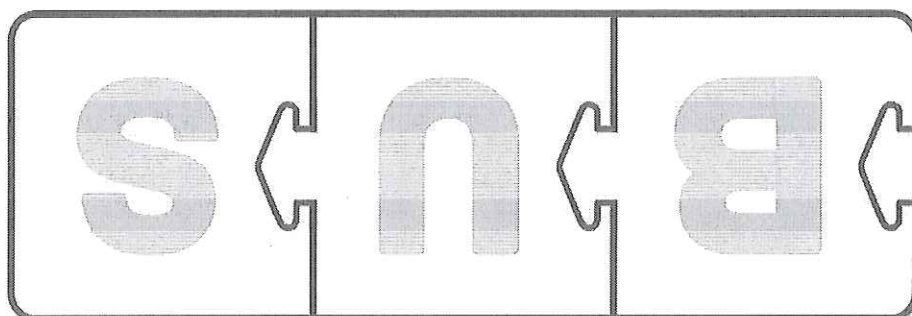


SLUTRAPPORT FOR BUS-FELTTEAM HØST 2007 OG VÅR 2008

BERGEN UAVHENGIGE SOSIALRÅDGIVNING



INNHOLD

1.0 Innledning.....	3
Del 1	3
2.0 Målssetting og utgangspunkt	3
2.1 For felteamet generelt.....	3
2.2 For vårt prosjekt.....	3
2.3 En prosjektidé blir til	3
2.4 Målssetting	4
3.0 Bakgrunnsdata. Kilder.....	4
3.1 Tall og fakta	4
3.2 Tanker	7
4.0 Intervju av arbeidsinnvandrere:	8
5.0 Ressurspersoner	9
Del 2	10
6.0 Hvem er vi og hva har vi gjort.....	10
6.1 Felteamet har dette skoleåret bestått av:	10
6.2 Arbeidstid	10
6.3 Aktiviteter og framlegg	10
7.0 Organisering av arbeidet (prosjektorientert innretning på arbeidet).....	10
7.1 Innledende fase: Diskusjon om hva vi skulle jobbe med.	10
7.2 Startfase: Kartlegging av om dette er et problem?	11
7.3 Videre kartlegging.....	11
7.4 Resultat av kartleggingsarbeidet.....	12
7.5 Gjennomføringsfase.....	12
7.6 Arbeidet med prosjyren/veilederen	12
7.7 Finansiering av prosjyre/veileder	13
7.8 Fremtidige samarbeidspartnere.....	13
7.9 Avslutningsfase	14
8.0 Overføring til andre.....	14
8.1 Læringsutbytte	14
8.2 Forholdet til BUS.....	16
a. BUS-leder og studentassistent's rolle	16
b. Verdien av veiledning.....	16
c. Forholdet til Robin Hood-huset	16
9.0 Oppsummering/Konklusjon	16
10.0 Litteraturliste	17
11.0 Vedlegg	18

1.0 Innledning

Rapporten inneholder en kort oppsummering av hva feltteamet har gjort i perioden august 2007 til april 2008. Vedlagt rapporten finnes oversikt over bakgrunnsdata som har lagt til grunn for arbeidet som er gjort i løpet av året, samt oversikt over kontaktpersoner og prosyren/veilederen som er utarbeidet.

Vi har også blitt spurt om å utarbeide/dokumentere hvordan vi har arbeidet for så å supplere BUS sin rutinehåndbok med egne "Feltteam-rutiner" som kan danne grunnlag for videre feltteams arbeidsmetoder og rutiner. Disse finnes også vedlagt.

Del 1

2.0 Måling og utgangspunkt

2.1 For feltteamet generelt

Feltteamet skal arbeide ut i fra BUS sine målsettinger med de rammene dette innebærer. BUS er opptatt av at det i Norge er et dokumentert underforbruk av sosiale tjenester (Halvorsen 1993), og at dette kan skyldes problemer velferdsstaten har med å være nok tilgjengelig og gi god nok informasjon (Halvorsen 1996).

BUS har som ønske å opparbeide seg ny kunnskap gjennom utøving av mer samfunnsrettede metoder og arbeidsmåter. Vi ser det også som nødvendig å drive sosialt arbeid utover individuell saksbehandling og har valgt å starte et Feltteam som skal kunne jobbe prosjektbasert.

2.2 For vårt prosjekt

Feltteamet startet høsten 2007 fra scratch, uten særlige retningslinjer for hvordan vi skulle arbeide. Eneste krav som ble stillt var at vi skulle jobbe samfunnsrettet for mennesker som faller gjennom i det offentlige hjelpeapparatet (jamfør BUS sine retningslinjer). Dette har vi hele tiden hatt som bakteppe.

2.3 En prosjektide blir til

Vi startet med å diskutere hva vi kunne tenke oss å arbeide med. Det kom forskjellige forslag som alle gikk på innvending og integrering, men det ble enighet om ett av forslagene som da gjaldt arbeidsinnvandrere. Med bakgrunn fra frivillig arbeid i Kirkens Bymisjon hadde Sverre Bjerga sett at en del av brukerne av en kafé som var tiltenkt rusmisbrukere var arbeidsinnvandrere med sine familier. Vi bestemte oss for å finne mer ut hva det kunne være som gjorde at disse søkte til et sted som dette, og om ikke det fantes noe vi kanskje kunne gjøre for disse.

Prosjektet startet med at vi ved engasjement i frivillige organisasjoner, og ved tidligere gjennomført praksisperiode ved sosionomutdanningen, så en stadig økning av arbeidsinnvandrere som hadde problemer med å finne frem i hjelpeapparatet i Bergen. Vi ønsket derfor å undersøke nærmere hvordan situasjonen i realiteten er for arbeidsinnvandrere som kommer til Norge og Bergen. Forkunnskapene våre i temaet var svært begrenset, og det

var nødvendig å starte med en grundlig kartlegging for å finne ut om det var grunnlag for å starte et prosjekt rettet mot denne gruppen innvandrere.

2.4 Målsætning

Hovedmålet vårt med arbeidet er at vi skal gjøre ulike instanser (for eksempel NAV, helsefjenester, skoler) bedre i stand til å yte rette tjenester til brukergruppen, altså arbeidsinnvandrere fra nye EU/EØS-land.

Effektmålet blir å bidra til at de arbeidsinnvandrerne og familiene deres som kommer hit, får samme muligheter i forhold til velferdstilbud og andre nødvendige tjenester, som norske borgere har.

2.5 Arbeidsmetode

Vi har jobbet bevisst i forhold til ulike faser i prosjektteori. Dette innebærer blant annet at vi helt fra start av utarbeidet problemstilling, hovedmål og delmål med arbeidet samt milepælsplan (Westhagen 2002) Hva vi gjorde i de ulike fasene går vi nærmere inn på senere i rapporten.

Vi har hatt styringsgruppemøter som har kommentert arbeidet underveis, hatt midtevaluering, samt skrevet sluttrapport.

Arbeidet har som tidligere nevnt vært basert på teori og metoder i samfunnsarbeid (Hutchinson, 2003). Forfatteren nevner 3 metodiske tilnæringer for samfunnsarbeid; grastroarbeid, arbeid med grupper og arbeid på systemnivå gjennom systemendringer og handlingsplaner. Vi har i vårt arbeid vært innom alle disse tre metodene i ulik grad. Samfunnsarbeid er basert på "empowerment" eller myndiggjøring, noe som har vært et viktig fokus i arbeidet vårt (Hutchinson 2003).

3.0 Bakgrunnsdata. Kilder.

Vi har i arbeidet med dette prosjektet innhentet informasjon gjennom møter med Bergen Kommune og forskjellige statlige direktorat. Vi har spesielt brukt IMDI rapport 9-2007.¹ Vi har gjennomført intervjuer og deltatt på forskjellige seminarer samt funnet mye informasjon på Internett.

3.1 Tall og fakta

For alle tall som viser til landsbasis vil vi vise til "Tall og fakta 2007"² utgitt av UDI.

EØS-landene omfatter:

Belgia, Bulgaria, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Hellas, Irland, Island, Italia, Kypros, Latvia, Liechtenstein, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederland, Norge, Polen, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spania, Storbritannia og Nord-Irland, Sverige, Tsjekkia, Tyskland, Ungarn, Østerrike

¹ Rapporten finnes på Felteamets kontor
² Rapporten finnes på Felteamets kontor

Der Polen, Estland, Latvia, Litauen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia, Ungarn, Bulgaria og Romania er såkalte nye EØS/EU-land.

Overgangsregler

1. mai 2004 ble EU utvidet med 10 nye land. I den forbindelse ble det bestemt at det for borgere fra Estland, Latvia, Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia og Ungarn skal gjelde overgangsregler. 1. august 2007 ble Bulgaria og Romania også omfattet av overgangsreglene. Overgangsreglene, som kun gjelder for arbeidstakere fra disse landene, innebærer strengere krav til arbeidsforholdet (for å få arbeidstillatelse) enn det som gjelder etter det vanlige EU-/EØS-/EFTA-regelverket.

Først litt tall som viser økningen av arbeidsinnvandringen til Norge de siste årene:

Arbeidstillatelser
Med arbeidstillatelser menes tillatelser som er gitt spesielt med arbeid som formål. Dette utgjør den største gruppen av oppholdstillatelser. Tillatelser som har blitt gitt med andre formål, som familieinnvandring og beskyttelse, gir også som regel rett til å arbeide, men de er ikke gitt med arbeid som formål.
I 2007 ble det gitt 98 000 arbeidstillatelser. Av disse var det 55 000 førstegangsstillatelser og 43 000 fornyelser. I alt var det en økning på 27 000 arbeidstillatelser sammenlignet med 2006. Antall førstegangsstillatelser økte med 14 400 og fornyelser med 12 700.
Arbeidstillatelsene i Norge har tidligere vært dominert av kortvarige tillatelser gitt til sesongarbeid i landbruket. Siden EØS-utvidelsen i 2004 har det vært en sterk tendens til at det gis tillatelse til mer langvarig arbeid. Andelen innvilgede førstegangsstillatelser med varighet over seks måneder, var i 2007 på 60 prosent. Dette var en økning fra 54 prosent i 2006 og 42 prosent i 2005. Totalt 93 prosent av arbeidstillatelsene (fornyetelser medregnet) i 2007 ble gitt til borgere av europeiske land.
Det ble gitt flest arbeidstillatelser til personer fra Polen (54 prosent). Av dem som fikk førstegangsarbeidstillatelse i 2007, var 80 prosent menn, og 48 prosent var under 30 år.

For å vise hvor stor andel av oppholdstillatelsene som er gitt til arbeidsinnvandrere (hvor stor denne gruppen er) kan vi sammenligne med andre grupper:

Oppholdstillatelsene fordelt seg slik:
• 72 500 tillatelser gitt fordi søkeren skulle arbeide i Norge
• 7 700 tillatelser gitt fordi søkeren skulle studere i Norge
• 17 900 tillatelser gitt fordi søkeren skulle stifte familie i Norge eller gjenforenes med et familiemedlem
• 4 450 tillatelser gitt etter søknad om asyl
• 1 300 tillatelser gitt til overføringsflyktinger

Alle personene i to øverste punktene (80 200) faller altså utenom introduksjonsordningen.
Familiemedlemmer som kommer pga arbeidsinnvandring faller utenom introduksjonsordningen (antallet er for oss uvisst)
Personene i de to nederste punktene, samt sine familiemedlemmer, er altså de som kommer inn under introduksjonsordningen.

Selv om dette fører til rekorder i statistikken for hvor mange Norge gir familieinnvandring, er det likevel ikke mange av arbeidssinnvandrerne som søker om å ta med familien. Dette varierer likevel mye avhengig av hvilket land arbeideren kommer fra; Kina og Nederland ligger på rundt 35 % mens det blant slovakiske borgere var færre enn fire prosent, og under ti prosent

Økt arbeidsinnvandring – økt familieinnvandring
Den økte arbeidsinnvandringen til Norge de siste årene har også ført til økt familieinnvandring. Flere arbeidssinnvandrere har fått tillatelse til å oppholde seg her over lengre tid, og stadig flere velger da å ta med seg familien. Både antall og andelen personer som har fått tillatelse til familieinnvandring for å forenes med en arbeidssinnvandrere, har steget kraftig de siste par årene.

Har du arbeidstillatelse i Norge med varighet over 6mnd kan du søke om å få ta med familien.

Arbeidstillatelser etter EØS-regelverket
I 2007 ble 85 prosent av arbeidstillatelsene gitt etter EØS-regelverket, og da særlig til borgere av de nye EU-landene. Polen var det desidert største landet i 2007, med 50 prosent av alle innvilgede førstegangstillatelser til arbeidsformål og 58 prosent av tillatelsene gitt etter EØS-regelverket. Dernest fulgte Litauen med 14 prosent av EØS-tillatelsene, Tyskland med åtte prosent og Slovakia og Romania med tre prosent. Tillatelsene til de nye EØS-landene økte mest, men det var også en jevn økning i tillatelser til borgere av de øvrige EØS-landene. Samlet sett økte antall førstegangstillatelser etter EØS-regelverket med 37 prosent sammenlignet med 2006. Selv om Polen er det landet der antall tillatelser økte mest, var den relative økningen sterkere i de øvrige topp fem landene. Tillatelser til borgere av Polen økte med 5 900. Det var nesten like mange som alle førstegangstillatelser gitt til borgere av Litauen. Det var økning for alle EØS-landene unntatt Belgia og Luxembourg.

Flere tillatelser til borgere av Bulgaria og Romania
I august 2007 ble Bulgaria og Romania innlemmet i EØS-samarbeidet, og begge landene hadde en tydelig økning i antall innvilgede tillatelser i 2007. Etter bare fem måneder som EØS-land ble Romania det femte største landet i antall førstegangstillatelser med tre prosent av tillatelsene i 2007.

Så litt om hvilke land de fleste arbeidssinnvandrerne kommer fra og hvilke land som øker mest.

Gyldige arbeidstillatelser
Arbeidstillatelser kan gis med varighet fra et par måneder og opp til fem år. For å få et best mulig bilde av hva arbeidstillatelsene betyr for tilbudet av arbeidskraft i Norge, lager UDI statistikk som viser hvor mange utenlandske borgere som på et gitt tidspunkt har gyldig arbeidstillatelse. I 2007 hadde i gjennomsnitt 70 000 personer gyldig arbeidstillatelse. Færrest var det i januar med 51 100 og flest i desember med 82 700. Tidligere år har det høyeste tallet vært i august. Dette viser den store interessen for kortvarig sesongarbeid i landbruket. Siden 2004 har det vært en økt interesse for arbeid i andre bransjer og en sterk tendens til mer langvarig arbeid. Dette viser seg i en utjevning av sesongsvingningene.

av arbeidsinnvandrere fra Romania, Ungarn, Polen, Latvia og Litauen hadde vært referanseperson for personer som søkte om familieinnvandring.

Landet som har flest familiemedlemmer som får innvilget innvandring til Norge er Polen med 18 % av alle som kommer. Mer enn halvparten av tillatelsene til polske borgere ble gitt til barn. Hele 96 prosent av tillatelsene som ble gitt til voksne, ble gitt til kvinner.

IMDI kom akkurat med en ny rapport som vi spurte om å få innsyn i da vi snakket med de i fjor. Den heter "Vi blir... Om arbeidsinnvandring fra Polen og Baltikum". Der hevdet imidlertid 7 av 10 at de ønsket å bli boende i Norge. Vi vil bare minne om at reglene for å komme til landet for disse som er med i undersøkelsen var annerledes enn for de som kommer i dag. Det vi prøver å si er at gruppen kanskje har eller vil forandre seg etter at Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia, Ungarn, Romania og Bulgaria). De som oppholder seg i Norge har nødvendigvis ikke arbeid da de nå kan være her i 3 (ev. 6) mnd mens de leter etter arbeid.

Tall fra Hordaland; innvilgede arbeidstillatelser etter EØS-regelverket. Borgere av nye

EØS-land 2007: Totalt 4823.

<http://www.udi.no/upload/PresseKonferanser/2008/Innvilgede%20arbeidstillatelser%20og%20beboere%20i%20mottak.pdf> (29.3.08)

3.2 Tanker

Vi trenden med at så få fra de nye EØS/EU-landene ikke søker om å ta med seg familien fortsette? Dersom denne trenden ikke opprettholder seg, vil i så fall Norge klare å inkludere og integrere familiene? Hva om vi ikke klarer det?

Hva skjer om landet og da også Europa får en lavkonjunktur om noen år? Vi importerte mye arbeidskraft på slutten av 70-tallet, så kom nedgangen etter jappetiden på 80-tallet. Noe som resulterte i at mange arbeidsinnvandrere mistet jobben til fordel for nordmenn, da disse ikke hadde fått språkopplæring osv, og stilt bakerst i køen når det gjaldt å få jobb. Data om dette og hvordan de som kom har det nå finnes i rapporter gjort av FAFO for UDI som ligger på Felteamets kontor.

Farer knyttet til arbeidsinnvandring?

På et foredrag vi var på mente tidligere arbeids- og administrasjonssjansminister Viktor Normann at det vi så nå (arbeidsinnvandring) var en naturlig utvikling av landene, og at ved at for eksempel polske la oss si snekkere, reiste ut av landet, ville etterpørselen etter snekkere i Polen øke, lønns- og arbeidsvilkår bli bedre, og snekkere ville komme tilbake til landet. Arbeidsinnvandring fjente derved alle parter mente han. Denne innvandringen ville øke frem til ca 2020, da vi ville se en markert nedgang på arbeidsinnvandringen. Han mener også at Norge er avhengig av mange flere arbeidere i tiden fremover. Normann mente imidlertid også, at om vårt samfunn ikke kom til å utvikle seg til et klassesamfunn pga dette, kunne det imidlertid føre til en asymmetri i relasjonen mellom folk, at man så en utvikling mot en deling i herre og tjener. Man ser for eksempel at en i dag trenger mye arbeidskraft innen pleie og omsorg, og at om arbeidsinnvandrere da overtar disse tradisjonelt sette lavtlønnsyrkene ville de da bli oppfattet som en underklasse.

Generelt synes informantene at det norske byråkrati var tregt, lite tilgjengelig og opptrådte ikkegyldig. Noen hadde hatt flere negative møter med både politiet, helsevesenet og NAV, mens andre er positive til helsevesenet. Informantene bad om mer informasjon på alle de områdene vi spurte om (skole, barnehage, helse- og velferdstjenester).

Alle informantene var tilfredse med situasjonen for øyeblikket. De leide alle boliger.

Det varierte hva informantene gjorde på fritiden. Noen var veldig aktive, gikk på kino og utstilling, mens andre på grunn av små barn og vanskelig arbeidsituasjon uttalte at de ikke hadde fritid. De hadde alle venner i Norge, hovedsakelig fra samme land de var fra. Flere oppgav at de hadde fått venner gjennom språkkurset de gikk på.

Den informasjonen de har, har de måttet spørre seg frem til. Noe blir fortalt dem fra andre som har vært her lenger enn informant selv, noe av instansene som har ansvar på området, mens noe har de fått vite av norske kontaktpersoner (ungenes skolelærer + +).

Videre hadde informantene generelt lite oversikt over helsejenester og rettigheter de har i forhold til disse. Legevakten var mye brukt, noen var klar over fastlegeordningen og benyttet seg av denne, og noen oppgav at de hadde fått en liste over leger, men at papirene hadde blitt liggende hjemme.

Felles for de vi intervjuet var at de hadde kommet til Norge med forhåpninger og et bilde av Norge som det etter hvert viste seg at ikke stemte. Dette mente de kom av feilinformasjon fra bekjente som arbeidet her og informasjon de hadde fått fra norske myndigheter før de kom hit. Det var vanskeligere å få seg jobb enn antatt, de var blitt fortalt at å kunne engelsk ville være tilstrekkelig for å få arbeid, og de var ikke klar over at det ville være så vanskelig å klare seg på en inntekt.

En oppsummering av hva vi fant ut:

Vi fikk kontakt med samtlige informanter gjennom Frivillighetsringen i Bergen der det drives norskkurs. Informantene var alle i 20-30-årene og de fleste (bortsett fra 1) hadde kommet til Norge for å søke jobb. De jobbsøkende var alle gift og var her med familiene sine (den ene av ektefellene hadde fått jobb, og den andre kom gjennom familieinnvandring). De hadde alle utdannelser fra hjemlandet, men utsikten for å få relevant jobb her i landet varierte.

Intervjuguide finnes vedlagt (vedlegg 3).

4.0 Intervju av arbeidsinnvandrere:

For eller imot importert arbeidskraft vil ikke vi ta stilling til, men vise til at det er en diskusjon der ute, om en ikke høylitt.

Ottar Brox derimot vil advare mot det å ta inn arbeidsinnvandrere. Han mener dette vil skape en underklasse (altså et skille i status) i det norske samfunn der utlendinger må ta jobben nordmenn ikke vil ha. Derfor bør vi oppgradere status på jobbene (lavstatusjobbene), ta for eksempel renhold, med lønnsøke. Slik vil enten nordmenn ønske å ta jobben, eller det vil bli satset på teknologi for å redusere antall personer som utfører jobben. Da vil disse personene kunne (gjennom utdanning/kvalifisering) ta andre jobber i samfunnet, og nødvendigheten av import av arbeidskraft ikke trengs.

Vi har laget en liste med ressurspersoner (vedlegg 9) som vi har vært i kontakt med og som vi mener kan være nyttige kontakter i arbeidet videre.

5.0 Ressurspersoner

Vi sitter etter intervjuunden igjen med et inntrykk av at informasjon til gruppen om det norske velferdssystemet, rettigheter og plikter, er nødvendig. Gruppen sultet etter informasjon, og vi har inntrykk av at de spør, og får, informasjon fra alle mulige hold, men at denne informasjonen ikke alltid stemmer da det ikke er instansene som har ansvar på de forskjellige områdene som gir den.

6.0 Hvem er vi og hva har vi gjort

6.1 Felteamet har dette skoleåret bestått av:

Helene Holsen Foss (teamleder høst 07)
 William Parkinson (teamleder vår 08)
 Sverre Bjerge

Mary Økland (veileder)
 Anne Karin Larsen (leder i BUS og koordinator for prosjektet)

Vi har arbeidet prosjektbasert der vi har forsøkt å sette oss inn i arbeidsinnvanderes møte med det offentlige i Bergen.

6.2 Arbeidstid

Vi har jobbet hver onsdag (studiedag) fra ca. 9 til 14. Fra 14 til 16 har vi hatt veiledning. I tillegg har vi jobbet utenom disse tidene, etter forelesninger, og også hatt møter og deltatt på foredrag med forskjellige instanser utenom disse tidene.

6.3 Aktiviteter og framlegg

Vi har deltatt på følgende konferanser og foredrag:

- Foredrag om arbeidsinnvandring med Orlav Brox og Viktor Normann, arrangert av Studentersamfunnet på NHH, september 2007.
- Seminar om arbeidsinnvandring arrangert av UDI i Bergen, november 2007.

Vårt arbeid har i hovedsak dreid seg om

- Utarbeiding av veileder for arbeidsinnvandrere fra nye EU-land
- Informasjonsmøter/fremlegg for de andre teamene på allmøter i BUS og på BUS/DUS-samling, mars 2008 i Bergen.

7.0 Organisering av arbeidet (prosjektorientert innretning på arbeidet)

Fasene i arbeidet: innledende, start, gjennomføring, avslutning

7.1 Innledende fase: Diskusjon om hva vi skulle jobbe med.

Vi startet med å diskutere hva vi kunne tenke oss å arbeide med. Det kom forskjellige forslag som alle gikk på innvandring og integrering, men det ble enighet om ett av forslagene som da gjaldt arbeidsinnvandrere. Med bakgrunn fra frivillig arbeid i Kirkens Bymisjon hadde Sverre Bjerge sett at en del av brukerne av en kafé som var tiltenkt rusmisbrukere var arbeidsinnvandrere med sine familier. Vi bestemte oss for å finne mer ut hva det kunne være

som gjorde at disse søkte til et sted som dette, og om ikke det fantes noe vi kanskje kunne gjøre for disse.

Prosjektet startet med at vi ved engasjement i frivillige organisasjoner, og ved tidligere gjennomført praksisperiode ved sosionomutdanningen, så en stadig økning av arbeidsinnvandrere som hadde problemer med å finne frem i hjelpapparatet i Bergen. Vi ønsket derfor å undersøke nærmere hvordan situasjonen i realiteten er for arbeidsinnvandrere som kommer til Norge og Bergen. Forkunnskapene våre i temaet var svært begrenset, og det var nødvendig å starte med en grundig kartlegging for å finne ut om det var grunnlag for å starte et prosjekt rettet mot denne gruppen innvandrere.

7.2 Startfase: Kartlegging av om dette er et problem?

Vi startet da kartleggingsfasen som varte ca. 6 uker. Vi gjennomgikk klientarkivet til BUS for å kartlegge om BUS hadde fanget opp denne gruppen. I arkivet finnes mange innvandrere, men få i vår målgruppe. Vi kontaktet diverse offentlige instanser, som politiet og NAV, lette etter stoff på Internett og vi leste rapporter, hovedsakelig utgitt av UDI og FAFO.

Etter å ha startet arbeidet med å hente inn informasjon om arbeidsinnvandring fant vi at UDI og Arbeidsstilsynet hadde fokus på temaet og en del informasjon på landsbasis. Hvordan tilstanden var i Bergen viste seg derimot vanskeligere å finne ut av. Vi oppdaget relativt raskt at den generelle trenden hos offentlige instanser var at man hadde svært liten kunnskap rundt temaet. Det er for eksempel ingen som vet hvor mange arbeidsinnvandrere som finnes i Bergen, bare at antallet øker veldig raskt. Det er lite eller ingen kunnskap om hvor arbeidsinnvandrerne bosetter seg, om de deltar i lokalsamfunnet på fritiden, om de finner tram og bruker mulighetene sine i det offentlige og ikke-offentlige hjelpapparatet, om de sender barna sine på skolen, om de går på norskkopplæring, osv.

7.3 Videre kartlegging

For å få ytterligere informasjon om arbeidsinnvandrers situasjon i Bergen hadde vi møter med Kirkens Bymisjon, Bergen Kommune, IMDi og Robin Hood-Huset, vi kontaktet utvalgte arbeidsgivere i Bergen (vedlegg 4), diverse offentlige instanser, Den Katolske Kirke i Bergen (St. Paul) og gikk på foredrag bl.a. i regi av UDI. Vi kontaktet også alle campingplasser i Bergen for å høre om det er noe i ryktene om at mange arbeidsinnvandrere er bosatt her. Se vedlegg 5.

Gjennom møter og samtaler med spesialkonsulent Yanina Lopez som arbeider med integreringsarbeid ved *Byrådsavdelingen for omsorg og helse* i Bergen Kommune, ble vi invitert til å være med på et møte hun ville arrangere i desember 2007 med temaet "Ikkerverd i offentlige tjenester" der hun mente Feliteamet kunne bringe fokus på arbeidsinnvandrere som gruppe, ved å legge fram sine funn fra Bergen. Møtet ble imidlertid aldri noe av. Hun fortalte også om ideen om å etablere "minoritetstusguder" på byens NAV-kontorer, og lurtet muligheten for at vi kanskje kunne vært en del av det. Dette er enna ikke avklart.

Gjennom et møte med Ragnhild Aasvang i IMDi Region Vest tok hun opp spesielt to ting som IMDi ser på som problematisk når det gjelder arbeidsinnvandring. Det ene er at personer som får lovlig opphold i Norge ved arbeidsinnvandring, eller familieegjenforening, ikke får norskkopplæring. Det andre er informasjon. Behovet for informasjon er stort, men det er vanskelig å finne fram til de stedene hvor man kan få hjelp. IMDi etterlyser et sted der man

kan samle informasjon om det å være ny i Norge, altså et tiltak for innvandrere generelt. Her kunne man fått informasjon om trygdetjenester, helsetjenester, skole og utdanning, jobb, fritidsaktiviteter osv.

Vi fikk etter hvert informasjon om at Bergen Næringsråd⁴ tenkte i samme baner som oss. De er i gang med å etablere et senter som skal tilrettelegge for utenlandsk arbeidskraft som skal bo og jobbe i Bergens-regionen, prosjektleder er Elise Marie Mjelle, som vi har hatt en samtale med pr telefon. Hun kunne tenke seg et videre samarbeid, men mente vi måtte finne ut mer konkret hva vi ville jobbe med, og så heller komme tilbake til saken.

7.4 Resultat av kartleggingsarbeidet

Vi kom frem til følgende: Det finnes et stort behov for informasjonssøknad om denne gruppen. De største utfordringene i Bergen ovenfor arbeidsinnvandrere er at informasjonen er fragmentert og ikke finnes på de nødvendige språkene. Informasjonen er til en viss grad samlet på internett, men denne er avhengig av at man har nettilgang, at man vet hvor man skal lete, samt at en må kunne norsk eller engelsk. Arbeidstilsynet og UDI har i det siste satt fokus på denne gruppen, og informasjonstilbudet om arbeid, lønn, i tillegg til arbeids- og oppholdstillatelse har blitt betraktelig bedret i løpet av bare det siste året. Våre erfaringer er at informasjon som ikke går på arbeid eller opphold, men som likevel er helt nødvendig for å kunne bosette seg over lengre tid i Norge, er vanskelig å få tak på. Vi tenker da på å få hjelp til å skaffe seg bolig, velferdstjenester, skole, fritidsaktiviteter, språkopplæring osv. Vi ser også at NAV-apparatet sliter med å møte utfordringen med å tilfredsstille informasjonbehovet for de nye innvandrerne, noe som kanskje er forstærket i forhold til den omstillingsprosessen de står overfor.

Det er tydelig at en del arbeidsinnvandrere klarer seg helt fint, har et godt nettverk og tar i bruk rettighetene sine. Fokuset vårt, og det som bekymrer oss mest, er de ressursvake, gjerne med familie, som faller gjennom i det offentlige fordi de ikke vet hva de har rett på, og som ikke vet hvor de skal henvende seg for å få hjelp.

7.5 Gjennomføringsfase

Med bakgrunn i hva vi hadde funnet ut startet vi arbeidet med å lage en brosjyre med informasjon til arbeidsinnvandrere som kommer til eller oppholder seg i Bergen.

7.6 Arbeidet med brosjyren/veilederen

Valget av informasjon som skulle inn i brosjyren ble lenge diskutert, og innholdet ble et resultat av flere faktorer. Som sosialrådgivning er å informere om sosiale tjenester og rettigheter vårt viktigste bidrag. Vi syntes det derfor var viktig å la dette være hovedprioritet for oss.

Prosjektet fokuserte også på de arbeidsinnvandrene som har et lengre perspektiv på sitt opphold, og som tar med sine familier til landet. Integring ble da et nøkkelord. Informasjon om bolig, trygdeordninger, fritid, skole, barnehage og så videre ble da annen viktig informasjon som vi måtte ha med. Nettopp slike opplysninger så vi at var svært mangelfulle og lite tilgjengelig for nye innvandrere.

⁴ <http://www.bergen-chamber.no/DesktopModules/ReadNews.aspx?ModuleID=%2069&ItemID=1446>

Viktig var også 5 intervjuer av arbeidsinnvandrere vi hadde. Her fikk vi bekreftet mye av de antakelsene vi hadde på forhånd av hvilken informasjon som burde være med.

Grunnen til at vi valgte å la være å beskrive rettigheter i forhold til arbeid og opphold er at det finnes mye bra og lett tilgjengelig materiell om dette via Arbeidstilsynet og UDI, da disse instansene har gjort mye bra for å imøtekomme informasjonsbehovet til arbeidsinnvandrere. Det ble etter hvert klart at mengden informasjon vi mente var nødvendig å ha med ikke ville få plass i en brosjyre. Vi bestemte oss derfor å kalle det en veileder. Vi lette etter relevant informasjon på offentlige instansers nettsider og fikk denne informasjonen kvalitetssjekket ved å sende utkast av veilederen til de ansvarlige instansene.

Veilederen finnes vedlagt (vedlegg 8).

7.7 Finansiering av brosjyre/veileder

Mens vi arbeidet med dette, ble vi tipset av veileder Mary Økland om at IMDi hadde utlyst en pott på 2,3 mill kr til nettopp denne typen informasjonsarbeid drevet av frivillige organisasjoner over statsbudsjettet for 2008. Vi bestemte oss dermed å søke IMDi om midler. I arbeidet med å skrive søknaden måtte vi finne ut hvor mye design/layout, oversettelse til antall språk og trykking av veilederen kom til å koste. Vi kontakket forskjellige aktører og fikk laget et prisoverslag. Nærmere informasjon finnes i søknaden som ligger vedlagt (vedlegg 7).

Vi fikk derimot avslag på søknaden om støtte fra IMDi og måtte derfor finne andre måter å finansiere veilederen på. Vi kom fram til at vi ville sende ut brev til forskjellige bedrifter og instanser der vi informerte om arbeidet og sendte vedlagt informasjonen som skulle i veilederen. Vi sendte brevene til Lions Bergen, Bergen Næringsråd, Adecco, NAV Hordaland, Statoil/Hydro, St.Paul katolske kirke, Studentparlamentet, Fagforbundet Hordaland, FO-Hordaland, Høgskolen i Bergen og Sparebanken Vest. Til dags dato har vi fått avslag fra Statoil/Hydro og innvilget 25.000 til layout fra Høgskolen i Bergen, AHS.

7.8 Fremtidige samarbeidspartnere

For å se om ikke det også ville være mulig å imøtekomme behovet IMDi mener det er for et fysisk sted der innvandrere eller andre som kommer nye til Bergen kan henvende seg gjorde vi et lite forsøk på å etablere et samarbeid med St. Paul. Disse driver i dag en gruppe der målet er å gi råd samt at de polske arbeidsinnvandrerne selv informerer hverandre om rettigheter og plikter. Planen var å opprette kontakt slik at senere felteam kunne arbeide videre med et slikt samarbeid. Vi prøvde gjentatte ganger å nå den polske presten pr telefon, og var også nedom kirken for å få en samtale med han, uten å lykkes. Vi har også sendt en mail til ham på tysk, der vi forteller om prosjektet, og forespørsel om evt samarbeid, uten å ha fått svar.

I Oslo finnes allerede et slikt fysisk informasjonssted, Tøyensenteret, som er et servicecenter for utenlandske arbeidstakere. Senteret åpnet 15. oktober 2007. Her har 4 offentlige etater gått sammen, UDI, Politiet, Arbeidstilsynet og Skatteetaten. Se : <http://www.udl.no/templates/Page.aspx?id=8844> for mer info.

-Vi brukte en polsk tolk da vi intervjuet en del av målgruppen, Urszula Srebrowska, som var interessert i det vi drev med, og som fortalte at hun er med i planleggingen av en nettportal som skulle tilby relevant informasjon til polakker i Norge på norsk. Vi har ikke fulgt opp denne kontakten.

7.9 Avslutningsfase

Vi har flere ganger i løpet av arbeidsperioden forskjøvet datoen for når prosjektet skulle avsluttes. Sluttdato ble til slutt satt til 2. april.

Siden vi hadde satt en dato for når vi skulle avslutte prosjektet, og avslag på søknad om midler og andre uforutsette ting skjedd som førte til at arbeidet strakk ut i tid og derfor ikke har blitt helt ferdig, er det saker vi gjerne ville fått gjort som enda ikke er gjort. Ragnhild Aasvang ved IMDi Region Vest var veldig interessert i å snakke med oss igjen, så et møte til med henne der vi snakket om hva vi har arbeidet med hadde vært veldig bra. Yamina Lopez ville vi også gjerne hatt ett til møte med, samt kanskje ett møte med Elise Marie Mielie i Bergens Næringsråd.

Det vi heller ikke har fått gjennomført, er et møte med brukerne, som vi etter IMDi-søknaden hadde tenkt å holde i løpet av vårsesimesteret. Dette ble det verken tid eller penger til. Tanken var å samle et representativt utvalg av gruppen, for å legge frem det vi hadde gjort, og høre om noen av disse hadde vært interesserte i å engasjere seg i prosjektet, i form av veiledning for gruppa. Slik ville vi videreføre prosjektet til selve gruppen, altså dra inn brukermedvirkning mer aktivt. Det som gjenstår etter at rapporten er skrevet, er å skaffe pengene som skal til for å få veilederen trykket, bestemme layout på den og få den distribuert. Dette er arbeid vi må ta selv om prosjektet nå er avsluttet. Forhåpentligvis vil ikke dette ta så mye tid.

8.0 Overføring til andre

8.1 Læringsutbytte

a. Grupperefleks

Vi har lært hvordan en gruppe fungerer, og utvikler seg. At det er greit at man tar forskjellige roller i gruppa alt etter hva man er flink til. Dette har vi sett er en bedre utnyttelse av ressursene i gruppa enn ved tidligere gruppearbeid i studiet, der det er fokus på at alle er "like", ved at man får like arbeidsoppgaver. Ifølge Levi er det mest effektivt å ha personer som dekker alle felter, og som har sine sterke og svake sider på ulike steder når det gjelder personlighet og læringsstil. Men dette stiller større krav til teamkompetansen, - det å kunne nytte alle.

Medlemmer må bruke tid på å forstå hverandre og respektere ulikhetene. Anerkjennelse hverandres sterke og svake sider, og klarer teamet dette er teamet i god stand til å arbeide effektivt (Levi 2001).

Selv om vi har fokusert på å dele inn arbeidet etter styrker i gruppa, har vi likevel ikke umgått oppgaver vi ikke har vært helt sikre på. Slik føler vi at vi også har lært å mestre nye

situasjoner og at vi på denne måten har lært mer om oss selv, og hva som er mulig når vi først setter oss mål.

b. Arbeidsinnvandring fra nye EØS/EU-land

Vi har fått en bedre forståelse og mer kunnskap for og om gruppa.

c. Det norske systemet

Vi har selv hatt vanskeligheter med å finne frem i systemet, og å finne den riktige informasjonen. Dette har vært tid og arbeidskrevende, og mye har tatt lengre tid enn antatt, da man for eksempel er avhengig av at andre svarer og vil møte oss. Da selv vi som er født og oppvokst i Norge, og behersker språket, til tider har store vanskeligheter med å finne frem i systemet, er det lett å forestille seg hvor vanskelig dette kan være for noen som ikke har språket og heller ikke mulighet til å sette seg inn i systemene.

d. Å jobbe prosjektorientert

Det å gjenkjenne hvilke fase i prosjektet vi befinner oss i, og tenke og orientere seg deretter. Dette letter arbeidet, da det gjør arbeidet mer oversikkelig og målrettet. Det sikrer også at man gjør arbeidet i en naturlig rekkefølge, minsker stressnivået ved å holde fokus på det som skal gjøres i denne fasen. Fasene kan imidlertid selvsagt også overlappe hverandre, det er en dynamisk arbeidsmåte, som kan tilpasses

e. Å kartlegge

Finne og trekke ut relevant informasjon, for eksempel stille de rette spørsmål i intervju situasjoner, finne og henvende seg til de rette personene. Stille forberedt til møter. Fremlegge prosjektet på en forståelig måte

f. Erfaring med brukermedvirkning.

g. Relasjonsbygging

Å knytte kontakter med nøkkelpersoner, viktigheten av å opprettholde denne kontakten. Vi har sett at når vi har opprettet denne kontakten minsker tiden vi bruker

h. Erfaring med bruk av folk

i. Organisasjonsstrukturer

Å være i en organisasjon som BUS og jobbe etter dennes målsettinger og kunne svare for sine handlinger på allmøter og vaktleder møter. Utvikle organisasjonen og felteamet i BUS.

j. Øvelse i å holde presentasjoner

k. Øvelse i å skrive rapporter og søknader.

Vi startet friskt ut med en iver i å finne ut mer om gruppen, og hva vi kunne gjøre for å evt. å bedre deres situasjon. Å opprettholde motivasjonen har imidlertid vært noe vanskelig. Ofte

9.0 Oppsummering/Konklusjon

Vi har hatt Robin Hood Huset (RHH) som komiteearbeid. Vårt arbeid har da vært å holde kontakten med dem. Vi hadde et møte med daglig leder Bjørn Simonsen der vi fikk nærmere informasjon om hva de holdt på med for tiden, diskuterte tidligere arbeid Feliteamet har gjort der, hva Feliteamet nå holdt på med, og muligheten for videre samarbeid. Vi fortalte om et møte vi hadde deltatt på, på RHH, angående "Kulturtenngsset" for å finne ut om muligheten til å få tildelt en celle der som vi kunne bruke til informasjonsvirksomhet, noe vi fant at ikke ville passe med hva de som var med der hadde i tankene. Daglig leder foreslo derimot at vi kunne bruke et kontor de hadde der på huset f.eks en dag i uken om vi var interesserte i det. Han var også interessert i om vi kunne ta en runde til de forskjellige sosialkontorene i Bergen der vi informerte om RHH og BUS, noe vi som feliteam ikke har fått tid til å gjøre. Vi sitter med inntrykket at RHH er positive til videre samarbeid.

c. Forholdet til Robin Hood-huset

Mary sitter også inne med mye kunnskap om kommunen, og har satt oss i kontakt med de rette folkene der.

Verledningen har vært veldig viktig for oss som team og i arbeidet vi har gjort. Det var ingen av oss som hadde jobbet prosjektmetodisk før så her var verledningen gull verdt. Vi har fått metoden forklart samt hjelp til å se hvor i de forskjellige fasene vi var og hvilke prosesser som foregikk i gruppen. Det har vært fokus på den enkeltes rolle i teamet og hvilke styrker og svakheter den enkelte har. Dette har hjulpet oss å dele inn arbeidet samtidig som vi har blitt utfordret til å gjøre saker som vi ikke har følt oss trygge på. Uten veiledning hadde dette arbeidet aldri blitt gjort.

b. Verdien av veiledning

Studentassistent har vært lite inne i bildet, både som en følge av at vårt prosjekt har vært noe helt nytt i BUS, og også fordi studentassistentens instruksjer ikke har vært klare på dette området. Hun har likevel vært svært positiv til prosjektet. BUS-leder Anne Karin Larsen har hatt en noe uklar rolle i feliteamets arbeid. Dette fordi det har vært en ikke helt klar rollefordeling mellom leder og veileder. Vi har opplevd det frustrerende at vi har veiledning på noe, for så å få en annen beskjed av leder. Samtidig har leder vært til god hjelp, og brukt mye tid på for eksempel å få ferdig prosjektsøknaden til IMDI, og også for å kvalitetssikre brev og lignende som har gått ut fra feliteamet.

a. BUS-leder og studentassistentens rolle

Studentassistent har vært lite inne i bildet, både som en følge av at vårt prosjekt har vært noe helt nytt i BUS, og også fordi studentassistentens instruksjer ikke har vært klare på dette området. Hun har likevel vært svært positiv til prosjektet. BUS-leder Anne Karin Larsen har hatt en noe uklar rolle i feliteamets arbeid. Dette fordi det har vært en ikke helt klar rollefordeling mellom leder og veileder. Vi har opplevd det frustrerende at vi har veiledning på noe, for så å få en annen beskjed av leder. Samtidig har leder vært til god hjelp, og brukt mye tid på for eksempel å få ferdig prosjektsøknaden til IMDI, og også for å kvalitetssikre brev og lignende som har gått ut fra feliteamet.

8.2 Forholdet til BUS

Vi mener forholdet til de andre BUS-teamene er viktig både gjennom gjensidig oppdatering på arbeidet vi driver med og sosialt sett. Vi mener likevel at det tar ganske mye tid (med tanke på vaktledermøter, allmøter og andre samlinger) sett i forhold til den tiden vi har å arbeide med prosjektet vårt.

har vi lurt på hva vi egentlig driver på med, om målgruppen faktisk trenger hjelpen vi ønsker å tilby dem, og hvor hele prosjektet kommer til å ende opp.

Det vi har følt gjennom hele prosjektet, er at det meste har tatt veldig mye tid, noe som har vært en kombinasjon av at vi har hatt vansker med å nå igjennom til forskjellige instanser, samt at vi til tider som sagt har manglet motivasjon til å fortsette prosjektet (noe som også kan skyldes at ting har gått tregt), og dermed ikke har lagt ned den største arbeidsinnsatsen. Om vi virkelig sitter igjen med så mye informasjon om gruppa som det ikke går an å lese seg til i en IMDI-rapport, er heller uviss, men vi håper og tror vi har fått et visst innblikk i deres situasjon som man ikke kan få fra en rapport.

På mange måter ser vi også at produktet vi har kommet frem til, ikke står til den arbeidsinnsatsen vi har gjort, da vi har lagt ned mange timer i dette, ofte dobbelt så mange timer i ukens som er arbeidstiden i BUS. Vi håper derfor at et nytt felitteam kan gå inn med større engasjement og iver, ta over stafettpinnen (for det ligger jo tross alt mye god informasjon igjen etter oss) og faktisk få til noe mer konkret enn det vi har gjort.

Igen må vi påpeke at Mary sin veiledning har vært uvurderlig, og vi kan takke henne for at vi faktisk sitter igjen med et noe konkret produkt, nemlig veilederen. Denne håper vi vil kunne distribueres rundt i Bergen, og faktisk være en hjelp til den målgruppen vi har jobbet i mot.

I etterpåklokkskapens lys ser vi at vi skulle ha forberedt kommunen på veilederen og kanskje fått klar signal fra kommunen om at vi ville få støtte derfra før veilederen vart laga. Vi kunne også ha nevnt IMDI Region Vest i prosjektsøknaden, vi hadde tross alt etablert en kontakt her som vi kunne utnyttet i søknaden.

Bergen, 23.04.2008

William Parkinson

X

Helene Holsen Foss

X

Sverre Bjerka

X

10.0 Litteraturliste

- Halvorsen, Knut (1993) *Imføring i sosialpolitikk*. 1. utg. TANO, Oslo
- Halvorsen, Knut (1996) *Grunnbok i helse- og sosialpolitikk*. TANO Ascehoug, Oslo
- Hutchinsson, Gunn Strand (2003) *Samfunnsarbeid i sosialt arbeid*. 2. utg. Gyldendal Akademisk, Oslo
- IMDI rapport 9-2007 "Integreringskart 2007, arbeidsinnvandring"
- Levi, Daniel (2001) *Groups and dynamics for teams*. Thousand Oaks, California
- Westhagen, Harald; Faafeng, Ole (2002) *Prosjektarbeid: Utviklings- og endringskompetanse*. 5. utg. Gyldendal Akademisk, Oslo

11.0 Vedlegg

- Vedlegg 1 Statistikk BUS-arkivet
- Vedlegg 2 Intervju med arbeidsinnvandrere
- Vedlegg 3 Intervju med arbeidsgivere
- Vedlegg 4 Kartlegging - boligsituasjon
- Vedlegg 5 Oversettelse: kort presentasjon av BUS på polsk
- Vedlegg 6 Prosjektsøknad IMDI
- Vedlegg 7 Søknad om støtte til finansiering div instanser i Bergen
- Vedlegg 8 Veileder
- Vedlegg 9 Kontaktpersoner
- Vedlegg 10 Rutiner BUS Felteam