



VERDALSPROSJEKTET

krafttak
FOR INKLUDERING

www.krafttakverdal.no

Sluttrapport

Verdalsprosjektet

“Krafttak for inkludering”



Levanger 20.05.09

Toril Sundal Leirset
prosjektleder

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	3
1. BAKGRUNN, MÅL OG MANDAT	4
1.1 BAKGRUNN	4
1.2 MANDAT, MÅL OG KRAV TIL RESULTATOPPNÅELSE FOR 3. HOVEDPROSJEKTÅR	5
1.3 ORGANISERING AV PROSJEKTET	7
1.4 DELPROSJEKTETS MILEPÆLER	8
1.5 EVALUERING AV ARBEIDET I TREDJE. PROSJEKTÅR	8
1.5.1 Arbeidet i styringsgruppa og prosjektgruppa	8
1.5.2 Samarbeid med SINTEF	9
1.5.3 Samarbeid med kommunens ledelse	9
1.5.4 Oppsummering av viktige justeringer i prosjektets gjennomføring	9
1.5.5 Resultatoppnåelse	9
2. RESULTATER	10
2.1 KRITISKE SUKSESSFAKTORER FOR PROSJEKTET	10
2.2 RESULTAT FOR DELTAKERE I HELE PERIODEN	11
2.3 PROSJEKTETS UTVIKLINGSAKTIVITETER	12
2.3.1 Status for hovedmål	12
2.3.2 Status for delmålene	13
2.4 FORMIDLING	14
3. VURDERINGER OG ANBEFALINGER	15
3.1 REFORMERING AV NORSKOPPLÆRINGA	15
3.2 UTPRØVING AV ALTERNATIVE LØP I FAGOPPLÆRINGA	16
3.3 ALTERNATIV FORMIDLING FRA NAV	17
3.4 OPPFØLGING	17
3.5 INFORMASJONSMATERIELL/VERKTØYBOK	17

Sammendrag

Verdalsprosjektet-Krafttak for inkludering har som mål å prøve ut en arbeids/næringslivsdrevet modell for inkludering av innvandrere i arbeidslivet, og gjennom det utvikle ny kunnskap og erfaringer som andre bedrifter og virksomheter kan gjøre bruk av som idébank og grunnlag for egen innsats

Prosjektets tredje år er avslutningsåret for prosjektet. Det er skrevet rapporter for både første og andre prosjektår som er lagt ut på prosjektets hjemmeside www.krafttakverdalen.no. Rapport for tredje prosjektår er en sluttrapport som summerer opp resultater, funn og modeller som er utviklet over tre år samt at den evaluerer tredje prosjektår spesielt.

Det vises til at SINTEF, som har hatt følgeforskning av prosjektet, har skrevet en egen sluttrapport i den forbindelse.

Tredje prosjektår har vært preget av å samle alle trådene og samlet beskrive resultatet av en arbeids/næringslivsdrevet modell. Ved prosjektårets begynnelse, høsten 2008, fikk prosjektet en stor utfordring da de økonomiske forutsetningene for enkelte bedrifter endret seg. Vi prioriterte da å samle oss om arbeidet med modellen *Alternative løp i fagopplæringa* som er en kvalifiseringsmodell som kan brukes uavhengig av konjunktorene. Hvis det er stor arbeidsledighet kan modellen brukes til å kvalifisere arbeidskraft som er ferdig til å starte opp i arbeid når konjunktorene endrer seg, og den er også et godt verktøy når det er mangel på arbeidskraft. Modellen tar opp i seg og setter søkelyset på hele kvalifiseringsløpet fra start på norskopplæringa til arbeid for innvandreren. På den måten har Verdalsprosjektet beveget seg fra å bare se på arbeidet med inkludering av innvandrere på den enkelte arbeidsplass til også å ta tak i forarbeidet som må gjøres før dette kan skje.

Suksessfaktorene:

De overordnede suksessfaktorene er at en har sett på hele kvalifiseringsløpet til en innvandrer og at det fra første dag er satt fokus på at aktiviteter skal være sterkt knyttet til arbeidsplassene.

- Utprøving av *Alternative løp i fagopplæringa* (fig.3.2) har gitt nyttig erfaring omkring kvalifiseringsarbeidet. Utprøvingen har åpnet for en hurtigere start i arbeidslivet og de vanntette skottene er fjernet og en felles **Arena arbeid** opprettes. Modellen forplikter alle parter som er involvert i kvalifiseringsarbeidet til å bidra over sektorgrensene og trekantsamtalene skal gå over i firkantsamtaler for å få med arbeidslivet som en viktig part i kvalifiseringsarbeidet. I Levanger kommune har de allerede bestemt at de vil praktisere denne modellen fra høsten 2009. Prosjektet har arbeidet for å sette søkelyset på at **lærekandidatordningen** kan være en positiv ordning for både deltakere og bedrift i de tilfeller opplæring i bedrift er å anbefale. Dette arbeidet har resultert til at fylkeskommunen nå gir økonomisk tilskudd for at også voksne kan bruke denne retten.
- I arbeidet med modellen *Alternative løp i fagopplæringa* kom norsklærerne på banen og bidro til nyttige innspill som tilsier at det er behov **for reformering av norskopplæringa**. Lærerne sier dette ut fra sine utprøvinger med tettere kobling til arbeidslivet gjennom Verdalsprosjektet og har stor tro på en kursendring. Arbeidslinja må også kobles til integrering av innvandrere i arbeidslivet, da dette er kjernen i den norske velferdsmodellen. Det trengs nytenkning av praksisen i norskopplæringa og en må få en mer **arbeidslivsrettet norskopplæring**. For at lærerne skal kunne utføre en arbeidslivsrettet norskopplæring må en etterutdanne leder og lærere med fokus på arbeidsliv.

- Verdalsprosjektet har hatt stor suksess med å formidle innvandrere inn i arbeidslivet ved at 86 % av deltakerne i første og andre prosjektår kom over i ordinært arbeid. I tredje prosjektår valgte vi å sette søkelyset på *Alternative løp i fagopplæringa*. Her har en lykkes med å få 14 deltakere inn i et løp der bedriftene, ved en intensjonsavtale, har forpliktet seg til å ta de inn i arbeid etter endt opplæring.

Erfaringene har vist at det er nødvendig med tett og langvarig oppfølging av både deltakere og bedrifter hvis en skal lykkes. Bedriftene gir tilbakemeldinger på at de føler at de blir hørt og at de setter stor pris på den tette oppfølgingen av den enkelte deltaker. Verdalsprosjektet har sett behovet for å holde jevn og god kontakt med alle parter slik at det skapes trygghet for at det kan ordnes opp i forhold der det er misforståelser eller behov for endringer. NAV har en stor oppgave når det gjelder behov for tett og langvarig oppfølging. Det enkelte NAV kontor må ha en lokal strategi, gjerne i samarbeid med flyktningsjenesten, om hvordan de skal utøve arbeidet med å integrere innvandrere i arbeid og hvordan de skal sikre seg flerkulturell kompetanse blant sine ansatte.

- Det er stor interesse for de resultater og funn som er kommet fram igjennom Verdalsprosjektet. Det er banebrytende at arbeidslivet har vært så aktive med å gi innspill til ny praksis. Det er flere arbeidsplasser/bedrifter som nå kan være eksempelbedrifter for andre i arbeidet med å lage skreddersøm i samarbeid med skole, NAV og flyktningsjeneste.

1. Bakgrunn, mål og mandat

1.1 Bakgrunn

Bakgrunnen for at prosjektet kom i gang var at Aker Verdal AS¹ og flere av de mindre industribedriftene i kommunen opplevde et økende behov for arbeidskraft. Dette smittet også over til servicenæringen lokalt. Samtidig var mange av de bosatte flyktingene i Verdal kommune arbeidsledige og ønsket å komme i jobb. Dette ønsket Aker Verdal AS og Verdal kommune å gjøre noe med og med økonomisk støtte fra AID startet arbeidet med forprosjektet 1.januar 2006.

Forprosjektet til *Verdalsprosjektet – Krafttak for inkludering* ble gjennomført fra januar til juli 2006. Innsatsen i forprosjektet gikk ut på å utvikle en **arbeids/næringslivsdrevet modell** for inkludering av innvandrere i arbeidslivet (private og offentlige virksomheter). Viktige aktiviteter i forprosjektet var å utvikle metodikk og verktøy til bruk i et videreført hovedprosjekt.

Hovedprosjektet har vært delt i tre perioder:
aug.06 – juli 07, aug.07 – juli 08 og aug. 08 – juli 09.

I en prosjektperiode på tre år ønsket en å prøve ut den egenutviklede modellen fra forprosjektet.

I tredje prosjektperiode skulle **opplæringstiltak i bedrift** med innleie av lærerkrefter for opplæring i norsk, arbeidslivskunnskap og fagkunnskap på norsk være hoveddelen. Parallelt skulle en utvikle skreddersøm i fagopplæringa og kjøre kurs i flerkulturell kompetanse i en større skala. Styrking av arbeidslivsnorsk i norskopplæringa skulle fremdeles være i fokus. For å sikre det videre arbeidet når prosjektet var over ble det planlagt et breddeteam på NAV. Det skulle være større fokus på Verdal kommunes arbeid

¹ Tidligere Aker Kværner Verdal

med å ansette innvandrere i sine virksomheter. En planla også erfaringsutvekslingspiloter mellom Verdal og Levanger kommune. Ideer/råd og erfaringer fra Verdalsprosjektet skulle beskrives i en verktøybok.

Prosjektet har vært rettet mot å utvikle løsninger og strategier som øker innvandrernes muligheter i arbeidslivet og som bedrer inkluderingskompetansen til bedrifter og forvaltning.

I prosjektperiodens tre år har bevilgningene vært følgende:

- AID: kr. 2 400 000. Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet overtok statens ansvar for bevilgninger i andre og tredje prosjektår.
- Verdal kommune: kr. 375 000.
- NHOs Opplysnings- og utviklingsfond: kr. 750 000.
- NHOs Arbeidsmiljøfond: kr. 1 100 000.

Samlet er det bevilget kr. 4 625 000 i de tre prosjektårene.

- Lokale virksomheter i privat og offentlig regi har bidratt ved å gå inn med internkostnader, tilsvarende kr. 2 700 000 på de tre årene. Dette i form av møter med prosjektledelsen og oppfølging av den enkelte innvandrer.
- I tillegg er det bli gitt tilskudd fra NAV i opplæringsperioder der det har vært nødvendig.

De som står bak *Verdalsprosjektet- Krafttak for inkludering*, er Verdal kommune, Aker Verdal AS, COOP Inn-Trøndelag; Verdal Næringsforum, NHO Trøndelag, Fellesforbundet LO/Nord-Trøndelag, NAV Verdal, og Verdal videregående skole.

SINTEF inngår som forskningsansvarlig og bistår med rådgivning.

1.2 Mandat, mål og krav til resultatoppnåelse for 3. hovedprosjektår

Mandat:

Utvikle en bærekraftig modell som fører til at hovedmål og delmål nåes. Modellen skal formidles og dokumenteres.

Hovedmål:

Å prøve ut en arbeids/næringslivsrevet modell for inkludering av innvandrere i arbeidslivet, og gjennom det utvikle ny kunnskap og erfaringer som andre bedrifter og virksomheter kan gjøre bruk av som idébank og grunnlag for egen innsats

Delmål:

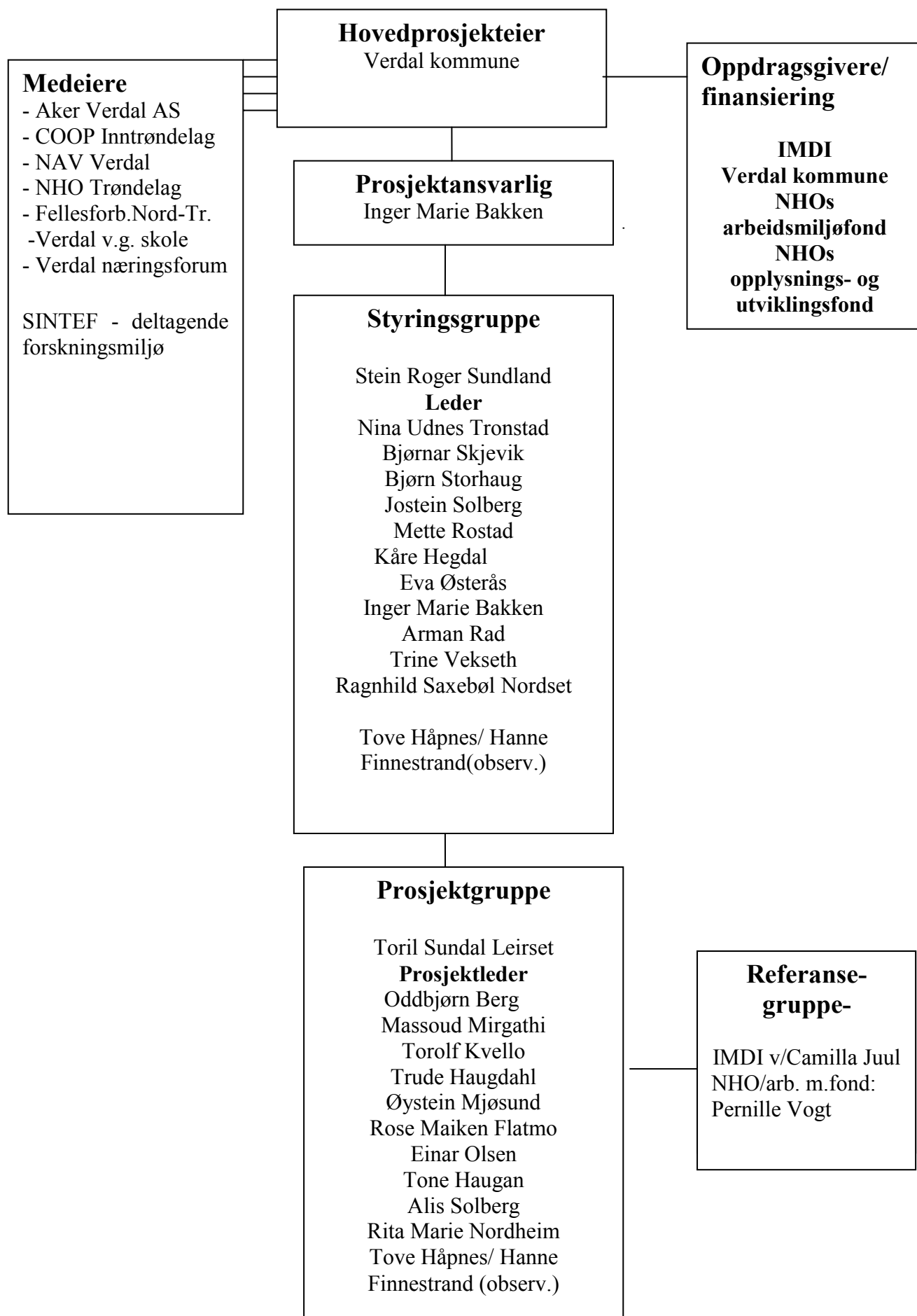
- *Få bedrifter og virksomheter til å opptre som ansvarlige og drivende aktører.*
- *Bedre innvandrernes muligheter ved å utvikle mer effektive strategier for jobbformidling og rekruttering.*
- *Utforme forsøk der viktig innsats med kvalifisering, opplæring og inkludering skjer som bedriftsinterne prosesser med deltakelse fra ledelse og ansatte og at de offentlige tjenestene deltar som samarbeidspart i bedriftenes og virksomhetenes opplegg.*
- *Prøve ut alternative løp for fagopplæring (kombinasjon skole og arbeid).*
- *Få etablert gode samarbeidende allianser mellom bedrifter/virksomheter, og innenfor de offentlige tjenestene og på tvers av offentlige tjenester og bedrifter/virksomheter.*
- *Utvikle god flerkulturell kompetanse i bedriftene/virksomhetene og en bevisst satsning på langsiktig integreringsarbeid.*

Krav til resultatoppnåelse tredje prosjektår:

I forhold til starten av prosjektet er arbeidslivsmarkedet forandret, spesielt i byggebransjen og det ble tatt høyde for at det ville kunne bli vanskeligere å få deltakerne inn i arbeid.

- Ta inn 10 – 20 nye deltakere
- Opp mot 70 prosent av innvandrerne som deltar, skal ha kommet i arbeid som arbeidsgiver anser gir positive utsikter til varig arbeidstilknytning for deltaker.
- 20 prosent utenom de 70 nevnt over, skal gjennom prosjektets 3. år ha fått tilført viktig arbeidslivserfaring gjennom utprøving eller utplassering.
- Ca. 10 bedrifter skal gjennom 3. året danne en stabil plattform av deltakerbedrifter

1.3 Organisering av prosjektet



1.4 Delprosjektets milepæler

Milepæl	Ansvarlig	Resultat
1:Arbeidslivskurs	Rita, Øystein	Lagt inn i AMOkurs
2:Opplæring i norsk arbeidslivsspråk	Toril og lærere	gjennomført
3:Flerkulturell kompetanse	Tove, Oddbjørn, Torolf og Massoud	Gjennomført
4:Informasjonsmateriell/verktøybok	Tove, Hanne og Toril	Gjennomført
5:Utprøving av alternative løp i fagopplæringa	Oddbjørn, Torolf, Einar og Rita	Gjennomført
6:Breddeteam på NAV	Trude, Massoud og Rita	Ikke gjennomført
7:Innvandrere med høy utdanning	Rose, Einar	Videreført i Global Future
8: Bedriftsinternt integreringsarbeid	Torolf, Oddbjørn, Øystein og Alis	Gjennomført
9: Forutsetninger for videreføring av prosjektet	Tove, Toril og Tone og Trude	Gjennomført
10: Markering av prosjektets avslutning	Toril, Oddbjørn og Stein Roger	Gjennomført
11: Resultatformidling til oppdragsgiverne	Toril, Tove	Gjennomført
12: Rådgivning fra SINTEF	Tove	Gjennomført
13: Følgforskning fra SINTEF	Tove	Gjennomført
14: Rapportering	Toril og SINTEF	Gjennomført

Navnene med uthevet skrift har hatt hovedansvar.

1.5 Evaluering av arbeidet i tredje. prosjektår

1.5.1 Arbeidet i styringsgruppa og prosjektgruppa

Erfaringene fra første og andre prosjektår var at styringsgruppa var stor og at oppmøte hadde variert. I starten av tredje prosjektår ble hovedeier bedt om å se på sammensetningen av styringsgruppa. Resultatet ble at styringsgruppa har hatt ett ordinært møte og prosjektets ledelse har hatt møter med faglige referansepersoner fra styringsgruppa i perioden. Prosjektets sluttmarkering vil gi styringsgruppa informasjon om resultater og erfaringer fra prosjektet. Regnskap vil ikke være ferdig revidert før tidlig høst 09, og vil bli ettersendt til styringsgruppa. Det har vært et godt samarbeid med styringsgruppa. Styrets leder og prosjektleder har hatt et nært samarbeid i de sakene det har vært nødvendig.

Prosjektgruppa har vært delt opp i smågrupper med ansvar for tiltak nedfelt i prosjektplanens milepæler. Resultat av arbeidet i smågruppene er blitt lagt fram på møtene i prosjektgruppa. Det har vært gode prosesser i arbeidet med å finne nye løsninger som går inn i arbeids- og næringslivsmodellen. Flere av prosjektmedlemmene har arbeidet med å løse fastlåste problem, som for eksempel finansiering av voksne lærekandidater, og funnet løsninger som er av stor verdi for alle som arbeider med inkludering av innvandrere i arbeidslivet. Arbeidet som er gjort i smågruppene har vært praktisk rettet mot arbeidsplassene og på den måten knyttet prosjektet tettere til arbeidsplassene. Dette har medført til at prosjektet har hatt en stabil gruppe deltakerbedrifter som identifiserte seg med Verdalsprosjektet.

Det har vært prosjektleder og prosjektmedarbeider som har ivaretatt helheten og sikret koordinert framdrift i prosjektet. Det har vært et godt samarbeid mellom disse to.

1.5.2 Samarbeid med SINTEF

For prosjektleder har det vært av avgjørende betydning å ha mulighet til rådgivning fra SINTEF. SINTEF har en bred kompetanse på området og har vært tett inn på prosjektet ved å delta på møter i styringsgruppa, prosjektgruppa og med prosjektleder. De har møtt bedriftene gjennom kurs i flerkulturell kompetanse og seminar med deltakerbedriften. Deltakelse på deltakersamling har gitt dem kjennskap til den enkelte deltaker og hørt deres versjon av en innvandrers kamp for å få arbeid. Ved å være så tett inn på alle involverte parter i prosjektet, har de kunnet gi gode råd til arbeidet, samt at de har lagt opp til prosesser som har fremmet samhandling i prosjektgruppa.

1.5.3 Samarbeid med kommunens ledelse

Det er avholdt flere møter med kommunens ledelse. De har blant annet vært opptatt av at de som hovedeiere skulle få en økt deltakelse av innvandrere på kommunale arbeidsplasser. Resultatet av dette viser seg i innspurten av prosjektet der helsesektoren har kommet godt i gang med å rekruttere innvandrere. Kommunens økonomienhet har for første gang ansatt en innvandrer i fast stilling. Omtalen av innvandrere på enheten er inkluderende og det spres en positiv holdning i det kommunale systemet når medarbeidere signaliserer stor tilfredshet med å ha innvandrere som kollegaer. Prosjektleder har informert om Verdalsprosjektet i kommunestyret i Verdal.

1.5.4 Oppsummering av viktige justeringer i prosjektets gjennomføring

Prosjektet fikk en stor utfordring når de internasjonale, økonomiske problemene kom utover høsten 2008. Det var ikke tatt høyde for at dette ville skje da planleggingen av 3. prosjektår ble gjort. Problemene ble størst i det private næringslivet, så det ble nødvendig med en rask kursendring i forhold til disse. Verdal kommune har erfaring med nedgangstider i industrien. Prosjektet dro nytte av disse og laget en plan der en tenkte kvalifisering av den enkelte slik at de kunne være attraktive på arbeidsmarkedet når det blir oppgangstider igjen. Det ble utarbeidet en modell for *Alternative løp i fagopplæringa*² der mye av opplæringa skjer ute i bedrift og at all planlegging er i nært samarbeid med arbeidsplassene. Da prosjektet ble nødt til å gå nærmere inn i kvalifiseringsløpet ble det et mer helhetlig bilde av innvandrers kvalifiseringsløp fra ankomst til arbeid. Slik ble søkelyset satt på både norskopplæringa og flyktningtjenestens rolle og ansvar for et samarbeid med arbeidslivet i en tidlig fase. Det ble satt fokus at det er nødvendig med arbeidslinjetenkning i integreringspolitikken, noe som har fått stor oppmerksomhet hos viktige integreringsaktører.

1.5.5 Resultatoppnåelse

Kravet til resultatoppnåelse tok høyde for at arbeidslivsmarkedet var i forandring ved starten av tredje prosjektår. Det har vært god resultatoppnåelse og det vises til nærmere gjennomgang av dette i punkt 2.2 og i SINTEFs sluttrapport.

² Se omtale av modellen i punkt 3.2

2. Resultater

2.1 Kritiske suksessfaktorer for prosjektet

Kritisk suksessfaktor	Tiltak
Offentlige ordninger for bruk av lærekandidater og alternativ opplæringsløp	Identifisere og beskrive behov for alternativ koordinering og løsninger
Deltakelse, forankring og videreføring hos deltakerbedriftene	Tett oppfølging av både private og offentlige virksomheter
Etablere et tett samarbeid med norskopplæringa	Involvere skolen inn i prosjektet
Konjunktursvingninger i markedet	Ekstra god dialog med disse bedriftene
Videreutvikle/implementere innsatsen i NAV, inkludert flyktningtjenesten, og norskopplæring	Videreført innsats

Offentlige ordninger for bruk av lærekandidater og alternativ opplæringsløp: Det har vært svært vanskelig å få tilskudd til voksne lærekandidater via Nord-Trøndelag fylkeskommune. Prosjektet har arbeidet mye med dette problemet og til slutt fant vi retningslinjer fra Kunnskapsdepartementet³ om forvaltning av tilskudd til bedrifter som tar inn lærekandidater. Dette åpner for tilskudd til voksne innvandrere fra Utdanningsdirektoratet og der fylkets rolle er å godkjenne fagplanene.

Deltakelse, forankring og videreføring hos deltakerbedriften: Det viste seg at vi hadde en stabil gruppe deltakerbedrifter.

Etablere et tett samarbeid med norskopplæringa: Vi inviterte norskopplæringa på Møllegata og Sjefsgården med på et seminar om *arbeidslivsnorsk* i norskopplæringa. Begge lærergruppene var svært positive til at norskopplæringa må bli mer arbeidslivsrettet og de kom med mange gode innspill. Prosjektleder har vært på skolen og orientert om Verdalsprosjektet både høst 08 og vår 09. Samarbeidet med norskopplæringa på Møllegata kunne ha vært bedre når det gjelder de deltakerne i prosjektet som enda var elever på norskopplæringa. En hadde forutsatt at programrådgiverne, som er en del av NAV Verdal, skulle være linken inn mot norskopplæringa da disse har ansvar for bl.a. individuell plan for den enkelte.

Konjunktursvingninger i markedet: Dette er bredt omtalt i punkt 2.2 der det fremgår at vi har jobbet godt med denne kritiske suksessfaktoren.

Videreutvikle/implementere innsatsen i NAV, inkludert flyktningtjenesten, og norskopplæring: Det er avholdt flere møter med NAV ledelsen angående implementering. Avdelingsleder for mottak på NAV Verdal sitter i prosjektgruppa sammen med en annen

³ Retningslinjer fra KD Kap 225 post 70 Tilskudd til bedrifter som tar inn lærlinger med spesielle behov
Skriv fra Utdanningsdir. til fylkeskommunene, datert 22.05.08, som erstatter rundskriv F-044-03.

NAV ansatt. Slik har NAV til enhver tid hatt tilgang på prosjektets arbeid og utfordringer. Det vises til punkt 1.4, milepælenes resultat.

2.2 Resultat for deltakere i hele perioden

For hele prosjektperioden har 50 innvandrere inngått som deltakere fordelt på tre inntak. Ser vi samlet på dem, har 8 deltakere blitt skrevet ut av prosjektet. Fire av personene har flyttet til Østlandsområdet, hvorav tre av dem er i jobb. To deltakere har selv valgt å være hjemmeværende med små barn etter svangerskapspermisjon. Siste to fylte ikke de krav som ble stilt i prosjektet til deltakelse. Av de 42 gjenstående deltakerne er det mest riktig å dele dem inn i to grupper etter inntaksperiode og situasjonen i arbeidsmarkedet:

- I løpet av 1. og 2. prosjektår har 29 deltakere vært med i prosjektet. Arbeidsmarkedet var i denne perioden fortsatt innenfor perioden med høykonjunktur slik at det var realistisk å rette innsatsen mot arbeidsgivere med tanke på å få folk i arbeid.
- Fra starten av 3. og siste prosjektår var nedgangstida godt merkbar i Verdal og prosjektledelsen fulgte rådet fra næringslivet om å bruke siste del av prosjektet til å gjennomføre alternative løp i fagopplæring for de deltakerne som ikke hadde kommet i arbeid. Poenget var at de skulle stå bedre rustet til å komme i jobb når arbeidsmarkedet ble noe bedre. 11 personer er i gang med alternativt løp i helsefag og 3 personer i opplæring innenfor landbruk hvor målet er å bli godkjent som avløser. Alle 14 personene har hospitert slik at de har fått kjennskap til sine respektive yrkesfelt og er nå i gang med 10 måneders kurs med intensjonsavtaler som gjør at de er sikret fast plass i praksisperiodene ute på bestemte arbeidsplasser.

Ser vi først på resultatene for de 29 deltakerne fra opptaket 1. og 2. prosjektår (dvs. minus de åtte personene som utgjør frafallet), fordeler disse seg slik:

- 22 deltakere har kommet over i faste stillinger (faste ansettelser)
- 3 personer er i arbeid (ikke fast ansatt), med noe virkemiddelbruk fra NAV
- 4 personer står uten arbeid (1 av disse er i gang med alternativt løp i fagopplæring)

Dette viser at prosjektet har lyktes med å få 25 deltakere i varig arbeid og at det kun er 3 personer som per tid har status som fortsatt arbeidsledige. Sett i forhold til deltakerantallet totalt på 42 personer, har prosjektet lyktes med å få opp mot 60 prosent i arbeid.

Siden SINTEF har påpekt at det blir en urettferdig måte å regne resultatene på, gitt at prosjektet siste år bevisst valgte å jobbe med kvalifisering og ikke rekruttering over i arbeid, bør en se bort fra de 13 siste deltakerne som ble tatt opp 3. prosjektår. Dvs. at de 25 som er kommet i arbeid, bør ses i relasjon til de 29 deltakerne som hørte til opptaket i 1. og 2. prosjektår. Da får prosjektet en **resultatoppnåelse på 86 prosent**. Vi mener dette er svært bra sett i forhold til den 70 prosenten som ble satt som mål.

Tar vi med samtlige 42 deltakere, blir resultatet samlet for de i arbeid og fagopplæring slik:

- 25 deltakere har kommet i arbeid
- 14 deltakere er under fagopplæring
- 3 fortsatt arbeidsledig

Verdalsprosjektet kan sies å ha lyktes svært godt med å få folk i arbeid eller inn i utdanningsløp med en **resultatoppnåelse på 92,8 prosent**. Kort kommentert så betyr dette i Verdal en kraftig reduksjon i køen av innvandrere som ellers ville vært registrert som arbeidsledige hos NAV. Vi har ikke regnet på hva dette gir av kostnadsbesparelser for NAV,

men det er åpenbart for alle at dette utgjør et godt resultat gitt også de besparelser som dette gir med tanke på utbetaling av sosiale ytelser og dagpenger fra NAV.

De fleste som har fått faste stillinger jobber innenfor industribedrifter på like vilkår med norsk arbeidskraft. Andre som også har gitt deltakere varig arbeid og faste stillinger er kommunen og bedrifter tilhørende varehandel, rengjøringsbransje og en databedrift.

Ser vi nærmere på kjønnsfordelingen av de 42 deltakerne er 19 kvinner og 23 menn. Utdanningsnivået varierer fra lav utdanning (maks grunnskole) til lengre universitetsutdanninger. Tabellen nedenfor gir en fordeling etter kjønn og utdanningsnivå. Kategorien høyere utdanning omfatter alt fra noen få med lengre universitetsutdanninger til de som har 1-3 års løp som tilsvarer det å ta tatt enkeltvise fag ved norske høyskoler eller universitet. De fleste har mesteparten av sin utdanning fra hjemlandet.

Tabell 1: Deltakere i prosjektet etter kjønn og utdanningsnivå

	Grunnskole	Videregående skole	Høyere utdanning	Andel kvinner/menn
Kvinner	6	5	8	19
Menn	7	10	6	23
Utdanningsnivå	13	15	14	42

N: 42 deltakere

Prosjektet har slitt med å finne arbeid som svarer til utdanningsbakgrunn (fra hjemlandet eller tatt i Norge) for de med høyest utdanning. En viktig årsak til dette er manglende jobber/virksomhet i kommunen som matcher bakgrunnen til noen av deltakerne i prosjektet. Det er med andre ord mangel på stillinger for enkelte av deltakere både i Verdal og i nabokommunene.

2.3 Prosjektets utviklingsaktiviteter

2.3.1 Status for hovedmål

Å prøve ut en arbeids/næringslivsdrevet modell for inkludering av innvandrere i arbeidslivet, og gjennom det utvikle ny kunnskap og erfaringer som andre bedrifter og virksomheter kan gjøre bruk av som idébank og grunnlag for egen innsats

Det har vært svært viktig for prosjektet at en arbeids/næringslivsdrevet modell er utformet av alle parter som er ansvarlig for kvalifisering av innvandrerne, men at næringslivet skulle være den drivende part i dette arbeidet og at deres stemme skulle bli hørt. Det har vært arbeidet i små arbeidsgrupper, på tvers av sektorer, for å finne felles løsninger på inkludering av innvandrere i arbeidslivet. Det har vist seg at alle parter hadde mye å lære av hverandre og at det er viktig med erfaringsoverføring mellom sektorene. Introduksjonsloven er til dels ukjent for arbeidslivsrepresentantene samtidig som for eksempel den enkelte flyktningsjeneste og lærerne vet for lite om arbeidslivet utenfor skolen. Prosjektet har lagt stor vekt på å prøve ut en modell der de ulike partene nærmer seg hverandre i et gjensidig og forpliktende samarbeid omkring inkludering av innvandrere i arbeidslivet.

I arbeidet med en arbeids/næringslivsdrevet modell kom det fram at norskopplæringa er et knutepunkt for alle innvandrerne som kommer til en kommune. Det har vært en stor utfordring å koble norskopplæringa opp mot en arbeids/næringslivsdrevet modell. Hovedmåletts innhold har, etter som prosjektet har utviklet seg, fått en videre betydning enn først tenkt da en etter hvert så det nødvendig å ta med hele kvalifiseringsløpet inn i modellen. Det vises til punkt 3.2, *Alternative løp i fagopplæringa*.

2.3.2 Status for delmålene

- Få bedrifter og virksomheter til å opptre som ansvarlige og drivende aktører.

Daglig har prosjektmedarbeider hatt tett oppfølging og kontakt med bedriftene og flere av de har vært representert i styringsgruppa og prosjektgruppa. I tillegg har vi benyttet representanter for bedriftene til å holde innlegg på møter der vi har hatt besøk av andre som vil vite mer om Verdalsprosjektet. I januar hadde prosjektgruppa et fellesseminar med deltakerbedriftene. Det ble arbeidet i grupper omkring spørsmålet om innvandrere som arbeidstakere. Resultatet ble lagt fram i plenum og bedriftene bidro med viktig informasjon som ble tatt med videre i prosjektarbeidet.

De enkelte bedriftene opptrer på ulike måter, men det store flertallet har vist både engasjement og vært aktivt med på å legge til rette for at innvanderne har blitt inkludert i deres bedrift.

- *Bedre innvandrernes muligheter ved å utvikle mer effektive strategier for jobbformidling og rekruttering.*

Det er lagt stor vekt på at den enkelte deltaker skal være delaktig i prosessen med å komme ut i arbeid. Erfaringen viser at veiledningsformen er av avgjørende betydning og at det kreves en annen tilnærming enn arbeidet med etniske norske. Det er viktig å realitetsorientere innvanderne gjennom å gi dem spesifikk informasjon om blant annet de ulike yrkenes krav til den enkelte. Veileder må drive en offensiv formidling og det er viktig at formidler har god kompetanse på arbeidslivet. Innvandreren mangler nettverk og NAV blir for de fleste deres eneste holdepunkt i arbeidet med å komme i jobb. Det tilsier at det er tidkrevende å veilede en innvandrer.

Prosjektmedarbeideren i Verdalsprosjektet har lyktes i dette arbeidet både i første og andre prosjektår der 86 % av deltakerne kom ut i ordinært arbeid. Ved oppstart av tredje prosjektår kom finanskrisa og prosjektet la da vekt på *Alternative løp i fagopplæringa* og formidling av deltakere inn i en slik modell. Prosjektmedarbeideren fikk en stor utfordring med veiledningen da det, i motsetning til foregående år, ikke var et opplegg som ledet dem rett inn i arbeid. Ved å legge vekt på tilpasning, gjennom strukturerte planer og et nært samarbeid med blant annet næringslivet, greide hun å motivere og gi den enkelte mestringsfølelse, slik at de fikk positive holdninger til å starte på et alternativt faglørp.

Verdalsprosjektet lagt vekt på en ny strategi som innebærer et tett og forpliktende samarbeidet med bedrift som starter mye tidligere enn det i dag gjør, og at viktige parter er involvert på et tidligere tidspunkt enn det som gjelder i dag. Verdalsprosjektet har valgt å kalle dette *Arena arbeid*⁴. Arenaen skal være et møtested der de lovpålagte trekantsamtalene går over til firkantsamtaler der den nye parten er bedrift/NAV.

Olaf Engsbråten skrev høsten 2008 en didaktisk fordypningsoppgave⁵ med undertittelen *Hvordan kan tilpasset opplæring gjennomføres i arbeidet med kvalifisering og inkludering av innvandrere i Norge? En studie av Verdalsprosjektet **Krafttak for inkludering***. Han påpeker at metodene som brukes setter i gang prosesser som utløser motivasjon og mestringsfølelse og at metodene er effektive og har metodeoverføring til andre som arbeider med å få innvandrere inn i arbeidslivet.

- *Utforme forsøk der viktig innsats med kvalifisering, opplæring og inkludering skjer som bedriftsinterne prosesser med deltakelse fra ledelse og ansatte og at*

⁴ Se fig. 3.2

⁵ Utviklingsprosjekt i fagdidaktikk. Modul 2 PPU Elverum Heltid

de offentlige tjenestene deltar som samarbeidspart i bedriftenes og virksomhetenes opplegg.

Det er gjennomført flere bedriftsinterne kvalifiseringer der ledelse, ansatte og de offentlige tjenestene er involvert. Det er norsklærere som har vært ute i bedrift og hatt opplæring i norsk og arbeidslivskunnskap. Det har vært holdt kurs i flerkulturell kommunikasjon i bedrifter som har etterspurt dette. De bedriftene som har kultur for å samarbeide med tillitsvalgte har tatt med disse i arbeidet for å legge til rette for inkludering av innvandrere.

- *Prøve ut alternative løp for fagopplæring).*

Dette har vært meget vellykket og med dette arbeidet har de ulike deltakerne i prosjektgruppa funnet fram til en modell der en setter krav til alle parter i arbeidet med innvandrere og inkludering i arbeidslivet. Modellen⁶ bryter ned vanntette skott og fremmer samarbeid mellom deltaker, norskopplæring, flyktningsjeneste, NAV og bedrift.

- *Få etablert gode samarbeidende allianser mellom bedrifter/virksomheter, og innenfor de offentlige tjenestene og på tvers av offentlige tjenester og bedrifter/virksomheter.*

Dette er en lang prosess da det ”tar tid” å involvere seg i hva andre gjør. Enkelte av bedriftene har vært på ulike arrangement og snakket om sine erfaringer med flerkulturell arbeidsplass. Det var vellykket å samle alle bedriftene til et felles seminar der de delte erfaringene og ble kjent med hverandre. Aker Verdal AS er presentert på IMDIS. Mangfoldsportal, www.mangfoldsportalen.no, og har med det blitt en eksempelbedrift utover kommunens grenser.

Prosjektets organisering, med deltakelse fra flere sektorer, har åpnet for gode samarbeidende allianser og det er utarbeidet løsninger på tvers av sektorene.

Innenfor prosjektet løses i noen grad grensene mellom institusjonene opp. Den tradisjonelle sektortenkningen brytes ned og det er lettere å få til koordinering og helhetlig oppfølging av den enkelte. (Olaf Engsbråten)

- *Utvikle god flerkulturell kompetanse i bedriftene/virksomhetene og en bevisst satsning på langsiktig integreringsarbeid.*

Det er laget og gjennomført et opplegg i flerkulturell kompetanse som er lagt ut på prosjektets hjemmeside www.krafttakverdalen.no. Dette kan brukes av den enkelte bedrift eller av andre som har tilknytning til inkludering av innvandrere på arbeidsplass.

2.4 Formidling

Det har vært følgende besøk der Verdalsprosjektet er blitt formidlet:

Et todagers besøk av NAV Fredrikstad, NAV Oslo og NAV Grenlandskommunene i forbindelse med deres deltakelse i Mangfoldsløftet i NAV samt dagsbesøk av NAV Intro i Trondheim.

Prosjektet er presentert for Arbeiderpartiet v/Arild Stokkan-Grande, NHO, IMDI Midt-Norge, VOX⁷ ved flere anledninger og på en KS konferanse for Midt Norge med deltakelse fra flyktningsjenester og norskopplæring i kommunene.

Det er holdt flere info-møter med NHO Trøndelag i forbindelse med at de skal starte opp et prosjekt, Global Future, der de vil ta inn de strategiene som Verdalsprosjektet har utviklet.

⁶ Se fig 3.2

⁷ Senter for voksenopplæring

Prosjektet har ved flere anledninger vært presentert for lag og organisasjoner i Verdal kommune.

Aktiviteten opp mot media har vært tonet ned noe i starten av tredje prosjektår, da en ville prioritere å komme med funn og resultat etter at SINTEF hadde gjort ferdig sin evalueringsrapport på våren 09. Dette i tråd med at oppdragsgiverne skal ha innsyn i rapportens innhold før den offentliggjøres.

En av deltakerbedriftene, Aker Verdal AS ble nominert, som en av 10 bedrifter, til IMDIs Mangfoldspris for 2008.

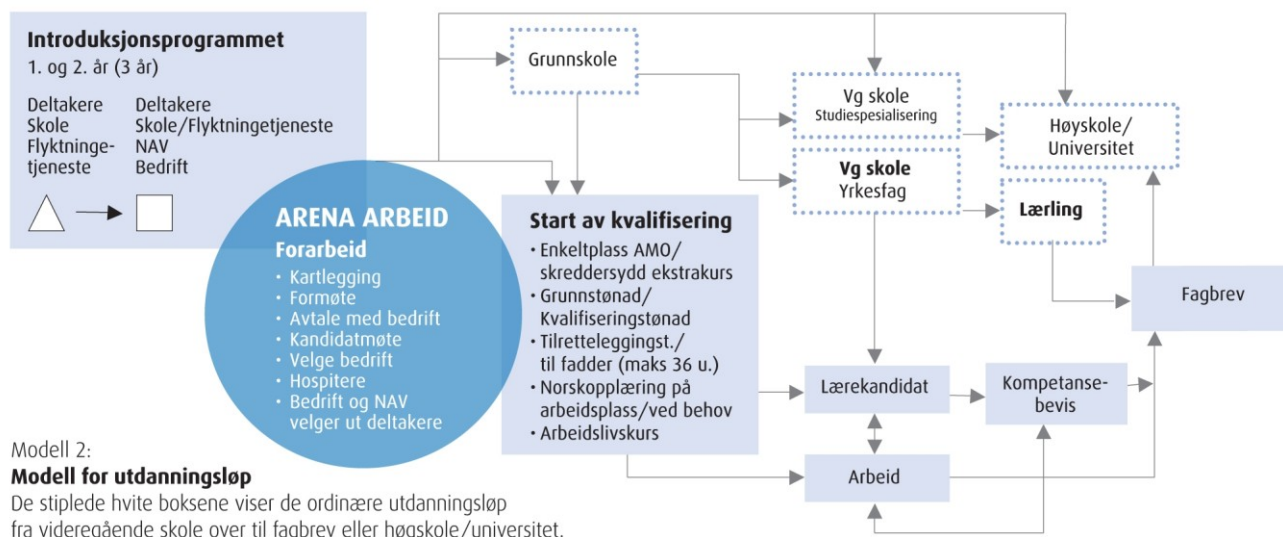
3. Vurderinger og anbefalinger

3.1 Reformering av norskopplæringa

For å få lærerne med på å vurdere dagens norskopplæring ble det arrangert et prosessmøte med norsklærerne i Verdal og Levanger kommune der en hadde fokus på arbeidslivsrettet norskopplæring. Som oppfølging av dette ble arrangert et todagers lærerseminar der en tok for seg hvordan norskopplæringa kunne bli bedre i arbeidet med arbeidslivsnorsk. Lærerne foreslo flere radikale endringer av dagens praksis noe som tilsa at det er behov for *reformering av norskopplæringa*. Lærernes involvering bidro til at norskopplæringa ble tatt inn i modellen *Alternativ fagopplæring*. Det har vært gjennomført *norskopplæring i bedrift* og lærere, deltakere og bedrifter melder om gode resultater. Prosjektet har lyktes med å få oppmerksomhet omkring behovet for reformering av norskopplæringa med større fokus på *arbeidslivsrettet norskopplæring* og at arbeidslinja også blir knyttet til integrering av innvandrere. For deltakere i introduksjonsprogrammet som har arbeid som mål, er det viktig med fokus på **arbeidslivsrettet norskopplæring** – norskopplæring med utgangspunkt i arbeidslivet. Det er videre viktig med obligatorisk ”kurs” i **arbeidslivskunnskap** og legge til rette for norskopplæring på arbeidsplass gjennom **arbeidslivsnorsk**. Dagens ordning med språkpraksis må kvalitetssikres og systematiseres.

Norskopplæringa trenger et nasjonalt ”Kunnskapsløft” for å sikre en god framtidsrettet norskopplæring som bidrar til en bedre integrering av innvandrere i arbeidslivet. Det har vært flere møter med VOX i denne sammenhengen og det anbefales at den nasjonale etterutdanningen av ledere og lærere i voksenopplæringen skal vektlegge arbeidslivsrettet norskopplæring og at lærerne, gjennom kursing, skal få en bredere kunnskap om norsk arbeidsliv.

3.2 Utprøving av alternative løp i fagopplæringa



Modell 2:

Modell for utdanningsløp

De stiplede hvite boksene viser de ordinære utdanningsløp fra videregående skole over til fagbrev eller høgskole/universitet.

De blå boksene viser mulighetene for alternative løp i fagopplæring med fagbrev

eller lærekandidatordning. Forarbeidet må skje gjennom samarbeid mellom introduksjonsprogram og bedrifter.

Trekantsamtalene mellom innvandrere, skole og flykningstjeneste i arbeidet med individuell plan for hver enkelt innvanderer, må i en seinere fase utvides slik at bedrift er med om løsningene for fagopplæringa, dvs. at firkantsamtaler blir benyttet. I figuren er dette markert med trekant og firkant i boksen i øverste venstre hjørnet.

For voksne innvandrere med erfaring fra arbeidslivet i hjemlandet er den tradisjonelle veien til fagutdanning i Norge lang og kronglete. Verdalsprosjektet har prøvd ut en forenklet modell, *Alternative løp i fagopplæringa*, der mye av kvalifiseringa skjer ute i bedrift og at vedkommende kommer ut i arbeid mye tidligere enn de gjør i dag. I dagens praksis er arbeidslivet nesten fraværende i løpet av den enkeltes periode i Introduksjonsprogrammet og at mye overlates til NAV etter at introduksjonsprogrammet er slutt, ofte etter 2 år. Verdalsprosjektet har prøvd ut dette med opplæring i sveisefag/offshore og har gode resultat der i fra. I slutten av prosjektets 3. år prøves modellen ut i helsefag og jordbruksfag, og så langt er den godt tatt i mot hos arbeidsgivere og deltakere.

Proessen i modell for *Alternative løp i fagopplæringa*:

- Trekantsamtalene går over til firkantsamtaler der den nye parten er bedrift/NAV. Dette bør skje så tidlig så mulig i løpet av introduksjonsprogrammet og det bør tas individuelle hensyn.
- Det opprettes en *arena arbeid* der deltakerne i firkantsamtalene gjør følgende:
 - Kartlegger arbeidsplasser som har behov for arbeidskraft og gjør intensjonsavtaler med disse. Det holdes møte med kandidatene som er aktuelle der de selv bestemmer hvilke arbeidsplasser/bedrift som er aktuelle for dem. Deltakerne hospiterer på den valgte arbeidsplassen og blir vurdert underveis av arbeidsgiver. I hospiteringsperioden får deltakeren kjennskap til det yrket vedkommende har valgt å kvalifisere seg i. Hospiteringens form og varighet kan variere på de ulike arbeidsplassene.
- Etter hospiteringen velger NAV og bedrift ut de deltakerne som skal gå over i en kvalifiseringsordning. Kvalifiseringa finansieres av NAV eventuelt en spleis mellom introduksjonsordning og NAV. Det er NAV som er ansvarlig for å lage kvalifiseringskurs/ordninger. Disse kan være ulike, men skal være skreddersydd i forhold til den kvalifiseringa arbeidsplassen mener skal være på plass før den enkelte blir ansatt. Det kan legges inn norskopplæring på arbeidsplass, fadderordning og arbeidslivskurs etter behov. Kvalifiseringa består av en teoretisk og praktisk del, men skal være praktisk rettet, men samtidig sikre kvalitet slik at arbeidsgiver er trygg på at vedkommende fyller de krav som settes til den bestemte jobben.

- Etter endt kvalifisering kan den enkelte, i tråd med intensjonsavtalen med bedrift, gå over i ordinært arbeid eller gå veien om lære kandidatordningen hvis det er nødvendig med mer opplæring for å få kompetansebevis. Det er opp til den enkelte å gå videre i løpet fram mot fagbrev.

Les mer om modellen på prosjektets hjemmeside www.krafttakverdalen.no

3.3 Alternativ formidling fra NAV

NAV ansatte må ha flerkulturell kompetanse og spisskompetanse om arbeidslivet for å kunne kartlegge innvandrernes bakgrunn og kompetanse mer fullstendig. Verdalsprosjektet har erfart at NAV må ha mer fokus på arbeidslivet og ikke bare arbeidsmarkedet. Ansatte i NAV må ha ordinært arbeid som mål og tiltakene som benyttes må være målrettet mot at innvandrerne skal komme ut i arbeid. NAV må "selge inn" innvandrerne som en ressurs og motivere den enkelte bedrift til å bli en flerkulturell arbeidsplass. Det settes krav til at det enkelte NAV kontor har en egen strategi på hvordan de rekrutterer bedrifter som tar imot innvandrere. NAV må kunne tilby den enkelte bedrift råd og veiledning når de ansetter innvandrere og gi tett oppfølging og bistand både i rekrutteringsfasen og i perioden etterpå. Verdalsprosjektets erfaringer er at hvis NAV gir tilbud om norskopplæring på arbeidsplass, fadderordning og arbeidslivskurs så er mange bedrifter positive til å ansette innvandrere.

En viser til punkt 3.2 der NAV kommer inn i et forpliktende samarbeid tidlig i introduksjonsprogrammet for den enkelte og arbeider målrettet mot ordinær jobb. NAV må, sammen med bedrift og flyktningtjeneste, unngå *tilskuddsfella* der den enkelte innvandrere går fra det ene kurset til det andre, uten at det blir noe resultat. Suksesskriteriene i Verdalsprosjektet er blant annet at en har greid å fjerne vanntette skott mellom "systemene" og dermed fått en mer helhetlig plan for den enkelte. Det er i samsvar med intensjonene i Introduksjonsloven, men har vist seg å være vanskelig å praktisere i praksis i mange kommuner.

3.4 Oppfølging

Prosjektmedarbeider, som har hatt tilgang til NAV sine systemer, har lagt stor vekt på oppfølging av den enkelt deltaker og bedrift. Det har vært av avgjørende betydning for resultatet i Verdalsprosjektet at det er brukt tid til oppfølging. Gjennom tett oppfølging er prosjektmedarbeideren blitt godt kjent med bedriftene og den enkelte deltakers funksjonsnivå på arbeidsplassen. Hun har lyttet til bedriftenes behov, hjulpet til med oppfølgingsamtaler der det har vært nødvendig og skaffet seg oversikt over den enkelte bedrift og deltakers ståsted. Det har også vært satt inn ressurser til observasjon av deltaker der bedriften har bedt om det. På den måten har en kunnet gitt veiledning til både deltaker og bedrift i den hensikt at begge parter blir fornøyd i arbeidsforholdet.

Det er en stor overgang å komme til det norske arbeidslivet for de fleste innvandrere, samtidig som det kan være en stor utfordring for den enkelte bedrift å skulle utvikle seg til en flerkulturell arbeidsplass. Dette krever smidighet og nye innfallsvinkler hos NAV ansatte enn hva de er vant med overfor etnisk norske.

3.5 Informasjonsmateriell/verktøybok

Verktøyboka er ferdigstilt, trykt opp og distribuert til alle parter som har vært involvert i Verdalsprosjektet (se punkt 1.3 organisering av prosjektet) og som deltok på prosjektavslutningen våren 2009. Den kan kjøpes hos Verdal kommunes Innvandererundervisning. Det er også ferdigstilt foiler til bruk for IMDI og NHO i formidling av prosjektet. Det vises til rapporter og annet informasjonsmateriell på prosjektets hjemmeside. www.krafttakverdalen.no

