



Disse fire karene er svært fornøyde over å ha kommet inn under Verdalsprosjektet. De synes oppfølgingen er bra fra bedriften. F. v: Godard Muangu, Kongo, Almanea Hazzam, Irak, Dastegir Golam Afghanistan og Abdul Samadi, Afghanistan.

Krafttak for Verdal

Verdal: I en sveisehall står fire menn i hver sin bås og øver. De skal bli sveisere. Og allerede etter tre uker vet de at de er sikret fast jobb, så lenge de består eksamen.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Anne-Lise Aakervik
Publisert: Januar 2008

De fire er fra Irak, Afghanistan og Kongo, og er en del av prosjektet «Krafttak for inkludering». Opp-læringen står bedriften Vitec for, mens Aker Kværner Verdal etter hvert skal sluse de ut i fast jobb.

«Verdalsprosjektet – Krafttak for inkludering» er noe sjeldent som et

næringslivsdrivet integrerings-prosjekt. Her er det først og fremst arbeidsgiverne som skal aktiveres og ta ansvar. I løpet av den treårige prosjektperioden skal de del-tagende bedriftene utvikle løsninger og strategier for å øke innvandreres muligheter i arbeidslivet, og bedre

finnes ledige hender tilgjengelig, de må bare skoleres først. Det tror Verdalsprosjektet at næringene selv kan bidra til. – Vi vet hvor skoen trykker, vi vet hvilke behov som finnes.

Forplikter

– Dette er hovedkjernen i Krafttak Verdal, sier prosjektleder Toril Sundal Leirset. – Og ingen har gjort noe lignende før. Her skal ikke bedriften bare være en passiv mottaker av arbeidskraft via NAV. Vårt prosjekt forplikter, og de må inkludere både direktører, ansatte, tillitsvalgte og verneombud for at det skal bli vellykket.

– Det viktigste grepet vi har gjort er å følge bedriftene tett. De får hjelp til å omstille seg til en flerkulturell arbeidsplass. Vi har forsøkt å matche deltager og bedrift så godt som mulig ved å la bedriftene møte to til tre personer til intervju. Dette har gjort arbeidsformidlingen mer smidig og problemfri. Vi lar de ulike bedriftene møte hverandre og utveksle erfaringer og utfordringer med jevne mellomrom.

Prosjektgruppa sitter med stor kompetanse, og den brukes flittig ut i bedriftene.

–Vi jobber på tvers for å løse eventuelle problemer på kort tid. Det er mange som har aksjer i en innvandrer vet du. Viser det seg at norsken er for dårlig, ringer vi skolen som gir norskopplæring i Verdal kommune. Der kan vi sette inn ekstra ressurser når det trengs.

Det er viktig at vi ikke bare formidler, men også involverer oss. Gjennom svarene vi gir, er vi med å avmystifiserer innvandrerene hos

norske bedriftsledere, forklarere Leirset.

Inn på arbeidsplassen

En annen viktig faktor for å lykkes er å ha bedrifter som virkelig ønsker å være med. De må ta et krafttak for å ansette innvandrere. – Vi skal være 100 prosent sikre på at det er fast jobb vi snakker om, og ikke bare arbeidspraksis hos de bedriftene som er med, sier Leirset.

Hva nå Verdal?

Det er ikke tvil om at prosjekt Krafttak Verdal går rett inn i tankegangen om et inkluderende arbeidsliv, men hvordan gjøre dette til noe mer enn et lokalt prosjekt?

– I løpet av denne perioden skal vi komme opp med en idé om videreføring av prosjektet. Vi håper jo at vår modell kan bli den rådende i Norge, vi har helt klart knekt noen koder, som man har strevd med frem til nå, sier Leirset.

Bjørnar Skjevik mener på sin side at det trengs mer handlingskraft og vilje fra regjering og politikere. Han ønsker seg mindre byråkrati. – Vi spenner av gårde 100 millioner på trygd, så lett som bare det. Penger som like gjerne kunne ha fått folk i arbeid, med vår modell.

Men det er mye som skal klaffe. Alle må tenke annerledes enn det de gjør i dag, NAV, skole, bedriftslederne, slik at folk kommer seg raskere ut i samfunnet og i jobb. Vi ser at noe av det viktigste er at ledelsen og arbeidstagerorganisasjonene går hånd i hånd. Dette har vi allerede lange tradisjoner på i LO og NHO, hvorfor ikke bruke de mer aktivt i denne sammenhengen, spør Toril Leirset.

egen og forvaltningens inkluderingskompetanse.

Næringslivet må på banen

Mannen med ideen er Bjørnar Skjevik, tidligere styreleder og administrerende direktør ved Aker Verdal. En jordnær, men glødende industrimann som er opptatt av samfunnsansvar – og ikke minst, hvordan man skal dekke næringslivets behov for arbeidskraft. Der mener Skjevik at politikerne ikke tenker langsiktig nok, i tillegg maler den byråkratiske mølla for langsomt. – Det vi vil, får vi til. Sånn er det alltid, sier Skjevik, og avfyrrer salven om at Norge er i ferd med å bli et «Kuwaitsamfunn».

– Vi gidder ikke gjøre jobbene selv lenger, vi er selvgode og late. Vi trenger arbeidskraft.

Som industrisamfunn har Verdal alltid hatt behov for arbeidskraft, bortsett fra i nedgangstider. Og det

Fire muntre herrer på jobb

Aker Kværner er en av deltagerbedriftene. I dag jobber det to stillasbyggere og en økonomisk konsulent hos dem, alle er rekruttert via Verdalsprosjektet.

De fire innvanderne som går på sveiseskole hos Vitec skal også på sikt inn i bedriften. Oddbjørn Berg, opplæringsleder fra Aker Kværner henter de inn fra sveisehallen til en pause og en prat. De har tre uker bak seg i prosjektet og er svært fornøyde med å ha kommet med.

– Det vanskeligste foreløpig er å forstå Verdalsdialekten, smiler Golam fra Afghanistan. Han har vært tre år i Norge. Han er utdannet politi, og skal nå bli sveiser.

Manuge Godard fra Kongo har vært her i snart to år. Han har vært bygnings-



Manuge Godard fra Kongo har vært her i snart to år. Han har vært bygningsarbeider i hjemlandet og synes det er bra å få jobbe med hendene.

arbeider i hjemlandet og synes det er bra å få jobbe med hendene.

Hazzam fra Irak har tidligere jobbet på fiskemottak i Rørvik, nå bor han i Verdal. Mens Abdul fra Afghanistan dyrket grønnsaker og solgte på torvet både hjemme og etter at han kom til Verdal for fire år siden.

– Hva er det viktigste for dere?

De ser på hverandre. Godard griper ordet. – Å klare seg bra, og få jobb sier han. De andre nikker. – Lære fort, få jobb og ikke bli sparket, sier Hazzam og smiler.

De synes det er fint at alle begynner på samme nivå når de nå skal lære seg å sveise. Ingen har gjort i dette før. – Læreren er flink, han forstår oss og snakker mye med utlendingene. Vi har alle fin kontakt.

Snakker norsk hele tiden

I tre måneder skal de gå på sveiseskole kombinert med norskopplæring, fagspråket er viktig å ha inn. NAV betaler, og den videregående skolen i Verdal står for norskopplæringen. Etter innføring skal de begynne å produsere verkstedsutstyr, og så skal de på utplassering med lønnstilskudd. I siste fase blir det fast ansettelse som sveiser ved Aker Kværner.

De sier alle fire at det beste, etter å få en utdanning, er at her må de også snakke norsk sammen. Det er kun to stykker i gruppa som snakker samme

språk, derfor må de praktisere norsk på jobben. – Jeg hadde språkpraksis i en bedrift tidligere, sier Golam.

– Men jeg opplevde at sjefen og de andre sa hei, når de kom om morgenen, «ha det» når de gikk. Så det lærte jeg veldig godt, jeg likte også jobben, men lærte lite norsk.

– Dette er det vi ikke vil ha i Verdalsprosjektet, sier Toril Leirset. – Vi mener at bedriftene må ta ansvar og investere i mennesket, og dermed følge opp norskopplæringen og ta ansvar.

– Vi skal sammen med NAV få til ekstra norskopplæring i løpet av disse tre månedene, sier Oddbjørn Berg. – Så skal de tilbake til sveiseskolen. Her er det bare å trene og trene.

Tyngste veien inn

– Disse karene tar den tyngste veien inn i yrkeslivet, sier Berg tilbake på kontoret. Terskelen for å bli sveiser er langt høyere enn å starte opp som hjelper hos stillasbyggerne for eksempel.

– Skal du sveise, må du kunne det. De to stillasbyggerne vi har ansatt ble rekrutterte i forprosjektet. 1. oktober i år ble de fast ansatt hos oss. Vi har også en kvinnelig jurist fra Ukraina som har kommet inn på samme måte. Vi har behov for 25 nye fagarbeidere hvert år, det er klart at skal vi få kompetente folk må vi lete i andre miljøer og være klar for å lære de opp.

Kulturelle utfordringer

Det er mange utfordringer knyttet til et denne formen for jobbansettelser. Det at mange kulturer har stor respekt for ledere, eller at folk ikke er vant til å ta initiativ, kan føre til uvante hendelser.

– Vi vet vi har en intern jobb å gjøre, spesielt ser vi at det er mange kulturelle utfordringer, sier Oddbjørn Berg

opplæringsleder i Aker Kværner. Et eksempel på det, er at mange har så stor respekt for autoriteter, ledere,

arbeidsledere, at de konsekvent sier ja, selv om de ikke har forstått oppgaven. Da kan det oppstå mange feil. – Derfor

må vi gjennom måten å spørre på, forsikre oss om at de har forstått jobben de skal gjøre.

Andre utfordringer er å få til en fornuftig fagopplæring. Det er viktig at alle parter skjønner at dette tar tid. – Vi har tett oppfølging av hver enkelt, sammen med NAV. I tillegg til kompetansebiten er det viktig å følge etter med norskkurs også under praksisperioden.

Hos Aker Kværner er fagforeningen med i prosjektet, sammen med ledere og tillitsvalgte.

Oddbjørn Berg er klar på at dette er noe alle må ville og vite noe om. Jevnlige oppfølgingsmøter med NAV og prosjektleder er nødvendig.

– En annen viktig ting er å ha faddere. Både under opplæring, og etter at de er ute i fast jobb. Mange er ikke vant til å ta selvstendig initiativ, men er vant til å bli fortalt hva de skal gjøre, selv om de er høyt utdannet.

Høy utdanning ikke nok

Anna fra Kiev i Ukraina er en av innvandrerne med høy utdanning som

opplevde at gode norske kunnskaper er en nødvendig betingelse for integrering i det norske samfunnet. Selv om hun har god utdanning, kompetanse, lang arbeidserfaring og er flytende i engelsk. 36-åringen har en mastergrad i juss fra statsuniversitetet i Ukraina og hun har studert filosofi. Arbeidserfaringen er bred, fra offentlige sektor som forbrukeradministrasjonen til juridisk rådgiver for store private bedrifter. Hun har også jobbet for FNs hus i Ukraina og en rekke EU-støttet prosjekter i Ukraina som juridisk ekspert.

– Jeg hadde høy selvtillit, kanskje for høy, sier hun, for virkeligheten ble ikke som jeg tenkte. Anna forsøkte å søke noen få jobber rett etter hun flyttet til Norge, men oppdaget at å være flytende i engelsk ikke var nok med hensyn til hennes bakgrunn og arbeidsmarked i Nord-Trøndelag. Så ble det norskkurs i litt mer enn ett år.

Via NAV fikk hun tilbud å ta arbeidspraksis hos Aker Kværner i 2006. Våren 2007 ble hun rekruttert til Verdalsprosjektet. Siden juni har hun hatt fast jobb som kontraktsmedarbeider i administrasjonen.

– Hva har vært mest utfordrende?

– Dialekten i Verdal. Hun ler litt. Nå er det i ferd med å gå seg til. En av sjefene hennes er engelsk, og det hjelper. Hun forventet ikke at det skulle bli så bra som det er. – Jeg har hørt flere triste historier, sier hun. Så jeg er overrasket over at det kan fungere så bra som dette, sier hun og mener integreringsprosjektet og arbeidsmiljø på Aker Kværner Verdal.



Anna fra Kiev opplevde at internasjonal arbeidserfaring og gode engelsk kunnskaper ikke var nok for en jobb i det nord-trønderske arbeidslivet. Hun ble rekruttert via Verdalsprosjektet og har nå fast jobb i Aker Verdal. Der er hun en ressurs med tanke på internasjonale jobber.

FAKTA

I prosjektets første år 2006/2007 ble det rekruttert 29 deltagere og 9 deltagerbedrifter, hvorav hovedeieren, Verdal kommune, kan sees som flere bedrifter i prosjektet. 80 prosent av deltagerne som har vært i prosjektet i ett år er i ordinært og varig arbeid. – Dette er vi svært fornøyd med.

De som står bak «Verdalsprosjektet – Krafttak for inkludering», er Verdal kommune, Aker Kværner, COOP-Inn-Trøndelag, Verdal Næringsforum, NHO Trøndelag, Fellesforbundet LO/Nord-Trøndelag og NAV Verdal, Verdal videregående skole, Byggmester Grande og SINTEF som deltagende forskningsmiljø.

FINANSIERING: NHOs arbeidsmiljøfond, NHOs opplæring- og utviklingsfond, Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet(IMDI) og Verdal kommune. Dessuten bidrar den enkelt bedrift med interne ressurser i form av møter, veiledning m.m.

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU

Sannergata 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv

Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
– inkluderende arbeidsliv