

DYPTYKK 2016

Hva kjennetegner kommuner som ansetter flyktninger?

Deltakelse i arbeidslivet er viktig for å integrere flyktninger i det norske samfunnet. Arbeid har en verdi for den enkelte, for kommuneøkonomien og for samfunnet. Flyktningers kompetanse er også en ressurs for kommunene som arbeidsgiver. Inkludering gir i tillegg økt kunnskap og forståelse for ulik bakgrunn. I årets dypdykk formidler vi eksempler fra kommuner som har ansatt flyktninger etter at de har gjennomført introduksjonsprogram.

OM UNDERSØKELSEN

Hensikten med årets dypdykk er å identifisere viktige faktorer når flyktninger ansettes i kommunene. Seks kommuner har deltatt i en kvalitativ undersøkelse utført av Ipsos. Kommunene er valgt ut fordi de har god erfaring med å ansette flyktninger, er geografisk spredd og er av ulik størrelse målt i antall innbyggere. Undersøkelsen er rettet mot ansettelse av flyktninger som har gjennomført introduksjonsprogrammet.²³

Kommunene er bevisste på at det «må være en jobb i den andre enden» ved aktiviteter

som tilbys flyktninger, og at det drives målrettet innsats for å dekke kompetansebehovet i kommunene. Rollemodeller, strategier for inkludering, holdningsarbeid, tett oppfølging av flyktingene, språkopplæring, samarbeid med NAV og yrkesrettet arbeidspraksis er faktorer som fremmer ansettelse av flyktinger, ifølge kommunene selv.

NOEN KONKRETE TILTAK

I én kommune er det et opplegg for å øke kommunens flerkulturelle forståelse samtidig som flyktingene og andre minoriteter blir bedre kjent med kommunen. Kommunen har

²³ Nyankomne flyktninger og deres familiegjenforente mellom 18 og 55 år har rett til å delta i et heltids introduksjonsprogram.



HVA SKAL TIL FOR Å LYKKES MED ANSETTELSE AV FLYKTNINGER?

Selv om tiltakene varierer med kommunenes størrelse og egenart, har de noen felles råd til andre kommuner:

Holdningsarbeid og gjensidig kunnskap om kultur

«Vi skal være klar over at folk har en medbrakt kompetanse.»

- *virksomhetsleder i en mindre kommune*

Mangfold i rådgiverstillinger og lederstillinger motiverer flyktninger

«Alle stopper opp på laveste nivå. Det er et glasstak. Vi må bære fram noen som lykkes oppover i systemet.»

- *personalleder i en mellomstor kommune*

Strategier og politikk for inkludering i kommunen

«Det er viktig å jobbe med dette i ledelsen, i strategier. Policy.»

- *personalleder i en stor kommune*

Tett oppfølging med en bred tiltaksvifte og formalisering av kompetanse

«Vi vet at det lønner seg med tett oppfølging.»

- *personalleder i en mindre kommune*

Personlig initiativ og relasjoner

«Forpliktelsen blir til i møtet mellom mennesker.»

- *virksomhetsleder i en mellomstor kommune*



derfor etablert et interkulturelt praksissenter på biblioteket. Her arbeider innvandrersorganisasjoner og kommunen sammen om felles arrangementer. Samarbeidet har blant annet gitt flyktningene økt kompetanse om offentlig sektor, mens kommunen har fått økt innsikt i flere nye kulturer.

Én bykommune har en internasjonal skole, der også norskopplæringen for flyktningene er lokalisert. Da skolen flyttet inn i nye lokaler og manglet kantine, så kommunen en fin mulighet til å ta imot personer på arbeidspraksis i kantinen. Kommunen vurderer også om interesserte skal få kunne avlegge fagbrev her.

En annen kommune har oppnådd gode resultater ved å plassere personalleder i rådmannens ledergruppe. Dermed blir det bedre samspill mellom ulike tjenesteområder og mer helhetlig perspektiv på arbeidsmiljø og arbeidstakere, som igjen gir muligheter for mangfold.

MÅLRETTET INNSATS FOR Å DEKKE KOMPETANSEBEHOV

Flyktningene må kvalifisere seg innen områder der det er behov for kompetanse og arbeidskraft. Én kommune har behov for flere tospråklige ansatte innen helse- og

omsorgstjenester. Denne kommunen er i startgropen av et potensielt samarbeid med fylkeskommunens karrieresenter om muligheter for at assistenter med annen morsmålsbakgrunn enn norsk kan få ta helsefagarbeiderutdanning eller sykepleierutdanning. En annen kommune har satt i gang et program for sykepleiere som har utdanning fra sitt hjemland for å tilby kvalifisering slik at de får norsk autorisasjon.

SPRÅK OG KVALIFIKASJONER

Kvalifikasjonsprinsippet – at den best kvalifiserte søkeren til en stilling i kommunen skal tilsettes – oppleves av enkelte kommuner som et hinder for å kunne ansette flyktninger. Arbeidsgiverne vurderer også at kommunal sektor utmerker seg med høye krav til ferdigheter og kompetanse.

Mangel på norskkunnskaper hos flyktninger er utfordrende for arbeidsgiverne. Kommunikasjon er viktig i de kommunale tjenestene. Språk er av vesentlig betydning når man skal velge den best kvalifiserte til en ledig stilling, ifølge en virksomhetsleder i en barnehage. Andre påpeker at språket utvikler seg mens man er i arbeid, og at manglende norskkunnskaper ikke alltid bør tillegges like stor vekt.



**Å ha vært i arbeidspraksis er en døråpner.
Da blir man kjent med hverandre.**

- virksomhetsleder i en mindre kommune



I 2015 deltok ca. 11.000 voksne flyktninger i introduksjonsordningen.

STØRRE KOMMUNER SAMARBEIDER BREDT

Arbeidsgiverne framhever samarbeidet med NAV. Dette gjelder særlig om arbeidspraksis for flyktninger etter gjennomført introduksjonsprogram.²⁴ Én kommune viser til et velfungerende samarbeid der NAV blant annet kan tilby stønad til flyktninger mellom avsluttet introduksjonsprogram og arbeid/utdanning. Det innebærer at man i en overgangsfase samarbeider om en løsning som gjør flyktningen mindre sårbar. Andre kommuner opplever behov for tettere samarbeid med NAV om arbeidsplasser.

Én stor bykommune samarbeider med frivillige organisasjoner og driftsoperatører av asylmottak for raskt å komme inn med tiltak som skoletilbud. Under den høye tilstrømmingen av asylsøkere i 2015 var det et tett samarbeid mellom ledelsen i kommunen og driverne av akuttmottakene. Kommunen arbeider også sammen med NHO for å øke kompetansen til ansatte med minoritetsbakgrunn.²⁵ Programmet kan gi deltakerne økt kompetanse og et verdifullt nettverk, i tillegg til at deltakerne blir rollemodeller for andre.

ARBEIDSPRAKSIS I INTRODUKSJONSPROGRAMMET

Nivået på grunnleggende ferdigheter, utdanningsbakgrunn og norskkunnskaper varierer fra person til person. Kommunene legger vekt på språktrening og arbeidspraksis i introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger. Slik legges stein på stein fram mot sysselsetting. Den enkelte deltakers egeninnsats, arbeidsgivere som tilbyr praksisplasser og god oppfølging er viktig for et vellykket praksisopphold. Virksomhetsledere peker på betydningen av arbeidspraksis under introduksjonsprogrammet for å kvalifisere til varig arbeid. Praksisperioden er også nyttig for kommunens ansatte fordi de blir kjent med, og kanskje får ansvar for, personen som er utplassert.

Yrkesretting av arbeidspraksisperioden trekkes fram som en god ordning. Dette innebærer at man utfører arbeidsoppgaver som er knyttet til et bestemt yrke. Personer med flyktningebakgrunn har ofte praksisplass eller arbeidsplass innen fagfelt som renhold, omsorg og barnehage. Det oppleves jevnt over som krevende å finne praksisplasser eller arbeidsplasser innen andre fagområder.

²⁴ Det statlige arbeidsrettede tiltaket *arbeidspraksis i ordinær virksomhet* ble erstattet av *arbeidstrening* 1. januar 2016.

²⁵ *Global Future* er NHOs talentprogram for å mobilisere innvandrere med høy utdanning til sentrale stillinger og styreverv i norsk næringsliv.

FAKTA OM INTEGRERING AV FLYKTNINGER I NORSKE KOMMUNER

Bosetting av flyktninger er en frivillig oppgave for kommunene. De aller fleste norske kommuner sier ja til bosetting av flyktninger.

Siden innføringen av introduksjonsloven i 2004 er alle kommuner som bosetter flyktninger forpliktet til å tilby et fulltids introduksjonsprogram til alle voksne flyktninger. Programmet kan vare inntil 2 år. Målet med programmet er overgang til arbeid eller ordinær utdanning gjennom norskopplæring, samfunnskunnskap og tiltak som forbereder til arbeidslivet.

Kommuner som tar i mot flyktninger mottar integreringstilskudd fra staten som skal dekke utgiftene knyttet til bosetting og integrering.

Bosetting

- I 2015 bosatte kommunene 11.334 flyktninger.
- I 2016 har kommunene vedtatt bosetting av 16.446 flyktninger. Av disse er 2.893 plasser forbeholdt enslige mindreårige flyktninger.
- De største gruppene har opprinnelse fra Syria, Eritrea og Afghanistan.
- Nesten halvparten av flyktningene bosatt i 2016 er enslige voksne.
- 69 prosent av de bosatte er menn.

Introduksjonsordningen

- I 2015 deltok ca. 11.000 voksne flyktninger i introduksjonsordningen.
- 45-50 prosent av deltakerne har de siste årene gått direkte over til arbeid eller utdanning etter introduksjonsprogrammet.
- Ca. 60 prosent av deltakerne er i arbeid eller utdanning ett år etter avsluttet program.
- Måloppnåelsen er betydelig høyere for menn enn for kvinner, og det er relativt store variasjoner mellom kommunene.

Kilder: Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet og Utlendingsdirektoratet

OVERORDNEDE PLANER ER VIKTIG FOR REKRUTTERING

Én kommune har en prosedyre for likestilling og mangfold. I dette ligger det blant annet at kommunen fører statistikk over ansettelser av forskjellige grupper, inkludert personer med utenlandsk bakgrunn. Kommunen er bevisst på å ta imot mange personer i arbeids- og lærlingep praksis. Kommunen samarbeider også med Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, om språkopplæring for ansatte innen renhold og barnehage. Opplæringen er rettet mot personer som allerede jobber i kommunen.

Én kommune samarbeider på tvers av tjenesteområder som bolig, mestring, psykiatri og rus. Samarbeidet er organisert som et prosjekt med egen styringsgruppe. Kommunen har utviklet et «kart» over veier mot arbeid for flyktninger. Dette gir oversikt over behovene og hvor mange aktører kommunen har å spille på.

Én kommune har utarbeidet en strategi for mottak og inkludering av flyktninger. Målet med strategien er å synliggjøre faglig grunnlag for gode tjenester. Kommunen legger vekt på tett oppfølging av flyktningene. Porteføljen av tiltak er bred, og inkluderer blant annet praksisplass i kombinasjon med eksempelvis foreldreveiledning, psykisk helsekurs, fysisk aktivitet, depresjonsmestring eller belastningsmestring.