

SYNSPUNKT: Norsk innvandringsdebatt er preget av norsk skyttergravspolitik

En vellykket integrering gagnar alle

En god ledelse og tilstrekkelig opplæring i normer, regler og lover er alle nøkkelford for å lykkes med integrering av våre nye landsmenn.

Tall fra UDI viser at det kom nesten 35.000 asylsøkere til Norge de to siste årene. Mange av disse skal nå inn i det norske arbeidsmarkedet. 2017 bør bli året da vi snakker om hvordan vi kan lykkes med integrering av flyktninger.

Vi er flinke til å få flyktninger i jobb, men dårlig til å holde dem i arbeidslivet. Dette får konsekvenser for integreringen, for samfunnet, bedriftene og for den enkelte. Gode ledere og god ledelse er nøkkelen for at flyktninger som har fått jobb, forblir i arbeidslivet.

Organisasjonen Lederne organiserer 17.500 ledere og betrodde ansatte i privat og offentlig sektor. Våre medlemmer opplever at det å få flyktninger med oppholds- og arbeidstillatelse i jobb er én ting, men at det skorter på mulighetene for tilstrekkelig god oppfølging, støtte og ledelse i arbeidsforholdet.

Norsk innvandringsdebatt er til dels preget av at det ropes høyt fra skyttergravene om integrering. Integrering er en av vår tids viktigste politiske utfordringer.

Det er i lokalsamfunnene og i bedriftene integreringen skjer, ikke i stortingsalen eller i kommentarfeltene på internett. Den viktigste innsatsen skjer hver eneste dag på norske arbeidsplasser, og mellomledere er avgjørende for å lykkes.

I Norge er vi i hovedsak flinke til å få flyktninger inn i sin første jobb, men dårligere til å følge opp og holde dem der. Forskning fra blant annet Frischsenteret viser at mange flyktninger faller ut av arbeidslivet



INTEGRERING: Mange flyktninger faller relativt fort ut av arbeidslivet, grunnet mangelfull språk- og fagopplæring. Da får vi heller ikke brukt deres fagkompetanse, og i tillegg vanskeliggjøres læring av ny kompetanse, skriver artikkelforfatteren.

FOTO: NTB SCANPIX

etter få år.

Integreringsarbeidet går ikke av seg selv bare fordi første steg er tatt, og forskning viser at mange flyktninger faller ut av arbeidslivet etter bare fem til ti år.

Hovedårsaken synes å være mangelfull språk- og fagopplæring. Dermed får vi ikke i tilstrekkelig grad brukt fagkompetansen mange allerede har, i tillegg til at læring av ny kompetanse vanskeliggjøres.

Mellomledere er ofte dem som er nærmest flyktningene når de kommer i jobb. De ser potensialet i hver enkelt tilfelle og er

de nærmeste til å utøve god ledelse og dermed videreutvikle mennesket.

Lykkes mellomlederne gir det store gevinster for den enkelte, for bedriften og for hele samfunnet. Men da må mellomlederne få verktøyene for å bidra til en god integrering både på kort og lang sikt.

Tilretteleggelse av opplæringen må dessuten treffe og være relevant. Flere og bedre tiltak som ivaretar den enkelte flyktningens behov i jobbsituasjon, vil være nøkkelen. Vi mener at vi bør og kan gjøre noe med dette, og våre medlemmer er en del av løsningen.

Arbeidsplassen er flyktingers viktigste møte med det norske samfunnets normer og verdier. Men når mange flyktninger mangler formell utdanning og kompetanse, blir de sårbare for nedgangstider og nedbemanninger.

Gode ordninger for målrettet etterutdanning og språkkurs på arbeidsplassen vil gi bedre forutsetninger for å beholde jobben og finne seg nye jobber.

Ordningen «Kompetansepluss arbeid» er eksempel på et tiltak som har vist seg å øke språkferdigheter og andre basisferdigheter for mennesker som ikke

snakker norsk. Men ordningen er for lite brukt.

Derfor bør bedrifter og myndigheter støtte og oppfordre ledere til å søke her, og det offentlige må bevilge nok penger.

I tillegg gir Utdanningsdirektoratet kurs for blant annet lærere og førskolelærere om hvordan en skal møte flyktninger. Poenget vårt er at dette er kurs som også norske mellomledere kunne hatt behov for.

Enten man jobber som skiftansvarlig på en fabrikk eller et sykehjem, eller om en jobber med integrering av flyktninger, er kunnskap om dem du leder avgjørende for å kunne lede og veilede.

Om norske bedrifter gir ledere større ansvar i å gi flyktninger språkopplæring og formell utdanning i løpet av de første årene i arbeidslivet, kan gevinstene bli store.

Fortsetter vi som i dag og ikke lærer av våre feil, vil sannsynligvis mange flyktninger fortsette å falle ut av arbeidslivet.

Det store frafallet fra arbeidslivet er ikke bare en kostnad for den enkelte og familiene som mister inntekt og tilknytning, men også for det norske samfunnet som helhet.

Vi vet ennå ikke de langsiktige økonomiske kostnadene av den store flyktningstrømmen de to siste årene, men vi må lære av våre feil.

I stedet for å gå på en smell om få år, bør vi allerede nå få på plass tiltakene som trengs. God ledelse og tilstrekkelig opplæring i normer, regler og lover er nøkkelford for å lykkes med integrering av våre nye landsmenn.

Audun Ingvartsen
Forbundsleder
Organisasjonen Lederne

INNSPILL: Å stille krav er det samme som å bry seg

Lediggang er roten til mye vondt

Vi må gjøre mer av det som virker for unge utenfor arbeidslivet. Aktivitetsplikt kan hjelpe arbeidsføre unge folk i arbeid.

Fra 1. januar 2017 ble det innført aktivitetsplikt for mottakere av økonomisk sosialhjelp. I første omgang gjelder aktivitetsplikten unge sosialhjelpsmottakere under 30 år.

Hensikten er ikke å «ta» dem som er avhengig av støtte, men å hjelpe arbeidsføre ungdom i arbeid, gi dem selvrespekten tilbake og tro på fremtiden.

Det gamle ordtaket, «lediggang er roten til alt ondt», passer for mange av dem som blir gående ledig uten inntektsgivende arbeid. Når man ikke har noe å stå opp til, blir hverdagen for de fleste vanskelig, både sosialt, helsemessig og økonomisk.

Mange av sosialhjelpsmottakerne har ufrivillig kommet skjævt ut på arbeidsmarkedet og trenger hjelp til å komme ut av en

passiv stønadsavhengighet, få tilbake selvrespekten og troen på fremtiden.

Aktivitetsplikt handler om å bry seg. Formålet med å stille krav, er å bygge mennesker opp. Pålagt aktivitet skal være individuelt tilpasset den enkeltes behov og muligheter for å hjelpe dem videre i utdanning eller arbeid og dermed bli selvforsørget. Mange kommuner har allerede innført aktivitetsplikt. Ett eksempel er Drammen kommune, hvor det ble færre søkere etter innføring av krav om aktivitetsplikt. Utbetalingene til sosialhjelp ble redusert med 17 millioner kroner.

Da arbeids- og sosialministeren besøkte Nav i Drammen, fortalte en ung jente at hun kalte veilederen for «mammaen» sin. Hun har nå fått jobb i XXL og stortrives der.

Nav Drammen er drivende dyktig på å snu de unge i døren og gi dem tilbud om aktivitet eller arbeid. Mottoet deres er: Ungdommen, nasjonens gull, skal ikke passivi-

seres, men komme seg raskt ut i arbeid og aktivitet.

Nyere forskning og erfaring sier at aktivitet og arbeid er bra, også for dem som strever med psykiske helseutfordringer. NAPHA, nasjonalt kompetansesenter for psykisk helse, forteller om viktigheten av en tilknytning til aktivitet og arbeidslivet ved psykiske helseutfordringer.

Det er en kjensgjerning at mange av de unge som står utenfor arbeidslivet, sliter med sin psykiske helse. Arbeid og aktivitet bør så langt det lar seg gjøre foregå samtidig med oppfølging og behandling. Arbeid og aktivitet kan være god medisin og drivkraft til bedringsprosesser, og vi vil at alle som har arbeidsevne skal gis en mulighet.

Bente Stein Mathisen
H-storingsrepresentant
Arbeids- og Sosialkomiteen



ET GODT LIV: Arbeid og aktivitet kan være god medisin og drivkraft, og vi trenger flere «mammaer» i Nav og flere arbeidsgivere som gir unge en sjanse, skriver Bente Mathisen.