan.
2. Vårsang
3. Navneleik med ball: "Jeg heter Gro, hva heter du..."
4. Skjema: "Hva skal jeg gjøre på arbeidsplassen?" Fadder og deltaker arbeider parvis.
5. Gjetteleik – ting fra arbeidsplassen vises fram. Fadder og deltaker forteller
6. Erfaringsutveksling: Faddergrupper med veiledere og deltakergrupper med veiledere
Spørsmål som drøftes:
 - Hva går bra?
 - Hvorfor går det ikke bra?
 - Hva fungerer ikke så bra?
 - Hvorfor fungerer det ikke så bra?
7. Oppsummering i plenum
8. Parvis arbeid med "Individuell arbeidsplan" knyttet opp mot "Språkplan".
Ta utgangspunkt i en arbeidsoppgave, veiledning av fadder og deltaker.
9. Avslutning og informasjon om tredje fadder og deltakersamling.

Program Samling:

Velkommen

1. Navneleik: "Jeg heter, jeg liker..."
2. Presentasjon av ting fra arbeidsplassen eller arbeidsplassen som helhet.
3. Gruppearbeid:
 - Faddere – oppsummering av erfaringer
 - Deltakere: Kims leik, sette ord på egen kompetanse.
4. Metodeverktøy: Arbeids med "Individuell arbeidsplan" og "Aktiviteter for å lære".
6. Ekstra oppgave: Føle på en ting og beskrive dette for andre. (Isbryter!)
7. Utdeling av fadder – og deltakerbevis.

7.4. Appendiks. Faksimile av presseoppslag fra Fredrikstad

Bransjeorganisasjonene deltok i erfaringspredningen fra prosjektet ved å legge ut nyheter på sine nettsider. Dette er en nyhet fra Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL)

Den nye flyktningehjelpen
Forfatter: Baard Fiksdal
Nyhet registrert: 10.08.2004

I høst blir alle kommuner pålagt å satse ekstra for å hjelpe flyktninger til å få jobb i Norge. RBL og andre organisasjoner har gått foran med et pionerprosjekt.

Carl B. Svenke

Prosjektet heter "Det er lov å prøve seg - også i arbeidslivet" og er et samarbeid mellom HSH, KS, NHO og landsforeninger for å hjelpe flyktninger som har fått oppholds- og arbeidstillatelse. Hensikten er å kvalifisere flyktninger til å delta i arbeids- og samfunnsniv. Bedrifter som deltar får "gratis arbeidskraft", men forplikter seg til følge opp den enkelte på en skikkelig måte.

Nye metoder

Flyktningene får i dette prosjektet tilrettelagte språktreningsplasser og arbeidspraksis. Samtidig samles erfaringer. Prosjektet vil også søke å spre informasjon og motivere bedriftene til innsats. Pionerkommuner er Bærum, Fredrikstad og bydel Gamle Oslo i hovedstaden. Disse prøver ut nye metoder og har slik et forsprang når samtlige kommuner skal sette ut i livet Introduksjonsordning for nyankomne innvandrere. Denne ordningen er lovregulert og blir obligatorisk for alle fra 1. september i år.

Hankø Hotell

Med på prosjektet er RBL-bedriften Comwell Hankø Hotell & Spa, som ligger ikke langt fra Fredrikstad. Hotellet er størst på SPA i Norge, har 102 rom, 42 årsverk og 36 millioner kroner i omsetning. - Vi ble med i dette prosjektet fordi vi vil ta et samfunnsansvar samtidig som vi får noe positivt igjen som bedrift, sier Carl Bernhard Svenke, adm. dir, ved Hankø Hotell & Spa siden 2002. For øyeblikket har Svenke ansvar for en 22 år gammel kurdisk flyktning som har vaktmester-oppdrag ved hotellet.

Traumer

- De fleste flyktninger har en traumatisk fortid, med krig og andre tragiske forhold. De har ingen trening i å fungere i et velorganisert, moderne samfunn som det norske. Vår kodekser og spilleregler må derfor læres fra grunnen av, sier Svenke. - Dette er ingen enkel lederoppgave. Jeg har det personlige ansvaret og forsøker å vise vår kurdiske venn hvordan han skal te seg i arbeidsmiljøet, hvordan han skal vise respekt for sine kolleger, skjønne plikter, ikke skulke, møte opp i tide osv.

Økt motivasjon

- For å lykkes i denne prosessen er det viktig at jeg som leder har forståelse for hvem jeg har foran meg. Vi har her en ung mann, på 22 år, som er satt til en del oppgaver som kan oppleves som repeterende og kjedelige. Økt motivasjon skapes ved at han kan se utviklingsmuligheter der fremme. Han drømmer om å starte sin egen pizza-restaurant. Etter hvert som han blir mer husvarm kan vi derfor prøve oss frem med å gjøre enkelte ting på kjøkkenet. Slik kan han få noe å vokse på, sier Svenke. Han mener at det først og fremst er mellomstore reiselivsbedrifter som er best egnet til å ta i mot flyktninger som arbeidskraft. - Jeg tror bedrifter ikke bør være for store, slik at flyktningene risikerer å føles seg fremmedgjort i et stort miljø og kanskje også få svak oppfølging, sier Svenke.

Språkopplæring

Før flyktningene kommer ut i bedrift har de vært gjennom språkopplæring. Opplæringstiden varierer fra person til person. På Fredrikstad Internasjonale Skole er det for øyeblikket 300 elever som vil bruke mellom et og tre år. Etter språkopplæringen følger 6-8 ukers yrkesrettet kurs finansiert av Aetat. Mest populære områder er kjøkken, kantine, renhold og dagligvarehandel.

- Vi har lagt stor vekt på å få frem kurs som vi vet er særlig etterspurt av bedriftene, sier Lars Øyvind Holm. Han er koordinator ved Fredrikstad Internasjonale Skole.

- Fredrikstad er blant de som er kommet lengst i arbeidet med å hjelpe flyktninger, sier Holm.

Rasisme

- Jeg synes det går bemerkelsesverdig bra. Jeg spør av og til deltagerne om de opplever rasisme, og får til svar at det hender at de har fått tilrop på gaten, men at de stort sett opplever nordmenn som vennlige. Vi har nå en innvandrerbefolkning på 350.000 mennesker. Uten disse ville mye av næringslivet og det offentlige ha slitt tungt, sier Holm. Prosjektleder Eli Langset bryter inn. - Vi vet at flyktninger har fem, seks ganger så høy arbeidsledighet som nordmenn og at de lett havner nederst på stigen blant innvandrere. Mange har også utdannelse og kunnskap som Norge har nytte av. Introduksjonsordningen for flyktningen er derfor viktig for landet. Helt avgjørende for å lykkes er at næringslivet ser fordelene i å være en medspiller. Reiseliv har gode forutsetninger for å lykkes, sier Langset.

Slik gjør du

Bedrifter som ønsker å tilby praksisplass til flyktninger, kan ta kontakt med flyktningansvarlig i kommunen. Større kommuner har gjerne et eget flyktningekontor. Alle kommuner som tar imot flyktninger vil ha en ordning med programrådgivere som følger dem opp, og de vil ha oversikt om det er noen som passer for bedriften. Det er viktig at det blir en god match mellom bedriftens behov og flyktningens ønsker og kompetanse.

Private er flinkest

Private bedrifter er flinkere enn offentlig sektor til å ansette innvandrere, viser en oversikt fra SSB. Undersøkelsen fra Statistisk sentralbyrå gir en oversikt over ansatte i privat, statlig og kommunal virksomhet. Staten har noe høyere andel innvandrere ansatt enn kommunene, men ligger fortsatt ett prosentpoeng under privat sektor, 5,8 mot 6,8 prosent. Når det gjelder å ansette ikke-vestlige innvandrere ligger staten lavest med en andel på 2,8 prosent, mot 4,2 prosent for privat sektor og 3,5 prosent for kommunal og fylkeskommunale sektor. Det er i alt 136.048 arbeidstakere med innvandringsbakgrunn, i følge SSB. Hele 94.261 er ansatt i privat sektor. Bare 14.527 er ansatt i staten og 26.045 i kommuner og fylker. Staten må ansette 2.390 og kommuner må ansette 5.906 innvandrere for å komme opp på samme nivå som privat sektor.

- Det er likevel ikke grunn til at privat sektor skal hvile på disse tallene, sier Jan Kåre Berglid, som arbeider med innvandrerspørsmål i NHO. Han mener det er potensial for å ansette enda flere i privat sektor.

7.5. Appendiks: Brosjyre



HSH