

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Lokale utviklingsverksteder

Samarbeid mellom kommune, frivilligheten og arbeidsgivere i møte med økt antall flyktninger

Rapport

20. april 2016

Oppdragsgiver: IMDi
Rapportnr.: R9262
Rapportens tittel: Lokale utviklingsverksteder
Ansvarlig konsulent: Inger Hegna
Kvalitetssikret av: Gitte Haugnæss
Dato: 20. april 2016

Innhold

1	BAKGRUNN OG FORMÅL MED OPPDRAGET	7
2	FREMGANGSMÅTE	8
2.1.1	Innovasjonsmetodikken – BEHOV/LØSNING/TEST	8
2.1.2	Innledende intervjuer	9
2.1.3	Pilotkommuner	10
2.1.4	Metode-Workshop	10
2.1.5	Referansegruppen	11
3	GJENNOMFØRING AV DE LOKALE UTVIKLINGSVERKSTEDENE	12
3.1.1	Oppsummering og erfaringer fra gjennomføringen av verkstedene	12
3.1.2	Kriterier for godt samarbeid mellom frivilligheten og kommunen	14
4	MODELL FOR SAMARBEID MELLOM KOMMUNE, FRIVILLIGHETEN OG ARBEIDSGIVERE	16
4.1.1	Faser i modellen for lokale utviklingsverksteder	16
4.1.2	Forberedelse	16
4.1.3	Verksted 1	19
4.1.4	Hjemmelekser	20
4.1.5	Verksted 2	20
4.1.6	Videreutvikling av løsninger - pilotering	20
5	EKSEMPLER PÅ LØSNINGER FRA VERKSTEDENE	22
5.1	HAMAR	22
5.2	TØNSBERG	23
5.3	FLORA	24
6	IMDIS OPPFØLGING AV PILOTKOMMUNENE	26
7	VEDLEGG	27
7.1	EKSEMPLER PÅ TILTAK FRA DE INNLEDENDE INTERVJUENE	27
7.2	REFERAT FRA GJENNOMFØRINGEN AV UTVIKLINGSVERKSTEDENE I DE TRE PILOTKOMMUNENE	29
7.2.1	Flora	29
7.2.2	Hamar	33
7.2.3	Tønsberg	37
7.3	INNSPILL TIL KOMMUNENE FRA NASJONALE AKTØRER	42
7.4	REFLEKSJONER FRA KOMMUNENE	42

Forord

Agenda Kaupang har på oppdrag fra IMDi gjennomført et innovasjonsprosjekt der frivillige og andre lokale aktører i større grad skal bidra inn i kommunalt arbeid med å bosette, kvalifisere og integrere flyktninger i jobb, utdanning og lokalsamfunn.

Hensikten har vært å utarbeide en generisk modell for lokale utviklingsverksteder. Arbeidet er gjennomført i tett samarbeid med de tre utvalgte pilotkommunene Hamar, Tønsberg og Flora, og med referansegruppen bestående av nasjonale aktører og IMDi selv.

Vår rapport er utarbeidet på grunnlag av en innledende intervjurunde og en Metode-Workshop med de nasjonale aktørene, og særlig arbeid utført i utviklingsverkstedene i de tre kommunene. I rapporten har vi dokumentert innovasjonsprosessen for et lokalt utviklingsverksted der frivilligheten, arbeidsgiverne og kommunen sammen har som mål å integrere flyktningene raskere og bedre enn i dag. Vi har også tillatt oss å komme med en anbefaling på hvordan IMDi bør følge opp pilotkommunene. I samarbeidet med analyseseksjonen i IMDi har vi møtt dyktige og engasjerte ledere og medarbeidere. Vi håper at IMDi finner rapporten og anbefalinger nyttig og relevant og vil følge opp innholdet i rapporten overfor KS og nasjonale aktører, samt publisere den generiske modellen for lokale utviklingsverksteder på egen hjemmeside. Dette for at modellen og metodikken skal kunne tas i bruk av alle kommuner i Norge.

Vi ønsker lykke til med det videre arbeidet!

Stabekk, 20. april 2016

Agenda Kaupang AS

1 Bakgrunn og formål med oppdraget

Krigen i Syria har medført en sterk økning i ankomster av asylsøkere til Europa, også til Norge. I 2015 kom det 31 145 asylsøkere til Norge. Det er det høyeste antallet noensinne. To tredjedeler kom i månedene september, oktober og november.

Dette førte til et behov for å opprette mange nye asylmottak og omsorgssentre for enslige mindreårige asylsøkere. Norge har i tillegg tatt imot et høyere antall overføringsflyktninger enn tidligere, som bosettes direkte i kommunene. Samlet sett øker dette presset på bosettingsplasser betydelig, og det er en fare for at flyktingen må vente lenge i mottak før bosetting i en kommune kan skje.

Hovedmålet med regjeringens integreringspolitikk er at innvandrere og barna deres skal få bruke ressursene sine og bidra til fellesskapet. Nøklene til integrering i det norske samfunnet ligger i å delta i arbeidslivet og ha gode norskkunnskaper.¹

Denne situasjonen utfordrer kapasiteten og kvaliteten i arbeidet med kvalifisering og integrering av flyktninger i kommunene. Den skaper et akutt behov for innovative løsninger, gode eksempler og metoder som kan fremme at flere kommuner oppskaleres og opprettholder et kvalitativt godt tjenestetilbud til asylsøkere og nyankomne flyktninger.

Den økende frivillige innsatsen, private initiativ og en positiv vilje til å bidra i den akutte situasjonen med økte flyktningeankomster, er initiativ som bør adresseres. Hvordan kan kommunene bygge videre på dette engasjementet og involvere frivilligheten og arbeidsgivere i det mer langsiktige arbeidet med å bosette, kvalifisere og integrere flyktninger i jobb, utdanning og lokalsamfunn? Hvordan kan man få til raskere og mer effektive kvalifiseringsløp? Det er av særskilt interesse å igangsette samarbeidsprosesser og utvikle robuste tiltak i samspillet mellom frivillige, arbeidsgivere og kommuner.

Formålet med oppdraget

Prosjektet skal utforske handlings- og mulighetsrommet i samspillet mellom kommune, lokal frivillighet og arbeidsgivere i sammenheng med bosetting, kvalifisering/sysselsetting og deltakelse/inkludering i lokalsamfunnet. Gjennom arbeid i lokale utviklingsverksteder ønsker IMDi å hente inn innspill til løsninger på de utfordringene IMDi og kommunene vil få når et mye større antall flyktninger enn tidligere skal bosettes. Målet er at dialogen i verkstedene skal legge til rette for at deltakerne (kommunen, frivilligheten og arbeidsgivere, mv.) skal kunne se sine ansvarsområder opp mot hverandre, og dermed raskere kunne identifisere hindringer og finne mulige løsninger.

Verkstedene skal fremme dialog om effektiv og god praksis, samt identifisere muligheter for permanente og oppskalerte løsninger i tjenesteyting og tiltak for asylsøkere og flyktninger, herunder enslige mindreårige asylsøkere og flyktninger. Dette inkluderer altså både de som bor på mottak og bosatte flyktninger. Dialogen om mulighetsrommet gjelder både for ordinære og lovpålagte tjenester, og komplementære og supplerende tjenester til det beste for asylsøkerne og flyktingene.

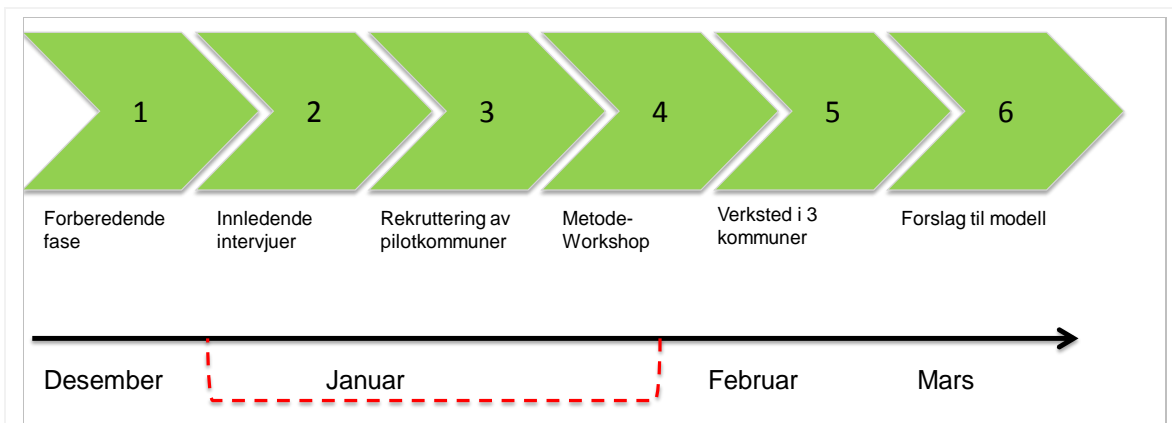
I prosjektet har temaområdene bosetting, kvalifisering og sysselsetting og deltakelse og inkludering i lokalsamfunnet blitt valgt ut, basert på forløpet i en integreringsprosess - fra en asylsøker plasseres i et mottak til bosetting i en kommune, via introduksjonsprogram og norskopplæring, til sysselsetting og deltakelse og inkludering i lokalsamfunnet. Temaområdene kan bidra til å gi retning, men det er også rom for tematisk variasjon og fokus i verkstedene basert på lokale behov og situasjonsforståelse.

¹ <https://www.regjeringen.no/no/tema/asylsituasjonen/integrering/id2343461/>

2 Fremgangsmåte

Vi vil i dette kapittelet redegjøre for vår framgangsmåte og bruk av metodikk.

Vi viser for øvrig til framdriftsplanen for oppdraget i figuren nedenfor.



Figur 1 Framdriftsplan for oppdraget

2.1.1 Innovasjonsmetodikken – BEHOV/LØSNING/TEST

Innovasjon og nytenkning er avgjørende for at kommunene skal kunne møte de utfordringene de står ovenfor. Utviklingstrekkene i samfunnet forteller oss at dagens løsninger ikke vil være tilstrekkelige i framtiden, noe også kommunene erfarer i forbindelse med den økte flyktningestrømmen. Utformingen av de lokale verkstedene har derfor vært del av en innovasjonsprosess der verkstedene er utviklet gjennom bruk av innovasjonsmetodikken BLT (Behov, Løsning, Test). BLT metodikken er grunnstammen i KS's (Kommunenes interesseorganisasjon) innovasjonsverktøy N³ for bruk i kommuner i Norge til å løse utfordringer/problemer på en ny måte. N³ står for å skape noe NYTT – som er NYTTIG – og som blir NYTTIGGJORT.²

1 Behov

I denne fasen av innovasjonsprosessen fokuseres det på å finne ut av hva det reelle behovet er. Det å finne ut av hva det egentlige behovet er, krever at en bringer alle relevante aktører inn i prosessen. Et behov kan være snevert eller favne vidt. Dersom en stor flik av et problem er komplekst kan det kanskje ikke løses med kun et grep. I så fall er det mulig å velge ut en begrenset del eller en viktig flik av behovet for å jobbe videre med det. En liten konkret forbedring kan være bedre enn noe stort og u håndterlig. Hva må vi vite mer om for å forstå det reelle behovet? Her gjelder det å utnytte alles kompetanse slik at behovet belyses fra flere sider.

2 Løsning

Når behovet er tydeliggjort, designes et forslag til løsning(er), og i vårt tilfelle et opplegg til utviklingsverksteder, som deretter piloteres. Det er viktig at man i en slik innovasjonsprosess ikke binder seg opp i forhåndsbestemte løsninger, men fortsatt har fokus på behovene og definerer innholdet i idéene og løsningsforslagene deretter. Løsningsfasen er den delen av prosessen som utfordrer deltakerne til å tenke nytt, og den legger opp til at deltakerne skal komme opp med de kreative og gode ideene.

² N3 verktøyet ligger beskrevet på KSs hjemmeside og viser på en kortfattet og god måte hva innovasjon er, og i tillegg er det et konkret prosessverktøy som gir tilbakemelding og veiledning på konkrete case. <http://ks-innovation-tool.herokuapp.com/>

3 Test

Et utvalg av de prioriterte løsningsforslagene må deretter testes i samarbeid mellom de relevante aktørene, dvs. i kommunene, frivilligheten og næringslivet i vårt tilfelle. Etter gjennomført testing, i flere runder, bør testingen evalueres og eventuelle justeringer gjøres, alternativt at løsninger/tiltak forkastes. Gir de testede løsningene og tiltakene de rette effektene og resultatene, kan løsningene skaleres og implementeres.

2.1.2 Innledende intervjuer

Før vi startet arbeidet med å designe utviklingsverkstedene intervjuet vi en rekke sentrale aktører på området. Interessentene som ble intervjuet var; UDI, Husbanken, NAV, NHO, Virke, IMDi, KS, Drammen kommune, Frivillighet Norge og Røde Kors. I de kvalitative telefonintervjuene ønsket vi å få organisasjonenes synspunkter og erfaringer på hvordan dagens arbeid med å integrere flyktninger fungerer, og hva de eventuelt så som utfordrende og konfliktfylt i dette arbeidet.

I forbindelse med bosetting ble det pekt på barrierer for raskere bosetting. Det er ønskelig om man klarer å utnytte det private leiemarkedet bedre enn i dag. Dette skaper et behov for tiltak som trykker private utleiere. Den generelle lave takten i boligbyggingen i Norge skaper også utfordringer på dette området. Husbanken opplever at kommunene i for liten grad utnytter de mulighetene som finnes for å stimulere til kjøp av boliger, utbedringer av eksisterende kommunale boliger eller til bygging av kommunale og private utleieboliger.

Når det gjelder kvalifisering og sysselsetting ble det påpekt at det er viktig at norskopplæringen starter tidlig, og at den differensieres ut i fra kartlegging av flyktingens kompetanse og erfaring. Det pekes også på at flyktingene i større grad enn i dag burde bosettes der det er etterspørsel etter arbeidskraft. Det er behov for å se nærmere på tiltakskjeden for å stimulere til sysselsetting av flyktninger. Flere av intervjuobjektene ga uttrykk for at NAV sin rolle er uklar i forhold til kommunene og flyktingene. Noen etterlyser at det utvikles et sysselsettingsprogram mellom arbeidsgiversiden og NAV, som er rettet mot flyktninger. 90 % av alle bedriftene i Norge er små/mellomstore og de trenger støtte for å kunne ta i mot flyktninger i praksis og i arbeid. I dag er det for liten tilgang på mentorer/veiledere som kan følge opp flyktingene på praksisplassene. Flere påpekte at målet må være sysselsetting i det ordinære arbeidslivet. Praksisplassene burde derfor bare være et ledd i en tiltakskjede hvor man kombinerer arbeidstrening og norskopplæring.

Det ble lagt vekt på at deltakelse i frivilligheten for flyktingene er en viktig arena for samfunnsdeltakelse og den første «arbeidstreningarenaen». Dette vil kunne bidra til å utløse flyktingenes egne ressurser og synliggjøre deres potensial. De frivillige organisasjonene ønsker selv å bidra, men det er i dag et stort behov for koordinering av denne innsatsen både mellom frivillige organisasjoner, den enkelte frivillige og mellom frivilligheten og det offentlige. Det er ønskelig at frivilligheten kan få større tilgang til flyktingene tidligere enn i dag, dvs. allerede i akuttmottakene og før bosettingsvedtaket er på plass.

Noen opplever at kommunene er uklare i sin rolle opp mot frivilligheten og deres behov. Det brukes lite ressurser for å stimulere til et godt samarbeid. Kommunene har for lite kunnskap om frivilligheten og det er i dag manglende arenaer/møteplasser. Det er krevende for kommunene å ta i mot enslige mindreårige i form av økt ressursinnsats og relevante og gode bosettingstiltak. Det er også behov for opplæring og kompetansepåfyll i kommunene for å håndtere det økte antallet av flyktninger og enslige mindreårige.

Svarene fra intervjurunden ble i stor grad benyttet til å forberede Metode-Workshopen. I tillegg fikk vi inn mange konkrete eksempler fra interessentene på integreringstiltak som ble presentert i samme workshop. Disse eksemplene ligger som vedlegg i denne rapporten.

Intervjuobjektene ble også forespurt om å bidra inn i en heldags Metode-workshop for å designe et opplegg for de lokale verkstedene sammen med pilotkommunene, aktører på området, frivilligheten og IMDi selv. De fleste deltakerne var positive til å bruke tid på og til å stille opp på dette. Flere av organisasjonene har utpekt ansvarlige på integreringsfeltet, så i mange tilfeller var det disse som ble intervjuet og som deltok på Metode-Workshopen.

Svarene fra intervjurunden ble i stor grad benyttet til å forberede Metode-Workshopen. I tillegg fikk vi inn mange konkrete eksempler fra interessentene på integreringstiltak som ble presentert i samme workshop. Disse eksemplene ligger som vedlegg i denne rapporten.

Intervjuobjektene ble også forespurt om å bidra inn i en heldags Metode-workshop for å designe et opplegg for de lokale verkstedene sammen med pilotkommunene, aktører på området, frivilligheten og IMDi selv. De fleste deltakerne var positive til å bruke tid på og til å stille opp på dette. Flere av organisasjonene har utpekt ansvarlige på integreringsfeltet, så i mange tilfeller var det disse som ble intervjuet og som deltok på Metode-Workshopen.

2.1.3 Pilotkommuner

I utvelgelsen av kommuner fikk vi hjelp av IMDi, både sentralt og regionalt. De regionale IMDi-kontorene har god kunnskap om hvilke kommuner som har lang erfaring med å bosette flyktninger. Det var også ønskelig med en viss spredning mellom kommunene med hensyn til størrelse og geografi.

Følgende kriterier ble vedlagt i utvelgelse av kommuner:

- Kommunen har bosatt flyktninger over tid
- Vertskommuner for asylmottak
- Kommuner med erfaring med å bosette enslige mindreårige

Det ble til sammen plukket ut 12 kommuner av regionskontorene til IMDi og disse ble invitert til å søke om deltakelse i prosjektet. Til sammen kom det inn fire søknader og av disse ble Hamar, Tønsberg og Flora valgt ut som pilotkommuner for oppdraget.

Etter vår oppfatning var det sentralt at disse kommunene tidlig ble engasjert i utviklingen og designfasen av verkstedene, siden de selv vet best hvor skoen trykker og kjenner til hvilke ressurser som kan mobiliseres i sivilsamfunnet i et intensivt tredelt innovasjonsforløp mellom frivilligheten, næringslivet og kommunen selv.

2.1.4 Metode-Workshop

Vi arrangerte en Metode-Workshop hvor både nasjonale aktører og pilotkommunene deltok³. På denne måten samlet vi nasjonale aktører med ulike ansvarsområder og kompetansefelt og bred kunnskap om rammevilkår og regelverk for integreringsfeltet. Pilotkommunene representerte praktikerne med erfaring og kunnskap om hvor «skoen trykker». Workshopen fungerte som en arena for kunnskapsdeling og læring om de reelle behovene og «flaskehalsene» for å lykkes i arbeidet med å integrere flyktningene raskere og bedre i kommunene, enn hva som blir gjort i dag.

Vi startet Metode-Workshopen med en kartlegging av behovene og utfordringene i forbindelse med bosetting, kvalifisering og sysselsetting og deltakelse/inkludering av flyktningene i lokalsamfunnet. Sammen ble det utformet en bruttoliste (se figur 2) av innovative spørsmål som skulle benyttes i de første verkstedene i pilotkommunene. Dette for å hjelpe de lokale utviklingsverkstedene i å starte diskusjonen på et nivå der det ble lettere for dem å bli konkrete også på de lokale behovene/-

³ Deltakerne i Metode-Workshopen var fra UDI, Husbanken, Røde kors, Frivillighet Norge, KS, NHO, Virke, NAV, Bufdir, to representanter fra de tre pilotkommunene og IMDi selv

utfordringene, samt å spare tid slik at vi fikk nok tid til å jobbe med ideutveksling og løsningsforslag i det første verkstedet. Bruttolisten er en forenkling, og det kan være overlapp mellom de ulike stadiene. Eksempelvis kan mange av momentene som er skrevet under «kvalifisering og sysselsetting etter bosetting» også foregå i mottak.

Boligetablering	Kvalifisering og sysselsetting i mottak	Kvalifisering og sysselsetting etter bosetting	Deltakelse og inkludering
Hvordan legge til rette for selvbosetting av flyktninger?	Hvordan få til bedre språktrening/opplæring i mottak?	Hvordan få til bedre språktrening/opplæring?	Hvordan kan flyktninger gis en mulighet for inkluderende deltakelse i lokalsamfunnet mens de er i mottak?
Hvordan trygge det private utleiemarkedet slik at de ønsker å leie ut til flyktninger?	Hvordan kan flyktninger i mottak få en begynnende yrkestrening?	Hvordan kartlegge og benytte flyktningens utdanning og erfaring tidligere enn i dag?	Hvordan skape arenaer og møteplasser for flyktninger og lokalbefolkningen?
Hvordan håndterer nabolagsskepsis ved etablering av mottak og bosetting av flyktninger?	Hvordan kan flyktninger gis bedre mulighet til kvalifiserende aktivisering?	Hvordan kan flyktninger gis bedre mulighet til aktivisering?	Hvordan styrke deltakelsen i arbeid og fritid? <i>Eksempelvis: Mentoror, flyktningeguidor, støttekontakt, boveiledere, hverdags-coacher, etc.</i>
Hvordan håndterer man behovet for ulike boligtyper i forbindelse med bosetting?		Hvordan kan flyktninger gis bedre mulighet til sysselsetting?	Hvordan mobilisere støtte til flyktninger i forskjellige situasjoner?
Hvordan gjøre det mer attraktivt å være fosterforelder for enslige mindreårige flyktninger for også å løse bosettingen?		Hvordan kan flyktninger få yrkestrening i lokalsamfunnet?	Hvordan få på plass gode rollemodeller for enslige mindreårige?
Hvordan få kommunene til å utnytte det private utleiemarkedet til bosetting?		Hvordan støtte opp om enslige mindreåriges utdanningsløp?	
		Hvordan trygge arbeidsgivere ift å ansette og følge opp flyktninger?	

Figur 2 Bruttoliste over identifiserte behov og utfordringer fra Metode-Workshopen

Etter at behovene og utfordringene var kartlagt i workshopen, gjennomgikk vi de konkrete eksemplene på integreringstiltak som vi hadde avdekket i de innledende intervjuene. Dette for informasjon, og eventuelt til videre bruk i arbeidet fremover med flyktningeområdet hos både de nasjonale aktørene og pilotkommunene.

2.1.5 Referansegruppen

Det ble etablert en referansegruppe, med aktører fra ulike sektormyndigheter og nasjonale aktører/organisasjoner. IMDi har hatt ansvaret for opprettelsen av gruppen og for invitasjon og gjennomføring av møtene. Formålet med gruppen har vært tre-delt:

- Referansegruppen skal bidra med kunnskap og avklaringer
- Referansegruppen bidrar til forankring i egne virksomheter/organisasjoner
- Referansegruppen sikrer at prosessen og verkstedenes forslag til løsninger forholder seg til gjeldende lover og regler og gitt ansvarsdeling mellom aktørene

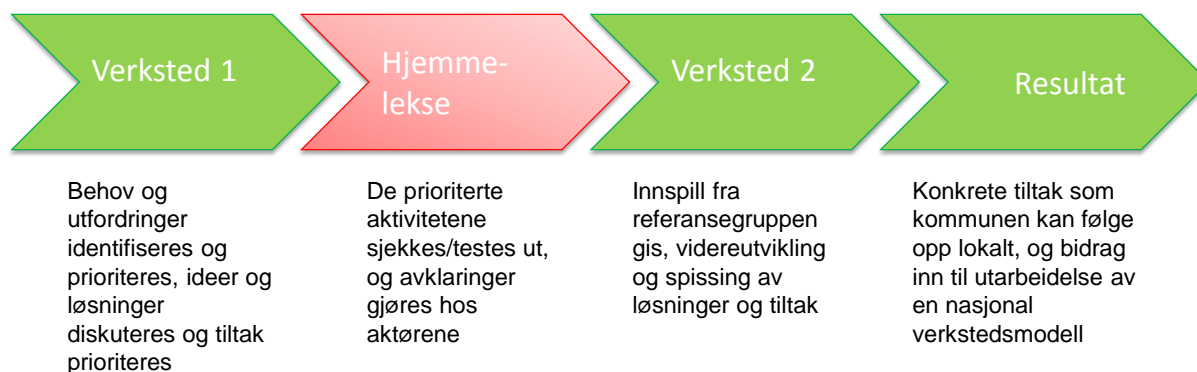
Referansegruppen har i oppdragsperioden gjennomført to møter og har bestått av deltakere fra UDI, Bufdir, Husbanken, Røde kors, Frivillighet Norge, KS, NAV og IMDi selv.

3 Gjennomføring av de lokale utviklingsverkstedene

Det ble invitert til to lokale verksteder i hver pilotkommune med en til to uker mellomrom, med det overordnede målet om å utvikle nye løsninger og tiltak som kan bidra til raskere og bedre integrering av flyktingene. Det vil si at det er gjennomført totalt seks utviklingsverksteder.

Verkstedene er gjennomført etter en felles mal, men med litt ulik gjennomføring. De aktørene som ble invitert var representanter fra relevante enheter i kommunen og NAV, lokalt næringsliv og næringsorganisasjoner, attføringsbedrifter, frivillige organisasjoner, rekrutteringsansvarlige og ledere i offentlige og private virksomheter, lokalpolitikere og tidligere flyktinger som er bosatt i kommunen og/eller relevante innvandreorganisasjoner.

Figuren under gir en skisse av forløpet innenfor rammen av prosjektet.



Figur 3 Framdriftsplan for gjennomføring av de lokale utviklingsverkstedene

3.1.1 Oppsummering og erfaringer fra gjennomføringen av verkstedene

Verkstedene i de tre pilotkommunene tilførte oss nyttige erfaringer som kan oppsummeres som følger:

Forberedelse

Det er vår erfaring at det er naturlig at kommunen er initiativtaker og eier hele prosessen for å sikre tilstrekkelig med ressurser og framdrift, i tillegg til å sikre god forankring. Vi opplevde at kommunene var flinke til å rekruttere deltakere til verkstedene. Det viste seg imidlertid å være vanskelig å få til god brukermedvirkning, dvs. å rekruttere representanter for innvandrersorganisasjoner og flyktingene selv. Alle kommunene var dyktige i gjennomføringen av verkstedene. Hamar og Tønsberg valgte å ha verkstedene i kommunale lokaler, mens Flora valgte å legge verkstedene ute hos næringslivet.

Verksted 1

Våre erfaringer var at de predefinerte temaene var relevante, men at det var viktig å diskutere disse i en lokal kontekst. Det ble derfor gjennomført diskusjoner og prioriteringer av hvilke behov som ble oppfattet som mest relevante for kommunen. Når det gjaldt diskusjoner om ideer og løsninger, ble forskjellige modeller for gruppearbeid utprøvd. Gruppene var inndelt etter bolig-etablering, kvalifisering/sysselsetting og deltakelse/inkludering. En modell var at deltakerne selv fikk velge gruppe, en annen var at vi sørget for en viss spredning av deltakerne mellom gruppene. Det ble gjennomført tvungen rotasjon mellom gruppene underveis, hvor deltakerne måtte velge en av de gruppene de ikke hadde vært deltaker i tidligere.

Diskusjonen og forslagene til ideer fungerte godt i gruppene, men gruppene opplevde et betydelig tidspress i arbeidet med å utvikle ideene til gode løsningsforslag. Utvelgelsen og prioritering av løsningsforslagene ble gjennomført ved en enkel avstemmingsmodell, der deltakerne prioriterte to av tiltakene hver og de tiltakene som fikk flest stemmer ble valgt. Når tiltakene er valgt ut er det avgjørende å få utpekt ansvarlige for hvert løsningsforslag som skal følge opp arbeidet med å sjekke/teste ut forslagene i perioden mellom verkstedene i form av en «hjemmelekse». Hensikten med dette arbeidet er å verifisere relevansen, diskutere med relevante aktører og øke forståelsen for realismen i løsningsforslagene. Det var viktig å raskt få sendt ut en oppsummering fra verksted 1 til deltakerne. I sammenheng med oppsummeringen formulerte vi en rekke spesifikke spørsmål knyttet til løsningsforslagene. Spørsmålene fungerte som inspirasjon og konkretisering av hva de ansvarlige skulle sjekke/teste ut før verksted 2.

Hjemmelekse

De ansvarlige ble utfordret til å forberede en presentasjon av funnene fra hjemmeleksen som ble brukt til å innlede verksted 2. Hvor grundige utsjekk en får av løsningsforslagene vil variere avhengig av kapasitet, kompetanse og lyst hos de ansvarlige. Det er ønskelig at kommunen er involvert i utsjekk av de prioriterte løsningsforslagene slik at det skapes en god framdrift og at det faktisk gjennomføres utsjekk av løsningsforslagene. Dette fordi utsjekk ofte innebærer dialog med kommunale instanser og at det gjør arbeidet lettere når kommunene selv er involvert.

Verksted 2

Verksted 2 ble innledet med presentasjon av løsningsforslagene som ble sjekket ut. Deretter ble det gjennomført gruppearbeid der hensikten var å konkretisere løsningsforslagene ytterligere.

Vår erfaring er at det å konkretisere forslag er krevende, og det er viktig at fasilitator sørger for at gruppen holder fokus på løsningsforslagene. Resultatene fra dette verkstedet var varierende mht. konkretisering av tiltakene, ansvarlig og tid. Vi fikk ett inntrykk av at de tiltakene der kommunen har hovedansvaret har en kortere vei til realisering, enn der hvor frivilligheten og næringslivet har det.

Oppsummering av verksted 2 ble sendt ut deltakerne i etterkant av verkstedet. I noen av kommunene gjennomførte man tiltak umiddelbart etter verkstedene. Andre tiltak gjenstår det å se resultatene av.

Generelle erfaringer

De tre aktørene (kommunen, frivilligheten og næringslivet) har ulike roller og virkeligheter, noe som medfører at de må bli bedre kjent for også å kunne bryne seg på hverandre. Det er viktig å legge diskusjonen på et nivå der ikke fagekspertisen dominerer. En klar forankring og deltakelse fra den administrative og politiske ledelse er en fordel. For eksempel i Tønsberg deltok rådmannen og gjennom denne forankringen ble det besluttet å opprette en frivillighetskoordinatorstilling i perioden mellom verkstedene.

Det var noen temaer som var gjennomgående i verkstedene i alle tre pilotkommunene:

- Deltakerne tilkjennega et stort behov for et felles fora/møteplass for frivilligheten, næringslivet og kommunen. Uansett om verkstedene ikke resulterer i konkrete løsninger og tiltak, mente mange at det er viktig at denne type verksteder gjennomføres som en del av kommunens systematiske og planmessig arbeid
- For å skape og legge til rette for gode samhandlingsarenaer og prosesser er en kommunal frivillighetskoordinator en viktig funksjon
- Integreringsfeltet oppleves som fragmentert, og det er et behov for en tydeligere prosess hvor hvert trinn i tiltakskjeden er klart definert og hvor ansvars- og oppgavefordelingen mellom aktørene er avklart

- Mange virkemidler og verktøy på sysselsettings- og sosialområdet kan med tilpasning også brukes mot denne målgruppen. Dette potensialet synes ikke å være utnyttet
- Det kan synes som det er lettere å få til gode tiltak overfor flyktninger og asylsøkere i mottakene der kommunenes selv drifter disse
- For å kunne lykkes med bosetting av flyktninger ser en et stort behov for biveiledning
- For at næringslivet skal kunne bidra i prosessen med sysselsetting av flyktninger er det viktig å få på plass gode incentiver for bedriftene og en reell oppfølging av flyktingen fra det offentlige. Eksempler på incentiver kan være økonomisk støtte for å kunne frigjøre ressurser i bedriftene for å kunne følge opp flyktingene. Noe annet er en styrking og tydeliggjøring av oppfølgingen av flyktingen i arbeidssituasjonen fra hjelpeapparatet
- Det er en gjennomgående utfordring at flyktingene ikke så lett får varig arbeid, men for ofte kun tilbys kortvarige praksisplasser
- Det er opplevelses i dag at det er mange instanser som kartlegger flyktingens bakgrunn og/eller utdanning/kompetanse uten at dette nødvendigvis blir samordnet og/eller utnyttet i tilstrekkelig grad

Grunnlag for modellutforming

Målet med dette oppdraget var å lage en generisk modell for bruk i norske kommuner. Det betyr at denne modellen ikke bare er relevant for integreringsfeltet, men også kan benyttes på andre samfunnsflokke. Vi har utformet modellen på bakgrunn av erfaringene fra verkstedene og innspill fra referansegruppen. Vårt oppdrag er avgrenset til de innledende fasene i prosessen med utvikling av tiltak når det gjelder bosetting, kvalifisering/sysselsetting og deltakelse/inkludering i lokal-samfunnet. Det er nå opp til kommunene, frivilligheten og næringslivet sammen å utvikle pilot-prosjekter som kan teste ut, analysere, evaluere og eventuelt skalere nye tjenester. Dette arbeidet er tidkrevende og det kan være komplekse prosesser som skal igangsettes.

3.1.2 Kriterier for godt samarbeid mellom frivilligheten og kommunen

Frivilligheten er en ressurs i integreringsarbeidet som nok ikke utnyttes i tilstrekkelig grad. Fra verkstedene etterlyses det bedre koordinering og møteplasser hvor frivillighet og kommunene kan samhandle, gjerne sammen med næringslivet. Vi opplever at kommunene ikke har full oversikt over frivillig aktivitet i egen kommune. Det kan bety at viktige ressurser og aktører ikke mobiliseres. Det er også slik at mange frivillige organisasjoner ikke nødvendigvis har oversikt over hva andre gjør, noe som kan føre til at en utvikler parallelle tiltak. En viktig erfaring fra verkstedene er at man ser et stort behov for å møtes og ha samhandlingsarenaer, og dette har vist seg å være en merverdi i tillegg til de konkrete tiltakene.

Det er mange måter kommunen kan sikre bedre samarbeid med frivilligheten. IRIS (International Research Institute of Stavanger) gjorde en omfattende litteraturstudie om kommuners erfaringer med samarbeid med frivillige. Her det mange gode råd som kan nyttes som inspirasjon (Kommunenes samhandling med frivillig sektor. IRIS - 2007/047). Basert på denne studien har vi valgt ut noen som har relevans i dette oppdraget, og knyttet våre kommentarer opp mot rådene, ut fra erfaringer fra verkstedene.

1. Kommunen bør utarbeide en frivillighetspolitikk som er forankret i det politiske miljø og i den administrative ledelsen i kommunen. Dette sammenfaller godt med erfaringene fra pilot-kommunene hvor forankring oppleves som viktig og etterlyses.
2. En politikk skal bidra til å oppheve ambivalensen til samarbeid med frivillig sektor i den kommunale forvaltning, en ambivalens som bunner i skepsis til det faglige nivået til den frivillige innsatsen og i frykten for at økt frivillig innsats innenfor et område vil føre til nedskjæring av den offentlige innsatsen på dette området. Utgangspunktet er at frivilligheten og næringslivet først

og fremst skal supplere og forsterke det offentlige sin innsats overfor flyktninger, ikke erstatte den.

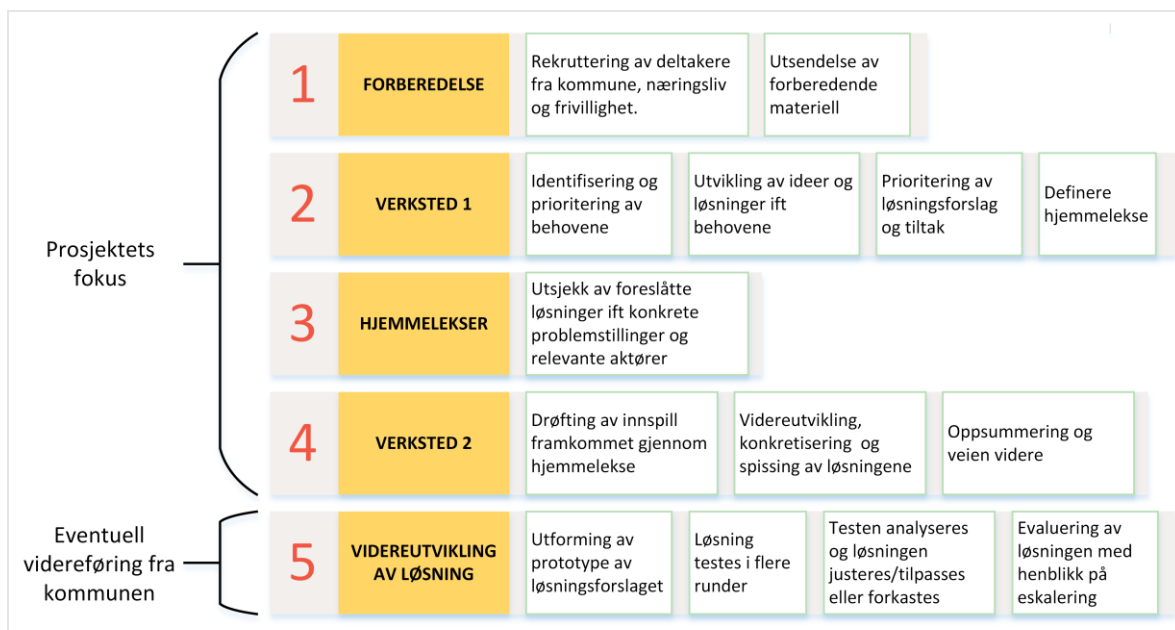
3. En frivillighetspolitikk bør resultere i en frivillighetsplan for kommunen, som baserer seg på god kjennskap til og kunnskap om frivillig sektor og hva de frivillige organisasjonene og aktiviteten kan tilby. De frivillige organisasjonene bør involveres i en tidlig fase av arbeidet med planen. En frivillighetsplan bør også klarlegge behovet hos brukerne/klientene, og om dette er tjenester som det er hensiktsmessig å involvere de frivillige i. Som del av en slik plan burde en opprette en stabil og langsiktig ramme for samarbeidet om bosetting, kvalifisering/sysselsetting og inkludering/deltakelse. Et fast forum er i den sammenheng etterlyst i flere av pilotkommunene.
4. I konkrete samarbeidsprosjekter/-tiltak bør en både unngå konkurranse med hva den frivillige organisasjonen ellers driver med av aktivitet, og unngå å overta kjerneoppgavene til kommunen. Prosjekt og tiltak må i så stor utstrekning som mulig være et supplement, eventuelt som et alternativ til den kommunale velferdsproduksjonen, og ikke komme som erstatning for denne. Det er viktig å klarlegge hvilke prosjekter som egner seg for samarbeid, og hvilke deler innen prosjektet det er aktuelt å involvere frivilliges innsats i. Videre bør en utvikle en god mottakerkultur i kommunen for å ivareta initiativ fra de frivillige organisasjonene.
5. Det er viktig å få til en samordning av frivillighetspolitikken mellom de ulike kommunale sektorene, som ser at ulike frivillige organisasjoner kan gripe inn i ulike politikkområder som helse- og sosialområdet, kultur- og fritidsområdet, miljøvernområdet osv. Dette gjelder ikke minst sektorene som har ansvar når det gjelder flyktninger.
6. Det er viktig å sette inn nok økonomiske ressurser i prosjektsamarbeidet slik at mulighetene til å lykkes øker, samtidig som en må sette klare krav til oppfølging av den økonomiske støtten. Kommunen integreringstilskudd kan benyttes her.
7. En må gjøre klart hvorfor en bør samarbeide, at det er merverdi i samarbeidet for begge parter. For de frivillige foreningene og organisasjonene både i form av økt økonomisk støtte, men også ved økt engasjement. For kommunen ved at en får gode supplerende, til dels alternative tilbud overfor flyktningene for en rimelig penge.
8. En må ha respekt for de frivillige organisasjonenes egenart, blant annet det at de er etablert og jobber for sin egen sak som ikke nødvendigvis sammenfaller med de oppgavene kommunen ønsker å løse. Slik oppgaveløsning bør enten komme som en spin-off av organisasjonenes primære innsats og/eller fordi organisasjonen ser at en slik frivillig innsats vil virke positivt tilbake på organisasjonens sak.

4 Modell for samarbeid mellom kommune, frivilligheten og arbeidsgivere

Motivasjonen for utviklingen av denne modellen er at det er lønnsomt for kommunen å involvere næringslivet og frivilligheten i arbeidet med en raskere og bedre integrering av flyktninger. Gjennom samarbeidsløsninger på tvers av disse tre aktørene kan en utløse merverdi av kommunens oppgaveløsning og på lang sikt gevinster som følge av en raskere bosetting, kvalifisering/sysselsetting og deltakelse/inkludering i lokalsamfunnet.

4.1.1 Faser i modellen for lokale utviklingsverksteder

I dette kapittelet vil vi beskrive de ulike fasene i modellen som er illustrert i figuren under.



Figur 4 Modell for fasene i lokale utviklingsverksteder

4.1.2 Forberedelse

Selv om kommunen har et effektivt iverksettingsapparat er det ikke alle problemstillinger som kommunen behersker i sin fulle bredde. Eksterne aktører, så som de frivillige, idretten, ildsjeler, næringsliv og ikke minst brukere - kan ha kunnskap, perspektiver og erfaringer som kommunen selv ikke har. De kan bidra med nye vinklinger og løsninger på utfordringene som kommunen ikke ser eller har mulighet til å tilby. Hvem som skal involveres av eksterne interessenter vil være avhengig av problemstillingen, men kommunen må være åpen for at det kan være deltakere som ikke umiddelbart oppleves som de mest nærliggende. En må derfor være åpen for å inkludere, men kanskje også utelukke deltakere ettersom forståelsen av utfordringene utvikler seg.

Kommunen må vurdere om de ønsker å gjennomføre en slik prosess i egen regi, og gjør man det er det viktig å trekke på den prosessveiledningskompetanse som finnes i kommunen. Alternativt kan kommunen engasjere en uavhengig aktør som kan fasilitere prosessen. Vi gjør også oppmerksom på at kommunene står fritt til å bruke integreringstilskuddet også på denne type aktiviteter som kan være en kostnadseffektiv måte å utløse potensialet i næringslivet og frivilligheten.

Det er viktig å ha respekt for de ulike rollene. Frivilligheten er komplementær og supplerende til den kommunale tjenesteproduksjonen og kan ikke forpliktes på samme måte som i et ordinært arbeids-

forhold. Næringslivet har et klart ansvar for å sikre og utvikle egen virksomhet og kan heller ikke pålegges oppgaver som går utover dette hensynet.

Behovsanalyse

I dette prosjektet har vi fokusert på temaområdene bosetting, kvalifisering og sysselsetting, og deltakelse og inkludering av flyktingene i lokalsamfunnet. Hvilke tema en ønsker å fokusere på i en kommune må være basert på lokale behov. De lokale behovene kan enten identifiseres som en del av verksted 1 (se nedenfor), eller en kan gjennomføre et forarbeid hvor man forespør de ulike sektorene som har ansvar overfor flyktingeområdet i kommunen om hvilke temaer verkstedet burde adressere. Det er likevel nødvendig å ta en utsjekk av de identifiserte behovene i det første verkstedet.

Det er viktig at temaområdene ikke blir så spisse at mulighetsrommet for gode løsningsforslag innsnevres. Temaene kan for eksempel formuleres som et innovasjonsspørsmål. Et innovasjonsspørsmål kjennetegnes ved at det i utgangspunktet adresserer et tydelig behov, rommer en visjon og ikke inneholder en løsning. Det skal også være kort, klart og motiverende og inspirere til handling. Eksempler på innovasjonsspørsmål finnes i figur nr. 2.

Rekruttering av deltakere fra kommune, næringsliv, frivillighet og målgruppen

Rekruttering av deltakere kan gjennomføres på basis av en interessentanalyse. Et enkelt opplegg for gjennomføring av en slik analyse er gjengitt i figuren under.

Trinn 1	: Identifisering – hvem er interessert i og/eller påvirkes av tiltaket				
Trinn 2	: Gruppering – hvem er primærinteressent (påvirkes mye og direkte) og er hvem sekundærinteressent (Påvirkes indirekte eller ikke så sterkt)?				
Trinn 3	: Rolleavklaring – hva slags rolle har interessentene i prosjektet?				
Trinn 4	: Hvilke effekter vil gjennomføring av prosjektet ha for interessenten?				
Trinn 5	: Hvordan innvirker interessentanalysen på prosjektets videre utvikling?				

Interessenter	Hva er interessentenes primære behov ift temaet?	Hva er de største positive effektene for interessenten av å gjennomføre prosjektet	Hva vil være de største negative effektene av å gjennomføre prosjektet for interessenten?	Samlet effekt for I av å gjennomføre prosjektet	Hvordan vil I bli påvirket av resultatmålet
Rolleavklaring		Fordeler/ Gevinster	Ulemper/ Utgifter	Negativ/ nøytral/ positiv	Nøytral/ litt/mye

Figur 5 Enkel interessentanalyse

Hovedansvaret for å igangsette, invitere og gjennomføre verkstedene bør i utgangspunktet være kommunens. Det bør utpekes en eller flere ressurser for dette arbeidet, og det kan eksempelvis være frivillighetskoordinatoren, leder av flyktingetjenesten, fagansvarlig for flyktinger, eller lignende. Det er viktig at gjennomføringen av verkstedene forankres i den øverste administrative og politiske ledelse i kommunen. Dette for at man raskt kan få avklart nødvendige beslutninger i prosessen når det gjelder løsningsforslagene. I tillegg vil god forankring øke sannsynligheten for at tiltak gjennomføres.

Forslag til mulige deltakere på de lokale utviklingsverkstedene:

- Kommunalt ansatte og ledere
- Frivillige organisasjoner, herunder innvandrersorganisasjoner
- Rekrutteringsansvarlige og ledere i offentlige og private virksomheter

- Ordfører og lokalpolitikere
- Innvandrerråd
- Sosiale entreprenører
- Representanter fra lokalt mottak
- Tidligere flyktninger som er bosatt i kommunen

Erfaringene fra pilotkommunene der verkstedene ble gjennomført er at det er vanskelig å rekruttere flyktninger og innvanderorganisasjoner til denne type aktivitet. Rekruttering av flyktninger fra andre prosesser tilsier at personlig kontakt øker sannsynligheten for deltakelse. Vi anbefaler at det legges mye vekt på å rekruttere denne type deltakere, fordi de kjenner behovene, har erfaringer og påvirkes direkte av tiltakene.

En kan også vurdere om slike verksteder bør ha et regionalt perspektiv, og en kan da vurdere samarbeid med andre kommuner, fylkeskommunen og fylkesmannen. Eksempelvis innenfor kvalifisering og sysselsetting, hvor fylkeskommunen som utdanningsansvarlig har en viktig rolle.

Omfanget av verkstedene

I utvikling av modellen ble det gjennomført to verksteder hver på ca. 4 timer. Dette er utfordrende tidsmessig og det krever stram møteledelse. En kan vurdere om det er hensiktsmessig med flere enn to verksteder eller mer bruk av tid på hvert verksted. Tidsbruken må veies opp mot hvor mye tid en kan forvente at frivilligheten, næringslivet og kommunen selv kan avse. Det er viktig å påpeke at frivilligheten og næringslivet gjør dette på egen fritid og/eller arbeidstid. En må vurdere om verkstedene bør gjennomføres på ettermiddags-/kveldstid for å gi representanter for frivilligheten og næringslivet bedre mulighet til å delta.

Utsendelse av informasjon og forberedende materiell

Vi vil anbefale å sende ut informasjon til deltakerne av utviklingsverkstedene før oppstart og underveis slik at deltakerne kommer forberedt til verkstedene, og at det ikke brukes unødvendig tid på informasjonsutveksling og en lengre innledning om formål og mål med verkstedene. Flere av deltakerne i de lokale verkstedene vil sannsynlig være fra frivilligheten og næringslivet, og disse vil måtte bruke av sin fritid/arbeidstid for å være med på verkstedene. Derfor bør det meste av tiden i verkstedene benyttes til diskusjoner om tematikken, utforming av de gode ideene og konkrete løsningsforslag.

Eksempel på informasjon/forberedende materiell som kan sendes ut til deltakerne:

- Bakgrunn og formål/mål med det lokale utviklingsverkstedet og hva det forventes at deltakerne skal bidra med
- Hvor mye tid deltakerne må beregne å bruke på dette arbeidet, samt tidspunkt for gjennomføring av verkstedene og hvor de skal møte
- Forberede seg ved å tenke ut behov/utfordringer/flaksehalsen innenfor temaområdene bosetting, kvalifisering/sysselsetting og deltakelse/inkludering av flyktninger i egen kommune. Det er også viktig å åpne for andre temaer
- Hva kan min organisasjon/virksomhet og jeg bidra med? Har jeg noen eksempler/gode historier å dele?
- Forberede innspill til ideer og løsningsforslag/tiltak

4.1.3 Verksted 1

Formålet med dette verkstedet er å samle representanter for kommunen, arbeidsgiverne og frivilligheten som sammen skal identifisere hvilke behov og "flaskehals" som må dekkes/løses for å integrere flyktningene raskere og bedre i kommunen enn det som gjøres i dag. I det første verkstedet diskuterer en «åpent» uten å ta hensyn til de juridiske og formelle rammevilkårene. Målet med dette verkstedet er gjennom gruppearbeid å identifisere noen mulige tiltak og løsninger som svarer på lokale behov og som skal sjekkes ut til det andre verkstedet. Denne «hjemmeleksen» vil også inneholde en utsjekk av realismen i de foreslåtte tiltakene.

Organisering

Arbeidsmetodikken som er brukt i pilotkommunene er gruppearbeid. Basert på erfaringene fra pilotene vil vi anbefale at gruppene defineres på forhånd og at det legges opp til rotasjon underveis. Ellers er det lett at aktørene «klumper» seg sammen med deltakere med samme bakgrunn, og det er vanskeligere å få til samarbeid og erfaringsutveksling på tvers.

Identifisering og prioritering av behovene

Etter en kort innledning om formålet og målet med verkstedet settes deltakerne i tre arbeidsgrupper (6–8 personer) som alle bør fasiliteres av initiativtaker eller andre kvalifiserte personer, og der valgte temaområder (for eksempel bosetting, kvalifisering/sysselsetting og deltakelse/inkludering i lokalsamfunnet) fordeles mellom gruppene. Hver gruppe bør ha en grundig diskusjon om de reelle behovene og "flaskehalsene" som finnes lokalt innenfor det området de er satt til å diskutere/løse. Deretter må de prioritere hvilke av behovene som skal danne grunnlaget for å finne de riktige løsningene.

En alternativ fremgangsmåte er å gjennomføre en behovsanalyse internt i kommunen i forkant av verksted 1, som nevnt over.

Utvikling av ideer og løsninger for behovene

Når behovene er prioritert diskuterer gruppen seg fram til hvilke ideer og løsningsforslag som vil dekke behovene og løse "flaskehalsene". Det kan være en god ide før prioritering av løsningsforslagene og tiltakene at deltakerne skifter gruppe for å kunne supplere gruppene med ytterligere innspill og ideer. Det er fasilitator (som blir sittende fast ved gruppebordet) som innleder i den nye runden i gruppen, ved å fortelle om hva tidligere gruppe kom fram til for så å kunne bygge videre på denne kunnskapen. Det kan også være slik at tiltak og løsninger som kommunen allerede bruker overfor utsatte grupper kan justeres og tilpasse til denne målgruppen.

Prioritering av løsningsforslag og tiltak

Hver gruppe prioriterer et par av sine løsningsforslag som deretter presenteres i plenum. Utvelgelsen av et tiltak/løsningsforslag fra hver gruppe skjer ved avstemming. Dette kan gjøres ved at forslagene henges opp på flip-over ark i rommet og at alle deltakerne kan stemme på to forslag hver. De forslagene som får flest stemmer velges ut som de løsningsforslagene som skal sjekkes ut/testes ut til verksted nr. 2. Her kan også andre prioriteringsmetoder benyttes. En kan for eksempel velge ut en løsning fra hvert tema. I etterkant er det uansett ønskelig om den ansvarlige for verkstedene formulerer supplerende spørsmål for å hjelpe de ansvarlige for hjemmeleksen til å identifisere gode oppfølgingspunkter.

Definere hjemmeleksen

Ansvarlige for å gjennomføre hjemmeleksen utpekes og hjemmeleksen defineres. Oppsummering fra verksted nr. 1 skrives av initiativtaker og sendes ut til deltakerne innen en dag eller to etter gjennomført verksted.

4.1.4 Hjemmelekser

Deltakerne som er utpekt til å gjøre en hjemmelekse til verksted nr. 2 må sjekke ut de prioriterte løsningsforslagene når det gjelder konkrete problemstillinger og relevante aktører. De ansvarlige kan for eksempel sjekke ut fakta/data, ha dialog med aktuelle personer, teste ut og verifisere ideene/løsningene, sjekke ut om det finnes noen gode eksempler/historier, m.m. Det kan være at tiltaket allerede foreligger eller er utprøvd og eventuelt forkastet. I verksted nr. 2 skal de ansvarlige for hjemmelekse presentere hva de har fått sjekket ut, testet ut og eventuelt om de har noen forslag til omformuleringer av løsningsforslag(ene). Presentasjonen av hjemmelekse foregår i plenum og det er fint om de ansvarlige har laget en oversiktlig og god presentasjon for dette formålet.

I verkstedene opplevde vi at representanter fra næringslivet i større grad enn for frivilligheten og kommunen selv, falt fra til det andre verkstedet. Det er derfor ønskelig om næringslivet forpliktes i forhold til gjennomføring av hjemmelekser slik at de stiller opp på verksted nr. 2.

4.1.5 Verksted 2

Dette verkstedet starter med en kort oppsummering fra det første verkstedet der behovene og de prioriterte løsningsforslagene gjennomgås.

Drøfting av innspill framkommet gjennom hjemmelekse

Deretter redegjør de ansvarlige for hvordan arbeidet med hjemmelekse har foregått og hva som har framkommet av informasjon og innspill, eventuelt andre løsningsforslag. Deltakerne av verkstedet inviteres så til drøfting av innspill framkommet gjennom hjemmelekse og eventuelle innspill til dette arbeidet suppleres.

Videreutvikling, konkretisering og spissing av løsningene

Gruppene inndeles så på samme måte som i verksted 1 og får i oppgave å videreutvikle, konkretisere og spisse de anbefalte og prioriterte løsningsforslagene. Deretter må gruppen realitetsbehandle hva som er mulig å gjennomføre lokalt innenfor dagens regel- og rammeverk mht. de foreslåtte løsningsforslagene.

Oppsummering og veien videre

Ansvarlig, tid og aktivitet på pilotprosjektene bør utpekes i møtet, men kan eventuelt suppleres i etterkant om det blir tidsnød eller det er nødvendig med en kvalitetssikring. Initiativtaker må også her sørge for en kort oppsummering av innholdet i verksted 2 og beskrive veien videre i form av en konkret aktivitets-/framdriftsplan med tid og ansvarlig.

4.1.6 Videreutvikling av løsninger - pilotering

Utforming av pilotprosjekter

I situasjoner hvor det er flere mulige løsningsforslag må det gjøres en vurdering av hvilke alternativer som skal utpekes som pilotprosjekter. Noen ganger er dette åpenbart, andre ganger kan det være mer usikkert. For å kunne gjøre et valg kan en da definere ett sett med kriterier som alternativene vurderes etter. Kriteriesett kan f.eks. baseres på:

- Hvilket løsningsalternativ gir antatt best effekt i forhold til det behovet som vi skal svare på?
- Hvilket løsningsalternativ kan testes ut med minst omkostninger og likevel gi gode svar på om løsningen virker?
- Hvilket løsningsalternativ har vi best forutsetninger, kapasitetsmessig og kompetansemessig, for å gjennomføre?

- Hvilket løsningsalternativ bygger best opp under eller samvirker godt med de eksisterende løsningene?

Pilotene utformes og testing av disse igangsettes med involvering av de rette aktørene.

Løsningen testes i flere runder

Pilotene for løsningene må testes ut i flere runder. Målet med testingen er å videreutvikle løsningene for igjen å skape de beste resultatene og effektene for målgruppen som i dette tilfelle er flyktningene.

For å gjennomføre pilotene må det settes av økonomiske og personellmessige ressurser, og en må ha tilstrekkelig forankring hos aktørene slik at testen kan vare lenge nok til å kunne høste erfaringer og tilpasse løsningen. Oppfølging, både hva gjelder tid og aktivitet, må skje fra kommunens side, selv om både næringslivet og frivilligheten er involvert.

Testen analyseres og løsningen justeres/tilpasses eller forkastes

Piloten(e) testes gjerne ut i flere runder, resultatene fra testene analyseres og brukerne forespørres. Man må følge opp de som har vært med på testingen for å sikre et så solid og godt resultat som mulig, og spørre seg om det er et reelt behov for løsningsforslaget eller ikke? Ni av ti innovatører mislykkes i første forsøk når de skal utvikle nye tjenester og produkter, men statistikken sier også at av de to av tre som lykkes har de gjennomført drastiske endringer underveis i utformingen av løsningsforslagene. Gi derfor ikke opp, ha utholdenhet og vær tålmodig, gå tilbake til idéfasen og vurder idéene på nytt før du/dere tar valget om hvor veien går videre.

Evaluerings

Suksessen til verkstedene måles ut fra om dette fører til konkrete resultater og effekter for målgruppen som i dette tilfellet er flyktningene. I den grad kommunen, frivilligheten og næringslivet klarer å skape en god framdrift og konkrete aktiviteter/tiltak for å lykkes med å nå målet om en raskere og bedre integrering av flyktningene, jo bedre vil det være. Evaluering av pilotprosjektene må skje med henblikk på implementering og skalering av løsningene, enten løsningene skal inngå i kommunens ordinære tilbud eller i regi av andre aktører.

5 Eksempler på løsninger fra verkstedene

Nedenfor oppsummerer vi noen av løsningene som ble utviklet gjennom de to verkstedene. Noen av disse løsningene er allerede implementert, noen har aktørene tatt ansvar for å videreutvikle, mens andre løsninger må modnes ytterligere.

5.1 Hamar

Revitalisering av boligskolen

Utfordring: I dag er det mye slitasje og skader på kommunale og innleide boliger, ettersom noen flyktninger ikke kjenner til hvordan hus skal behandles. Det er også utfordringer knyttet til praktisering av godt naboskap, renhold, søppelhåndtering, dugnadsinnsats osv. Flere flyktninger trenger opplæring i rollen som beboer/leietaker. Tilbudet om boligskole for flyktninger er nedprioritert som følge av stort press på å skaffe boliger til flyktninger.

Tiltak: Utforme et opplegg der flyktninger tilbys et opplæringsløp gjennom en boligskole. Dette tilbudet kombineres med oppfølging i flyktingenes egen bolig, gjennom bruk av frivillige. Frivillige familier rekrutteres for å følge opp flyktingene over lengre tid.

Effekt: Styrke flyktingers «boligevne» gjennom en langsiktig oppfølging i boligen. Hensikten er å følge opp og understøtte flyktingers håndtering av bosituasjonen, gjennom alle de oppgaver som må utføres gjennom året. Sosialisering/inkludering skjer gjennom samhandling med frivillige familier.

Utgangspunktet er at boligskolen i Hamar kommune har hatt et for omfattende og kostnads-krevende opplegg til at kommunen har klart å opprettholde en kontinuerlig drift av tilbudet. Målet er derfor å revitalisere boligskolen i en komprimert form, med en deling av ansvaret for gjennomføring mellom kommunen og frivillige. Innholdet i dagens boligskole bør imidlertid gjennomgås. Det bør gjøres en vurdering av innholdet i forhold til hva som er egnet for teoretisk opplæring i regi av kommunen og andre ansvarlige etater, og hva som kan ivaretas gjennom frivillig innsats fra en vert/vertsfamilie. Innhold, struktur og gjennomføring diskuteres av en gruppe fra kommunens ansvarlige etater og frivillige. En til tre flyktninger/innvandrere som har gjort boligkarriere, trekkes inn for å vurdere hva de reelle behovene er og hvilke løsninger som virker best. Et nytt opplegg utformes.

Frivillige familier rekrutteres til å følge opp flyktingene etter fullført boligskole. Hensikten er å følge opp flyktingen i eget hjem, gjennom hele året i forhold til utføring av oppgaver og nødvendige gjøremål som knytter seg til et normalt bomiljø. Dette omfatter renhold, vedlikehold, driftsoppgaver, deltagelse i livet rundt boligen osv. Rekruttering og samordning av frivillige kan håndteres av Frivillighetssentralen. Rekruttering kan også muliggjøres gjennom egnede kampanjer.

Viktige hensyn i denne sammenheng er:

Flyktninger har forskjellige behov. En bør derfor vurdere å avgrense målgruppen i forhold til visse typer flyktninger, da det er utfordrende å utvikle et tilbud som favner om alle. Vurder mix og rekkefølge av teori og praksis basert på brukernes behov

- Verter/vertsfamilier må gis opplæring som dyktiggjør dem til å kunne håndtere vekslingen mellom kommunal innsats og egen innsats, og med hensyn til hvilke temaer som bør tas opp i de praktiske øvelsene. Eksempelvis avfallshåndtering, rensing av sluk, sesongrelatert vedlikeholdsarbeid, m.m.

Nøkkelfressurser vil være kommunens flyktningetjeneste, boligkontor og voksenopplæringen, Frivillighetssentralen og frivillighetskoordinator. Miljøpartiet de grønne følger opp samarbeidsforum mellom kommunen og frivilligheten.

Få flyktninger ut i varig lønnet arbeid

Utfordring: For lite forutsigbarhet for bedrifter som sysselsetter flyktninger.

Tiltak: Kan en få på plass mentorordninger med oppfølging av arbeidstakerne, finansiert av NAV? Få til et styrket samarbeid mellom kommunen, næringslivet og frivilligheten for å skape et godt og dekkende tilbud, som trykker flyktning og bedrift om at nødvendig og relevant oppfølging blir gitt.

Effekt: Å få flyktningene raskere ut i jobb.

Flyktningene har høy motivasjon til å skaffe seg jobb, men det er viktig å matche kompetanse og behov i forhold til lokale behov. "Markedsføring" av flyktningers kompetanse og samarbeid med arbeidsgivere bør foregå i regi av NAV. En bør bruke tolker for å hjelpe flyktningene med å kartlegge egen kompetanse og lage egne CV-er. Det bør videre legges til rette for å skape nettverk og relasjoner overfor arbeidsgiverne, slik at man har en etablert arena for å koble kompetente flyktninger med bedrifters behov.

Andre mulige virkemidler kan være mentortilskudd til arbeidsgiverne fra NAV og en tettere oppfølging av arbeidstakerne fra NAV sin side. Det er også viktig med informasjon og kunnskap om hvilke tilskuddsordninger som finnes. Videre er det et behov for å samle de ressursene som finnes i tiltaksløpet. Mange opplever dagens univers av tiltak som noe fragmentert og for tilfeldig.

Aktiviteter for å styrke arbeidet med sysselsetting i denne sammenheng kan være;

- Bruk av pensjonister og kommunalt ansatte for å være mentorer for flyktninger i arbeid
- Arbeidsrelaterte kurs og målrettet utvikling av «Inn på tunet» tilbud⁴
- Koble IKEA samme med små og mellomstore bedrifter, slik at IKEA kan lære bedriftene om hvordan de håndterer flyktninger som arbeidskraft
- En egen kontaktperson hos NAV for bedriftene
- Engasjere andre store kjeder som Narvesen, Rema 1000, McDonalds som arena for sysselsetting
- Kartlegging av hvilke arbeidsplasser som finnes for ufaglærte
- Etablere nettverk der små bedrifter kan lære av hverandre?
- Satse på ulike oppstartsbedrifter

Nøkkelfressurser i denne sammenheng er IKEA, store butikkjeder, Fylkesmannens landbruksavdeling (IPT), Attføringsbedrifter, NHO/Virke, m.m.

5.2 Tønsberg

Opprettelse av en frivillighetskoordinator

Utfordring: Manglende koordinering mellom frivilligheten og kommunen.

Tiltak: Reetablere rollen som frivillighetskoordinator, tilknyttet rådmannens stab. Gjennomføre stormøte for å diskutere frivillighetskoordinatorens rolle opp mot frivilligheten.

Effekt: Bedre oversikt over tilgjengelige frivillighetsressurser og kommunale behov. Etablere et forum for dialog mellom frivilligheten og kommunen.

⁴ «Inn på tunet» er tilrettelagte og kvalitetsikrede velferdstilbud som er knyttet til gårdsbruk

Etter synliggjøring av et tydelig behov på verksted 1, besluttet rådmannen i Tønsberg å opprette en stilling som frivillighetskoordinator tilknyttet rådmannens stab. Det er også besluttet å invitere frivilligheten til et stormøte i Tønsberg, der målet er å få bedre oversikt over omfanget og variasjon av frivillig innsats i kommunen. I tillegg er det ønsket en dialog om hva frivillighetskoordinatorens rolle bør være.

Videre vurderes det å etablere et kommunalt frivillighetsforum, med representasjon for alle sektorene i kommunen som har roller når det gjelder ulike former for frivillighet. Forumet kan brukes til å koordinere og utvikle kommunens tilnærming til bruk av frivillige. Dette vil i så fall ledes av frivillighetskoordinatoren.

Ressursbank av frivillige

Utfordring: Frivilligheten har behov for å få «kvalitetssikret» personer som kan benyttes til å støtte opp om/bistå flyktninger med ulike tiltak, både i mottakene og når de bosettes i en kommune. Med kvalitetssikrede menes frivillige som innehar spesifikk kompetanse eller kvalifikasjoner som er dokumentert. Dette kan omfatte språkkompetanse, medisinsk kompetanse, politiattest mv.

Tiltak: En database over frivillige ressurspersoner som er kartlagt på forhånd og godkjent.

Effekt: Dette vil kunne gi kommunen og andre aktører tilgang til frivillige som umiddelbart kan utføre oppgaver overfor flyktningene hvor det foreligger behov for spesifikke kvalifikasjoner, som supplement til det offentlige tjenesteapparatet. Eksempelvis som ledsagere for enslige mindreårige flyktninger eller familier i sammenheng med legebesøk, myndighetskontakt mv.

For å rekruttere frivillige må man ha en måte å kartlegge de på. Det bør derfor utvikles et skjema som grunnlag for kartleggingen. Det er viktig å få kartlagt hva den frivillige ønsker å bidra med, og hva som er formal- og real-kompetanse. Som rekrutteringsarena er Tønsbergs tre kaféiltak rettet mot flyktninger foreslått. Frivillige som ønsker å bidra, kommer ofte dit. Alternativt kan de frivillige rekrutteres gjennom annonsering og/eller sosiale medier. Det bør også være et mål å rekruttere allerede integrerte flyktninger. Drift av en slik ressursbank kan ivaretas av kommunen (frivillighetskoordinator), men det er også mulig å utfordre næringslivet i Tønsberg til å drifte en slik løsning gjennom en sponsoravtale eller ved frivillig innsats. Dersom man skal lykkes med en slik ressursbank, er det viktig å følge opp de frivillige og holde dem «varme» gjennom f. eks sosiale eller faglige arrangement.

5.3 Flora

Gode utdanningsløp for flyktninger

Utfordring: Praksisplasser fører sjelden til fast jobb. Veien til fast jobb går gjennom relevant utdanning.

Tiltak: En ønsker å utvikle utdanningsløp som er tilpasset for flyktninger, rettet mot bransjer hvor det vil være etterspørsel etter arbeidskraft framover (omsorg, transport, m.m.). En må etablere et samarbeid mellom kommune, attføringsbedrifter og næringsliv i en god tiltakskjede som legger til rette for dette.

Effekt: Varig sysselsetting av flyktninger.

Erfaringen er at praksisplasser ikke gir god nok gevinst når det gjelder senere sysselsetting av flyktninger. De blir gjerne gående på tiltak og sliter med å klare steget over i ordinært arbeid. Derfor må fokuset være på å kvalifisere flyktningene til ordinært arbeid. Det bør derfor utvikles gode og tilpassede utdanningsløp, som er knyttet opp mot bransjer og yrker hvor det vil være et framtidig

arbeidsbehov. Målet må være at deltakerne gjennom slike utdanningsløp kvalifiserer seg for varige faste stillinger, og fagbrev er ofte et krav i denne sammenheng.

Gjennom et trekantsamarbeid mellom NAV, skoler og bedrifter, utvikles det utdanningsløp som kombinerer teori og praksis fram mot fagbrev i bransjer som har behov for arbeidskraft. F.eks. pleie og omsorg og logistikk/transport.

I Flora vil kommunens innvandrersenter, attføringsbedriften Flora Nærtjenester og renholdsbedriften BB-Servicesystemer, sammen undersøke muligheten for å lage et kvalifiseringsløp som gjør flyktninger mer aktuelle som arbeidstakere i renholdsbransjen.

Bedre kartlegging av flyktingens kompetanse

Utfordring: Det er mange aktører som kartlegger flyktingenes kompetanse, og det er store variasjoner i kartleggingskvaliteten. Det er også et spørsmål om kartlegging benyttes i tilstrekkelig grad.

Tiltak: Utvikle en mer samordnet praksis i sammenheng med kartlegging av flyktingers medbrakte formell- og realkompetanse med større innslag av standardisering og gjenbruk.

Effekt: En bedre og mer helhetlig informasjon om flyktingens kompetanse som faktisk anvendes.

Det er et behov for at kartleggingen blir mer standardisert. Man opplever i dag ulik kartleggingskvalitet på de ulike asylmottakene og blant intervjuere i forskjellige etater. I kommunene kartlegges det på ulike måter hos ulike programveiledere. Det gjennomføres kartlegging i forbindelse med yrkesfaglig opplæring og som arbeidssøker i NAV. Arbeidsgivere har gitt tilbakemelding på at dagens kartlegginger varierer for mye i kvaliteten. En bedre kartlegging gir muligheter til å utvikle et mer målrettede kvalifiseringsløp for flyktingene.

Er det mulig å utvikle en mer samordnet praksis, f.eks. med NAVs kartleggingsmetodikk som basis?

Det er også viktig at kartleggingene faktisk brukes i prosessen med å identifisere eller utforme tilpassede tilbud til flyktingene. Hvordan kan en sikre at informasjonen om de kvalifiserte flyktingene kommer ut til NAV og til arbeidsgivere i større grad enn i dag? NAV Flora og kommunens innvandringscenter vil arbeide videre med denne problemstillingen.

6 IMDiS oppfølging av pilotkommunene

I dette oppdraget har vi benyttet innovasjonsmetodikken BLT der test av de konkrete prosjektene og tiltakene skjer etter at vi har gjennomført det andre og siste verkstedet i pilotkommunene. En innovasjonsprosess vil først få kraft og støtte om den følges opp og at effektene og resultatene av prosessene synliggjøres. Det vil derfor være en fordel om IMDi kan etterspørre den videre utviklingen av pilotprosjektene i kommunene. Tiltakene i pilotene vil i testfasen høyst sannsynlig bli justert, forbedret eller forkastet når de settes ut i live, og det vil være nødvendig å evaluere disse før en eventuell skalering av løsningene og de konkrete tiltakene iverksettes. Det vil også være en styrke for modellen og verktøyet som skal lanseres på IMDiS hjemmesider, dersom man kan vise til at verkstedene har ført til konkrete resultater i kommunene.

7 Vedlegg

7.1 Eksempler på tiltak fra de innledende intervjuene

Dette er en oppsummering av de tiltakene som framkom gjennom de innledende intervjuene i prosjektet, og som de vi intervjuet trekker fram som særlig interessante.

Generelle tiltak rettet mot flyktningeområdet

Frivillighet Norge: Workshops i kommunene som inkluderer relevante parter fra f.eks. frivilligheten, for å diskutere utfordringene. Kjønnskap, kunnskap og møteplasser.
http://www.frivillighetnorge.no/no/inkludering/nyttige_inkluderingsverktøy/workshop_om_inkludering

IMDI: Kommunale utviklingsmidler (30 mill. kr). Søkbare midler, der formålet er å øke kvaliteten og bedre resultatene i kommunenes integreringsarbeid, med vekt på opplæring i norsk og samfunns-kunnskap. Tilskuddsordningen skal bidra til å styrke nyankomne innvandrere sin mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, samt deres økonomiske selvstendighet.

Tiltak målrettet for unge asylsøkere

Skeid fotballag, Oslo: Fotballtrening for enslige mindreårige – bidrar til sosialt liv og aktivitet fra starten av.

Bufdir: «Hva nå?» – opplegg for å informere om asylprosessen overfor enslige mindreårige (film m.m.) <https://www.youtube.com/watch?v=Zku11JT0ucA>

Tiltak for bosetting

Drammen kommune: Fast kontakt/hjelp til private utleier. Redusere usikkerhet og terskler. Miljøarbeidere følger opp flyktningene i forhold til deres leietakerrolle. Tverrfaglig koordinering av tjenestebehovet til alle nye flyktninger. Rask kartlegging.

Avtaler med frivillige/humanitære organisasjoner om møblering/utstyr i førstegangsbosetting, og "los"-funksjon i etableringsfasen og for bosetting av enslige mindreårige flyktninger.

Tidligere flyktninger inviteres til å bli mentorer/guidere for nye flyktninger. Kommunal "dugnad" – få medarbeidere i kommunen til å gjøre en samfunnsinnsats.

Drammen kommune: Beredskapsplan for å imøtekomme et eventuelt vedtak om økt bosetting i kommunen. Bl.a. med bredere tilnærming for fremskaffelse av boliger: bruk av kommunale utleieboliger, offensiv og aktiv "rekruttering" av private utleiere, rekruttering av vertsfamilier, samarbeid med private eiendomsselskaper/utbyggere bl.a. ved økt bruk av tilvisningsrett og etablering av modul-hus med bokollektiv for enslige mindreårige og enslige voksne (hver for seg).

Røde Kors og Finn.no: Finn hjerterom – tilby/søke på boliger for flyktninger.

Tiltak for kvalifisering til arbeid og utdanning

Norges Røde Kors: «Norsktrening» går ut på å skape møter mellom norsktalende frivillige og de som ønsker å lære seg norsk. Viktig lokal arena for å praktisere norsk og knytte sosiale nettverk. Samarbeid med NAV, Flyktningetjenesten, Voksenopplæringen, bibliotekene og andre organisasjoner.

Stiftelsen Kvinneuniversitet Nord, v/KUN senter for kunnskap og likestilling: Bruk av frivillige som mentor i introduksjonsprogrammet. Mentorordningen fokuserer på utdanning og arbeid, ved å koble innvandrere og flyktninger med gode lokale krefter. Trekantsamarbeid mellom kommune, frivillig sektor og innvandrere.

NHO-Global Future: Formål er å få flere høyt utdannede innvandrere inn i topplederstillinger og styreverv. Lederutvikling og mentorordning.

NHO/NAV/Attføringsbedrifter: «Ringer i vannet»-prosjekt, som er et samarbeid mellom NAV og attføringsbedriftene. Gjennom kartlegging av søker skal man finne en mer målrettet utplassering i 3 mnd. Arbeidstrening.

Røde kors/Stella Kvinnesenter: Kvinnerettet praktikantprogram – samarbeidsprosjekt mellom norsk næringsliv og Oslo Røde Kors. Bedriftene oppretter fulltidspraktikantstillinger med varighet i inntil 9 måneder. Holde kompetansegivende kurs for flyktninger (f.eks. IKT). Telenor, Microsoft inngår samarbeid og stiller med frivillige ressurser som underviser <http://stellakvinnesenter.no/vare-tilbud/praktikantprogrammet/>

Østre Toten: Kunnskapskartlegging av asylsøkere i mottak for en mer målrettet opplæring i introduksjonsprogrammet. Denne kartleggingen skal følge med til bosettingskommune.

Moss kommune og IMDi: Samarbeidsprosjekt for å skape eller kjøpe et visst antall arbeidsplasser i 15–20 måneder. Hensikten er å integrere flyktninger som har fått oppholdstillatelse ved å gi dem arbeidstrening /inkludering.

Virke: Arrangerer jobbmesser og avtaler med større medlemmer om praksisplasser. Kurs for NAV om arbeidsformidling. Kurs for medlemmenes ledere om hvordan håndtere og utnytte kompetansen hos innvandrere som en del av bedriftens nyskaping og innovasjonsprosesser.

Tiltak for inkludering

Røde Kors/Norsk folkehjelp: Flyktingeguiden. Kobler flyktninger som har fått opphold i Norge med en frivillig guide som kjenner lokalsamfunnet. Slik får nye bosatte flyktninger en veileder og et nettverk i sitt lokalmiljø.

Skedsmo kommune: «Skedsmo-dialog» er et flerkulturelt kvinneforum/nettverk – en møteplass mellom etnisk norske, innvandrere og offentlig sektor i kommunen. Styrke samarbeidet mellom disse gruppene/aktørene i det lokale integreringsarbeidet, og å utvikle et flerkulturelt lokalsamfunn basert på likeverd og respekt.

Norges idrettsforbund: Flyktningerfond, der idrettslag fra over hele landet har fått økonomisk støtte til å arrangere idrettsaktiviteter på asylmottak og for flyktninger i nærmiljøet.

DNT: "Et flerkulturelt DNT". Inkludering av flyktninger og innvandrere i lokale DNT-aktiviteter.

Østre Toten: Etablere møteplasser og kontaktflater for egne og nye innbyggere. Samarbeid mellom læringssenter, frivilligsentral og kommunale enheter som arbeider med flyktningsaker.

Skien Ishockeyklubb: Tilbud til flyktninger som ikke er vant til vintersport eller har hatt anledning til å bli kjent med organisert idrett.

Generelle råd og tips

Råd fra KS/Frivillighet Norge: Informere de som er nye i kommunen om de forskjellige tilbudene som finnes i regi av frivillige lag og foreninger. Kartlegge hvilke interesser flyktingene har. Samarbeid med frivillige lag og foreninger om å gi informasjon om hva som innebærer å være aktiv i frivillige organisasjoner i Norge, og hva det innebærer å delta i frivillig arbeid. Koble flyktingene sammen med frivillige lag og foreninger i kommunen.

Husbanken: Langsiktig planlegging av bosettingsarbeidet, med bruk av intensjons- og samarbeidsavtaler med IMDi og Husbanken, flerårige vedtak og kvartalsvis bosetting. Vertikal og horisontal forankring av arbeidet, hvor både det politiske nivået og det flyktingefaglige og boligfaglige involveres. Tydelig ansvarsfordeling med parallell tverrfaglig og tverretattlig samarbeid. Oppfølging i bolig med fokus på boligkarriere og gjennomstrømming i den kommunale boligmassen. Større og mer fleksibel bruk av Husbankens startlån. Profesjonell bruk av det private leiemarkedet, hvor dette ses som en parallell løsning til bruk av kommunale boliger ved bosetting av flyktninger.

7.2 Referat fra gjennomføringen av utviklingsverkstedene i de tre pilotkommunene

7.2.1 Flora

Verkstedene i Flora ble gjennomført 28.1.16 og 11.2.16. Verksted 1 ble gjennomført på Westcon AS, et verft i Flora som leverer løsninger, tjenester og produkter innenfor offshore, energi og maritim industri. Verksted 2 ble gjennomført på Origod AS, en attføringsbedrift som er lokalisert i Florø.

Flora kommune ønsket ikke at deres verksted skulle ta for seg alle de tre temaområdene som var pekt ut fra IMDi. Boligetablering for flyktninger er ikke opplevd som en stor utfordring i Flora, og en ønsket derfor heller å fokusere på de to andre områdene: Kvalifisering og sysselsetting og deltakelse og inkludering.

Identifiserte behov

Med utgangspunkt i listen fra metodeverkstedet ble følgende behov vurdert å ha særlig relevans for Flora kommune:

Kvalifisering og sysselsetting	Deltakelse og inkludering
<p>For flyktninger i mottak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan kan flyktninger gis bedre mulighet til aktivisering generelt? • Hvordan gi flyktningene positive incitament for deltakelse? • Hvordan kartlegge og benytte flyktningens utdanning og erfaring tidligere enn i dag? 	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan kan flyktninger gis en mulighet for inkluderende deltakelse i lokalsamfunnet mens de er i mottak? • Hvordan skape arenaer og møteplasser for flyktninger og lokalbefolkningen? • Hvordan styrke deltakelsen i arbeid og fritid?
<p>For flyktninger etter bosetting:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan få til bedre språktrening/opplæring? • Hvordan kan flyktninger gis bedre mulighet til sysselsetting? • Hvordan kan flyktninger få yrkestrening i lokalsamfunnet? • Hvordan trygge arbeidsgivere ift. å ansette og følge opp flyktninger? 	

Ideer til løsninger

Følgende ideer til løsninger ble utarbeidet gjennom gruppearbeider:

Kvalifisering og sysselsetting

- *Samordning om praksisplasser*
Initiativ om felles møte mellom alle aktører som etterspør praksisplasser, for å se om vi kan finne felles rutiner, infobank, rådgivere, etc. fremfor å drøfte behov og muligheter enkeltvis. Søke synergier mellom offentlige "konkurrenter". Dette kan for eksempel være attføringsbedrifter, NAV, skoler, m.m.
- *Bedre kunnskap om flyktingers kompetanse*
Hvordan få bedre informasjon ut til bedriftene om hva flyktninger kan tilby, herunder mer lettforståelig og enhetlig formidling av språkkunnskap, kompetanse m.m. Kan en benytte IA-kanalen/Arbeidslivssentrene inn i dette arbeidet? Kan ungdomsskolen sin veiledningstjeneste bidra med kartlegging? Det er behov for gode databaseløsninger på området der kompetanse og kunnskap kan søkes på. Hvordan kan kommunen være mer proaktiv når det gjelder informasjon overfor virksomhetene?
- *Mer effektiv norskopplæring i mottak*
Kan en begynne tidligere og mer effektivt med norskopplæring allerede i mottakene? Innføre norskopplæring allerede i asylmottaket, ikke nødvendigvis på så høyt nivå faglig/formelt, men eksponere flyktningene tidlig for det norske språk, ord, begreper historier og lokalkunnskap.
- *Lønnsomme praksisplasser*
Hvordan få det å ha flyktninger i praksis til å lønne seg for både offentlige og private – tiden og ressursene er knappe i bedriftene.

Deltakelse og inkludering

- *Jobb-bank for flyktninger*
Det er en rekke uløste oppgaver i samfunnet som trengs å gjøres, men som ikke blir gjort. Kommunen har oppgaver, bedrifter har oppgaver, kirken har oppgaver, privatpersoner og frivillige lag kan ha oppgaver. Disse oppgavene kan meldes inn i en jobb-bank og utføres av flyktninger, fortrinnsvis mot en liten godtgjørelse.
- *Aktivisering i mottak*
Kurs om frivillighet og deltakelse i organisasjonsliv hvor man starter helt på begynnelsen: Hva er frivilligheten og hva betyr det å være medlem i en organisert aktivitet osv.? Dette følges opp med arrangementer hvor organisasjoner presenterer seg og inviterer til konkret aktivitet i regi av organisasjonen. Det er ønskelig om flyktingene får ledsagere som de kjenner, da dette kan redusere terskelen for deltakelse. Om mulig bør tilbudet løpe over lenger tid.
- *Internasjonal kafé*
Én gang i måneden arrangeres en kafé på et passende sted, og gjerne med bidrag fra flere som går på omgang. Flyktninger, «etablerte» innvandrere og norske møtes. Poenget er å ha en arena for kommunikasjon og dialog for å redusere tersklene og trygge folk på hverandre. Gjennom naturlig og god dialog, bygges det tillit og nettverk.
- *Kulturfestival*
Mat og kulturfestival hvor flyktninger og nordmenn serverer nasjonal mat og viser fram sine kulturer. En kan låne erfaringer fra Mela-festivalen i Oslo eller liknende arrangementer i Groruddalen. En profesjonell arrangør danner rammen og innholdet fylles av frivillige fra forskjellige organisasjoner og personer/innvandrere fra ulike land.

I Flora ble det gjennomført en prioritering av løsningene på verksted 1. Alle løsningsforslagene ble derfor distribuert til deltakerne, sammen med spørsmål om oppfølging og konkretisering. Deltakerne ble bedt om å komme med innspill på løsningsforslagene før verksted 2. Verksted 2 ble innledet med en plenumsdiskusjon om løsningsforslagene. Forslagene om *Samordning av praktikantordninger* besluttet kommunens innvandrersenter, attføringsbedriftene Origod og Nærtjenesten, NAV og Flora VGDS å ta videre i egen regi. *Mer effektiv norskopplæring i mottak* ble slått sammen med *Aktivisering i mottak* og *Mer effektiv norskopplæring*. Dette følges videre opp av Flora innvandrersenter. *Internasjonal kafé* og *Kulturfestival* jobbes det videre med av Flora Frivilligsentral, Røde Kors og Byen Vår Florø, som er en forening som jobber med opplevelser, samhandling og formidling av arrangementer i Florø og Flora kommune sammen med innvandrers-organisasjoner og andre.

Prioriterte løsningsforslag

De resterende forslagene ble deretter prioritert og konkretisert gjennom gruppearbeid. Problemstillingene «Lønnsomme praksisplasser» og «Gode utdanningsløp for flyktninger» ble bearbeidet videre i gruppearbeid:

Lønnsomme praksisplasser

Problemstillingen er sammensatt. Fokus på elementer som tilsammen vil kunne bidra til å redusere terskelen for å ta inn flyktninger i praksis/ansettelse. Viktige elementer er:

- At flyktninger har god basiskunnskap om spillereglene i arbeidslivet
- At bedriftenes behov og flyktingens kompetanser er godt kjent, slik at en kan matche behov og tilbud
- At arbeidsgiver og flyktning støttes når det gjelder behov for oppfølging

I dag tilbys flyktninger 50 timer samfunnskunnskap. Nærtjenesten i Flora har også arbeidslivs- trening. Det er enighet om at dette ikke er nok. Kan en i et samarbeid mellom kommune, frivillige

og næringsliv forsterke innsatsen, slik at basiskunnskapen og forståelsen av arbeidslivets spilleregler blir bedre? *Dette følges opp ved at kommunens innvandrersenter og attføringsbedriftene Nærtjenesten og Origod gjennomfører en evaluering av dagens opplegg.*

Det er viktig at bedriftenes behov og flyktingens kompetanse er godt kjent, slik at en kan matche behov og tilbud. Et ytterligere behov, er bedre kunnskap om hva næringslivet trenger/kan tilby av praksisplasser. Det er stor forskjell på næringslivet. Noen virksomheter er spesialiserte høyteknologibedrifter, som i liten grad har oppgaver som er egnet for praksisplasser. Andre virksomheter har gode forutsetninger. *Dette følges opp gjennom at innvandrersenteret henvender seg til NHO, Virke og andre bransjeforeninger for å starte en diskusjon om hvilke bransjer som ser økende behov for arbeidskraft, og hvilke som egner seg for utplassering av praksisplasser. Origod, Westcon Yards og NHO kan bidra til å legge press på næringsorganisasjonene til å engasjere seg.*

At arbeidsgiver og flyktning støttes når det gjelder behov de har for oppfølging, er viktig. Behovet for oppfølging er stort. Flyktingene trenger noen som kan følge dem opp tett. Mentorere burde ha sin basis i bedriften, enten som frikjøpte eller unge pensjonister som kjenner bedriften godt.

Bedriftene må også trygges på situasjonen. Ved «markedsføring» av praksisplasser for flyktinger, er det ønskelig om det følger en «pakke» med flyktingen:

- Flyktingens kompetanseprofil
- Dokumentasjon på forståelse av arbeidslivets spilleregler
- Opplegg for oppfølging av flyktning og arbeidsgiver
- Finansiering

De «utplasserende virksomhetene» (NAV, Innvandrersenteret, Nærtjenesten, Flora videregående skole) innleder et samarbeid om å utforme en mer felles plattform for hvordan det arbeides overfor næringslivet.

Gode utdanningsløp for flyktinger

Praksisplasser gir ikke god nok gevinst når det gjelder senere sysselsetting. Det er derfor ønskelig at det finnes gode tilpassede utdanningsløp knyttet opp mot bransjer og yrker hvor det vil være et framtidig behov:

- Målet må være at deltakerne på slike løp kvalifiserer seg for varige faste stillinger. Fagbrev er ofte et krav i senere sammenheng.
- Gjennom et trekantsamarbeid mellom NAV, skole og bedrifter, trengs det utdanningsløp som kombinerer teori og praksis.
- Bransjer med behov i dag er f.eks. pleie og omsorg, og logistikk/transport.

Innvandrersenteret, Nærtjenester og renholdsbedriften BB-Servicesystemer undersøker muligheten for å lage et kvalifiseringsløp som kan gjøre flyktinger mer aktuelle som medarbeidere.

Bedre kunnskap om flyktingers kompetanse

Kartleggingen bør standardiseres mer. Det er i dag ulik kartleggingskvalitet fra ulike asylmottak og intervjuere. Også i kommunene kartlegger man på ulike måter. Det gjennomføres også kartlegging hos yrkesfaglig opplæring og ny i NAV – med ymse kvalitet ifølge enkelte arbeidsgivere. Er det mulig å utvikle en mer samordnet praksis – gjerne med NAV-systemet som basis? Standardiserte kvalifikasjonskrav og verifisering av dette må bli bedre. *NAV Flora og Innvandringscenteret må ta dette videre lokalt.*

Det er viktig å få ut info tidligere til arbeidsgivere og til NAV om kompetente flyktninger, om suksesshistorier og om hjelpeapparat, eventuelt stønader. Dette bidrar til å mobilisere flere praksisplasser og arbeidsplasser:

- Gi ærlig og fullstendig informasjon om søkeren: Personlige behov/hensyn, hjelpebehov og tilbud
- Tilby flere kommunale praksisplasser (avdekker kompetanse og gir referanser)
- Støtte etablering av "elevbedrifter"
- Koordinere henvendelser/forespørsler om praksisplasser (mange tilbydere/konkurrenter)
- Det er også behov for felles info/databaser hvor NAV, skoler osv. kan legge inn «kandidater» og deres CV-er, kvalifikasjoner og attester. Basene må også være søkbare for arbeidsgivere. Er det mulig å bruke NAVs registre som fellesregistre? Mange søkere/flyktninger ligger inne i dette registeret, men ikke alle som er i Introduksjonsfasen (som tar 2 år). Det er mulig å legge inn alle bosatte yrkessøkere her, men ikke informasjon om de som fremdeles er i Introduksjonsprogrammet og «bare» søker praksisplasser. Dette bør eventuelt tas opp med NAV sentralt.

Alternativt/parallelt: Lokalt å utforme "papir- eller webregister" etter NAV-mal. *Innvandringscenteret og leder for Flora kommunale mottak ser nærmere på dette.*

7.2.2 Hamar

Verkstedene i Hamar ble holdt på Rådhuset 2.2.16 og 9.2 2016.

Identifiserte behov

Med utgangspunkt i listen fra metodeverkstedet ble følgende behov vurdert å ha særlig relevans for Hamar kommune:

Boligetablering	Kvalifisering og sysselsetting	Deltakelse og inkludering
<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan trygge det private leiemarkedet slik at de ønsker å leie ut til flyktninger? • Hvordan håndterer man behovet og fleksibiliteten for ulike boligtyper i forbindelse med bosetting? • Hvordan tilrettelegge for botrening og boligoppfølging, så flyktingene blir en ressurs og ikke en belastning for nabolaget? 	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan få til bedre språktrening/opplæring på mottakene? • Hvordan ha individuelle og differensierte løp ved å kartlegge flyktingenes kompetanse, erfaring og språkevne? • Hvordan få flyktingen raskere ut i praksis ved tettere kobling mellom språkopplæring og arbeid/sysselsetting? • Hvordan trygge arbeidsgivere slik at flere ansetter flyktingene i ordinær jobb? 	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan sørge for et godt transportsystem for flyktingene som sitter i mottak? • Hvordan skape gode arenaer for norsk trening? • Hvordan samle informasjon om ulike aktiviteter og gjøre dette kjent for flyktingene?

Ideer til løsninger

Følgende ideer til løsninger ble utarbeidet gjennom gruppearbeid:

Boligetablering

- *Revitalisere boligskolen i Hamar*
Hamars boligskole videreutvikles til et tiltak som kombinerer kommunal boligskole med rekruttering av vertskapsfamilier som bidrar i utviklingen av flyktningfamilier som bostedshavende i Norge. I dag er det mye slitasje og mye skader på kommunale og innleide boliger, fordi noen flyktninger ikke kjenner til hvordan hus skal behandles. Det er også utfordringer knyttet til praktisering av godt naboskap, renhold, søppelhåndtering, dugnadsinnsats osv. Gjennom et konsentrert opplegg i regi av boligskolen, gis det en innføring i praktiske og sosiale utfordringer knyttet til det å bo. Deretter blir flyktningene koblet sammen med en «vertsfamilie», som tar dette videre gjennom praktisk oppfølging i eget hjem og hjemme hos vertsfamilien. Verts-familiene blir også gitt en innføring i opplegget og temaer som man trenger å ta opp for å dyktiggjøre flyktningene. Dette vil bidra til dyktiggjøring når det gjelder boligrollen, men det kan også virke inkluderende og bidra til etablering av nettverk i lokalsamfunnet.
- *Konfliktløsning i bofelleskap*
Det oppstår ofte konflikter mellom beboere i bofelleskap. Det er derfor et behov for noen som kan påta seg meglerrollen for å finne gode løsninger.
- *CV for «boevne»*
For å trygge private boligutleiere kan en utvikle en slags CV, hvor en flyktning, etter å ha gjennomgått boligskole + boligvertsfamilier, får et bevis på at de kan håndtere rollen som leietaker på en god måte.

Kvalifisering og sysselsetting

- *Mentoring*
Mentoring kan brukes for å kartlegge flyktnings kompetanse/erfaring, dvs. mentoren kan hjelpe flyktningen til å uttrykke/sette ord på hva hun/han kan og er interessert i. Mentoren kan også brukes til å «trygge» arbeidsgivere, bistå med hjelp i arbeidssituasjonen og til opplæring. Etablere skole for flyktninger, eventuelt egen yrkesskole for disse.
- *Næringslivet - what's in it for me?*
Næringslivet har pr. i dag utilstrekkelig forståelse av mulige gevinster av å sysselsette flyktninger. Personer som bor på mottak som f.eks. snakker engelsk, bør inviteres til næringslivet for å fortelle om hva de kan.
Er det mulig å utvikle eller finnes det en tilskuddsordning, så man kan «kjøpe fri» en ansatt til å være mentor samtidig som de gjør sine vanlige arbeidsoppgaver? kan man gi et eller annet tilbud til bedriftene, der den ansatte mentoren får noe tilbake: Lederopplæring, kompetansehevingskurs etc. Videre burde en fjerne den økonomiske risikoen arbeidsgivere har ved å gi flyktninger praksisplass/ansette flyktninger, eksempelvis tilskudd fra stat/kommune (gjennom tilskuddsordninger).
Det hadde også vært ønskelig om flyktninger fikk anledning til å skrive CV i mottak, som lagres elektronisk og som er tilgjengelig for arbeidsgivere. Gjennom en slik kartlegging kunne en registrere hvem som trenger praksisplass og kvotere disse ut til bedriftene ut i fra deres behov. Redsel for det ukjente er et problem for bedriftene – de vet ikke «hva de får».
Spredning av informasjon om gode eksempler er viktig: Flyktninger som har gjort det bra etter praksisplass i næringslivet – og at det har vært positivt for bedriften.
Hamar kommune har også mange arbeidsplasser – det er derfor ikke bare det private næringslivet som skal stille opp, kommunen bør også bidra.

- *Informasjon om demografi og arbeidskraft mangler*
Flyktingene kartlegges i mottak, men hvor blir kartleggingen av? Kan man tenke seg at en flyktnings kompetanse i større grad kobles opp mot arbeidskraftsbehov? For eksempel at man plasseres i mottak og bosettes i en kommune der ens kompetanse «matches» med arbeidsmarkedet/ arbeidskraftsbehovet.

Deltakelse og inkludering

- *Bedre transportmuligheter til og fra mottaket*
Bedre busstilbud fra Hedmark trafikk. Aktivitetsbuss som de frivillige organisasjonene har ansvaret for, går på omgang. En arena hvor personer kan stille bil til rådighet.
- *Bedre og flere språkopplæringsarenaer*
En bør begynne med språkopplæring i mottak. En trenger imidlertid ikke å være lærerutdannet for å kunne lære flyktingene norsk. Det er forskjell på norskopplæring og norsktrening. En kan bruke bosatte flyktinger som en ressurs, også i arbeidspraksis. Koble barn som kan hjelpe hverandre på tvers av fagområder, eksempelvis matematikk, norsk, etc. Koordinere språkopplæring i regi av frivillige organisasjoner i samarbeid med Hamar læringscenter. Skaffe vennefamilier/faddere/besøkshjem – ha en veileder/koordinator.
- *«Gata vår»*
Tiltaket innebærer at kommunen lyser ut midler til frivillige/private tiltak for flyktinger i nærmiljøene.
- *Flerkulturelt matkurs*
Kan skolekjøkkenet brukes som arena for slike kurs, eller kan en ev. gjøre dette i privat regi? For eksempel gjennom å arrangerer felles gruppemiddager.
- *Bygge nettverk*
Kommunen må initiere felles møter med frivilligheten og næringslivet, ca. 2–4 ganger i året. Kan det utvikles en felles nettportal? Kan en arrangere en frivillighetsmønstring, eventuelt en internasjonal dag i forbindelse med internasjonalt marked?

Prioriterte løsningsforslag

Etter en prioriteringsrunde ble følgende ideer til løsninger utarbeidet gjennom gruppearbeidet, og deretter videreutviklet og konkretisert mellom verkstedene og på verksted 2:

Revitalisere boligskolen og kombinert med en vertsfamilieordning

Målet er en revitalisering av boligskolen med en todeling av ansvaret for gjennomføring som deles mellom kommunen og frivillige. En overordnet målsetting for tiltaket, er å redusere eventuell kommunal boligkarriere i tid og raskest mulig få målgruppen over fra en leie- til en eie-situasjon.

Innholdet i dagens boligskole gjennomgås. Det gjøres en vurdering av innholdet i forhold til hva som er egnet for teoretisk opplæring i regi av kommunen og ansvarlige etater, og hva som kan ivaretas gjennom frivillig innsats fra en vert/vertsfamilie. Innhold, struktur og gjennomføring diskuteres av en gruppe fra kommunens ansvarlige etater, frivillige og en til tre flyktinger/innvandrere som har gjort boligkarriere, og som trekkes inn for å vurdere hva de reelle behovene er og hvilke løsninger som virker best. Et nytt opplegg utformes deretter.

Viktige hensyn i denne sammenheng er:

- Flyktinger har forskjellige behov. En bør derfor vurderer å avgrense målgruppen i forhold til visse typer flyktinger, da det er utfordrende å utvikle et tilbud som favner om alle.
- Vurder en mix og rekkefølge av teori og praksis basert på brukernes behov.

- Verter/vertsfamilier må også gis opplæring som dyktiggjør dem for å kunne håndtere vekslingen mellom kommunal innsats og egen innsats, og med hensyn til hvilke temaer som bør tas opp i de praktiske øvelsene.

Rekruttering og samordning av frivillige kan håndteres av Frivillighetssentralen. Rekruttering er også mulig gjennom egnede kampanjer:

- Hamar mangler et godt forum for dialog og samordning mellom alle de frivillige organisasjonene, og det etterlyses et initiativ fra kommunen
- Rekruttere både vertsfamilier og verter. Det er viktig med kobling mellom folk i lik eller kompatibel situasjon.
- Innvandrere/flyktninger som allerede har gjort boligkarriere kan også rekrutteres
- Det er behov for å avklare ansvar i kommunen. Dagens boligskole drives av Boligkontoret, Flyktningetjenesten og Voksenopplæringen. Hvem skal ha hovedansvaret? Hvordan etablere et forpliktende samarbeid med Frivillighetssentralen?

Nøkkelressurser vil være kommunens flyktningetjeneste, boligkontor og voksenopplæringen, Frivillighetssentralen og frivillighetskoordinator. Miljøpartiet de grønne følger opp samarbeidsforum mellom kommunen og frivilligheten i de ordinære politiske organer.

Systematisk norsk- og samfunnskunnskapsopplæring innenfor rammen av arbeidslivet

NAV oppleves ikke å være arbeidsrettet – i praksis overlates jobben til de private. Gjennom å kartlegge kompetanse kan en matche motivasjon, kunnskap og erfaring med aktuell jobb. Dette kombineres med frivillig språkopplæring, ref. fra eksempelvis Gjøvik kommune, der pensjonerte norsklærere brukes i Frivillighetssentralen i Gjøvik i både mottak og for bosatte.

Hvor stort eierskap har flyktninger til kartlegging av seg selv? De bør selv eie dette og lage presentasjonen selv.

Nøkkelaktiviteter i denne sammenheng er:

- Ansette noen som oppsøker bedriftene
- Kartlegge interessenter
- Skape aktivitet i mottak
- Lage oversikt over språkøvingsarenaer i regi av frivillige
- Bygge opp individuelle CV-er

Mulige ressurser som kan mobiliseres er Norsk Tippings pensjonistgruppe, Faddere fra kommune- styregruppen, Frivillighetssenteret og Hamar kommune.

Det er også viktig å fjerne skott mellom språkopplæring av arbeidspraksis. Det er en økt forståelse for at norskundervisningen må skje ute i det virkelige livet, dvs. på jobb. En lærer mer når en ser hensikten med bruken av språket i en jobb. I Tyskland starter de språkopplæringen på praksisplassen – deretter skole. Det foreligger også en FAFO-rapport som gjengir hva som gir nytteeffekt i introduksjonsprogrammet.

Nøkkelaktiviteter i denne sammenheng er:

- Informasjon om kultur/frivillighet som en del av skoleopplæringen
- God kartlegging av flyktningen først, ref. karrieresenter
- Bruke den individuelle planen
- Gode mentorordninger
- Fagdag for alle som jobber med flyktninger

- Øke bruken av praksisløpet
- Mer skole for de enslige mindreårige
- Viktig å få med foreldre i å delta i opplæringen av barna

Nøkkelressurser i denne sammenheng er internett, IMDi og Frivillighet Norge.

Arbeidstrening og sysselsetting for flyktninger

Arbeidsgiverne bør være interessert i å sysselsette og skaffe seg arbeidskraft. Flyktninger er en ressurs i så henseende. Flere kommuner har god erfaring i å komme på besøk til flyktingen på mottak før de skal bosettes i egen kommune. Opplevelsen er at introduksjonsprogrammet starter for sent og at det kan ta flere måneder før en kommer skikkelig i gang.

Mentortilskudd til arbeidsgiverne fra NAV og oppfølging av arbeidstakerne fra NAV er viktig. Det bør legges til rette for å skape nettverk og relasjoner overfor relevante arbeidsgivere. Det er også viktig med informasjon og kunnskap om hvilke tilskuddsordninger som finnes. Videre er det behov for å samle de relevante ressursene som finnes. Nå er dette fragmentert og tilfeldig.

- «Inn på tunet» – arbeidstrening rettet mot flyktninger
- Styrke samarbeidet med NHO/Virke lokalt
- Øke kvaliteten på voksenopplæringen

Markedsføring og samarbeid med arbeidsgivere bør skje i regi av NAV. En bør bruke tolker til å hjelpe flyktingene å kartlegge egen kompetanse og lage egne CV-er som inkluderer kartlegging av kompetanse som de kan ta med seg videre.

Flyktingene har høy motivasjon til å skaffe seg jobb, men det er viktig å finne talentene å matche kompetanse og behov. En bør ta kontakt med et utvalg av lokale bedrifter for å sjekke hva de trenger.

Aktiviteter for å følge opp dette kan være:

- Bruk av pensjonister og kommunalt ansatte som mentorer for flyktninger i arbeid
- Arbeidsrelaterte kurs
- Koble IKEA og SMB bedriftene, slik at IKEA kan lære disse bedriftene om hvordan håndtere flyktninger som arbeidskraft
- En egen kontaktperson hos NAV
- Engasjere andre store kjeder som Narvesen, Rema 1000, McDonalds, etc.
- Kartlegging av hvilke arbeidsplasser som finnes for ufaglærte
- Hvordan kan SMB-bedriftene lære av hverandre?
- Bruke offentlige arbeidsplasser som den første arbeidstreningsplassen
- Satse på ulike oppstartsbedrifter – faser i arbeidslivet

Nøkkelressurser i denne sammenheng er: IKEA, store butikkjeder, Fylkesmannens landbruksavdeling (IPT), Attføringsbedrifter, NHO/Virke, m.m.

7.2.3 Tønsberg

Verkstedene i Tønsberg ble gjennomført 10.2 og 17.2 i 2016, på Tønsberg Voksenopplærings-senter.

Identifiserte behov

Følgende behov ble valgt ut i Tønsberg:

Boligetablering	Kvalifisering og sysselsetting	Deltakelse og inkludering
<ul style="list-style-type: none"> Hvordan håndtere nabolagsskepsis ved etablering av mottak og bosetting av flyktninger? Hvordan legge til rette for andre boformer til lavere kostnader slik at flyktingene raskere kan bli selvhjulpne? Hvordan få flyktingene til å forstå pliktene og mulighetene i et bofellesskap/sameie? 	<ul style="list-style-type: none"> Det er behov for tiltak som gir flyktninger sysselsetting og språktrening tidligst mulig og som leder fram mot fast arbeid. Det er behov for å gi arbeidstakere større trygghet og forutsigbarhet slik at det er lettere for dem å sysselsette flyktninger. 	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan skape arenaer og møteplasser for flyktninger og lokalbefolkningen? Hvordan styrke deltakelsen i arbeid og fritid? Hvordan kanalisere støtte til flyktninger i forskjellige situasjoner?

Ideer til løsninger

Ideer til løsninger som ble utarbeidet gjennom gruppearbeid på verksted 1 var:

Boligetablering

- Etablering av en boligskole
- Bruke husverter/ressurspersoner fra frivilligheten
- Bedre koordinering av frivillighetsarbeidet

Sysselsetting og kvalifisering

- VIPS for flyktninger*
Tiltak rettet mot sysselsetting av mennesker med psykiske problemer/utfordringer. En tverrfaglig modell som har gitt svært gode resultater. Modellen utforskes med hensyn til muligheten for å tilpasse denne til bruk overfor flyktninger.
- Forsterket oppfølging av flyktninger i arbeidspraksis i sammenheng med introduksjonsprogrammet*
Oppfølging drives, men med ressursmangel. Gjennom samarbeid med frivillige får en på plass en tettere oppfølging av flyktninger ute i praksis.
- Samarbeidsforum for integreringsarbeidet*
Det er en rekke aktører som alle har en rolle i integreringsarbeidet. Disse har behov for bedre koordinering. Ideelt ville det også vært ønskelig å involvere frivillige aktører i dette arbeidet, slik at alle aktører som jobber med integrering jobber mer samordnet og koordinert.
Det er avtalt et møte mellom Næringsssjefen i Tønsberg og NAVs markedsavdeling. Med i dette møtet er NHO invitert for å diskutere samarbeid. Møtet er ikke primært rettet mot koordinering av innsats mot flyktninger, men dette skal diskutere også. Er det mulig å utvikle et samarbeidsforum som også involverer frivillige og representanter for brukerne?
- "Ringer i vannet" for flyktninger*
NHO-modellen «Ringer i vannet»: Kan denne modellen utvikles til også å kunne brukes på flyktninger?
- Aktivitetsplikt for flyktninger*
Ordnningen med aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere utvides til å omfatte flyktninger.

Deltakelse og inkludering

- *Ressursbank*
Etablere en «bank» av flyktingeguider og besøkshjem med ferdig screenede ressurser (politiattest, opplæring, etc.)
- *Frivillighetsbørs*
Arrangere en messe i Tønsberg der lag og foreninger, bedrifter og kommunen som har stand, arrangerer speed-dating med flyktingene.
- *Frivillighetskoordinator*
Tønsberg kommune oppretter en stilling som frivillighetskoordinator.
- *Spreke lærere*
Stimulere lærerne som akkurat er blitt pensjonister til å bidra som hjelpere til leksehjelp for flyktinger.

Behovet for en frivillighetskoordinator ble reist av to av gruppene.

Prioriterte løsningsforslag

Etter en prioriteringsrunde ble følgende ideer til løsninger videreutviklet på verksted 2:

Frivillighetskoordinator

Rådmannen redegjorde for kommunens beslutning om å opprette en stilling som frivillighetskoordinator tilknyttet rådmannens stab. Det ble også besluttet å invitere frivilligheten til et stormøte i Tønsberg for å få:

- bedre oversikt over omfanget og variasjon av frivillig innsats i kommunen
- en dialog om hva frivillighetskoordinatorens rolle bør være. Viktig å få oversikt over behov og avgrense hva rollen skal være

Videre vurderes det å etablere et kommunalt frivillighetsforum som har ansvar for ulike frivillighetsformer. Dette vil i så fall bli ledet av frivillighetskoordinatoren i rådmannens stab.

Pr. i dag finnes det ingen samlet informasjon om frivillig aktivitet rettet mot flyktinger, men det er det behov for. Kan Facebook brukes i den sammenheng? En lukket gruppe for frivillige som jobber med flyktinger i Tønsberg?

Barnefattigdom er en utfordring. Kan en utfordre næringslivet til å sponse deltakelse i idrett etc. for familier med lav inntekt? Det vil da være viktig å ha på plass etiske retningslinjer ettersom dette er en form for sponsing.

Det er også viktig med dialog med flyktinger for å definere hva deres behov for støtte fra frivilligheten er. En kunne brukt Tønsberg Voksenopplæring som møtested for å skape et forum for å diskutere disse behovene.

Ressursbank av frivillige

Frivilligheten har et behov for kvalitetssikrede personer som kan benyttes til å støtte opp om/bistå overfor flyktinger direkte, eller som kan være knyttet til drift av tiltak rettet mot flyktinger.

Kartlegge:

- Det bør utvikles et skjema som grunnlag for kartlegging – gjerne elektronisk for direkte import til en base. En bør kartlegge hvem, hva en ønsker å bidra med, hva en kan (inkl. språkkompetanse), når og ev. hvor mye en kan bidra m.m.

Hvordan rekruttere:

- Tønsberg har tre kafétiltak rettet mot flyktninger. Disse kan brukes som en rekrutteringskanal. Folk som ønsker å bidra kommer ofte dit. Fordelen er da at en får et første ansikt til ansikt møte med den som melder seg og kartlegges, ref. punktet over.
- Rekruttere gjennom annonser der den frivillige henvises til en digitalisert løsning hvor de kan registrere seg. Dette vil antakelig kreve oppfølging for å kunne vurdere egnethet og verifisering av kartleggingen. Målet er å rekruttere norske, men også allerede integrerte flyktninger som er en verdifull ressurs.

Viktig ikke å overkomplisere dette. En fullt utviklet løsning krever en omfattende driftsløsning. Det er derfor bedre å begynne i det små.

Driften av en slik løsning kan enten ivaretas av kommunen (frivillighetskoordinator), men det er også mulig å utfordre næringslivet i Tønsberg til å drifte en slik løsning gjennom en sponsoravtale, eller som frivillig innsats.

Viktig med oppfølging av de frivillige – bruke banken for å «holde dem varme», invitere til møter og arrangementer, gi litt igjen, julelunsj, fagmøter etc.

Politiattest kan være ønskelig, men bør ikke være en nødvendighet. Det kan være aktuelt å avvente litt – se folk an før de peker dem ut til mer avanserte oppgaver og deretter reise spørsmål om politiattest.

Nøkkelressurser her vil være frivillighetskoordinatoren og frivillige.

Hva skal til for at flyktingene kommer ut i ordinært arbeid?

Først bør man kartlegge hvilken arbeidskraft og kompetanse bedriftene i kommunen/regionen har behov for. Deretter må man sørge for en god kartlegging av kompetansen (formal/real), erfaringen til flyktingen og flyktingens motivasjon til å jobbe. Formalkompetansen må kvalitetssikres. I den sammenheng kan en vurdere om det finnes måter flyktingens kompetanse og erfaring kan testes/bevises gjennom handlinger, ref. at de ikke har dokumentasjon på egen utdanning? Kan atføringsbedriftene sørge for å gi kvalifiseringsbevis der flyktingene bare har realkompetanse? Hvilke muligheter finnes det for å lagre/vedlikeholde kartleggingen av flyktingene?

Hva kan gjøres for å sikre et reelt utdanningsløp og eventuelt fagbrev? Legge til rette for en profesjonell karriereveiledning og tilknytning til et bemanningsbyrå.

Tønsberg kommune kan styrke innsatsen overfor de flyktingene som har høyere utdanning og overfor de som nesten er ferdig med utdanningsløpet. Overfor disse flyktingene kan man knytte til seg en atføringsbedrift og/eller rekrutteringsbyrå.

Det er også viktig å stimulere til innovasjon og gründerskap blant flyktingene, ref. Innovation-Camp, Etablereskolen, m.m. Det er videre nødvendig å etablere en ordening med mentorer, veiledere og coacher som kobles opp mot flyktingene i forbindelse med en reell jobbsituasjon ved å bidra med språk, kultur og fag. Bruke næringslivet og frivilligheten inn i opplæringen i Introduksjonsprogrammet/Voksenopplæringen, eksempelvis temakurs. Kan det være noe å lære av Oslo og deres videregående skole?

I dag har mange som har vært i arbeidspraksis hatt for svake norskkunnskaper. Hvordan stimulere til mer språktrening?

«Alle» flyktingene er innom Voksenopplæringen hver dag/uke, og det er her næringslivet og frivilligheten kan møte flyktingene som ønsker å få bistand/hjelp fra de frivillige og arbeidsgivere.

Ressursbanken kan brukes til å koble flyktningene mot næringslivet/frivilligheten.

Konkrete løsninger som foreligger:

- Bruke «Inn på tunet» konseptet i målet om å sysselsette flyktningene?
- Kan flyktingen bidra inn med IT-programmering som er en etterspurt kompetanse/-arbeidskraft – her er fagspråket universelt?
- Gjenbruke modellen «Key-Match» på flyktningene, ref. sesongarbeid, kurs og lønnet arbeid etter hvert.
- Kan en bruke samme tilnærming overfor flyktninger for å få de ut i arbeid som man gjør overfor sosialhjelpsmottakere der man krever aktivitetsplikt?

Det er naturlig at NAV-Tønsberg følger opp dette.

7.3 Innspill til kommunene fra nasjonale aktører

Det ble avholdt et referansegruppemøte etter verksted 1. Referansegruppen hadde noen innspill til prosjektet. Innspillene var som følger:

Innspill på boligetablering:

- Det må være et mål at alle flyktningene skaper seg en egen boligkarriere
- Det er mulig for kommunene å omdisponere f.eks. omsorgsboliger for eldre til bofelleskap for enslige mindreårige – om det gjøres midlertidig.

Innspill på kvalifisering og sysselsetting:

- Hvordan få mer ut av asylnorsken (175 timer) før opphold/bosetting i en kommune?
- Det er viktig å involvere asylmottakene og flyktningene selv i arbeidet med norsktraining, arbeidspraksis og inkludering i lokalsamfunnet
- Det blir viktig å sørge for at det blir en tettere samhandling mellom mottakene og kommunene, vedrørende kartleggingen av flyktningens kompetanse og erfaring
- Etablering av nettverk for flyktningene er kritisk for å komme seg ut i varig arbeid

Innspill på deltakelse og inkludering:

- Hvordan fremskaffe gode rollemodeller for deltakelse og inkludering av unge menn mellom 18-25 år i det norske sivilsamfunnet?
- Hvordan få åpnet opp norske hjem og skape en tettere tilknytning for flyktningene til den norske familiekulturen?
- Hvordan skape en trygg ramme rundt det å være fosterforeldre?

Organisering av arbeidet:

- Fokus på systematikk i det langsiktige samarbeidet mellom kommune, frivillighet og næringsliv er viktig
- Involvering av innvandrersorganisasjoner/representanter er viktig for å sikre medbestemmelse og påvirkning i integreringsarbeidet fra personer som selv har migrasjonserfaring eller flyktningbakgrunn
- Det blir viktig å ha skape møteplasser/arenaer der frivilligheten, arbeidsgiverne og kommunen kan møtes for å skape relasjoner og tillitt til hverandre
- Det er viktig å etablere samhandlingsstrategier med mottakene i egen kommune – det vil bli etablert mange nye mottak framover

7.4 Refleksjoner fra kommunene

Fra kommunenes side avsted kom innspillene fra de nasjonale aktørene noen refleksjoner som oppsummeres slik:

Kommunens rolle

- Kommunene bør drive asylmottakene selv – det vil gi bedre handlingsmuligheter og større påvirkning på aktiviseringen av flyktningene i en tidlig fase.
- Vi bør bruke den samme strategien som for alle andre som bor i Norge når det gjelder bosituasjon, dvs. «gå fra leie til å eie».

Støttesystemer

- Behov for utvikling av integrerte IT-systemer mellom mottakene og kommunene. Det krever fagsystemer som «snakker sammen» for ikke å måtte registrere CV/kartlegging av flyktningens erfaring og kompetanse to ganger.

Tidlig innsats

- Tidlig og massiv ressursinnsats overfor flyktingene, dvs. det er et stort ønske om å kunne intensivere/øke innsatsen i både akuttmottakene og ved bosetting.
- Asylnorsken er for dårlig, og det er behov for å ha gode læringsarenaer, gjerne gjennom norskopplæring på praksisplasser og/eller via frivilligheten mens man er på mottaket.

Innspill til UDIs rolle

- Mottak burde være mer sentralt lokalisert på tettsteder slik at flyktingene skal kunne ta seg fram og tilbake på en enkel måte. En burde også se på muligheten for å etablere arbeids-/praksisplasser ved mottaket.
- Det er stor variasjon på kartleggingen av medbrakt utdanning/kvalifikasjoner mellom mottakene. Dette bør standardiseres, og UDI må sikre at mottakene faktisk gjør denne kartleggingen og at den overleveres på en god måte til kommunen som skal bosette flyktingene. Mottakene bør starte jobben med innhenting av dokumentasjon på kvalifikasjoner så raskt som mulig.
- Viktig at kartleggingen er mest mulig standardisert og at en følger personen gjennom eksempelvis å utarbeide og videreutvikle CV-en underveis.
- Også blant enslige mindreårige er det viktig med en forbedring av kartleggingen av hva de har av bakgrunn, ref. utdanning og erfaring.
- På et mottak i Hamar har de god erfaring med at enslige mindreårige flyktinger bor i samme mottak som familier. Familiene blir da viktige rollemodeller og oppdragere.
- Foreslår å vurdere en mer direkte bosetting, utenom mottakene, av enslig mindreårige i kommunene

Annet

- Det er en bekymring rundt kjønnsfordelingen blant ankomne flyktinger og det øker behovet for flere mannlige frivillige.