

## Stortingsmelding om livslang læring og utenforskap.

### *Hvordan styrke kompetanse og grunnleggende ferdigheter som kan danne grunnlag for stabil og varig tilknytning til arbeidslivet.*

Flyktning- og innvandrertjenesten i Lørenskog kommune har ansvar for bosetting og oppfølging av flyktninger gjennom kommunens introduksjonsprogram samt oppfølging av kommunens innvandrerbefolkning i ulike kvalifisering og inkluderingsprosjekter.

Mange flyktninger og innvandrere har liten formalkompetanse og derfor få muligheter i et arbeidsmarked som stiller store krav til formell utdanning og erfaring. Flyktning- og innvandrertjenesten erfarer at dagens ordning som inkluderer norskopplæring og ulike tiltak gjennom NAV ofte ikke er nok til å sikre grunnleggende kompetanse og muligheter til jobb eller videre utdanning.

For å heve deltakernes realkompetanse, kunnskap om arbeidslivet og samtidig utvide mulighetene for jobb har flyktning- og innvandrertjenesten derfor med stor suksess vektlagt å utvikle følgende områder:

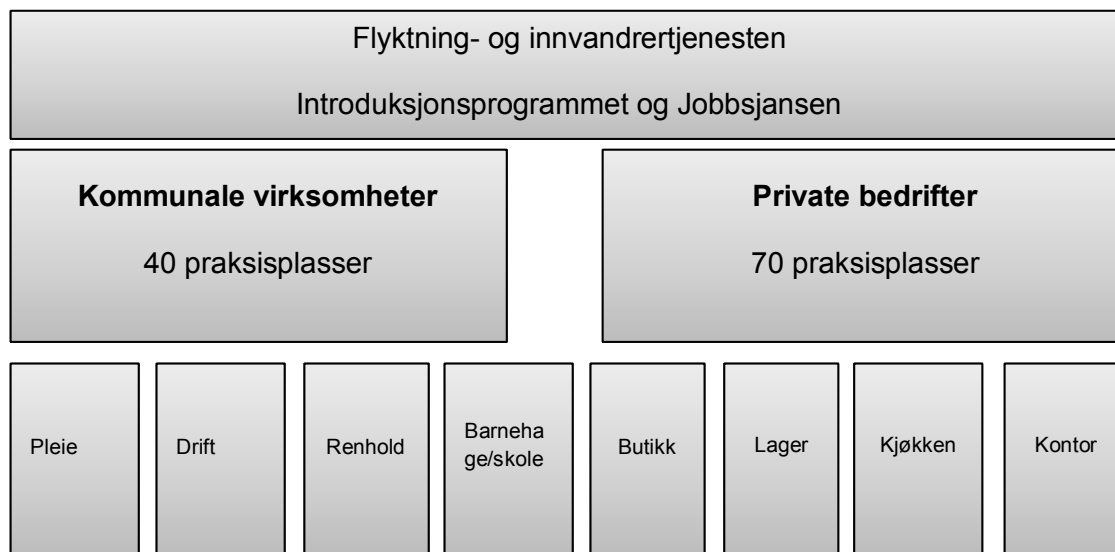
- Samarbeid med næringslivet gjennom «Praksisnettverket»
- Fadderordning og fadderopplæring
- Utvikle fagrettede opplæringsplaner for deltakere i praksis
- Praksishåndboken «Oppdag talentene i arbeidsforberedende opplæring»

### **Samarbeid med arbeidsgivere – en samarbeidsavtale om praksis**

Få kommuner og virksomheter har per i dag et systematisk og organisert samarbeid med arbeidsgivere. De fleste finner ulike praksisplasser etter behov hos den enkelte bruker. Lørenskog har over tid vektlagt et tett og varigsamarbeid med arbeidsgivere og tanken om å etablere et nettverk av praksisplasser startet allerede i 2006. Da initierte rådmannen i et kommunestyrevedtak et prosjekt som skulle tilrettelegge for 40 praksisplasser for språk- og arbeidstrening for flyktninger og innvandrere. Dette kommunestyrevedtaket la i 2009 igjen grunnlaget for en intensjonsavtale mellom flyktning- og innvandrertjenesten og de ulike sektorene i kommunen. Intensjonsavtalen er i dag blitt til en samarbeidsavtale om praksis og tilrettelegger for 40 praksisplasser i Lørenskog kommune fordelt på områdene barnehage, skole, renhold, pleie, drift, kjøkken og administrasjon.

Det viste seg raskt at det ikke var nok å tilby kommunale praksisplasser til deltakere i kvalifiseringsløp både på grunn av behovet for et bredere spekter av yrkesområder og fordi jobbmulighetene i de kommunale praksisplassene var begrensede. Flyktning- og innvandrer-tjenesten utvidet derfor samarbeidet med arbeidsgivere til også å gjelde private bedrifter og per i dag har tjenesten et tett samarbeid med private virksomheter tilsvarende 70 praksisplasser innen områdene butikk, lager, renhold, kontor og kjøkken. Til sammen forvalter flyktning- og innvandrer-tjenesten et nettverk av praksisplasser på 110 arbeidsgivere innen ulike yrkesområder.

#### Praksisnettverket i Lørenskog



I kombinasjon med et velfungerende praksisnettverk har flyktning- og innvandrer-tjenesten også fokus på å gi deltakere en helhetlig plan for praksisperioden. Dette inkluderer en grundig førprosess, god samhandling mellom praksissted og veileder fra tjenesten samt tett oppfølging av deltakere gjennom hele praksisperioden. Et vellykket praksisløp som styrker deltakerens grunnlag for stabil og varig tilknytning til arbeidslivet, må utfra våre erfaringer, sees i sammenheng med ressursavklaring, forberedende fagkurs og en tydelig intensjon med praksisløpet. Gjennom kvalitet i avklaring- og kartleggingsfasen før oppstart i praksis, vil deltakeren oppnå flere avgjørende gevinster:

- Avklaring og forankring av egne ressurser
- Tydeliggjøring av hensikten med praksis
- Kvalifisering gjennom yrkesrettede fagkurs
- Innføring i norsk arbeidsliv

Flyktning – og innvandrer-tjenesten i Lørenskog kommunene benytter derfor ulike metodiske virkemidler for gruppe - og/eller individuell veiledning slik at innholdet tilpasses den enkelte deltaker. I tillegg kommer felles innføring i norsk arbeidsliv, samt at det gjennomføres yrkesrettede fagkurs for at deltakeren allerede før oppstart skal ha kunnskap om arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø, forventninger til egnethet og språknivå.

Dermed styrkes innsynet i egne ressurser og grunnleggende ferdigheter og yrkeskompetansen styrkes i forkant av oppstart i praksis. Dette medfører økt trygghet og selvtilit, økt innsikt og avklarte forventninger som viktige forutsetninger for en god oppstart.

### **Fadderordning på arbeidsplassen**

Helt fra samarbeidsavtalens begynnelse i 2009 har viktigheten av å ha en fadder tilgjengelig på arbeidsplassen blitt fremhevet som et viktig kriterie for å lykkes i kvalifiseringsarbeidet. Fadderen er en fast kontaktperson som gir deltaker den daglige oppfølgingen og innføring i arbeidsoppgaver. Fadder bør ha like eller tilnærmet like arbeidsoppgaver som deltaker og bør være tilgjengelig mens deltaker er i praksis. Fadder er flyktning- og innvandrer-tjenestens kontaktperson på arbeidssstedet og gir tilbakemeldinger i forhold til deltakers språkinnlæring, personlig egnethet og jobbutførsel.

### **Samarbeid mellom fadder og veileder**

Samhandling mellom fadder i praksis og veileder fra flyktning – og innvandrer-tjenesten har avgjørende betydning for hvordan kompetansen styrkes, og den helhetlige prosessen fører til et vellykket resultat. Oppfølgingsnivået defineres i førprosessen der deltakers ressurser avklares og justeres etter behov. Trekantsamtaler mellom deltaker – fadder – veileder sikrer nødvendig oppfølging og god progresjon.

### **Praksishåndboken «Oppdag talentene i arbeidsforberedende opplæring»**

Flyktning- og innvandrer-tjenesten har i tidsrommet 2013 til 2015, i samarbeid med arbeidsgivere i kommunen, utviklet en praksishåndbok og fagrettede opplæringsplaner for deltakere som er i praksis innen områdene pleie, barnehage, renhold og butikk. Tanken bak å utvikle praksishåndboken «Oppdag talentene i arbeidsforberedende opplæring» og å lage fagrettede opplæringsplaner, er å systematisere og strukturere samhandlingen som skjer mellom ansatte i flyktning- og innvandrer-tjenesten og de ulike arbeidstedene for

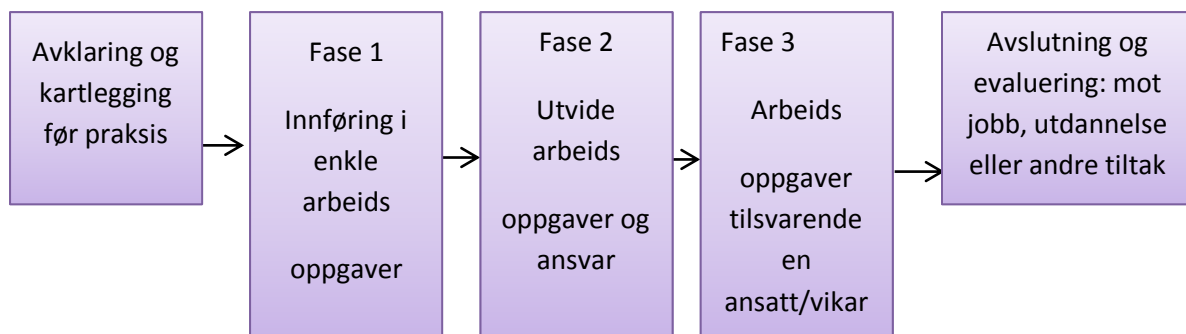
dermed å kunne gi et så godt tilbud som mulig til hver enkelt deltaker. Boken presenterer en modell for hvordan deltakere i kvalifiseringstiltak skal forberedes på, gjennomføre og avslutte et praksisløp. Hovedelementer i boken er ressursavklaring og kvalifisering av deltakerne, bruk av opplæringsplanene, fadderens rolle og opplæring av fadderne.

## Fagrettede opplæringsplaner for deltakere i praksis

### Trinnvis innføring i arbeidsoppgaver

Flyktning- og innvandrertjenesten har siden 2011 brukt en modell for oppfølgingsarbeidet på praksisplasser som kalles «trinnvis innføring i arbeidsoppgaver». Modellen er delt inn i tre faser. Deltaker starter med det enkle og forutsigbare i fase en og utvider ansvar og arbeidsoppgaver i fase to og tre etter hvert som det oppnås mestring. Modell for trinnvis innlæring av arbeidsoppgaver er brukt som utgangspunkt for utviklingen av bransjerelaterte opplæringsplaner i Lørenskog. Planene er utviklet i tett samarbeid med faddere på arbeidsplassene og kontaktpersoner innen ulike yrkesområder.

Modell for trinnvis innlæring:



Arbeidsgivere har gitt tilbakemelding om at de ønsker mer forutsigbarhet og struktur i oppfølgingsarbeidet som gjøres i forhold til utplassering av deltakere i praksis. Samtidig har de også gitt uttrykk for ønske om å kunne måle deltakers fremgang og progresjon og også gi mer tilpasset opplæring til hver enkelt deltaker. Med dette som utgangspunkt er det derfor blitt utviklet opplæringsplaner for områdene pleie, barnehage, renhold og butikk i Lørenskog.

Opplæringsplanene tar utgangspunkt i målepunktene språkutvikling, personlig egnethet og arbeidsutførelse. (se eksempel på opplæringsplan vedlagt)

### **Oppsummering:**

I dagens tilbud til deltakere i kvalifiseringsløp er det et «gap» mellom samfunnets krav og forventninger til kompetanse og den faktiske kompetansen mange flyktninger og innvandrere innehar. For å minske dette gapet og samtidig gjøre deltakere mer rustet for arbeid og videre utdanning er det derfor viktig å øke deltakeres grunnleggende kompetanse. Mye av fagstoffet som finnes er for komplisert og teoretisk for de svakeste deltakerne i kvalifiseringsløp. Dette hindrer gode kvalifiseringsløp og innlæring av språk og kunnskap om norsk arbeidsliv. For å møte denne utfordringen og samtidig sørge for at deltakere øker sin realkompetanse trenger vi flere enkle og konkrete verktøy. Disse verktøyene som opplæringsplanene og fadderopplæring vil kvalitetssikre arbeidet på praksisplassene og tilrettelegge for god opplæring og progresjon for den enkelte deltaker.

Opplæringsplanene som er utarbeidet i Lørenskog er praktiske, enkle og konkrete. De tar utgangspunkt i hvilke egenskaper, språknivå og faktiske kunnskaper en deltaker trenger for å få jobb innenfor et gitt fagområde. Planene er tilrettelagt for at deltakere med svake norskkunnskaper og lite kjennskap til det norske arbeidslivet skal kunne bruke dem samtidig som de også kan brukes for deltakere med mer formelle kvalifikasjoner og språklige ferdigheter. Opplæringsplanene er utviklet i tett samarbeid med fagpersoner innen de ulike arbeidsområdene. Dette sikrer det faglige innholdet i opplæringsplanene samtidig som det ivaretar eierforholdet til arbeidsgiverne. Arbeidsgivere er en vesentlig bidragsyter og samarbeidspartner for alle som jobber med kompetanseheving og kvalifiseringsarbeid. Det å spille på lag med næringslivet er derfor avgjørende for å tilrettelegge for gode kvalifiseringsløp som ender i jobb eller videre utdanning.