



JAKTEN PÅ DEN SKJULTE DIAMANT

- en håndbok om samarbeid for
å gi flere muligheter i arbeidslivet

Innhold

Til deg som leser denne håndboken 3

Gul del:

Å gjøre noe nytt sammen 4

Hva er sosialt entreprenørskap? 5

Hvordan kjenne igjen en sosial entreprenør?..... 7

Det sosiale problemet – hva var det vi trengte å finne nye løsninger på? 8

Hvorfor trenger vi økt deltakelse i arbeidslivet? 9

Å mobilisere arbeidskraft..... 9

Veien til økonomisk uavhengighet og personlig velferd 9

Hvem kan være lagspillere i et slikt samarbeid?13

Utfordringer i samarbeid mellom det offentlige og sosiale entreprenører..... 14

Utfordrer samskaping og nye løsninger demokratiforståelsen vår? 16

Blå del:

Å få vise det du kan..... 18

– Realkompetansevurdering av voksne som ikke har bestått grunnskole.....18

Om realkompetanse19

Slik har opplæringsløpet vært frem til i dag.....20

Initiativ til å løse utfordringen – bakgrunn for forsøket 22

Å utforme en søknad om forsøk 24

Gjennomføringsfasen – organisering av forsøk og bruk av metoder.....26

Gjennomføring av realkompetansevurdering med angitt praktisk oppgave.....28

Fagkonsulenterfaringen.....30

Gjennomføring av Ordinær realkompetansevurdering -evaluerende observasjon på arbeidsplassen 32

RKV XX- fagkonsulentens vurdering 33

Anette G. Guldahl

Camilla Bilstad Johannessen

Coverfoto: Cafe Vintage Foto: Cafe Vintage og Unsplash
Tekst: Camilla Bilstad Johannessen, Anette G. Guldahl, Vintage Baby og NAV
Design: Moloko.no

Grønn del:

Å få arbeidsgiverne med på laget 40

Å rekruttere en mentorbedrift.....42

Mentorbedriftene er rekruttert på to måter42

Hvorfor sliter målgruppen vår med å komme ut i jobb? ...43

Å få næringslivet på laget44

Å få vise seg fram45

Forslag til tiltak for å lykkes med bedriftsamarbeid og rekruttering:47

Kjenn arbeidsmarkedet48

Å måle ferdigheter og utvikling.48

Lilla del:

Kartlegging 50

Har du gitt opp folk før du har funnet ut av hva de kan?51

Litt om kartleggingsverktøy:.....51

Kartleggingssamtale.....53

Rosa del:

Rusta for en ny hverdag – kulturkompasset 60

Samskaping: 2+2 = mer enn fire60

Hvordan lærer de i kulturkompasset.....62

Temaområder i livsmestringskurset “Kulturkompasset”.63

Hva lærer de i kulturkompasset?64

Tilpasning av undervisning til endret flyktningstrøm 72

Hvorfor ulike kurs? 72

Tilpasning av innhold for deltakere fra landgruppe 3..... 72

Inkludering og likestilling 73

Jobbsøkerprosessen og bedriftsbesøk..... 73

Premiss for bedriftsbesøk..... 74

Hvorfor språkstøtte?..... 74

Referanser75

Til deg som leser denne håndboken

I 10 år har Sandefjord kommune og den sosiale entreprenøren Vintage Baby samarbeidet om å få flere kvinner med minoritetsbakgrunn ut i jobb. For tre år siden laget vi sammen “Jakten på den skjulte diamant” en integreringsfortelling. I denne håndboken har vi samlet erfaringene vi har for å gi flere eksempler på hvordan man kan etablere samarbeid med sosiale entreprenører, bryte ned barrierer i utdanningssystemet vårt, og sørge for å hente ut kompetanse og erfaringer hos mennesker som i dag i større grad enn andre opplever å ekskluderes fra arbeidsmarkedet.

Den første delen av håndboken “Gul del” handler om det å gjøre noe nytt sammen på tvers av sektorer. Vi har i de 10 årene vi har hatt samarbeid møtt mange kommuner, sosiale entreprenører, private virksomheter og frivillige aktører som mener de kan komme lenger sammen. Det som har vært den store flaskehalsen er hvordan man skal samarbeide. Derfor har vi viet den første delen av håndboken til å dele av våre erfaringer med å etablere, utvikle og drive frem samarbeid.

I “Blå del” har vi viet et kapittel til realkompetanse. I “Blå del” viser vi hvordan vi har gått frem for å la folk som i dag ikke har den samme anledningen som majoriteten til å få dokumentert sin kompetanse, få anledning til å vise hva de kan.

I den tredje delen av håndboken “Grønn del” viser vi hvordan vi har jobbet for å sørge for å få

arbeidsgiverne med på laget. Det gjør vi gjennom å forklare hvordan vi rekrutterer og pleier relasjonen til bedrifter i vårt lokale arbeidsmarked og hvilke fallgruver vi har sett i samarbeid med næringslivet. Hvorfor vi mener det er viktig å ruste folk til å møte en bransje og en bedrift, og hvordan vi mener det er mulig å måle ferdighetsutvikling i en bransje eller bedrift.

I “Lilla del” beskriver vi viktigheten av god kartlegging og bakgrunnen for hvorfor vi synes det var nødvendig å lage et nytt kartleggingsverktøy. Fordi vi opplevde at vi ikke vi fikk dokumentert det vi trengte gjennom de verktøyene vi hadde. Vi har også lært at kartlegging med fordel kan gjøres på andre måter enn over et skrivebord

Den siste delen av håndboken “Rosa del” tar for seg utvikling av livsmestringselementet i Sandefjord kommune. For det første viser vi hvordan vi mener at vi kom langt i å lage et godt tilbud gjennom å bygge videre på samarbeid på tvers av sektorer. At et sosiokulturelt perspektivet på læring og læring gjennom å bygge videre på læringsstillas og møte med praktiske eksempler et verdifullt også i introduksjonsprogrammet. Hvordan vi bruker språkstøtte og differensiering av grupper tidlig i introduksjonsprogrammet som virkemidler.

3

Gul del:

Å gjøre noe nytt sammen

Den første delen av denne håndboken "Gul del" handler om det å gjøre noe nytt sammen på tvers av sektorer. Vi har i de 10 årene vi har hatt samarbeid møtt mange kommuner, sosiale entreprenører, private virksomheter og frivillige aktører som mener de kan komme lenger sammen. Det som har vært den store flaskehalsen er hvordan man skal samarbeide. Derfor har vi viet den første delen av håndboken til å dele av våre erfaringer med å etablere, utvikle og drive frem samarbeid.

I kommuner i hele landet er man avhengig av å jobbe sammen med sivilsamfunnet for å løse oppgavene sine. Spesielt det å få folk ut i jobb og sørge for at mennesker inkluderes i lokalsamfunnet sitt kan ikke løses av oss som jobber i kommunen alene. Arbeidsplasser finnes i private og offentlige virksomheter. Vi vet at vi er avhengige av å samarbeide med alle rundt oss for å levere gode tjenester og på samfunnsoppdraget vårt. Uansett om vi i kollegiet har mange års erfaring, bredde i kompetanse og virkemidler i verktøykassa, så ser vi at vi ikke alltid klarer å lage tilbudene til alle innbyggerne våre selv. Noen kommuner ønsker å gjøre det. Det har de kanskje gode grunner til, men når NAV eller kommunen

skal gjøre alt selv så blir det større avstand mellom oss og de andre vi trenger å få med oss i inkluderingsarbeidet.

Da vi møtte den sosiale entreprenøren Vintage Baby i 2015 var det helt klart og tydelig for oss at vi hadde et uløst problem. Vi klarte ikke å omsette arbeidskraftressursene til arbeidsledige kvinner med minoritetsbakgrunn som hadde innvandret til Norge i voksen alder med få formelle kvalifikasjoner. Den utfordringen vet vi at vi ikke var alene om.

Kommunen leverte på det tidspunktet gode resultater i introduksjonsprogrammet og vi hjalp mange ut i jobb, men de samme innbyggerne falt gjennom år etter år. De gikk på norskundervisning, men lærte ikke nok til å kunne delta i arbeidslivet eller i de kvalifiseringstiltakene som vi hadde tilgjengelig.

Vintage baby hadde i 2015 en ide om å etablere en opplæringsarena, arbeidsplass og springbrett til andre arbeidsgivere for denne målgruppen. Samarbeidet de etterhvert har utviklet med mentorbedrifter sammen med realkompetansevurdering av ferdigheter, har gitt personer fra

målgruppen en ny vei ut i arbeid. Kvinnene skulle trene på å utvikle både språk og ferdigheter på kjøkkenet, istedenfor i klasserommet. Varene og tjenestene som ble solgt skulle bidra til å skape arbeidsplasser for kvinnene. Det er 10 år siden. I dag har de tre avdelinger og mellom 10-15 ansatte fra målgruppa. I heftet Jakten på den skjulte diamant har vi forklart hva vi har gjort. I dette kunnskapsinnspillet har vi forsøkt å forklare hvordan vi har jobbet for å få det til og hva vi har utviklet sammen.

Kommunen hadde et uløst problem. Den sosiale entreprenøren Vintage Baby hadde ide om hvordan utfordringen kunne løses, og sammen har vi gjort et forsøk på å skape nye løsninger som svar på utfordringen. Utgangspunktet var en erkjennelse om at vi ikke dekket alle behovene innbyggerne våre hadde, og en viktig erkjennelse var at ingen av oss kunne gjøre jobben alene. Innbyggerne våre har høy tillit til NAV og har satt oss til å forvalte mange viktige oppgaver. Det er ofte NAV som er premissleverandør og andre aktører som sitter på de nye løsningene. Vi er avhengig av å gi dem mulighet og rom til å levere tjenestene de har eller samutvikle nye løsninger sammen med oss.

Hva er sosialt entreprenørskap?

Sosialt entreprenørskap handler om å utvikle og ta i bruk nyskapende og bærekraftige løsninger på sosiale og samfunnsmessige problemer



Foto: Art for all in the world

I Sandefjord har vi flere sosiale entreprenører som samarbeider med NAV. Det hadde ikke vært mulig hvis ikke vi åpnet døra for det som er nytt. En del av virksomhetsgrunnlaget deres er også at de leverer arbeidsmarkedstjenester til oss. Når man snakker om at sosiale entreprenører er økonomisk bærekraftige, så betyr ikke det at de er gratis tilbud for NAV. For at de skal kunne levere god kvalitet på tjenestene som vi trenger at de gir til innbyggerne våre, så må vi også være villige til å finansiere den delen av deres virksomhet.

Sosial entreprenør	Tilbud
Vintage Baby	Opplæringsarena og arbeidsgiver for kvinner med innvandrerbakgrunn som har lav formell kompetanse. Leverer opplæring til NAV og Kafe, Kantine, Spiseromsbevertning og catering til innbyggere i Sandefjord og Larvik
New Use	Opplæringsarena for menn med innvandrerbakgrunn, spesialister på å kartlegge og kvalifisere menn innenfor håndverksfag.
Kystarena	Arbeidsinkludering av ungdom. Kystarena har som mål å skape en arena som gir unge mennesker muligheter for å utvikle seg gjennom arbeidstrening, aktivisering og mestring. Det gir ungdommene en plattform for å komme ut i arbeidsliv eller utdanning

I Sandefjord har vi flere sosiale entreprenører, her er tre eksempler

Hvordan kjenne igjen en sosial entreprenør?

En sosial entreprenør er en organisasjon eller person som løser sosiale problemer gjennom å ta i bruk verktøy fra forretningsverdenen. Du kjenner igjen en sosial entreprenør gjennom at virksomheten:

- har et sosialt formål eller jobber for å finne løsningen på et udekket velferdsbehov
- har nyskapende løsninger på disse utfordringene
- drives av sosiale resultater, men også av en forretningsmodell som kan gjøre virksomheten levedyktig/bærekraftig
- har målgruppeinvolvering
- har samarbeid på tvers av fagfelt og virksomhetsmodeller.

(Veier til samarbeid, Kommunal og moderniseringsdepartementet 2017)



Det sosiale problemet – hva var det vi trengte å finne nye løsninger på?

Det er viktig for samfunnets bærekraft at flest mulig deltar i arbeidslivet. NAV har ansvaret for å bistå arbeidssøkere med å komme i jobb. Innvandrere fra land utenfor OECD er en prioritert målgruppe i NAV, og med fullføringsreformen skal flere personer få bistand til å fullføre fag- og yrkesopplæring. Det er et godt tiltak som kan bidra til at flere får jobb, men vi ser at det er store lokale variasjoner og kommunene prioriterer ulikt hvordan de vil støtte denne målgruppen i å fullføre en utdanning. Innvandrere uten formell kompetanse står lengre unna arbeidsmarkedet enn mange andre. Samtidig er det stor mangel på arbeidskraft i Norge. Flyktningfagfeltet er under stadig endring på grunn av stor variasjon i antall flyktninger som kommer til Norge, og fordi de som kommer har svært ulike bakgrunner og forutsetninger for å delta i det norske arbeidsmarkedet. Fagområdet må tilpasse metoder og tilnærming til målgruppen. Fordi folk er forskjellige er det utfordrende å finne tiltak som passer for alle.

I studien «Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet» fremkommer det at etnisk diskriminering har stor betydning for minoriteters tilgang til arbeidsmarkedet, mange med etnisk minoritetsbakgrunn opplever diskriminering i rekrutteringsprosesser og sannsynligheten for å bli innkalt til jobbintervju er betydelig lavere for personer som har annen bakgrunn enn norsk. Kvinner er også jevnt over mer utsatt for marginalisering enn menn, og de har oftere en løs og mer flyktig tilknytning til

arbeidsmarkedet. Tall fra statistisk sentralbyrå viser i tillegg at kjønnsforskjellene i andelen aktive i arbeidsmarkedet er små blant norskfødte med innvandrerforeldre og i majoriteten når vi betrakter gruppene under ett. Når det gjelder personer med innvandrerbakgrunn har menn et betraktelig høyere aktivitetsnivå enn kvinnene i aldersgruppene over 19 år. Disse kvinnene har størst avstand til majoriteten, og er den laveste andelen sysselsatte på arbeidsmarkedet. Ledigheten blant innvandrere er tre ganger høyere enn for befolkningen ellers, arbeidstakerandelen og yrkesdeltakelsen er lavere og ledigheten varer gjennomgående lengre. Årsakene til dette bildet er flere; deriblant diskriminering og negative holdninger blant arbeidsgivere, mangelfulle språkkunnskaper, lav eller lite relevant utdanning og svake sosiale nettverk i tilknytning arbeidslivet. Det gjør det ekstra viktig å finne gode måter å gi nødvendig opplæring på og øke antallet døråpnere og kontaktpunkter med arbeidslivet.

Hvorfor trenger vi økt deltakelse i arbeidslivet?

For det første er integrering i arbeidslivet en forutsetning for en vellykket integrering i samfunnet som helhet. Analysen er klar: Arbeid leder til raskere integrering. Nettobidrag til velferdsstaten er avhengig av integrering på arbeidsmarkedet, aktiv arbeidsmarkedspolitikk, utdanning og kvalifisering er nøkkelord i integreringspolitikken.

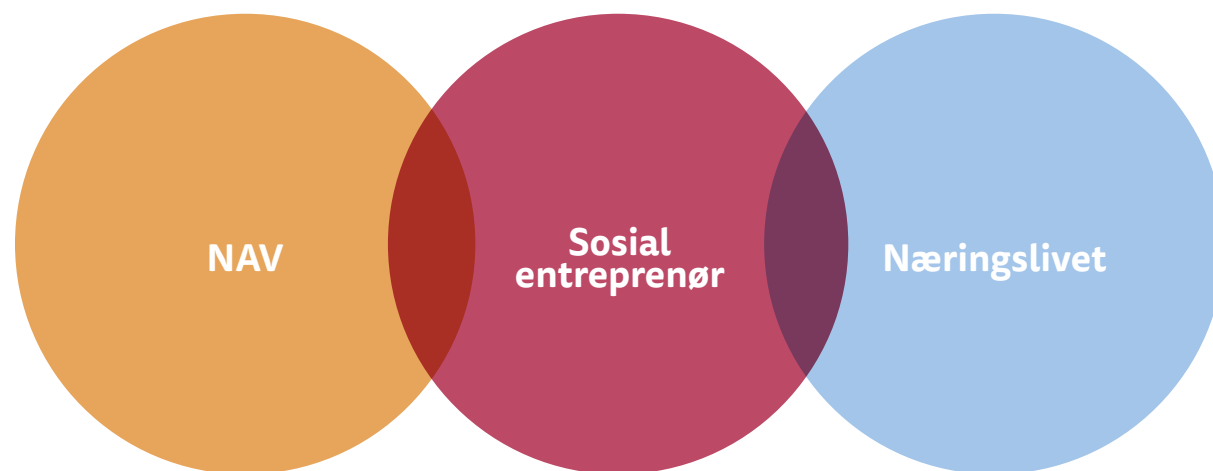
Å mobilisere arbeidskraft

Norge har også et stramt arbeidsmarked med stor etterspørsel etter arbeidskraft. Dette er et utviklingstrekk som stadig forsterkes. En av våre viktigste utfordringer er derfor å mobilisere arbeidskraft. Innvandrere er en av gruppene det er viktig å mobilisere; både de innenfor og de utenfor arbeidsstyrken. Perspektivmeldingen som legges frem av Finansdepartementet hvert fjerde år er krystallklar: Vi må sørge for at flere får brukt ressursene sine i arbeidslivet.

Veien til økonomisk uavhengighet og personlig velferd

Arbeid er den viktigste veien til økonomisk uavhengighet og personlig velferd for den enkelte. Det er et kollektivt gode, som finansierer fellesgoder gjennom skatter og ved å minske press på offentlige velferdsordninger som kompenserer for fravær av inntekt. Gjennom arbeid bidrar vi altså til å løse mange utfordringer knyttet til god integrering i samfunnet og stimulere til en bærekraftig utvikling av velferdsstaten. Arbeid er også et verktøy for å få bukt med marginalisering, gi grobunn for holdningsendringer og bedrive fattigdomsbekjempelse.

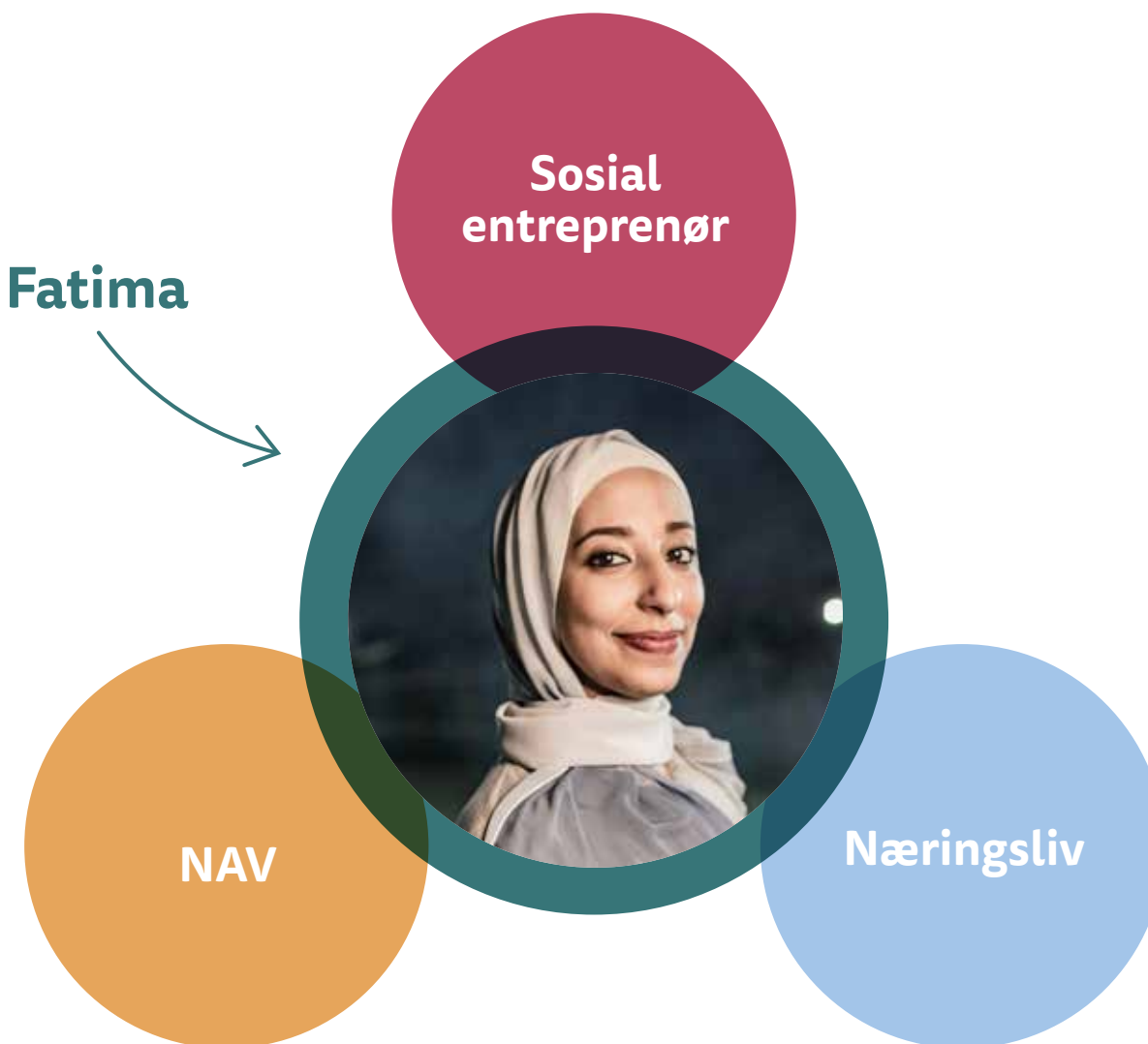
I samarbeidet vårt med sosiale entreprenører har det vært viktig å anerkjenne at vi trenger å samspille med sivilsamfunnet vårt for å bygge nye løsninger. Entreprenørene har spisskompetanse på en bransje, en målgruppe eller et annet viktig område vi ikke klarer å favne like godt uten samarbeid med eksterne. De vi følger opp får flere i laget rundt seg og tilbud de ellers ikke ville hatt tilgang på.



10

Foto: Michael Starkie // Unsplash

Fatima



11

Hva er det egentlig å gjøre noe nytt sammen?

Innovasjon er et resultat av samhandling. **Å gjøre noe nytt sammen refereres ofte til som sosial innovasjon. Sosiale innovasjoner** handler om å skape varige resultater som løser samfunnets behov ved å endre forhold, posisjoner og regler mellom aktører gjennom åpen deltagelse og samarbeid med aktuelle interessenter, inkludert sluttbrukere og dermed krysse organisatoriske grenser.

Samskaping oppsto først i privat sektor, der kunder bidrar til å skape tjenestene de kjøper for å øke verdiproduksjonen. Selv om offentlig sektor har potensial for samskaping, begrenses handlingsrommet av likebehandlingsprinsipper og rettighetsbaserte reguleringer i NAV. For å oppnå samskaping må tilbydere og tjenestemottagere samle ressurser mot et felles mål om å forbedre tjenesteverdien. Samskaping involverer interaksjon mellom tilbydere og brukere, mens samproduksjon inkluderer offentlige og private aktører som løser felles problemer gjennom utveksling av kunnskap og ressurser.

Samskaping dreier seg om å etablere nye relasjoner mellom offentlig sektor og innbyggerne, der individet samarbeider aktivt med offentlige tjenesteytere. Suksesskriteriet for samskaping er gjensidig samarbeid og likeverdige relasjoner. Maktavstanden kan være en barriere når NAV er både bestiller og myndighet. Interessekonflikter kan oppstå, spesielt når samskapingen inkluderer flere parter og det er viktig å håndtere disse utfordringene.

Samskaping mellom sosiale entreprenører og ulike sektorer kan føre til innovative løsninger, men det er viktig å unngå ansvarsfordelingsproblemer og demokratisk svekkelse. Samtidig er sosiale entreprenører nødvendige for å balansere interesser og fokus mot målsettingen. Utenforskap påvirker samfunnet og enkeltpersoners livskvalitet negativt, og det er behov for nye tilnærminger til sosiale problemer. Samarbeid med sosiale entreprenører kan føre til løsninger som gir målgruppen mulighet til deltagelse i samfunnet basert på egne ferdigheter og oppnåelse av varig tilknytning til arbeid og samfunn.

Hvem kan være lagspillere i et slikt samarbeid?

Innbyggerne, som gjennom innbyggerinvolvering har innflytelse på utforming av tiltak og tjenester. Her kan man ha en avgjørende rolle i viktige beslutninger som omhandler egen helse og livssituasjon, både når det gjelder hvilke tjenester vedkommende skal motta og utforming av disse. Innbyggerinvolvering skjer også i sammenheng hvor flere aktører deltar, være seg pårørende eller støttepersoner.

Intraprenøren som jobber i tjenesten slik den er i dag og ser behovet for sosial innovasjon

En intraprenør er en person som jobber med å skape, utvikle og implementere nye prosjekter, ideer eller forretningsmuligheter innenfor rammen av den eksisterende virksomheten. Intraprenører har ofte en entreprenøriell holdning og motiveres av å tenke kreativt, ta risiko og skape innovasjon innenfor egen arbeidsplass. Intraprenører tar ofte initiativ til å utvikle nye prosjekter og ideer innenfor rammen av den eksisterende virksomheten og kan bidra til å skape en kultur som fremmer innovasjon og kontinuerlig forbedring innen organisasjonen.

Sosiale entreprenører, organisasjoner eller personer som løser sosiale problemer gjennom å ta i bruk verktøy fra forretningsverdenen

Utfordringer i samarbeid mellom det offentlige og sosiale entreprenører

Det er ikke bare lett å samskape eller samprodusere noe nytt. Like viktig som å vise fram gode eksempler, er det å kunne ha en åpen samtale om det som kan være utfordrende på veien mot noe nytt.

Å gjøre noe nytt innebærer ofte at vi som jobber i det offentlige må gjøre noe nytt i tillegg til de vanlige oppgavene våre. Det er ressurskrevende å finne tid og rom til å drive utviklingsarbeid. Det øker også risikoen for ansvarsfraskrivelse og manglende mulighet for ansvars plassering av den nye løsningen. Det kan handle om at det offentlige kamuflerer at de trekker seg tilbake ved å appellere til kollektivt ansvar eller kjerneoppgaver og ikke er tilstrekkelig investert i den nye løsningen. Det varierer også i hvilken grad vi er trent på å drive fram prosesser sammen med andre og i egen virksomhet. Det å jobbe sammen om nye løsninger gir også uklare grenser og kan gi uklar rollefordeling. Det er også vanskelig å plassere ansvar sammenlignet med ordinær virksomhet.

Vi opplever også at kommuneøkonomien er trang og noen nye løsninger drives fram motivert av budsjettkutt. Det er urettferdig og urealistisk å tro at sivilsamfunnet skal løse oppgaver for oss av høy kvalitet og kontinuitet uten at vi også investerer økonomiske ressurser i samarbeidet. Tenk deg om? Kunne du tenke deg å utøve jobben din på fritiden uten å motta lønn for strevet?

I samarbeidet vårt med Vintage Baby har det vært krystallklart at NAV må betale for opplæringen og oppfølgingen de gir til kvinnene. Det er slik Vintage Baby lønner de som er ansatt for å gi opplæring.inntektene fra servering, mat, renhold og spiseromsbevertning skal gå til å lønne de som er ansatt fra målgruppa. Dersom vi ikke hadde gjort dette, så ville vi endt opp med en løsning der det ikke var mulig å lage jobber for kvinner med minoritetsbakgrunn. Satt på spissen, ville det vært slik at kvinnene brukte sin kompetanse til å produsere varer og tjenester for å finansiere lærerne sine. Det hadde vært urettferdig når det faktisk er sånn at de har rett på kompetanseheving og tiltak som gjør at de kommer ut i jobb. Det vi også trenger aller mest, og ikke kan organisere selv, er arbeidsplassen der kvinnene får sin første jobb. Derfor har vi lært hvor viktig det er å ikke bygge samarbeidsformer som undergraver det resultatet vi ønsker oss.



Fallgruver	Viktige spørsmål å få klarhet i
Mismatch mellom forsyningsansvar og ansvar for leveranse.	Hvilke oppgaver skal de ulike aktørene løse? Vil målgruppa endre seg/ hva gjør vi når det er endringer i behovet? Bygger den økonomiske modellen opp under resultatet vi ønsker oss? Hvordan kan den økonomiske modellen stimulere resultatet?
Hvem kan stilles til ansvar for feil eller mislykket resultat når ansvaret er delt mellom innbygger og offentlig tjenesteleverandør?	Har vi tydelige rammeavtaler og god tilbakemeldingsfunksjon? Er det stor maktavstand mellom offentlig aktør, kunde/premissgiver og de andre i samarbeidet? Påvirker det hvilke tilbakemeldinger dere får?
Hvem sikrer kontinuitet og kvalitetskontroll på initiativ fra lokale ildsjeler i samarbeid med offentlig tjenesteleverandør?	Hvordan bygger vi løsninger som kan leve ved skifte i personalet? Henger det for mange oppgaver på enkeltpersoner? Hvordan sikrer vi kunnskapsoverføring? Mister vi tilbudet om ildsjelen gir seg? Hva gjør vi for å redusere risikoen for det?
Transaksjonskostnader	Har møter mellom aktørene konkrete oppfølgingspunkter? Har vi samme informasjonsgrunnlag og er det grep vi må gjøre for å sørge for at det blir likeverdig

Utfordrer samskaping og nye løsninger demokratiforståelsen vår?

Norge kjennetegnes ved en stor offentlig sektor og tradisjonell sektortankegang. Det gjør at vi utfordres av det man kaller for silotenking. Silo, fordi sektorene opererer ved siden av hverandre med tydelig definerte oppgaver og ansvarsområder. Begrepet velferdsprofitør er et eksempel på en reaksjon på at en annen sektor enn den som har fått tildelt et oppgaveområde inntar et nytt oppgaveområde for å tjener penger på det. Det ble brukt for å uttrykke bekymring og misnøye ved at noen andre enn det offentlige skulle være med å løse deler av oppgavefelleskapet innen arbeids og velferdssektoren. Begrepet viser også mistilliten til at noen andre enn det offentlige skal ta ansvar for oppgavene vi har plassert inn i velferdsforvaltningen. Når vi vet hva tillitt, betyr for å redusere transaksjonskostnader og drive frem innovasjon, er det grunn til å være bekymret for hva den type begrepsbruk bidrar til.

16

Tenk over?
Har du tillit til at andre enn deg og dine kollegaer kan bidra inn i oppgavefelleskap for å løse utfordringer dere har i deres samfunnsmandat?
Er det en styrke eller svakhet at de dere samarbeider med har dette som sin inntektsgivende jobb? Eller mener du det er bedre at det er en del av fritidsaktivitetene til de dere samarbeider med?
Hva mener du at du kan forvente av bedrifter/sosiale entreprenører/ frivillige organisasjoner? Og hvorfor skal dere samarbeide med dem?



Foto: Elena Mozhilo // Unsplash

Samskaping med sivilsamfunnet innebærer redistribuering av makt. Mangelen på erfaringer med å få til samarbeid gjør kanskje at det ikke er god nok transparens på hvordan samarbeid etableres. Videre at de eksemplene som trekkes fram, inkludert vårt eget, vokser fram på tross av og ikke på grunn av gode vekstvilkår. Det er fortsatt stort behov for innkjøpskompetanse, tid og kultur til å samarbeide med sivilsamfunnet vårt.

Vi liker å tro at vi bor i kommuner med representativt og deltagende demokrati der alle har like forutsetninger for å være med å påvirke hvordan vi utvikler byene og bygdene våre. Sannheten er vi nok nærmere dersom vi tar inn over oss at høy tillit, siloer og profesjonell ekspertise har definisjonsmakt over veldig mange av løsningene vi velger oss. Ikke minst også løsningene vi velger bort.

Dersom vi fortsetter i et tradisjonelt spor og ikke evner å søke etter nye samarbeidsformer for å løfte menneskene vi jobber med og forstå, må vi tørre å stille oss spørsmålet om vi er inkluderende nok og representative nok?

Samskapingen utfordrer maktbalansen, den blottstiller det vi ikke lykkes så godt med. Den kan til og med utfordre regelverket vi har for hvordan vi skal yte tjenestene våre. Men dersom vi ikke blir bedre på å løse oppgavene våre så vil det opprettholde og forsterke forskjeller som får konsekvenser for enkeltmennesker og storsamfunnet. Derfor håper vi at du bruker dette kunnskaps- og erfaringsinnspillet til å la deg inspirere og ikke avskrekkes av å prøve noe nytt.

17



Blå del: Å få vise det du kan

– Realkompetansevurdering av voksne som ikke har bestått grunnskole



Foto: Felica Buitenwerf//Unsplash

I denne delen av håndboken "Blå del" har vi viet et kapittel til realkompetanse. I "Blå del" viser vi hvordan vi har gått frem for å la folk som i dag ikke har den samme anledningen som majoriteten til å få dokumentert sin kompetanse, få anledning til å vise hva de kan.

Om realkompetanse

Realkompetanse er all den kompetansen en person har skaffet seg gjennom betalt eller ubetalt arbeid, etterutdanning, fritidsaktiviteter og annet som kommer i tillegg til den kompetansen som er dokumentert gjennom grunnutdanning. Alle voksne i Norge med rett til grunnskoleopplæring og videregående opplæring har også rett til å bli realkompetansevurdert. En realkompetansevurdering har som formål å gi en oversikt over hvilke spesifikke områder innen yrket du har kompetanse i (HK-dir).

For å få jobb i Norge er formell kompetanse stadig viktigere. Blant de som lever i varig utenforskap og står utenfor arbeidslivet, er kategorien «ikke fullført videregående skole» overrepresentert. Dette er en av årsakene til at det er iverksatt en storstilt satsing på å få flere til å fullføre videregående skole. Retten til å fullføre videregående gjelder både unge og voksne og skal gjelde hele livet. Det er viktig å kunne ta nye fagbrev, bygge videre på eksisterende fagbrev og se kompetansemål på tvers for å møte fremtidens krav. Fremtidens arbeidsliv vil kreve at arbeidskårsressursene våre endrer seg mer, raskere og flere ganger i løpet av livet enn vi har vært vant til.

Selv om majoriteten i kategorien «ikke bestått videregående opplæring» har gått hele sin skolegang i Norge, er det mange innvandrere som kommer til Norge med få formelle kvalifikasjoner.

Dette pekes først og fremst på som et problem og en utfordring for integreringsarbeidet. Samtidig har det vært mindre oppmerksomhet på behovet for et utdanningssystem som lar voksne vise sine ferdigheter, uavhengig av hvilke formelle kvalifikasjoner de kan få godkjent når de kommer til Norge.

Opplæringsloven vi hadde frem til 2023, har hindret personer uten vurderingsgrunnlag fra å få vurdert ferdighetene sine. Det har også vært liten eller ingen tradisjon for å sette det folk kan opp mot kompetansemålene i ulike fagområder. Fylkeskommunene som har ansvar for videregående opplæring har i liten grad brukt det handlingsrommet de har hatt til å realkompetansevurdere flyktninger som bosettes i kommunene.

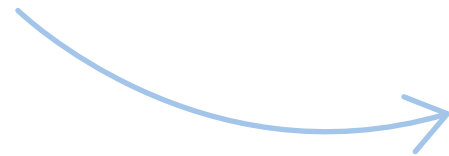
Når de som bosettes ikke har godkjent grunnskole, så omfattes de ikke av fullføringsreformens gode intensjon fordi de ikke er kvalifiserte for videregående utdanning. Resultatet er at mens resten av Norge diskuterer at det er gått inflasjon i masterutdanning, så henvises mange innvandrere til å fullføre ungdomsskolen. Det gjør de parallelt med at vi vet at vi mangler mange tusen fagarbeidere i årene som kommer.

Så lenge ikke folk får vise det de kan, så kan de ikke konkurrere om de ledige jobbene. Det å ha et fagbrev er også et viktig premiss for å få en lønn du kan leve av og fast jobb. Arbeidshverdag og arbeidsmarked som ufaglært er tøft for både karrieremuligheter og lommebok. Uten å få vise det du kan eller få dokumentert det du har av ferdigheter, så havner man bakerst i køen. Dette forringer også mulighetene familier har for sosial mobilitet, være selvforsørgete og frihet og muligheter i eget liv. Denne utfordringen så vi når vi begynte å jobbe med kvinnene på Cafe Vintage. De hadde stort sett bare gått på grunnskole og norskopplæring. Få eller ingen gikk på videregående opplæring for voksne. Mange strøk eller fullførte ikke grunnskoleopplæringen. Men de fungerte hos arbeidsgiverne og klarte å komme i jobb med det de kunne og kunne lære seg. Det ble et paradoks for oss at utdanningssystemet skal kvalifisere oss til jobb i arbeidsmarkedet, men de vi jobbet med ikke kunne vise det de var flinke til uten å overkomme teoretiske barrierer de ikke hadde tid eller råd til å gjennomføre. Derfor ønsket vi at de skulle kunne få vurdert kompetansen sin. Det viste seg å være et langt lerret å bleke.

Den sosiale entreprenøren beskrev i sin dialog med fylkeskommunen og Sandefjord kommune at deres målgruppe hadde utfordringer med å kunne kvalifisere seg innenfor det ordinære utdanningssystemet. Kvinnene har ofte forsørgeransvar for barn, og har ikke fått fagopplæring i den tiden de har til rådighet i introduksjonsprogrammet. Samtidig lykkes de sosiale entreprenørene med å få kvinnene ut i arbeid hos arbeidsgivere innen fagområdet restaurant og matfag. Det betyr at kvinnene lykkes med å tilegne seg kunnskap og ferdigheter og bygge videre på den erfaringen de har med seg fra tidligere. Det betyr også at arbeidsgiverne anser kompetansen og erfaringen som tilstrekkelig. Allikevel er det stadig viktigere å kunne dokumentere ferdigheter og kompetanse i møte med et arbeidsmarked som stiller stadig større krav til formell kompetanse. Formell kompetanse er også en relevant faktor for tilgang på arbeid, lønn og andre faktorer som er viktig for varig tilknytning til arbeidslivet. Derfor er det viktig at man forsøker å dokumentere den iboende kompetansen kvinnene har, og på den måten sørge for en mer stabil arbeidslivstilknytning.

Slik har opplæringsløpet vært frem til i dag

Et skoleløp for en flyktning uten formell kompetanse på vei mot et fagbrev kan derfor se omtrent slik ut:



Et skoleløp for en flyktning uten skolepapirer kan se slik ut:

Fatima er 33 år når hun kommer til Norge med mann og 5 barn. I Irak har hun gått på grunnskole, og vært husmor. Hun starter på norskopplæring og går på norskkurs i 2 år til hun kan nok norsk til å forstå undervisningen på grunnskolen. Før hun starter på videregående skole, må hun opp på B1-nivå i norsk, og bruker 2 år på å fullføre grunnskolen og forbedre norskferdighetene sine. Fatima kommer inn på restaurant og magfag på videregående skole, det er et fagbrevløp på 2+2 år.

Dersom hun gjennomfører løpet sitt uten avbrytelser av f.eks svangerskap, sykdom, vente på barnehageplass etc, vil det ta 6 år før hun kan jobbe og tjene penger som lærling, og 8 år før hun har fagbrev.



Fagbrev

Initiativ til å løse utfordringen – bakgrunn for forsøket

Etter lengre dialog med administrasjonen i Vestfold og Telemark fylkeskommune fikk hovedutvalg for næring og reiseliv i Vestfold og Telemark fylkeskommune fremlagt en sak. Der ble det bedt om at det utarbeides en søknad om avvik fra forskrift til opplæringsloven som har til hensikt å gjøre det mulig å realkompetansevurdere voksne som ikke kan dokumentere grunnskoleopplæring.

Hovedutvalget ba i den forbindelse også om at det ble vurdert å prøve ut flere modeller for kvalifisering av flyktninger og innvandrere, og slik bidra til at fylkeskommunen tilrettelegger for et samarbeid om å løse komplekse samfunnsoppgaver. Denne politiske bestillingen var igjen et resultat av at engasjerte fagfolk så at det var mange som ikke kunne manøvrere seg inn i eller innenfor utdanningssystemet vårt.

Fylkeskommunen mente den gang at det innenfor det formelle utdanningssystemet er lagt til rette for mange aktiviteter som skal bidra til å kvalifisere nyankomne flyktninger og innvandrere til arbeid og utdanning. Likevel kan det for enkelte oppleves som en urimelig lang og lite tilgjengelig vei, grunnet for eksempel manglende skolebakgrunn, store omsorgsoppgaver eller liten restarbeidsevne. De så at det var behov for å utvikle flere modeller som gjør kvalifisering til arbeidslivet enklere og mer oppnåelig for flere.

Rapporter og høringer knyttet til voksnes læring som; Livsoppholdsutvalget, Liedutvalget, Kompetansebehovsutvalget og forslag til

endringer i opplæringsloven og ny integreringslov, har fremhevet behovet for arbeidskraft og riktig/kvalifisert arbeidskraft. På tross av at det utvikles nye modeller innenfor det formelle utdanningssystemet, er det likevel grupper i befolkningen som faller utenfor.

Det er også slik at Utdanningsdirektoratet kan innvilge pedagogiske og/eller organisatoriske forsøk. Formålet med det er å legge til rette for skoleutvikling, og gi kommuner og fylkeskommuner mulighet til å prøve ut nye pedagogiske og organisatoriske løsninger.

Forsøket var knyttet opp til tilbudet og den alternative opplæringsarenaen hos Café Vintage. Samarbeidet mellom Vintage Baby og Sandefjord kommune om opplæring i læreplanmålene innen restaurant- og matfag i kombinasjon med språkopplæring og praksis var en del av søknadsgrunnlaget. Forsøket skulle gi deltakerne våre, som i all hovedsak var kvinner med lav eller ukjent formalkompetanse fra land utenfor EU/EØS, en mulighet til å få vurdert sine ferdigheter. De er oftere enn andre i en situasjon der de ikke kan dokumentere gjennomført grunnskoleopplæring eller ikke har gjennomført grunnskole i sitt opprinnelsesland. Igjen var det andre aktører enn de som hadde primæroppgaven med å levere tjenesten til innbyggerne (utdanning) som tok kontakt med premissleverandør for å foreslå noe nytt.

Sandefjord kommune hadde også før søknaden ble behandlet henvendt seg til Vestfold og Telemark fylkeskommune for å se på mulighetene for realkompetansevurdering. Opplæringsloven § 4A-3 åpnet på det tidspunktet for realkompetansevurdering også for voksne uten rett, dersom de blir henvist fra kommunen eller arbeids- og velferdsetaten (NAV). Slik opplæringsutvalget i NOU 2019:23 vurderte målet med realkompetansevurdering for denne sistnevnte gruppen, benyttes gjerne realkompetansevurdering i forbindelse med å få personen ut i arbeid. Vestfold og Telemark fylkeskommune ønsket med samme begrunnelse å søke Utdanningsdirektoratet om forsøk om avvik om å kunne realkompetansevurdere kvinnene som kvalifiseres hos Cafe Vintage i programfagene på Vg1 restaurant- og matfag med formål om kvalifisering til arbeid, ikke opplæring. Målet var å gi kvinnene anledning til å få vurdert sin kompetanse med et resultat som kan gi en formell dokumentasjon, et kompetansebevis på faktisk kompetanse.

Forsøket hadde ikke til hovedhensikt å realkompetansevurdere for videre opplæring innen videregående opplæring, men på sikt å bidra til å motivere til å ta et fagbrev etter praksiskandidatordningen eller gjennom

videregående opplæring for voksne. Da ville fortsatt vilkårene for dokumentasjon og inntak vært gjeldende. Mer presist beskrevet vil ikke bestått programfag på Vg1 restaurant- og matfag gi avkortning av kravet til praksis etter praksiskandidatordningen da beståtte fellesfag ikke kan dokumenteres. Det var det på det tidspunktet ikke adgang til. Det illustrerer også hvor hermetisk lukket videregående opplæring er for de som ikke har godkjent grunnskole. Dersom deltakeren søker inntak til videregående opplæring for voksne, må også fullført grunnskole være dokumentert. Formålet med realkompetansevurdering i prosjektet, var å bidra til at kvinnene skulle få en bedre mulighet for arbeid etter endt prosjektperiode.

Fylkesrådmannen vurderte at det var viktig å lytte til samarbeidspartnere i egen region, og forsøkte å finne løsninger som kunne bidra til utvikling. Selv om det prøves ut ulike modeller for opplæring av voksne med innvandrerbakgrunn, er det allikevel en gruppe personer som vil bidra med sin arbeidskapasitet, men hvor kravene utdanningssystemet og næringslivet stiller blir for langt unna i tid eller er for vanskelig tilgjengelig.

Forsøket skulle gi deltakerne våre, som i all hovedsak var kvinner med lav eller ukjent formalkompetanse fra land utenfor EU/EØS, en mulighet til å få vurdert sine ferdigheter.

Å utforme en søknad om forsøk

Fylkesrådmannen vurderte det slik at Utdanningsdirektoratet kan innvilge pedagogiske og/eller organisatoriske forsøk. Fordi bakgrunnen for forsøket var å legge til rette for skoleutvikling, og gi kommuner og fylkeskommuner mulighet til å prøve ut nye pedagogiske og organisatoriske løsninger, jf. Innst.O.nr.70 (1997-1998). **Når man skal søke om å gjøre noe nytt så har Utdanningsdirektoratet satt disse følgende kriterier:**

- Det må foreligge en søknad til Utdanningsdirektoratet fra kommunen eller fylkeskommunen om forsøk. Den enkelte skole kan ikke sende søknaden direkte til Utdanningsdirektoratet.
- Forsøket er av pedagogisk og/eller organisatorisk art.
- Forsøket berører ikke de mest grunnleggende rettighetene elevene, lærlingene og de voksne deltakerne har.
- Forsøket er tidsavgrenset.
- Det er utarbeidet en plan for evaluering av forsøket. Etter at forsøket er gjennomført skal det sendes en rapport til Utdanningsdirektoratet.
- Forsøket er drøftet med lærerorganisasjonene på den enkelte skole og lærerorganisasjonene på kommune- eller fylkesnivå.
- Det er rimelig grunn til å anta at forsøket totalt sett vil kunne føre til en opplæring som er bedre for elevene.
- Skoleeier vil informere foreldre, elever, lærlinger og/eller de voksne deltakerne om konsekvensene av å delta i forsøket.

Fylkesrådmannen så at flere av vilkårene ikke var gjeldende for forsøket som fylkeskommunen ønsket å søke om, men hadde erfaring fra andre forsøk som hadde vist at forsøk som dette også kan føre til hensiktsmessige endringer i regelverket. Opplæringslovutvalget viser i sin NOU 2019:13 Ny opplæringslov til Livsoppholdsutvalgets uttalelser om at dagens grunnopplæringstilbud framstår som mangelfull og for lite fleksibel. Dermed er det behov for flere modeller tilpasset målgruppen, mente administrasjonen i fylkeskommunen.

Dersom fylkeskommunen sammen med andre offentlige og frivillige aktører kan bidra til at flere grupper med voksne motiveres til læring og kvalifisering til arbeidslivet, er dette i tråd med flere av FNs bærekraftsmål som å utrydde fattigdom (mål nr. 1), likestilling mellom kjønnene (mål nr. 5), anstendig arbeid og økonomisk vekst (mål nr. 8), mindre ulikhet (mål nr. 10) og samarbeid for å nå målene (mål nr. 17).

Det kreves intern samhandling på tvers av sektorer for å utarbeide en god søknad og gjennomføring av selve forsøket. En intern arbeidsgruppe ivaretok innholdet i søknaden og søknadsprosessen. For gjennomføring av realkompetansevurdering har det vært behov for eksterne samarbeidspartnere som NAV, Sandefjord kommune, Vintage Baby. Oslo Met gjennomførte i 2020 en følgeforskning av Vintage Baby og fulgte i denne sammenheng forsøket. Internt i fylkeskommunen var samarbeidet i hovedsak mellom sektor for næring, innovasjon og kompetanse og sektor for opplæring og folkehelse.

Her kan man følge behandlingen av saken:

<https://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/skole-og-opplaring/retten-til-videregaende-opplaring/>

Det som begynte som en forespørsel måtte altså gjennom et politisk hovedutvalg, fylkesting og fylkesrådmannens ledergruppe. Der alle ga sin tilslutning til at man søkte om forsøket. Utdanningsdirektoratet avsto søknaden. Profesjons Lauget anbefalte heller ikke at det ble gjennomført. Så kontroversielt er det altså å be om en systemendring. **Da saken kom på bordet i Kunnskapsdepartementet i 2021 ble det allikevel innvilget.** I 2023 så er det kommet nye rutiner for bruk av realkompetansevurdering ved bosetting av flyktninger. Der man i mye større grad forventes å realkompetansevurdere personer som bosettes i norske kommuner.

Gjennomføringsfasen –organisering av forsøk og bruk av metoder

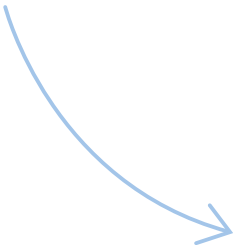
Etter at Kunnskapsdepartementet hadde gitt klarsignal for at kvinnene skulle få vise hva de kunne måtte aktørene enes om hvordan man skulle gjennomføre forsøket. Det ble gjennomført flere planleggingsmøter mellom den sosiale entreprenøren og fylkeskommunen. Både administrasjon og ressursperson for gjennomføring av realkompetansevurdering deltok på møtet. Det ble gjennomført to typer forsøk:



Forsøk	Metode	Antall
Forsøk 1	Metode: Gjennomføring av realkompetansevurdering med angitt praktisk oppgave.	4 personer gjennomførte i forsøk 1
Forsøk 2	Metode: Ordinær realkompetansevurdering (observasjon på arbeidsplassen)	6 personer gjennomførte i forsøk 2.

Dette var et kvalitativt forsøk der formålet først og fremst var at kvinnene skulle få vist sin kompetanse. Det viste seg at det var den helt ordinære metoden (forsøk 2) som fungerte best både for sensor og kandidat. Det visste vi ikke da vi planla forsøket. Men både vurderingene som ble gjort var bedre. Det var enklere for fagkonsulentene å gjennomføre. Kandidaten som fikk sin kompetanse vurdert ga også bedre tilbakemeldinger på metode 2.

Eksempler på oppgaver fra de to metodene og eksempler på vurdering gitt av fagkonsulent på neste side.



Forsøk 1.

Gjennomføring av realkompetansevurdering med angitt praktisk oppgave.

Det var godkjent forsøk av inntil 20 personer i forsøksperioden. Rammen for gjennomføringen la til grunn at metoden ville kunne endre seg basert på de erfaringene som gjøres underveis i prosjektperioden. Dette avsnittet beskriver gjennomføring av forsøk 1. 4 personer gjennomførte i forsøk med metode 1

Forsøket ble gjennomført i januar 2022.

Vintage Baby sosiale entreprenører hadde ansvar for praktisk planlegging i samarbeid med ansvarlig fagkonsulent fra fylkeskommunen. Fagkonsulenten fikk en kort presentasjon av kandidatene og deres forutsetninger i forkant av vurderingssituasjonen. Kandidaten fikk utdelt en caseoppgave 48 timer før gjennomføring. Hun skulle forberede seg på hvordan hun ønsket å løse den praktiske oppgaven og å svare på noen spørsmål i en muntlig samtale med fagkonsulent.

Eksempel på løsningsforslag metode caseoppgave:

Case som løses på forhånd Omfang: 48 timer	Case utdeles 48 timer før vurderingen. Kandidaten vil ha tilgang på tolk til gjennomgang av oppgaven og forbereder en presentasjon av casen for sensor.
Deltakende observasjon Omfang: 2 timer på arbeidsplassen	Fagkonsulent følger deltakeren i arbeidssituasjonen. Kandidaten løser en forhåndsavtalt oppgave. Oppgaven avtales med arbeidssstedet.
Samtale om case og aktuelle ting som har dukket opp i observasjonen. Omfang: inntil 45 minutter	Samtale om oppgaveløsning og presentasjon av case.
Vurdering av ferdigheter	Fagkonsulenten vurderer kandidatens ferdigheter opp mot relevante delkompetansemål.



Foto: Markus Winkler // Unsplash

I gjennomføringen av forsøket fullførte alle de fire kandidatene forsøket. Arbeidsgiveren lyktes med å tilrettelegge for oppgaven på arbeidsplassen. Det var en forutsetning at man hadde dialog med mentorbedrift/ arbeidsgiver i forkant. I forkant av gjennomføringen fikk deltakerne som sagt utdelt oppgaven. De ga uttrykk for at de forstod innholdet og rammene for gjennomføringen. Flere av de som deltok i forsøket uttrykte at de var nervøse for gjennomføringen – det kan skyldes at de hadde liten erfaring med evalueringssituasjoner.

Fagkonsulenterfaringen

I forsøk 1 fikk vi ingen reell evaluering av kompetansen til deltakerne opp mot delkompetansemålene i RM1. Tilbakemeldingen var kun knyttet til grunnleggende ferdigheter og en generell kommentar. Den tilbakemeldingen sa ingenting om oppgavene kandidaten løste. Den hadde også liten verdi for kandidaten i arbeidsmarkedet.

Eksempel på tilbakemelding:

- å kunne uttrykke seg muntlig (gjelder ikke på skriftlig eksamen)

Kandidatene kan uttrykke seg bra muntlig, både faglig og sosialt

- å kunne uttrykke seg skriftlig

Kandidaten viser til oppskriftsbok med resepter og fremgangsmåter - oversiktlig og bra språk

- å kunne lese

Kan lese og forstå resepter og fremgangsmetoder

- å kunne regne

Ikke relevant denne dagen, men har gjort utregninger i forhold til antall i reseptene

- å kunne bruke digitale hjelpemidler

Ikke relevant denne dagen

Helhetlig vurdering:

Kandidaten er ei positiv og blid jente. Hun har grunnleggende god forståelse for at det er viktig med riktig hygiene under matproduksjonen. Kandidaten er samarbeidsvillig, lærevillig og tok gjerne imot veiledning under prøven. Hun er effektiv og serviceinnstilt. Hun har helt klart gode egenskaper for å utvikle seg videre innen kokkfaget.

Forsøk 2.

Gjennomføring av Ordinær realkompetansevurdering -evaluerende observasjon på arbeidsplassen

Forsøket ble gjennomført i juni 2022. Det var 6 personer som gjennomførte realkompetansevurderingen. Det ble gjennomført 3 planleggingsmøter med fagkonsulenten. Fagkonsulenten fikk ingen informasjon om deltakeren på forhånd.

32

Eksempel på løsningsforslag metode caseoppgave:

RKV XX- fagkonsulentens vurdering

Resultat Realkompetansevurdering: Vg 1 restaurant og matfag er godkjent

Møtte på XX ved oppstart arbeidsdagen og observerte produksjon, parallelt med samtale om ulike produksjonsprosesser og daglig rutiner i forhold til oppstart og frem til åpning av kantinen. Kandidaten trives godt i og med arbeidet på kantinen og er opptatt av god mat fra bunnen. Kandidaten jobber trygt og sikkert med gode teknikker i sitt arbeid, en praksis hun har hatt i 3 måneder.

Kandidaten har god oversikt over hygiene, rutiner og produksjon av mat på sitt arbeidsområde. Hun jobber trygt effektivt og systematisk i sin praksis og vil lett kunne overføre kunnskapen sin til et nytt arbeidssted. Det anbefales at kandidaten får nødvendig teoretiske og språklig opplæring for å oppnå full kompetanse i forhold til målene i faget.

Jeg ønsker kandidaten lykke til mot sitt ønske om en fast jobb på en kantine. Ernæringskokk vil være et anbefalt fagbrev for kandidaten.

33

Kompetanse mål vg 1 restaurant og matfag	Notat fagkonsulent	Vurdering
Praktisere god personlig, næringsmiddel og produksjonshygiene	<i>Vasker og holder orden mellom ulike arbeidsprosesser. Bruker t-skjorte og forkle. Har gode kunnskap og gode holdninger til personlig hygiene.</i>	godkjent
Bruke, montere og rengjøre maskiner og utstyr og vite at det er viktig for trygg mat	<i>Orden i utstyr, viser gode rutiner, holder produksjonsprosesser fra hverandre. Er bevisst og bruker faguttrykk som kryssforurensning.</i>	godkjent
Forklare hvordan jobbe med HMS og vite hvor viktig det er å jobbe ergonomisk og mer riktig utstyr	<i>Bruker riktig utstyr til valgte prosesser. Daglige rutiner er viktige hjelpemidler frem mot servering. Forstår og har gode holdninger for betydningen av HMS i arbeidet.</i>	godkjent
Bruke IK-mat, og kunne trygg mat og vurdere produksjonsmetoder som gir trygg mat	<i>Gjennomfører temperaturkontroll ved oppstart på dagen. Utviser god håndhygiene og hygienekontroll på produksjonsprosesser. Jobber systematisk, har holdninger og bevissthet om kryssforurensning mellom råvarer i produksjonsprosessen.</i>	godkjent

Vurdere kvalitet på maten og råvarene, hvordan bruke råvarer og egenskapene til forskjellige råvarer og ferdige produkter	<i>Er bevisst på og har kunnskap og holdninger til råvarer og ferdige produkter.</i>	godkjent
Bruke oppskrifter for å planlegge, gjennomføre og vurdere ulike produksjonsprosesser	<i>Bruker faste resepter og følger menyer som er satt opp i forhold til økonomi og ukeplan.</i>	godkjent
Bruke arbeidsrutiner og håndverksferdigheter i praktisk arbeid og forklare betydningen for sluttproduktet	<i>Har oversikt over produksjonen og trygg på de ulike produksjonsprosessene. Jobber reint ryddig og effektivt. Er bevisst kvalitet på maten som serveres. Produktene presenteres på en ryddig og delikat måte.</i>	godkjent
Gjøre bærekraftige og miljøbevisste valg i produksjon og vite hvordan ressurser brukes på best mulig måte	<i>Gjør bærekraftige valg i planleggingen, setter ut dagens overskudd til møtemat for kveld og ettermiddag. Kaster lite mat.</i>	godkjent
Sortere avfall etter regler	<i>Sorterer avfall etter anvisning</i>	godkjent

Planlegge, lage og servere mat og drikke fra norsk, samisk og internasjonal matkultur	<i>Serverer næringsrik suppe hver dag, lager internasjonal mat, vegetar og glutenfritt etter bestilling og etterspørsel som tilbys hver dag.</i> <i>Lager tilpasset kost ved etterspørsel. Kan 14 allergener.</i>	godkjent
Planlegge, lage og servere mat fra ulike religioner og ulike behov fra ulike brukergrupper	<i>Ja</i>	godkjent
Forklare hvordan mat, drikke og livsstil påvirker helsa og greie ut om kostråd fra myndighetenew	<i>Er bevisst sammenhengen mellom helse og kosthold.</i>	godkjent
Emballere og merke produkter	<i>Merker varer med dato for oppbevaring kjøll og frys etter myndighetens krav.</i>	godkjent
Bruke digitale verktøy for merking av produkter for salg etter riktig regelverk	<i>Bedriften har ikke system for dette.</i>	godkjent

Planlegge og klargjøre lokalet for omsetning av varer og tjenester	<i>Klargjør lokaler fra morgen, har god oversikt og logistikk på mis an place.</i>	godkjent
Utvikle yrkesidentitet gjennom ulike arbeidspraksis	<i>Har trygg og god oversikt over ansvar og produksjon av mat.</i>	godkjent
Bruke faguttrykk og kjenne til fagspråk		-
Samarbeid mellom partene i arbeidslivet		-
Etiske problemstillinger på jobben	<i>Er bevisst og har gode holdninger innenfor kompetanseområdet servering av mat.</i>	godkjent
Førstehjelp på kjøkkenet og i servering	<i>Kan utføre enkel førstehjelp.</i>	godkjent
Kommunikasjon, samarbeid og samhandling på jobben	<i>Dette er tilfredsstillende og godt for å kunne samarbeide og jobbe selvstendig i en kantine</i>	godkjent

I forsøk 2 fikk kandidaten godkjent majoriteten av kompetansemålene innen en fagretning hun ikke er kvalifisert til å starte på fordi hun ikke fyller kravene for å kunne starte på videregående opplæring. Det er et paradoks at hun ikke kvalifiserer, men har ferdighetene. Samtidig som vi i Norge på tilsvarende tidspunkt manglet flere tusen kokker.

I Sverige har man løst dette gjennom å ha en evaluerende sensor over flere dager på en arbeidsplass. Slik får en persons ferdigheter danne grunnlag for hele eller deler av et fagbrev. For oss som jobber med mål om at flere skal inkluderes i arbeidslivet er det vanskelig å forstå hvorfor døren for en som åpenbart kan mye, skal være så smal at oversikten over hennes kompetanse ikke skal dokumenteres.

38

Det er et paradoks at hun ikke kvalifiserer, men har ferdighetene. Samtidig som vi i Norge på tilsvarende tidspunkt manglet flere tusen kokker.



Foto: Cafe Vintage



39



Grønn del: Å få arbeidsgiverne med på laget

I den tredje delen av denne håndboken “grønn del” viser vi hvordan vi har jobbet for å sørge for å få arbeidsgiverne med på laget. Det gjør vi gjennom å forklare hvordan vi rekrutterer og pleier relasjonen til bedrifter i vårt lokale arbeidsmarked. Hvilke fallgruver vi har sett i samarbeid med næringslivet. Hvorfor vi mener det er viktig å ruste folk til å møte en bransje og en bedrift, og hvordan vi mener det er mulig å måle ferdighetsutvikling i en bransje eller bedrift.

Det at folk har egen inntekt og kan forsørge seg selv er viktig for storsamfunnet. Gjennom enkelt-menneskers evne til å skaffe sin egen inntekt og ta vare på seg selv, bygger vi grunnlaget for velferds-ordninger som støtter de som trenger det. Den personlige friheten som følger med å kunne forsørge seg selv, reduserer avhengigheten av andre og gir muligheten til å bestemme selv hvordan livet skal leves. Det gjør at jobb og hvor jobbene finnes blir utrolig viktig i arbeidet med å sørge for at mennesker som flytter til Norge får samme livsmuligheter som alle andre.

Da krigen i Ukraina brøt ut opplevde mange land, inkludert Norge, stor tilstrømning av mennesker på flukt som fikk midlertidig kollektiv beskyttelse. Den nye integreringsloven som kom i 2021 forkortet introduksjonsprogrammet til personer med fullført videregående skole, fordi det antas at de har med seg kompetanse som gjør at de kan starte å jobbe i løpet av det første året i Norge. Mange av de ukrainske flyktningene har fullført videregående skole og har i dag 3-6 måneder i introduksjonsprogrammet, med mulighet til forlengelse og med krav om arbeidsrettede aktiviteter fra 4 måned. Regelverket som omfatter personer med midlertidig beskyttelse har blitt endret mange ganger siden krigen startet. Nå, to år etter, så har vi i Norge lyktes med å sysselsette 1 av 5 personer i arbeidsfør alder. Det var større erfarings- og kompetansegap enn man først hadde trodd. Samtidig så har Sverige og Danmark lyktes med å sysselsette over halvparten. Hvorfor er det slik? Er det slik at de har tatt imot mennesker med annen erfaring og kompetanse? Eller kan det være slik at vi trenger å tenke nytt om hva som skal være veien til selvstendighet og frihet for mennesker som kommer til Norge?

En stor forskjell er hva slags kompetanse og støtte som er gitt den tiden flyktningene har vært i Norge. I Danmark og Sverige har man satset mer på arbeid og mindre på grunnleggende kompetansekrav. Tiden vil vise hva som er den klokeste veien for å sørge for varig arbeidslivstilknytning. Men det er i alle fall store forskjeller i resultatet etter det første halvannet året.

Kvinnene som ofte er i målgruppen for tiltaket Sandefjord kommune og Vintage baby samarbeider om, har ofte brukt mange år på å tilegne seg eller trenes i de grunnleggende ferdighetene man måles på i introduksjonsprogrammet. Selv om det er et sentralt arbeidspolitisk mål å sørge for at så mange som mulig har en varig arbeidslivstilknytning har kvinnene som regel aldri vært i en jobbintervjusituasjon, aldri møtt en arbeidsgiver, og mange ganger aldri vært på en arbeidsplass. Samtidig er noe av det som har hatt størst nyhetsverdi i samarbeidet mellom den sosiale entreprenøren og NAV Sandefjord vært:

1. Arbeidslivskultur i introduksjonsprogrammet
2. Involvering av arbeidsgivere i arbeidsmarkedstiltaket Matfag for minoritetsspråklige
3. At det skapes jobber for målgruppa gjennom kjøp og salg av varer og tjenester der kvinnene bruker sine ressurser for å levere varene og tjenestene



Foto: Calvin Hanson // Unsplash

Å rekruttere en mentorbedrift

Mentorbedriftene er rekruttert på to måter

- A) Som opplæringsbedrifter (Mentor)
- B) Som arbeidsgivere

En del av virksomhetene i mentorbanken er både opplæringsarena (Mentorbedrift) og arbeidsgiver. Noen arbeidsgivere opplever at de ikke har tid og ressurser til å være mentorbedrifter, men ønsker å rekruttere fra målgruppen. Eller de er mentorbedrifter et semester og kun arbeidsgiver et annet semester. Mentorbanken består av mellom 25-30 lokale virksomheter av ulik størrelse innenfor bransjen restaurant og matfag. Den er etablert i en 5 årsperiode.

42

Mentorbedrift kontaktliste
Virksomhet
Kontaktperson
Rekruttering
Mentor
Særskilte behov
Historikk

Bakgrunnen for at vi valgte å jobbe mer aktivt ut mot arbeidsgivere var flere. For det første opplevde vi at kvinnene vi jobbet med ofte ble nedprioritert i rekrutteringsrunder hos NAVs egen markedsavdeling. Samtidig hadde vi erfaring med at de fungerte godt i jobb, eller praksis og visste at de ønsker seg ny jobb eller andre jobber. Samtidig fikk Sandefjord kommune i 2018 tilskudd til utvikling av kommunale integreringstiltak i samarbeid med sosiale entreprenører fra IMDi. Det gjorde at vi skulle øke

antallet deltakere i kursene vi samarbeidet om. Da trengte vi flere opplæringsarenaer og arbeidsgivere, både for å ta imot flere deltakere, og for å sikre at flere fikk mulighet til å komme ut i jobb også i andre virksomheter enn hos den sosiale entreprenøren. De jobbene fantes i det lokale arbeidsmarkedet. Vi hadde da erfaring med at kjøkenet var en god opplæringsarena og mente at det ikke var et selvstendig poeng å vente med å ha dialog med potensielle arbeidsgivere til deltakerne på kurset var jobbklaare. Vi mente at det burde være gode muligheter for å involvere arbeidsgiveren tidligere i prosessen, og at det er et selvstendig poeng å la arbeidsgiveren være med på den reisen deltakeren tok. Det ga oss også mulighet til å differensiere tilbudet for deltakerne, De som sto lengst fra arbeidslivet, hadde størst behov for tilpassing og opplæring, kunne ha Cafe Vintage som mentorbedrift, mens de som sto nærmere arbeidslivet og hadde færre tilpasningsbehov kunne delta i grunnopplæring og teori, og ha en annen ordinær arbeidsgiver som mentorbedrift.

Vi har en kombinasjon av arbeidspraksisplasser i egne ordinære avdelinger og samarbeid med eksterne arbeidsgivere. I egne avdelinger vil deltakerne følges opp av instruktør/ kursansvarlig. Disse plassene er forbeholdt de deltakerne som vurderes av NAV til å stå lengst fra ordinært arbeid og ha tettest behov for oppfølging. Fordelingen vil være ca 50 % av deltakerne i egne avdelinger og 50 % hos eksterne arbeidsgivere. Det vil si at man inngår samarbeid med 5 eksterne arbeidsgivere per avrop.

Vintage Baby har over flere år samarbeidet med lokalt arbeidsliv og har et nettverk av 10-15 samarbeidsbedrifter. Flere av disse har vært mentorbedrift over flere år og kjenner godt til integreringsarbeidet vi gjør.

I tilnærmingen til arbeidsgivere har vi vektlagt å bruke ressurser på veiledning av de som følger opp deltakerne i eksterne virksomheter fordi:

- a) det er av betydning for kvaliteten på tiden deltakerne har i mentorbedriften
- b) det er viktig at eksterne arbeidsgivere får eierskap til deltakerens vei mot jobb.

Vi har valgt å foreta følgende metodiske grep for å lykkes med både kvalitet og overgang til arbeid i veiledningen av virksomheter vi samarbeider med.

Vi kaller våre mentorbedrifter inkluderingspartnere, og deltakeren refereres til som trainee. Innledningsvis i etablering av mentorbanken sendte vi en invitasjon til aktuelle bedrifter og booket møter med virksomheter som viste interesse.

Virksomhetene fikk en invitasjon til å bli inkluderingspartnere. Våre argumenter i dialog med nye arbeidsgivere var:

- Tilgang på lærevillig og motivert arbeidskraft/trainee i din bedrift
- Kostnadseffektiv rekruttering og god anledning til å bli kjent
- Anledning til å være partner i et innovativt sosialt entreprenørskapsprosjekt
- Synlighet og omdømmebygging for din virksomhet gjennom sosiale medier

I invitasjonen til å bli inkluderingspartner var vi også tydelige og konkrete på hva det var forventet at mentorvirksomhetene skulle bidra med.

Mentorvirksomhetene bidrar med:

- En mentor som har ansvar for å gi praktisk opplæring til én eller to trainees i egen virksomhet
- Trainee lærer gjennom å delta i å løse praktiske oppgaver i bedriften fire dager i uken og deltar i tillegg én dag i uken på workshops i vår regi.

Hvorfor sliter målgruppen vår med å komme ut i jobb?

Ista smiler når hun forteller hva hun mener er viktig for at kvinner med minoritetsbakgrunn skal lykkes i arbeidslivet. Hun snakker om norskopplæring, om hvordan ting er i det norske arbeidslivet, om hvor viktig det er for familien at også hun, ikke bare mannen hennes, jobber. De kom til Norge fra Somalia for over 12 år siden og har 4 barn. Så blir hun alvorlig, - men det aller viktigste er at vi får en sjanse. At dere tror at vi kan klare det.

- Hva mener du med det?

- Vel, sier Ista, - en ting er at bestemora mi i Mogadishu ikke tror at jeg klarer å jobbe fordi jeg har fire barn, men når mannen min og jeg søker på samme jobb der de leter etter en kvinnelig brukerstyrt personlig assistent og han blir kalt inn til intervju, men ikke jeg, begynner jeg å lure. Vi har nesten samme erfaring og kunnskap. Så blir det nesten sånn at du og naboen min, ja hele Norge, tror at somaliske damer med fire barn ikke kan jobbe. Hva skal vi gjøre da?

43

Å få næringslivet på laget

Da Vintage Baby startet sin virksomhet i 2015 gjorde de en kartlegging av barrierer i rekruttering. I intervjuene har både Sandefjord kommune, Sandefjord næringsforening og lokale virksomheter bidratt. Det lokale gründernettverket Start i Vestfold har også bidratt med å videreformidle kontaktinformasjon til viktige nøkkelpersoner i lokalt næringsliv.

Vintage jobber med sosialt entreprenørskap og sosial innovasjon. Det har vært et ønske å gå foran å vise norsk næringsliv at bærekraftig utvikling og det å ta sosialt ansvar kan være lønnsomt og konkurransedyktig. Virksomheten har en tredelt bunnlinje, det betyr at vi måler lønnsomhet ikke bare økonomisk, men også ut ifra hvilke sosiale resultater vi oppnår, og hvordan vi påvirker miljøet. Et av våre hovedformål er å arbeide for å redusere marginalisering og sosial eksklusjon av kvinner med minoritetsbakgrunn. Først og fremst gjennom å integrere kvinner med minoritetsbakgrunn fra land utenfor OECD som har innvandret til Norge i voksen alder med lav formell kompetanse i arbeidsmarkedet. Det er snart 10 år siden virksomheten satte i gang. Utfordringen kvinnene har er de samme. Det viser at vi fortsatt har en lang vei å gå for å sørge for at alle har likeverdige muligheter til å kunne bruke ressursene sine i arbeidslivet.

Allerede i 2015 stilte Vintage Baby følgende spørsmål til lokalt næringsliv: **Etterspør lokalt næringsliv kompetansen deltakerne får hos oss, og er de villige til å se på muligheten for et samarbeid med oss?**

Undersøkelsen hadde til hensikt:

- Å kartlegge og avklare kompetansebehov i lokalt næringsliv, herunder; tilgang til arbeid for målgruppen i lokalt næringsliv og opplevd kompetansebehov i stillinger for ufaglærte.
- Å bygge relasjon til bedrifter i lokalt næringsliv
- Å markedsføre vårt tilbud ut mot potensielle samarbeidspartnere i lokalt næringsliv
- Å undersøke muligheter for å etablere samarbeid med lokale virksomheter
- Å undersøke verdier for, holdninger til og barrierer for rekruttering av målgruppen inn i ordinært næringsliv
- Å informere potensielle samarbeidspartnere om vår virksomhet, vårt selverklærte samfunnsoppdrag og fordelene med å rekruttere med sosial samvittighet.

Det ble gjennomført individuelle intervjuer i 14 virksomheter. Kun en virksomhet avsa å delta på intervju i 2015. Dette gjør at utvalget er stort nok til å gi undersøkelsen troverdighet og være representativ til å si noe om fenomenet (validitet). Det ble intervjuet 8 kvinnelige ledere og 6 mannlige ledere. Det er gjort intervjuer innen flere ulike bransjer. For fullstendig oversikt henvises det til eget skjema. Aldersspennet i utvalget varierte fra 30 til 65 år. To av lederne hadde innvandrerbakgrunn. I tillegg ble det gjort individuelle intervjuer av ledere i Sandefjord kommunes HR avdeling og i næringslivets interesseorganisasjon. Slik at det er gjennomført totalt 16 intervjuer i markedsavklaringsundersøkelsen.

Næringsforeningen i Sandefjord var en av bidragsyterne. Den har over 500 medlemmer og representerer mange private virksomheter i kommunen. Det var en tydelig tilbakemelding fra SNF at mange i næringslivet hadde mistet interessen for det å ta samfunnsansvar fordi det fokuseres mye på påbud, lite på gevinst. Lederen uttrykker at dersom vi skal klare å lykkes er det viktig å fokusere på gevinsten for bedriften ved å rekruttere med sosial samvittighet gjennom å sannsynliggjøre at bedriften ansetter en person som er mer motivert enn normalt, eller har fått opplæring andre ikke har.

Næringsforeningen la også vekt på at man må minimere virksomhetens risiko for at det ikke vil være en større belastning eller risiko enn normalt å ansette vedkommende. Videre foreslo Næringsforeningen at privat næringsliv ikke bare kunne fungere som partner, men også kjøpe tjenester av Vintages egne ansatte. Det initiativet ble realisert. Både Vintage Baby og andre sosiale entreprenører i WISE segmentet i Sandefjord har hatt samarbeid med private virksomheter om tjenesteleveranser.

- Tjenester
- Renhold
- Spiseromsbevertning/ Kantinedrift
- Post/henting/småoppdrag
- Catering/lunsjavgifter
- Reparasjon/Snekkeroppdrag
- Søm

Næringsforeningen trakk også frem at ansikt til ansikt-møter er viktige for arbeidsgivere for å

bygge relasjon til hver enkelt mentorbedrift. Videre mente de at erfaringen kvinnene på Vintage fikk også kunne utløse at de fikk en referanse. Fordi bedriftene først og fremst vil ha en garanti om at personen er til å stole på og gjør jobben på en god måte, et referansepunkt som var viktig for neste arbeidsgiver.

Vintage Baby intervjuet også en representant fra HR-avdelingen i Sandefjord kommune. Møtet resulterte i at man ved flere anledninger har fått presentert muligheten for å være mentor for kommunens HR forum der 50-100 ledere møtes hver måned. Kommunen er en stor arbeidsgiver i de fleste byer.

Det er allikevel slik at privat sektor historisk tar et større ansvar for å rekruttere personer med hull i CVen eller som av andre årsaker har løs eller manglende arbeidslivstilknytning. Det er derfor viktig at man i arbeidet med mentorbank eller annet rekrutteringssamarbeid sørger for at det etableres kontakt med kommunen som arbeidsgiver, ikke bare som administrasjon.

Å få vise seg fram

Det første møtet mange arbeidsgivere har med en jobbsøker er søknad eller en CV. Det er flere utfordringer når kvinnene vi jobber med skal møte arbeidsgiveren gjennom en tradisjonell søknadsprosess. Arbeidsgiverne trekker frem at det er viktig at informasjonen i søknaden er troverdig. Overdrivelser eller skrivefeil svekker tillitten til søker. Det er en utfordring at utdanning og arbeidserfaring fra land utenfor OECD sjelden er overførbar til norske søknader. Dette kan gjøre at utenlandske kandidater faller ut av søknadsvurderingen

I søknaden er det positivt at personen byr på seg selv, og tar seg tid til å gjøre noen tanker om hvorfor nettopp denne virksomheten er stedet der de ønsker å jobbe. Dersom informasjonen i søknaden ikke samsvarer med stillingen har ledere fått inntrykk av at søker har andre forventninger til jobben enn det faktiske arbeidet som utlyses. En utfordring i søknadsprosessen er at personer med flerkulturell bakgrunn ikke alltid kan dokumentere erfaring og utdanning like godt som andre. En leder mente dette var en utfordring for innvandrere som søker jobb. Leder argumenterte for at det må settes inn ressurser for å arbeide med holdninger hos arbeidsgivere i Sandefjord. Flere ledere uttrykker at gode referanser er viktig. Det gir tillit til at de kan stole på vedkommende. Det er viktig at referansene kan kontrolleres og at det er mulig å kontakte vedkommende. En leder foretrekker, når det er mulig, å rekruttere gjennom at personer prøvejobber i virksomheten. Hun uttrykker at jobbsøknader forteller lite om personen i faktisk arbeid. Det er derfor å foretrekke at vedkommende prøvejobber eller får vist seg frem på andre måter.

En leder som selv har minoritetsbakgrunn fortalte at han satt med inntrykk av at mange i byens innvandremiljø vegret seg for å søke jobb. Fordi de manglet selvtillit og mestringsfølelse. Lederen mente arbeid for å øke selvtillit og mestringsfølelse må være et viktig mål for integrering. En Leder ved et bo- og behandlingssenter trakk frem at det er positivt om personen leverer søknaden i resepsjonen ved avdelingen. Slik at andre ansatte ved senteret kan danne seg et førsteinntrykk av vedkommende. Leder mente at denne fremgangsmåten viste engasjement. Det er enklere å få et inntrykk av vedkommende når man møter opp fysisk. En annen leder mener det er viktig å skape kontakt mellom innvandrere og samfunnet for øvrig, og at kontakten er en forutsetning for å

lære språket og integreres i det norske samfunn. Ledere fortalte også at de anser det som en større terskel å trække over å kalle inn personer med minoritetsbakgrunn til intervju. Fordi lederen synes det er vanskeligere å vurdere personens kompetanse. Både fordi personen kan ha kvalifikasjoner som er vanskelig oversettbare til norske forhold, og fordi man er usikker på språkkunnskaper, og om søkeren har fått hjelp til å skrive søknaden. Ledere tror at det er flere ledere som har denne holdningen til jobbsøkere med minoritetsbakgrunn. Lederne opplevde også at det i felleskommunale fora i ansettelsesprosesser ofte nedprioriteres å vurdere søkere med minoritetsbakgrunn. Man mente dette kunne tilskrives holdningsproblemer. Leder forteller at det er vanskeligere å vurdere og kontrollere søknader fra personer med minoritetsbakgrunn. Lederen tror at dette gjør at man velger bort søkeren tidlig.

Alle disse tilbakemeldingene gjorde at vi tidlig forsto at man ikke kom til å klare å få folk ut i jobb uten å la de få mulighet til å vise seg fram. Flere av lederne som ble intervjuet gjorde det også tydelig at de opplevde dialog med NAV som ressurskrevende og byråkratisk. De fortalte også at de kunne oppleve at de var store mangler i informasjonen de fikk om en person som skulle ha arbeidspraksis. Og at det førte til misforståelser og utfordringer.

Forslag til tiltak for å lykkes med bedriftsamarbeid og rekruttering:

- At vi har kunnskap om mentorbedrift og deres behov, kultur og ønsker
- Nok kunnskap om den som skal i mentorbedrift til å vite om hun kommer til å trives og passer inn i mentorvirksomheten
- Auditions mellom virksomheter og noen av kvinnene vi tror passer i mentorvirksomheten, enten i grupper eller enkeltperson.
- At hun som skal ut i mentorvirksomheten kan følge arbeidsplassens skift/arbeidstidsordninger
- At hun som skal ut i mentorvirksomhet kjenner reiseruten til arbeidsplassen og kan planlegge for den i sin hverdag.
- At hun som skal ut i mentorbedrift ikke har behov for så store tilrettelegginger på grunn av fysisk/ psykisk helse eller praktiske hindre at det vil oppleves som unødvendig byrdefullt for virksomheten.
- At hun som skal ut i mentorbedrift får opplæring om mentorvirksomheten før hun starter der og før hun møter arbeidsgiver.
- At arbeidsgiveren ikke opplever dokumentasjon og oppfølging som unødvendig byrdefullt.
- At man har tett dialog og avslutter mentorperiode for deltakere som ikke trives, eller fungerer dårlig i mentorbedriften.
- At mentorbedriftene må fylle ut og følge kvinnenes utvikling. Slik at de ser og selv dokumenterer hvordan kvinnene utvikler de ferdighetene de trenger for å fungere i ordinært arbeid i virksomheten.

Viktig i veiledningsmetodikk overfor arbeidsgivere er også at deltakerne jobber med å skaffe seg kunnskap om sitt praksissted i forkurset, slik at de har god kjennskap til produkter og tjeneste-områder, arbeidsreglement og kjennetegn ved arbeidsgiveren før de begynner. Et eksempel på dette er at deltakerne ofte jobber med mentor-bedriften som case i oppgaver under forkurset. Eventuelle skift og arbeidstidsordninger er også avklart med deltaker før personen begynner i praksis. Det er vår erfaring at dette gir et godt utgangspunkt for en vellykket oppstart for deltakeren og er viktig for førsteinntrykket til arbeidsgiveren. Tilbyder er tilgjengelig og veileder mentorvirksomhet og mentor gjennom hele perioden.

Kjenn arbeidsmarkedet

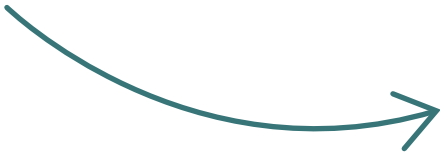
En forutsetning for at bedrifter skal være inter-
sert i å rekruttere er at det er behov for arbeids-
kraft. Det betyr at du ikke vil lykkes med å
rekruttere arbeidsgivere uten at de ser at både
innholdet i opplæringen dere gir og at de har et
reelt behov for folk. Delkompetansemålene i
opplæringen er valgt med utgangspunkt i læreplan
for restaurant og matfag vg 1. Disse læreplanene er
nylig revidert av UDIR blant annet med formålet
om å tilpasse den til arbeidsmarkedet innen
bransjen. Restaurant, servering og industriell
matproduksjon er bransjer med lange tradisjoner i
Vestfold og Telemark. Både fordi vi har et rikt
reiseliv i fylket og fordi vi har mange store og
mellomstore virksomheter som driver produksjon
av næringsmidler.

Det er en bransje med kontinuerlig behov for
arbeidskraft innen ulike segmenter av bransjen.

Bransjen har flere virksomheter med stort
nasjonalitetsmangfold blant de ansatte. Vi har
levert opplæring innenfor delkompetansemålene
beskrevet over flere år og hatt svært gode resulta-
ter med å kvalifisere målgruppen til arbeid hos
ordinære arbeidsgivere innen bransjen. Tilbake-
meldingen fra samarbeidet vi har hatt med
arbeidsgivere i regionen er at opplæringen er
relevant og at den i kombinasjon med arbeidsprak-
sisen gjør at flertallet av kandidatene kvalifiserer til
ordinær jobb. Vi har jevnt over lykkes med å få 70
% av deltakerne ut i ordinær jobb. Det hadde vi ikke
lykkes med dersom opplæringen ikke hadde vært
relevant for arbeidsmarkedet. Resultatene fra
tilsvarende opplæring i har vært gode uavhengig av
restriksjoner i bransjen under korona pandemien,
der deler av bransjen har vært blant de mest
påvirkede. Det indikerer at opplæringen også er
smidig og relevant for flere arbeidsgivere i regionen
enn kun tradisjonell serveringsvirksomhet. Slik at
man sørger for at deltakerne tilegner seg en
kompetanse som er relevant for flere segmenter av
bransjen og dermed øker sannsynligheten for at
deltakerne kvalifiserer til og står i arbeid og da
kommer nærmere målet om å være selvforsørget
gjennom tilgang på lønnet arbeid.

Å måle ferdigheter og utvikling.

Skjemaet er tatt i bruk for å få arbeidsgiverne til å
vurdere og følge utviklingen til kvinnene gjennom
trainee-perioden.



Måling av arbeidsoverførbare egenskaper

Egenskap	Lav	Middels	Høy	Kompetanse/ Kommentar
Punktlighet: Å komme i tide, holde pausetid.				
Fraværskommunikasjon: Gi beskjed om fravær, levere sykemelding, skrive egenmelding, kjenne til gyldige fraværsgrunner.				
Annen kommunikasjon med arbeidsgiver: Fylle ut timelister				
Grad av selvstendighet i arbeidstakerrollen: Gjennomføre åpningsrutiner, Gjennomføre stengerutiner, lage mat fra menyen på bestilling, forklare innholdet i maten, kjenne allergener, bruke arbeidslister (rutinelister).				
Kommunikasjon med leder og kollegaer: Gi og ta imot beskjeder, bestille varer, lære bort til andre, gjøre seg forstått og forstå andre, delegere arbeidsoppgaver.				
Grad av arbeidslivskulturforståelse: Autoritetsforståelse, rolleforståelse av arbeidstakerrollen, kjennskap til organisering i arbeidslivet, levere timelister, forstå innhold til en arbeidsavtale, profesjonalitet.				
Kundebehandling : Ta kasseoppgjør, ta bestillinger, betjene kasse.				
HMS: Kjenne til IK-mat rutiner, melde avvik.				
Samarbeidsevner: Følge arbeidsinstrukser fra kollegaer/leder, evne til konflikthåndtering, ta initiativ i grupper, hjelpe andre, bruke norsk som arbeidsspråk.				
Skriftspråk: Lese og skrive arbeidslister, Gi skriftlige beskjeder til kollegaer, lese oppskrifter.				
Muntlig språk: Ha et godt nok ordforråd til å forstå helhetlige sammenhenger, stille spørsmål, kommunisere med kunder og kollegaer.				

Lilla del: Kartlegging

NAVs ambisjon er å bidra til et inkluderende samfunn som gir mennesker muligheter. Vi synes det er viktig å se hva den enkelte personen har med seg av erfaringer og kompetanse som kan være relevant for norsk arbeidsliv. I tillegg mener vi det er viktig at folk får jobbe med noe de liker, hvis ikke blir det tungt å være på jobb og det fører ofte til kortvarige arbeidsforhold. For at vi skal kunne jobbe med enkeltindividet er det helt vesentlig at vi har gode kartleggingsmetoder slik at vi finner ressursene til den enkelte. Alle har med seg arbeidsoverførbare erfaringer, og det er vår jobb å overføre dette til behovet i lokalt arbeidsmarked.

50 Mange av kvinnene vi har snakket med har hatt flere tiltak, praksiser og mange veiledere å forholde seg til i hjelpeapparatet. Det vi har sett er at kvinnene ofte har blitt sendt på like forløp med norskopplæring og anbefaling om å satse på enkle jobber som ikke krever utdanning. Det har vært lite fokus på hvilke ferdigheter og interesser den enkelte har. For at vi skulle veilede kvinnene videre, var det behov for å lage et kartleggings skjema som var felles for alle som skulle inn i tiltaket vårt.

Har du gitt opp folk før du har funnet ut av hva de kan?

Det er særlig to episoder som gjorde at vi fikk bekreftet hvor viktig det er med god og riktig kartlegging:

En av NAVs faste tiltaksarrangører som leverer arbeidsforberedende trening for personer som trenger bistand til å komme i arbeid henvendte seg til oss og spurte om det var ledig plass hos Vintage Baby. Henvendelsen gjaldt en av kvinnene i målgruppen med dårlige norskferdigheter og lite formell kompetanse, hun hadde vært mange år i norskopplæring og inn og ut av ulike tiltak og de hadde ingen virkemidler igjen for å hjelpe kvinnen. Vi hadde ledig plass hos Vintage Baby, og kvinnen ble møtt på lik linje som de andre kvinnene. Hun ble spurt om sin bakgrunn, realkompetanse og ønsker for fremtiden. Hun fikk vise hva hun kunne på cafeen og etter en uke hadde hun fått jobb som renholder i kommunen.

Den andre episoden var på et informasjonsmøte om tiltaket hos Vintage Baby for deltagere som veilederne på NAV hadde meldt på. De var meldt på fordi de var arbeidsledige og veilederne på NAV hadde vurdert at dette tiltaket var det riktige for at de skulle komme i arbeid. Da vi tok en navnerunde og kvinnene fortalte om bakgrunnen sin, viste det seg at hun ene var norsk, men adoptert fra et land i Asia. Hun hadde ikke behov for et jobbtiltak spesielt tilpasset kvinner med dårlige norskferdigheter og lite formell kompetanse.

Da vi skulle rekruttere deltagere til prosjektet sendte vi ut informasjon til avdelingene på NAV, men opplevde at vi ikke fikk noe særlig respons, NAV-veilederne hadde ingen aktuelle deltagere til oss. Det synes vi var rart, fordi statistikken sier at

det finnes mange arbeidsledige innvandrerkvinner. Vi inviterte oss selv inn på teammøter og snakket med en og en veileder og oppdaget at kvinnene ikke hadde sitt eget klientnummer hos NAV dersom hun var gift og hele familien var avhengig av sosialhjelp. Dermed gikk hun også under radaren hos NAV, og det var mannen som fikk oppfølging mot arbeid. Tett samarbeid mellom avdelingene på NAV og prosjektet førte til at vi fant målgruppen. I dag har NAV endret praksis og kvinner har sitt eget klientnummer dersom familien lever av sosialhjelp, og i NAV Sandefjord har de også et utvidet fokus på barnefamilier som lever av sosialhjelp.

Med dette som bakteppe fant vi ut at vi måtte gjøre en grundig kartlegging av deltagerne som var aktuelle for å delta i prosjektet. NAV hadde også fokus på bedre kartlegging og representanter fra ulike avdelinger og prosjekter, blant annet Jobbsjansen, satt seg sammen for å lage et kartleggings skjema som passet. Det har mange likheter med kartleggings skjemaet i Kompass for nyankomne flyktninger, og er justert flere ganger siden den gang. Skjemaet fungerer som en veileder for oss når vi kartlegger, det er ganske omfattende, og vi kjenner det godt nok til å kunne hoppe mellom de delene som er relevante i den aktuelle situasjonen.

Litt om kartleggingsverktøy:

I Kulturkompasset utviklet NAV i samarbeid med Vintage Baby sosiale entreprenører et kartleggingsverktøy for deltakerne som manglet formell kompetanse, og hvor formålet da ble å kartlegge også uformell kompetanse og alternative oppgaver de hadde gjort som kunne anses å brukes opp mot et yrke i Norge. Vanlige kartleggingsverktøy tar i hovedsak utgangspunkt i

formell kompetanse, utdanning og jobberfaring. Men for de som hverken har hatt et yrke, eller kanskje også mangler utdanning, vil et ordinært kartleggingsverktøy sannsynligvis ikke føre dem nærmere en jobb. Kartleggingsskjemaet som ble utviklet i Kulturkompasset er videreført i kvalifiseringstiltaket ved Vintage Baby. Dette har vist seg hensiktsmessig, fordi vi tidligere erfarte at kartleggingen som ble gjort av NAV veilederne, i liten grad forespurte eventuelle hindringer til jobb. Det ble oppgitt helsemessige utfordringer hvis disse forelå, men da gjerne på diagnostisert nivå. Det er et bra utgangspunkt, men det kan være andre hindringer for vellykkede løp mot jobb som ikke ble forespurt og dermed heller ikke oppdaget før deltaker ble påmeldt kvalifiseringstiltaket. La oss gi et par eksempler: deltaker er aleneforelder til 4 barn i ulik alder.

52

Er det er hindring mot jobb? Kan vedkommende jobbe innenfor rammene av en ordinær arbeidstid i Norge? Må barna hentes eller bringes? Har barna nødvendig barnepass. Hva med deltakers nettverk? Hvilken bistand har hun i sitt hverdagsliv?

Det å kartlegge potensielle hindringer, gir tiltaksarrangør en mulighet til å lage rammer for et mer vellykket løp for deltaker. Vi kan finne ut i hvilken grad deltaker matcher krav i det yrket de ønsker å utforske. Vi kan forhøre oss i vår mentorbank, om praksisplassen kan tilpasses eventuelle nåværende hindringer, samtidig som vi kan legge en plan for et løp hvor disse hindringene løses og fases ut. Eksempelvis: jobbe med å utvide nettverket, lære nok norsk til å kunne spørre andre foreldre på skolen om samkjøring til aktiviteter, eller levering/henting av barn osv.

For vellykkede resultater må alle kortene på bordet. Da må kartleggingsverktøyet gjenspeile

spørsmål som kan gi grobunn for vellykkede løp. Ingen skal trenge å være perfekt og ha alt på plass ved oppstart i kvalifiseringsløpet, men vi må ha svar på eventuelle hindringer, vite noe om motivasjon og endringsvilje hos den enkelte, slik at planen vi legger gjenspeiler de faktiske forhold og ikke en ønsket situasjon.

I forhold til kartlegging i gruppeundervisning, så egner ikke kartleggingsverktøyet seg slik det er laget i Kulturkompasset, og videreført i kvalifiseringstiltaket ved Vintage Baby. For gruppeundervisning i Livsmestringskurset, trenger vi ingen kartlegging, da vi gjør kartlegging sammen med den enkelte deltaker underveis i kurset. Da gjelder det å se muligheter, tilpasse erfaringer til arbeidsmarkedet i Norge, og få en bevisstgjøring rundt krav og forventninger til deg som arbeidstaker i Norge. Det er ikke individuelle løp i Livsmestringskurset , men mange av oppgavene innen jobbsøk, egenkartlegging av formell og uformell kompetanse, nettverkskartet og beskrivelse av nøkkelkvalifikasjoner, som alle deltakere uansett løp gjør, kan være nyttige for en NAV veileder når videre kurs skal stakes ut etter endt introduksjonsprogram. Dette informerer vi om i Livsmestringskurset.

Man kan ikke vise hvem man er gjennom et enkelt kartleggingsskjema eller en CV. Og det er heller ikke så lett å lage en god CV når man har lite utdanning og lite arbeidserfaring. For å virkelig få frem ressursene til kvinnene laget vi et nytt tiltak som vi kalte Kulturkompasset.

Kartleggingssamtale

Personalia

NavnFnr:
Tlf:E-post:
Adresse:Saksbeh/veil:

Aktivitetskort til Modia:

Kartlegging utført dato:

Språknivå:

Skolebakgrunn:

Arbeidserfaring:

Annen relevant erfaring:

Fører kort/disponerer bil?

Fleksibilitet i forhold til barnepass m.m.

Fleksibilitet i forhold til barnepass m.m.

Nasjonalitet (opprinnelsesland)

Språk/morsmål

Ankomst til Norge (år)

Oppholdsstatus/utløpsdato: (husk kopi av oppholdskortet)

Sivilstand.....

Ektefellens navn:

Ektefellens yrke:

Bosituasjon.....

Antall barn og alder.....

Hjemmeboende barn/barn i hjemlandet

53

Økonomi

Deltakers økonomi ved samtale:

- 1) Dagpenger.....
- 2) Sykepenger
- 3) Sosialhjelp
- 4) Overgangsstønad
- 5) KVP.....
- 6) Forsørges av samboer/ektefelle
- 7) Barnetrygd
- 8) Annet.....

Grunnleggende ferdigheter

Introduksjonsprogrammet:

Har du deltatt i introduksjonsprogrammet?.....

Hvor gikk du, og når var du ferdig?

Norskopplæring:

Har du gjennomført norskopplæring?

Når/hvor?

Gjennomført norskprøver:

Muntlig prøve (bestått/nivå)

Skriftlig prøve (bestått/nivå)

Har du fortsatt rett på gratis norsk undervisning?

Språk:

Morsmål:

Muntlig/lese/skrive morsmål:

Norsk språk :.....

Lese og skrive

Snakker du andre språk?.....

Muntlig/lese/skrive:.....

Digitale ferdigheter

Bruker du sosiale medier?

Kan du sende SMS med mobiltelefon?.....

Har du selv noen gang sendt epost?

Har du brukt internett for å finne informasjon?

Har du brukt en datamaskin til å skrive brev eller andre dokumenter?.....

Tallforståelse/ kan du regne?

Har du førerkort/ disponerer du bil?

Utdanning

Har du gått på grunnskole?

Hvilke(t) land?

Hvor mange dager i uka gikk du på skolen?.....

Hvor mange måneder i året var det skole?

Antall år:

Fullført:

Har du gått på videregående skole?.....

Hvilke(t) land?

Hvor mange dager i uka gikk du på skolen?

Hvor mange måneder i året var det skole?

Antall år:

Fullført:

Hvilken linje gikk du – yrkesfaglig eller studiespesialisering?

Har du gått på høgskole/universitet?

Hvilke(t) land?

Antall år:

Hvilken type skole?.....

Fag:.....

Utdanningspapirer:

Har du med skolepapirer til Norge?

Hvilket språk er utdanningspapirene på?

(Hvis ikke norsk eller engelsk må papirene oversettes)

Er papirene godkjent?

Hvor er papirene godkjent?.....

(NOKUT eller andre).....

Arbeidserfaring og interesser

Har du arbeidserfaring?

Ordinær jobb med lønn

I hvilke land?

Yrke/type jobb?.....

Hvor lenge hadde du denne jobben?

Har du attester fra tidligere arbeidsforhold?

Har du hjulpet til med arbeid uten å få lønn i Familiebedrift e.L.?.....

Yrke/type jobb?

Hvor lenge hjalp du til?.....

Har du hatt arbeidspraksis?

Varighet og sted?.....

Har du gjort frivillig arbeid:

Hva slags type frivillig arbeid?

Fritidsinteresser:

Har du noen fritidsinteresser?

Hvilke?

Hva gjør du i løpet av dagen når du er hjemme?

Utfordringer

Egen helse/psykisk/fysisk

Har du helseplager /kroniske sykdommer?

Hvilke begrensninger gir plagene deg i forhold til jobb?.....

Fastlege?

Andre begrensninger:

(Barnepass, kultur, religion, klær, arbeidstid, skiftarbeid):

Er det noen arbeidsoppgaver du ikke kan jobbe med?

Egenbeskrivelse, mål og ønsker

Egenbeskrivelse

Hva kan du? Hva er du flinke til?
- både i arbeid og i hjemmet
.....

Mål/ønsker:

Ønsker du utdanning?.....

Hvor mange år er du interessert i å gå på skole?.....

Hvordan skal du finansiere skolegangen?.....

Tenker du at det er realistisk?

Ønsker du jobb?

Hvilken jobb ønsker du?.....

Vet du hvilke krav som stilles til deg i en slik jobb?.....

Vet du hvilken utdanning du må ha for en slik jobb, og hvor lang tid det tar?.....

Ønsker du å jobbe fulltid/deltid?.....

Ønsker du arbeidspraksis?

Hva slags arbeidspraksis ønsker du?

Kjenner du noen kan bistå deg med praksisplass?

Kan du kontakte dem eller noen andre?

Uten formell kompetanse kan disse spørsmålene bidra til god kartlegging av brukers realkompetanse

Pleide du å gjøre noen av disse aktivitetene før du reiste til Norge? **Velg de aktivitetene du pleide å gjøre. Du kan velge flere aktiviteter.**

- Passet barn
- Passet syke familiemedlemmer
- Rengjøring hjemme hos meg selv
- Rengjøring hjemme hos andre
- Matlaging hjemme hos meg selv
- Matlaging hjemme hos andre eller på marked
- Solgte varer eller tjenester
- Hjulpet på byggeplass
- Hjulpet i landbruk
- Rengjøring eller rydding utendørs
- Drevet med idrett eller sport som profesjonell
- Drevet med kunst, musikk, underholdning eller lignende som profesjonell
- Vært sjåfør
- Dyrket jorden
- Passet dyr
- Reparert huset
- Reparert bil eller motorsykel
- Laget klær
- Ingen av disse aktivitetene

Hva liker du å gjøre på fritiden din?

- Lese
- Skrive
- Håndarbeid
- Fotografering
- Matlaging
- Rengjøring i huset
- Reise
- Passe dyr
- Hagestell
- Besøke venner og familie
- Drive med sport
- Fikse på huset
- Reparere bilen
- Drive med musikk, kunst eller lignende
- Se på film og TV
- Ingen av disse aktivitetene

Kjente du noen i Norge før du kom hit? For eksempel venner eller familie?

- Ja/Nei

Rosa del: Rusta for en ny hverdag – kulturkompasset

Den siste delen av håndboken “Rosa del” tar for seg utvikling av livsmestringselementet i Sandefjord kommune. For det første viser vi hvordan vi mener at vi kom langt i å lage et godt tilbud gjennom å bygge videre på samarbeid på tvers av sektorer. At et sosiokulturelt perspektivet på læring og læring gjennom å bygge videre på læringsstillas og møte med praktiske eksempler et verdifullt også i introduksjonsprogrammet. Vi beskriver også hvordan vi bruker språkstøtte og differensiering av grupper tidlig i introduksjonsprogrammet som virkemidler.

Å reise fra alt du kjenner for å begynne livet på nytt er fortellingen til de fleste som begynner i introduksjonsprogrammet i en norsk kommune. I Norge har man, sammenlignet med andre land i Norden, et relativt omfattende introduksjonsprogram. Formålet er ofte å finne en måte å innlemme det den nye innbyggeren har med seg av kompetanse og erfaringer inn i norsk utdanningssystem eller arbeidsliv. Særlig endringene som ble gjort ved inngangen til 2021, ga mer rom for tilpasset opplæring og nye krav til kommunene. Gjennom elementene som skulle inn i introduksjonsprogrammet, fikk vi muligheten til å bruke erfaringene vi hadde gjort oss med å jobbe arbeidsrettet med sosiale entreprenører og andre samarbeidspartnere over tid.

Livsmestringsmodulen i introduksjonsprogrammet ble etter endringene i integreringsloven obligatorisk. Modulen skulle styrke deltakernes motivasjon og mestring, tematisere de utfordringene deltakerne kan oppleve i møte med et nytt samfunn, nye forventninger og et nytt system. Det skulle ivareta refleksjon og bevisstgjøring og bidra til at den enkelte deltaker får kunnskap og ferdigheter som gir gode muligheter for å mestre det å leve i et nytt land og være en ressurs for seg selv, sin familie og lokalsamfunnet

Samskaping: 2+2 = mer enn fire

I Sandefjord har vi valgt å tilpasse og utarbeide en kursmappe for deltakerne med utgangspunkt i fagressursen, samtidig har vi prioritert temaer tilpasset endringene i flyktnings situasjonen. Det har også vært fokus på samskaping med flere aktører. Det er Vintage Baby som holder selve kurset, men dette gjøres i samarbeid med andre aktører på bakgrunn av kompetanse og for å gi deltakerne kjennskap til ulike fagpersoner i tjenesteapparatet i kommunen.

Aktør	Roller
NAV	• Rekruttering: Nav har ansvaret for gjennomføring av rekruttering. • Følge opp deltakerne i prosjektperioden (veileder) • Prosjekteier • Evaluering sammen med sosial entreprenør • Samarbeide om innhold og kvalitetssikring av dette • Sørge for målstyring, koordinering av involverte aktører og fremdrift.
Vintage Baby sosiale entreprenører	• Utarbeide og videreutvikle innhold i modulene • Ansvar for gjennomføring av kursrekke • Diverse logistikk • Bidra for målstyring, prosjektstyring og fremdrift • Sluttrapport etter hvert kurs • Delaktig i rapportering og evaluering
Migrasjonshelse i kommunen	• Bidra i utarbeidelse av innholdet under temaområdet: Migrasjon, helse og mangfold • Kursholder på temaområdet • Bidra til evaluering av aktuelt temaområde
Mangfoldsrådgiver IMDi	• Bidra i utarbeidelse av innholdet under temaområdet: Retten til et selvstendig liv • Kursholder på temaområdet • Bidra til evaluering av aktuelt temaområde
Karrieresenteret i Vestfold	• Bidra til gruppeveiledning i karriereveiledning for flyktninger med kollektiv beskyttelse
Lokalt næringsliv	Åpne opp for bransjebesøk ut i fra definerte ønsker fra deltakerne. Aktuelle aktører så langt har vært New Use (håndverk), Forsmannsenteret (eldresenter, kantine og hjemmesykepleie) og Solvang barnehage.

Hvordan lærer de i kulturkompasset

I Livsmestringskurset har vi hatt mål om å bruke sosiokulturell læring som metodikk, og har tilnærmet oss dette ved å ta utgangspunkt i faktorer vi vet og kan noe om, hvilket er deltakernes eget begrepsapparat. For eksempel når vi snakker om hvordan ting er i Norge, så vil vi gjerne også vite noe om hvordan dette er i deltakernes hjemland, er det likheter, hva er eventuelle forskjeller, for så å reflektere om hva dette betyr for deg i ny kultur i Norge. Dette er et gjennomgående tema i kurset, og gjør det enklere å forstå ny kontekst, relatere til det ved å bli bevisst likheter og forskjeller, og hvilke følelser og erfaringer du selv har relatert til dette. Det har vært viktig å skape en forståelig ramme, for eksempel at vi er et demokrati i Norge, og hvordan gjenspeiles dette i samfunnet, på individnivå, for

deg på arbeidsplassen og i skolen der barna dine går. Skal vi fram til verdisyn, har vi gjort dette ved å snakke først om hva en verdi er, så hvilke verdier som er viktige i ditt liv, så verdier i vårt land basert på det vi kan om demokrati og demokratiske verdier, og hvordan vi får alt dette til å passe sammen.

Sosiokulturell læring gir etter vår erfaring grobunn for spørsmål, undring, refleksjon og samspill mellom deltakerne og kursholdere.

Sosiokulturell tilnærming kan være et krevende utgangspunkt for læring. Spesielt ser vi dette for deltakere som er vant med tavleundervisning og mye faktainformasjon som bare skal inntas, og ikke skal involvere deg som deltaker i kontekst til innholdet. Dette har vi løst ved først å dele informasjonen i de ulike temaene, og dernest engasjere deltakerne ved å høre om hvordan dette er i eget land. På den måten vil gruppa oppleve en større relevans til tema, og får bidra som eksperter på sin kultur og med sin forståelse av dette fra egne erfaringer. Det er en god metode, som gir mye engasjement og gode bidrag i samhandling mellom kursholder og deltaker.

Det er også lagt opp til mange praktiske oppgaver knyttet til de ulike temaene, eksempelvis under karrierekompetanse hvor deltaker utfordres på definisjon på egen nøkkelkompetanse, egenskaper opp mot ulike yrker, og kartlegging av eget nettverk og hvem i eget nettverk som kan bidra til eksempelvis jobb i nytt land.



Foto: Tim Mossholder // Unsplash

Temaområder i livsmestringskurset "Kulturkompasset"

1) Migrasjon, helse og mangfold

Her snakkes det rundt :

Fysisk og psykisk helse.

Ny hverdag i Norge

Retten til å leve et fritt og selvstendig liv

Denne bolken med temaer gjøres i samarbeid med kommunens helsetjeneste og mangfoldsrådgiver, hvor vi sammen har laget en kursmappe som omfatter disse temaene

2) Karrierekompetanse, inkludert kunnskap om arbeid og utdanning, har 10 moduler som er utarbeidet av Vintage Baby sosiale entreprenører med innspill og i samarbeid med NAV.

Hva lærer de i kulturkompasset?

Temaområder	Innhold	Mål
Karrierekompetanse	- Kartlegge tidligere erfaring, både faglig, yrkesmessig og personlig - Lære om det norske utdanningssystemet - Jobbsøkeraktiviteter som: * Bedriftsbesøk-CV/søknad * Egenpresentasjon- og jobb-intervju * Kunnskap om nettressurser og hvordan finne ledige jobber	- At deltakerne kan ta gode valg, identifisere egne ressurser, påvirke den situasjonen de er i, og vite når og hvor de kan søke bistand - Deltakeren tar bevisste valg knyttet til arbeid og utdanning - Bli en selvstendig jobbsøker - Få økt kunnskap om norsk arbeidsliv og utdanningssystem
Arbeidslivskultur	- Kunnskap om demokrati og den norske velferdsstaten - Normer og regler i arbeidslivet - Medbestemmelse og flat makt-struktur	- Bli kjent med norsk arbeidslivskultur og bakgrunnen for at næringslivet har den strukturen det har - Lære hvordan likhetstanken gjenspeiles i arbeidslivets strukturer.

Temaområder	Innhold	Mål
Uformelle normer på arbeidsplassen	- Sosiale strukturer på jobb - Hvordan tilpasse seg kulturen på jobb - Hva er egentlig kultur? - Hva er kultur og hva skiller norsk arbeidsliv fra eget land? - Broer fra egen kultur til norsk arbeidsliv	- Øke innsikten i forventninger fra arbeidsgivere og kollegaer - Bli bevisst likheter og ulikheter i arbeidslivet i Norge kontra hjemlandet
Grunnleggende arbeidsrett	- Hva er arbeidsmiljøloven? - Hva er arbeidsreglement og personalhåndbok? - Hva er reglene for lønn og hva påvirker lønn? - Hva er tarifflønn og minstelønn? - Hva inneholder en arbeidskontrakt? - Hvilke rettigheter og plikter har jeg i et arbeidsforhold? - Grunnleggende begreper i arbeidslivet - Arbeidsmarkedets kompetansebehov? - Likheter og ulikheter i jobbmarkedet i Norge og eget hjemland - Fremtidens jobber og hvordan tilpasse erfaring opp mot dette?	- Få økt kunnskap om plikter og rettigheter i norsk arbeidsliv - Bli bevisst på hva som forventes av deg som arbeidstaker og hva du kan forvente av arbeidsgiver - Forstå reglene som arbeidslivet styres etter - Bli bevisst hvilke kompetansekrav som gjelder og hvordan tilpasse egen CV opp mot dette - Øke bevissthet rundt hvilke jobber og muligheter som finnes i Norge, og se likheter/forskjeller på arbeidsmarkedet i Norge og eget hjemland - Bli bevisst på fremtidens arbeidsmarked og hva det vil si for veivalg nå

Temaområder	Innhold	Mål
Kulturforståelse	• Roller og rollekonflikter * Hvilke roller har jeg? Hvordan er jeg en rollemodell for egne barn? * Hvordan håndtere konflikter på arbeidsplassen? • Yrker og status * Hvordan påvirker status mine valg? * Hvem og hva påvirker mine valg? * Bevissthet rundt andres påvirkning og om det er konflikt mellom egne og andres ønsker for egen framtid * Hvordan ta valg og gjøre riktige overveielser mellom flere hensyn? * Kvinners rolle i det norske arbeidslivet	• Bli bevisst egne roller og forstå dem i ulike kontekster • Bli bevisst påvirkning og hvordan være trygg i valg • Øke kunnskap og evne til konflikthåndtering • Forstå arbeidstakerrollen • Forstå hva som menes med yrkesidentitet og hva som påvirker denne • Bevissthet rundt hvordan sjonglere ulike roller og hvordan mestre balanse mellom privatliv og arbeid • Bli bevisst egen rolle for samspill og sosialisering på jobb • Reflektere og bli bevisst på deg selv som rollemodell • Jobbe med å gjenkjenne motstand i ny kultur og se handlingsrom og muligheter • Bli bevisst viktigheten av spesielt kvinners arbeidsdeltakelse for både familie og samfunnsøkonomi

Temaområder	Innhold	Mål
Arbeid i en samfunns-økonomisk kontekst	• Jobbe med bevissthet rundt hva arbeid genererer av samfunnsøkonomi • Samfunnsøkonomiske virkninger av å komme i arbeid -hvordan fordeler vi godene i norge? • Hva har arbeid å si for deg og din økonomi? • Frivillighet og hvordan dette kan være en døråpner til arbeid • Egne holdninger til ulønnet arbeid som døråpner til arbeid • Positive ringvirkninger av arbeid på individnivå: hvordan deltakelse i arbeidslivet kan gi økt livskvalitet gjennom sosial deltakelse og bedre fysisk og psykisk helse. • De sosiale ringvirkningene av å arbeide	• Øke innsikt i hvordan man kan bidra til samfunnet og samfunnsoppgaver gjennom arbeid • Bli bevisst hvordan arbeid i nytt land kan være døråpner til sosial mobilitet og bedre velferd for familien • Bli kjent med frivilligheten og tankene rundt vår dugnadsånd • Bli bevisst flere muligheter og veier til arbeid • Se på muligheten av at arbeidsplassen kan bli nettverksbygger for økt sosial inkludering • Jobbe med bevissthet rundt egne holdninger til frivillig arbeid eller ulønnet arbeid

Temaområder	Innhold	Mål
Fysisk og psykisk helse	• Helsevesenet i Norge: oversikt og orientering over ulike helsetjenester. • Hvor får jeg hjelp? • Helse og livsstil: * Hva er helse, fysisk helse, psykisk helse, forebyggende aktivitet og kosthold • Psykisk helse: Traumer og stress - hva gjør det med oss? * Den tredelte hjernen * Toleransevinduet * Søvnhygiene	• Tematisere de utfordringene deltakerne kan oppleve i møte med et nytt samfunn, nye forventninger og et nytt system • Bidra til at den enkelte deltaker får kunnskap og ferdigheter som gir gode muligheter for å mestre det å leve i et nytt land og være en ressurs for seg selv, sin familie og lokalsamfunnet • Bidra til å være bevisst på hva som kjennetegner en sunn livsstil og et sunt kosthold og skape forståelse for at fysisk og psykisk helse henger sammen. • Gi kunnskap om og tillit til helsevesenet i Norge og i sitt lokalmiljø, som kan bidra til å skape trygghet i etableringsfasen • Vite når og hvor man kan søke bistand knyttet til fysisk og psykisk helse

Temaområder	Innhold	Mål
Ny hverdag i Norge	• Trivselskart: ting som gjør at du trives og hører til et sted? Hvordan bygge et nytt trivselskart i nytt land? • Flytteprosessen - hva gjør migrasjon med oss og hvilken fase er du og evt. familiemedlemmer i? • Hva vil hjelpe deg i prosessen videre?	• Tematisere de utfordringene deltakerne kan oppleve i møte med et nytt samfunn, nye forventninger og et nytt system. Me dette øke bevisstheten om egen identitet i møte med et nytt og annerledes samfunn. • Bidra til at den enkelte deltaker får kunnskap og ferdigheter som gir gode muligheter for å mestre det å leve i et nytt land og være en ressurs for seg selv, sin familie og lokalsamfunnet

Temaområder	Innhold	Mål
Retten til selvstendig liv	• Mangfold: hva er det og hva er styrken i mangfoldet? • Ulike samfunnsmodeller: Individualistiske og kollektivistiske samfunn. Hvordan påvirker dette blant annet barneoppdragelse. • Ulike samlivsformer i Norge. Hva er annerledes i forhold til ditt hjemland? • Kjønnsuttrykk • Negativ sosial kontroll • Hva kan være positiv sosial kontroll? • Likeverd og likestilling, hva er det og hva betyr det i praksis? • Æresmotiv i oppdragelse og æresrelatert vold. • Kjønnsslemlestelse - dersom deltakere er fra aktuelle landområder	• Få kunnskap om å reflektere rundt retten til å bestemme over eget liv og ta selvstendige valg, også når det gjelder kjønnsuttrykk og samlivsformer. • Få kunnskap om hvordan negativ sosial kontroll og æresrelatert vold kan forekomme og skadevirkninger av dette. • Ha informasjon om lovverk og hvor man kan oppsøke bistand både nasjonal og lokalt



Foto:Finn Hackshaw // Unsplash

Tilpasning av undervisning til endret flyktningstrøm

Underveis i prosjektperioden har det skjedd store endringer i flyktningstrømmen til Norge. Dette har vi tatt hensyn til i utarbeidelsen av kurset i Sandefjord kommune, hvor alle deltakere i introduksjonsprogrammet får tilbud om livsmestringskurs, uavhengig av rettigheter knyttet til oppholdstillatelse. Kurset er delt i to løp:

1. Kort kurs for de med kollektiv beskyttelse
Dette er et 25 timers arbeidsrettet kurs med fokus på karrierekompetanse og arbeidslivskunnskap. Det har vært et førende prinsipp at introduksjonsprogrammet for personer med kollektiv beskyttelse i hovedsak skal bestå av arbeids- eller utdanningsrettet innhold.
2. Lengre kurs for øvrige flyktninger
For disse deltakerne er livsmestringskurset et obligatorisk element i introduksjonsprogrammet. Kurset har inkludert 10 timer med helse, migrasjon og mangfold og minimum 25 timer med øvrig innhold.

Hvorfor ulike kurs?

De med kollektiv beskyttelse fra Ukraina har ikke livsmestringselementet som obligatorisk del av introduksjonsprogrammet. De tilbys et kortere kurs som er arbeidsrettet med fokus på karrierekompetanse. Kurset på 25 timer dekker blant annet: forståelse av det norske arbeidslivet, tilpassing av eget yrke til norske krav, jobbsøkerprosess og nettverksbygging, bevisstgjøring av formell og uformell kompetanse. Denne gruppen antas å ha et erfaringsgrunnlag, utdanning og jobberfaring som ligger nærmere det norske systemet og er årsaken til den korte programtiden.

Tilpasning av innhold for deltakere fra landgruppe 3

For øvrige deltagere i introduksjonsprogrammet inneholder livsmestringselementet også temaer som migrasjon, helse og mangfold. Deltakerne har et bredere spenn av utdannings- og erfaringsbakgrunner, og gruppen inneholder lang flere nasjonaliteter og kulturelle bakgrunner. Dette krever en mer differensiert tilnærming. La oss ta noen eksempler: I gruppene har det vært alt fra høyt utdannede deltakere til analfabeter. Dette gir et stort spenn i gruppen som vi ikke finner blant de med kollektiv beskyttelse. Vi kan dermed ikke anta at alle har relevante knagger å henge ny informasjon på eller sammenligningsgrunnlag å jobbe ut ifra.

For deltakere uten utdanning eller jobb er inngangen til å snakke om jobbsøkeraktiviteter en helt annen enn for gruppen med et generelt utdanningsnivå på mer enn 10 års skolegang. Her må vi ha mer fokus på refleksjoner rundt uformell kompetanse, hva kan jeg som ikke er knyttet opp til formell utdanning og jobb? Vi bruker i mye større grad tid på å forklare rammene og strukturene i det norske samfunnet, som demokratiet, de demokratiske verdiene og hvordan de påvirker vår hverdag fra vugge til grav. Hva de har å si for deg som individ, hvilke krav og rettigheter de fremmer. Hva betyr medbestemmelse for deg, og hvorfor jobber så mange kvinner i Norge? Dialog, refleksjon og diskusjon i plenum fremmer forståelse rundt disse temaene og vi fokuserer på egne opplevelser for å gjøre innholdet relevant. Eksempel: Hvilken relevans har demokratiske verdier for meg? Hva er mine verdier nå? Vil mine verdier endres eller måtte tilpasses ny kultur og kanskje andre krav og forventninger? Hva tenker jeg om det? Kjenner jeg på motstand i møte med nye forventninger, hva er

disse og hvordan kan vi jobbe med dem? Kort sagt så er lerretet som skal males opp mye større når det er færre knagger å henge ny informasjon på.

For å håndtere høyt utdannede og analfabeter i samme klasse, tilpasses innholdet individuelt. Noen oppgaver gjøres på individnivå, som for eksempel «Mitt kompetanseark». For de med formell kompetanse fokuserer vi på erfaring, arbeidsoppgaver og ferdigheter. For de uten eller med lite utdanning eller jobb, undersøker vi uformell kompetanse og hvordan dette kan brukes til å utforske yrker i Norge. Vi bruker ulike bildeverktøy som Jobbpics og VIP24 for å hjelpe til med å sette ord på medbragte erfaringer og kompetanse.

Inkludering og likestilling

Innholdet i kurset skal gjenspeile demokratiske verdier som inkludering og at alle skal få bidra med det de har og kan. For å unngå at de med lang utdanning og tidligere jobberfaring oppleves som eksperter og viktigere enn de uten formell kompetanse i gruppa, stilles spørsmål direkte til ulike individer i gruppa, og alle får gi sine svar i plenum. Dermed tar ingen større eller mindre plass enn andre i gruppa. For enkelte kulturer er kjønne segregerte i klasserommet. Det respekterer vi, men vi engasjerer vi kvinnene til å delta aktivt for å fremme forståelse for likestilling i Norge. Kvinnene skal høres, de skal mene noe, de skal bidra i refleksjoner og de skal få en forståelse av at dette er en forventning til dem i en ny kultur. Like viktig er det å også gi mennene en forståelse av at dette er en forventning i ny kultur, og at alle får like stor plass i samfunnet.

Jobbsøkerprosessen og bedriftsbesøk

Når det gjelder elementene i en jobbsøkerprosess, så har dette tidvis falt litt på stengrunn i denne gruppa. Det oppleves relevant å skrive CV, vite om hvilket fokus og hva som bør bli med i en jobbsøknad, utforske utdanning.no/vilbli.no for å finne ut hvilke krav yrker har i Norge, og hvor man finner ledige jobber for de av deltakerne som har motivasjon og erfaring. Men for alle andre, både de uten jobberfaring og de med lite formell kompetanse, så har det vist seg heldigere å fokusere på det visuelle. Når vi snakker om krav i yrker må vi først få kjennskap til en rekke ulike yrker, og vi bruker yrkeskortene til Jobbpics og VIP24 i tillegg til nettressurser. Dette er bevisstgjøring mot at det finnes mange praktiske yrker, yrker med ulike utdanningskrav, og kanskje noen yrker som deltakere pr nå ikke har hatt kjennskap til.

Informasjon på internett kan gi innblikk i arbeidsgivers krav, egenskaper du bør besitte og hvilken bakgrunn og utdanningskrav som jobben har. Det man ikke får vite er hvordan alt dette fungerer i praksis, ei heller hva den enkelte bedrift vektlegger hos sine ansatte. For deltakere uten arbeidserfaring fra hjemlandet og de som lurer på hvordan ulike yrker ser ut i Norge, er bedriftsbesøk en visuell og praktisk tilnærming til informasjon fra selve kilden. Særlig i yrker innen håndverk er deltakerne nysgjerrige på hva slags maskiner de bruker, utstyr, hvor mange arbeider der, hvem er de og vil jeg kunne passe inn? Bedriftene viser hvordan en arbeidsdag fortøner seg, hva som er viktig for de ansatte og hvilke krav de har. Dette gir deltakerne en praktisk forståelse av arbeidslivet i Norge, og fjerner mange barrierer mot å komme i arbeid.

Premiss for bedriftsbesøk

Bedriftene blir valgt ut basert på deltakernes interesser og ønskede bransjer. Kursholder finner bedrifter som samsvarer med disse ønskene og som kan ta imot en gruppe på 5-10 personer eller flere. Bedriftene bestemmer selv hvordan de vil organisere besøket, men de må kunne gi relevant informasjon om deres arbeid, regler, krav til ansatte, arbeidstid, arbeidsoppgaver og hvordan en arbeidsdag ser ut. Alle bedriftene vi har besøkt har klart dette med glans.

Vår erfaring med bedriftsbesøk er svært positiv. Det gir deltakerne motivasjon, trygghet og fjerne mange barrierer mot å komme i arbeid, samtidig som bedriftene fungerer som gode og inkluderende ambassadører for sin bransje. En deltaker uttrykte det slik etter et bedriftsbesøk: «Endelig kunne jeg se, og ikke bare høre. Det er sånn jeg lærer best!». Det handler om å møte folk der de er.

Hvorfor språkstøtte?

Kurset startet uten språkstøtte, og på lik linje som et norskkurs hvor all undervisning er på norsk og man lærer mens man går. Livsmestringselementet er et kurs med faginnhold, og uten språkstøtte blir det svært vanskelig for deltakere med lavt norsk-nivå å få utbytte av kurset. Det ble først tatt i bruk telefontolk, men med flere språkgrupper i samme rom ble det utfordrende å få til god flyt i klasserommet.

Vi bruker kursmappe som utgangspunkt for oppgavedeling og faktainformasjon, noe telefontolken ikke har tilgang til. Når statistikker, filmer

eller nettressurser skal gjennomgås, er det en krevende oppgave å henge med på for telefontolken. Alle tolker har fått tilbud om å få tilsendt materiellet på forhånd, men samtlige har takket nei til dette. Vi fikk etter hvert på plass fysisk språkstøtte i klasserommet, hvilket har utgjort et før og etter i formidling av innhold. Disse språkstøttene er tidligere deltagere i introduksjonsprogrammet, og er de samme hver uke. Dermed kan vi også dele kursmappe, filmer og nettressurser med dem i forkant av klassene, noe som gir god flyt og god formidling i kurset. Det er lite vits i godt innhold dersom det ikke forstås av mottaker.

Samarbeidet med språkstøttene har vært nyttig og lærerikt, også på den måten at språkstøtten har kjennskap og kunnskap til kulturen og landene deltakerne kommer fra. De kan dermed utvide en del av innholdet, ikke bare språklig, men også mot deltakernes begreps- og erfaringsbakgrunn. Dette bidrar til læring på et helt annet nivå enn det vi kunne oppnådd uten denne ressursen. Det forutsetter imidlertid et godt samarbeid mellom kursholder og språkstøtte både i forkant og underveis i undervisningen.

Det er i tråd med anbefalinger fra IMDi at elementet må tilbys i samarbeid med tolk/tospråklig lærer eller annen kompetent språkstøtte. «Ved å jobbe med temaene på eget språk, kan deltakerne få mulighet til å gå dypere i dybden, få en grundigere gjennomgang og økt refleksjon».

Referanser

Folkehelseoversikt og levekårskartlegging Sandefjord kommune

https://www.sandefjord.kommune.no/_f/p1/ifec2779d-360a-4339-a2c0-a39119fff99d/folkehelseoversikt-og-levekarskartlegging-2023_hovedfunn.pdf

NOU 2022 :16 Levekår i byer

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-16/id2798280/?ch=1>

Veier til samarbeid -Kommunal og moderniseringsdepartementet

<https://www.ks.no/contentassets/6712bb382d6449aa93b78486b9f39a20/veier-til-samarbeid.pdf>

Mål og disponeringsbrev til NAV 2024

<https://www.regjeringen.no/contentassets/ccfdb1de77a04e41ad4989825a70e315/2024-tildelingsbrev.pdf>

Samarbeid med sosiale entreprenører
- en integreringsfortelling fra Sandefjord kommune

