

2024

Sammen om Jobbskaping – Metode og modellbeskrivelse



Stjørdal kommune

Utviklet i samarbeid mellom
Integreringsenheten i Stjørdal
kommune og Eikra Aktivitet AS
01.01.2024

Innhold

Forord.....	2
1. Innledning.....	3
Bakgrunn.....	4
Form og innhold	4
2. Målgruppe for prosjektet Sammen om Jobbskaping	5
3. Inn på tunet som opplæring- og praksisarena	6
4. Teoretisk utgangspunkt for Sammen om Jobbskaping	7
Prinsipper for opplæring	8
5. Praktisk gjennomføring i Sammen om Jobbskaping	9
6. Tillit og trygghet i kursets metodikk og modell	11
7. Metodikk og modell.....	12
Aktiv Medborger og livsmestring.....	12
Arbeidsrettet språkutvikling	13
Læring i språkutvikling	14
IGP som arbeidsmetodikk.....	15
Prinsipper for arbeidsrettet språkutvikling	16
Undervisning av ikke-literatere andrespråklærende	17
Porteføljebruk gjennom loggbok.....	18
Fysisk aktivitet, yoga og meditasjon	18
8. Inkluderende jobbdesign.....	19
Informasjon hentet fra nettsted.....	20
Fordeler med bruk av «Inkluderende jobbdesign» etter vår erfaring	21
Utfordringer med bruk av «Inkluderende Jobbdesign».....	22
9. God praksis	23
10. FNs bærekraftsmål.....	25
Stjørdal kommune som pioner	26
11. Oppsummering	27
Referanser	28

Forord

Stjørdal kommune ved Integreringsenheten fikk i perioden 2022-23 tildelt tilskudd fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) til utvikling av kommunale integreringstiltak gjennom ordningen «*Arbeidsrettet kvalifisering i samarbeid med sosiale entreprenører*». 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.

Stjørdal kommune har sammen med sosial entreprenør Eikra Aktivitet AS, heretter kalt Eikra, utviklet og prøvd en modell som skal styrke kvinner med innvandrerbakgrunn sine evner til deltakelse i samfunnet, samt bringe dem nærmere et fremtidig arbeidsliv. Tiltaket heter Sammen om Jobbskaping.

Denne modellen beskriver et kvalifiseringstiltak for personer som kommer til Norge med lite eller ingen utdanning, fortrinnsvis kvinner. Ved å implementere en forskningsbasert metode kalt «Inkluderende Jobbdesign» skal deltakerne kvalifiseres til ufaglærte stillinger.

Stjørdal kommune er en middels stor kommune på ca. 22 000 innbyggere. Kommunen har bosatt relativt mange flyktninger gjennom flere år. Det har gitt kommunen variert erfaring med ulike opplæringstilbud til ulike målgrupper som ligger til grunn for dette arbeidet. Eikra har på sin side flere års erfaring med tiltak rettet mot målgrupper i asylmottak, samt arbeider til daglig med opplæring for sårbare grupper i samfunnet gjennom Inn på tunet.

Ansvarlige for prosjektet, innhold og utvikling er Veronica Reinås for Eikra Aktivitet AS, Oddrun Selstø Harnes og Silje Stavnås, prosjektansvarlig ved Integreringsenheten i Stjørdal kommune. I prosjektperioden har det også vært et samarbeid med Voksenopplæringen i kommunen gjennom lærere og fagleder. Rapporten bygger også på et tidligere samarbeid med Ferd Sosiale entreprenører gjennom ImpactStartUp, som har bidratt med rådgivning i forhold til måling av effekt og fagkompetanse.

Vi takker for tilliten fra oppdragsgiver.

Denne metode og modellbeskrivelsen er utarbeidet i 2024 av:
Veronica Reinås, Eikra Aktivitet AS.
Oddrun Selstø Harnes og Silje Stavnås, Stjørdal kommune ved Integreringsenheten.



Stjørdal kommune

1. Innledning

Dette prosjektet, et samarbeid mellom Stjørdal kommune og sosial entreprenør Eikra, har som ambisjon å utvikle en skreddersydd modell for å kvalifisere og ansette innvandrere, spesielt ufaglærte kvinner, i faste stillinger. Gjennom bruken av "Inkluderende jobbdesign", en forskningsbasert metode, fokuserer prosjektet på å skape et løp som leder til ansettelse ved å tilby målgruppen et arbeidsforberedende kurs. Dette kurset legger vekt på yrkesopplæring og praksis i relevante bedrifter, støttet av en mentorordning som tilbyr individuell veiledning gjennom hele prosessen.

Videre har prosjektet initiert samarbeid med lokale NAV-kontorer og tiltaksarrangøren Fides for å utforske muligheter for samskaping og forbedre støttestrukturene for deltakerne. Et fremtidsrettet mål er implementeringen av en innovativ modell for toårige ansettelser i kommunen, som potensielt vil bli finansiert gjennom "inkluderende stillinger". Dette tiltaket sikter mot å skape varige arbeidsplasser for målgruppen.

Organisatorisk representerer prosjektet et partnerskap mellom kommunen og sosial entreprenør Eikra Aktivitet, med planer om å inkludere privat næringsliv fremover. Prosjektet understreker betydningen av kontinuerlig evaluering og tilpasning basert på tilbakemeldinger og målinger for å sikre relevans og effektivitet.

Viktig er også prosjektets forankring og støtte fra kommunens ledelse, samt et etablert samarbeid med NTNU som del av et større internasjonalt forskningsprosjekt fokusert på integrering og aktivt medborgerskap for lavt utdannede voksne flyktninger. Dette samarbeidet vil bidra til å styrke kunnskapsgrunnlaget og fremme innovative løsninger for integreringsarbeidet.

Prosjektet bygger videre på erfaringer fra "Eikra Aktiv Medborger" gjennomført i 2020-2021, tar lærdom av utfordringene under Covid-19-pandemien og legger grunnlaget for en modell som kan ha bred overføringsverdi for lignende initiativer i andre kommuner. Målet er å dele innsikter og beste praksiser for å fremme en vellykket integrering og sysselsetting av målgruppen.

Denne metode og modellbegrivelsene er delvis todelt. Første del gjelder det yrkesforbedende kurset som holdes hos sosial entreprenør Eikra. Her er fokus rettet mot det teoretiske utgangspunkt for Sammen om Jobbskaping, hvordan vi ser på læringsprosesser og hvordan dette er vektlagt i utformingen av prosjektmodellen. Det vil også gjøres rede for begrepet Inn på tunet og Sosial entreprenør.

Deretter følger en del som omhandler den metoden «Inkluderende Jobbdesign» og vi gjør rede for hvordan våre erfaringer så langt forstår denne arbeidsmetodikken. Det må her nevnes at dette arbeidet pågår fortsatt, det er derfor under utvikling og vil oppdateres fortløpende. Det er også slik at denne metoden eies av en non-profit nederlandsk stiftelse. Det er bransjeforeningen Arbeid & Inkludering, NHO, som har rettighetene til å administrere metoden, driver sertifiseringskurs i metoden og sikrer profesjonell styring. Det er derfor noe begrenset hva vi kan dele fra denne metodikken.

Bakgrunn

I Norge står innvandrerkvinner med lav eller ingen formell utdanning øverst på statistikken over arbeidsledighet, en situasjon som betraktelig øker risikoen for sosial eksklusjon og utenforskap. Spesielt blant kvoteflyktninger observeres det en lav overgang til videre utdanning etter gjennomført introduksjonsprogram. Utfordringer relatert til mangel på praksisplasser er fremtredende, med mange bedrifter som rapporterer at praksiskandidater ofte mangler nødvendige språklige og faglige forutsetninger. Samtidig indikerer en bedriftsundersøkelse utført av NAV i 2021 at det er en betydelig etterspørsel etter arbeidskraft i Norge, spesielt innen helsesektoren, med en markert mangel innen helse- og sosialtjenester i Trøndelag. For å møte disse utfordringene har Eikra Aktivitet i samarbeid med Stjørdal kommune initiert et prosjekt for å utvikle og teste en arbeidsrettet modell for introduksjonskurs, som kombinerer relevant teori og yrkespraksis, for effektivt å innlemme målgruppen i arbeidslivet i ufaglærte stillinger.

Form og innhold

Prosjektet, "Sammen om Jobbskaping", er et arbeidsrettet introduksjonskurs designet for å fremme språkuvikling, hverdagsmestring og yrkeskompetanse blant deltakerne. Kurset gjennomføres med "Inn på tunet"-gården som en pedagogisk arena, tilrettelagt for å engasjere sårbare grupper i meningsfylt læring og praksis. Kurset består av 21/31 kursdager, inkludert 1-3 ukers innføringskurs før skolestart, etterfulgt av ukentlige kursdager gjennom 16 uker. Med en gruppestørrelse på åtte deltakere, retter kurset seg primært mot kvinnelige flyktninger tidlig i introduksjonsprogrammet, som står langt fra arbeidsmarkedet, samt kvinner i risiko for sosial eksklusjon.

Målsetninger

- **Kunnskaps- og erfaringsformidling:** Å tilby deltakerne grunnleggende kunnskap og praksiserfaring relevant for videre utdanning innenfor helsefag og andre fagområder som restaurant- og matfag, samt barne- og ungdomsarbeid.
- **Praksisarena:** Utnytte "Inn på tunet"-gården som en inkluderende og praktisk læringsplattform for å forbedre deltakernes norsksferdigheter og arbeidserfaring.
- **Utdanning og arbeid:** Styrke deltakernes muligheter og motivasjon for videre utdanning og integrering i arbeidslivet.
- **Arbeidslivsinnsikt:** Øke deltakernes forståelse for arbeidslivet og utdanningsløpene til ulike fagarbeideryrker i Norge, samtidig som kurset skal bidra til realitetsorientering omkring fagutdanningens innhold og krav. Kjennskap til ett eller flere fagfelt i praksis i ordinær bedrift med tett mentoroppfølging.
- **Helsefremmende aktiviteter:** Fremme fysisk og psykisk velvære gjennom aktiviteter som bygger selvtillit og mestring.

Dette initiativet tar sikte på å adressere den observerte arbeidsledigheten blant innvandrerkvinner ved å tilby en målrettet og praksisnær opplæring, utviklet for å overvinne barrierene de står overfor i arbeidsmarkedet. Ved å kombinere teoretisk læring med praktisk erfaring, introduksjon til ordinære arbeidsplasser med tett oppfølging av mentor, samt tydelige arbeidsbeskrivelser over ufaglærte oppgaver, sikter prosjektet mot å legge grunnlaget for deltakernes overgang til videre utdanning og

sysselsetting. Dette bidrar til en mer inkluderende arbeidsstyrke og styrker samfunnets sosiale og økonomiske bærekraft.

2. Målgruppe for prosjektet Sammen om Jobbskaping

Omfang og utfordringer

Prosjektet Sammen om Jobbskaping retter seg mot innvandrerkvinner på introduksjonsprogrammet med lav eller ingen formell utdanning fra land utenfor OECD. Denne demografien opplever betydelig lavere sysselsetting sammenlignet med andre innvandrergrupper, ifølge Probas rapport "Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet" (2020). Kvinnene i denne målgruppen står overfor særlige utfordringer, inkludert lavere resultater i introduksjonsprogrammet, utilstrekkelig norskopplæring, og en høyere tendens til å bli påvirket av nedskjæringer i arbeidslivet. Disse faktorene bidrar til en økt risiko for sosial eksklusjon og økonomisk usikkerhet.

Sosioøkonomiske implikasjoner

Innvandrerkvinner fra ikke-EU/EØS-land, spesielt de fra afrikanske nasjoner, står i fare for å oppleve utenforskap, med kun 23% sysselsatt syv år etter bosetting i Norge (SSB, 2018). Utenforskap medfører ikke bare økonomiske kostnader for samfunnet, estimert til ca. 1 million kroner per individ årlig av KS, men også betydelige personlige og sosiale tap som psykisk uhelse og isolasjon.

Prosjektets tilnærming og tidligere erfaringer

Sammen om Jobbskaping har adressert disse utfordringene ved å tilby et spesialtilpasset kurs fokusert på språkutvikling, yrkesrettet opplæring, og livsmestring, med et særlig fokus på helsefag, barne- og ungdomsarbeid, renhold samt restaurant- og matfag. Kurset finner sted på en "Inn på tunet"-gård, som tilbyr en alternativ og praktisk læringsarena. Deltakere har blitt nøye utvalgt basert på deres utdanningsbakgrunn og interesse for fremtidig arbeid innenfor spesifikke yrkesområder.

Tilbakemeldinger fra lærere indikerer en positiv utvikling hos deltakerne, særlig i forhold til muntlig norsk og engasjement i undervisning. Det ble også observert at den opprinnelige målgruppen ved oppstart hadde lavere språkferdigheter enn antatt, men dette ble justert for å møte de mest prekære behovene.

Framtidige perspektiver

Gjennom dette prosjektet har det blitt tydelig at målgruppen, spesielt de klassifisert som kvoteflyktninger (OFF), har et presserende behov for alternative læringsplattformer som kan støtte deres noe vanskelige læringsreise og forberede dem for inngang i det norske arbeidslivet.

Prosjektet understreker viktigheten av målrettet opplæring og støtte for innvandrerkvinner med begrenset utdanningsbakgrunn, og viser til behovet for kontinuerlig tilpasning og evaluering av opplæringstilbudet og introduksjon til praksis for å imøtekomme målgruppens behov effektivt. Dette initiativet bidrar ikke bare til å styrke deltakernes ferdigheter og kompetanse, men også til å redusere risikoen for utenforskap og fremme en mer inkluderende integreringsprosess.

3. Inn på tunet som opplæring- og praksisarena

Sosiale entreprenører og Inn på Tunet som opplærings- og praksisarena

Definisjon av Sosiale Entreprenører:

Sosiale entreprenører, som anerkjent av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), representerer virksomheter dedikert til å utvikle innovative løsninger på sosiale utfordringer. Disse virksomhetene prioriterer sosiale resultater fremfor profitt og er forpliktet til en bærekraftig forretningsmodell som ekskluderer utbytteutdeling. Sosiale entreprenører opererer innenfor en rekke organisasjonsformer, inkludert aksjeselskaper, stiftelser og frivillige organisasjoner, med et felles mål om å adressere og løse sosiale og samfunnsmessige problemstillinger gjennom tverrfaglig samarbeid og nyskapende tjenesteutvikling.

Om Inn på Tunet

Inn på Tunet representerer et spekter av tilrettelagte og kvalitetssikrede velferdstjenester basert på landbrukseiendommer. Disse tjenestene er designet for å fremme personlig mestring, læring, utvikling og velvære gjennom engasjement i gårdsrelaterte aktiviteter. Ved å benytte seg av et variert tilbud knyttet til gårdsdrift, inkludert dyrehold, skogbruk, og vedlikehold av kulturlandskap, tilbyr Inn på Tunet en unik mulighet for deltakere til å utforske norsk kultur, arbeidsliv, og personlige ressurser samtidig som de oppnår verdifull arbeidserfaring.

Godkjenningsordning

For å etablere og opprettholde høye standarder innenfor Inn på Tunet-tjenester, ble det i 2010 utviklet et omfattende kvalitetssystem. Dette systemet, som er en del av Kvalitetssystemet for Landbruket (KSL), sikrer at godkjente gårder opprettholder kvalitet i tjenesteleveransen, risikostyring og dokumentasjon. Matmerk, som er ansvarlig for videreutvikling og drift av standarden, krever at gårder som ønsker godkjennelse under Inn på Tunet-ordningen, må oppfylle bestemte kvalitetskriterier og kunne dokumentere sin driftspraksis.

Eikra som Godkjent Inn på Tunet Gård

Eikra Aktivitet har vært en godkjent Inn på Tunet-gård siden 2013, og leverer tjenester til både private og offentlige sektorer, inkludert innen demensomsorg, skole- og oppvekst sektor og integrering. Vår tilnærming skiller seg delvis fra andre ved at vi tilbyr opplæring på en kvalitetssikret og godkjent arena for sårbare grupper, inkludert innvandrerkvinner, som trenger et tilpasset og trygt læringsmiljø. Eikras mangfoldige tjenestetilbud reflekterer vår kompetanse og erfaring med å inkludere ulike målgrupper i meningsfulle og utviklende aktiviteter på gården.

Ved å kombinere prinsippene for sosialt entreprenørskap med de unike læringsmulighetene som Inn på Tunet tilbyr, står Eikra som en god modell for hvordan landbruksbaserte aktiviteter kan benyttes til å fremme integrering, yrkesrettet opplæring, og personlig utvikling. Gjennom vårt arbeid bidrar vi ikke bare til individuell vekst og utvikling, men også til å adressere bredere samfunnsmessige utfordringer knyttet til integrering og sysselsetting.

For mer informasjon om Inn på Tunet og våre tjenester, besøk: [Inn på Tunet Norge](#).

4. Teoretisk utgangspunkt for Sammen om Jobbskaping

Innledning

I lys av et stadig mer kunnskapsintensivt samfunn, har betydningen av humankapital og livslang læring blitt stadig mer fremtredende. Frønes og Kjølørød (2010) påpeker at dagens samfunn legger en uforlignelig vekt på menneskelig kompetanse, mer enn noensinne tidligere. Dette landskapet har også ført til en redefinering av kvinneroller, hvor selvstendighet, selvrealisering og utdanning er sentrale elementer.

Behovet for kompetanseheving

Wahlgren (2013) fremhever det økende behovet for kompetanse gjennom hele livet, spesielt blant innvandrerkvinner med lav eller ingen tidligere utdanning. For denne gruppen er kompetanseutvikling kritisk for å forbedre deres sysselsettingsutsikter, noe som direkte påvirker deres livskvalitet og sosiale inkludering.

Sysselsettingens rolle i sosial inkludering

Arbeidsdeltakelse fungerer som en viktig katalysator for sosial inkludering, hvor ønsket om økonomisk selvstendighet og deltakelse i samfunnet er drivende krefter. For mange innvandrerkvinner representerer jobben ikke bare en inntektskilde, men også en plattform for læring, anerkjennelse og sosial interaksjon. Dette er særlig relevant for innvandrermodre, hvor yrkesdeltakelsen også bidrar til barnas oppfatning av deres mødre som aktive, yrkesaktive medlemmer av samfunnet.

Fattigdomsbekjempelse og integrering

Økt sysselsetting blant innvandrerkvinner som har gått glipp av utdanningsmuligheter, er avgjørende for fattigdomsbekjempelse og integrering i Norge. Dette bidrar til å redusere statlige utgifter til trygdeytelser og minimerer risikoen for sosial eksklusjon.

Teoretiske perspektiver

Læring gjennom andragogikk

Wahlgren (2013) beskriver "andragogikk" som en distinkt tilnærming til voksnes læring, som skiller seg fra tradisjonell pedagogikk. Andragogikk anerkjenner voksnes unike læringsbehov og erfaringer, og fremhever selvstyring, anvendelse av livserfaringer som læringsressurser, og behovet for relevant og målrettet læring.

Motivasjon og autonomi

Deci og Ryan (2002) presenterer et dyptgående blikk på motivasjon gjennom sin teori om selvbestemmelse. De argumenterer for at motivasjonen best kan forstås gjennom et spektrum fra indre til ytre motivasjon, hvor autonomi og selvstyring er essensielle for engasjement og varig læring.

Mestringsorientering

Bandura (1997) introduserer konseptet om mestringstro som en fundamental del av læringsprosessen. Mestringstro, eller troen på egne evner til å utføre oppgaver og nå mål, er avgjørende for hvordan individet nærmer seg utfordringer og læringsmuligheter.

Implementering i "Sammen om Jobbskaping"

Prosjektet "Sammen om Jobbskaping" tar i bruk disse teoretiske perspektivene for å utvikle en modell som ikke bare adresserer behovet for faglig utvikling blant

innvandrerkvinner, men også fremmer deres sosiale inkludering og selvstendighet. Gjennom en kombinasjon av andragogisk tilnærming, fokus på autonom motivasjon og styrking av mestringsstro, legger prosjektet til rette for en læringsprosess som er tilpasset voksnes unike forutsetninger og livssituasjoner.

Dette inkluderer praktisk orientert læring som er direkte relevant for deltakernes hverdag og fremtidige yrkesliv, bruk av realkompetanse som en verdifull læringsressurs, og en styrkebasert tilnærming som anerkjenner og bygger på hver deltakers individuelle styrker og erfaringer. Ved å integrere disse elementene, sikter "Sammen om Jobbskaping" mot å realisere potensialet for livslang læring og sosial inkludering blant målgruppen.

Prinsipper for opplæring

Ut fra Wahlgren (2015) har vi fulgt følgende prinsipper for valg av innhold i opplæringen:

1. **Pedagogiske utfordringer:** Undervisningen for kvinnelige innvandrere med begrenset utdanning må tilpasses deres spesifikke behov og forutsetninger. Pedagogiske overveielser blir avgjørende for å gi effektiv undervisning.
2. **Individuelle forutsetninger:** Kvinnelige innvandrere med lav utdanning kommer med ulike forutsetninger, motivasjonsnivåer og erfaringsbakgrunn. Dette krever skreddersydde undervisningsmetoder.
3. **Realkompetanse:** Mange kvinnelige innvandrere har realkompetanse basert på praktisk erfaring, og undervisningen må anerkjenne og bygge videre på denne kompetansen.
4. **Motstand og ønske om bevaring av rutiner:** Noen kvinnelige innvandrere kan møte undervisningen med skepsis samtidig som de ønsker å opprettholde eksisterende rutiner. Dette må tas i betraktning ved utforming av undervisningsopplegg.
5. **Læringsmiljø:** Å skape gode læringsmiljøer er essensielt. Dette kan innebære tilpasninger i undervisningsmetoder og aktiv bruk av ulike læringsstiler som en integrert del av læringsprosessen.
6. **Kompetente undervisere:** Den gode voksenunderviseren spiller en sentral rolle, spesielt når det gjelder å tilpasse undervisningen til individuelle behov og skape et støttende læringsmiljø.
7. **Konkret og anvendbar læring:** Undervisningen bør fokusere på å gi kunnskap og ferdigheter som kvinnelige innvandrere kan bruke til å forbedre sin daglige praksis, enten det er i arbeidssituasjoner eller andre sosiale sammenhenger.

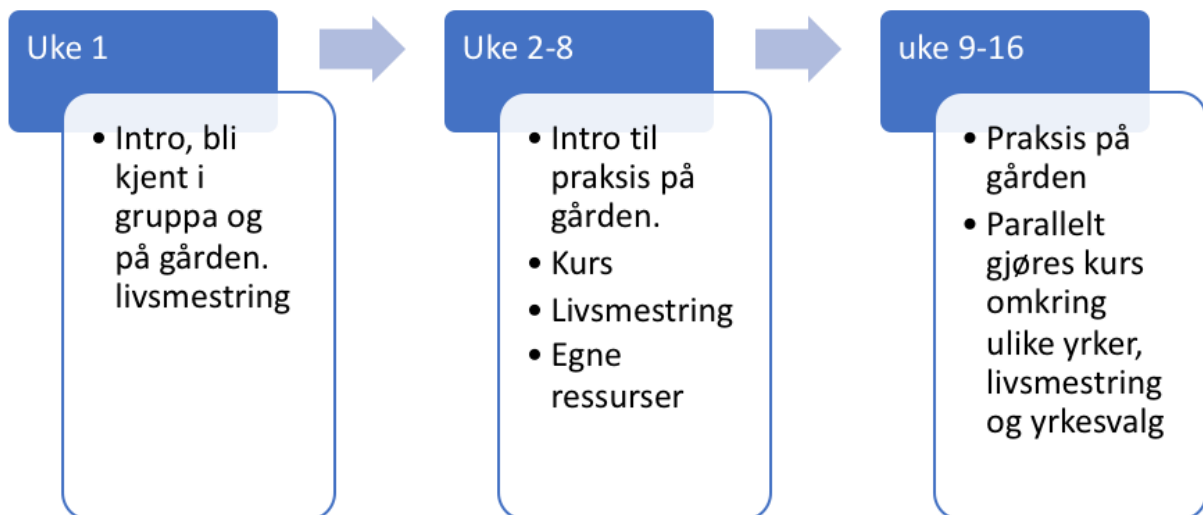
Dette tilpassede fokuset reflekterer utfordringene og mulighetene knyttet til kvinnelige innvandrere med begrenset utdanning i Norge og understreker viktigheten av en tilpasset og støttende tilnærming i voksenundervisningen. Sammen om Jobbskaping har ut fra disse prinsipper og tidligere erfaringer funnet det hensiktsmessig å inkorporere fokus på hverdagsmestring og praktisk opplæring sammen med teoretisk

yrkesopplæring i den spesifikke fagretning. Dette har vist positive resultater og gitt rom for aktiv språktrening.

5. Praktisk gjennomføring i Sammen om Jobbskaping

Denne delen av prosjektplanen viser i grove trekk en modell for hvordan et yrkesforberedende kurs med en tidsperiode på 21 eller 31 dager kan gjennomføres på en Inn på tunet gård. Det innbefatter en eller tre ukers intensivkurs i skolens sommerferie, samt en kursdag ukentlig i første semester.

Vi har prøvd ut begge modellene, både med en og med tre ukers intensivkurs i skolens sommerferie. Innholdet og formen er stort sett den samme i begge modeller, men den lengste har mulighet til å utvide den yrkesfaglige undervisningen i forhold til den korte. Den anbefales derfor på det sterkeste dersom gruppen står langt fra mulighet for måloppnåelse, og det finnes ressurser til å velge en slik løsning. Tre uker kan for enkelte kommuner oppleves som for ressurskrevende, da er 21 dager et godt alternativ. Her presenteres for å ikke skape forvirring hos leseren modell med 21 dager.



Uke 1

Formalisering av introduksjonsuken i prosjektet

Innledning til intensiv uke

Den første fasen av kurset omfatter en intensiv uke med fem kursdager, der fokuset ligger på å fremme gruppesamhold, trygghet og en følelse av tilhørighet blant de åtte deltakerne. Målet er å etablere et sterkt grunnlag for gruppedynamikk, som er essensielt for å akselerere læringsprosessen og maksimere læringsutbyttet gjennom kursets varighet.

Fysisk aktivitet og psykisk velvære

Kurset vektlegger daglig fysisk aktivitet for å stimulere til glede, vitalitet, og et aktivt nærvær. Aktivitetene, som utføres både utendørs og innendørs, er designet for å utforske og utnytte potensialet i diverse fysiske øvelser. Disse inkluderer bruk av lokalområdets

natur for turer og styrketrening, yogaøvelser i hagen eller innendørs miljøer, samt innføring i meditasjon og pusteteknikker. Disse aktivitetene bidrar til å fremme deltakernes fysiske og psykiske helse.

Arbeidspraksis og ansvarsområder på gården

Deltakerne vil bli introdusert til praktisk arbeid på gården under veiledning av en erfaren arbeidsleder. Dette inkluderer:

- **Stell av dyr:** Opplæring i rutiner for stall- og fjøsarbeid, inkludert foringsrutiner, dyrestell, og vedlikehold av dyreholdsområder. Deltakerne vil også lære om foredling av produkter som ull og kjøtt.
- **Arbeid med planter:** Aktiviteter knyttet til dyrking og høsting av planter, samt mulig deltakelse i drift av gårdsbutikk eller distribusjon av produkter til lokale butikker.
- **Kjøkkenarbeid:** Engasjement i matlaging, inkludert planlegging av meny, innkjøp, matlaging, og servering. Dette omfatter også opplæring i helsefremmende kosthold og kjøkkenhygiene.
- **Renhold:** Opplæring i standarder for renhold og hygiene, relevant for både kjøkkenområder og generelle oppholdsrom.
- **Vertskapsrollen:** Engasjement i vertskapsrollen for besøkende grupper til gården, som kan inkludere skoleklasser, barnehagegrupper, samt grupper av eldre eller demente. Dette tilbyr praktisk erfaring med planlegging og gjennomføring av aktiviteter, samt en verdifull arena for språkutvikling.

Gjennom disse aktivitetene får deltakerne en mulighet til å tilegne seg praktiske ferdigheter og yrkeskompetanse, samtidig som de utvikler språkferdigheter og forbereder seg for fremtidig læring. Denne uken legger grunnlaget for en helhetlig læringsopplevelse som kombinerer teoretisk kunnskap med praktisk erfaring, og støtter deltakernes personlige utvikling.

Uke 2 til 8

Uke 2 -8 Oppstart av fagkurs og videre innføring i praksis oppgaver på gården. Fysisk aktivitet videreføres gjennom hele prosjektperioden.

Uke 9 til 16

De siste 7 kursdagene vil deltakere få arbeidspraksis med tildelt ansvar i kombinasjon med fagkurs og mer yrkesrettet opplæring ut fra valgte praksisplass.

Eksempel på dagsplan:

Kl. 09.00-09.30 Praksis med eget ansvarsområde eller yoga/meditasjon

Kl. 09.30-10.15 Felles frokost med muntlig øvelse og diskusjon

Kl. 10.15-13.00 Yrkesforberedende kurs/fysisk aktivitet

Kl. 13.00-13.30 Praksis med eget ansvarsområde

Kl. 13.30-14.30 Felles lunsj og refleksjon over dagen

Effektmåling gjennomføres før oppstart uke 1, uke 8 og uke 16 (se eget dokument på nedlastingside for skjema for måling)

6. Tillit og trygghet i kursets metodikk og modell

Fundamentet for tillit og trygghet

I henhold til Klomsten og Fikse (2021), er tillit og trygghet fundamentale elementer som utvikles over tid og krever en felles innsats for å bli etablert. Det anbefales en strukturert tilnærming for å bygge disse grunnleggende verdiene, spesielt gjennom nøye planlagte «bli kjent»-øvelser ved kursets begynnelse. En intensiv oppstartstuke anbefales for å kultivere en sterk gruppesamhørighet, som er kritisk for å akselerere læringsprosessen og forbedre det samlede læringsutbyttet.

Etablering av gruppenormer

I løpet av den første uken engasjerer deltakerne seg i utviklingen av felles normer og retningslinjer, en prosess som fremmer tilhørighet og respekt innad i gruppen. Å utforme disse normene kollektivt sikrer at de er tilpasset og resonnerer med hver deltaker, noe som øker sannsynligheten for at de blir aktivt opprettholdt. Eksempler på slike retningslinjer kan omfatte gjensidig respekt, aktiv lytting, inkluderende dialog, og begrensninger rundt bruk av mobiltelefoner under læringsaktiviteter.

Taushetsplikt og selvivaretagelse

Det legges stor vekt på etableringen av en taushetsplikt innad i gruppen. Dette innebærer en forpliktelse til å respektere konfidensialitet om personlige opplysninger, samtidig som det understrekes viktigheten av selvivaretagelse ved å la deltakerne selv bestemme hva de ønsker å dele. Dette aspektet forbereder også deltakerne på den taushetsplikten de vil møte i fremtidig praksis.

Tilpasning av øvelser

Det anbefales å skreddersy øvelsene til den unike dynamikken og modenheten i hver gruppe, ta hensyn til deltakernes individuelle bakgrunner, erfaringer, og utdanningsnivå. En ansvarlig tilnærming kreves når man arbeider med personlige og følelsesmessige temaer, hvor klokskap og bevissthet om det innebærende ansvaret er essensielt.

Bygging av relasjoner og læringsmiljø

Ved ankomst til læringsarenaen prioriteres etableringen av sterke relasjoner med deltakerne for å skape et trygt og støttende læringsmiljø. En grundig forståelse av hver deltaker gjør det mulig å identifisere og tilpasse mestringsoppgaver som er skreddersydd for individets behov og ønsker.

Fokus på ressurser og kompetanser

En ressursorientert tilnærming benyttes for å anerkjenne og styrke deltakernes eksisterende kompetanser og erfaringer. Dette inkluderer en utforskning av mulige yrkesveier som korresponderer med deres ferdigheter og interesser, samt refleksjoner over hvordan den opparbeidede praksiserfaringen på gården kan anvendes i fremtidig yrkesliv.

Åpenhet om arbeidslivets krav

Det legges vekt på åpen og ærlig kommunikasjon om kravene i det norske arbeidslivet, samtidig som det anerkjennes at alle deltakere har verdifulle egenskaper og erfaringer

som kan berike det norske arbeidsmarkedet. Diskusjoner rundt tidligere utdanning og arbeidserfaring bidrar til å fremme en følelse av autonomi og selvbestemmelse blant deltakerne.

Gjennom denne metodiske tilnærmingen til kursutvikling og gjennomføring, sikter "Sammen om Jobbskaping" mot å etablere et fundament av tillit og trygghet som er essensielt for effektiv læring og personlig vekst blant deltakerne.

7. Metodikk og modell

Aktiv Medborger og livsmestring

Aktivt medborgerskap og livsmestring utgjør grunnleggende pilarer i utviklingen av inkluderende samfunn, hvor individets engasjement og evne til å navigere i hverdagens utfordringer står sentralt. Dette prosjektet har gjennom prosjektbeskrivelsene forpliktet seg til å anvende disse konseptene for å styrke deltakernes integrering og personlige vekst.

Aktivt medborgerskap.

En utvidet forståelse Aktivt medborgerskap, slik det er forstått i dette prosjektet, transcenderer den tradisjonelle forståelsen av en stat-borger-relasjon. Inspirert av Beatrice Halsaa og Noor Jdid, omfavner vi en bredere definisjon som inkluderer deltakelse i sivilsamfunnet, retten til tilhørighet, og anerkjennelsen av individets unike bidrag til samfunnet. Dette synet understreker viktigheten av individets ansvar i sin egen integreringsprosess, og hvordan personlig engasjement og handling bidrar til en følelse av tilhørighet og anerkjennelse i samfunnet.

Livsmestring og hverdagsmestring som fundament for aktivt medborgerskap

For å støtte opp under utviklingen av aktivt medborgerskap, har prosjektet lagt stor vekt på livsmestring og livslæring. Disse områdene er essensielle for at deltakerne skal utvikle de ferdigheter og den kunnskapen som kreves for å navigere i et nytt samfunn og arbeidsliv. Temaer som ernæring, fysisk helse, psykisk velvære, og kommunikasjon er nøye integrert i kursets innhold, og sikter mot å ruste deltakerne med verktøy for å gjøre informerte valg som fremmer deres helse og trivsel.

Teoretisk fundament for livsmestring

Konseptet om livsmestring støtter seg på teorier som Antonovskys salutogenese, som fokuserer på faktorer som bidrar til menneskers helse og velvære, fremfor årsaker til sykdom. Dette perspektivet er særlig relevant i konteksten av integrering, hvor det å finne mening og håndtere stress på en hensiktsmessig måte er avgjørende for vellykket tilpasning til nye livsomstendigheter.

Implementering av teori i praksis

Gjennom utprøving av livsmestringsintervensjoner legger vi til rette for at deltakerne kan utforske og styrke sin identitet, verdier og evne til selvbestemmelse. Dette inkluderer aktiviteter designet for å fremme selvrefleksjon, målsetting, og utvikling av personlige og sosiale ferdigheter. Vi anerkjenner betydningen av et støttende samfunn og legger vekt på å skape en inkluderende atmosfære hvor deltakerne føler seg verdsatt og anerkjent.

Prosjektets tilnærming til aktivt medborgerskap og livsmestring er i tråd med nyere forskning som understreker viktigheten av sosial inkludering og personlig utvikling i integreringsprosesser. Videre utvikling innenfor disse områdene vil bidra til å styrke metodene og praksisene som benyttes i prosjektet Sammen om Jobbskaping for å støtte innvandrere og flyktingers vei mot aktivt medborgerskap og en meningsfylt tilværelse i Norge.

Gjennom dette prosjektet forplikter vi oss til kontinuerlig utvikling og evaluering av våre metoder, for å sikre at vi best mulig kan møte våre deltakeres behov og bidra til deres suksess som aktive medborgere i det norske samfunnet.

Arbeidsrettet språkutvikling

Arbeidsrettet språkutvikling har i prosjektet "Sammen om Jobbskaping" blitt anvendt for å fremme målgruppens muntlige ferdigheter i norsk, spesifikt gjennom praksiskontekst eller aktiviteter på gården, som anbefalt i den nasjonale læreplanen i norsk for voksne innvandrere (Kompetanse Norge, 2020). Denne tilnærmingen anerkjenner arbeidsplassen som en vital læringsarena, tilbyr en rik kilde til språklæring innlemmet i autentiske arbeidssituasjoner, og understøtter deltakernes integrering i arbeidslivet.

Teoretisk fundament for arbeidsrettet språkutvikling

Arbeidsrettet språkutvikling bygger på prinsippene om situert læring, hvor læring ses som en sosial prosess som finner sted gjennom deltakelse i meningsfulle aktiviteter i autentiske kontekster (Lave & Wenger, 1991). Dette perspektivet understreker betydningen av å lære gjennom praksis, hvor språklæring foregår parallelt med tilegnelsen av yrkesmessige normer og tradisjoner.

Implementering i "Sammen om Jobbskaping"

I "Sammen om Jobbskaping"-modellen utforskes muligheten for å benytte en "Inn på tunet"-gård som en unik og verdifull læringsarena. Deltakernes samhandling med arbeidsledere og involvering i gårdsarbeidet tilbyr praktiske og meningsfulle kontekster for språkutvikling, tilrettelegger for kjennskap til yrkeslivets normer og tradisjoner, og stimulerer til engasjement og læring som kan overføres til fremtidig yrkesaktivitet.

Videreutvikling av kompetanse og livsmestring

Modellen integrerer også et sterkt fokus på livsmestring, som er avgjørende for å styrke individets evne til å ta aktive valg for sin helse og velvære, noe som er fundamentalt for et aktivt medborgerskap. Livsmestring innebærer å utvikle ferdigheter for å håndtere dagliglivets utfordringer og bidrar til å forberede deltakerne på aktiv deltakelse både i arbeidslivet og samfunnet for øvrig.

Vekt på autentiske læringsarenaer

"En Inn på tunet"-gård representerer en autentisk læringsarena som muliggjør direkte anvendelse av språket i praktiske og relevante situasjoner. Dette er spesielt verdifullt for deltakere med begrenset grunnskolebakgrunn, som ofte viser seg å ha langsom eller middels progresjon i tradisjonell klasseromsopplæring. Ved å engasjere i praktiske oppgaver på gården, får deltakerne anledning til å anvende og utvikle språket i en meningsfylt kontekst, som fremmer både språklig og profesjonell utvikling.

Arbeidsrettet språkutvikling i prosjektet representerer en innovativ tilnærming til språkopplæring for voksne innvandrere, spesielt de med lav eller ukjent kompetanse. Gjennom integrering av teorier om situert læring og fokus på autentiske læringsmiljøer, tilbyr modellen et verdifullt supplement til tradisjonell norskopplæring. Ved å fremme både språklige og profesjonelle ferdigheter, støtter denne modellen deltakernes vei mot integrering i det norske samfunnet og arbeidslivet, samtidig som den understreker betydningen av livsmestring og aktivt medborgerskap.

Læring i språkutvikling

Modellen har som en av sine hovedmålsetninger å øke muntlig aktivitet og deltakelse. Arbeidsleder og instruktører på gården lager viktige støttestrukturer for deltakernes læring. En av disse er å legge til rette for strategisk språkutvikling. Mange deltakere i målgruppen har begrenset formell skolegang fra før, men de har likevel ferdigheter og kunnskaper som de har tilegnet seg gjennom muntlig kommunikasjon og samhandling i levd liv (Wahlgren, 2013).

Gården har vist seg å være en egnet arena for utprøving av muntlig norsk og språkutvikling. Gjennom samspill med deltakere og arbeidsledere i praksisnære situasjoner skapes det trygghet og gode forhold til muntlig språktrening.

Et velkjent pedagogisk prinsipp er å ta utgangspunkt i det nære og kjente. Dette er særlig viktig i arbeidsrettet norskopplæring, fordi det legges til rette for at deltakerne blir kjent med og får erfaringer fra praksis som tematiseres parallelt i fagkurset på gården. Videre kan det dras paralleller til den tradisjonelle norskundervisningen som foregår på voksenopplæringen.

Vi har som eksempel samtaler knyttet til alle aktiviteter, når vi dekker til frokost setter vi ord på alt som settes på bordet. – Dette er en tallerken, vi dekker på ti tallerkener. Slik hører deltakeren ordet, uttaler det i ulike former, ser gjenstanden og sette den på bordet i den konteksten den tilhører. Flere læringsstiler blir dermed aktivert, noe som bidrar til økt læringsutbytte. På bakgrunn av så vel praktiske erfaringer som forskningsresultater arbeider vi ut ifra at voksne har forskjellige og differensierte måter å lære på og ulike lærestiler.

Wahlgren (2013) beskriver voksnes læring gjennom ulike sanser;

- Å se
- Å høre
- Å snakke, formulere
- Å kjenne, arbeide fysisk med

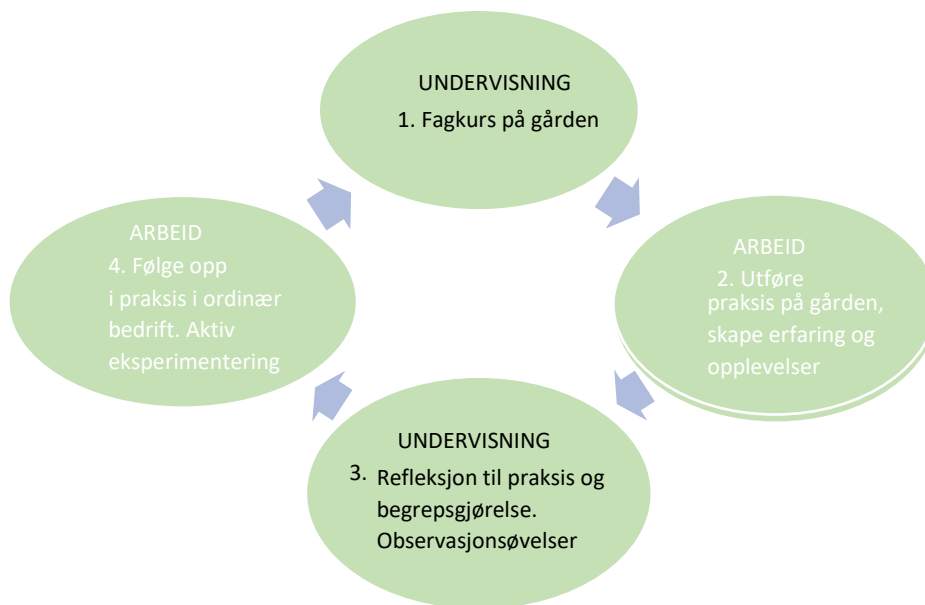
Dette er en enkel konstatering som ikke bør undervurderes. Det synes å være stor gevinst dersom læringen tar utgangspunkt i at voksne lærer forskjellig, både kognitivt og med hensyn til motivasjon.

For å kunne bygge videre på det som deltakerne erfarer i praksis på gården jobber vi bevisst med noen sentrale læringsstrategier. Deltakerne skal kunne overføre det de lærer i undervisningen gjennom fagkurs til situasjoner i praksis. Samspillet mellom arbeid og undervisning tar utgangspunkt i Kolbs lærings sirkel og omfatter fire prosesser:

- Opplevelse/erfaring

- Reflekterende observasjon
- Abstrakt begrepsgjørelse
- Aktiv eksperimentering

Gjennom prosjektet har vi systematisert måten vi jobber på og utarbeidet en modell som er spesielt tilpasset denne målgruppen. Modellen viser sammenhengen og samspillet mellom arbeid og undervisning på gården, og er delt inn i fire faser.



Modellen viser hvordan vi binder sammen arbeidet i undervisningen og praksis på gården. For deltakere med kort skolegang vil en tett kobling mellom undervisnings og oppfølgingen ute i praksis være spesielt viktig.

En arbeidsmåte som står sentralt i modellen er integreringsoppgaver, de brukes aktivt i alle de fire fasene for å flette språkmiljøet fra praksisoppgaven inn i arbeidet i undervisningen på gården.

Integreringsoppgaver legger vekt på at språklæring skjer i en kontekst, og at det er flere faktorer som påvirker deltakerens mulighet for språklæring. Integreringsoppgaver skal bidra til at deltakerne tar i bruk og bearbeider språk fra en praksiserfaring og over i en bevist diskusjon og refleksjonsmetode gjennom undervisningen. Disse oppgavene gjør deltakerne oppmerksomme på språket rundt seg, og legger til rette for at språklæring skal kunne skje på ulike arenaer.

IGP som arbeidsmetodikk

I flere øvelser kan med fordel fremgangsmåten IGP (Klomsten & Fikse, 2021) benyttes som arbeidsmetodikk: I = individuell, G = gruppe, P = plenum. Dette er en tilnærming som kan brukes for å skape økt aktivitet og refleksjon. Med IGP som arbeidsform er første steg individuell refleksjon. På neste trinn reflekterer deltakerne sammen i mindre grupper, vi har som oftest benyttet to og to, og avslutningsvis deles de mindre gruppens refleksjoner i plenum. Arbeidsleder eller instruktør kan gjerne bruke en flipover, tavle eller lignende for å skrive ned viktige punkter. I noen av oppgavene vil også en

fortsettelse av IGP-metoden være nyttig. Etter plenumsdrøfting kan deltakerne foreta en ny individuell refleksjon, for eksempel som hjemmearbeid eller som oppgave i par når vi er ute og går tur. Dette kan være en forberedelse til en ny grupperefleksjon og plenumsrefleksjon. Dette har slik blitt en gjentakende og sirkulær prosess som deltakerne har mestret godt.

Vi har lagt opp til mye diskusjoner og refleksjoner rundt de fleste fagområder som gjennomgås, øvelsen IGP gjør at deltakerne får en utvidet forståelse for innholdet. Dette gir hver enkelt deltaker mye muntlig trening, samt trening i refleksjon og diskusjon, noe som viste seg å være utfordrende for de fleste i starten. Redselen for å si feil, dumme seg ut og å spørre om hjelp var stor. Dette har vi jobbet svært mye med gjennom samtaler om hva som bidrar til god læring, felles trivselsregler, og gjentatt repetisjon av hvor viktig det er å si fra når det er noe en ikke forstår. Kompetanse i å si fra eller spørre når det er noe en ikke forstår var et innspill fra lærere fra VO, samt tilbakemeldinger fra bedrifter som har hatt språkkandidater i praksis.

På slutten av dagen har vi en ny muntlig runde etter middag der alle får fortelle noe nytt de har lært under dagen, evt. spørsmål eller refleksjoner omkring fagtema som er tatt opp.

Vi ser at det å gi oppgaver med felles tematikk skaper felleskap i gruppen. Det gir mulighet for å samles om ulike tema som deltakerne har variert erfaring, holdninger og kompetanse om, slik får de innsikt i flere tilnærminger til emnet.

Det er mange måter å jobbe med språket som deltakerne henter fra tematikk og praksis på gården. Det vi er mest opptatt av, er at deltakerne er aktive selv og at de kan påvirke innholdet slik at de blir språklig bevisste.

Utvikling av språk skjer i samspill med andre mennesker i ulike situasjoner. Målet med språklæringen i arbeidsrettet språkutvikling er å utvide språket med utgangspunkt i muntlig kommunikasjon. Den muntlige kommunikasjonen gir mulighet til å gradvis bearbeide språket med utgangspunkt i det nivået deltakeren til enhver tid befinner seg gjennom å først utvikle forståelse og deretter uttrykke forståelse (både muntlig og skriftlig). Gjennom hele prosessen vil det være behov for å jobbe med ord, begreper og strukturer.

For deltakere med kort skolegang vil en tett kobling mellom undervisningen og oppfølging av arbeidsleder i praksisoppgaven være særlig viktig. Arbeidslederens må bistå med å konkretisere og sette ord på erfaringene fra praksis som deltakerne tar utgangspunkt i når de skal lage sine egne setninger.

Prinsipper for arbeidsrettet språkutvikling

Noen prinsipper vi tar utgangspunkt i når vi jobber med arbeidsrettet språkutvikling er:

- Hva er deltakerens mål og behov i språkopplæringen? I vår kursmodell kartlegges dette på forhånd gjennom første effektmåling utført av PR. Det er også tema i innføringsuken.
- Deltakeren som en aktiv bidragsyter ved innhenting og utforming av materiale knyttet til egen praksis. Ved bruk av loggbok hvor de skriver inn glosser, regler og rutiner for praksis, tips til gjennomføring, observasjoner og erfaringer. Dette er en liten bok de alltid skal ha med seg i lomma når de er på gården og videre over i praksis, vi ser at flere

bruker den aktivt. Dette skaper grunnlag for arbeid med skriftlige ferdigheter og for å uttrykke forståelse gjennom fagkurs. Se avsnitt om porteføljebruk senere i denne beskrivelsen.

- Ta i bruk muligheter for å skape støttestrukturer for deltakernes læring gjennom språk i kontekst, som samtaler om deltakernes erfaringer. Vi har gjennomgang hver morgen under frokost der deltakerne får fortelle noe av det de har gjort siden forrige gang vi møttes, vi ser at lengden på denne runden har økt betraktelig gjennom kurset og deltakerne har langt flere ord og setninger som beskriver deres hverdagsliv. De lærer både å fortelle, lytte samt å stille oppfølgende spørsmål til den som forteller. Denne kompetansen kan overføres til samtaler med naboer, kolleger, personell på skole/barnehage etc. i det virkelige liv.

- Ta i bruk og bygge videre på de strategiene deltakerne allerede har for å lære språk, og tilrettelegge for at de kan bruke disse for å tilegne seg norsk i praksissituasjonen (Wahlgren, 2013).

- Legge til rette for målrettet språkopplæring knyttet til praksissituasjoner hvor arbeidsformer som bidrar til at deltakeraktivitet vektlegges.

Undervisning av ikke-literate andrespråklærende

Noen deltakere kan ha svært beskjedne lese- og skrive ferdigheter. Her følger noen konkrete forslag til hva som fungerer når det gjelder undervisning av uskolerte og evt. ikke-literate andrespråklærende (LESLLA).

Kontekstualisering av undervisningen:

Studier, som Condelli og Spruck Wrigley (2006), indikerer at variasjon i instruksjon og tilknytning av undervisningen til "det virkelige livet" er sterke prediktorer for vekst i grunnleggende lese- og andrespråksferdigheter.

Å bringe inn eksempler fra deltakernes daglige liv og virkelige verden i undervisningen kan hjelpe de lærende med å forstå og anvende språket på en meningsfull måte (Kurvers og Stockmann, 2009).

Å forankre undervisningen i studentenes daglige erfaringer gjør det mer meningsfullt og relevant for dem.

Å tillate bruk av morsmål som støttespråk ved behov, her ved hjelp av andre deltakere:

Condelli og Spruck Wrigley (2006) og Kurvers og Stockmann (2009) påpeker at bruk av morsmål som et tilleggsstøttespråk i undervisning har en positiv innvirkning på suksess.

Å tillate bruk av morsmål bidrar til bedre forståelse og gir støtte til lærende når de møter utfordrende konsepter i andrespråket.

Porteføljebruk:

Bruk av porteføljer, der den daglige bruken av muntlig og skriftlig språk utenfor klasserommet rapporteres, har en positiv innvirkning på suksess (Kurvers og Stockmann, 2009).

Porteføljer gir et bilde av studentenes fremskritt og innlemmer språkbruken deres i ulike sammenhenger.

Disse tiltakene understreker behovet for en tilpasset tilnærming til undervisning som tar hensyn til deltakernes unike behov og erfaringer. Gjennom å knytte undervisningen til deres virkelige liv, bruke morsmål som et støttespråk og innføre relevante og kontekstualiserte undervisningsmetoder, kan man bedre støtte lærende med lav grunnutdanning i deres språkopplæring.

Porteføljebruk gjennom loggbok

En loggbok er en form for portefølje som ofte brukes i undervisningssammenheng, det er også brukt gjennom hele vår prosjektperiode. En portefølje i utdanning refererer til en samling av arbeider, dokumenter og refleksjoner som representerer deltakerens læringsprosess og prestasjoner over tid. I undervisningssammenheng for deltakere med lav utdanningsbakgrunn kan bruken av porteføljer, som en loggbok, være en effektiv tilnærming av flere grunner:

1. **Daglig refleksjon:**

Deltaker kan bruke loggboken til daglig refleksjon over språkbruk, nye ord de har lært, eller utfordringer de har støtt på. Dette oppmuntrer til bevissthet rundt språkutvikling.

2. **Dokumentasjon av aktiviteter:**

Inkludering av daglige aktiviteter og hendelser der språket ble brukt, gir en praktisk dokumentasjon av språkbruk i forskjellige kontekster.

3. **Framgangsovervåkning:**

Over tid kan loggboken tjene som et verktøy for å overvåke fremgang. Deltaker kan se tilbake på tidligere logginlegg for å identifisere forbedringer eller områder som trenger mer fokus.

4. **Selvbevissthet:**

Ved å skrive ned tanker om språklæring, kan deltakere utvikle en dypere forståelse av egne læringspreferanser, styrker og svakheter.

5. **Kommunikasjon med mentor og veiledere:**

Mentor kan oppmuntre deltaker til å dele utvalgte deler av loggboken for å starte samtaler om språkutvikling og utfordringer.

6. **Individuell tilpasning:**

En loggbok gir deltakerne muligheten til å tilpasse sine læringsopplevelser basert på deres egne erfaringer og behov.

Loggbok som portefølje gir dermed en fleksibel og personlig tilnærming til dokumentering av språklæring og fremgang. Det er et praktisk verktøy for å integrere språk i daglige aktiviteter og refleksjoner, og det støtter en helhetlig tilnærming til deltakernes læringsreise.

Fysisk aktivitet, yoga og meditasjon

Regelmessig fysisk aktivitet har positive effekter på både fysisk og psykisk helse, moderat fysisk aktivitet over tid er der vi henter folkehelsen. Det har i dette prosjektet blitt lagt til rette for at mosjon og fysisk aktivitet har vært innlemmet hver gang i deltakernes kursopplegg. Vi har forsøkt å introdusere deltakerne for ulike former for

aktivitet slik at de kan finne egne interessefelt og motivasjon til videre trening. Her kan nevnes tur i skog og mark, tur langs sjøen, styrketrening i det fri, dans, yoga, meditasjon og avspenning. Fysisk aktivitet gjennom arbeid på gården, på kjøkkenet og i hagen.

God generell helse gjør at vi tåler konsekvensene bedre, og har mer krefter til små endringssteg. Påfyll med moderat aktivitet kan gi bedre helse for alle. På en gård er du aktiv hele tiden uten at du tenker over det. Plutselig har du løftet over 100 kilo. Med store dyr som hest, må du bevege deg for å ta vare på dem. Det sosiale samspillet er også svært viktig. Folk trenger folk. Vi trenger alle å være med mennesker og gjøre noe sammen og samtidig. Det kan være små ting, som å hjelpe noen opp på hesten, gå en tur eller å tilby en kopp kaffe.

Vi har brukt enkle former for yoga som alle klarer å gjennomføre og som gir kombinert følelse av trening og avspenning. Vi har stort sett gjennomført samme yogasett hver gang slik at deltakerne skulle oppleve fremgang og mestring av øvelsene. En av kriteriene for utvelgelsen var at yogasettet er å finne på youtube, med norsk instruksjon slik kan deltakerne selv videreføre treningen hjemme.

Når det gjelder meditasjon og pusteøvelser har vi tatt utgangspunkt i Audun Myskjås øvelser. Her kan vi henvise til boken «Kunsten å finne ro» utgitt i 2020.

Øvelser som er brukt fra denne boken er følgende:

- Øvelse 3 Mitt sted, variant 1
- Øvelse 4 Koherent pust
- Øvelse 5 Morgenmeditasjon
- Øvelse 7 Gjespeøvelesen
- Øvelse 9 Savasana
- Øvelse 11 Vagusplast
- Øvelse 16 Styrk/slipp

Vi har også anvendt øvelsene i «De tibetanske ritene, 15 minutter som forandrer livet ditt» utgitt av Audun Myskja i 2021.

Disse øvelsene kan med fordel anbefales, instruksjonene er enkle å forstå og øvelsene gir god effekt til målgruppen.

8. Inkluderende jobbdesign

"Inkluderende Jobbdesign" er en forskningsbasert metode som er utviklet i Nederland. Den er frem til nå blitt testet ut i 7 land via et EU-prosjekt. Metoden eies av en nederlandsk Foundation – non-for-profit, og bransjeforeningen Arbeid & Inkludering har rettighetene til å «drifte» metoden. Utprøving av metoden er nylig påbegynt i Norge med gode resultater. Instruktørutplæring har startet i 2022 og pågår nå utover hele landet i regi av Arbeid & Inkludering, NHO.

"Inkluderende Jobbdesign" er et helhetlig begrep for å reorganisere arbeidsprosesser og omfordele oppgaver. Slik skapes det stillinger som ufaglærte kan utføre, de får en sjanse til å komme inn på arbeidsmarkedet gjennom en re-designet stilling. Kort oppsummert:

- Starter med behov for flere ansatte hos en arbeidsgiver
- Løser dette behovet til arbeidsgiver med å re-designe arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver

- Matcher den redesignede jobben med å finne egnet person med nedsatt arbeidsevne eller uten fagkompetanse som står i fare for å havne i utenforskap.

-> Fører til en ny bærekraftig jobb

Administrative, logistiske og organisatoriske oppgaver av mer repeterende natur som ikke tilhører de ansattes kjerneoppgaver blir altså samlet til en eller flere definerte arbeidsoppgaver. Disse arbeidsoppgavene kan til sammen utgjøre en ny ufaglært stilling. Kvalifisert personell i bedriften får på sin side frigjort tid og kapasitet slik at de bedre kan utnytte sin fagkompetanse i arbeidstiden. Metoden skiller seg fra andre sysselsettingsmetoder gjennom en metodisk kartlegging av bedrifter for å utvikle nye jobber som har en dokumentert gevinst for arbeidsgiver.

"Inkluderende jobbdesign" er et eksempel på sosial innovasjon:

Fra: Mer arbeid utført av færre ansatte Til: Samme arbeid utført med flere ansatte og med en dokumentert gevinst

For mer informasjon og gode eksempler på "Inkluderende jobbdesign": <https://www.arbeidoginkludering.no/kompetanse/inkluderende-jobbdesign>

Informasjon hentet fra nettsted

«Mange personer med nedsatt arbeidsevne og andre med lavt kvalifikasjonsnivå sliter med å finne seg en jobb. Dette har sammenheng med et arbeidsmarked som stiller stadig sterkere krav til effektivitet, kompetanse og et bredt spekter av sosiale ferdigheter.

Årsaken til disse kravene må også sees i sammenheng med det høye lønns- og kostnadsnivået i Norge.

Eksempel

Et restaurantkjøkken trenger å rekruttere en ny kokk. De faglærte kokkene utfører der mange oppgaver de er overkvalifiserte som f.eks. å kutte grønnsaker til salater, bake pizzadeigen, holde orden/renhold på deler av kjøkkenet osv.

Slike støtteoppgaver kan skilles ut til en person med nedsatt arbeidsevne som ikke har fagbrev, men kanskje et kompetansebevis. Dermed kan kokkene få mer tid til å utføre fagarbeideroppgaver og overlate de mer enkle oppgavene til en person som har egnet kompetanse. Man trenger da kanskje ikke å ansette en faglært kokk.

Restauranten får dermed både en mer effektiv produksjon og en lavere kostnad siden personen med kompetansebevis har en lavere lønn enn en faglært kokk.

Vi har dermed laget en positiv forretningside for arbeidsgiver og samtidig skapt en inkluderende jobbmulighet for personer med nedsatt arbeidsevne som ofte har begrensede muligheter til å konkurrere på arbeidsmarkedet.

Inkluderende Jobbdesign er en metode som tar utgangspunkt i arbeidsgiveres behov for arbeidskraft, men ved bruk av ulike metoder skapes det en merverdi som gjør det interessant og ofte lønnsomt å ansette folk som sliter med å få en jobb på vanlige vilkår. Denne strategien utgjør en ny måte å tenke bemanning på i Norge og kan på mange måter kalles et paradigmeskifte innen ordinær HR-tenking.

Inkluderende Jobbdesign har mange likhetstrekk med Ringer i Vannet-metoden, men også ulike sider ved Supported Employment. Jobbveiledere som benytter Inkluderende

Jobbdesign vil derfor kjenne igjen velkjente metoder og verdier, men samtidig lære nye sider ved inkluderingsarbeid som vil oppleves som innovative og tilføre vår metodiske verktøykasse en ny effektiv metode. Innen Supported Employment opererer man gjerne med 5-trinnsprosessen, mens Inkluderende Jobbdesign har utviklet en 7-trinnsprosess i Ringer i Vannet sin første fase; bedriftskartleggingen. Altså en sterk vektlegging av den fasen som kartlegger muligheten for mulige designede jobber hos en arbeidsgiver. Metoden harmonerer også godt med hvordan Helt Med jobber for å skape jobber for utviklingshemmede i ordinært arbeidsliv.

Metodikken bygger på behovene til en arbeidsgiver og innebærer gjerne å reorganisere arbeidsprosessene ved å analysere dem, identifisere aktuelle støtteoppgaver og omfordele oppgavene mellom de ansatte. På denne måten kan de kvalifiserte medarbeiderne utføre de arbeidsoppgavene de er særlig kvalifisert for, mens vi kan rekruttere inn personer som har ferdigheter til å utføre oppgaver som f.eks. ikke krever fagutdanning. Inkluderende Jobbdesign vil kunne presentere et helt konkret regnestykke som viser gevinsten for denne formen for rekruttering for arbeidsgivere i både offentlig og privat sektor.»

[Klikk her for å se presentasjonen som ble benyttet på infomøtet 9. des. 2021](#)

Fordeler med bruk av «Inkluderende jobbdesign» etter vår erfaring

1. Forskning og internasjonal utprøving:

- Metoden er forskningsbasert og har vært testet i 7 land gjennom et EU-prosjekt.
- Internasjonal utprøving gir mulighet for tilpasning og forbedring basert på ulike kontekster.

2. Eierskap og partnerskap:

- Metoden eies av en non-profit nederlandsk stiftelse.
- Bransjeforeningen Arbeid & Inkludering har rettighetene til å administrere metoden, sertifiserer og sikrer profesjonell styring.
- Samarbeid med NHO og medlemsbedrifter styrker metodens implementering.

3. Helhetlig begrep for reorganisering:

- "Inkluderende Jobbdesign" fokuserer på helhetlig reorganisering av arbeidsprosesser.
- Omfordeling av oppgaver for å skape stillinger tilpasset ufaglærte eller personer med nedsatt arbeidsevne.

4. Løsning av behov for flere ansatte:

- Starter med å identifisere behovet for flere ansatte hos en arbeidsgiver.
- Løser dette behovet gjennom en systematisk re-design av arbeidsprosesser og oppgaver.

5. **Matcher arbeidsgiverbehov med kompetanse:**

- Matcher de redesignede jobbene med personer uten fagkompetanse eller med nedsatt arbeidsevne.
- Gir personer i faresonen for utenforskap en sjanse til å komme inn på arbeidsmarkedet.

6. **Bærekraftige jobber:**

- Skaper nye bærekraftige jobber gjennom re-design, styrker økonomisk inkludering.

7. **Optimalisering av kjernekompetanse:**

- Frigjør tid og kapasitet for kvalifisert personell, slik at de bedre kan utnytte sin fagkompetanse.

8. **Systematisk kartlegging av bedrifter:**

- Metoden bruker en systematisk kartlegging av bedrifter for å utvikle nye jobber.
- Fokuserer på å skape jobber som gir dokumentert gevinst for arbeidsgiver.

9. **Sosial innovasjon:**

- Eksempel på sosial innovasjon ved å endre perspektivet fra mer arbeid utført av færre ansatte til samme arbeid utført med flere ansatte og dokumentert gevinst.

10. **Tilgjengelighet av informasjon:**

- Deling av informasjon og gode eksempler gjennom nettressurser som <https://www.arbeidoginkludering.no/kompetanse/inkluderende-jobbdesign>.

Implementering av "Inkluderende Jobbdesign" innebærer en helhetlig tilnærming som involverer eierskap, opplæring, og skapelse av bærekraftige jobber gjennom systematisk omorganisering av arbeidsprosesser. Dette bidrar til inkludering av personer med ulike kompetansenivåer, som vår målgruppe, og gir dokumentert gevinst for arbeidsgivere.

Utfordringer med bruk av «Inkluderende Jobbdesign»

Metoden er i utgangspunktet ikke tilpasset deltakere med norsk som andrespråk, vi har derfor sett behov for å tilpasse modellen noe til vår målgruppe. Vi ser for det første at det yrkesforberedende kurset som vi har på gården i forkant av introduksjon til praksis er avgjørende for at de skal kunne kvalifisere for praksis (Dette kan trolig sammenlignes med AFT i regi av NAV eller andre tiltaksarrangører).

Oppfølging og mentorordning. For å styrke oppfølgingen av deltakerne har prosjektet innført en tett mentorordning. Mentorene spiller en avgjørende rolle i å gi individuell veiledning og støtte gjennom hele prosessen, fra opplæring til praksis og potensiell fast ansettelse. Bruken av prosjektets egne mentorer på arbeidsplassen, både ansatte fra Eikra og Integreringsenheten, har vist seg å være langt viktigere enn forutsett. Evaluering fra arbeidsgivere og deltakere viser at dette har vært en avgjørende suksessfaktor, og denne ordningen er fortsatt under utvikling. Dette er ikke en del av

«Inkluderende Jobbdesign» modellen. En konseptualisering av denne mentorrollen hadde vært formålstjenlig for videre gjennomføring.

Vi er i dialog med bransjeforeningen Arbeid & Inkludering, som har rettigheter til metoden, om en videreutvikling av en helhetlig modell som er tilpasset vår målgruppe. Dette arbeidet vil oppdateres etter hvert som det er under utvikling.

9. God praksis

Ut fra erfaringer så langt har vi samlet det vi mener er god praksis når det kommer til gjennomføring før, under og etter prosjektgjennomføring.

1. Tidlig involvering av alle parter:

Det er avgjørende at alle involverte parter deltar i prosjektet fra planleggingsstadiet. Dette sikrer bred forståelse og engasjement fra starten.

2. Samskapingsprosess:

Erfaringene fra tidligere prosjekter har dannet grunnlaget for en vellykket samskapingsprosess. Hyppige møter, evalueringer, besøk, og felles læringsaktiviteter har bidratt til utviklingen av en tverrsektoriell modell som involverer ulike enheter på flere nivåer i kommunen. Involvering og samhandling med sektorledere, enheter og sosial entreprenør har vært en sentral faktor.

3. Politisk og administrativ forankring:

Prosjektet har sikret politisk og administrativ forankring helt fra oppstart. Ledelsen har vært involvert i planlegging og søknadsprosessen, og dette har skapt en stabil og støttende plattform for prosjektets gjennomføring.

4. Mangfoldig gruppesammensetning:

Deltakere med ulik utdanningsbakgrunn og alder har vært positivt for gruppedynamikken. En ren kvinnegruppe har skapt trygghet og åpnet for samtaler om potensielt tabubelagte emner. Mange nasjonaliteter har beriket språkmiljøet.

5. Helhetlig arena for praksis:

Prosjektet har lyktes med å etablere en effektiv arena for praktisering av oppgaver innen ulike felt som barne- og ungdomsarbeid, helse- og omsorgsyrker, renhold, samt restaurant- og matfag. Deltakerne har hatt tett veiledning og muligheten til å utføre oppgaver i en reell arbeidssituasjon.

6. Tidlig innføring av norsk til daglig kommunikasjon:

Tidlig innføring av regelen om «kun norsk» på gården har oppmuntret deltakerne til å praktisere det norske språket. Dette har bidratt til økt språkutvikling og trygghet i språkbruk. Det har for øvrig vært tillatt med morsmålsstøtte mellom deltakere ved teoretisk undervisning.

7. Aktiviteter som krever samhandling:

Aktiviteter som krever samhandling mellom deltakere, har vist seg hensiktsmessige. Gruppediskusjoner har skapt trygghet og gitt deltakerne muligheten til å støtte hverandre, spesielt når det gjelder språkutvikling.

8. Aktiviteter som krever samhandling:

Aktiviteter som krever samhandling mellom deltakerne, har vært vellykkede. Gruppediskusjoner har skapt trygghet, støttet deltakerne gjennom refleksjon og diskusjon, og har vært en viktig faktor for språklæring.

9. Investering i måltider:

Tid investert i måltidene har vist seg å være en viktig praksis. Måltidene har fungert som en sentral arena for gode samtaler, praktisk språkbruk, og generell trivsel.

10. Ansvarlig transportarrangør:

Tiltaksarrangørens ansvar for transport har vært en suksess. Dette har ikke bare sikret oppmøtekompetanse, men også skapt rom for praktisk språkopplæring og kommunikasjon mellom deltakerne under transport.

11. Effektiv kommunikasjonsplattform:

Bruken av en effektiv kommunikasjonsplattform, som WhatsApp, har vært verdifull for informasjonsflyten og registrering av behov. Dette har bidratt til å koordinere tiltak og gi beskjeder i tide. Det har også gitt trening i å gi beskjeder til rett tid.

12. Fysisk aktivitet:

Integrering av fysisk aktivitet har vært anbefalt og vellykket. Naturen har blitt brukt som arena for trening og rekreasjon, med tilgjengelighet til egnet bekledning. Dette har positivt påvirket deltakernes helse og trivsel.

13. Mangfoldig personale:

Personalet med ulike utdanning og alder, inkludert eldre medarbeidere, har vært en styrke. Eldre medarbeidere har fungert som gode rollemodeller og bidratt til å bryte ned fordommer blant deltakerne.

14. Integrering av arbeidsrettet språkutvikling:

Prosjektet har aktivt benyttet arbeidsrettet språkutvikling som sentral pedagogisk tilnærming.

Muntlige ferdigheter i norsk har blitt praktisert og øvd i en konkret gårdssetting, knyttet til praktiske aktiviteter.

15. Inn på Tunet som læringsarena:

Modellen "Sammen om Jobbskaping" har utforsket en Inn på Tunet-gård som en læringsarena for praksis og språkutvikling.

Gjennom samhandling med gårdsarbeid og arbeidsledere blir deltakerne kjent med normer og tradisjoner relevant for ordinært yrkesliv.

16. Målrettet kartlegging og evaluering:

Tydelige kartlegginger og evalueringer viser at deltakere verdsetter arbeidsrettet norskopplæring som nyttig og verdifullt.

Modellen fokuserer på å møte deltakernes behov og målsettinger i språkopplæringen.

17. Holistisk tilnærming til læring:

Modellen vektlegger ikke bare motivasjon og kompetanse for deltakelse i yrkeslivet, men understreker også betydningen av aktivt medborgerskap gjennom livsmestring, nettverksbygging, deltakelse i samfunnet og meningsfull fritid.

Livsmestring, inkludert fysisk aktivitet, yoga og meditasjon, er integrert for å styrke deltakernes fysiske og psykiske helse.

18. Tilpasset læring og muntlig aktivitet:

Prosjektet tar hensyn til deltakernes ulike læringsstiler og evner ved å integrere praktiske situasjoner og ulike læringsformer.

Muntlig aktivitet og deltakelse fremmes gjennom interaktive samtaler, refleksjoner, og læringsstrategier basert på Kolbs lærings sirkel.

19. Porteføljebruk og kontekstualisering:

Bruken av loggbok som en form for portefølje gir deltakerne mulighet til daglig refleksjon, dokumentasjon av aktiviteter, fremgangsovervåkning, og individuell tilpasning.

Undervisningen kontekstualiseres ved å inkludere eksempler fra deltakernes daglige liv og virkelige verden, noe som øker meningsfullheten og relevansen.

20. Fysisk aktivitet, yoga og meditasjon:

Regelmessig fysisk aktivitet, inkludert varierte former som tur, dans, styrketrening, og yoga, er integrert for å fremme generell helse og velvære.

Øvelser fra yoga og meditasjon er tilpasset målgruppen for å styrke treningseffekten og gi deltakerne verktøy for egenpraksis.

21. Fremtidige utviklingsområder:

Det er et erkjent behov for videreutvikling av modellen gjennom samarbeid med andre sektorer, spesielt voksenopplæringen og NAV, for å styrke opplæringstilbudene.

Prosjektet er med i et internasjonalt forskningsprosjekt, "Improving integration and active citizenship for low literate adult refugees," i perioden 2023-27.

Denne oppsummeringen gir et helhetlig bilde av de gode elementene i arbeidsrettet komeptanseutvikling, med fokus på praktiske, relevante, og tilpassede tilnærminger til språkutvikling for målgruppen.

Prosjektets kan tilskrives en helhetlig tilnærming som kombinerer disse elementene, og det kan tjene som en inspirasjon for lignende initiativer som søker å skape inkluderende arbeidsmiljøer og støtte integrering i samfunnet.

10. FNs bærekraftsmål

Norge, som medlem av FN, har forpliktet seg til å arbeide for å oppnå FNs bærekraftsmål, inkludert målet om inkluderende arbeid og økonomisk vekst (mål nr. 8). Dette prosjektet er i tråd med flere av FNs bærekraftsmål ved å adressere sentrale

utfordringer knyttet til mål nr. 1 (Ingen fattigdom), mål nr. 4 (God utdanning), mål nr. 5 (Likestilling mellom kjønnene) og mål nr. 10 (Mindre ulikhet).

- Mål nr. 1: Ingen fattigdom: Prosjektet retter seg mot deltakere i introduksjonsprogrammet, spesielt kvinner med begrenset utdanning, for å forhindre at de havner i utenforskap og skape varige arbeidsplasser som kan bidra til å redusere fattigdom.
- Mål nr. 4: God utdanning: Gjennom et praksisforberedende kurs gir prosjektet deltakerne en arbeidsrettet introduksjon og forberedelse til praksis i bedrifter med behov for ufaglært arbeidskraft, samtidig som det legger vekt på individuell veiledning og støtte.
- Mål nr. 5: Likestilling mellom kjønnene: Prosjektet fokuserer på å inkludere kvinnelige deltakere med begrenset utdanning i arbeidsmarkedet og tilbyr dem muligheten til varig ansettelse gjennom "inkluderende stillinger", og dermed bidrar til likestilling på arbeidsplassen.
- Mål nr. 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst: Gjennom samarbeid med Stjørdal kommune, privat næringsliv, og sosial entreprenør, skaper prosjektet anstendige og varige arbeidsplasser for innvandrere i ufaglærte stillinger, samtidig som det fremmer økonomisk vekst på lokalt nivå.
- Mål nr. 10: Mindre ulikhet: Prosjektet retter seg spesielt mot å redusere ulikheter ved å tilby støtte og muligheter for sysselsetting til deltakere i introduksjonsprogrammet som ellers kan stå i fare for å bli marginalisert.

Dette prosjektet er dermed i tråd med FNs bærekraftsmål ved å adressere flere aspekter av bærekraftig utvikling gjennom å bidra til økonomisk, sosial og arbeidsmessig inkludering av sårbare grupper i samfunnet.

Stjørdal kommune som pioner

Dette prosjektet er et bevis på Stjørdal kommunes innovative tilnærming til å oppfylle FNs bærekraftsmål, samtidig som de aktivt skaper inkluderende ansettelser.

Kommunen viser lederskap i tråd med bærekraftsmålene, og mottoet "ALLE SKAL MED" reflekterer prosjektets kjerneprinsipp om å inkludere sårbare grupper og gi dem reelle muligheter.

Innovasjon og bærekraft: Dette pionerprosjektet er en banebrytende tilnærming til lokal bærekraft, og Stjørdal kommune viser sterkt engasjement for FNs bærekraftsmål. Prosjektet er en praktisk modell for hvordan kommuner kan bidra til å oppfylle målene om ingen fattigdom, god utdanning, likestilling, anstendig arbeid og økonomisk vekst, samt mindre ulikhet.

Inkluderende ansettelser: Gjennom samarbeidet med privat næringsliv, sosial entreprenør og implementeringen av "inkluderende stillinger," går prosjektet et skritt videre for å skape arbeidsplasser som er økonomisk bærekraftige og inkluderende. Å tilby deltakerne to års fast ansettelse etter kvalifiseringsfasen og praksis, finansiert gjennom "inkluderende stillinger," viser en forpliktelse til varig sysselsetting for sårbare grupper.

Motiv mottoet "ALLE SKAL MED": Mottoet er kjernen i prosjektets visjon og understreker Stjørdal kommunes forpliktelse til å inkludere alle samfunnslag. Prosjektet går utover det konvensjonelle ved å aktivt søke løsninger som sikrer at ingen

blir etterlatt. Det viser hvordan en lokal myndighet kan være en katalysator for inkludering og jobbe mot en fremtid der alle har like muligheter.

Samlet inntrykk: Dette prosjektet representerer nyskapende lederskap og praktiske tiltak for bærekraftig utvikling og inkluderende sysselsetting. Stjørdal kommune setter et inspirerende eksempel, og mottoet "ALLE SKAL MED" gir en sterk retning for prosjektets mål og verdier. Initiativet viser ikke bare engasjement for bærekraftsmålene, men peker også veien mot en mer inkluderende fremtid.

11. Oppsummering

Prosjektet har implementert en helhetlig modell som innbefatter en arena for tilpasset yrkesopplæring, hverdagsmestring, praksis i ordinær virksomhet og første skritt mot fast ansettelse i en ufaglært jobb eller videre utdanning. Deltakerne har hatt tett veiledning og mulighet til å utføre oppgaver innen ulike felter som barne- og ungdomsarbeid, helse- og omsorgsyrker, renhold, samt restaurant- og matfag. Samskappingsprosessen har vært vellykket, med hyppige møter, evalueringer, besøk, og felles læringsaktiviteter som involverte ulike enheter på flere nivåer i kommunen. Politisk og administrativ forankring ble sikret helt fra oppstart, med ledelsens involvering i planlegging og søknadsprosessen.

En mangfoldig gruppesammensetning med deltakere av ulik utdanningsbakgrunn og alder har bidratt positivt til gruppedynamikken. En ren kvinnegruppe har skapt trygghet og åpnet for samtaler om sensitive temaer. Tidlig innføring av norsk som språkregel på gården har oppmuntret til praksis av det norske språket og bidratt til økt språkutvikling. Aktiviteter som krever samhandling har vært vellykkede, spesielt gruppediskusjoner som har støttet deltakerne gjennom refleksjon og diskusjon.

Investering i måltider har vært viktig, fungerende som en sentral arena for samtaler, praktisk språkbruk, og generell trivsel. Ansvar for transportarrangement fra tiltaksarrangøren har sikret oppmøtekompetanse og skapt rom for praktisk språkopplæring under transport. Bruken av en effektiv kommunikasjonsplattform som WhatsApp har vært verdifull for informasjonsflyten og koordinering av tiltak. Integrering av fysisk aktivitet, spesielt utendørs trening og rekreasjon, har vært anbefalt og vellykket, positivt påvirker deltakernes helse og trivsel.

Personalet, med ulik utdanning og alder, inkludert eldre medarbeidere, har vært en styrke. Eldre medarbeidere har fungert som gode rollemodeller og bidratt til å bryte ned fordommer blant deltakerne. Prosjektet har også implementert "inkluderende jobbdesign" som en god praksis, sikret at arbeidsoppgaver tilpasses ulike behov og evner, og dermed fremmet en inkluderende arbeidskultur. Den holistiske tilnærmingen, som kombinerer disse elementene, har vært nøkkelen til prosjektets suksess. Dette prosjektet kan tjene som inspirasjon for lignende initiativer som søker å skape inkluderende arbeidsmiljøer og støtte integrering i samfunnet.

Se også

Beskrivelser av prosjektgjennomføring i «Prosjektplan», opplæringsplaner og prosjektets innhold i «Opplæringsplan»

Referanser

Andersen, L. K. (2015) Voksenpedagogisk praksis – tilrettelgging for læring hos studenter i Språkmangfold i utdanningen. Refleksjon over pedagogisk praksis. S. 27-14.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.

Dahle, Jones & Møller (2022) TILRETTELAGT FAG- OG YRKESOPPLÆRING. ERFARINGER OG GREP FRA SAMARBEID.

Deci, E.L. & Ryan, R. (2002). Overview of Self-Determination Theory: *An Organismic Dialectical Perspective*. E.L. Deci & R.M. Ryan (Red.) (2002). Handbook of Self-Determination Research. (s. 3 – s. 37.) The University of Rochester Press.

Myskja, A. (2020) *Kunsten å finne ro*. Cappelen Damm AS

Myskja, A. (2021) *De tibetanske ritene. 15 minutter som forandrer livet ditt*. 3. opplag. J.M. Stenersens Forlag AS

Eikra Aktivitet - <https://www.eikragard.com/>

Frønes, I. og Kjølørød, L. (2010). *Det norske samfunn*. 6.utg. Oslo: Gyldendal Akademisk. (s.144-163, 393-413).

IMDi, (21.1.2022) Tilskudd til utvikling av kommunale integreringstiltak <https://www.imdi.no/tilskudd/tilskudd-til-utvikling-av-kommunale-integreringstiltak-2022/>

Inn på tunet <https://xn--innptunet-82a.no/no>

Lorenzo, Hamnes Carlsen & Deygers, (2018) LINGUISTIC INTEGRATION OF ADULT MIGRANTS: REQUIREMENTS AND LEARNING OPPORTUNITIES. REPORT ON THE 2018 COUNCIL OF EUROPE AND ALTE SURVEY ON LANGUAGE AND KNOWLEDGE OF SOCIETY POLICIES FOR MIGRANTS.

Læreplan i norsk for voksne innvandrere etter integreringsloven - (2021). Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/globalassets/norsk-og-samfunnskunnskap/lareplan-i-norsk-for-voksne-innvandrere-bokmal.pdf>

Langøien, L. J., Nguyen, L., & Berg, R. C. (2020). Metoder for andrespråksopplæring av voksne innvandrere: en systematisk kartleggingsoversikt. Rapport 2020. Hentet fra <https://www.fhi.no/publ/2020/metoder-for-andrespraksopplaring-av-voksne-innvandrere/>

Lerfaldet, H., Sætrang, S. G., Høgestøl, A., Monsen, M., & Randen, G. T. (2020). Kvalitet i norskopplæring for voksne innvandrere (6). Hentet fra <http://ideas2evidence.com/nb/publications/kvalitet-i-norskopplaering-voksne-innvandrere>

Stjørdal kommune Integrering - <https://www.stjordal.kommune.no/tjenester/helse-omsorg-og-sosiale-tjenester/sosiale-tjenester/integrering/>

Wahlgren, B. (2013) *Voksnes Læreprosesser: Kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde*. København: Akademisk Forlag.

Wahlgren, B. (2015). Pædagogiske perspektiver på ervervsrettet voksenuddannelse
Veileder for Grønt arbeid i NAV - <https://xn--innptunet-82a.no/cms/files/5338/veileder--groent-arbeid-2006182>

Artikkel «Forventningen om aktive medborgere kan oppleves ekskluderende»
<https://kjonnsforskning.no/nb/2021/02/Forventningen-om-aktive-medborgere-kan-oppleves-ekskluderende>

Hvordan måle integrering – rapport levert av Proba samfunnsanalyse til IMDi
<https://www.imdi.no/arkiv/arkiverte-publikasjoner/indikator-for-integrering.pdf/>

NIBR-RAPPORT 2019:4 Flyktninger i introduksjonsprogrammet - Hvilke erfaringer har de med å delta?

Forfatterens kilde til grafene er SSBs statistikkbank. Avgrensing:

«Sysselsettingsgrad blant innvandrere fra Afrika og Asia i 2018, 20–66 år, heltid/deltid, alle, med syv års botid eller mer, med mindre enn syv års botid, OIC-land og ikke-OIC-land».

Kun opprinnelsesland med mer enn 5000 individer i aldersgruppen 20-66 er tatt med. Tilsvarende tall er brukt av SSB som filtreringskriterium for å sikre statistisk signifikans i analyser basert på slike data.

Sysselsettingsgrad i denne sammenheng inkluderer deltid og heltid.