

# Fagfadderordningen

# Flyktningetjenesten

Et prosjekt finansiert gjennom IMDI



Stange kommune

# Innholdsfortegnelse

Forord .....	3
Beskrivelse av fagfadderordningen .....	4
Forbedredelse av praksis .....	5
Veiledning og oppfølging ute på praksisplass .....	6
Hjelpemidler .....	6
Treff for fagfaddere og deltagere.....	7
Støtteordninger via NAV .....	8
Erfaringer vi har gjort oss .....	11

## Forord

Med krigen i Ukraina gikk flyktnings situasjonen i hele verden over i et nytt kapittel. En stor mengde mennesker la ut på flukt og Norge var et av de landene som skulle vise seg å skulle ta imot flest ukrainske flyktninger. Dette påvirket i stor grad de ulike flyktningstjenestene organisering og arbeidsmåter. Med en så stor mengde mennesker som skulle både bosettes og kvalifiseres til arbeid eller utdanning måtte man tenke i nye baner for å håndtere dette.

Dette var bakgrunnen for hvorfor flyktningstjenesten i Stange kommune valgte å starte prosjekt fagfadder. Vi ønsket i dette prosjektet å holde et spesielt fokus på og hjelpe de sto lengst fra arbeidslivet. Vi ønsket videre å gi muligheter for praksis for de som fra før hadde enten utdanning eller arbeidserfaring fra hjemlandet.

I prosjekt fagfadder ønsker vi kort fortalt å benytte oss av kommunens egne avdelinger som en arena for praksisplasser. Via tett oppfølging og bruk av hjelpemidler vi har utviklet selv, håper vi med dette å kunne gi mennesker en god start på arbeidslivet og videre kunne bidra til at Stange kommune kan være et forbilde og en drivkraft for andre kommuner når det gjelder inkludering og mangfold.

## Beskrivelse av fagfadderordningen

Fagfadderordningen er et samarbeid mellom flyktingetjenesten og ulike avdelinger i kommunen.

I prosjekt fagfadder ønsker vi å matche en faglært arbeidskraft, heretter kalt fagfadder, med en ikke-faglært, heretter kalt deltager. Målsettingen er at fagfadder og deltager skal jobbe tett og at deltager på denne måten skal bli innviet i en faglært persons arbeidsoppgaver, samt videre tilegne seg den relevante yrkesterminologien.

Hensikten med ordningen er å gi flyktingene språktrening og arbeidspraksis og styrke arbeidsgiversiden med ekstra arbeidskraft gjennom et tett og godt samarbeid. Vi håper på denne måten å kunne bidra til å gi flytningene en god start på arbeidslivet og samtidig forebygge sykefravær i kommunen, via ekstra hender og kloke hoder som kan bidra med nye tanker, kunnskap og erfaring fra andre kulturer. På denne måten ønsker vi også skape mangfold og være gode ambassadører for inkludering i kommunal sektor.

I fagfadderordningen ønsker vi å se på mulighetene som ligger innenfor det å kunne bidra med personer i praksis på avdelinger med stor arbeidsbelastning. Ved at vi er tett på i opplæringsfasen, for at ikke belastningen skal bli enda større, håper vi at dette kan avlaste den aktuelle avdelingen og forebygge sykefravær på sikt.

Det å jobbe tettere sammen med NAV er også en målsetting for fagfadderordningen. Vi ønsker å se på mulighetene for å kunne benytte tiltaksordningene NAV har, som et virkemiddel for å få folk ut i arbeidsrelatert aktivitet. Eksempelvis ønsker vi å se på bruken av mentortilskudd sammen med å ha flere deltagere i praksis på en og samme avdeling, for å kunne gi flere opplæring i de samme oppgavene og sikre en tettere oppfølging. Så fort det lar seg gjøre ønsker vi å få deltagerne ansatt i avdelingen, ved hjelp av midlertidig lønnstilskudd.

Vi ønsker også å se på mulighetene for å kunne koble flyktingetjenestens deltagere og brukere av NAV sine tjenester. Det kan være brukere av NAV's tjenester - med behov for aktivisering og som kan nyttegjøre seg arbeidstrening, som kan kobles opp mot en flykting med samme behov. Vi ser for oss at de kan forenes i en felles praksis, eller utfylle hverandre på annet vis vi godt samarbeid mellom NAV og flyktingetjenesten.

Vi vet at det å ha en jobbtilknytning ikke bare betyr at man kan bli selvforsørget, men det er også en arena for å bygge selvtillit og tilhørighet. Å være en del av et

kollegium hvor man er en viktig bidragsyter for at hjulene skal gå rundt, er også med på å forhindre utenforskap.

Vi ønsker derfor å gi våre deltagere språklig stimulering gjennom arbeidspraksis, og samtidig gi de kunnskap om norsk arbeidsliv. Vi ønsker også å gi de konkret erfaring som de kan ha på CV'n, som på sikt kan være et direkte springbrett videre ut i jobb og hindre at de ender opp uten en tilknytning til arbeidslivet.

Sammen med tett oppfølging ute på arbeidsplassen, inngår det i dette prosjektet også ulike hjelpemidler til bruk ute på arbeidsplassen. Dette er hjelpemidler vi har utviklet selv. Vi vil gi beskrivelse av disse hjelpemidlene i et eget kapittel i denne håndboken. For å sikre integreringsarbeidet og skape en arena for at alle som deltar i ordningen skal få møttes og utveksle erfaringer hører det også med treff for fagfaddere og deltagere til denne ordningen. Dette vil også bli beskrevet i et eget kapittel.

Fagfadderordningen har støtte fra Stange kommunes HR og fremdriften i prosjektet foregår i jevn dialog med HR avdelingen.

## Forbedredelse av praksis

Av erfaring vet vi at kulturen relatert til arbeidsliv er veldig ulik fra land til land. Det dreier seg i stor grad om forventinger fra arbeidsgiver og leder til ansatt og motsatt. For å sikre at dette er ivarettatt vil vi i forkant ha kartleggings - og veiledningssamtaler med deltager for å ha kunnskap om hvilken kompetanse og erfaring deltager eventuelt sitter med fra før. Vi vil videre så godt det lar seg gjøre veilede og forberede deltager på hvilke arbeidsoppgaver deltager vil få ute på arbeidsplassen og videre forsøke å avklare hvilke forventninger deltager har til det å komme ut i praksis. Fordi fagfadderordningen i hovedsak retter seg mot de som står lengst fra arbeidslivet har de fleste som deltar i denne ordningen liten eller ingen skolegang – eller arbeidserfaring fra før.

Motivasjonsarbeid er også en viktig del av forberedelsene. Vi ønsker i den grad det er mulig å sikre at deltager er motivert for praksis når han/hun skal starte i praksis. Via å forberede deltager på hva som forventes på praksisplassen, samt ha et tydelig fokus på hvilken gevinst en praksis kan gi ønsker vi å levere motiverte deltagere ved praksisens oppstart.

## Veiledning og oppfølging ute på praksisplass

Oppfølging og veiledning er en viktig del for å sikre et godt utbytte av praksis. Både fagfadder og deltager må føle seg sett og ivaretatt av oss som jobber i flyktningetjenesten. Dette ønsker vi å ivareta via veiledning og oppfølging ute på hver enkelt avdeling. Denne oppfølgingen vil foregå ukentlig til å begynne med. Her vil vi følge opp både fagfaddere og deltagere med det det måtte være behov for der og da. Det kan være generell veiledning i arbeidslivets spillerregler, eller konkrete ønsker som kommer fra enten fagfadder eller deltager. Når praksisen er godt i gang vil oppfølgingen foregå i en avtalt frekvens, ut fra fagfadder og deltagers ønsker og behov.

Vi ønsker også at det er lav terskel for å melde inn til oss eventuelle behov for spesifikke temaer det er ønskelig at det veiledes på.

## Hjelpemidler

For å sikre en god kommunikasjonsflyt mellom fagfadder og deltager er det viktig med hjelpemidler som kan avhjelpe dialogen når språkferdighetene er begrenset. Vi har derfor utarbeidet kommunikasjonsbok og bransjebok.

### **Kommunikasjonsbok**

Vi har også utviklet en kommunikasjonsbok, til hjelp for både deltagere, fagfadder og kollegaer. Kommunikasjonsboken er utarbeidet med ulike kategorier innenfor arbeidsrelaterte temaer, men også med temaer tenkt brukt i forhold til smalltalk og «pauseprat».

De ulike kategoriene er:

- Svarord
- Praktiske spørsmål og fraser
- Spørsmål relatert til jobb
- Følelser
- Fritid
- Ukedagene
- Månedene
- Årstider
- Klær (ute og inne)

Kommunikasjonsboken er bygget opp med bilder/symboler, samt beskrivelser av ordet på norsk og morsmålet.

## Bransjebok

Hvert yrke og hver bransje har sin egen terminologi. For å sikre at deltager lærer denne terminologien vil vi i samarbeid med hver enkelt arbeidsplass utarbeide en bransjebok for å gjøre språkopplæringen mer konkret og tydelig. En bransjebok vil typisk inneholde bilder og benevnelser av det som er relevant i forhold til det aktuelle yrket/den aktuelle bransjen, samt beskrivelse av ordet på norsk og morsmålet. Vi mener at dette kan gjøre språkbarrieren mindre og at innlæringen på denne måten vil bli mer konkret og effektiv.

## Treff for fagfaddere og deltagere

I tillegg til oppfølgingen ute på hver enkelt arbeidsplass, ønsker vi å arrangere jevnlig treff for fagfaddere og deltagere hos oss på flyktningetjenesten. Felles erfaringsutveksling, sosialt samvær og kollektiv veiledning er agendaen for disse treffene. Vi ser imidlertid at det kan være utfordrende for arbeidsgivere å fristille en ansatt fra sine arbeidsoppgaver, sånn at hyppigheten på treff hos oss vil bli en frekvens vi utarbeider i samarbeid med de involverte underveis i prosessen.

Representanter fra flyktningetjenesten og kvalifiseringssenteret vil delta på disse treffene, samt tolk, sånn at det vil være mulig å oversette både informasjon, samt spørsmål og svar begge veier.

På disse treffene vil vi åpne opp for aktuelle samtaletemaer/veiledning relatert til det som fagfaddere og deltagere måtte ønske å ta opp. Det vil også være muligheter for å sende oss ønsker om saker som skal tas opp, i forkant.

Vi vil også kjøre kollektiv veiledning innenfor spesifikke temaer som vil være relevante for flere.

Dette kan for eksempel være:

- Kulturforskjeller - til glede og utfordring.
- Etiske dilemmaer i arbeidslivet.
- Arbeidslivets forventninger. Leder - ansatt/kolleger imellom.
- Spillerregler i norsk arbeidsliv.
- Traumer og omsorg i ansattrollen.

I etterkant av disse foredragene vil vi kjøre et enkelt gruppearbeid, knyttet til teamet vi har snakket om.

Ikke minst er hensikten her at de ulike fagfadderne og deltagerne skal bli kjent med hverandre på tvers av avdelinger.

## Støtteordninger via NAV

Et mål for oss er selvfølgelig at deltagere gjennom praksis skal bli kompetente til å kunne søke stillinger innenfor den bransjen de har praksis i. Det kan imidlertid være sånn at det fortsatt er behov for noe opplæring og oppfølging når praksisperioden er slutt. Det kan da være aktuelt å søke om ulike støtteordninger gjennom NAV. Noen av støtteordningene kan også søkes om i praksisperioden.

### **Mentortilskudd**

Mentortilskudd er en støtteordning man kan søke om for å drive tett oppfølging av en deltager. Mentortilskudd kan utgjøre max 15 timer per uke, men det vanligste er å søke om mentortilskudd i 5-10 timer per uke. Mentortilskuddet er ment for å brukes på den måten at en ansatt frikjøpes i sin stilling, i det avtalte antall timer det søkes om mentortilskudd for, i den hensikt å drive tett oppfølging av den som er i praksis/den nyansatte i det samme timeantallet.

Mer informasjon finner du her: <https://www.nav.no/arbeidsgiver/mentor#kort-om>

### **Inkluderingsstilskudd**

Inkluderingsstilskudd er en støtteordning man kan benytte dersom man for eksempel har behov for å søke om klær, utstyr, eller annet som er nødvendig for at en deltager skal kunne fungere i praksis. Det kan også søkes om å bruke inkluderingsstilskudd til formål som å ta truckførerkurs E.T.C.

Det kan også være aktuelt for arbeidsgivere å søke om økonomisk støtte for å kunne drive tettere oppfølging og veiledning av en flyktning som er i praksis. Dette gjøres via NAV i form av mentortilskudd, eller inkluderingsstilskudd hvor flyktningetjenesten kan bistå i en eventuell søkeprosess.

Mer informasjon finner du her:

<https://www.nav.no/arbeidsgiver/inkluderingsstilskudd#kort-om>



## **Midlertidig lønnstilskudd**

Midlertidig lønnstilskudd er en støtteordning man kan søke om når deltager ikke er fult opplært når praksisperioden er omme. Arbeidsgiver kan da søke om lønnstilskudd, for at NAV kan dekke inntil 40% av deltagers lønn i en avtalt periode. Vanligvis inntil 3 måneder. Det kan søkes om forlengelse av denne perioden, etter avtale med NAV og med en faglig relatert begrunnelse. For å kunne søke om denne støtteordningen kreves det at deltager tilsettes i en stilling, vanligvis en fast stilling eller en stilling av lengre varighet.

Mer informasjon finner du her: <https://www.nav.no/midlertidig-lonnstilskudd#kort-om>

Vi har flyktninger fra ulike land, med ulike arbeidskompetanse og med ulikt utdanningsnivå. Felles for dem er at de alle trenger å tilegne seg språk og arbeidserfaring fra Norge for å etterhvert kunne bli selvforsørget.

# **EVALUERING AV PRAKSIS**

NAVN:

ARBEDISSTED:

PERIODE:

1. KORT BESKRIVELSE AV ARBEIDSOPPGAVENE:

2. GENERELL FUNGERING:

- Hva har fungert bra?

- Hva har eventuelt ikke fungert bra og hvorfor?

3. HVORDAN HAR ARBEIDSOPPGAVENE BLITT UTFØRT I FORHOLD TIL ARBEIDSGIVERS FORVENTINGER? (Spørsmål til arbeidsgiver)

4. HVORDAN HAR ARBEIDSOPPGAVENE BLITT UTFØRT I FORHOLD TIL DELTAGERS FORVENTINGER? (Spørsmål til deltager)

5. HAR DELTAGER MESTRET Å JOBBE SELVSTENDIG?

6. HAR DELTAGER INNFRIDD DET Å TA IMOT INSTRUKSJON?

## Erfaringer vi har gjort oss

Vår første deltager i fagfadderordningen startet som renholder sammen med vår faste renholder på flyktingetjenesten. Vi avtalte en praksisperiode på 3 måneder, i 12 timer per uke, med et samtidig bruk av mentortilskudd, 12 timer per uke. Deltager deltok og utførte alle daglige arbeidsoppgaver som vår faste renholder utførte. Vi hadde faste møter med både renholder, deltager og leder for renhold. NAV var også med på de fleste møtene, siden deltager ble søkt inn i ordningen med mentortilskudd. Det var ting vi måtte ta tak i underveis, for å gjøre tilpasninger og endringer sånn at det skulle fungere best mulig for alle parter. Vi erfarte derfor at det har stor nytteverdi å ha denne tette oppfølgingen. Vi hadde på dette tidspunktet ikke utarbeidet hjelpemidlene kommunikasjonsbok og bransjebok, og praksisen ble derfor gjennomført uten disse. Deltager fikk etter endt praksis et 6 måneders engasjement som tilkallingsvikar i renhold.

Vi har også deltagere i praksis i andre avdelinger i kommunen. Dette er deltagere som har arbeidserfaring fra hjemlandet fra før, og de er derfor inne i ordinær språk – og arbeidspraksis, utenfor fagfadderordningen. Her har vi matchet deltagere og arbeidsplass ut fra deltagers tidligere kompetanse. Eksempelvis har vi deltagere på en av kommunens barneskoler, på helsestasjonen og i barnevernstjenesten. Alle fagfaddere beskriver at de er godt fornøyd med å ha deltagere i praksis og at de har verdi i form av at de tilfører avdelingen noe nytt i form av at de kan fortelle om sin arbeidserfaring og profesjonsutdannelse fra hjemlandet. Fagfaddere beskriver også at det er godt å ha ekstra hender og ekstra bistand inn på avdelingene.

**«På skolen lærer jeg bare grunnleggende norsk og grammatikk, mens i praksis lærer jeg begreper som handler om jobb og jobbterminologi. Jeg trenger begge deler».**

*Sitat fra deltager i praksis på helsestasjonen.*