



# Jakten på den skjulte diamant

Samarbeid med sosiale entreprenører - en integreringsfortelling  
fra Sandefjord kommune

## Innhold

Til deg som leser denne guiden .....	3
Så hvem er innvandrerne til Norge?.....	4
Konteksten vår - I ♥ Sandefjord .....	6
Utvikling av kommunale integreringstiltak – så hva har vi samarbeidet om?.....	8
Jakten på en jobb – hva er utfordringene for våre innvandrerkvinner med lav formalkompetanse? 9	
<b>Så hva er verdien av jobb for henne? ....</b>	<b>10</b>
Hvordan påvirker arbeid den fysiske og mentale helsen din?.....	14
Føler du at du har makt over eget liv?.....	15
Hva ved arbeid motiverer deg? .....	15
<b>Hva er en sosial entreprenør? .....</b>	<b>16</b>
Hva gjør Vintage Baby som NAV ikke kan gjøre selv?.....	16
<b>Integrering i Sandefjord .....</b>	<b>21</b>
- å bygge en kultur for samarbeid og utvikling....	21
Integreringsarbeid i NAV Sandefjord.....	22
Norskopplæring på anbud .....	25
Integreringsarbeid bør skje i samspill med lokalsamfunnet.....	25
Første vendepunkt for en mer arbeidsrettet integrering .....	26
Arbeidsretting i integreringsarbeid – balansen mellom jobb og formell kompetanse .....	31
Så hva er riktig type kvalifisering? .....	32

<b>Den sosiale entreprenøren .....</b>	<b>34</b>
- Vi er Cafe Vintage.....	34
Så hvorfor lykkes vi så dårlig?.....	35
Sosiokulturell læring - læring skjer i en sosial kontekst og bygger på det du kan fra før.....	36
Utvikling av arbeidstakerrollen - jobb som en del av din identitet .....	37
Å jobbe med en rollemodell .....	38
Kompetanse og realkompetanse - Å få lov til å bevise det du kan .....	39
Å samskape de gode løsningene: hva vet vi egentlig om det som skal være morgendagens løsninger?.....	41
2019-2021 .....	48
Neste trekk....	48
<b>Avtaleverk: .....</b>	<b>49</b>
Hvordan samarbeide? .....	49
Rammeavtale - tykk samskaping?.....	52
De viktigste aktivitetene i samarbeidet om utvikling av nye integreringstiltak er å bryte ned systembarrierer sammen. ....	56
Så hva lærer hun som hun ikke lærer i ordinær norskopplæring? .....	58
Døråpnerne.....	61
Skjulte diamanter i din kommune?.....	64
Refleksjonsspørsmål! .....	65
Referanser .....	67

## Til deg som leser denne guiden

Vintage Baby og NAV Sandefjord har siden 2015 samarbeidet om å samskape kvalifiseringstiltak som bidrar til at innvandrerkvinner kommer i utdanning og jobb. Vi har lært mye på veien, og i dette heftet vil vi fortelle om reisen vår.

Vi vil at du som er arbeidsgiver skal se for deg at du er ute og jakter etter den sagnomsuste perfekte medarbeideren. Underveis kan du finne verdifulle innbyggere som kan bidra til verdiskaping i samfunnet. Vi vil at du som jobber med integrering skal se for deg at du er ute og jakter på nye metoder og løsninger for å hente ut arbeidskraftressursen i menneskene som bor i kommunen din. Hvis du ikke skulle lagt vekt på det dere pleier å gjøre, men det du tro er lurt å gjøre. Hva ville du gjort da?

Dette er en fortelling om hvordan vi jobber for at de som står lengst unna arbeidslivet skal få jobb. I Norge er innvandrerkvinner med lav eller ukjent kompetanse de som troner høyest på arbeidsløshetsstatistikken. Dette er fortellingen om samarbeid på tvers av næringsliv, forvaltningsnivåer og formelle sektorinndelinger.



Anette G. Guldahl



Camilla Bilstad Johannessen



### Jakten på den skjulte diamant

Du er i Afrika på jakt etter den sagnomsuste diamanten «Afrikas Stjerne» som du må bringe til Kairo eller Tanger.

Underveis kan du finne verdifulle diamanter som du kan løse inn mot penger til ferden gjennom Afrika. Desto mer penger du klarer å skaffe deg, desto lettere kan du snu brikker og ta snarveier med fly eller båt.

Når som helst kan røvere, beduiner og pirater slå til, og finner en motspiller «Afrikas Stjerne» før deg, må du lete etter et visum og nå fram til Kairo eller Tanger før ham for å vinne.

## Så hvem er innvandrerne til Norge?

Til tross for at innvandring og integrering er et stadig dagsaktuelt og diskutert tema, så er fortellingen om norsk innvandring og integrering like gammel som kongeriket Norge. De første innvandrerne vi kjenner i norsk historie, er like gamle som historien om den norske staten og kongeriket Norge. Harald Hårfagre og Eirik Blodøks – var begge gift med danske kongsdøtre: Ragnhild Eiriksdatter og Gunhild Kongemor.

Siden den gang har de aller fleste av de norske kongene funnet sine dronninger gjennom nordiske allianser. Historien forteller også at det mest sannsynlig var slike allianser som ga Harald Hårfagre og Eirik Blodøks den nødvendige makten. Annen, tidlig innvandring omfatter munkene fra England og slaver fra Irland. Hanseater, danske embetsmenn i den dansk-norsk helstatens periode fra 1500-tallet til 1814, tyske bergmenn i gruvedriftens tidsalder, rallarer som deltok i jernbanebygging, anleggsarbeid, listen er lang. På 1700 og 1800-tallet var det en betydelig innvandring til Finnmark og Troms fra Finland, særlig i forbindelse med hungersnøden i Finland i 1860-årene. I 1870-årene kom sveitsere som ble sveisere i meieridrift og storfehold.

Ungarerne kom til Norge etter opptøyene i 1950-årene, og tsjekkerne kom etter 1968, og chilenerne etter 1973. Arbeidsinnvandringen som begynte i 1960-årene fra Tyrkia og Pakistan, utvidet seg og etter hvert til å omfatte flere land. I 1970-årene kom flyktninger fra Vietnam, Irak, Jugoslavia, Afghanistan og flere andre land.

Siden den gang har utvidelsen av EU med åtte nye medlemsland i Øst-Europa gitt lettere adgang til innreise og opphold i Norge for borgere fra disse landene. Det har gitt oss noen av de største innvandrerbefolkningsgruppene som bor i Norge i dag, og utgjør vitale deler av arbeidsstyrken vår.

Familieinnvandring har gjort at det de siste ti årene har kommet et økende antall kvinner fra særlig Russland, Thailand og Filippinene. Innvandrerbefolkningen er yngre enn gjennomsnittet av hele befolkningen i Norge, og er med på å holde gjennomsnittsalderen i befolkningen nede (snl.no).

Innvandringen til Norge kan forklares både med behov og muligheter i det norske samfunnet, og med forhold i samfunnene som innvandrerne har reist fra. Til tross for den lange tradisjonen for innvandring til Norge og de mange omstendighetene som stimulerer til innvandring, som alltid har vært her i ulik drakt og form, så skulle man tro at innvandring var noe helt nytt når man skrur på en tilfeldig sending av det ikoniske debattprogrammet Dagsnytt 18. Utgangspunktet for denne guiden er at vi har hatt et ønske om å vise hvordan man kan samarbeide og jobbe annerledes for å hente ut ressursene i en gruppe innbyggere som ofte er helt eller delvis ekskludert fra å delta i både utdanning og arbeidsliv.

Forskerne (NIBR2020) sier at innvandringsfeltet er et felt der politikk og praksis fortsatt er mer preget av følelser, enn det er av tall, fakta og fornuft. At vi fortsatt har mye å lære for å sørge

for at vi klarer å ta gode fornuftsbaserte valg når vi prioriterer og staker ut kursen for de som skal bo her. Dette har vært utgangspunktet for det flerårige samarbeidet mellom Sandefjord kommune og den sosiale entreprenøren Vintage Baby.

Vi har tatt utgangspunkt i målgruppa, deres kompetanse og livserfaring, og staket ut en annerledes kurs for kvalifisering til jobb og formell kompetanse.



Foto: Joachim Schnürle // Unsplash

## Konteksten vår - I ♥ Sandefjord

Sandefjord kommune er Vestfold og Telemark fylkets mest folkerike kommune med ca. 64 000 innbyggere og mer enn en av seks har innvandrerbakgrunn, det er om lag 11.500 personer. Antall innvandrere i Sandefjord kommune per 1.1.2017 utgjorde 10 248 personer inkludert 1 808 norskfødte med innvandrerforeldre, noe som tilsvarer 16,5 prosent av befolkningen.

Ikke-vestlige innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre fra Øst-Europa, Asia, Afrika og Latin-Amerika – 8 014 personer, utgjorde 12,9 prosent prosentandel av befolkningen. Dette er rett under landsgjennomsnittet og lavere enn større byer, men høyere enn andre kommuner i fylket. Sandefjord er en tradisjonsrik sjøfarts- og kulturby. Her har vikingene lagt igjen spor, internasjonale storheter besøkt byens kurbad og hvalfangerne hatt sin storhetstid.

Selve navnet Sandefjord stammer fra gården Sandar som lå innerst i fjorden. Sandefjord ble kjøpstad i 1845, og var før det ladested med stor aktivitet i skipsbygging og sjøfart. I 1845 bodde det 749 personer i Sandefjord. Byens sentrum hadde en landlig karakter, og bestod i hovedsak av to gater med bebyggelse under Oddefjell. Det bodde 80 barn i skolepliktig alder i byen, med kun én lærer og ett klasserom. Det fantes ikke sykehus, men to værelser og fire senger ble holdt ferdige i byens fattighus i tilfelle kolera.

Årene 1845 til 1875 ble oppgangstider for Sandefjord, som for hele landet. Mye trelast og andre varer ble utskipet herfra, og byens rederstand økte. Natt til 16. mars 1900 brant byens sentrum ned. Under gjenoppbyggingen ble gatene regulert og nye gatenavn innført. Fra 1850 og utover drev en del skuter fra Sandefjord selfangst og hval-

fangst i Nordishavet og Finnmarkskysten. I 1905 sendte Chr. Christensen den første hvalfangstekspedisjonen fra Sandefjord til Sydishavet.

I årene 1905 til 1914 ble det startet 25 hvalfangst-selskaper i Sandefjord. Der den jevne Sandefjording fikk et annet forhold til den store verden, enten gjennom egne erfaringer eller fortellinger fra venner og kjente som var ute på hvalfangst eller den norske handelsflåten. Historien vil ha det til at det var vanlig med stort oppbud for å se på bananene som kom inn på kaia i Melsomvik på 60 tallet.

Byen opplevde en voldsom økonomisk oppgangsperiode under Hvalfangstene. På det meste hadde Sandefjord en flåte på 15 kokerier og over 90 hvalbåter. Da virksomheten var på sitt høyeste tidlig i 50-årene, var det en hektisk aktivitet i havnen om sommeren når hele flåten var hjemme. Foruten mekaniske verksteder og andre produksjonsbedrifter, hadde også forretningsstanden gode kunder i de hjemvendte hvalfangerne. Over 2800 mann i området hadde hyre på hvalfangst i 1954.

Fra midten av 50-tallet ble hvalfangsten gradvis nedtrappet. Hvalforekomstene i Antarktis hadde minket katastrofalt, og verneinteressene ble stadig sterkere. En gradvis omlegging til tankfart vitner om at også næringen selv forsto at hvalfangsteventyret gikk mot slutten (sandefjord.kommune.no).



Foto: Tenk Stort, Tenk Sandefjord



Ole Bjørn Gleditch,  
Ordfører i Sandefjord

### Hvorfor trodde du det var en god ide å være med å støtte samarbeidet mellom Cafe Vintage og Sandefjord kommune?

I Sandefjord kommune har vi god erfaring med å støtte gode private initiativ. Ofte gir dette bedre resultater enn når kommunen forsøker å gjøre ting alene. Jeg oppfatter Cafe Vintage som en innovativ og spennende virksomhet. Driverne fremstår også som kunnskapsrike og med et solid engasjement. Og vi ser at Cafe Vintage lykkes med å få kvinner med innvandrerbakgrunn inn i arbeidslivet.

### Hvordan satser Sandefjord kommune på sosialt entreprenørskap?

I likhet med mange norske kommuner leter vi etter ulike måter å redusere utenforskapet på. Gjennom strategisk næringsplan har vi vedtatt at Sandefjord skal bli en foregangskommune på sosialt entreprenørskap. Årsaken er både at dette fremstår som et godt verktøy for å kvalifisere personer slik at de kommer seg inn i varig arbeid. Vi ser også at rekruttering gjennom samarbeid med sosiale entreprenører er bra for vårt lokale næringsliv. Når vi har vedtatt å ha dette som en satsing, bunner det ikke minst i et sterkt miljø av sosiale entreprenører som vi kan samarbeide med og støtte, slik at alle parter lykkes med satsingen.

### Har du noen råd til andre kommuner som ønsker å legge til rette for samarbeid med sosiale entreprenører?

Finn gode samarbeidsformer med dem som allerede driver med sosialt entreprenørskap, enten det er private virksomheter eller frivillige aktører. Ordninger for direkte økonomisk støtte og arenaer for å samle og utvikle miljøene, det har i hvert fall Sandefjord kommune god erfaring med.

I dag er Sandefjord en by med en sterk entreprenørsånd. Det er uvanlig mange arbeidsplasser i privat næringsliv sammenlignet med andre byer og tettsteder. Mange av byens hjørnestens-bedrifter har vært startet av lokale gründere på 1900 og 2000 tallet.

Å være stolt av byen sin og se det unike i det man kommer fra er en del av stedstilknytningen. Det gjelder også Sandefjordingene. Allikevel har Sandefjord, på samme måte som mange sammenlignbare kommuner, en utfordring med levekårsforskjeller. Skatteinngangen i kommunen er på 86 % av landsgjennomsnittet. Lavekårskartleggingen fra 2019 viste at områder med høy andel innvandrere var de samme områdene som hadde lav inntekt, høy andel utleieboliger og lav utdanning (sandefjord.kommune.no). Det betyr at det å forbedre levekår for de innvandrerne som har lav inntekt, mangler formell kompetanse og ikke eier egen bolig – er en viktig del av arbeidet med velferd og likestilling i kommunen. Det er også viktig å sørge for at flest mulig lykkes – med det utgangspunktet de har, for å sørge for en bærekraftig kommuneøkonomi.

## Utvikling av kommunale integreringstiltak – så hva har vi samarbeidet om?

I 2019 og 2020 har Sandefjord kommune fått prosjektmidler fra Integrerings- og mangfoldsdirektoret (IMDi) for å videreutvikle samarbeid om kvalifiseringstiltak med to sosiale entreprenører i Sandefjord: Vintage Baby og New Use. Denne guiden handler om samarbeidet mellom Vintage Baby og NAV Sandefjord, som gjennomfører prosjektet for Sandefjord kommune, og vårt mål om at flere innvandrerkvinner kommer i utdanning og jobb.

Formålet med tilskuddsordningen er å øke kvaliteten og bedre resultatene i kommunenes integreringsarbeid med sikte på å få målgruppen ut i arbeid eller utdanning. Tilskuddet har vært brukt til å teste ut tiltak og metoder og skal ha overføringsverdi til andre kommuner.

Prosjektet har videreutviklet modellen for samarbeid om kvalifisering av innvandrere mellom kommunen og den sosiale entreprenøren slik at modellen i større grad er overførbart til andre kommuner. Prosjektet har utviklet en guide for kommuner som ønsker å etablere et samarbeid om kvalifisering på integreringsfeltet med sosiale entreprenører, som du sitter med i hånden nå. Kvalifiseringen har vært utviklet med mål om å lage en alternativ vei mot fagbrev for de som ikke har råd, tid eller forutsetninger for å gå skoleveien til fagbrev. Det er kostbart, både for samfunnet og enkeltmennesket, at så mange i vår målgruppe ikke har tilgang på formell kompetanse. Fordi de ikke klarer eller har råd til å ta grunnskole, har de ofte heller ikke rett til videregående opplæring.

Prosjektet har også hatt til hensikt å få til et samarbeid på tvers av kommuner, noe vi mener er nødvendig for å sikre differensierte tilbud til ulike grupper og nok deltakere til kvalifiseringsløpene. I Vestfold er det kort avstand mellom byer, relativ god kollektivtransport og et felles arbeidsmarked, som gjør det mulig å delta i opplæring og arbeide utenfor hjemkommunen. Samarbeidet har vært både på tiltaksnivå og på fagutviklingsnivå, og det har vært deltakere fra andre kommuner i kvalifisering.

Ansatte på integreringsfeltet i nabokommunene har også vært invitert til fagsamlinger der temaet har vært samarbeid mellom kommune/NAV og sosiale entreprenører.

## Jakten på en jobb – hva er utfordringene for våre innvandrerkvinner med lav formalkompetanse?

Foto: Cafe Vintage



Vår målgruppe har vært arbeidsledige innvandrerkvinner med lav eller ukjent utdanning fra land utenfor OECD. Disse kvinnene har generelt lavere arbeidslivsdeltakelse enn andre innvandrere. De jobber altså mindre enn for eksempel menn eller kvinner som har høyere utdanning. De har også dårligere resultater i introduksjonsprogrammet og lærer mindre norsk i klasserommet.

Negative erfaringer, skuffelser og frustrasjoner endrer motivasjonen over tid, og fører til at noen opplever svake insentiver til å jobbe. Dersom de får en fot inn i arbeidslivet, er de ofte de første som mister jobben ved en nedbemanning eller blir tilkalt mindre og mindre til en ringevikarstilling og den løse arbeidslivstilknytningen gjør dem ekstra sårbare for tap av inntekt dersom de blir syke.

En god del av de som aldri har jobbet tidligere har gjort noen valg som kan gjøre inngangen til jobb vanskelig: Å ha (mange) barn, å flytte, å si opp en jobb av økonomiske eller praktiske årsaker, eller fordi de ikke har trivdes – uten å ha en ny jobb å gå til. Flere av dem jobber ikke fordi de går på skole, noe som trolig vil ha positiv betydning på sikt. (Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet? Proba. Rapport 2020 – 5). Målsettingene etter de ulike delene av kvalifiseringene de går igjennom kan også være motstridende. Det kan for eksempel være slik at de har forpliktet seg til et kurs, en aktivitet eller en utdanning på grunnskolenivå som gjør at de ikke kan ta jobben – dersom den kommer.

Den første jobben er for mange sjelden en fast 100 % stilling. I produksjonssvingninger, sesongsvingninger og andre endringer i arbeidsmarkedet så opplever mange som ikke har formell kompetanse og svak arbeidslivstilknytning å være offer for prinsippet sist inn først ut. Særlig dersom man mangler formell kompetanse. I et arbeidsmarked som tar for gitt at man har gjennomført grunnskole og at man har yrkes-, fag- eller høyere utdanning, er det lite rom for vår målgruppe. Voksne uten formell kompetanse og med forsørgeransvar, har ofte ikke tid, råd eller forutsetninger til å gå på skole. For at denne målgruppen skal komme i varig jobb må vi bygge karriereveier som gir mennesker realistiske og fornuftige veier til kompetanse og jobb.





## Så hva er verdien av jobb for henne?

**- Nøkkelen til jobb er språk sier mange, men det hjelper ikke med nøkler om du ikke finner ut hvor de passer.**

Betydningen av å kunne noe, være en ressurs og viktig for andre, gir en følelse av verdighet og selvrespekt. Å kunne det norske språket gir en mulighet for inkludering og forståelse av egen hverdag. En av kvinnene fortalte at hun ikke snakket norsk før hun kom til kurset hos Vintage, tidligere hadde hun sittet i klasserommet på norskskolen og hørt på læreren, og kun snakket morsmål med familien og bekjente på skolen.

Å ha en jobb å gå til gir også større innhold i en persons liv, man har flere roller å spille på, og barna kan se opp til sin mor som et forbilde, hun er både mamma og nødvendig for andre på jobben. Å ha kollegaer gir også et større nettverk.

*- Jeg synes det er bra å være her, jeg lærer masse, mye om mat. Jeg blir kjent med mennesker, kollegaene mine. Jeg ønsker meg jobb så jeg kan leve, og jeg vil jobbe sammen med folk. Når jeg får jobb skal jeg ta sertifikat, og da kan jeg kjøpe ting til meg selv når jeg trenger det eller om det er noe jeg har lyst på. I Norge må alle jobbe, i Irak der jeg kommer fra, holdt det at en jobbet og hele familien kunne leve av lønna.*

---

*- Sønnen min spør mye om jobben min, om hva jeg gjør, hvem jeg jobber sammen med, om sjefen er snill.*

*– På Vintage er det gøy med kollegaene mine og med Jannicke, jeg er glad i dem, jeg har lært forskjellig matkulturer av de andre, vi har det gøy, smiler og har det fint. En ting som er bra med å være på Vintage, er at jeg kommer meg ut, jeg har vært hjemme i mange år, da savnet jeg å ha kollegaer. For meg så er det viktig å være positiv, høflig og vise respekt for hverandre.*

*– Jeg liker å lage mat, snakke norsk og hjelpe andre. Jeg synes det er hyggelig å jobbe sammen med andre. Det er viktig å snakke norsk og jeg liker å lære om ulike matretter og jeg liker å ha mye å gjøre. Når jeg er på jobb kan jeg være sosial med andre, får nettverk, snakker norsk og kan lage mat, jeg liker å lage mat. Det er kjedelig å være hjemme hver dag.*

Da vi hadde besøk av Susanne Søholt som forsker ved OsloMet var budskapet fra kvinnene tydelig: Det sentrale budskapet fra innvandrerkvinnene er at deltakelsen i prosjektene må føre til jobb. Helt til de får jobb, er de usikre på om de vil få det. For å styrke sjansene for å få jobb etterlyser de fagopplæring. Kvinnene var opptatt av at de måtte få mer fagopplæring i mat- og restaurantfag. Kvinnene var også opptatt av at de måtte få dokumentasjon på egne ferdigheter slik at de kunne bygge en CV de kan ta i bruk i et norsk arbeidsmarked. Dette ble særlig framhevet av dem som tidligere hadde vært på flere praksisplasser organisert av NAV. Søholt argumenterte i sin rapport til IMDi at **«Opptattheten av å få jobb viser at deltakerne og prosjektene har samme mål.»** Det er det viktig at vi tar på alvor.

Videre rapporterte Søholt at:

«Det gjennomgående inntrykket er at deltakerne opplever at prosjektene og måten å lære på fungerer og gir motivasjon for mer læring. Sammenligningen med klasseromsundervisning var at det var kjedelig, kanskje fordi det var vanskelig å forstå, mens å lære direkte i kjøkken, og på kafe bidro til at de lærte gjennom arbeidsoppgaver og bruk av relevante redskaper. Flyktningene erfarte at de lærte mange ting om det å jobbe – fra selve arbeidsoppgaven, til arbeidsmiljø til synet på å jobbe og kunne forsørge seg selv i Norge, gjennom den praksisnære læringen. Dette fungerte igjen som motivasjon for å lære mer om HMS, KS, hygiene, internkontroll mm.

I tillegg til erfaringer knyttet opp mot aktiviteter og mål for prosjektene, kom det fram at deltakelsen i prosjektene over tid, bidro til at flyktningene utviklet nettverk seg imellom og med prosjektleder. Nettverk seg imellom kunne blant annet brukes for å utveksle erfaringer med hvordan

«Norge» fungerer og finne jobb. Langvarig og stabilt forhold til de sosiale entreprenørene gjorde at de kunne spørre om ting de lurte på, eller ikke forsto i en trygg atmosfære. Det gjorde det også tilstrekkelig trygt å ta opp og snakke om ting som oppleves som vanskelig, slik som vold eller overgrep i hjemmet». (NIBR2020)

**“Før spurte barna mine meg; mamma hva gjør du? Alle visste hva pappa gjorde, pappa jobbet. Men hva gjør du mamma? Sa de til meg. Er du bare hjemme og lager mat og vasker? Nå sier de; mamma jobber i kantina, mammaen min lager mat til elevene på skolen, ja det er bra. For alle jobber her i Norge!”**

Arbeidslivet er en av de viktigste arenaer for språkopplæring og sosial integrering.

Dårlig språk fører ofte til mangler i kunnskapen om norske reguleringer i arbeidslivet, og utenlandske arbeidstakere blir dermed ekstra sårbare for utnyttning. I verste fall fører språkproblemer til sykdom, ulykker, marginalisering og avhengighet av velferdsordninger. Språk har også vist seg å ha betydning for status og for tilknytningsform til arbeidsplassen. Mangel på språk kan også føre til lavere produktivitet, dårligere kvalitet og dårligere tjenester til kundene.

Språklige problemer kan forveksles med ukjent eller fremmed kultur eller være uttrykk for begge deler. Dette påvirker også samarbeidet mellom kolleger. (Fafo rapport: Norsk kunnskaper hos arbeidstakere født i utlandet 2.utgave). Prinsippet med etableringen av Cafe Vintage har siden oppstart vært å sørge for at personer som står langt fra arbeidsmarkedet eksponeres for arbeidslivskonteksten samtidig som de har annen grunnleggende kvalifisering, eller før det ordnære arbeidslivet vurderer kvinnene som kvalifiserte for jobb.

En viktig del av undervisningen har vært å jobbe med arbeidslivkultur. Kultur for arbeid varierer mellom generasjoner, mellom land og over tid. Undervisning i arbeidslivkultur er viktig for å gi kvinnene nøkkelen til å møte forventninger fra arbeidsgiver og kolleger. De som jobber med målgruppen bør ha flerkulturell forståelse nettopp for å kunne veilede riktig i forhold til uformelle regler på arbeidsplassen, og ha forståelse for hvorfor misforståelser kan oppstå.

Språkopplæringen må oppleves som relevant for den enkelte, og bør være direkte knyttet til den jobben som skal utføres. Språk er mer enn trygghet på jobben, det er viktig for livet utenfor jobben også, og gir bedre tilknytning til samfunnet. Språk gir mulighet til å delta i den offentlige samtalen, til å følge norskspråklige media og engasjere seg i eget miljø. Utgangspunktet for Vintage Baby har også handlet om å problematisere hvordan mennesker lærer og utvikler språk.

### Hvordan påvirker arbeid den fysiske og mentale helsen din?

- Arbeidssituasjonen er en positiv faktor for den fysiske helsen. Flere føler at de er blitt i bedre fysisk form gjennom jobben.
- Den mentale helsen påvirkes positivt av å være på jobb. Man blir glad for å være på jobben. Føler seg glad. Det er bedre å være på jobb både for mental og fysisk helse.
- Jobbsituasjonen gjør at hverdagen føles mer meningsfull med jobbsituasjonen enn uten.

- Deltakerne føler seg tryggere på at de skal klare å forsørge seg selv, fordi de har veiledning mot arbeid. Jobben har konkretisert seg gjennom at de har et faktisk arbeidssted og blitt kjent med kollegaer og føler at man mestrer oppgavene i tilknytning til jobb.
- Visste ikke alt man trengte å lære for å kunne jobben.
- Sover bedre enn før fordi jobben er fysisk krevende og man har mindre tid til å sitte hjemme å bekymre seg.
- Innrømmer å ha følt seg utrygge i de første ukene i mentorbedrift, fordi de var usikre på nye mennesker og om de mestret oppgavene sine. Tørr å innrømme feil.
- Orienterer seg i forhold til jobb i større grad enn ved oppstart. Kan indikere at jobb har fått en annen betydning enn tidligere.
- Føler at de har fått større nettverk gjennom kunder og kollegaer og andre kursdeltakere. Noen forteller at de også har blitt bedre kjent i kommunen (geografisk) og lært seg å orientere seg i større grad enn tidligere. Fått venner fra andre kulturer. De kan navngi mange kollegaer. Det føles godt å ha kjente fjes på jobb.
- En kvinne trekker frem at hun har vært veldig glad for at noen av brukerne av tjenesten hun leverer er blitt mer positivt innstilt til innvandrere ettersom de er blitt kjent med henne i mentorbedriften.

### Føler du at du har makt over eget liv?

- Kvinnene forteller at de føler at de har større innflytelse på karrierevalg. Det begrunnes med at de selv har vært med på å lære seg de tingene de trenger for å mestre å stå i jobben.
- Føler at de har en konkret plan og er nærmere jobb enn de var før de begynte på kurset og føler at de selv er med på å planlegge og tar steg som er viktige for egen karriere.
- Om de føler at de får brukt egen kompetanse avhenger av bakgrunnen de har. De vektlegger forskjellige ting. Noen vektlegger det de har lært på kurset og i mentorbedriften. De som har annen formell kompetanse henviser til språk eller digital kompetanse de mener er verdifull på arbeidsplassen.
- Vet mer om hvordan man skaffer seg jobb, vet hvor man finner ledige jobber, hvordan man søker og hvordan intervju og rekrutteringsprosessen er. De hadde laget CV tidligere, men i liten grad fulgt det opp eller jobbet systematisk med jobbsøk. Noen oppgir at de klarer å fylle ut digital CV hos NAV og først nå har sett etter ledige jobber på eget initiativ.
- Ser sammenheng mellom yrke og samfunnsituasjonen og reflekterer over hvordan det påvirker inngang til arbeid. De tror det er ekstra behov for renholdere på grunn av pandemien.
- Kan mer om regler på jobben (arbeidsmiljøloven og interne arbeidsreglement). De oppgir at de har lært om temaer som lønn og skatt på kurs. I mentorbedriften har de lært interne regler og rutiner.

### Hva ved arbeid motiverer deg?

- Det viktigste er å få egen inntekt, fordi de opplevde å ha dårlig råd. De mente også at deres egen arbeidslivsdeltakelse var viktig for familiens økonomi. De var tydelige på at familien/ paret hadde behov for to inntekter. De begrunnet også verdien av arbeid for barna i familien med at egen inntekt påvirket barnas oppvekstvilkår.
- Egen inntekt er viktig for egen livskvalitet.
- Kvinnene fortalte også at arbeidsplassen var viktig for å lære mer norsk, selv om de i mindre grad oppga den som primærarena for hvor de mente de lærte norsk. Å snakke norsk på arbeidsplassen har gitt bredere ordforråd og bedre forståelse fordi de er avhengige av å både snakke og lytte og forstå.
- De mener selv de er flinkere i norsk enn de var i begynnelsen av kursperioden, fordi de bruker språket kontinuerlig gjennom arbeidsuka.
- De motiveres også av å få større sosialt nettverk.
- Arbeid motiverer også fordi det påvirker selvfølelsen positivt.



Foto: Cafe Vintage



## Hva er en sosial entreprenør?

Fra og med 2019 etablerte IMDi en egen satsing på tilskudd til samarbeid med sosiale entreprenører.

**Sosialt entreprenørskap (UiO2012) innebærer etablering av virksomheter som har som mål å løse sosiale eller samfunnsmessige behov, som gjør det på en ny (innovativ) måte og bruker metoder og verktøy fra forretningsverdenen for å nå disse målene. Eller: "a social innovation is an idea that works for the public good".**

Det betyr at kommunen i prosjektene IMDi tilrettelegger for er forventet å etablere eller videreutvikler samarbeid med en sosial entreprenør som har en ny løsning på et sosialt problem.

## Hva gjør Vintage Baby som NAV ikke kan gjøre selv?

Det er flere forskjeller på tjenestene som tilbys av NAV og hos Vintage Baby. Det var også en del av motivasjonen for samarbeidet når det startet i 2015.

Det har vært viktig for NAV at Vintage baby har hatt lav terskel for å ta imot interesseløpinger om deltagelse fra veiledere i NAV, og at prosjektet har kartlagt og intervjuet deltakerne til kvalifiseringsløpet sammen. Inntakskriteriet har vært at kvinnene skal ha mulighet for å kunne jobbe, og at de selv er motiverte for jobb, de fleste andre tiltak i regi av NAV har høyere inntakskriterier som krav om norsknivå og digital kompetanse.

Når det gjelder kvalifisering er Nav opptatt av at deres deltakere skal ta fullt fagbrev. Det er langt fram for flyktninger og andre innvandrere uten

dokumentert eller gjennomført grunnskole. Mange av deltakerne er godt voksne og har behov for jobb raskt. Nav og Vintage Baby har derfor sammen utviklet opplegg for delkvalifisering ut fra tanken om at noe kvalifisering er bedre enn ingen, og at gjennomført delkvalifisering kan motivere for mer kvalifisering og eventuelt fagbrev.

Til forskjell fra Nav skaper Vintage Baby egne arbeidsplasser som deltakerne mestrer, hvor de får arbeidserfaring og lønn og noe å sette på CV'n som gjør det lettere å komme videre. Nav trekker fram at de sosiale entreprenørenes evne til å skape arbeidsplasser har tydeliggjort for Nav at de må skape arbeidsplasser ut fra det folk kan. Det innebærer blant annet evne til å se hvordan medbrakt kompetanse kan omsettes til typer av jobber som det er behov for lokalt.

Det tar tid å få fotfeste i arbeidsmarkedet, kvinnene får vikariater og annet kortvarig arbeid, og noen ganger hender det også at man hos Vintage Baby ansetter noen av kvinnene flere ganger. Denne formen for å skape arbeidsplasser og sysselsette arbeidssøkere direkte foregår ikke i NAV.

**Sysselsettingen har vært mulig fordi Vintage Baby og deltakerne har opprettholdt kontakt etter at kvinnene var ferdige i kvalifiseringen. Når det er nødvendig tar Vintage også i bruk mellomløsnin-ger for at kvinnene skal få beholde jobb.**

Vintage Baby har også påtatt seg arbeidsgiveransvar for kvinner som leverer tjenester til andre bedrifter, slik som for eksempel syersker og kantineverter. Vintage Baby eksisterer for å øke sysselsetting av arbeidsledige innvandrerkvinner gjennom arbeid, og skiller seg på den måten vesentlig fra en ordinær virksomhet eller en tradisjonell frivillig organisasjon.

### En Inkluderende arbeidsgiver

- Er en ordinær profittmaksimerende arbeidsgiver.
- Hovedformål er økonomisk lønnsomhet.
- Ansetter mennesker med hull i CVen i ordinær drift.
- Samarbeider med NAV og får tilbud om ordinært virkemiddelapparat som Inkluderingsstilskudd, Lønnstilskudd eller Arbeidspraksis.

### Arbeidsmarkedsbedriften

- Selger tiltak.
- Hovedformål er å tilby tjenester innenfor NAVs tjenesteparaply.
- Leverer kurs eller vernede arbeidsplasser (VTA-plasser).
- Produksjon av varer og tjenester til kunder kan være en del av aktivitetene i tjenesten som leveres, men er ikke kjernevirksomheten.
- Personene som mottar tjenestene blir ikke ordinært ansatt i bedriften.

### En sosial entreprenør

- Har en dobbel bunnlinje – en forretningsmodell som bruker elementer fra forretningsverdenen for å løse et sosialt problem.
- Leverer varer og tjenester for å løse et sosialt problem.
- Er ikke profittmaksimerende; det er vedtektsfestet at det ikke skal tas ut utbytte.
- Har en eller flere målgrupper som er marginaliserte i arbeidslivet.
- Gir opplæring og ansetter personer fra målgruppen.
- Har et element av innovasjon og utfordrer tradisjonelle arbeidsformer og samarbeid.
- Produksjon av varer og tjenester gjøres for å nå hovedformålet: Å inkludere en utsatt gruppe i arbeidslivet.
- Selv om man gir opplæring og leverer tjenester til det offentlige ansettes målgruppen i virksomheten på ordinære vilkår.
- Varer og tjenester leveres på ordinære vilkår til markedet og man utkonkurrerer ikke annet næringsliv gjennom å dumpe priser.

Sosiale entreprenører og sosialt entreprenørskap er privatpersoner, bedrifter, stiftelser og foreninger som presenterer nye løsninger på de sosiale problemene som gir utfordringer og hindringer for eksempel i forhold til aktiv deltakelse i arbeidslivet, eller redusere annen form for utenforskap. (regjeringen.no) Sosiale entreprenører skiller seg vesentlig fra andre sektorer. Arbeidsformen og organiseringen tar utgangspunkt i verdiskaping gjennom levering av tjenester eller produkter til et marked, ofte i form av et mål om å skape merverdi gjennom arbeidsplasser og kompetanseheving.

Sosialt entreprenørskap kan også være å levere en tjeneste til det offentlige og representere en ny mulighet i arbeidet med en felles samfunnsutfordring. Regjeringen har i Granavoldplattformen sagt at den vil bedre betingelsene for bruk av sosiale entreprenører og frivillig sektor i velferdssystemet. En satsing som også støttes av et bredt flertall på Stortinget. For å få flere i arbeid og aktivitet, ønsker man et mangfold av leverandører og fagmiljøer. Allikevel er det et nytt felt og det er begrenset kunnskap om hvordan man skal gjennomføre samarbeid mellom sektorer, og mellom sosiale entreprenører og offentlig sektor.

I tråd med nasjonale målsettinger er det viktig at man jobber for å utvikle samarbeid med sosiale entreprenører fordi synergien for arbeidet som gjøres i samskaping om nye løsninger gir positive effekter som kan bidra til et bedre og mer differensiert tjenestetilbud for innbyggerne i den enkelte kommune. Sandefjord kommune har gjort noen strategiske grep i sitt planverk for å tilrettelegge for sosialt entreprenørskap:

1. Vedtatt satsing på sosialt entreprenørskap som en del av ny kommuneplan og strategisk næringsplan.
2. Det er opprettet en egen kommunal tilskuddsordning for sosiale entreprenører, slik at det skal være mulig å teste ut samarbeid med sosiale entreprenører om nye løsninger. Tilskuddet er finansiert gjennom omdisponering av sosialhjelp. Målet er at man investerer i nye løsninger som på sikt gjør at flere kommer ut i jobb.  
<https://www.sandefjord.kommune.no/Kultur-og-fritid/Tilskudd-og-stotteordninger/kulturtilskudd/#heading-h3-7>
3. Det er vedtatt å støtte klyngesamarbeidet Sosenteriet ([www.sosenteriet.no](http://www.sosenteriet.no)) med mål om å få økt kunnskap om og aktiviteter rundt sosialt entreprenørskap i offentlig og privat næringsliv.

Det er i kommunene og fylket i den enkelte region det skapes velferd: det er her innbyggerne mottar sine velferdstjenester og oppgavene med å løse utfordringene er plassert. Da må vi også ha kultur for, og skape tradisjon for å bygge nye lokale løsninger.

I Sandefjord kommune har blant annet næringsseksjonen vært pådriver for å innlemme sosialt entreprenørskap som en strategisk del av kommuneplanen. Det å innlemme satsing på sosialt entreprenørskap i for eksempel strategisk næringsplan og kommuneplanen har vært viktig for å gi samarbeidet legitimitet og forankring.



**Jan Erik Hvidsten,**  
Næringsjef

### **Hvordan satser Sandefjord kommune på sosialt entreprenørskap?**

I vår strategiske næringsplan fremgår det at Sandefjord skal være en foregangskommune innenfor sosialt entreprenørskap. Dette gir seg blant annet utslag i økonomisk støtte til klyngenettverket Sosenteriet, som jobber med vekst og utvikling for sosiale entreprenører i regionen. I tillegg har kommunen en egen tilskuddsordning for sosiale entreprenører

### **Hvorfor satser Sandefjord kommune på sosialt entreprenørskap?**

I likhet med mange andre kommuner har Sandefjord et for stort utenforskap. Vi ser hele tiden etter måter å redusere dette utenforskapet på. I Sandefjord er vi heldige og har et aktivt miljø av veldig flinke og fremoverlente sosiale entreprenører. Fra kommunens side mener vi at vårt beste bidrag er å støtte disse aktørene og dette miljøet.

### **Har du noen råd til andre kommuner som ønsker å legge til rette for samarbeid med sosiale entreprenører?**

En smart tilnærming til kommunal næringsutvikling er å støtte det som allerede fungerer. Ofte gir det større effekt å finne gode samarbeidsflater med driftige næringsaktører, enn å skulle finne opp kruttet selv. I Sandefjord er det et tankesett vi dyrker i samarbeid med både næringslivet generelt og sosiale entreprenører spesielt



Foto: Cafe Vintage

## Integrering i Sandefjord

### - å bygge en kultur for samarbeid og utvikling



**Ole Petter Gravningen,**  
NAV-leder i Sandefjord

#### **Hva er din motivasjon for å samarbeide med Vintage Baby?**

De tilbyr et viktig supplement til NAV sine eksisterende tiltak og avtaler. De tilbyr praktisk opplæring innenfor både fag og språk. Resultatene er gode, og flere brukere kommer i inntektsgivende arbeid på grunn av pedagogikk og metode.

Vintage Baby viser engasjement for byen Sandefjord og nasjonalt, og er en viktig møteplass der flere kulturer møtes på tvers.

#### **Har du noen gode råd til kommuner som ønsker å få i gang samarbeid med sosiale entreprenører?**

Utarbeid gode konsepter hvor man kan kombinere kommersiell drift med arbeidsinkludering. Ide, metode og praktisk innretning bør involvere alle medvirkende aktører helt fra starten. Lag detaljerte avtaler hvor det klart kommer frem hvem som har ansvaret for å gjøre hva.

Finn "Ildsjeler" dvs folk som brenner for oppdraget i NAV som jobber sammen med de sosiale entreprenørene.

Vær kreativ og ta høyde for hyppig justeringer i en startfase slik at konseptet treffer – dette er ressurskrevende men samtidig avgjørende.



## Integreringsarbeid i NAV Sandefjord

NAV Sandefjord er et NAV-kontor som tør å tenke nytt og jobber med utvikling og stadig forbedring. Vi har et kontor med stor takhøyde for å prøve ut nye metoder, og vi jobber i et kreativt og faglig sterkt miljø. NAV integrering og kvalifisering (NIK) er en av avdelingene ved kontoret som ligger i forkant når det gjelder å prøve ut nye metoder og har rask omstillingsevne når det gjelder å tilpasse seg samfunnsmessige endringer som for eksempel antall bosettinger. Vi har gode erfaringer med å jobbe med prosjekter, og liker å jobbe med utvikling av integreringsarbeidet.

NIK er en avdeling med flerkulturell kompetanse og lang arbeidserfaring med introduksjonsprogram, kvalifisering av flyktninger og innvandrere, Jobbsjansen, markedskompetanse og integrering i frivillig sektor. Avdelingen jobber med et fagfelt som stadig utvikler seg, og vi må hele tiden tilpasse arbeidsmetodene våre etter hvem som kommer som flyktninger, utvikling i arbeidsmarkedet, boligmarkedet, signaler fra direktoratene om integrering, kvalifisering og sysselsetting.



**Nina Haraldsen,**  
Prosjektleder  
Jobbsjansen

### Hva var motivasjonen din for å innlede samarbeid med Vintage Baby?

Det var et nytt og spennende konsept. Vi hadde få eller ingen tiltak for målgruppen innen dette interessefeltet (mat/kantine/kafe og den gang også søm). Vi hadde en deltaker som kunne «matche» inn i et slikt prosjekt og som var vanskelig å «omsette» hos ordinære arbeidsgiver. Det var veldig moro å kunne være med på å samarbeide om et nytt konsept som sosiale entreprenører var i Sandefjord den gang.

Det var ingen tiltak innen matfag eller søm som kunne bistå målgruppen på en slik måte at de kunne lære og mestre en jobb innenfor dette feltet. Store språk-, kulturelle og sosiale utfordringer gjør at målgruppen trenger en annen opplæring enn det ordinære NAV systemet.

At deltakerne skulle (skal) kvalifisere for jobb

**Prosjekt Jobbsjansen Kvinneløftet** gjør at vi har mulighet for å bistå denne målgruppen ut i arbeid. Det er behov for andre kvalifiseringsmåter enn i det ordinære NAV systemet og i tillegg er det behov for en mye tettere oppfølging over lenger tid.



**Anette G Guldaahl,**  
Samutvikler og  
Prosjektleder for  
fagutviklings-  
prosjekter

### Hva var motivasjonen din for å sette i gang samarbeid?

Jeg hadde jobbet med flyktninger i noen år, og erfarte at mange innvandrerkvinner med lite skolegang hadde store utfordringer med å komme i jobb. Når man jobber med mennesker, ønsker man å kunne gi den opplæring som trengs for at hver og en skal kunne nå målet sitt, men i NAV er det vanskelig å få til nok differensierte kvalifiseringstiltak.

Da Camilla kom og presenterte ideen sin om et sted der kvinnene kunne få norskopplæring mens de gjorde oppgaver de var vant med fra før, synes jeg det hørt veldig spennende ut, og ønsket å samarbeide med henne om å etablere et kvalifiseringstilbud til de damene som ikke fikk gode nok tilbud fra før.

### Hvilke behov har målgruppa som ikke var dekt?

I introduksjonsprogrammet møter vi alle slags folk, noen lærer best på skolen, andre lærer bedre mens

de kan gjøre ting de mestrer, som for eksempel å lage mat eller vaske. Jeg ser at de som får lære norsk utenfor klasserommet, får raskere progresjon i språklæringen enn ved klasseromsundervisning alene.

Videre hadde vi behov for et sted der kvinnene kunne trene på praktiske ferdigheter de trengte for å kunne få jobb. En trygg læringsarena med konkrete arbeidsoppgaver hadde vi ikke fra før. Det beste med Vintage Baby var jo at kvinnene også fikk sin første betalte jobb der, som førte til at de stod i en bedre posisjon til å søke andre jobber etterpå.

### Hva ønsket man å oppnå?

Et trygt sted å lære det norske språket, et sted som ikke var klasserommet, et sted der man kan trene på praktiske ferdigheter og et sted der man kan få sin første jobb.

### Hvilken rolle tenker du at din organisasjon har for å få innvandrere i jobb?

Jeg tenker at NAV spiller en vesentlig rolle når det gjelder å få innvandrere i jobb. Det er viktig at de flyktningene som bosettes i Sandefjord får en grundig kartlegging og riktig kompetansehevende tiltak som fører til jobb. Folk trenger jobb og næringslivet trenger folk, så er det opp til oss å veilede folk i riktig retning.

Jobben vår blir lettere når vi har flere gode tiltak som passer for forskjellige folk.

**- Takket være løsningsorienterte kollegaer i NAV og uredde ledere som tør å gi sine ansatte rom for å teste ut nye måter å jobbe på, har integreringsarbeidet i Sandefjord utviklet seg i takt med nye flyktninggrupper som har bosatt seg i Sandefjord.**

24



Foto: Cafe Vintage



Foto: Anette Gorder Guldahl

## Norskopplæring på anbud

I Sandefjord har vi satt norskopplæring på anbud, og det er Folkeuniversitetet og Fønix som har hatt ansvar for norskopplæring og undervisning i introduksjonsprogrammet de siste 15 årene. Vi tror at det at introduksjonsprogrammet har vært organisert innunder NAV, som har et tydelig arbeidsrettet fokus og tradisjon for å samarbeide med eksterne aktører om leveranser av tjenester til de innbyggerne som er under oppfølging av NAV, kan ha vært avgjørende for at samarbeidet mellom Vintage Baby og NAV Sandefjord ble en realitet og har vart over såpass langt tid. Samarbeid med sosiale entreprenører har vært et av mange virkemidler for å finne en god balanse mellom utdanning og arbeidslivsdeltakelse.

Ulike prosjekter og samarbeid gjennom flere år har vært med på å endre kursen for integreringsarbeidet i NAV Sandefjord. Prosjektstøtte fra og samarbeid med IMDi har vært avgjørende for å starte endringsprosessene fra kun norskopplæring til fokus på arbeidsrettet kvalifisering og utdanning.

Korte bransjekurs og fagopplæring mot konkrete yrker der vi vet det er ledig jobb, har gitt gode resultater, og ved å utnytte hele NAVs tiltakspakke sammen med kommunale ordninger, har deltakerne blitt sikret god oppfølging og livsopphold gjennom kvalifiseringsløpene.

25

## Integreringsarbeid bør skje i samspill med lokalsamfunnet

Takket være løsningsorienterte kollegaer i NAV og uredde ledere som tør å gi sine ansatte rom for å teste ut nye måter å jobbe på, har integreringsarbeidet i Sandefjord utviklet seg i takt med nye flyktninggrupper som har bosatt seg i Sandefjord. Flyktningene har selv vært med på å forme integreringsarbeidet i Sandefjord ved at de har kommet med ønsker og tilbakemeldinger på hvordan norskopplæring og kvalifiseringstiltak er organisert. Det er viktig at det vi driver med gir mening for de det handler om. Vi har et næringsliv som er flinke til å gi folk muligheten for å vise hva de kan, selv om cv'en ikke er lang og fin med norske referanser. Vi er også heldige som har mange frivillige som bidrar med norskkurs, som flyktningguide, formidling av utstyr som nybrosatte flyktninger mangler, svømmekurs og mye annet som bidrar til at flyktningene får et nettverk og nye venner. Det er mange som samarbeider for at de som bor i Sandefjord skal ha det så bra som mulig.



Foto: Frivilligsentralen

## Første vendepunkt for en mer arbeidsrettet integrering

Frem til 2011 hadde Sandefjord få bosettinger av flyktninger, vi hadde klasseromsundervisning og dårlige resultater i introduksjonsprogrammet. I 2012 inngikk kommunen en partnerskapsavtale med IMDi hvor det ble laget en kartlegging og analyse av integreringsarbeidet i kommunen. Dette resulterte i politisk forankring og en plan for integrering. Samtidig tok NAV kontroll over innholdet i introduksjonsprogrammet, og justerte innholdet fra skoleretning til arbeidsretting i samarbeid norskopplæringen i introduksjonsprogrammet.

Fra å hovedsakelig ha undervisning i skole som eneste tiltak i introduksjonsprogrammet, ble innholdet i programmet mer arbeidsrettet. Det ble mer fokus på individuell oppfølging og skreddersydde introprogram hvor deltakere med mål om utdanning fikk lengre intraløp og det ble laget skreddersydde løp for deltakere som hadde jobb som mål. Dette førte til bedre måloppnåelse, bedre og mer variert tilbud til deltakerne samtidig som vi opplevde en holdningsendring blant politikere og ledelse.

Politikerne vedtok en økning i antall bosatte, og vi økte fra 20 bosettinger i 2011 til 110 bosettinger i 2016. Dette førte igjen til at flere ble ansatt for å jobbe med bosetting og integrering, og vi fikk et større fagmiljø i kommunen.

For å få bedre resultater og jobbe mer arbeidsrettet, måtte vi lære fra andre som hadde gode resultater, og vi brukte tid på å samle gode erfaringer fra andre kommuner, gjennom studieturer og deltagelse på IMDi's fagverksteder. Gjennom partnerskapsavtalen med IMDi fikk kommunen flere muligheter til å søke om prosjektmidler, og har jobbet med ulike utviklingsprosjekter siden 2012.

I 2012 samarbeidet vi med Folkeuniversitetet om forbedring av kartlegging av introdeltakerne, de som hadde utdanning som mål fikk grunnskole som del av introduksjonsprogrammet, og mange hadde 3-årige introprogram for å fullføre grunnskolen. De som hadde jobb som mål fikk norskopplæring i kombinasjon med arbeidspraksis, og bruk av læringsmapper for å dokumentere progresjon. Folkeuniversitetet laget læringsmapper for ulike fagretninger, og disse ble brukt i oppfølging av deltakere som hadde språkpraksis. Jobbkonsulent på NAV og lærer samarbeidet om å etablere praksisplassene og om oppfølging av deltaker og arbeidsgiver. Målet var å etablere en modell som gjorde det enklere å komme i jobb etter fullført introduksjonsprogram.

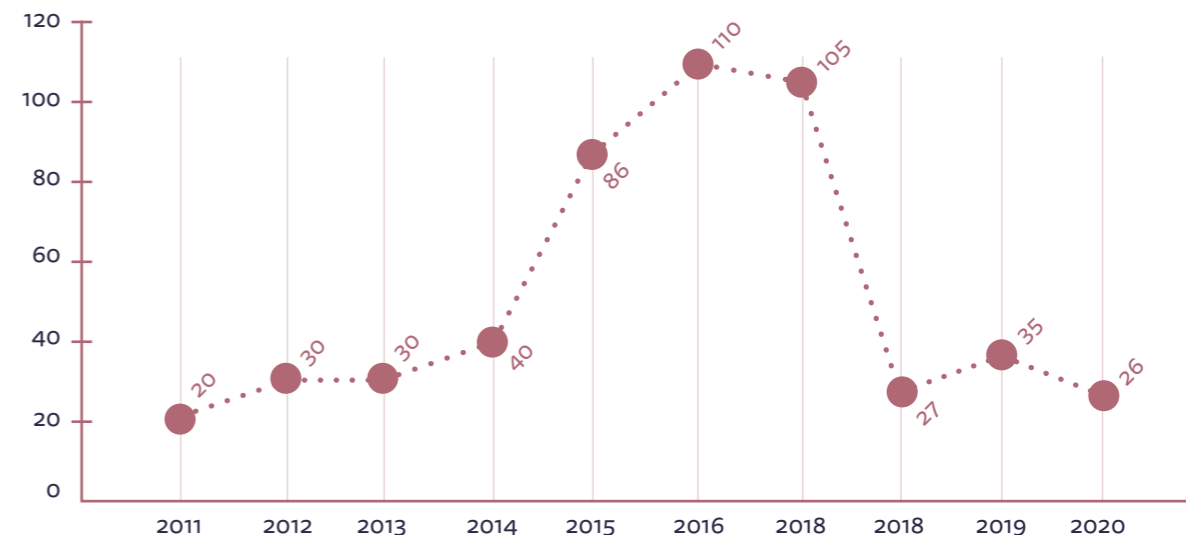
I 2013 fortsatte arbeidet med skreddersydde program og tett oppfølging, veilederne i intro ble kurset i Supported Employment (SE) og tok i bruk Jobpics som karriereveiledningsverktøy i gruppeveiledning. Gjennom intensjonsavtalen med IMDi

fikk kommunens ledelse stadig oppmerksomhet av IMDi og ble anmodet om å bosette flere flyktninger.

Med flere flyktninger og mer oppmerksomhet fra direktoratet, ble det også sett nærmere på hvordan det ble jobbet med flyktingene, det ble

laget en avtale om faste arbeidspraksisplasser for introdeltakere i kommunen og politikerne satt et mål om 70 % måloppnåelse til arbeid eller utdanning for de som ble bosatt i Sandefjord.

Bosettinger i Sandefjord



## Om Jobbsjansen

NAV Sandefjord fikk sitt første Jobbsjansenprosjekt for ungdom i 2012, og kvinneprosjekt fra 2014. Begge prosjektene ble lagt til NAV integrering og bidro til større fagmiljø. Jobbsjansen har levert gode resultater hvert år, og har fokus på gode kvalifiseringsløp som er tilpasset den enkelte. Jobbsjansen har individuelle program, fellesmøter, gruppesamlinger og fagkurs for grupper. I 2020 har Jobbsjansen bl.a. fagkurs innen salg og butikk, og helse og barnehage i samarbeid med ulike leverandører og arbeidsgivere.

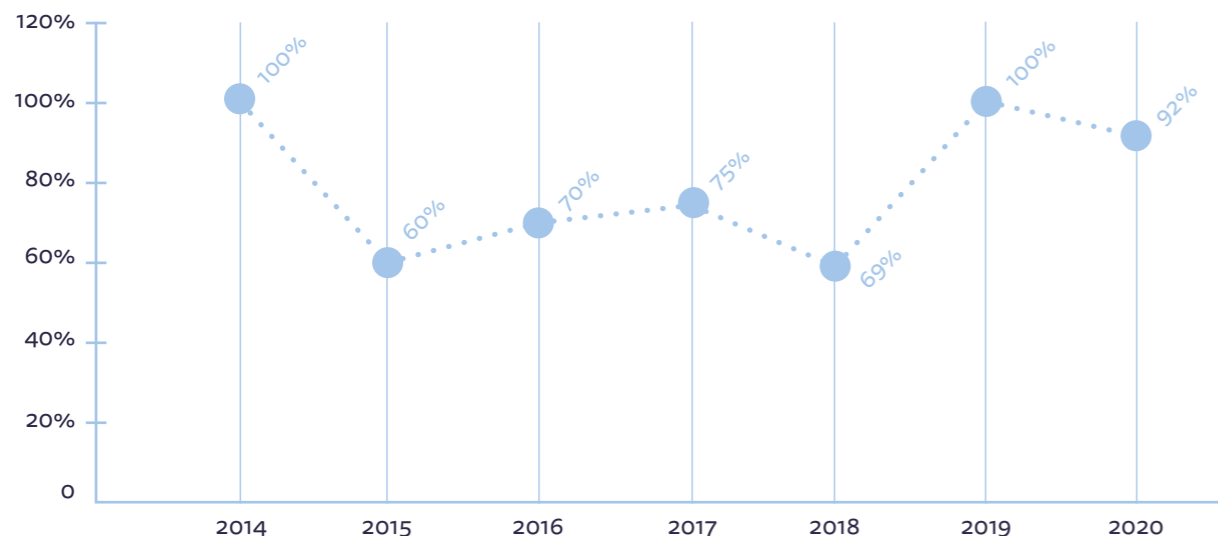
Jobbsjansen er et viktig og nødvendig tilbud for innvandrerkvinner i Sandefjord, dette er et tiltak for de som står langt fra arbeidslivet av ulike årsaker. Kvinnene kan ha behov for andre virkemidler enn NAVs ordinære tiltakspakke og oppfølging. Det er alltid fullt i programmet, og det står kvinner i kø for å få bli med i Jobbsjansen.

Tett og god oppfølging gir resultater, og kvinnene følges også opp ett år etter avsluttet tiltak.



Foto: Cafe Vintage

### Måloppnåelse Jobbsjansen kvinner



## Supported employment (SE)

Vi jobber med personer med sammensatte utfordringer som ikke klarer å skaffe seg fast tilknytning til arbeidslivet på egenhånd. Tradisjonelt har SE metodikken blitt brukt for å hjelpe personer med funksjonsnedsettelse eller psykiske lidelser i jobb, men mye av metodikken er overførbart og nyttig i arbeid med alle som har utfordringer med å få fast tilknytning til arbeid på egen hånd.

## Jobpics

Jobpics er et visuelt interesseutforskningsverktøy som kan brukes av alle. Det er spesielt nyttig for skoleungdom og voksne med liten erfaring fra arbeidslivet, flerkulturelle med dårlige norskkunnskaper og liten kunnskap om det norske arbeidsmarkedet, og personer med manglende mestringsopplevelse fra skolen. Et tekstbasert interesseverktøy oppleves for mange som for "skolepreget". En del mennesker har også en mer visuell læringsstil. Jobpics er et godt bildebasert alternativ som er blitt veldig populært

([karriereverktoy.no](http://karriereverktoy.no))



Et skoleløp for en flyktning uten skolepapirer kan se slik ut:

Fatima er 33 år når hun kommer til Norge med mann og 5 barn. I Irak har hun gått på grunnskole, og vært husmor. Hun starter på norskopplæring og går på norskkurs i 2 år til hun kan nok norsk til å forstå undervisningen på grunnskolen. Før hun starter på videregående skole, må hun opp på B1-nivå i norsk, og bruker 2 år på å fullføre grunnskolen og forbedre norskferdighetene sine. Fatima kommer inn på restaurant og magfag på videregående skole, det er et fagbrevløp på 2+2 år.

Dersom hun gjennomfører løpet sitt uten avbrytelser av f.eks svangerskap, sykdom, vente på barnehageplass etc, vil det ta 6 år før hun kan jobbe og tjene penger som lærling, og 8 år før hun har fagbrev.



**Fagbrev**

## Arbeidsretting i integreringsarbeid – balansen mellom jobb og formell kompetanse

Fram til 2014 styrket vi arbeidsrettingen av introduksjonsprogrammet, og vi byttet norsk-leverandør til arbeidsmarkedsbedriften Fønix som ytterligere styrket jobbfokuset. Vi erfarte at arbeidsmarkedet i stor grad krevde formell utdanning fra Norge, og samtidig så vi at flyktningene hadde lite skolegang fra før, og hadde store utfordringer med å mestre det norske skolesystemet. I 2014 og 2015 samarbeidet vi med Kompetansebyggeren i Vestfold som tilbyr videregående opplæring for voksne, og med innføringsklassen på Sandefjord Videregående skole om et kvalifiseringsløp som skulle styrke deltakerens muligheter til å fullføre videregående skole og lage smidige overganger til arbeid. Prosjektet etablerte et forkurs til videregående skole med avklaring, norskstyrking og karriereveiledning. Deltakerne gikk over i ordinære fagbrevløp etter forkurset.

I 2016 var fokuset på kombinasjonsløp med norsk og fagopplæring. I møte med det norske kompetansesamfunnet blir det raskt klart at man må ha utdanning for å få jobb i Norge. Svært få jobber er for ufaglærte, og det blir trolig færre slike jobber i fremtiden. Utfordringen for de fleste av flyktningene som bosettes i Sandefjord, er at de verken har råd, tid eller forutsetninger for å gå et vanlig skoleløp mot fagbrev. For en voksen innvanderer som skal ta fagbrev, vil det ta minst 6 år før vedkommende kan jobbe og tjene egne penger. Det er ikke en god løsning. Derfor laget vi en alternativ vei til fagopplæring og jobb, der hovedmålet har vært å få jobb, og tilegne seg fagkunnskap mens man er i jobb og tjener penger.

Det har vært økende fokus på individuelt tilrettede program og at opplæringen skal skje slik at deltakerne har mulighet til å tilegne seg det som læres bort. Vi erfarte at mange i målgruppen ikke



## Så hva er riktig type kvalifisering?

fikk jobb fordi de ikke hadde riktig kompetanse på cv'en og ikke hadde norske skolepapirer. Videre visste vi at opplæring for voksne innvandrere burde skje i kombinasjon med teori og praksis, med hovedvekt på praktisk opplæring. Et fåtall av de som har blitt bosatt i Sandefjord, har fått godkjent skolegang fra hjemlandet, og enkelte har hatt svake forutsetninger for å gå ordinær skolevei mot fagbrev eller høyere utdanning.

I samarbeid med Fønix AS ble det jobbet frem en modell for fagopplæring og norskopplæring i kombinasjon med arbeidspraksis i rammen av praksiskandidatordningen, der det langsiktige målet har vært fagbrev. Første fagretning var industriell matproduksjon, vi valgte dette fagområdet fordi det er mange store bedrifter som jobber med matproduksjon i Vestfold, og det er stadig et behov for flere folk. Deltakerne fikk undervisning i norsk og i utvalgte læreplanmål for fagretningen samtidig som de hadde arbeidspraksis i matproduksjonsbedrifter. Tanken var at deltakerne skulle gå opp til den tverrfaglige eksamen etter 1,5 år med undervisning, og så jobbe 5 år i bransjen før de kunne gå opp til den praktiske fagprøven. Dette var en ukjent måte å drive opplæring av flyktninger på i Sandefjord, og det var utfordrende å få deltakere til klassen. De som startet var personer som allerede hadde vært gjennom flere tiltak, og ikke hadde lyktes med å få jobb. Kun 1 stod på eksamen, men 90 % fikk jobb.

Modellen ble videreutviklet i årene 2017 - 2019, og da var fagområdet logistikkfaget. Det ble startet 2 klasser som gikk over 1,5 år hver. Bransjen ble valgt fordi det er mange jobber innen logistikk i Vestfold, Sandefjord er

netthandelhovedstaden og det er mange produksjonsbedrifter i fylket. Endringer som ble gjort var kravet til deltakerne, de måtte være spor 2/A2-nivå i norsk. Prosjektteamet ble spisset ved at deltakerne i klassen hadde færre personer å forholde seg til. Alle fikk samme nav-veileder og jobbkonsulent fra Fønix. Ut over det brukte vi samme modell, men styrket eksamenstreningen på slutten av kurset. Kun 3 stod på eksamen, men 90 % gikk over i jobb.

Det er ingen grunn til å slutte med det som gjør at folk kommer i jobb, så i 2019 planla vi oppstart av en ny fagopplæring for målgruppen med oppstart januar 2020 og avslutning sommeren 2021. Denne gangen valgte vi murerfaget fordi bransjen kom til NAV og fortalte at det var stor mangel på murere i Vestfold. I samarbeid med et stort murerfirma laget Fønix og NAV et tilbud om fagopplæring for innvandrere som ønsket jobb innen murerbransjen. Med reduserte bosettingstall har vi måttet tenke annerledes for å fylle opp klassene, og alle kommunene i tidligere Vestfold fylke ble invitert til å samarbeide om prosjektet. Vi mener det er nødvendig med interkommunalt samarbeid om kvalifisering av flyktninger slik at vi kan få et mer differensiert tilbud nå som det er få flyktninger i hver kommune, og et felles arbeidsmarked på et lite geografisk område. Murerklassen har deltakere fra alle kommuner i tidligere Vestfold.

Det som er annerledes denne gangen, er at fagplanen er modulstrukturert slik at vi lettere kan gi individuelle tilpasninger til opplæringen, og ha deltakere med ulike behov i samme klasse. Vi har personer som ikke har gått på skole før de kom til Norge, og personer med universitetsutdanning i samme klasse.

Gjennom arbeidet med å spisse kvalifiseringsløpene slik at de er tilpasset både målgruppen og arbeidsmarkedet, har det også blitt vektlagt at opplæringen skal følge offentlige fagplaner og at deltakerne skal få med seg et bevis på det de har lært i kurset. Vi har ønsket oss en variant av et delkompetansebevis som deltakerne kan ha med seg når de søker jobber, noe som er mer verdt enn et deltakerbevis fra NAV og Fønix.

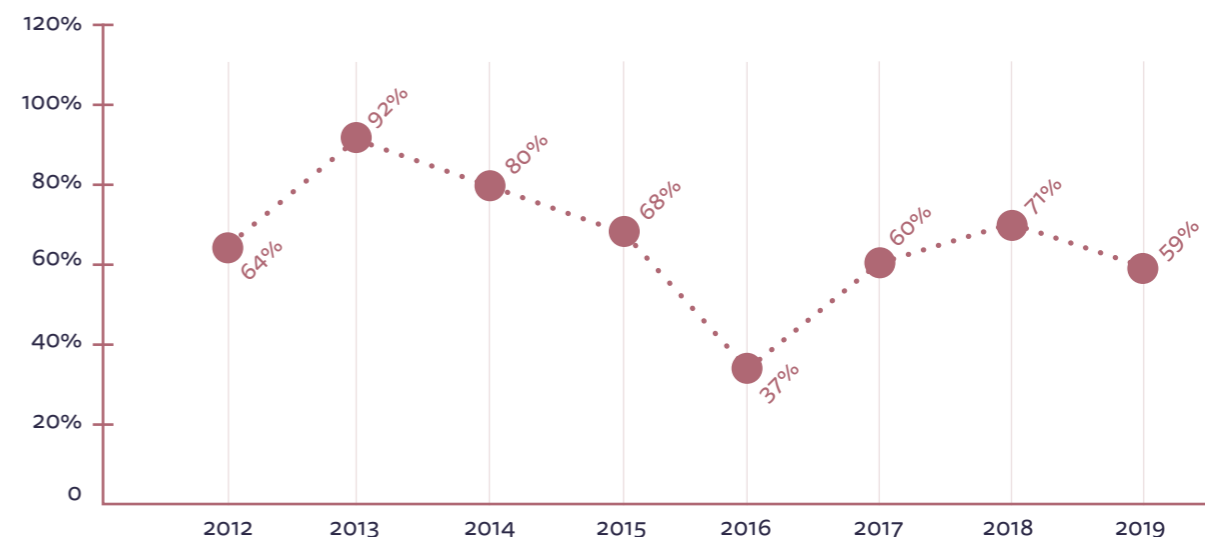
Parallelt med arbeidet med fagkurs, har vi etablert samarbeid med sosiale entreprenører om individuelt tilpassede opplæringsløp. I fagkursene har det stort sett vært menn, og vi manglet gode kvalifiseringstiltak for kvinnene i jobbsjansen og introduksjonsprogrammet, så da Camilla fra Vintage Baby kom til NAV og presenterte ideen om et sted der kvinnene både kunne lære norsk og lære om norsk arbeidsliv samtidig som de

utførte ordinære arbeidsoppgaver, var dette noe som var i tråd med erfaringer vi allerede hadde gjort oss.

Fordelen med å jobbe prosjektbasert, slik vi har gjort ved NAV Sandefjord over lengre tid, er at det er lettere å teste ut om ideene vi får er gode eller ikke, og justere det som ikke fungerer så bra og videreutvikle det som fungerer. Det har gitt avdelingen en kultur for å teste ut nye ting. Det tror vi er viktig for innovasjonen i tilbudet til målgruppene vi jobber med.

I samarbeidet med Vintage Baby har vi fått muligheten til å påvirke tiltaket og utvikle det sammen med den sosiale entreprenøren slik at vi har fått et tiltak som er slik vi har ønsket oss på vegne av arbeidsledige innvandrerkvinner.

### Måloppnåelse introprogram





## Den sosiale entreprenøren

### – Vi er Cafe Vintage

Vi er Cafe Vintage har vi et bilde som sier. Det er kanskje det det hele egentlig handler om. Å finne et felleskap, en tilhørighet til nye venner, arbeidsliv og lokalmiljø. Ta jobbreise sammen med noen andre. Det er den reisen kvinnene tar og det nettverket vi representerer som driver oss fremover.

Statistikken sa det samme i 2014 som den sier i dag, i Norge og i sammenlignbare land i Europa. Kvinner med minoritetsbakgrunn med lav eller ukjent utdanning, fra land utenfor OECD som innvandrere til Norge i voksen alder står lengre fra arbeidslivet enn andre. De har lavere arbeidslivsdeltakelse og dårligere norskerferdigheter.

Vi vet at mors deltakelse i arbeid påvirker barns resultater i både utdanning og arbeidsliv. Vi vet at det er viktig at mor kommer ut i jobb slik at familien får to inntekter.

### Så hvorfor lykkes vi så dårlig?

I Norge organiserer vi måten vi lærer bort grunnleggende ferdigheter på inn i klasserommet. Så det er ikke så rart at vi også gjør det når vi skal lære innvandrere norsk, eller yrkesferdigheter. Norske barn og voksne er trente til å lære i en klasseromskontekst. De fleste av oss mestrer det,

eller er i alle fall kjent med hvordan det gjøres. Vi kommer inn og sitter på pultene våre. Vi følger med på det læreren vår sier, og kunnskapene vi tilegner oss bygger på en kultur og et begrepsapparat som er ganske kjent. Ikke minst bygger den kunnskapen vi tilegner oss på det vi lærte i fjor, eller på barneskolen eller til og med i barnehagen.



**Camilla Bilstad  
Johannessen,  
Sosialentreprenør**

Jeg husker så veldig godt en dame som hadde arbeidspraksis hos oss for noen år siden. Vi er begge født i 1985, og vi har barn som er jevngamle venninner i en barnehage i Sandefjord. Jeg gikk i Fredtun barnehage, på Lindhøy skole, Melsom barneskole,

Vear ungdomsskole, Nøtterøy og Greveskogen videregående skole. Før jeg studerte på Zanzibar, høyskolen i Vestfold, Høyskolen i Lillehammer og dro på ryggsekketur til Latin Amerika. Når vi to sto der på kjøkkenet og kuttet tomater i terninger så slo det meg at vi må begynne å ta innover oss hvor forskjellige vi er. Ikke i hva vi ønsker oss, eller hvordan vi føler rundt dagligdagse ting. Men hvor forskjellige opplevelser vi har rundt hvordan vi lærer, og hvor forskjellige liv vi levde før vi møttes her i Norge. Hun hadde ikke holdt i en blyant før hun kom. Ikke lært å skrive navnet sitt. Hun er like gammel som meg, og har et like sterkt ønske som meg om å gi dattera si gode opplevelser i sommerferien, kjøpe sykkel, være en god rollemodell.

Vi må ta henne på alvor og gi henne sjansen. En faktisk sjanse. En del av det handler om å se hva hun kan, og hvordan vi kan omsette det i arbeidsmarkedet vårt. Det er der hun når målene sine. Hvis vi tenker at hun skal starte der jeg startet i 1. klasse på Lindhøy skole på begynnelsen av 90-tallet så kommer hun aldri i mål. Det er jeg helt overbevist om.



Foto: Cafe Vintage

## Sosiokulturell læring - læring skjer i en sosial kontekst og bygger på det du kan fra før

**Vi samler kunnskap forskjellig, det finnes det mye forskning som dokumenterer. Før og i oppstarten av Vintage så var Vintage Baby veldig opptatt av det forskerne kaller sosiokulturellt perspektiv på læring.**

Vi mener dette er en logisk forklaringsmodell (se faktaboks) for hvorfor mange av kvinnene i målgruppa vår lykkes bedre hos oss enn de har gjort i klasserommet. Vi bruker kjøkkenet som klasserom. Der er mange av råvarene kjente, man kan ta og se på dem og bruke dem i kjente proses-

ser som minner om tidligere erfaringer. Ikke minst så minner oppgavene mer om det man har brukt mye av tiden sin på i hjemlandet.

I et sosiokulturellt perspektiv fungerer psykologiske og fysiske redskaper, altså det kognitive begrepsapparatet og tingene rundt oss, som strukturerende ressurser som gjør det mulig for deltakere i sosiale praksiser å tolke og handle kompetent i nye situasjoner.

Konteksten man lærer i på Cafe Vintage er såpass lik den konteksten man er vant til å lære innenfor at man kan bygge videre på den kunnskapen som

Et sosiokulturellt læringssyn argumenterer for at mennesket ikke lærer i et vakuum, men at all læring foregår i en sosial kontekst. Læring foregår i en interaksjon mellom mennesker og redskaper/artefakter i en kulturell og historisk kontekst. De erfaringene og det begrepsapparatet du har utviklet predeterminerer ny læring og nye læringsstrategier.

Dette læringssynet bygger i stor grad på Lev Vygotskijs teorier.

allerede er der og utvikle de ferdighetene inn mot produkter og tjenester som kan leveres til et marked.

Resultatet av interaksjon er at vi forandres som individer, man møter nye opplevelser og erfaringer på cafeen som gir grunnlag for ny kunnskap, nye holdninger og nye ferdigheter. Dette er viktig både for utvikling av språk og av ferdigheter som er nødvendige i arbeidsmarkedet.

Endringen som skjer når du eksponeres for nye situasjoner som kan kobles på begrepsapparatet er koblet til både vårt intellektuelle og kommunikative reportoar og vår måte å beherske fysiske redskaper på.

I sosiokulturell teori er hovedbudskapet at individets læring og kunnskap må sees i lys av/

sammenheng med kulturen, språket og fellesskapet. Læring skjer overalt og hele tiden, og den er grunnleggende sosial. Kunnskap er distribuert (ulike individer kan ulike ting), ergo må også læringen være sosial. Læring skjer i hovedsak når man inngår som del av et fellesskap.

Hvis vi setter det norske skolesystemet inn i en historisk kontekst, så er det ikke veldig lenge siden vi hadde en tradisjon for opplæring som lignet litt mer på den måten som mange av kvinnene som får sin første jobb hos oss er vant til. Så for oss på Vintage så har det vært viktig, ikke nødvendigvis å tenke utenfor boksen, men å prøve å redefinere boksen.

## Utvikling av arbeidstakerrollen - jobb som en del av din identitet

I Norge så spør vi ofte, hva heter du og dernest så spør vi; hva driver du med? Med det så mener vi vanligvis hva slags jobb du har, eller hva slags jobb du er på vei inn i. Arbeid er en kjempeviktig identitetsmarkør i Norge. Det å ha en jobb er viktig for oss, og det er forventet av familie, nettverk og samfunnet at vi jobber.

Vi er blant de landene i Europa der kvinner har høyest arbeidslivsdeltakelse. I flere generasjoner har kvinner vært i jobb. Når moren din, venninna di, tanta di og søstera di jobber, så er det ganske naturlig at du også velger jobb, fordi de mest sentrale rollemodellene du har rundt deg har jobber. Så får det heller bli Toro tomatsuppe på ungene og morgen-SFO. Det er vår normal. 1000 kroners spørsmålet er om det hadde vært like viktig og naturlig dersom det ikke hadde vært forventet av oss fra vi var små jenter. Hvis det derimot hadde vært forventet at vi skulle diske opp

med tre retters festmåltid og holde huset skinnende rent, hvis vi hadde fått høre at en anstendig mann er en som kan forsørge sin hustru, hadde nok valget vært et annet. Vissheten om at rolle settet til kvinnene som kommer til oss er så forskjellig fra vår egen "Toro-suppe og morgen-SFO normal", gjør at vi vet at vi må jobbe med arbeidstakerrollen på Vintage. Vi har skjont at vi aldri kan lykkes med å hjelpe kvinner ut i jobb, dersom det ikke er viktig for kvinnene selv. Den eneste måten å gjøre dette på er å eksponere kvinnene for arbeidsplassen vår. Vise at det de kan er viktig, at vi er interesserte i det de har med seg av ferdigheter og kunnskaper fra hjemlandet. Sist, men ikke minst, å stille akkurat de samme forventningene til kvinnene som vi gjør til alle andre kollegaer.

38 Vi prøver også å vise hvordan kvinners yrkesdeltakelse har vært og er viktig for den høye levestandarden vi har i Norge og hva som er historien bak verdens strengeste arbeidsmiljølov. Filmen fra streiken til Fyrstikkpakkerne i 1888 gjør like sterkt inntrykk hver gang. Vi snakker om hvordan vi er rollemodeller, om diskriminering i arbeidslivet og det å være fanebærere for noe mer enn vår egen privatøkonomi. For det er bare kvinner med minoritetsbakgrunn som til syvende og sist kan sørge for at arbeidslivsdeltakelsen deres øker. Vi kan lære opp, vi kan fasilitere, justere forventninger og gi muligheter, men det er bare når jobb blir en del av rolleforståelsen din, at det blir en identitetsmarkør for deg, at du kan stå i og holde på en jobb.

## Å jobbe med en rollemodell

Hos Cafe Vintage har vi mange ansatte fra målgruppen. De er utrolig viktige i arbeidet med å integrere nye kvinner inn i arbeidslivet.

Å se opp til noen er en del av sosialiseringprosessen, den prosessen som former oss som mennesker og lærer oss hvordan vi skal innrette oss i fellesskapet. Når vi er små, prøver vi å likne mest mulig på foreldrene våre eller på andre voksne. Uten at vi er klar over det, kopierer vi deres oppførsel, talemåte, tankesett, holdninger, vaner og uvaner. Det kan danne adferdsmønstre som kan være vanskelige å endre senere i livet.

Når vi jobber med å endre adferd og utvikle nye rollesett i voksen alder, så er vi helt avhengig av rollemodellene de ansatte er. De gir oss troverdighet. De viser andre kvinner at det er mulig å komme i jobb og hvilke positive effekter arbeid har.

**Akkurat det å ha den rollemodellfunksjonen tror jeg har vært noe av det mest innovative ved oss som sosiale entreprenører. Fordi vi er en arbeidsgiver, så møter kvinner hverandre på vei mot arbeidslivet. De former sine egne nettverk, lærer av hverandre, bygger tillitsbånd og ser andre med lignende bakgrunn som dem selv lykkes med å komme i jobb.**

De som jobber med innvandrerkvinner vet så inderlig godt at mange av dem går i årelange kvalifiseringsløp og praksis etter praksis, uten å nå målet sitt om å komme i jobb. De vet ikke hva det er de gjør feil. Hva som er forventet, de har ingen de tørr å spørre til råds. Utfordringene de møter handler ikke bare om systembarrierer og forventningene i det norske samfunn. Det handler om deres individuelle adferdsmønstre og forventninger til seg selv.



Foto: Cafe Vintage

## Kompetanse og realkompetanse - Å få lov til å bevise det du kan

På NHOs årskonferanse i januar 2020 -Neste Trekk, skisserte Simen Markussen, seniorforsker ved Frischsenteret, de største utfordringene vi har i arbeidslivet vårt fremover; nettopp avviket mellom arbeidslivets behov for fagarbeidere og tilgangen på disse. Innbyggerne våre som mangler formell kompetanse og bør få muligheten til å dokumentere denne, er blant annet innvandrere som kommer til Norge i voksen alder.

I dag er det få eller ingen koblinger mellom reservebenken, de som ikke kan ta eller har falt ut av videregående opplæring, og arbeidsgivernes behov for relevant kompetanse. 4 av 10 arbeidsløse er uten videregående utdanning og arbeidsgivere i Norge trenger flere folk i jobb.

Hvis vi skal klare å materialisere inkluderingsdugnaden, så må vi også jobbe med de strukturelle barrierene. Erfaringene våre var at selv om kvinnene fikk jobb, så hadde de få muligheter til å få vurdert ferdighetene sine opp mot læremål satt for videregående utdanning. I dag er det vanskelige mekanismer som gjør dette nærmest umulig. Derfor har det vært viktig for oss å jobbe for, og gi tilbakemelding på, hvor viktig det er å styrke den individuelle rettigheten til å realkompetansevurderes for hele eller deler av et fagbrev.

I dag må man henvises av NAV eller kommunen. Det er også liten tradisjon for å organisere slike samarbeid på tvers offentlige etater for vår

målgruppe. Rettigheten er ifølge forarbeidene i loven beregnet på de som har brukt opp retten sin til videregående opplæring. Det har derfor vært en viktig målsetting for oss å få til et samarbeid med Vestfold og Telemark Fylkeskommune, som er ansvarlig for å vurdere realkompetanse, slik at man kan skaffe seg erfaring og presedens til å gjøre realkompetansevurdering av mennesker som ikke er gitt adgang til videregående opplæring i opplæringsloven i dag.

For det å få flest mulig ut i arbeid, også de med lav utdanning, er viktig for både enkeltindivider og for storsamfunnet. Da må vi jobbe ut løsninger for å kunne sørge for en kobling mellom reservebenken og arbeidsgivernes behov for folk med relevant kompetanse. Derfor har det vært et viktig mål for oss å styrke retten til å vise hva du kan, selv om du ikke kan vise til 9-årig skolegang. Alle bør ha rett til å realkompetansevurderes fordi både individ og storsamfunn har alt å vinne på at de som ønsker, får denne muligheten.

Bestemmelsen om adgangen til å henvises fra kommunene er først og fremst ment for personer som allerede har brukt opp retten til videregående opplæring.

Den høye andelen ufaglærte arbeidsledige som ikke har kompatibel utdanning til arbeidsmarkedets etterspørsel, viser kanskje at dette er en foreldet ordning og at vi må tenke nytt for at flere skal komme i arbeid. Ufaglærte lever oftere i fattigdom og har den aller løseste tilknytningen til arbeidslivet uten å få mulighet til å få bevist det de kan, eller det de kan lære seg. Derfor har det vært veldig viktig, ikke bare for samarbeidet mellom Vintage Baby og NAV Sandefjord, men også for alle andre at vi skaper presedens for samarbeid og nye arbeidsformer.

## Å samskape de gode løsningene: hva vet vi egentlig om det som skal være morgendagens løsninger?

Kompleksitet i utfordringene har gitt en stadig større erkjennelse av at det må arbeides for samarbeid på tvers av ulike sektorer (Kobro 2018). I Håndbok for samskaping beskriver Kobro de to begrepene Co-creation og co-production – som henholdsvis tynn og tykk samskaping, der man åpner for et perspektiv hvor man tar utgangspunkt i at løsninger i større grad bør utvikles sammen med involverte innbyggere i stedet for til dem, og der det sivile samfunnet har en mer aktiv rolle i utviklingen av hva som skal være løsningene på aktuelle problemstillinger som er relevante for deres livsmuligheter. Det representerer et brudd med sektorsamfunnets logikk. Det fører til usikkerhet og utrygghet for noen, andre ser det som en mulighet med nye handlingsrom som de begeistres over å kunne ta i bruk.

Engelskspråklig forskningslitteratur får fram en viktig nyansé i begrepet samskaping ved å splitte fenomenet opp i to begreper: co-creation og co-production. De to skiller seg fra hverandre først og fremst ved at co-creation peker mot å skape noe nytt – en ny tjeneste/service med verdi, mens co-production i større grad peker mot et produksjonsfellesskap. Co-production rammer inn samarbeidet helt fra utviklingsfasen og ut gjennom selve leveransen – det forutsetter derfor en avhengighet mellom ulike aktører over tid. Co-production kjennetegnes av langvarige likeverdige samarbeidsrelasjoner, mens co-

creation er et mer strategisk grep for involvering og dialog i midlertidige prosesser. I co-creation avsluttes samarbeidspartnerne før produksjonen er kommet i gang. Lokalt sosialt innovasjonsarbeid kan organiseres både etter co-creation og co-production prinsipper. I Danmark har språkliggjøringen av fagfeltet ført til at co-creation oversettes med samskabelse, mens co-production oversettes med samproduksjon. I Norge er dette annerledes. Samskaping er i ferd med å «sette seg» som begrep. Det favner begge de to dimensjonene. Samskaping, fra tynn til tykk samskaping, kan foregå innenfor rammen av en kommunal tjeneste, det kan foregå hos private velferdsaktører, og vi kan finne det i frivillige organisasjoner. Det må med andre ord ikke etableres nye samarbeidsmodeller eller organisasjoner for å samskape – men det kan gjøres (Kobro 2018).

I etableringen av og gjennomføringen av samarbeidet mellom Vintage Baby og Sandefjord kommune så har det vært ulike prosesser og faser med elementer av både tynn og tykk samskaping. I etablering av samarbeid med sosiale entreprenører er det viktig å stille seg spørsmål om nettopp hva slags type samarbeid det skal være

Når en offentlig aktør inngår samarbeid med en sosial entreprenør, har vi opplevd at det er veldig viktig at man har tydelige forventninger til hverandres leveranse. Disse forventningene bør danne

grunnlag for fordeling av oppgaver og avtaleverket mellom den offentlige aktøren og den sosiale entreprenøren. I tillegg er det viktig at man stiller seg spørsmålet om hva det er som er nytt ved tjenesten og hvilke oppgaver den sosiale entreprenøren kan løse som det offentlige ikke kan løse selv. Dette er spesielt viktig når man skal kommunisere samarbeidet videre ut i den offentlige enheten. Selv om leder, prosjektleder eller den ansatte som har initiert samarbeidet har stort

engasjement for det man skal gjøre i fellesskap, så er det viktig at det er tydelig kommunisert ut i organisasjonen og at kollegene dine også kjenner til og forstår hva som er nytteverdien av samarbeidet. Avklaringen er også viktig for at den sosiale entreprenøren skal kunne spise tjenesten sin for å gi mest mulig nytteverdi. Et optimalt samarbeid skaper synergier, gir rom for videreutvikling og er komplementære tilbud til arbeidet som gjøres i den offentlige enheten.



Foto: Art for all in the world

## Cafe Vintage - Å bygge et økosystem for innovasjon og nye veier til arbeid for innvandrerkvinner



Det ble dannet en forening og søkt om tilskudd til utvikling av sosialt entreprenørskap fra arbeids- og velferdsdirektoratet. Det var et sivil initiativ. Tatt av tre personer med kunnskap om, og engasjement for utenforskapet målgruppa lever i. I oktober 2014 fikk foreningen Vintage Baby tilskudd til å utvikle forretningsmodellen videre.

I 2015 etablerte Vintage Baby et samarbeid med Sandefjord kommune. De sosiale entreprenørene hadde undersøkt hvordan integreringsarbeidet i kommunen var organisert. Det var to faktorer som var veldig klare:

Sandefjord kommune lyktes godt med integrering, men manglet i likhet med mange andre norske kommuner tilbud for de som ikke lyktes i introduksjonsprogrammet.

NAV Sandefjord måtte bli en sentral samarbeidspartner dersom man skulle ha ambisjoner om å lykkes med å realisere det sosiale entreprenørskapet.

Initiativtakerne tok i tidlig fase i bruk etableretilbudet Start i Vestfold. Anne Grethe Bakken som den gang var leder i nettverket var en sentral døråpner som tok initiativ til at Vintage Baby deltok på en årlig Gründerkonferanse, der NAV

også deltok. På konferansen fikk vi kontaktinformasjonen til Nina Haraldsen som da som nå var prosjektleder for Jobbsjansen. I første kvartal hadde Vintage Baby møre med det som skulle bli de to viktigste nøkkelpersonene for å realisere det sosiale entreprenørskapet; Haraldsen og hennes kollega Anette Gordner Guldaahl. Møtet resulterte i at man etablerte en referansegruppe bestående av de to ansatte hos NAV og to kvinner fra målgruppen.

I 2015 søkte Vintage Baby og fikk innvilget både driftsmidler fra Arbeids- og velferdsdirektoratet og etablerertilskudd fra Innovasjon Norge. Sistnevnte ble brukt til å kartlegge arbeidsgiveres opplevelse av møtet med målgruppa og samarbeid med NAV om å inkludere disse i arbeidslivet. Sentrale spørsmål var hvilke barrierer og mulighetsrom som fantes i arbeidsmarkedet, og hva arbeidsgiverne mente var nødvendig kunnskap og kompetanse.

Når Vintage Baby i mai fikk tilsagnet om driftstøtte, leide de lokalene vi i dag har i Kongens gate 1 i Sandefjord, og startet oppussingen sammen med de to kvinnene i referansegruppa. Vi har aldri vært en topptung organisasjon og det har alltid vært førsteprioritet at så mange som mulig fra målgruppen vår er ansatte hos oss.

Vintage Baby kontaktet også lokalpolitikere i Sandefjord. Lokalpolitikeren Karin Virik tok initiativ til å invitere flere av gruppelederne i de politiske partiene på frokost på det som skulle bli Cafe Vintage høsten 2015. Så da dørene åpnet i oktober hadde Vintage Baby også overbevist flertallet av politikere i kommunen om at sosialt entreprenørskap var en god ide i Sandefjord. Det var også lokalpolitikere i Sandefjord som gav den første bevillingen for å finansiere opplærings-tjenesten i budsjettbehandlingen i desember 2015.



Foto: Cafe Vintage

Siden den gang har Sandefjord kommune vedtatt en satsing på sosialt entreprenørskap i strategisk næringsplan. Kommunen støtter et klyngesamarbeid for sosialt entreprenørskap som har aktiviteter for å stimulere til sosialt entreprenørskap og økt kunnskap om inkludering i næringslivet.

Sandefjord kommune har også utvidet den første enkeltbevillingen til Norges første kommunale tilskuddsordning for sosiale entreprenører.

2016 var Cafe Vintages første fulle driftsår. Cafeen i Kongensgate var åpen og i tillegg til det gryende samarbeidet med NAV i Sandefjord ble det etablert samarbeid med noen av de første bedriftskundene i kommunen.

Det var et spesielt år i etterdønningen av flyktningkrisen. En av de første bedriftskundene var asylmottaket i Sandefjord. Vintage Baby leverte et aktivitetstilbud til beboerne en dag i uken, og supplerte mottakets informasjonstilbud med temaer knyttet til arbeid og samfunnsliv. De ansatte og kvinnene på Vintage var språkmektige og mange av dem hadde selv fluktbakgrunn. Det gav dem en unik kompetanse i møte med beboerne på mottaket.

I august 2016 fikk vi tilbud om å drive kantinen på den internasjonale skolen i Sandefjord. Det ble den første arbeidsplassen Vintage Baby skapte på utsiden av Cafeen, og starten på å utvikle varer og tjenester i egen regi for å skape arbeidsplasser til kvinnene, i tillegg til å samarbeide om formidling til eksterne arbeidsgivere.



Foto: Art for all in the world

I juni besluttet ledergruppa på NAV Sandefjord etter ønske fra de ansatte på integreringsavdelingen å etablere en offisiell tiltaksavtale med Vintage Baby. Det var den første avtalen som var inngått med en sosial entreprenør på integreringsfeltet og har i ettertid blitt bruk som grunnlag for å inngå avtale med andre sosiale entreprenører som for eksempel New Use.

I 2017 ble driften utvidet med flere driftsområder. Vintage Baby tok over renholdet av bygningsmassen på den internasjonale skolen og begynte å leie ut kantinevert til reisebyrået Connections.

Sommeren 2017 var kvinnene på Vintage med på å realisere kunstprosjektet Art for all; et gatekunstprosjekt med temaet mangfold og toleranse.



Foto: Art for all in the world

I cafeen ble det tilbudt både språk og arbeidspraksis til kvinner fra målgruppen, og det ble utviklet en metodikk for å måle arbeidsoverførbare egenskaper hos kvinnene.

Borgen nærmiljøsentral i Asker tok kontakt med Vintage Baby. Det ble starten på et flerårig samarbeid om å etablere det som i dag er Kafe KIME på Borgen i Asker. Søsterprosjektet viser at metode og arbeidsform er overførbare uavhengig av geografi.

På oppdrag fra NAV Sandefjord gjennomførte Vintage Baby også renholdskurs for kvinner med minoritetsbakgrunn. Dette ble den første felles erfaringen samarbeidspartnerne fikk med å hente ut læreplanmål og tilpasse faginnhold utenfor den tradisjonelle læringsarenaen på Cafe Vintage. Flere av prinsippene fra kurset var viktige for å videreutvikle samarbeidet. I renholdskurset innlemmet man prinsippet om mentor og mentorbedrift, og jobbet aktivt med å involvere eksterne arbeidsgivere i målet om å få kvinnene ut i ordinært arbeid. Arbeidsformen som ble utviklet i kurset dannet også grunnlaget for hvordan den sosiale entreprenøren og kommunen har jobbet med utvikling av kommunale integreringstiltak i perioden 2019-2021.

I løpet av de første driftsårene har Cafe Vintage hatt flere driftsledere som hver for seg har vært med å utvikle tilbudet den sosiale entreprenøren leverer til privat og bedriftskunder i Sandefjord. Skrittvis har det blitt utviklet en meny med Fusion food som gjenspeiler mange av mattradisjonene kvinnene har. Det har blitt mulig å hente med seg internasjonal middagsmat hjem fra cafeen. Is fra Kulinaris har kommet på plass og det har blitt utviklet en cateringmeny med Meze-småretter fra Midtøsten. Utviklingen har vært helt nødvendig for å sørge for en forsvar-

lig økonomisk bunnlinje, omsette kompetansen i målgruppen og tilpasse det de kan til markedet i byen vår, og på den måten skape arbeidsplasser til kvinnene fra målgruppen.



Foto: Cafe Vintage

I 2018 kunne vi vise til flere år med gode resultater av samarbeidet. Sammen forsøkte vi å få til et samarbeid med Fønix, leverandør av norsk-opplæring. Målet med å inngå samarbeidet var å

gi et mer tilpasset tilbud til kvinnene i målgruppen på et tidligere tidspunkt i kvalifiseringsløpet deres i Norge. Det ble aldri effektivt, fordi de tre aktørene ikke klarte å bli enige om rammebetingelsene.

For Vintage Baby har den fragmenterte og delvis finansiering av opplæringstjenesten vært en stor utfordring. Det har aldri handlet om uvilje fra noen av aktørene som har vært involvert. Snarere at det har vært nytt å samarbeide med sosiale entreprenører og at det aldri har vært inngått noen rammeavtale som har fullfinansiert de ressursene som kreves for å levere et godt opplæringstilbud. Kommunene har ofte ikke egne midler eller økonomisk handlingsrom til å kunne finansiere den opplæringen som gis, og er bundet av allerede inngåtte avtaler med store tiltaksleverandører. Dette gir mindre handlingsrom til å teste ut nye løsninger med mindre leverandører som sosiale entreprenører, til tross for at de både har behov for og ønsker å benytte seg av tjenesten.

Vintage Baby holdt innlegg på integrerings- og mangfolds direktoratets (IMDi) integreringskonferanse, og opplevde stadig større interesse for det vi sammen hadde klart å få til i Sandefjord. Gjennom Senter for sosialt entreprenørskap tok Vintage Baby en rolle som prosjektutvikler på integreringsfeltet i flere bydeler i Oslo og i Ullensvang kommune i Hardanger.

En av våre mest trofaste bedriftskunder over flere år har vært gjøglerteateret Stella Polaris. Thorunn Hageberg i teateret gjorde Vintage Baby oppmerksom på at EU har rettet stadig større oppmerksomhet mot arbeidsinkudering av innvandrere og kvinner spesielt. Det resulterte i at Vintage Baby søkte og fikk innvilget et strategisk partnerskap over ERASMUS+ programmet.

## E-women

E-women er et prosjekt finansiert av ERASMUS + Aktiv ungdom hos Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Formålet med prosjektet har vært å utvikle nye metoder for integrering av unge kvinner med innvandrerbakgrunn i arbeidsmarkedet i EU.

Migrasjon til Europa har gitt nye utfordringer de siste 50 årene og spesielt etter flyktningkrisen i 2015. Europeiske land trenger å omsette ferdighetene innvandrere representerer på en slik måte at innvandring blir så bærekraftig som mulig. Slik vil ansatte og frivillige i privat, frivillig og offentlig sektor bli bedre rustet til å integrere kvinner med innvandrerbakgrunn i arbeidsmarkedet. Dermed vil de ha en større mulighet til å ta arbeid, få en yrkesskariere, og ikke avhenge av sosiale stønadsordninger. Sammen med partnerorganisasjoner i Tyrkia, Spania og Sverige har vi jobbet systematisk med metodeutvikling.

Resultatet av prosjektet vil ta sikte på å gi bedre og mer differensierte integrasjonsmetoder for de arbeidsledige kvinnene, med særlig fokus på å bruke sosialt entreprenørskap som metode.



## 2019-2021

I 2019 var Sandefjord kommune en av kommunene som ble tilgodesett over den nyetablerte tilskuddsordningen for utvikling av kommunale integreringstiltak (TUKI) i regi av IMDi. Denne guiden for samarbeid med sosiale entreprenører er ett av produktene i prosjektet.

Hovedessensen har vært å koble kvinnenes erfarte opplæring inn i to typer yrkesrettet opplæring. I tillegg til å gjennomføre opplæring i egen regi i cafeen har vi etter modellen fra renholdskurset i 2017 samarbeidet med en rekke mentorbedrifter i Sandefjord.

Mentorbedriftene har tatt imot en kvinne som har hatt opplæring i bedriften, samtidig som hun har fått opplæring i relevante læreplanmål fra henholdsvis restaurant og matfag og renholdso-peratørfaget, samt videreføring av arbeidslivskul-turmodulene som hele veien har vært kjernen i kvalifiseringen som gjennomføres hos Vintage Baby.

***I samarbeid med fylkeskommunen i Vestfold og Telemark, har vi sammen søkt om å gjøre et unntak fra opplæringsloven, slik at kvinner uten grunnskole skal få realkompetansevurdert ferdighetene de klarer å oppnå i faget sitt.***



NHOs årskonferanse

## Neste trekk....

I januar 2020 rett før Koronakrisen rullet inn over landet, holdt Vintage Baby innlegg på NHOs årskonferanse i Oslo Spektrum. Temaet var Neste trekk -løsninger for fremtiden.

Samarbeid mellom Sandefjord kommune og Vintage Baby sosiale entreprenører er en av mange løsninger som sørger for å få omsatt de ressursene innbyggerne våre har.

Susanne Søholt ved NIBR hos OsloMet følger-forsket på samarbeidet vårt på oppdrag fra IMDi. I sluttrapporten skriver Søholt blant annet: «Det er sannsynlig at samarbeid mellom NAV/kommune

og sosiale entreprenører også skal fungere i andre kommuner. Prosjektet har laget et opplegg for samarbeid som kan videreføres og har tydeliggjort noen betingelser som de mener bør være til stede for at samarbeid mellom sosial entreprenør og kommune/Nav skal fungere. Disse betingelsene kan overføres til andre prosjekter uavhengig av innhold».

Videre har samarbeidspartnerne kommet langt i arbeidet med å bygge ned en strukturell barriere som stenger personer uten grunnskole ute fra muligheten til å ta fagbrev gjennom forsøket med realkompetansevurdering. Dette arbeidets verdi styrkes ytterligere når Storing og Regjering skal bli enige om en ny kompetansereform. En del av reformen handler nettopp om å styrke retten til å realkompetansevurderes. Vi oppfordrer sentrale myndigheter til å skru nasjonale virkemiddel på en slik måte at kommuner og sosiale entreprenører får anledning til å samarbeide om nye måter å løse sosiale problemer på.

I Sandefjord håper vi at samarbeidet vårt kan inngå i det ordinære virkemiddelapparatet for integrering og arbeidsinkudering av innvandrere, slik at vi får rammebetingelser og arbeidsro som gjør at vi kan konsentrere oss om kjerneopp-gaven vår: fortsette å levere og bevege mennesker mot arbeid og selvstendighet i egne liv.

## Avtaleverk:

### Hvordan samarbeide?

Når en kommune og en sosial entreprenør skal samarbeide eller inngå samarbeid er det viktig for alle parter at man har et avtaleverk som gir en klar rolle og oppgavefordeling. I vårt samarbeid har det vært viktig at vi samutvikler tjenester slik at man får en mest mulig effektiv disposisjon av de funksjonene som allerede gjøres i kommunal regi. Målet har vært å få til et helhetlig tilbud med en effektiv arbeidsdeling.

Å «inngå en ny avtale» er en kunst i seg selv. Det er også noe som gjør at offentlig ansatte kanskje føler at de beveger seg utenfor det handlingsrommet de forvalter i sin stilling.

I 2015 da Cafe Vintage åpnet, var det ingen formelle avtaler mellom Sandefjord kommune og den sosiale entreprenøren. Det tok 1,5 år å få en avtale på plass. Det er krevende, både for kommune, og for den sosiale entreprenøren som ønsker å levere en opplæringstjeneste og ha tid og ressurser til å følge opp kvinnene i virksomheten. Det ga høy risiko over relativt lang tid for den sosiale entreprenøren, fordi det tok lang tid å formalisere samarbeidet.

## Tiltaksavtale - tynn samskaping?

Den første avtalen var en avtale om tiltaksplasser hos Vintage. Den anga følgende:

Tema	Viktig å få avklart
<b>Tidsrom</b>	For hvilken periode skal avtalen gjelde? For hvilket tidsrom skal avtalen gjelde?
<b>Partene</b>	<b>Hvem er parter i samarbeidet?</b> Hvem er bidragsyterne i samarbeidet og hvilke roller skal de ulike samarbeidspartenerne ha i avtalen? Her er det for eksempel relevant å avklare rollene i den praktiske gjennomføringen av for eksempel rekruttering, oppfølging av deltakere på ulike områder, arbeidsgiverkontakt og andre forhold som er relevante for å sikre en god ansvarfordeling mellom partene.
<b>Målgruppe</b>	<b>Hvem er målgruppen for tiltaket? Er det en spesiell målgruppe eller flere målgrupper.</b> Er det samsvar mellom organiseringen i kommunen og målgruppen? En målgruppe som kan dra nytte av tilbudet kan for eksempel vær under oppfølging av ulike avdelinger.
<b>Innhold</b>	<b>Hva er leveransen?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beskrivelse av tilbudet og innholdet i tilbudet som det skal samarbeides om. Varigheten av tilbudet er for eksempel ikke alltid det samme som varigheten på selve avtalen.</li> <li>Hvilke aktiviteter skal tilbys? Forsøk å vær så konkrete som mulig. Da er det enklere å sørge for at det er et godt samsvar mellom leveransen og forventningene hos partene i samarbeidet.</li> </ul>
<b>Resultatmål</b>	<b>Hva er måltallene for samarbeidet, eller forventet måloppnåelse for leveransen?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Antall deltakere</li> <li>Antall i overgang til arbeid/ utdanning?</li> <li>Måling av utvikling av ulike ferdigheter</li> </ul>
<b>Evaluering</b>	<b>Hvor ofte og hvordan skal tiltaket evalueres?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hva skal evalueres, er det for eksempel indikatorer knyttet til resultatmålene?</li> <li>Skal det være en prosjektgruppe som har noen faste møter i løpet av perioden?</li> </ul>

<b>Deltakere og periode</b>	<b>Hvor mange deltakere kan delta og hvor lenge skal hver deltaker være under oppfølging?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Antall deltakere</li> <li>Tidsperiode for tiltak for hver enkelt</li> <li>Verktøy for individuell progresjon</li> </ul>
<b>Kommunikasjon</b>	<b>Hvor ofte og på hvilken måte skal partene kommunisere?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sette av jevnlig møter</li> <li>Avtale hvordan rapportering skal sendes for å ta hensyn til GDPR</li> <li>Bruk av felles plattformer som f.eks Teams</li> </ul>
<b>Individuelle planer</b>	<b>Hva er målene og delmålene for hver enkelt deltaker?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Skal det settes noen mål for oppfølging og møter mellom veiledere, deltaker og den sosiale entreprenøren underveis?</li> </ul>
<b>Fravær</b>	<b>Hvordan skal fravær dokumenteres?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hvor ofte?</li> <li>Hvem skal få beskjed om fravær hos deltakeren?</li> <li>Hvem har ansvar for å vurdere hva som er gyldig fravær?</li> </ul>
<b>Forsikring</b>	<b>Hvem skal ha ansvar for forsikring av de som er under opplæring på en arbeidsplass?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Det er obligatorisk med yrkesskadeforsikring.</li> </ul>
<b>Betaling og utgiftsdekning</b>	<b>Hva skal opplæringen koste?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Er det annen utgiftsdekning som skal kompenseres?</li> <li>Hvor ofte skal det sendes faktura?</li> <li>Skal betalingen være per deltaker/per kurs/per periode?</li> <li>Er det noe som ikke er inkludert i avtalen som faktureres?</li> </ul>
<b>Regnskap og rapportering</b>	<b>Hvordan skal det rapporteres?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Skal det lages en resultatrapport?</li> <li>Skal den sosiale entreprenøren levere en årsmelding eller etregnskap?</li> </ul>

Dette avtalegrunnlaget baserte seg på erfaringene vi gjorde oss det første året vi jobbet sammen. Siden den gang har Sandefjord kommune brukt grunnlaget til å inngå avtaler med andre sosiale entreprenører.

Regler for anbud, tjenestesamarbeid og virkemidler som er tilgjengelige for henholdsvis kommunale og statlige deler av NAV har også forandret seg. Disse rammene er eksempler på eksterne faktorer som bør være med å danne grunnlag for avtalen mellom den sosiale entreprenøren og kommunen.

## Rammeavtale - tykk samskaping?

Når vi skulle i gang med IMDiprojektet vårt i 2019 ble avtalegrunnlaget videreutviklet. Vi laget en rammeavtale for et utviklingsprosjekt der partene hadde flere oppgaver og et mye tettere samarbeid. Fra å ha 3 prosjektmøter i året jobbet vi systematisk med metodeutvikling og hadde faste ukentlige møter. Dette ble muliggjort gjennom ekstern finansiering over IMDis tilskuddsordning for utvikling av kommunale integreringstiltak. Målet var å lage en arbeidsrettet kvalifisering i samarbeid med sosiale entreprenører. Der både kommunen v/NAV og den sosiale entreprenøren satte av tid og ressur-

ser til å samutvikle innholdet, og på den måten bevegde seg fra tynn til tykk samskaping.

Kommuner som ønsker å etablere samarbeid med sosiale entreprenører bør sette av egne ressurser til arbeidet, enten gjennom egne midler, eller gjennom prosjektmidler. I NAV Sandefjord har prosjektmidlene gjort det mulig å sette av tid i form av stillingsressurs til utviklingsarbeid sammen med Vintage Baby, og det er helt avgjørende for å få til god samskaping med den sosiale entreprenøren.

Når det settes av ressurser som er dedikert til utviklingsarbeid får man tid og rom til å finne og teste ut nye og gode løsninger på integreringsfeltet. Arbeidshverdagen på NAV er vanligvis hektisk og det er lite rom for å bruke tid til å teste ut nye måter å jobbe på, derfor er prosjektmidler kjærkomment og nødvendig når man skal utforske handlingsrommet sammen med sosiale entreprenører.

Periode for samarbeid	I hvilket tidsrom skal prosjektet gjennomføres
<b>Oppgavebeskrivelse/ formål</b>	Hva er formålet med samarbeidet? Hva skal være bidraget til den sosiale entreprenøren i samarbeidet?
<b>Felles leveranse</b>	Hva skal leveres i prosjektarbeidet? Hvordan skal det dokumenteres? Hva er koblingen mellom avtalen og prosjektbeskrivelsen? Skal det utvikles noen produkter? Hvem er målgruppen?
<b>Betingelser</b>	Hva er forutsetningene for samarbeidet? Hva er kostnadsrammen for leveransen?

Avtalen hadde også en tabell som synliggjorde partenes rolle i prosjektorganiseringen, og oppgaver/bidrag fra andre samarbeidspartnere i prosjektet. I tillegg til NAV Sandefjord og Vintage Baby er det flere andre samarbeidspartnere med i arbeidet med å kvalifisere kvinnene og sørge for at de får tilgang på formell kompetanse og arbeid. Vi er ganske sikre på at dette ikke er unikt for samarbeidet vårt i Sandefjord. Det vil være slik at personer som sliter med å komme inn i arbeidslivet møter systemiske barrierer.

Det gjør det viktig å kartlegge et økosystem av aktører i samarbeidet.

- Hvilke barrierer finnes?
- Hvilke organisasjoner og bidragsytere er nødvendig for at man skal nå målet?
- Hvilken rolle og hvilket bidrag er nødvendig for at man skal nå den sosiale målsettingen i arbeidet?

Aktør	Roller
NAV	<p>Rekruttering: NAV har ansvar for gjennomføring av rekruttering. Andre kommuner i Vestfold får tilbud om å kjøpe plasser.</p> <p>Gjennomføring.</p> <p>Følge opp deltakere (fra Sandefjord) i prosjektperioden (veileder).</p> <p>Bidra til å finne arbeidstreningsplasser og partnerbedrifter (markedsavdelingen/ praksisteamet).</p> <p>Ansvar for formidling til arbeid.</p> <p>Prosjekteier.</p> <p>Rapportering og evaluering (Ansvar).</p> <p>Sørge for målstyring, prosjektstyring og fremdrift.</p>
Vintage Baby sosiale entreprenører	<p><b>Deltaker/fag:</b> Skal lage modulstrukturert opplæringsplan i tråd med delmål i læreplan (RMF1-01) og (RH03-01), og involvere VFK.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gjennomføre: fagopplæring innen restaurant- og matfag.</li> <li>Gjennomføre: fagopplæring innen renhold.</li> <li>Gjennomføre: Kompetanseheving innen arbeidslivsfag (arbeidslivskultur, arbeidsrett, arbeidsreglement, ik-mat, hms osv.).</li> </ol> <p>Fungere som arbeidstreningsarena for prosjektdeltakere.</p> <p>Bidra til å finne arbeidstreningsplasser og partnerbedrifter.</p> <p>Følge opp deltakerne gjennom både teoretisk opplæring og i arbeidstrening.</p> <p>Måle kunnskapsutvikling hos deltakere og rapportere til NAV 1 gang pr mnd.</p> <p>Mentoroppfølging: Arrangere mentorsamling og følge opp mentorene i prosjektperioden.</p> <p>Ansvar for formidling til arbeid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Delaktig i rapportering og evaluering.</li> <li>• Bidra for målstyring, prosjektstyring og fremdrift</li> <li>• Ansvar for lokaler.</li> </ul>

Vestfold og Telemark fylkeskommune	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidrag i arbeid for å gjøre det enklere for målgruppen å få ta formell kompetanse.</li> </ul>
Sosenteriet klyngesamarbeid for sosialt entreprenørskap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansvar for kompetanseheving av samarbeidskommuner (sosialt entreprenørskap og samskaping med sosiale entreprenører ref. aktivitetsplan).</li> <li>• Bidratt i utvikling av en guide for kommuner som ønsker å etablere samarbeid om kvalifisering på integreringsfeltet med sosiale entreprenører.</li> </ul>
Arbeidsgivere i lokalt næringsliv	Mentorbedrifter for deltakere i kvalifiseringen.
Tønsberg kommune	Kjøpt plass til deltakere i prosjektet.

## De viktigste aktivitetene i samarbeidet om utvikling av nye integreringstiltak er å bryte ned systembarrierer sammen.

56 Dette delprosjektet har utviklet en modell som kombinerer delkvalifisering av innvandrerkvinner for arbeid innen restaurant- og matfag med praksis og norskopplæring.

Kvalifiseringen har vært tredelt. Den første fasen handler om rekruttering av kvinner som står utenfor arbeidsmarkedet og som man tror kan nyttiggjøre seg et opplegg for delkvalifisering i mat- og restaurantfag eller renholdsoperatørfaget.

Den andre fasen handler om kvalifisering i teori og praksis. Den tredje fasen handler om sysselsetting hos den sosiale entreprenøren eller i ekstern bedrift. Videre jobber vi med å inkludere opplæring i restaurant- og matfag (RMF) eller renholdsoperatørfaget med kompetansemål for VG1 og arbeidslivsforståelse. Opplæringen er organisert slik at kvinnene har en dag i uka med fag- og kulturoplæring og fire dager på i arbeidstrening.

## Relevante delkompetansemål fra Restaurant og matfag:

Læreplanområde	Delkompetansemål
<b>Råvare, produksjon og kvalitet</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Praktisere personlig hygiene og næringsmiddel- og produksjonshygiene etter gjeldende regelverk.</li><li>• Bruke, montere og reingjøre ulike håndverktøy, maskiner, utstyr og lokale og forstå hvor viktig dette er for å sikre trygg matproduksjon.</li><li>• Forklare hva det innebærer å arbeide med helse, miljø og tryggleik innenfor fagområdet, arbeide ergonomisk og bruke rett verneutstyr i tråd med gjeldende regelverk.</li><li>• Vurdere kvalitetssystem knyttet til matproduksjon, ha kunnskap om mattrygghet og vurdere om produksjonsprosessene sikrer trygg mat.</li><li>• Vurdere kvaliteten, bruksområdet og produksjonsegenskapene til råvarer og ferdige produkt og bruke denne kunnskapen i praktisk arbeid.</li><li>• Bruke oppskrifter og reseptar for å planlegge, gjennomføre og vurdere ulike arbeids- og produksjonsprosesser.</li><li>• Lage og tilby mat og drikke ut fra norsk, samisk og internasjonal matkultur og ut fra nye trender.</li><li>• Planlegge, lage og tilby mat og drikke ut fra ulike religioner og ut fra behova til ulike brukergrupper. Forklare korleis mat, drikke og livsstil påvirkar folkehelsa og gjøre rede for kostrådene fra helsestyresmaktene.</li><li>• Emballere og merke produkt for oppbevaring og sporing etter gjeldende forskrift.</li><li>• Planlegge og klargjøre ulike lokale for omsetning av varer og tjenester.</li></ul>
<b>Bransje og arbeidsliv</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utføre grunnleggende førstehjelp.</li><li>• Bruke kommunikasjon, samarbeid og samhandling for å utføre service og kundebehandling innenfor de ulike fagområda.</li><li>• Gjøre rede for og vurdere hvordan partene i arbeidslivet samarbeider for å utvikle et bedre arbeidsliv (overlappende med arbeidslivskulturmodul).</li></ul>

## Så hva lærer hun som hun ikke lærer i ordinær norskopplæring?

**“Nå kan jeg regler, mattilsyn, avvik osv. Jeg kan lese oppskrifter og lage norsk mat. Jeg kan om emballasje og temperaturer for forskjellig mat. Hva skal i kjøleskap og hva skal i fryser. Hva slags temperatur skal grønnsakene ha? Jeg setter mat i kjøleskapet, skriver på hva det er og dato. Det nyeste står innerst og det eldste fremst. Nå gjør jeg det sånn hjemme også. Før visste jeg ingenting om dette, nå vet jeg masse! Jeg har en liten bok og skriver ned alt, alle nye oppskrifter osv. jeg skriver ned, leser hjemme, lærer og lager.”**

*Deltaker til forsker i følgeforskningsprosjekt med Susanne Søholt fra Oslomet*

Cafe Vintage driver en kommersiell kafe, kantine og catering. Opplæringsarenaen er i kafeen. En av oppgavene her er å lage ukemeny med mat fra kvinnenens land, lage oppskrifter og samarbeide om å lage hverandres retter. På den måten er kvinnene med på å utforme innholdet i kafeens tilbud. Kvinnene starter med praksis i kafeen parallelt med opplæring fra første dag. Deretter blir kvinner som kan produsere de tjenestene som skal leveres sysselsatt hos den sosiale entreprenøren mens de er under kvalifisering, eller hos annen arbeidsgiver. Da får de lønn i stedet for stønad fra NAV. Kvinner som har behov for lengre praksisperiode fortsetter i praksis i kafeen.

Kvinner blir sysselsatt hos sosial entreprenør eller i ekstern bedrift. Dersom de blir sysselsatt før

kvalifiseringsopplegget er gjennomført, fortsetter de å følge dette slik at de kan oppnå delkvalifiseringen. En tidligere deltaker er ansatt som erfaringskonsulent for blant annet å veilede kvinnene i arbeidsmiljø og forventninger fra arbeidsgivere. Sosial entreprenør har jobbet aktivt ut i markedet for å skaffe mentorbedrifter som kan samarbeide om praksis- og arbeidsplasser.

I tillegg har Vintage Baby tidligere, på oppdrag fra NAV, gjennomført tilpasset kvalifisering innen renhold. I IMDi-prosjektet videreutviklet vi dette servicekurset gjennom å knytte det opp mot relevante delkompetansemål, på samme måte som innen restaurant og matfag.

*NIBR Rapport 2020:13*

## Relevante delkompetansemål fra renholdsoperatørfaget:

Læreplanområde	Delkompetansemål
<b>Planlegging</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planlegge og kalkulere arbeid etter tegninger og beskrivelser.</li><li>• Bruke digitale verktøy til planlegging og beregning.</li><li>• Vurdere renholdsbehov, utarbeide renholdsplaner og rapportere om dette.</li><li>• Vurdere renholdsmetoder for ulike typer overflatematerialer på himling, vegger, gulv og inventar.</li><li>• Velge kostnadseffektive metoder.</li><li>• Velge renholdsutstyr ut fra ergonomiske prinsipper, foreta risikovurdering og bruke egnet verneutstyr.</li></ul>
<b>Renhold</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utføre ulike typer overflatebehandling for å sikre et godt innemiljø, bruke egnet arbeidsutstyr, metoder og maskiner.</li><li>• Arbeide i tråd med ergonomiske prinsipper, bruke digitale verktøy i arbeid med informasjon og dokumentasjon.</li><li>• Utføre renhold og vedlikehold i henhold til tegninger og arbeidsbeskrivelser, vurdere kvalitet og estetikk i arbeidet, utføre renhold av myke, halvharde og harde overflater.</li><li>• Begrunne valg av kjemikalier, utstyr og metoder.</li><li>• Identifisere ulike typer smuss, utføre egnet renhold og vurdere resultatet.</li><li>• Bruke maskinelt renholdsutstyr, utføre spesialrenhold for forebygging av smitte, rengjøre datamaskiner, audiovisuelt utstyr og telefoner.</li><li>• Bruke måleinstrumenter som ledd i å sikre et godt inneklima.</li><li>• Utføre renhold etter ulike typer skadesanering.</li><li>• Utføre regelmessig og periodisk renhold.</li><li>• Kildesortere og håndtere helsefarlige kjemikalier og spesialavfall etter gjeldende regelverk.</li><li>• Utføre arbeid i henhold til gjeldende regelverk for helse, miljø og sikkerhet, utføre profesjonell kundebehandling og service.</li></ul>
<b>Bransjelære</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gjøre rede for gjeldende regelverk om helse, miljø og sikkerhet og om kvalitetssikringsrutiner.</li><li>• Drøfte betydningen av samhandling på arbeidsplassen.</li></ul>

60

## Døråpnerne

I arbeidet med at deltakerne skal utvikle kompetanse og ferdigheter har arbeidsgiveren spilt en viktig rolle for hver enkelt. Det er praksisnære kompetansemål innen både restaurant og matfag og renholdsoperatørfaget. Selv om vi har kunnet gi grunnleggende opplæring i fagteori, har vi vært avhengige av gode medspillere i privat og offentlig næringsliv. Samspillet med kolleger og kunder på arbeidsplassene er også essensielt for å utvikle språkferdigheter hos den enkelte.

I tillegg til å lære et nytt fag, jobber vi systematisk med både rolleforståelse og arbeidslivskultur. Når det kanskje er den aller første jobben din så er nettopp det å få en grundig innføring i formelle og uformelle regler og forventinger viktig. Både for å møte forventinger til kunder, kolleger og ledere, og ikke minst for å føle seg trygg og mestre situasjonen på arbeidsplassen.



61

Foto: Cafe Vintage

## Arbeidslivskultur – egenutviklede moduler

Målsetting	Temadeler
<b>Mestre og kjenne forventinger fra kolleger og arbeidsgiver.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kultur og forforståelse</li><li>• Arbeidslivskultur</li><li>• Uformelle normer</li><li>• Rolleforståelse, rollekonflikter og yrkesidentitet</li></ul>
<b>Kjenne plikter og rettigheter i norsk arbeidsliv.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grunnleggende arbeidsrett</li><li>• Arbeidsreglement</li></ul>
<b>Håndtere arbeidstakerrollen og mestre balanse mellom privatliv og arbeid.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kulturforståelse</li><li>• Roller og rollekonflikter, yrkesidentitet og andre roller</li><li>• Kvinners rolle i det norske arbeidslivet</li></ul>
<b>Ha kjennskap til norsk arbeidslivskultur og historie.</b>	Trepartssamarbeid Arbeid i en samfunnsøkonomisk kontekst: <ul style="list-style-type: none"><li>• Samfunnsøkonomiske hensyn</li><li>• Barns holdninger til arbeid og utdanning</li><li>• Egen og familiens velferd og sosiale mobilitet</li></ul>

62



63

Foto: Cafe Vintage





## Skjulte diamanter i din kommune?

64 Dette har vært en fortelling om hvordan vi jobber for at de som står lengst unna arbeidslivet skal få jobb. I Norge er innvandrerkvinner med lav eller ukjent kompetanse de som troner høyest på arbeidsledighetsstatistikken – kanskje også i din kommune?

Når du nå er på jobb og er ute og jakter etter den sagnomsuste perfekte løsningen, og vet at du har verdifulle innbyggere som kan bidra til verdiskaping i ditt lokalsamfunn, hva er neste skritt?

Vi har bedt deg som jobber med integrering å se for deg at du er ute og jakter på nye løsninger og metoder for å hente ut arbeidskraftressursen i menneskene som bor i kommunen din. Hvis du ikke skulle lagt vekt på det dere pleier å gjøre, men det du tror er lurt å gjøre, hva ville du gjort da?

Dersom dere ønsker å sette i gang med de nye løsningene og samarbeidsformene dere har potensiale til å utvikle så har vi samlet noen sentrale spørsmål.

## Refleksjonsspørsmål!

- Hvilke målgrupper har dere?
- Hvilke behov har målgruppene?
- Hvilke utfordringer har målgruppen ift målet?
- Når er sosialt entreprenørskap relevant?
- Hva er mulig å få til i din kommune?  
Finnes det eksempler på samarbeid?
- Hva ønsker du å få til i din kommune?
- Ønsker du å komme på en samling til med samme tema?  
Hva skal vi snakke om da for at det skal være relevant for deg?



Foto: Cafe Vintage

## Referanser

Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet AFI-Rapport 02:2019

E-women: <https://vintage-baby.net/wp-content/uploads/2019/08/preresearchreport-1.pdf>

Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet? Proba. Rapport 2020 – 5

Karriereverktøy.no

Kobro, L.: 2018 <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2488431>

Sandefjord Kommune: [sandefjord.kommune.no](https://www.sandefjord.kommune.no) <https://www.sandefjord.kommune.no/om-oss/#heading-h3-5>

Säljö, Roger, «Læring i praksis: et sosiokulturelt perspektiv», 2010, s. 155.

Søholt, S.: NIBR rapport 2020-13: Åtte kommuner – åtte tiltak for integrering

[https://snl.no/Norsk\\_innvandringshistorie](https://snl.no/Norsk_innvandringshistorie)

<https://www.sandefjord.kommune.no/globalassets/planer-og-rapporter/rapport-levekarskartlegging-sandefjord-160519.pdf>

<https://www.uio.no/studier/program/sosent/hvorfor-velge/>

<https://proba.no/rapport/hvorfor-faller-flyktninger-ut-av-arbeidslivet/>

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-syssetting/innsikt/sosialt-entreprenørskap/id2009201/>

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id2626036/#Arbeidogsosial>

Samarbeid med sosiale entreprenører  
- en integreringsfortelling fra Sandefjord kommune

