



SLUTTRAPPORT

Internasjonale Drammen 2016-2019

Internasjonale Drammen (2016-2020) er et unikt samarbeidsprosjekt mellom næringslivet og det offentlige. Næringslivets egen organisasjon bidrar til å åpne dører, kartlegge bedriftenes behov og påvirke bedriftsledernes holdninger. Det offentlige spiller på lag ved å tilby kvalifiserte kandidater og benytte relevante virkemidler.

Samspillet bygger på at bedriftene har behov for arbeidskraften og at det er viktig for den enkelte å komme i jobb. At flere med innvandrerbakgrunn kommer i arbeid, er av stor samfunnsmessig betydning.

Før utløp av prosjektperioden kan NAV Drammen dokumentere at 650 med innvandrerbakgrunn er kommet i jobb takket være Internasjonale Drammen. I tillegg kommer direkte ansettelser og ansettelser i nabokommunene.

Det er grunnlag for å si at prosjektet når målet om «å bidra til 1000 med innvandrerbakgrunn i arbeid innen 2020». Det er også grunn til å slå fast at prosjektet har bidratt til en holdningsendring i næringslivet. Flere bedriftsledere gir uttrykk for at terskelen for å rekruttere arbeidstagere med innvandrerbakgrunn er blitt lavere.

*Styringsgruppa for Internasjonale Drammen,
desember 2019.*



Et romsligere samfunn og et mer inkluderende næringsliv

Vi møttes som ukjente hos en felles venn. Da vi kom i snakk, svingte praten raskt innom temaer som samfunnsengasjement, dialog og inkludering. Om den flerkulturelle byen Drammen og hvordan byens mangfold kan være en viktig ressurs for å realisere Drammen kommunes visjon «byvekst med kvalitet - større, smartere, sunnere.»

Vi snakket om mulighetene for å betrakte Drammens flerkulturelle befolkning som en ressurs, om å utvikle et romsligere samfunn og et mer inkluderende arbeidsliv. Om en by der dialog og respekt er tydelige kjennetegn.

SLIK KOM IDEEN OM INTERNASJONALE DRAMMEN

Fortsettelsen fulgte. Et knippe med ressurspersoner støttet ideen. Næringsforeningen ville være med. Byens ordfører stilte opp, vi møtte en entusiastisk NAV-ledelse og en positiv fylkeskommune.

Gode kolleger i næringslivet bidro til at vi kunne sette fullt fart. Kiwis Tor Kirkeng

og Mester Grønns Ola og Erling Ølstad hadde også oppdaget det paradoksale i at bedriftene plundra med å finne nye medarbeidere samtidig som mange mennesker slet med å komme inn på arbeidsmarkedet.

SLIK STARTET INTERNASJONALE DRAMMEN

Vi satte oss et ambisiøst og konkret mål: 1000 med innvandrerbakgrunn i jobb innen 2020. Rollene ble fordelt. Næringsforeningen åpnet dørene til bedriftenes ledere, kartla behovet og påvirket holdningene. Så kom NAV med verktøykassa og kandidatene. Introduksjonssenteret ble med på laget og sikret suksess.

NÅDDE VI MÅLET?

Vi er i alle fall underveis – på vei til et mer inkluderende næringsliv og en by der enda flere nå har en jobb å gå til og ei lønn å leve av.

Hjertelig takk til alle som har bidratt.

Ivar Flaten og Terje Stykket



Visjon

Når bedriftsledere foretar ansettelser basert på mottoet «forskjellighet beriker», utnytter næringslivet alle ressursene. Det skaper bedre bedrifter og bidrar til at den enkelte innbygger kommer i arbeid, kan heve lønn og bli integrert.

Mål

1. Bedriftene i drammensregionen ansetter 1000 med innvandrerbakgrunn innen 2020
2. Drammen blir et romsligere samfunn med et mer inkluderende arbeidsliv
3. Drammen utvikler en langsiktig og bærekraftig integreringskultur

PROFIL OG VIRKEMIDLER

- Informere og motivere bedriftsledere til å se alle ressursene i samfunnet og benytte dem
- Styrke samspillet mellom det offentlige virkemiddelapparatet og det private næringsliv
- Vise at «forskjellighet beriker»
- Støtte bedrifter som ansetter flere med innvandrerbakgrunn
- Bidra til riktig kompetanse og egenskaper hos arbeidssøkere

Hensikt

Sluttrapporten viser hvordan prosjektet Internasjonale Drammen har forløpt og hvilke resultater som er oppnådd. Den oppsummerer erfaringer som kan være verdifulle for andre prosjekter.

1. Ideen

Initiativtakere til Internasjonale Drammen er investor og gründer Terje Stykket og tidligere sogneprest i Fjell menighet, Ivar Flaten, som nå er dialogprest i Tunsberg bispedømme.

Prosjektet bygger på ideen om å utvikle et romsligere samfunn og et mer inkluderende arbeidsliv, og at Drammens innbyggere med innvandrerbakgrunn er en betydelig ressurs og viktige bidragsyttere til verdiskapning i bedriftene.

Drivkraften er at næringslivet trenger all den arbeidskraften som finnes og at alle ressurser derfor bør tas i bruk. For å oppnå dette, vil prosjektet bidra med kunnskap, påvirke og legge til rette slik at bedriftsledere ser mulighetene som ligger i å tenke utradisjonelt ved ansettelser.

29 % av innbyggerne i Drammen har innvandrerbakgrunn, et godt utgangspunkt for å realisere prosjektets idé og bidra til økt verdiskapning. Flere med innvandrerbakgrunn i arbeid vil også bidra til raskere og bedre integrering samt gi flere mennesker muligheter for å kunne bli selvhjulpne. Det er lav arbeidsledighet i Norge, men den er høyere for innbyggere med innvandrerbakgrunn – den er tre til fire ganger høyere for innvandrerkvinner.

Det handler om å ta i bruk alle ressursene. Slik kan bedriftene prestere bedre og alle kan leve et verdig liv ved ha jobb og motta lønn.

*Initiativtaker og dialogprest
i Tunsberg bispedømme,
Ivar Flaten*



2. Forankring og behov

For å teste ut ideen bak Internasjonale Drammen, valgte initiativtakerne å invitere ressurspersoner til arbeidslunsj.

Terje Stykket og Ivar Flaten hadde fått daglig leder i Næringsforeningen for Drammensregionen, Hans-Petter Tonum, med på laget da de inviterte til å snakke om hvordan vi kan gjøre Drammen til en god by for alle. I invitasjonen lød det: *Når vi tør mer – og «går forbi» fordommene våre – tar vi vare på alle menneskene som bor i Drammen, utnytter deres ressurser og skaper en bedre by for alle.*

Neste fase i forankringen i det lokale næringslivet inkluderte fokusgrupper. I desember 2015 deltok ledere i to grupper der de utvekslet synspunkter på holdninger, erfaringer og praksis rundt utradisjonell rekruttering.

Synspunktene og innspillene i arbeidslunsjen og i fokusgruppene bidro at ideen ble realisert og prosjektet igangsatt i drammensregionen i 2016.

Næringslivsforeningen i Drammensregionen ble kontaktskaperen mellom bedriftene og det offentlige. En egen prosjektleder ble ansatt for å arbeide spesielt inn mot bedriftslederne og for å være bindeleddet mot NAV, kommunen og fylkeskommunen.



3. Det unike

Det unike i prosjektet er at det er næringslivsledere som har vært initiativtakere, at næringslivets egen organisasjon har tatt en aktiv rolle som døråpner og drivkraft ut mot bedriftene, og at dette skjer i tett dialog og i samspill med det offentlige virkemiddelapparatet.

I dette ligger at bedriftenes behov, krav og kultur står sentralt i rekrutteringsstrategien, f.eks. at de kandidatene som tilbys bedriftene behersker norsk og tilfredsstillende de faglige kravene.

Sentralt i prosjektet er også å bidra til holdningsendringer i bedriftene som gjør at ledere tør å ansette utradisjonelt. Samtidig er det avgjørende å tilføre potensielle medarbeidere kunnskap slik at den som ansettes kommer lettere inn i jobben.

I Internasjonale Drammen er det synliggjort at samarbeid mellom private og offentlige skaper resultater. Samspillet har vært suksessfaktor nr. 1. Næringsforeningen, NAV og Introduksjonssenteret har utgjort et samlet team basert på et forpliktende og profesjonelt samarbeid.

Det er gjennom samarbeidet i Internasjonale Drammen skapt forståelse for de enkelte aktørenes rolle og viktigheten av å spille på hverandres posisjon, ressurser og virkemidler.

Næringslivet trenger arbeidskraft og det offentlige trenger bedriftenes goodwill for å kunne få flere personer med innvandrerbakgrunn i arbeid.

Et kjennetegn ved Internasjonale Drammen er at prosjektet ble igangsatt på grunnlag av en idé og gjennomført som et operativt og ubyråkratisk samspill mellom private og offentlige.

Et annet kjennetegn ved prosjektet er at det ikke baserer seg på tydelige definisjoner, f.eks. av begrepet innvandrere og at det er uten sterke innslag av forskningsbasert analyse og metode. Internasjonale Drammen preges av initiativtakernes egne erfaringer, av at ledere i offentlige etater er praktiske og resultatorienterte og at aktørene evner å samarbeide.

Internasjonale Drammen har bidratt til at flere næringslivsledere ser behovet for å ta i bruk alle ressursene.

*Daglig leder i Næringsforeningen
i Drammensregionen
Rune Kjølstad*



4. Mangfold beriker

Personer med innvandrerbakgrunn utgjør en økende andel av den norske befolkningen. De er en viktig del av arbeidskraften i Norge, og deres kompetanse kan være betydelig bidrag til å skape et mangfoldig arbeidsliv som løser oppgavene i et samfunn i stadig endring.

Innvandrere opplever imidlertid større barrierer i arbeidsmarkedet enn resten av befolkningen bla. ved vedvarende lavere sysselsetting og høyere ledighet enn resten av befolkningen. Denne ulikheten vedvarer uavhengig av utviklingen i samfunnsøkonomien.

For å bidra til at innvandre ikke skal bli utestengt fra ledige stillinger i næringslivet, og for å bidra til et økt mangfold inn i næringslivet, har Internasjonale Drammen tatt noen grep for at kvalifiserte med innvandrerbakgrunn får muligheten inn i arbeidslivet.

Mangfold handler om å øke konkurranseevnen til norsk næringsliv i en stadig mer globalisert og sammensatt verden. Men norsk næringsliv har fremdeles til gode å kapitalisere på potensialet i mangfoldet.

Mangfold er i mange henseende sidestilt med problemløsning, integrering og samfunnsansvar. Kjernen i Internasjonale Drammen er at man i stedet bør se på mangfold som en mulighet til å drive god butikk.

Godt norsk språk er veien inn i arbeidslivet. Samtidig må den interkulturelle kompetansen veldig mange har, i kombinasjon med faglig kompetanse, verdsettes. Mange bedrifter er på vei inn i en tøffere global konkurranse der kulturforståelse og troverdighet blir viktigere.

Mangfold handler ikke bare om å ta et samfunnsansvar, det handler også om å drive god butikk.

Gründer Terje Stykket



Safaa (33) sendte over 500 søknader på fire år. Så fikk hun napp



Safaa Al-Badri har søkt seg arbeid i Norge i fire år. Hun har sendt inn over 500 søknader, men har ikke fått noe svar. Hun forteller om sine erfaringer med å søke arbeid i Norge.

Hun forteller om sine erfaringer med å søke arbeid i Norge. Hun har sendt inn over 500 søknader, men har ikke fått noe svar. Hun forteller om sine erfaringer med å søke arbeid i Norge.

Hun forteller om sine erfaringer med å søke arbeid i Norge. Hun har sendt inn over 500 søknader, men har ikke fått noe svar. Hun forteller om sine erfaringer med å søke arbeid i Norge.

5. Aktiviteter og oppnådde resultater

Prosjektets mål er å skaffe 1000 mennesker med innvandrerbakgrunn jobb innen 2020. Målet ble utformet så konkret for å utløse energi og ressurser til å satse skikkelig. Samtidig var målet metaforisk fordi vi visste at det kom til å bli krevende å følge hver enkelt bedrift, hver arbeidstaker og hver prosess fra første kontakt til signert kontrakt.

Det er gjennomført en rekke aktiviteter, f.eks.:

- Konferanser og frokostmøter
- Seminarer
- Innlegg og redaksjonelle oppslag i mediene
- Aktiv og målrettet bruk av sosiale medier
- Bedriftsbesøk
- Individuelle møter med ledere

Et halvt år før utløpet av prosjektperioden viser NAVs oversikt at minimum 650 ansettelser i Drammen helt konkret kan knyttes til Internasjonale Drammen. I tillegg kommer ansettelser i nabokommunene og direkte ansettelser i bedriftene som følge av den oppmerksomheten prosjektet har oppnådd og de holdningsskapende tiltak som er gjennomført.

Styringsgruppa mener det er grunnlag for å si at målet er nådd.

Resultatene representerer en betydelig økonomisk gevinst for den enkelte, for bedriftene og for samfunnet. Det er realistisk å legge til grunn at ca. 50% av de innvandrerne som har fått jobb, tidligere mottok sosialhjelp. At 650 personer bidrar til økt verdiskaping i bedriftene, med skatt og til økt kjøpekraft innebærer at den totale økonomiske effekten av Internasjonale Drammen blir betydelig.



En annen direkte effekt er at flere av disse innbyggerne er blitt økonomisk selvhjulpne ved å komme i jobb, og bidrar til at færre barn og unge lever i lavinntektsfamilier.

I tillegg til målet om at bedriftene i drammensregionen skal ansette 1000 med innvandrerbakgrunn innen 2020, definerte prosjektet også andre mål. Det ene er at «Drammen blir et romsligere samfunn med et mer inkluderende arbeidsliv» og det andre at «Drammen utvikler en langsiktig og bærekraftig integreringskultur».

Det er krevende å svare på om disse målene er nådd. Det er ikke gjennomført systematiske målinger og det ble heller ikke satt opp parametere.

Ved avslutningen av prosjektperioden kan det slås fast at representanter for en rekke bedrifter har deltatt på prosjektets konferanser og seminarer, bl.a. om mangfoldsledelse. Flere av dem har ansatt medarbeidere med innvandrerbakgrunn og det er rimelig å anta at dette – samt en rekke medieoppslag om prosjektet - har bidratt til et mer inkluderende arbeidsliv. Forhåpentlig er fire år med Internasjonale Drammen også et bidrag til at byen kan utvikle en langsiktig og bærekraftig integreringskultur.

Av andre gevinster av prosjektet kan nevnes:

- Det er utviklet et tett og godt samarbeid mellom det offentlige og næringslivet.
- Holdningene i næringslivet er endret, og flere har fått øynene opp for at mangfold beriker.
- En rekke personer har engasjert seg som mentorer og bidratt til oppfølging og integrering og til at innvandrerne settes i stand til å utvikle relasjoner.
- Det er knyttet direkte kontakt mellom arbeidssøker og arbeidsgiver, linjene er gjort kortere og mer direkte - ofte med en mentor som en del av verktøykassa.
- En viktig suksessfaktor er døråpnerrollen som rollemodellene i næringslivet står for og som næringslivsforeningen organiserer.
- Prosjektet har fungert som forbilde og til inspirasjon for andre. Det er etablert tilsvarende tiltak i Asker kommune og Bærum kommune. Delegasjon fra EU har besøkt Internasjonale Drammen og prosjektet er presentert i EU.
- Internasjonale Drammen har bidratt til betydelig nasjonal og lokal medieoppmerksomhet og bidratt til å styrke omdømmet til drammensregionen, kommunen, NAV, Næringsforeningen og samarbeidspartnerne.

Rogaland bør se til Drammen når det gjelder integrering

POLITIKK: Gjennom prosjektet «Internasjonale Drammen» bidrar man til å oppfylle en flyktnings drøm om å skaffe seg en jobb.

Torje Høiland
Fylkesleder i Rogaland Unge Høyre

Hvert år så kommer det mennesker på flukt. De kommer fra mange land, men rettes for dem alle er at de ikke alltid blir sett, fulgt opp, ordentlig eller integrert godt nok i det norske samfunnet. Mange av dem er fokuserte og har et stort ønske om å få bidra i det norske samfunnet.

samarbeid
«Internasjonale Drammen» er et støtte samarbeid mellom næringslivet i drammensregionen, det offentlige og organisasjonene. Man jobber blant annet sammen gjennom nettprogram hvor den enkelte får sin helt egen mentor, som hjelper dem til å få oppfylt sine drømmer. Rogaland fylke og alle kommunene bør se til dette prosjektet om de vil være med å skape de beste arbeidsplassene. Det handler om å utnytte tilgjengelige ressurser best mulig for å hjelpe andre.

25.000 utenfor
Det holder ikke å sende flyktninger på et introduksjonskurs hvor man skal lære om norsk kultur og språk, komme seg ut i arbeid og delta aktivt i lokalsamfunnet. Det er desverre ikke nok når vi ser at det totalt sett på landsbasis står 25.000 innvandrere utenfor arbeidslivet.

Volen inn til arbeidslivet trenger ikke være lang om man tar i bruk prosjekter som f.eks. «Internasjonale Drammen». De fleste vet nemlig at integreringen ikke skjer av å si hjemme eller på et introduksjonskurs, men ute i arbeid sammen med andre.

Det er noe galt når man heter Ashkan og må bytte til Morten før i det hele tatt å få komme på jobbintervju. Det skal alltid lønne seg å jobbe, også for innvandrere. Derfor bør politikerne i Rogaland og næringslivet sette søkelyset på hvordan vi kan binde næringsliv, det offentlige og organisasjonene sammen for å skape enda bedre integrering også her.



Integrering skjer ikke ved å sitte hjemme eller på et introduksjonskurs, men ute i arbeid sammen med andre, skriver Torje Høiland.

© SHUTTERSTOCK



30 EU-delegater fikk innføring i integrering

HESTER OG HELLESTEN: Kommunikasjon for flyktninger og innvandrere. Utvalgt i utvalg og integrering i arbeidslivet. Utvalgt i utvalg og integrering i arbeidslivet. Utvalgt i utvalg og integrering i arbeidslivet.

Kom til Drammen for å lære

Drammen kommunen har best resultat
30 EU-delegater fra Europarådet har vært i Drammen for å lære om integrering i arbeidslivet. De har besøkt kommunen og møtt med ledende i kommunen og i næringslivet. De har også møtt med flyktninger og innvandrere som har kommet seg ut i arbeid.



EU-delegater og kommunale ledende i Drammen. De har besøkt kommunen og møtt med ledende i kommunen og i næringslivet. De har også møtt med flyktninger og innvandrere som har kommet seg ut i arbeid.



EU-delegater og kommunale ledende i Drammen. De har besøkt kommunen og møtt med ledende i kommunen og i næringslivet. De har også møtt med flyktninger og innvandrere som har kommet seg ut i arbeid.

Ser til Drammen



Innvandrings- og integreringsminister Sylvia Listhaug hilser Internasjonale Drammen velkommen og mener satsningen underbygger hennes visdomsord: «Læring i praksis». Dette prosjektet er et positivt og aktivt initiativ hvor næringslivet har sagt de skal bidra, sier Sylvia Listhaug.

byavisen

Vngst på to, eldst på 80

Kjør gratis med Byavisen

byavisen

6. Noen av utfordringene

En av utfordringene underveis har vært å få bedriftsledere til å være åpne for å tenke utradisjonelt ved ansettelsler. De lederne som er opptatt av mangfold – og de som strever med å skaffe bedriften nok medarbeidere – har vist den største interessen. De er også blitt sentrale ambassadører og entusiastiske deltagere på prosjektets arrangementer.

Det har derfor vært viktig for prosjektet å synliggjøre suksesshistoriene og vise i praksis at mangfold beriker. Slike tiltak har stått sentralt, og illustrerer hovedutfordringen: Å få enda flere bedriftsledere til å se verdien av mangfold i staben.

I prosjektets idéfase lå det ambisjoner om også å engasjere frivillige lag og organisasjoner som medvirkere. Det viste seg ganske raskt at de tilgjengelige ressursene måtte prioritere innsatsen mot bedriftenes ledere og samarbeidet mellom bedriftene og virkemiddelapparatet.

Underveis har det også vært luftet ideen om å gjøre prosjektet nasjonalt ved å engasjere f.eks. NHO eller Virke uten at dette er blitt materialisert. Her ligger et potensial for utvikling, spesielt i lys av at Asker og Bærum har igangsatt tilsvarende prosjekter etter modell fra Internasjonale Drammen.

Den etablerte mentorordningen har engasjert mange enkeltpersoner til å gjøre frivillig innsats i prosjektet.



7. Mentorordningen

Den etablerte mentorordningen i regi av Internasjonale Drammens ble startet i september 2017 og har engasjert mange enkeltpersoner til å gjøre frivillig innsats.

Det ble søkt om - og innvilget - støtte på kr. 400.000 i midler fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) i 2018 og det samme beløpet i 2019. Støtten bidro til at prosjektet kunne engasjere prosjektkoordinator i 50% stilling fra mai 2018. Bidraget fra IMDi til mentorordningen har spilt en avgjørende rolle for resultatene som er oppnådd.

Mentorordningen i Internasjonale Drammen er et program for innvandrere med høy utdanning eller yrkeskompetanse som kobler jobbsøkere mot personer med erfaring og kunnskap fra det norske arbeidsmarkedet – helst fra samme bransje som jobbsøker.

Programmet har som mål å bidra til at flere innvandrere kommer ut i relevant arbeid og får brukt sin kompetanse.

Det har vært 81 mentorpar gjennom programmet så langt. Herfra har 40 mentorpartnere kommet i jobb(22), praksis(11) eller studier(7).

Mer om mentorordningen på side 21.



8. Introduksjonssenterets rolle

Introduksjonssenteret har vært representert i arbeidsgruppen for Internasjonale Drammen fra prosjektstart i 2016 og har hele tiden hatt en aktiv rolle.

Prosjektets mål om å bidra til at flere med innvandrerbakgrunn skal komme i arbeid sammenfaller med Introduksjonssenterets mål i økonomiplan 2017-2020 (overgang til arbeid for deltakere i introduksjonsprogrammet). Det gjør at Introduksjonssenteret har funnet det naturlig å bidra med ressurser til prosjektet både i form av personell (arbeidstimer) og lokaler.

RESSURSBRUK

I tillegg til deltakelse i arbeidsgruppen, har det også vært etablert en egen arbeidsgruppe for mentorordningen i Internasjonale Drammen. Arbeid knyttet til arbeidsgruppene har fra Introduksjonssenterets side vært utført av senterets jobbagenter. I forbindelse med planlegging

og gjennomføring av mentorordningen i Internasjonale Drammen, har Introduksjonssenteret stilt lokaler til rådighet i forbindelse med mentorordningen.

MENTORDNINGEN

Mentorordningen i Internasjonale Drammen oppsto som en idé etter at to ingeniører «fant hverandre» gjennom Introduksjonssenterets ordinære arbeid. Det handlet om to som møttes som fagpersoner og som ville hverandre vel. Den ene var nyankommen og manglet kunnskap om bransjen i Norge, den andre en «ringrev» i bransjen med et utstrakt nettverk. Dette var så vellykket at det var naturlig å stille spørsmålet: Er dette noe vi kan gjøre mer av sammen?

Det var starten på et mentorprogram som er blitt utvidet til ikke bare å omfatte de med høyere utdanning, men som i dag også omfatter personer med yrkesfaglig bak-

grunn. Utviklingen av dette programmet har skjedd gjennom et tett samarbeid mellom Internasjonale Drammen, NAV og Introduksjonssenteret. Introduksjonssenteret har i dette arbeidet bidratt med research, innspill til utforming av programmet, faglige råd, utvikling av arbeidsverktøy og utvikling av presentasjonsmaterieell.

Introduksjonssenteret har hele tiden arbeidet aktivt med å finne kandidater til mentor-programmet (mentorpartnere).

ANDRE TILTAK

Introduksjonssenteret har utviklet en egen video-CV (personell og produksjon) for flere av de deltakere i introduksjonsprogrammet som har vært koblet til Internasjonale Drammen. Video-CV'er er en egen presentasjonsform som gjør at deltakere med språkutfordringer lettere kan formidle sine kunnskaper og hva de kan bidra med.

Dette har ført til arbeid for flere. Introduksjonssenteret har også bidratt med planlegging og gjennomføring av ulike arrangementer i regi av Internasjonale Drammen.

VERDIEN AV ALLIANSER

Arbeidet med nyankomne flyktninger handler om integrering og inkludering i arbeidslivet. Skal en lykkes med det, forutsettes et godt samarbeid med næringslivet. Da trengs allianser og et samarbeid som involverer bedrifter lokalt og regionalt, næringslivsforeningen, NAV, opplæringskontorer og andre.

Introduksjonssenteret har i hele prosjektperioden forsøkt å få flest mulig med inn i prosjektet Internasjonale Drammen, og slik er Internasjonale Drammen blitt et felles løft for hele drammensregionen.

Suksessfaktor nr. 1:
Vi greide å få NAV
og bedriftene til
å snakke sammen

*Leder av styringsgruppa
i Internasjonale Drammen*
Terje Stykket

Færre sesongarbeidere på gårdene åpner andre dører

Ble spleiset av NAV



SPLEIS. På grunn av et prosjekt satt i gang av Internasjonale Drammen har Muhammad Zuhair Alhous fått fast jobb og Simen Myhreus fått lokal arbeidskraft.

Simen trengte arbeidskraft. Muhammad trengte jobb. Et nytt prosjekt ble løsningen.

GIRO HAUVERUD TONGERSEN
myhreus@tongersen.no
82 75 12

– Jeg kan ikke bare sette stiller. Jeg kan jobbe, og jeg vil jobbe, sier Muhammad Zuhair Alhous. I tre måneder har han hatt stillingen som produksjonsarbeider i firmaet Ekeberg Myhreus.

– Jeg har lenge tenkt på å ansette lokal arbeidskraft. Samtidig er det vanskelig å få tak i det vi trenger. Derfor har vi startet et prosjekt for å spleise NAV og bedriftene. Formålet var at bedriftene kunne finne lokal arbeidskraft via NAV, og få opplæringskontoret i regi av Internasjonale



FORNYD. Muhammad Zuhair Alhous som produktionsarbeider på Ekeberg Myhreus på Ræberg gård.

Drammen. Formålet var å spleise NAV og bedriftene. Formålet var at bedriftene kunne finne lokal arbeidskraft via NAV, og få opplæringskontoret i regi av Internasjonale

De beste jordbæra
Det er snart to år siden Alhous kom fra Syria til Norge. Han har deltatt på marknader og jobbet

i husholdning. En dag ble han opprasket av en mann fra NAV som spurte om han kunne tenke seg å søke jobb på gården. Det kunne han, og møtte direktør til intervju på Sjøling Viken gård. Så ble han fast ansatt der, og ved samarbeidsavtalen Ekeberg i Skoger.

– Jeg liker jobben min veldig godt og jordbæra her må være de beste, humrer han, og legger til at han liker å ha mange forskjellige oppgaver slik at han får masse erfaring.

Myhreus hjelper flere hender ved å gjøre som han. Det er ikke lenger like lett å få tak i sesongarbeidere.

– Det går jo litt opp og ned, men det er en god jobb, og jeg får den opplæringen jeg trenger. Den eneste utfordringen er å finne arbeidsoppgaver til, sier han.

Helårsjobb
Nå har Alhous jobbet i firmaet i tre måneder. Så som det er høysesong får han det travelt, og arbeidsoppgaver vil variere på samme måte som sesongene.

– Det som er morsomt er å se på de som blir ansatt. Jeg forestår godt hva som blir sagt, men dette som gangen det er vanskelig at han brukte mye tid på å lære seg språket.

Myhreus er fornøyd med resultatene.

– Prosjektet har vært bra, og jeg får den opplæringen jeg trenger. Den eneste utfordringen er å finne arbeidsoppgaver til, sier han.

9. NAVs rolle

NAV Drammen har vært en sentral aktør i prosjektet Internasjonale Drammen. NAV Drammen har til enhver tid oppfølging av 400 - 500 brukere med ulik landbakgrunn og som er i ulike oppfølgingsløp med ulike ytelser. NAV Drammen har særlig gjennom prosjektet Fjell 2020, samt gjennom våre to integreringskoordinatorer, jobbet tett på prosjektet Internasjonale Drammen.

NAV Drammen har levert gode resultater på Jobbsjansen for både kvinner og menn, Jobbjakt og Ut i jobb, som alle er tiltak i regi av NAV under Fjell 2020.

Samarbeidet inn i internasjonale Drammen gjennom de ulike tiltakene på Fjell, har bidratt til at prosjektet har vært i nær samhandling med både brukere og arbeidsgivere.

DIALOG MED ARBEIDSGIVERE

NAVs veiledere, som jobber på kursene på Fjell, er i tett dialog med aktuelle arbeidsgivere samtidig som de følger opp bruker og arbeidsgiver når det er arbeidstrening eller ansettelser.

Erfaringsmessig er oppfølging underveis og etter ansettelse like viktig som i forkant av et tiltak da det ofte er i etterkant utfordringer kan oppstå. Mange dyktige kurs-

deltakere som har deltatt i Jobbsjansen, Ut i jobb eller Jobbjakt har kommet i jobb gjennom tett samhandling i prosjektet.

KOORDINATOR

NAV Drammen har en integreringskoordinator som jobber tett med Introduksjonssenteret og samarbeider med programrådgiver og lærer for å se hvilken kompetanse den enkelte deltaker har, hva man kan bygge videre på her i Norge, og hva som er raskeste vei til jobb.

Noen deltakere har formell kompetanse fra hjemlandet som det kan bygges videre på i det norske arbeidsmarkedet. I disse tilfellene har vi vurdert muligheter for deltakelse gjennom Hurtigsporet (et kortere og tilpasset arbeidsrettet løp i introduksjonsprogrammet) eller Bransjeprogrammet.

I tett samarbeid med Internasjonale Drammen, har NAV Drammen fått flere flyktninger i jobb. Vi har gode erfaringer med å arbeide systematisk i et godt treparts-samarbeid mellom det offentlige, de private aktørene og den enkelte arbeidssøker.

Næringsforeningen kjenner bedriftenes behov. NAV har virkemidlene. Sammen oppnår vi resultater.

NAV-leder i Drammen
Katrine Christiansen

VIRKEMIDLER

NAV Drammen får årlig tiltaksmidler fra arbeids- og velferdsdirektoratet. En del av disse midlene har bidratt til at mange deltakere i prosjektet har kommet i arbeidstrening og at flere er blitt formidlet til arbeid gjennom lønnstilskudd.

Lønnstilskudd innebærer at arbeidsgiver får refundert deler av lønnen fra NAV i en tidsbegrenset periode.

NAV Drammens viktigste bidrag i prosjektet har vært å finne aktuelle deltakere, identifisere mulige arbeidsgivere, følge opp både deltaker og arbeidsgiver, samt bidra med tiltaksmidler når det har vært nødvendig.

10. Organisering

Prosjektet er organisert med en styringsgruppe og arbeidsgruppe med representanter for Næringslivsforeringen i Drammensregionen, NAV Drammen, Buskerud fylkeskommune, NAV Buskerud, de økonomiske bidragsyterne fra næringslivet, initiativtakerne, Introduksjons-senteret og Drammen kommune.

PROSJEKTLEDER

2016-2017: Trond Johansen

2018-2019: Liv Gaarder-Larsen

PROSJEKTKOORDINATOR MENTORORDINGEN

2018-2019: Natia Chkhetiani (50%)

STYRINGSGRUPPA I INTERNASJONALE DRAMMEN

Gründer Terje Stykket, leder	Stykket Holding AS
Gründer Tor Kirkeng, nestleder	Kiwi
Prest Ivar Flaten	Dialogprest i Tunsberg bispedømme (tidligere sogneprest i Fjell menighet)
Gründer Ola K. Ølstad	Mester Grønn
Rådgiver Dag Harald Amundsen	Drammen kommune
Daglig leder Rune Kjølstad	Næringsforeningen i Drammensregionen
Næringssjef Janne Buhaug	Buskerud fylkeskommune
Leder Katrine Christiansen	NAV Drammen
Regiondirektør Inger Anne Speilberg	NAV Vest-Viken

ARBEIDSGRUPPA I INTERNASJONALE DRAMMEN

HR-sjef Espen Eriksen	Kiwi
HR-direktør Rita Bondeson Børke	Mester grønn
Integreringskoordinator Camilla Gunnerud	NAV Buskerud
Integreringskoordinator Duli Axhami	NAV Drammen
Fagkoordinator Finn Øivind Gabrielsen	NAV Drammen
Rådgiver Dag Harald Amundsen	Drammen kommune
Rådgiver Eva Stefansson	Introduksjons-senteret
Gründer Nasim Ritzvi	Gründer og daglig leder av Nasims Halal Babyfood og Nasims AS
Integreringskoordinator Rania Sheyki	NAV Drammen

11. Finansiering

INTERNASJONALE DRAMMEN ER FINANSIERT SLIK I PERIODEN 2016-2019	
Stykket Holding AS	1.000.000
Kiwi Norge AS	1.000.000
Mester Grønn AS	450.000
Drammen kommune	700.000
NAV	1.050.000
Buskerud fylkeskommune	700.000
Totalt	4.900.000

I tillegg er mentorordningen finansiert med bidrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) med kr. 400.000.

Internasjonale Drammen er et samarbeid mellom næringslivet, NAV, kommunene og fylkeskommunen som bidrar til å synliggjøre innvandrere som ressurspersoner.

*Gründer og eier i Mester Grønn
Ola Ølstad*

12. Videreføring

Internasjonale Drammen har helt fra starten vært definert som et prosjekt med tydelig start i 2016 og sluttidspunkt innen 2020.

Ved avslutningen av prosjektet, festlunsjen på Union Scene 12. november 2019, annonserte direktør for arbeid og inkludering i Nye Drammen kommune, Manuela Ramin-Osmundsen, at Internasjonale Drammen vil bli videreført.

Her er direktørens hilsen til prosjektet og hennes planer for videreføring:

Hedersgjestene på festen
12. november 2019 er de som
har ansatt og de som er ansatt.

Prosjektleder Liv Gaarder-Larsen

I dag er en festdag. En dag hvor vi markerer at et konkret initiativ fra dialogprest Ivar Flaten og næringslivsleder Terje Stykket ble til en reell mulighet for mange. Mulighet til å få jobb, delta, bidra, tjene penger, betale skatt, lære, være stolte Ja ordene er mange. Og det er i korte trekk hva dette handler om. Men det handler om mye mer.

Næringslivsforeningen har vært en døråpner for nettverket i næringslivet. Prosjektet startet. Prosjektet avsluttes. Slikt forutsatt. Det er bra! Prosjekter skal ikke leve livet ut.

Ordfører i Drammen Tore Opdal Hansen har hatt en viktig rolle i prosjektperioden. Monica Myrvold Berg ble konstituert som ordfører 8. oktober. Elisabeth Enger som var prosjektrådmann ble samme dag rådmann. En ordfører og en rådmann uten kommune. For det er i dag 49 dager til nye Drammen blir Drammen.

I denne fasen hvor jeg også er direktør uten land har jeg hatt gleden av å kunne diskutere en skisse til fremtidig organisering av det videre arbeidet med Internasjonale Drammen.



Vi har lagt vekt på syv elementer:

1. Stadfeste at vi alle ønsker å samarbeide for å få flere i jobb.
2. Sikre kontinuitet. Bygge på den forutsigbarheten som er oppnådd gjennom den tette dialogen med næringslivet. Fortsatt bruke begrepet «Internasjonale Drammen» som døråpner til arbeidsgivere. Bruke noe av metodikken som er utviklet de fire siste årene. Særlig den tette kontakten mellom arbeidsgivere og NAV.
3. Vi ser for oss å bruke en dedikert ressurs i NAVs kommende markedsavdeling. Denne personen ser vi for oss vil kunne jobbe under paraplyen Internasjonale Drammen, enkelte dager utenfor NAV-kontoret.
4. NAV bruker sin verktøykasse i nært samspill med kommunen (bl. a. norskopplæring, kvalifisering til arbeid) og arbeidsgivere. Virkemidlene som ligger i NAV og i arbeidsmarkedsbedriftene vil kobles sterkere til næringsutvikling. Det er en del av NAVs kjerneaktiviteter å få flere personer i arbeid. Og innvandrere og flyktninger er en prioritert målgruppe.
5. Det nye blir å tydeliggjøre et forpliktende samspill med arbeidsgivere/Næringsforeningen rundt dette. Hvordan er ikke nærmere fastsatt.
6. Fra 1.1.20 vil Viken fylkeskommune også ha direkte hånd om en del av IMDI's tidligere virkemiddelpakke - les penger!
7. Som ny kommune vil vi også bruke vår ferske verktøykasse. Har dere hørt om Drammensmodellen? Har dere hørt om prosessen rundt opprettelse av lokale knutepunkt i hver av våre ti kommunedeler? Hvert knutepunkt blir en møteplass for kommunedelen og arena for nærdemokrati. Møteplassen legger til rette for samordning og samskaping, dialog og medvirkning. Aktører i hver kommunedel vil samarbeide, utfylle hverandre og trekke i samme retning for å nå felles mål. Gjennom medvirkning vil vi finne løsninger sammen, gjennom stedsutvikling vil vi skape gode lokalmiljø sammen. Vi vil også utvikle gode tjenester sammen lokalt. Både innbyggerne og kommunen vil på denne måten få flere muligheter.

Så langt om veien videre. Konkretiseringen kommer etter hvert. Men jeg ser for meg at vi på denne måten bygger på erfaringer fra Internasjonale Drammen, har en sterk hand på rattet, jakter etter enda sterkere grep for å lykkes med innsatsen

Hvorfor er dette viktig?

Vi alle her ønsker vekst og verdiskaping i det lokale og regionale næringslivet. Vi ønsker at kommunen får en konkurransekraft og en regional posisjon som gjør den til et naturlig valg for lokalisering av attraktive arbeidsplasser, både innen privat næringsliv og for offentlige virksomheter.

Det blir ikke noe vekst dersom vi ikke bruker ressursene og kompetansen som er hos innbyggere. Det blir ikke noe vekst dersom næringslivet ikke er med. Det blir ikke noe vekst dersom kommunen er passiv.

Vi ønsker oss konkurransedyktige fysiske rammer for næringsvekst. I kommunen ønsker vi oss en øking av innovasjonstakten. Vi ser frem til dialogen med næringslivet om å utvikle fremtidens smarte løsninger. Om å tilrettelegge for sterke klynger og nettverk. Om å utvikle arealplaner som legger til rette for bærekraftig fornyelse og vekst, både i sentrumsområdene og i randsonene.

Dette vil ikke skjer av seg selv. Nye Drammens samlede innsats for næringsutvikling og økt sysselsetting vil skje internt, på tvers av tjenesteområdene. Men også gjennom en styrking av kommunens utadrettede aktiviteter.

I dag er en festdag. En dag hvor vi markerer at et konkret initiativ fra næringslivet ble til en reell mulighet for mange til å få jobb, delta, bidra, tjene penger, betale skatt, lære, være stolte. Og det er også en dag hvor vi vedkjenner at det er sammen i det lange løp at vi kommer til å nå disse ambisjoner.



Mentorordningen - erfaringer og evaluering

Natia Chkhetiani, prosjektkoordinator i Mentorordningen

Mentorordningen i Internasjonale Drammen er et program for innvandrere med høy utdanning eller yrkeskompetanse som kobler jobbsøkere mot personer med erfaring fra og kunnskap fra det norske arbeidsmarkedet – helst fra samme bransje som jobbsøker.

Programmet har som mål å bidra til at flere innvandrere kommer ut i relevant arbeid og får brukt sin kompetanse. Ordningen vil også bidra til å synliggjøre den betydelige ressursen som innvandrere representerer – noe som vil kunne gi en større verdiskapning og innovasjon i bedriftene.

Programmet varer i seks måneder, og har oppstart to ganger i året, i mars og september.

OM MENTORPARTNER OG MENTOR

Jobbsøkerne i mentorprogrammet kalles mentorpartnere. Mentorpartnere blir koblet med en mentor som har arbeidserfaring og kunnskap fra den bransjen de vil inn. I seks måneder jobber de sammen for at mentorpartner kommer ut i relevant arbeid og får innsikt i det norske arbeidsmarkedet.

Alle som har god kjennskap til en bestemt bransje og/eller til det norske arbeidsmarkedet kan bli mentor. Det er en fordel hvis man har et bredt faglig og sosialt nettverk, men ikke et krav.

Mentorer blir koblet mot en jobbsøker med innvandrerbakgrunn fra sitt yrke/fagfelt. Det kreves ingen forkunnskaper for å bli mentor, kun engasjement og lyst til å dele livserfaring og kompetanse.

Deltagere i mentorprogram får oppfølging og støtte underveis i mentorløpet.

RESULTATER:

Det har vært 81 mentorpar gjennom programmet så langt. Herfra har 40 mentorpartnere kommet ut i jobb, praksis, studier. Jobb: 22; praksis: 11; studier: 7.

METODE

I mentorordningen utveksler mentorpartnere og mentorer erfaringer og kunnskap om lokalt arbeidsmarked, slik at veien til mentorpartners karrieremål kan bli kortere. Dette gjøres ved å snakke og lytte hverandre.

MÅLGRUPPE OG ANTALL

Målgruppen i mentorordningen er innvandrere med høyere utdanning og yrkeskompetanse som ønsker seg en jobb. Ordningen hadde ingen begrensninger på antall deltakere da det begrenset seg selv ved antall interesserte og ressurser som jobbet med prosjektet.

ØKONOMI OG ORGANISERING

Det at mentorordningen har lyktes har mye å gjøre med at den er godt forankret i Næringsforeningen i Drammensregionen som prosjekt. Prosjektet har fått eksterne midler fra IMDi som finansierte deltids prosjektstilling. Prosjektet har hatt referansegruppe som besto av samarbeidspartnere fra Introduksjonssenteret og NAV i Drammen.

Mentorordningen har hatt en prosjektkoordinator i 50 % stilling. Store deler av budsjettet gikk til organisering, rekruttering, kobling, oppfølging og nettverkstreff samt informasjonsspredning og erfaringsutveksling med andre.

REKRUTTERING

Hvordan komme i kontakt med målgruppen og rekruttere deltakere har variert i løpet av prosjektperioden. Noen ganger ble mentorpartnere rekruttert først og deretter fant vi rette mentorer. Noen ganger rekrutterte vi mentorene bredt i en mentorpool, slik at vi hadde et utvalg av mentorer å velge mellom til en kobling med mentorpartner.

Rekrutteringskanaler har vært Introduksjonssenteret, NAV, informasjonsbrosjyrer, informasjon på møter/seminarer, aktiv bruk av nettverk og samarbeidspartnere, sosiale medier.

Mentorpartnere i ordningen ble i hovedsak rekruttert gjennom introduksjonssenteret og gjennom annonser. Mange av mentorene ble rekruttert gjennom nettverk og konkrete forespørsler. Enkelte mentorer var mentor for flere adepter, men sjelden samtidig.

OPPFØLGING

I mentorordningen hadde vi både sporadisk og systematisk oppfølging. Vår første systematiske oppfølging var rett etter kobling. Mentorpartner hadde ansvar for å ta kontakt med sin mentor for å avtale deres første møte. Etter 2-3 uker fulgte vi alltid opp for å høre hvordan det gikk.

Underveis i mentorrelasjonen kan mye skje, og deltakerne har behov for råd og veiledning. Som oftest var det mentor som tok kontakt med oss. Det var en vurderingssak hvor ofte vi skulle sende e-post eller ringe for å høre hvordan det gikk. Dette gjaldt ressursbruk, men også innsats og tid vi kunne forvente at mentor ville bruke i en frivillig ordning.

Vi hadde krav om rapportering til prosjektkoordinator underveis, som mentorene hadde ansvar for å fylle ut og sende til oss to ganger i løpet av mentorperioden.

EVALUERING

I ordningen har vi hatt flere interne evalueringer. Vi delte ut spørreskjema og hadde intervju med mentorpartnere og mentorer. Etter seks måneder i mentorrelasjon tok vi kontakt med mentorpartner og mentor for å høre om de var klare for å avslutte. Mange ønsket å forlenge sin mentorrelasjon, mens andre allerede hadde avsluttet. Noen har fortsatt kontakt etter formelt å ha avsluttet sin relasjon.

ERFARINGER

Målet i mentorordningen har vært å styrke innvandreres vei inn i arbeidslivet. Noen har hatt en lang vei å gå, andre en kort. Mentorpartners ståsted måtte være

utgangspunktet for mentorrelasjonen, noe som førte til at de kunne gå ulike veier og i ulikt tempo. For noen ble informasjon om samfunnet generelt viktigere enn bare å diskutere arbeidslivet.

For mange innebærer det å komme til et nytt land store utfordringer både språklig og kulturelt. Det er mye å sette seg inn i og få oversikt over. I mentorordningen fikk mentorpartnere innsikt i det norske arbeids- og samfunnsliv. Vi erfarte at mentorpartnere også fikk faglig og personlig utvikling, økt selvtillit og mestringsfølelse, inspirasjon og motivasjon og karriereveiledning.

Målgruppen for mentorordningen var i utgangspunktet innvandrere med høyere utdanning eller yrkeskompetanse som ønsket seg jobb. De som søkte og ønsket å delta i programmet viste seg å ha meget variert utdanningsnivå og yrkeserfaring. Deltakerne hadde også ulik botid og oppholdsgrunnlag i Norge, språkferdigheter, arbeidserfaring, alder og sivilstatus. At målgruppen ble så forskjellig, førte til at mentorenes rolle også ble ulik. I vår organisering av mentorordningen la vi til grunn at mentorpartnere fikk ansvar for framdrift av mentorrelasjonen. Det var en kulturell forutsetning som ikke alle taklet like bra.

DRAMMENS TIDENDE
Onsdag 4. september 2019

MENINGER
17

MENINGER

Velkommen til regionens største møteplass for samfunnsdebatt.

dt.no/meninger
meninger@dt.no

BLI MED I DEBATTEN
Send innlegg vett på nett til dt.no/meninger, eller som mail til meninger@dt.no. Maksimal lengde på innlegg - 850 ord. Innlegg underkrevet med fullt navn blir prioritert. Redaksjonen vil kjenne innensiderens identitet, selv om vi i spesielle tilfeller kan publisere innlegg anonymt. Innlegg blir redigert etter god presseskikk.

RETT PÅ NETT:
Sik gje du fram: Nettadresse: dt.no/meninger Trykk gje knapp. Skriv ditt innlegg her. Skriv innlegg - husk personlege opplysningar. Trykk «Send».

Svein Helge Torgersen
DEBATTMENER
svh.helge.torgersen@dt.no
922 67 971

Virkningsfullt tiltak mot barnefattigdom

Kronikk

Rune Kjelstad, Terje Stykket, Tor Kirkeng, Ola Østad, Stylinggruppen Internasjonale Drammen

DRAMMENS TRONER på toppen av den lite flatterende statistikken - barnfattigdom. Den viser et barn av innvandrere som ikke har yrkesaktivitet i tillegg til et utdelt resultat i prosjektet internasjonale Drammen dokumentert at samarbeid mellom det offentlige og næringlivet er et viktigingsfullt tiltak for å redusere barnfattigdommen i Drammen.

ALL FØRKNING viser at vi tenner ut av fattigdommen er å komme i arbeid. Vi nå har Internasjonale Drammen bidratt til at flere enn 600 mennesker med innvandrerbakgrunn har kommet i jobb. Det er bra for den enkelte som kan leve lenge og leve et verdig liv. Det er bra for bedriftene som får tilgang på alle ressurser, og det er bra for samfunnet at utbetalinger til sosialhjelp går ned og skatteinnkomlene øker.

ILYS av dette er det interessant å reflektere over de økonomiske konsekvensene av at Internasjonale Drammen har bidratt til at flere enn 600 med innvandrerbakgrunn er kommet i jobb. Legger vi til grunn at halvdelen av den tidligere mottakssøkerne, og at de mottok 60.000 kroner hver, utgår det anslagsvis 18 millioner kroner hvert år. Med dette som bakgrunn går det an å tenke hvordan godt det har nå 300 mennesker skifter status fra å være mottakere av sosialhjelp til å bli lønnsutbetalere og skattebetalere.

INTERNASJONALE DRAMMEN kom i gang etter initiativ fra dialogpartnere fra Flaten og føringsinstansen Terje Stykket. De så begge - fra hvert sitt



TOK INITIATIV: Internasjonale Drammen kom i gang etter initiativ fra Terje Stykket (t.v.) og Run Kjelstad.

statistikk - behovet for å ta i bruk alle ressursene vi har. Presten ut fra inkluderingsplattformen, forettingsmannen fordi han så det som avgjørende for å sikre bedriftene rekruttering og gode resultater. Begge så det samme: Å ha en jobb og motta lønn gir et verdig liv!

OG BEDRIFTE trenger arbeidskraften. Flaten og Stykket fikk med seg Tor Kirkeng og Kivi, Ola og Erling Østad i Møte. Grønn ble også med. Næringsforeningen i Drammenregionen gikk inn i rollen som den koordinerende kraften og hindeledet mellom bedriftene og det offentlige. Drammen kommune, Buskerud fylkeskommune og Nav så mulighetene, og ble med både økonomisk og operativt. Det var i 2016.

MÅLTOM ble satt, var hårete nok, ja nettopp metakriter: å bidra til at minst 1.000 med innvandrerbakgrunn i Drammenregionen får jobb i løpet av de neste utvalgsårene. Nå prosjektet nå be-

finner seg på oppsløpsiden, kan det sies fast at resultatene er svært gode. Det kan dokumenteres at samarbeidet mellom det offentlige og næringlivet har vært et suksesskriterium, og at det er forbedret. Aktøren har øvert å kjempe direkte kontakt mellom arbeidssaker og arbeidsgiver, har gjort tingene kortere og enklere å forhandle behov og etterspørsel bedre enn tidligere.

NÅ KONTAKTEN og kontaktene er opprettet, har et kortsiktig frivillige mentorene vært viktig oppfølger. En nåkreditor er opprettet som rollemodell.

TAKKET VÆRE Internasjonale Drammen har flere bedriftsledere oppsatt i mangfold i staden berike. Vi føler oss overbevist om at prospektet har bidratt til å endre bedriftslederens holdninger til å ansette utvalgsårene.

FORLEDDEN publiserte NRK resultatene av et endringsarbeid som viser at de klassiske tiltakene mot barnefattigdom ikke virker. Gata barnebygge og økt barnetrygd er og blir brautdanning uten varig virkning. Undersøkelser sies fast at varig og virkingsfulle tiltak er å finne bedriftene og medføre i fast arbeid.

BARN, UNGDOMS- og familiedirektorats undersøkelse, som er grunnlaget for fattigdomsstatistikken, viser det samme. Forbedret arbeid er viktig. Spiller de dette inn, kan det offentlige tilby bedriftene med arbeidende med riktig kompetanse og egenkapital.

SANTING må det offentlige forstå at samarbeid med næringlivet er veien å gå i å redusere barnfattigdom. Å bringe internasjonale Drammen fra prosjekt til drift, vil være et godt tiltak for å ta Drammen med i fattigdomsstoppen. Det kan faktisk vise seg å bli ganske lønnsomt også.



Svein Helge Torgersen
DEBATTMENER
svh.helge.torgersen@dt.no
922 67 971

10 | MENINGER
Fredag 3. juni 2016

DRAMMENS TIDENDE

MENINGER

Velkommen til regionens største møteplass for samfunnsdebatt.

922 67 971

RETT PÅ NETT: dt.no/meninger
E-post: meninger@dt.no

BLI MED I DEBATTEN
Send innlegg vett på nett til dt.no/meninger, eller som mail til meninger@dt.no. Maksimal lengde på innlegg - 850 ord. Innlegg underkrevet med fullt navn blir prioritert. Redaksjonen vil kjenne innensiderens identitet, selv om vi i spesielle tilfeller kan publisere innlegg anonymt. Innlegg blir redigert etter god presseskikk.

RETT PÅ NETT:
Sik gje du fram: Nettadresse: dt.no/meninger Trykk gje knapp. Skriv ditt innlegg her. Skriv innlegg - husk personlege opplysningar. Trykk «Send».

Karlanne Bråthen
POLITISK REDAKTØR
karlanne.brathen@dt.no
922 67 885

Svein H. Torgersen
DEBATTMENER
svh.helge.torgersen@dt.no
922 67 971

Forskjellighet beriker



Kronikk

TOR KIRKENG
Fungerende leder av styringsgruppen

TROND JOHANSEN
Prosjektleder

Næringslivet i Drammenregionen er dynamisk, og det etableres over 1.000 nye arbeidsplasser i regionen hvert år. Prosjektet Internasjonale Drammen, som vil bidra til at minst 1.000 med innvandrerbakgrunn i Drammenregionen får jobb i løpet av de neste fire årene, ser det som naturlig at minst 25 prosent av disse nye arbeidsplassene, bestoet av innbyggere med innvandrerbakgrunn.

Internasjonale Drammen ble innført i februar av innvandrings- og integreringsminister Sylvi Lathaug. Prosjektet er næringslivets initiativ for å bidra til at hver enkelt innbygger kommer i jobb, slik at alle ender og leder utnyttes til å utvise.

Internasjonale Drammen har nå etablert et tett samarbeid med Nav jobbservice som har ressurser og virkemidler for å få flere folk i arbeid. Arbeidsledigheten i Drammenregionen er generelt høy, men for å bli innbyggere med høy kompetanse og egenkapital.

NÆRINGSFORENINGEN i Drammenregionen må spille en sentral rolle, og bedriftsledere må selv være de aktive. Det er som kjempebedriftene og deres behov, krav og kultur. Spiller de dette inn, kan det offentlige tilby bedriftene med arbeidende med riktig kompetanse og egenkapital.

I SIN årgangstale på lanseringen av prosjektet understreket statsråden at å komme i jobb er kanskje det aller viktigste for å lykkes med integreringen.

STORINGSLEDER nr. 30, «fra mottak til arbeid» - en følger. Regjeringen opp dette. Medisjonen forteller at for mange innvandrere står uten jobb, og at de har fokus på å få innvandrerarbeid i jobben.

Medisjonen sier også fast at integrering er et ampull mellom mange parter, og den inviterer til tette samarbeid med næringslivet.

Internasjonale Drammen skal ta denne rollen i næringslivet i Drammenregionen ved å være en døråpner inn i bedriftene. Etter å ha hatt kontakt med et femtalls bedrifter i regionen, er erfaringen at mange bedrifter har stor åpenhet for å ansette folk med innvandrerbakgrunn. Mange bedrifter anser dette som helt naturlig og helt nødvendig. Uten innvandrerne ville flere bedrifter ikke kunne fungere. Mange bedrifter i regionen har god erfaring med druse trykkeskriverier, og de tar stadig større ansvar i samarbeid med Nav.

Disse aktørene ser et økende behov for at næringslivet åpner for flere som ønsker arbeidspraksis, språkkurs, ledningspraksis og hospitering. Dette er en helt nødvendig del av utdanningen for å arbeidskraft.

Oppfølging i bedrift er nå vurdert som ett av de viktigste virkemidlene for at innvandrere skal komme i arbeid. Lønnstilskudd fra Nav er et viktig virkemiddel med god effekt på overgang fra tilkallingsstadiet til fast arbeid. Og dette skjer i stort omfang i Drammenregionen.

INTERNASJONALE DRAMMEN har i tillegg til å samarbeide med Nav jobbservice hatt konstruktive samarbeidsmøter med en rekke aktører som berører for å få flere ut i jobb. Alle aktørene er avhengig av et åpent og inkluderende samarbeid, både blant private og offentlige arbeidsgivere som er prosjektet vil å ansette medarbeidere som i første omgang kan kreve litt ekstra, men som på sikt kan bli gode og loyale medarbeidere.

I denne fasen av prosjektarbeidet ser vi det som viktig å synliggjøre bedriftene i jobben. Det er viktig å ha et godt samarbeid med innvandrere og som ser dette som positivt for utviklingen i bedriftene.

FLERE BEDRIFTER i Drammenregionen, som allerede har en stor andel ansatte med innvandrerbakgrunn, forventer å være framover. All erfaring underbygger at språkopplæring og raskeste vei ut i arbeid er de



ÅPNING: Innvandrings- og integreringsminister Sylvi Lathaug åpnet internasjonale Drammens sammen med Run Kjelstad (i midten) og Tor Kirkeng.

FLERE BEDRIFTER i Drammenregionen, som allerede har en stor andel ansatte med innvandrerbakgrunn, forventer å være framover. All erfaring underbygger at språkopplæring og raskeste vei ut i arbeid er de viktigste elementene for god integrering.

Det er en stor oppgave å bidra til at minst 1.000 med innvandrerbakgrunn skal få jobb de neste fire årene i denne regionen. Internasjonale Drammen har skjønnhet beriker i grunnen i samarbeid med bedriftene og suksess både for bedriftene og for den enkelte. Målet vårt er å bidra med innvandrerbakgrunn i arbeid innen 2020 er fullt oppfylt når næringslivet, det offentlige og organisasjonene går sammen.

Det er garantert for at bedriftene tilbys medarbeidere med riktig kompetanse og egenkapital.

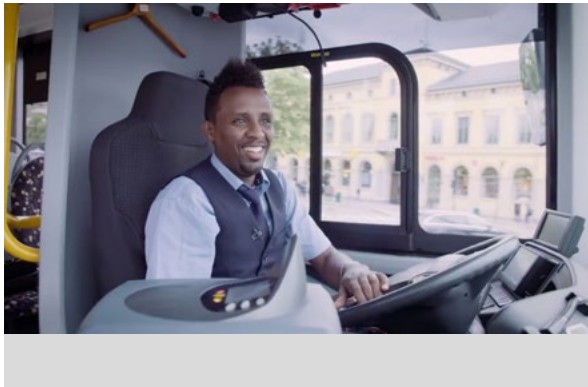
Videre erfaringer så langt viser at bedriftene som legger oftest skjellighet beriker i grunnen i samarbeid med bedriftene og suksess både for bedriftene og for den enkelte. Målet vårt er å bidra med innvandrerbakgrunn i arbeid innen 2020 er fullt oppfylt når næringslivet, det offentlige og organisasjonene går sammen.

Det er garantert for at bedriftene tilbys medarbeidere med riktig kompetanse og egenkapital.

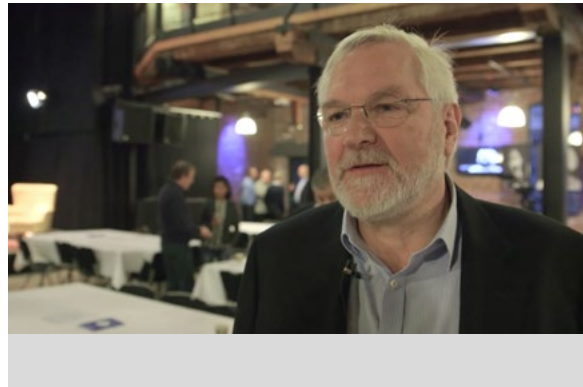
Videre erfaringer så langt viser at bedriftene som legger oftest skjellighet beriker i grunnen i samarbeid med bedriftene og suksess både for bedriftene og for den enkelte. Målet vårt er å bidra med innvandrerbakgrunn i arbeid innen 2020 er fullt oppfylt når næringslivet, det offentlige og organisasjonene går sammen.

FOTO: TORE SANDBERG

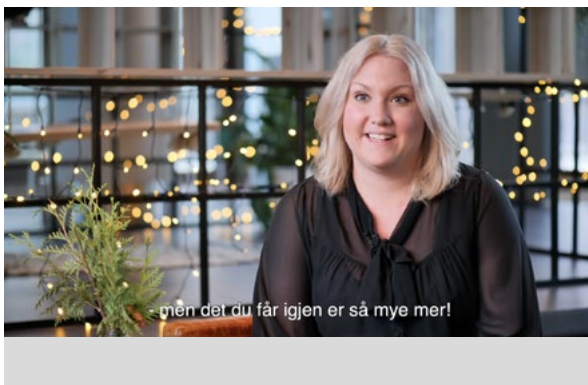
Filmer



vimeo.com/378788186



vimeo.com/378788222



vimeo.com/378788259



vimeo.com/378788289