

Utvalg om innvandrings konsekvenser

Deres ref:

Oslo, 03.06.2016
Vår ref: Marte Buaas/ 16-17090

Innspill fra Virke til utvalg som skal se på innvandrings konsekvenser.

Viser til mail fra sekretariatsleder Gunnlaug Daugstad datert 27.4 med spørsmål om innspill på innvandrings konsekvenser.

Her følger Virkes innspill på et utdrag av de oversendte spørsmålene.

Hva kan gjøres for at flyktninger med høyere utdanning så raskt som mulig kan få brukt sine ressurser i arbeidslivet?

Kartlegging av kompetanse allerede på mottak vil være hensiktsmessig for å kunne sette i gang tiltak raskt.

NOKUT må få ansvar for kompetansekartleggingen. Det er satt i gang et arbeid, i regi av Vox, for å utvikle en elektronisk selvregistreringsløsning for kartlegging av kompetanse, etterfulgt av en oppfølging fra de fylkesvise karriereveiledningssentrene. Virke mener dette ikke er en egnet metodikk. Hverken selvregistrering eller bruk av karriereveiledningssenter vil gi den kvalitet på kartleggingen som er nødvendig for arbeidslivet. NOKUT har nylig avsluttet et pilotprosjekt ved navn: "Kvalifikasjonspass for flyktninger". Metodikken bak kvalifikasjonspasset mener både arbeidslivet og de andre aktørene gir god kvalitet på informasjonen og vil være den mest effektive måten å kartlegge flyktnings kompetanse på både for arbeidslivet og utdanningssystemet. NOKUT er det nasjonale fagorganet med kompetanse på andre lands utdanningssystemer og utenlandske kvalifikasjoner og har lang erfaring med kartlegging og veiledning inn mot arbeidsliv og utdanning. NOKUTs kvalifikasjonspass er derfor etter Virkes oppfatning en vesentlig bedre ordning med tanke på kvalitet og kostnader enn en kombinasjon av selvregistrering og karriereveiledningssenter.

Hva slags utfordringer ser medlemsbedriftene knyttet til integrering av innvandrere, særlig innvandrere med lav/middels utdanning og/eller svake grunnleggende ferdigheter?

Den største utfordringen medlemmene nevner er dårlig språkkunnskap. Så å si alle virksomheter krever et visst nivå norsk kunnskap, men det er varierende hvor godt språk som kreves. Virke er positive til at flere stortingsmeldinger nå foreslår at flyktingene skal raskere ut på arbeidsplassene. Det er liten tvil om at den mest effektive metoden for å lære språk er en kombinasjon av teori og praksis med arbeidsplassen som læringsarena. En

Hovedorganisasjonen Virke

Besøksadresse:
Henrik Ibsens gate 90
NO 0255 Oslo
Postadresse:
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
Tel +47 22 54 17 00
Fax +47 22 56 17 00
E-post
info@virke.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org nr.
970 134 646 MVA

www.virke.no

forutsetning for å lykkes med dette er at arbeidsgivere som tar i mot personer på språkpraksis får kompensasjon for den tiden leder og de ansatte bruker på språkoppfølgingen. Virkes opplevelse er at arbeidsgiverne ønsker å bidra, men dersom det ikke legges opp til en slik økonomisk kompensasjon vil dette være vanskelig for mange.

Arbeidsforskningsinstituttet gjorde en kvalitativ undersøkelse for Virke og rådet for psykisk helse i 2014 ved navn "[arbeidsgiverperspektiver på inkludering](#)". Denne tok for seg hva arbeidsgiverne mente de trenger fra støtteapparatet for å få til vellykket inkludering. I denne undersøkelsen ble håndtering av "utenomtingene" trukket frem. Med det mente de for eksempel; bolig, meldekort, hjelpemidler, økonomi og liknende. Tettere oppfølging fra NAV eller kommunen og bedre forberedelser i forkant ble også trukket frem i undersøkelsen. Med tettere oppfølging mente de faste møter i forkant, midt og før sluttdato. I tillegg ville en del arbeidsgivere ha proaktiv oppfølging som vil si telefoner underveis og en enkelt tilgjengelig veileder fra støtteapparatet. Arbeidsgiverne nevnte også skjemaer og byråkrati som et hinder for å ta samfunnsansvar. De mener det tar for mye tid slik at risikoen for virksomheten ble lavere produktivitet. Kommer mer tilbake til det under spørsmålet om hva slags ordninger eller tiltak som ville gjort det enklere for arbeidsgiver å ansette flyktninger.

Finnes det bedrifter eller regioner som har erfaring med bedriftsinterne språkkurs og/eller andre former for kompetanseoppbygging rettet særlig mot innvandrere?

Virke og YS har sammen med Oslo kommune et prosjekt for å få flere flyktninger i jobb. Metoden er blant annet at virksomhetene bruker sine internopplæringssystemer og kjedeskoler til å lære opp flyktninger. Norskopplæring skal inngå som en del av deres opplæringssystem. Virksomhetene som er med er: Norgesgruppen, H&M, Sats/Elia, Accenture og Caritas. Sistnevnte skal stille med frivillige arbeidslivsveiledere som kan sparre med arbeidssøkeren.

Internasjonale Drammen er et prosjekt flere av våre medlemmer er med på. Målet er at flere hundre virksomheter skal rekruttere utradisjonelt. Initiativet kom fra næringslivet selv.

Hva slags ordninger eller tiltak ville gjøre det lettere for bedriftene å ansette flyktninger, særlig nyankomne med lav eller uavklart kompetanse?

Lønnstilskuddsordningene må forenkles. Med et økende antall utenfor arbeidslivet bør lønnstilskudd brukes mer, i kombinasjon med andre tiltak. Praksisplassordningen kan med fordel brukes sammen med lønnstilskudd. Virke mener dette er den beste kombinasjonen for at personer med behov for bistand skal få jobb. En barriere for dette er at arbeidsgivere i dag opplever det tungvint å få tilgang til tilskuddet. De må forhandle om å få utløst midler, om lengden på midlene og i hvilken prosent de skal få støtte. Dette gjør at lønnstilskudd brukes mindre enn det som er ønskelig og at arbeidsgivere føler seg mistenkeliggjort.

Det er mange ulike instanser som skal koordineres i møte med en flyktning. Virke ønsker operasjonssentralen som koordinerer disse skal være NAV. I stortingsmeldingen "fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk" foreslås det at Imdi blant annet skal være et bindeledd mellom kommuner og aktører i næringslivet som ønsker å bidra med praksisplasser eller annet. Imdi er gode på mye, men kontakt med næringslivet har de lite erfaringer med. NAV derimot har erfaring med å samarbeide med næringslivet og jobber kontinuerlig for å bli bedre på dette området.

Kompensasjon av utgifter knyttet til språkopplæring og oppfølging av arbeidsgiver (se svar på hva slags utfordringer arbeidsgiverne ser) ville også gjort det lettere for arbeidsgivere å ta i mot og ansette flyktninger.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Marte Buaas
Seniorrådgiver