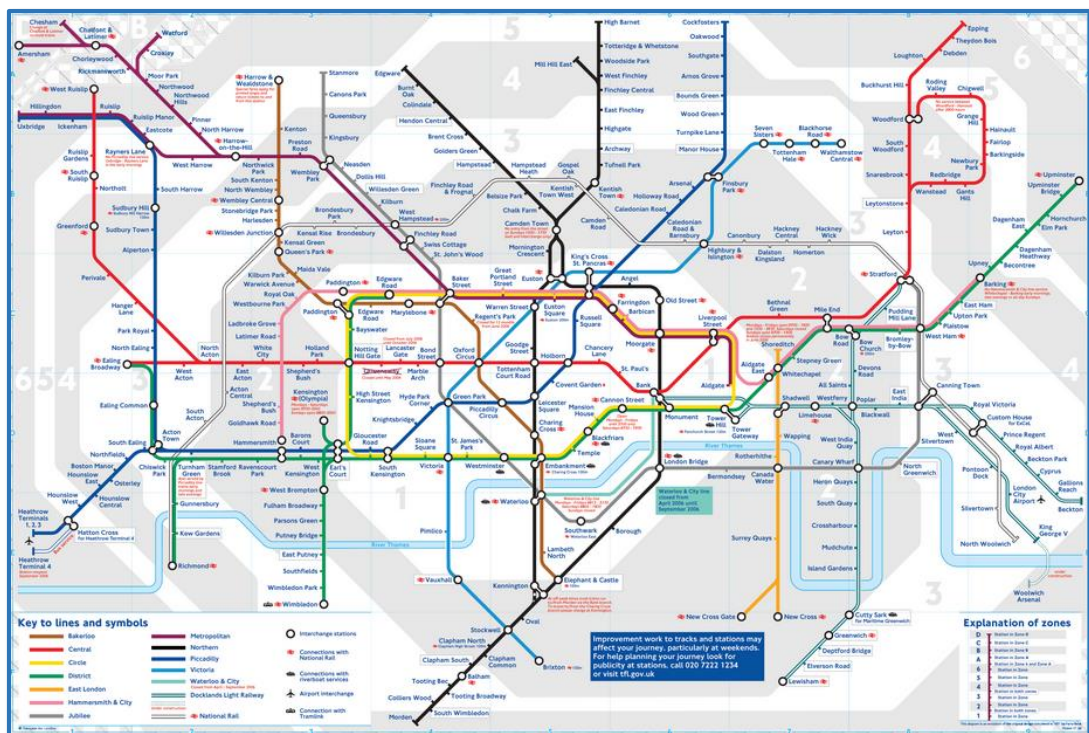




# Prosjektbeskrivelse:

## KVALIFISERING AV MINORITETSSPRÅKLIGE VOKSNE I LINDESNESREGIONEN

### «MIND THE GAP»



Utarbeidet av forprosjektgruppa sammensatt av representanter for Vest-Agder fylkeskommune, NAV regionalt og kommunene i Lindesnesregionen etter oppdrag fra Lindesnesrådet.

Versjon mai 2016 - nedjustert

## INNHALDSFORTEGNELSE

1. Sammendrag .....	3
2. Bakgrunn.....	3
2.1 Begrunnelse og saksgang .....	3
2.2 Nedjustert ambisjonsnivå .....	4
3. Prosjektinnhold .....	4
3.1 Målsetting og hovedområder.....	4
3.2 Personlige ressursgrupper på tvers av fag og forvaltnings-nivåene.....	4
3.3 Etablering Regionalt kvalifiseringsnettverk.....	5
3.4 Kvalifiseringskoordinator.....	6
4. Økonomi .....	7

### BEGREPSAVKLARINGER:

#### Minoritetsspråklige voksne

I dette dokumentet er det den praktiske tilnærmingen til begrepet som gjelder; nemlig alle voksne personer som ikke har norsk som morsmål. Det vises altså ikke til den formelle og/eller juridiske definisjonen av begrepet slik det brukes i f.eks. retningslinjer eller forskrifter.

#### Kvalifisering

Alle aktiviteter eller handlinger som gjennomføres med sikte på å komme i jobb eller ta videre utdanning.

#### Aktører

Alle som på en eller annen måte bidrar til å kvalifisere minoritetsspråklige voksne.

## **1. SAMMENDRAG**

Kommunene i Lindesnesregionen vil videreutvikle og styrke arbeidet med kvalifisering av minoritetsspråklige voksne til utdanning eller arbeid. Dette skal skje i nært samarbeid på tvers av forvaltningsnivåene. De viktigste aktørene i tillegg til kommunene er statlig NAV og det fylkeskommunale karrieresenteret.

Prosjektet som foreslås er designet i samarbeid med de nevnte aktørene, og det foreslås 3 tiltak:

1. Personlige ressursgrupper på tvers av fag og forvaltningsnivåene
2. Etablering av Regionalt kvalifiseringsnettverk
3. Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator (50 %)

De to førstnevnte tiltakene kan i praksis iverksettes omtrent umiddelbart. Det tredje forutsetter finansiering.

Personlige ressursgruppe innebærer at det for hver minoritetsspråklige som skal kvalifiseres etableres en ressursgruppe på tvers av fag og forvaltningsnivåene. Gruppen skal i samarbeid med vedkommende finne fram til det mest hensiktsmessige kvalifiseringsløpet.

Regionalt kvalifiseringsnettverk etableres med representanter fra kommunene, statlig NAV, og Vest-Agder fylkeskommune. Nettverket skal bl.a. koordinere og tilpasse kvalifiseringstiltak i regionen. Nettverket skal også være styringsgruppe for prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator. Nettverket kan også opprette forskjellige arbeidsgrupper slik de finner det hensiktsmessig.

Prosjektstilling som Kvalifiseringskoordinator etableres for bl.a. å søke eksterne prosjektmidler, etablere og drive kompetansehevende tiltak, samt bistå Kvalifiseringsnettverket med tilrettelegging og prosjektarbeid.

## **2. BAKGRUNN**

### **2.1 BEGRUNNELSE OG SAKSGANG**

Kommunene i Lindesnesregionen ønsker å få til en best mulig utnyttelse av minoritetsspråkliges arbeidskraft og kompetanse. Det er en klar oppfatning at mange innvandrere ofte har faktisk kompetanse som ikke kommer til anvendelse på grunn av manglende formalia og tilrettelegging.

For å styrke regionens innsats innenfor kvalifisering av minoritetsspråklige vedtok derfor Lindesnesrådet 5.6.2015 at det skulle utarbeides et forslag til et «... *forprosjektet inkl. forslag til mandat, prosjektorganisering og budsjett/finansiering*» for å finne fram til gode tiltak for å styrke kvalifiseringsarbeidet.

Lindesnesrådet fikk forslag til forprosjekt presentert i møte 11.12.2015, og vedtok å sette i gang et forprosjekt som hadde som hovedformål å lage en prosjektbeskrivelse for et hovedprosjekt.

Forslag til hovedprosjekt ble lagt fram for Lindesnesrådet 15.4.2015. Prosjektbudsjettet hadde en ramme over 3 år på i overkant av 9 mill. Av dette var snaut 4 mill. egeninnsats over de ordinære kommunale budsjettene, mens det måtte friske midler til for resten. Prosjektgruppa hadde søkt finansiering fra IMDi og Fylkesmannen, men umiddelbart før saken kom til behandling i Lindesnesrådet ble det klart at hverken IMDi eller Fylkesmannen kom til å bidra økonomisk.

Bl.a. i påvente av en nærmere avklaring av de økonomiske forholdene utsatte Lindesnesrådet realitetsbehandling av saken.

## **2.2 NEDJUSTERT AMBISJONSNIVÅ**

Prosjektgruppa har som følge av problemene med å skaffe finansiering til prosjektet vesentlig nedjustert ambisjonene for et hovedprosjekt. Et omfattende program for kompetanseheving for ansatte innenfor fagområdet er droppet, og bemanning for prosjektledelse er redusert fra 100 % til 50 % stilling. De tiltak som fortsatt foreslås er nærmere begrunnet og beskrevet nedenfor.

## **3. PROSJEKTINNHold**

### **3.1 MÅLSETTING OG HOVEDOMRÅDER**

Målsettingen er å effektivt og planmessig utnytte alle tilgjengelige muligheter som finnes for kvalifisering av minoritetsspråklige voksne.

Prosjektets hovedområder er:

- Personlige ressursgrupper på tvers av fag og forvaltningsnivåene.
- Etablering av et Regionalt kvalifiseringsnettverk.
- Prosjektstilling over 3 år som Kvalifiseringskoordinator i 50 % stilling.

### **3.2 PERSONLIGE RESSURSGRUPPER PÅ TVERS AV FAG OG FORVALTNINGS- NIVÅENE**

#### **3.2.1 Formell rammebetingelse: Introduksjonsloven <sup>1</sup>**

En lovpålagt oppgave for kommuner som bosetter flyktninger er å sørge for introduksjonsordning og opplæring i norsk og samfunnskunnskap til personer i målgruppen. Lovens formål er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnsliv, og deres økonomiske selvstendighet.

Et av lovens minstekrav er å tilpasse introduksjonsprogrammet etter den enkeltes behov. Kommunen forventer aktiv deltakelse fra alle introduksjonsdeltakere først og fremst til det beste for dem selv, men også for samfunnet. Alle aktiviteter skal fremme overgang til arbeid eller utdanning.

Det skal utarbeides en individuell plan på bakgrunn av en kartlegging av vedkommendes opplæringsbehov og av hvilke tiltak vedkommende kan nyttiggjøre seg. Individuell plan skal baseres på vedkommendes personlige ressurser, muligheter og realistiske framtidsplaner. Hensikten er å få til et målrettet og individuelt tilrettelagt kvalifiseringsløp som fører frem til ordinær utdanning eller arbeid. Utarbeidelse, evaluering og revidering av individuell plan skal alltid gjøres i samråd med introduksjonsdeltaker.

Introduksjonsloven gir kommunene ansvaret gjennomføring av introduksjonsordningen og norskopplæringen, men også for samordning mot andre etater. NAV er en viktig medspiller, og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet sammen med Arbeids- og sosialdepartementet har i

---

<sup>1</sup> Introduksjonsloven: Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere:  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80>

rundskrivs form ganske detaljert beskrevet hvordan dette samarbeidet skal foregå.<sup>2</sup> Rundskrivet presiserer kommunenes ansvar bl.a. slik:

Kommunen har ansvar for, eventuelt i samarbeid med andre ansvarlige aktører, å sørge for at det blir vurdert hensiktsmessige virkemidler for den enkelte deltaker på ethvert tidspunkt av programperioden.

### **3.2.2 Personlige ressursgrupper - funksjon**

Prosjektet skal etablere og teste ut *personlige ressursgrupper* for den enkelte minoritetspråklige. Ressursgruppene sammensettes av representanter for kommunens relevante avdelinger, NAV, fylkeskommunen v/karrieresenteret og annen videregående og høyere utdanning, samt aktuelle arbeidsgivere. Ressursgruppa skal raskest og best mulig sette ut i livet Introduksjonslovens innhold og intensjon, bl.a. utarbeidelse av individuell plan inkl. tilpasset kvalifiseringsløp. Selv om én person i kommunen er vedkommendes direkte kontakt inn mot det offentlig, nyter vedkommende også godt av en samlet kompetanse på tvers av hele «apparatet» representert i ressursgruppa.

Målsettingen er at ressursgruppen sammen med den som skal kvalifiseres helt fra starten kan planlegge det best mulige løpet for å nå de mål som vedkommende i samråd med ressursgruppa setter seg. Gjennomførlig av slike løp kan komme til å innebære flere parallelle tiltak og aktiviteter heller enn sekvensielle. En tilnærming er at det «shoppes» kvalifiseringstjenester fra tjenesteapparatet og andre bidragsyttere, og at kvalifisering skjer som et sett av individuelt tilpassede tiltak. Dette til forskjell fra et sekvensielt løp der vedkommende sendes fra etappe til etappe - etapper som hver for seg har klart definert innhold og normert varighet. Jfr. også signaler om endring/oppmykning av lovverket for dette området.

### **3.2.3 Personlige ressursgrupper – igangsetting**

Prosjektarbeidet som er gjennomført har vært et samarbeid mellom Vest-Agder fylkeskommune v/Karriere Lindesnes, statlig NAV og kommunene i Lindesnesregionen. Som en konsekvens er det allerede i noen av de deltakende kommunene skjedd endringer i måten de forskjellige aktørene samhandler på, og utprøving av *personlige ressursgrupper* er startet i et par av kommunene. Erfaringene er så positive at Prosjektgruppa anbefaler samtlige kommuner å arbeide videre etter dette prinsippet fra og med høsten 2016. Dette kan gjøres innfor eksisterende bemanning og budsjetter.

## **3.3 ETABLERING REGIONALT KVALIFISERINGSNETTVERK**

### **3.3.1 Utfordringsbildet**

Minoritetspråklige voksne som skal kvalifiseres for norsk utdannings- og arbeidsliv er kanskje den mest heterogene gruppen som finnes! Gruppen spenner fra universitetsutdannede med lang akademisk erfaring til analfabeter. Den består av folk som er oppvokst på landsbygda og må lære å bruke en komfyr, til de som knapt har vært utenfor storbyen tidligere. Kvalifiseringsveiene til jobb og utdanning er like mangfoldige som gruppen er det. En passende illustrasjon på denne kompleksiteten er en storbys metro:

De reisende er minoritetspråklige på vei til bysentrum (jobb eller utdanning). Hvor i metro-nettet de stiger på avhenger av hvor de kommer fra, rettigheter de har, formelle og uformelle kvalifikasjoner, osv. Hvilke linjer som er aktuelle å velge avhenger av hvor vedkommende befinner seg, og hva som er reisemålet. I vår sammenlikning er det flere ansvarlige for driften av linjene: noen driftes av NAV,

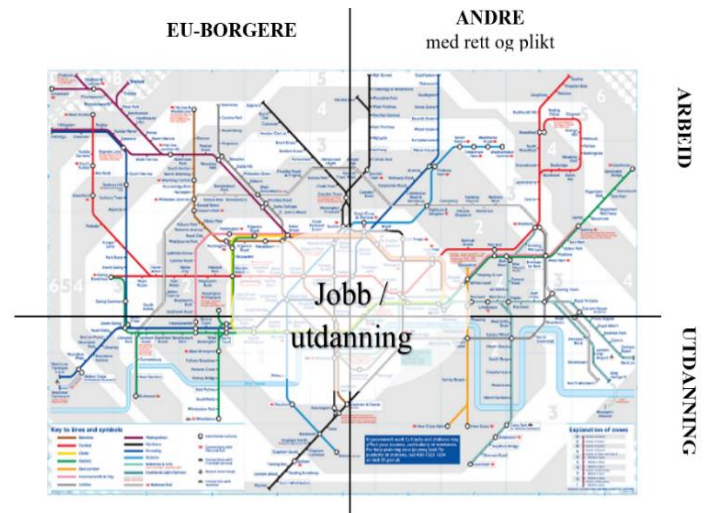
---

<sup>2</sup> Rundskriv Q-27/2015 – Samarbeid mellom kommunen og Arbeids- og velferdsetaten om introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/samarbeid-mellom-kommunen-og-arbeids-og-velferdsetaten-omintroduksjonsordning-for-nyankomne-innvandrere/id2410809/>

andre av fylkeskommunen, og noen av kommunene. Og viktige bidragsytere er næringsliv, frivillige organisasjoner, osv.

En kvalifiseringsreise kan innebære mange etapper over flere linjer. For alle som arbeider med kvalifisering er det viktig å kjenne til hele linjenettet og alle aktuelle bestemmelsessteder. Bare da kan de reisende veiledes på best mulig måte ut fra deres ønsker og forutsetninger.

Uten et oppdatert og komplett kart over metroen kan en risikere at de reisende havner på feil sted, bruker alt for mye på billetter, eller bli sendt ut på en «endeløs» reise. For å kunne gi en god reiseveiledning er det helt nødvendig å ha et oppdatert og komplett kart.



### 3.3.2 Mandat og arbeidsoppgaver

Det etableres et regionalt kvalifiseringsnettverk med representanter fra kommunene (1 fra hver), statlig NAV, og Vest-Agder fylkeskommune (v/Karriere Lindesnes). Til forskjell fra andre kommunale fagnettverk i regionen inkluderer nettverket altså også representanter fra øvrige forvaltningsnivåer. Målsettingen er at nettverket gjennom kjennskap til hverandres tjenester og tilbud skal kunne utforme helhetlige og effektive kvalifiseringsreiser. Nettverket blir et forum for drøfting av felles utfordringer og muligheter, og samordning av virkemidler. Nettverket kan opprette arbeidsgrupper slik de finner det hensiktsmessig.

Regionalt kvalifiseringsnettverk skal være styringsgruppe for Kvalifiseringskoordinator, og legge til rette for at vedkommende kan gjøre jobben mest mulig effektivt og oppnå ønskede resultater.

## 3.4 KVALIFISERINGSKOORDINATOR

Det ansettes en koordinator i en 3-årig prosjektstilling. Koordinatorens viktigste oppgaver vil være:

- Koordinering av tiltak på tvers av forvaltningsnivåene
- Organisere og drive kvalifiseringsnettverket
- Etablere og gjennomføre tiltak for kompetansehevning og -utveksling mellom aktørene
- Søke eksterne prosjektmidler for særskilte tiltak.

Det bør nå være gode muligheter for å skaffe eksterne prosjektmidler. Det krever imidlertid en god del innsats for å

- Skaffe og holde oversikten over hvilke muligheter for tilskudd som finnes
- Skrive og følge opp søknader
- Organisere og følge opp bruk av mottatte tilskudd.

Målsettingen er at kostnadene ved ansettelse av Kvalifiseringskoordinator mer enn oppveies av økte tilskudd.

Kvalifiseringskoordinator ansattes i en 3-årig 50 % prosjektstilling med administrativ/personellmessig tilhørighet hos én av aktørene. Koordinatoren rapporterer faglig til leder av Kvalifiseringsnettverket.



## 4. ØKONOMI

I oppsettet nedenfor er det kun budsjettet med kostnadene med prosjektstillingen som Kvalifiseringskoordinator. For øvrig forutsettes aktørene å dekke egne kostnader over sine ordinære budsjetter.

Vest-Agder fylkeskommune og kommunene har bevilget hhv kr. 30.000,- og kr. 70.000,- til dekning av gjennomføring av forprosjektet. Disse midlene står fortsatt ubrukt, og kan evt. inngå som delfinansiering av prosjektet.

Prosjektgruppa foreslår følgende finansiering av prosjektstillingen som Kvalifiseringskoordinator:

- Vest-Agder fylkeskommune: 30 %
- Kommunene: 70 % fordelt på kommunene med halvparten likt fordelt med 1/5 på hver, og halvparten etter folketall.

### KOSTNADER:

Art	Kommentar	År 1	År 2	År 3
Kvalifiseringskoordinator	50 % stilling i 3 år	300 000	300 000	300 000
Sosiale kostnader	Sosiale kostnader 40%	120 000	120 000	120 000
Reiseutgifter m.v.	Anslag	30 000	30 000	30 000
Prosjektmidler	Seminarer, mv.	75 000	75 000	75 000
Uforutsett	Anslag	10 000	10 000	5 000
<b>Sum</b>		<b>535 000</b>	<b>535 000</b>	<b>530 000</b>

### FINANSIERING:

	År 1	År 2	År 3
Allerede bevilgede prosjektmidler kr. 100.000	35 000	35 000	30 000
Tilskudd Vest-Agder fylkeskommune (30 %)	150 000	150 000	150 000
Tilskudd kommunene (70 %)			
Åseral kommune 11,85 %	41 476	41 476	41 476
Audnedal kommune 13,44 %	47 032	47 032	47 032
Marnardal kommune 14,50 %	50 744	50 744	50 744
Lindesnes kommune 19,71 %	68 984	68 984	68 984
Mandal kommune 40,50 %	141 764	141 764	141 764
<b>Sum</b>	<b>535 000</b>	<b>535 000</b>	<b>530 000</b>

### FORDELING KOMMUNENE:

	Folketall 1.1.2016	Andel ft.	Andel 1/5	Andel total
Åseral kommune	942	1,85 %	10,00 %	11,85 %
Audnedal kommune	1750	3,44 %	10,00 %	13,44 %
Marnardal kommune	2290	4,50 %	10,00 %	14,50 %
Lindesnes kommune	4943	9,71 %	10,00 %	19,71 %
Mandal kommune	15529	30,50 %	10,00 %	40,50 %
	25454	50,00 %	50,00 %	100,00 %