

# From exclusion to inclusion (FETI) - Fra eksklusjon til inkludering Intellectual outcome (IO) 5 Delarbeid 5 Beste praksis guide/Håndbok

## PROSJEKT INFORMASJON

**Prosjekt akronym:** FETI

**Prosjekt tittel:** From Exclusion to Inclusion – A model towards upskilling and integration (Fra eksklusjon til inkludering- en modell for opplæring og integrering)

**Prosjekt nummer:** 2019-1-NO01-KA204-060276

**Underprogram eller KA:** KA2: Cooperation for innovation and the exchange of good practices (samarbeid for innovasjon og utveksling av god praksis) KA204: Strategic partnerships for adult education (strategisk partnerskap for utdanning for voksne)

**Prosjekt nettside:** <https://fetiproject.com/>

## Sammendrag

FETI Intellectual Output 5 (IO5): Beste praksis guide, tar sikte på å skissere og validere funnene i prosjektet og å fremheve retningslinjene, etikken og ideene som representerer effektive og forsvarlige handlingsforløp i arbeidet med innvandrere og flyktninger.

Denne rapporten er utarbeidet av ENGIM, i samarbeid med de øvrige partnerne etter diskusjoner på virtuelle møter og det transnasjonale møtet som ble avholdt i Torino fra 20.04.2022 til 22.04.2022. Videre baserer denne IO'en seg på innleverte maler av de ulike partnerne, samt utarbeidelsen av et kort kurs ved bruk av det digitale vektøyet Prezi og utarbeidelsen av ulike podcaster. Dokumentet vil bli revidert etter behov og diskutert på de avsluttende prosjektmøtene. I tillegg til denne norske versjonen og originaldokumentet på engelsk, vil produktet også bli oversatt til tyrkisk og italiensk.

IO5 vil fremheve resultatene og opprettelsen av FETI-modellen, samt koble sammen alle tidligere delarbeider. Vi håper dette kan være til nytte for andre som jobber med innvandrere og flyktningbefolkningen i Europa, og som er interessert i å oppdage en ny tilnærming/metodikk i de tidlige stadiene av inkluderingsprosessen.

## Innholdsfortegnelse

- 1. Prosjektbeskrivelse**
- 2. IO5 forklart**
- 3. Beste praksis guide**
  - 3.1 – **Viktigheten av kontekst og data analyse**
  - 3.2- **Vår tilnærming: FETI modellen, verktøy og personaer**
  - 3.3 - **Verktøy og beste praksis beskrivelse**- produksjon av materiale og maler
- 4. Møte med de som jobber i feltet og flyktninger- analyse av podkast**
  - 4.1 - ENGIM (Italia)
  - 4.2 - Scottish Wider Access Program West SCIO (Scotland)
  - 4.3 – Istanbul University (Tyrkia)
  - 4.4 Oslo Voksenopplæring servicesenter (Norge)
- 5. Kurs for de som jobber i feltet med Prezi**

FETI- avsluttende kommentarer om prosjektets overføringsverdi
- 6. Konklusjon**
- 7. Vedlegg (ikke oversatt til norsk)**

## 1- FETI prosjektet

FETI-prosjektet er et initiativ som tar sikte på å tilpasse innvandrere og flyktingers ferdigheter til arbeidsmarkedets nåværende behov. Det er mange faktorer som bidrar til deres "sosiale ekskludering". Noen har kanskje ikke gått på grunnskole eller gjennomført videregående opplæring, mens andre har liten eller ingen arbeidserfaring. Mange har dårlige språkferdigheter, og flere viser manglende forståelse for hvordan deres nye land fungerer både sosialt og økonomisk. Samtidig ble det klart for oss gjennom arbeidet med dette prosjektet at det er flere faktorer som påvirker den enkeltes karriereutvikling. Både konteksten i mottakerlandet og hjemlandet påvirker den enkeltes karriereutvikling og deres muligheter for deltakelse i arbeidsmarkedet. Samtidig så vi at veiledningen den enkelte flyktning og innvandrere får også kan ha betydning for deres evne til å delta i arbeidslivet.

Utfordringer som sosial integrering, voksenopplæring og innvandring i sin helhet er altfor store utfordringer for et enkelt prosjekt å løse. Siden mange land deler de samme utfordringene, tror prosjektpartnerne at en samordning av metoder i det minste kan være et steg på veien mot å hjelpe flyktning- og innvandrerebefolkningen med å sikre arbeid og utdanning eller opplæring, noe som også vil kunne komme økonomien i partnerlandene til gode. Samtidig påpekes det i prosjektet at mottakerlandene heller ikke alltid legger til rette for tilstrekkelig inkludering av utenlandsk kompetanse i de respektive arbeidsmarkedene.

Prosjektet har til hensikt å bidra til denne prosessen gjennom:

- Bedre integrering for innvandrere/flyktinger;
- Støtte for sosial inkludering;
- Bedre kartlegging av eksisterende ferdigheter;
- Tilby faglig veiledning;
- Kompetanseutviklingsmuligheter;
- Økt sysselsetting gjennom utvikling av grunnleggende ferdigheter
- Øke bevisstheten om mottakerlandenes styrker og svakheter på systemisk nivå for å oppnå sosial samhörighet



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## **Prosjektpartnerskap**

Prosjektleder (P1) - Oslo Voksenopplæring Servicesenter, Norge

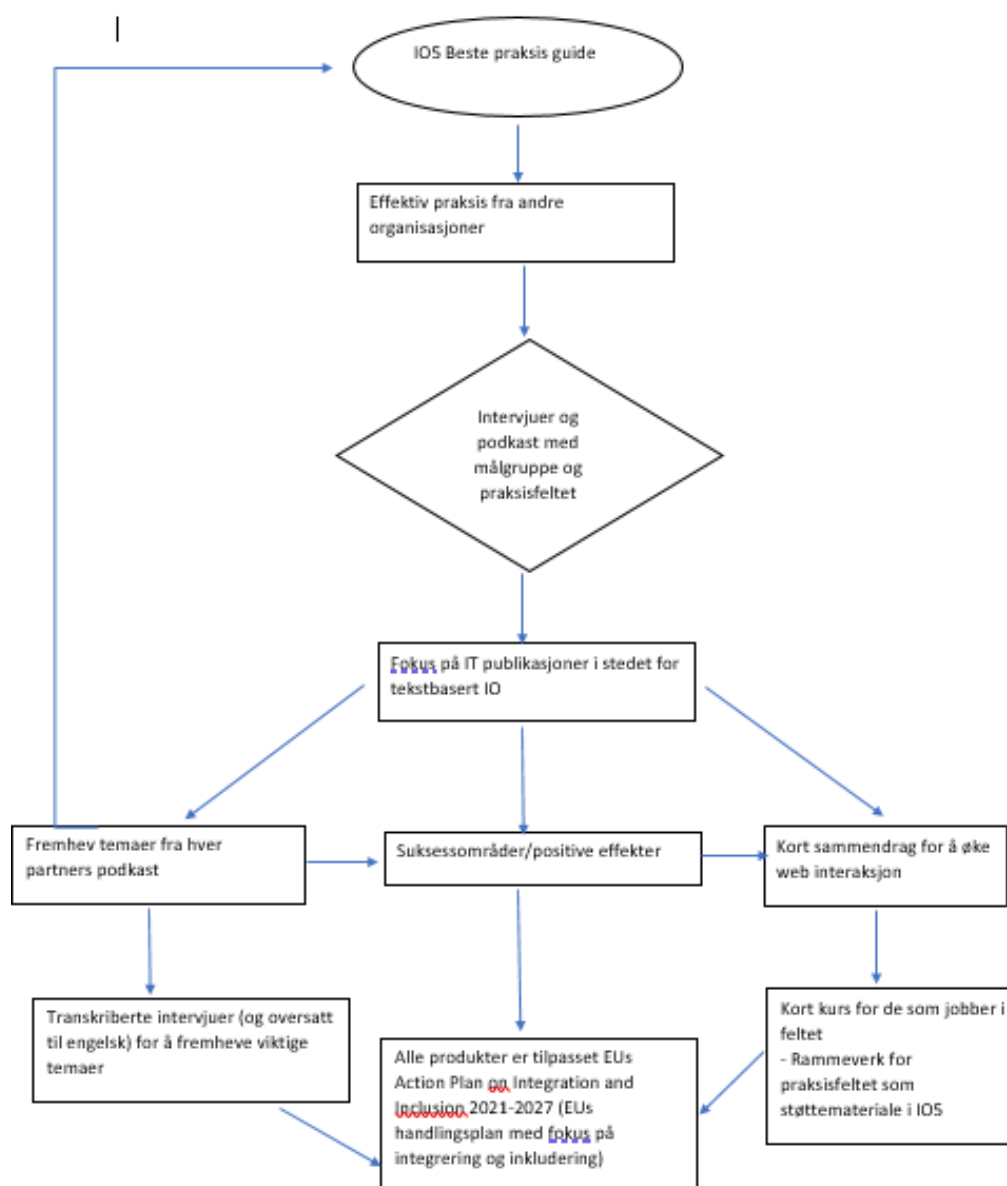
P2 - Engim Piemonte Association, Italia

P3 - Istanbul University, Tyrkia

P4 - Scottish Wider Access Programme West SCIO, Storbritannia

## 2- Intellectual Output 5

Intellectual Output 5 fokuserer på den effektive praksisen som brukes av de respektive partnerne i møte med målgruppen. Dessuten inkluderer IO5 stemmene og erfaringene til noen av deltakere i FETI-prosjektet og av fagfolk som jobber med innvandrere og flyktninger takket være produksjon av podcaster som er tilgjengelige på prosjektets nettside ([www.fetiproject.com](http://www.fetiproject.com)).



Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatterens synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for bruk

Videre har vi i et av kapitlene tatt sikte på å forstå og analysere innholdet som kom frem i podcastintervjuene. I podkasten har vi snakket med deltakere hvor det blant annet fokuseres på effekten av FETI-modellen og aktiviteter. Vi har også hatt samtaler rundt bruken av modellen og verktøyene med fagpersoner. De identifiserte aktivitetene vil også bli presentert i skjemaer som beskriver en aktivitet eller en god praksis som partnerne har brukt i prosjektet.

FETI-prosjektet hadde som mål å styrke den sosiale samhørigheten for innvandrere som flytter til partnerlandene ved å produsere en modell som fagpersoner kan bruke.

Partnerne valgte også å produsere et kort kurs tiltenkt de som jobber i feltet for å hjelpe dem med sin rolle i møte med flyktninger ved hjelp av FETI-modellen. I samtaler med ulike etater og organisasjoner som jobber med flyktningr og asylsøkere kom det frem at mange ansatte aldri hadde hatt opplæring knyttet til sin rolle. FETI-kurset håper å kunne bidra til å hjelpe med denne mangelen av opplæring.

FETI-rammeverket vil tilby støtte til de som jobber i feltet. Modellen tar dem gjennom de fire forskjellige stadien: Møte personen, tette gapet, få tilgang til arbeidsmarkedet og få tilgang til utdanning. Det finnes også fiktive karakterer, personaer, som kan fungere som støttemateriale. Disse personene er basert på erfaringer fra partnere, og viser ulike eksempelmåter man kan møte målgruppen på.

Alle produkter fra Intellectual Output 5 er i tråd med EUs handlingsplan for integrasjon og inkludering 2021-2027.

### **3 – Beste praksisguide**

#### **3.1 – Betydningen av konteksten og dataanalysen**

I første del av prosjektet (se intellectual output 1) ble det samlet inn data og konteksten til de ulike partnerlandene ble analysert. Her ble det funnet flere likheter i partnerlandene når det kommer til integreringsarbeid med flyktninger.

Dataene partnerne returnerte i IO1 viste videre stor variasjon i både antall flyktninger og innvandrere og i tjenestetilbudet. Tyrkia har det klart største antallet flyktninger (3,9 millioner) sammenlignet med Norge med 238.000. Italia har en utenlandsk befolkning på 5.255.500 innbyggere, hvorav det ved inngangen til 2021 er ca. 185.000 flyktninger. I Skottland er det 5500 flyktninger.

Til tross for store forskjeller, har prosjektpartnerne sett på felles intervensjonsområder som FETI-modellen er utviklet på: kulturell bevissthet, språkbarrierer, mangel på veiledet og kontinuerlig orientering og ferdighetsvurderingsaktiviteter.

På grunn av den store variasjonen i de ulike landene er FETI-modellen (IO2) en fleksibel modell som kan brukes både digitalt og ansikt til ansikt med forskjellige deltakere. Til modellen finnes det også en verktøykasse, sammensatt av forskjellige verktøy som brukes av FETI-prosjektpartnerne i sin egen kontekst. Disse verktøyene håper prosjektpartnerne også kan være til hjelp for andre som jobber i feltet. Målgruppen (flyktninger og innvandrere) er i sårbare kategorien, og derfor tror vi at etableringen av en effektiv relasjonsmodell mer nøyaktig kan støtte brukernes ferdighetsvurdering, som kan være et grunnleggende skritt for sosial- og arbeidsinkludering.

Modellen er også designet for andre som jobber i feltet som ønsker å eksperimentere med nye metoder og nye tilnærminger.

#### **3.2 – Tilnærming: FETI Modellen, veiledningsverktøy og personaene**

Selve modellen er en detaljert guide for hvordan du bruker verktøyene og aktivitetene som er innhentet av partnerne.

Modellens to første trinn er: 1: Møte personen og 2: Tette gapene. Vi har sett hvordan det finnes mange like utfordringer i disse fasene, uavhengig av hvilket land personen befinner seg i.

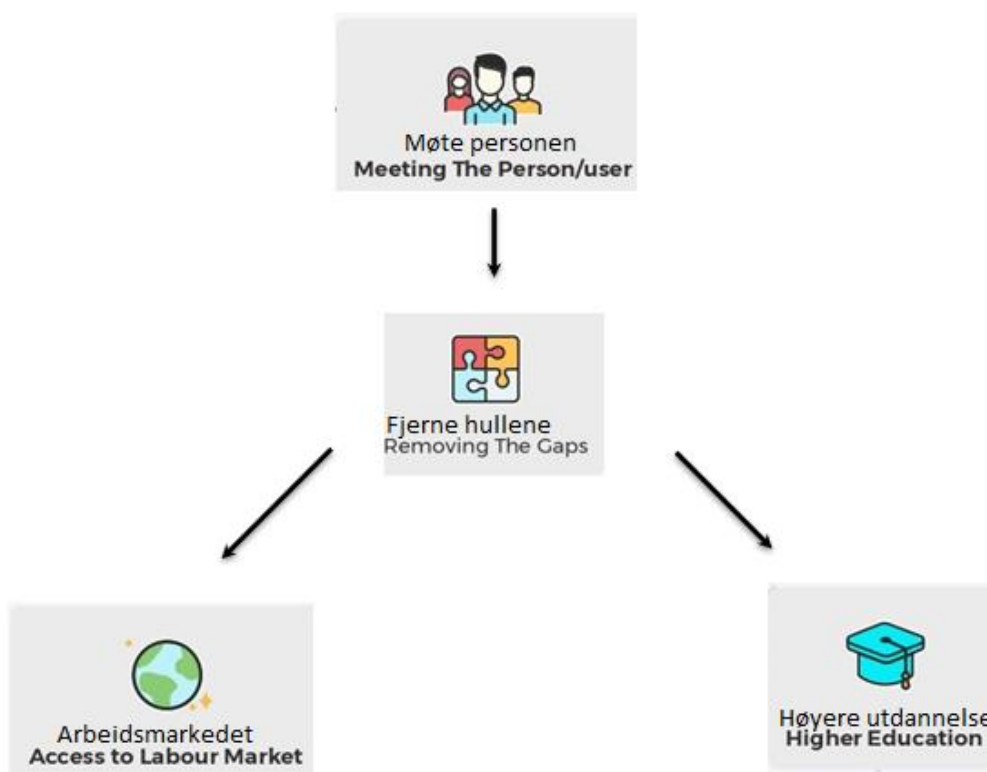
Videre i modellen kan målgruppen velge mellom to forskjellige retninger: Mot arbeid eller mot utdanning eller oppæring. Ofte vil den valgte vei bli identifisert i de to foregående fasene.



De som jobber i feltet og som ønsker å bruke modellen, kan tilpasse disse to retningene basert på tilgjengeligheten av ressurser og muligheter gitt av den sosiale politikken og inkluderingen i sitt land, og selvfølgelig med grunnlag i individets ønsker og personlige og faglige bakgrunn.

Aktivitetene og verktøyene som foreslås er ment som en støtte til de som er involvert i tjenestetilbudet for å hjelpe flyktninger og innvandrere.

Verktøyene bør utføres gjennom en interkulturell tilnærming. Enhver profesjonell som jobber med flyktninger må håndtere mangfold og kulturell pluralisme i utførelsen av sin oppgave; Dette betyr at det er behov for å bruke en tilnærming som prøver å forstå den andre personens perspektiv. Den interkulturelle rådgivningen tar for seg mennesker (enkeltpersoner, grupper, familier, lokalsamfunn) som tilhører minoritetsgrupper, med sikte på å støtte dem i håndteringen av overgangskrisene som er typiske for migrasjonsprosesser.



For å gi eksempler på hvordan man kan bruke modellen og verktøyene har vi laget "Personaer", fiktive karakterer som innehar egenskaper som kan være typiske for målgruppene. Personaene er en måte å eksemplifisere brukere på med tanke på at verktøyene i FETI-prosjektet er tilgjengelige for et

bredere publikum som kanskje ikke har noen erfaringer med flyktninger eller innvandrere. Av denne grunn mente partnerskapet at det å ha noen visuelle eksempler kunne være nyttig, spesielt i en periode der det var svært vanskelig å kunne oppleve FETI-modellen i personlig nærvær på grunn av restriksjoner forårsaket av COVID 19.

De ulike personaene viser hvordan ulike verktøy og metoder kan brukes sammen med modellen (og i ulike institusjonelle og kulturelle sammenhenger). Personaene viser også hvordan vi kan jobbe med målgruppen på mange ulike måter i henhold til deres ulike individuelle behov og sammenhenger.

### **3.3 Aktiviteter, verktøy og skjemaer for praksisbeskrivelser**

Aktivitetene og tilnærmingen i modellen må skreddersys til den enkelte og også vise en grad av konsistens, for å muliggjøre en bedre integreringsprosess av innvandrere og flyktninger.

Denne tilnærmingen knytter sammen erfaringer fra de ulike FETI-partnerlandene ved å foreslå små, men målrettede og konkrete tiltak for å gi en tilnæringsmetodikk som etter vår mening kan brukes på europeisk nivå av ulike typer fagfolk som står overfor veiledning med målgruppen for første gang, eller som har liten erfaring med dette.

I denne bestep praksis guiden har hver partnerorganisasjon valgt ut 1-2 verktøy som partnerne har prøvd ut i løpet av prosjektperioden. De følgende skjemaene fremhever styrker, svakheter, råd og mulige forslag for å finne den beste bruken av de valgte verktøyene:



	På grunn av pandemien var vi forpliktet til å tilby dette kun online, men det ville fungerer like bra, og muligens bedre, som en ansikt til ansikt økt.
<b>Profesjonelle aktører involvert</b>	SWAPWest-ansatte Høgskolelærere Ansatte fra flyktning- og asylsøkerorganisasjoner
<b>Koordinering</b>	Kenny Anderson
<b>4. Vurdering/virkning</b>	
<b>Forventet innvirkning</b>	Målet og forventningen var å øke deltakelsen og den sosiale inkluderingen av flyktning- og asylsøkerbefolkningen og oppmuntre de som ikke var i arbeid, utdanning eller opplæring, til å ta noen innledende skritt mot sosial samhörighet.
<b>Evaluering</b>	Hver økt ble evaluert og elevene uttalte at de var mer oppmerksomme på sin kompetanse og at deres selvtillit hadde økt. Det siste året har vi merket en forbedring i bevisstheten om kompetansenivået fra de som deltar i prosjektaktivitetene.
<b>Bevis fra de involverte fagpersonene</b>	Podkast intervjuer
<b>Bevis fra målgruppen</b>	Podkast intervjuer

**5. OVERFØRBARHET**

Er dette initiativet implementert med andre grupper?  
x  Ja  N

Delvis

Hvis JA, beskriv kort hvor og angi om det er noen forskjeller. Hva er kriteriene og elementene som gjorde dette mulig?

Verktøyene har blitt brukt med flere eksterne organisasjoner (f.eks. høyskoler som tilbyr videreutdanning, flyktningstøtte) der vi har fått tilgang til potensielle klienter. Vi prøvde så langt det var mulig å bruke verktøyene med flyktninger og asylsøkere fra det afrikanske subkontinentet og Asia. Fordi vi hadde liten kontroll over oppstillingen av disse gruppene, leverte vi også til kunder fra andre nasjonaliteter.

SWAPWest er kjent for å jobbe med sosialt ekskluderte potensielle elever fra alle samfunnslag, og byråene vi jobbet med hadde tidligere jobbet med SWAPWest eller hadde hørt om våre suksesser.

Hvis NEI, tror du det ville være mulig å anvende dette initiativet i andre land og sammenhenger? Spesielt hvilke handlinger kan brukes? Hvilke elementer er kjernen i målene?

.....  
.....

1. ORGANISASJON, LAND	
Organisasjon	ENGIM
By og land	Roma, Italia
Kontakt/nettside	<a href="https://www.engiminternazionale.org/ong/">https://www.engiminternazionale.org/ong/</a>
2. BESKRIVELSE AV VERKTØYET	
Navn	PAI (fra PUOI prosjekt)
Aspekter adressert	<input type="checkbox"/> Utdanning <input checked="" type="checkbox"/> Profesjonell opplæring <input checked="" type="checkbox"/> Sosial inkludering <input checked="" type="checkbox"/> Arbeid <input type="checkbox"/> Entreprenørskap <input type="checkbox"/> Annet :.....
Geografisk dekning	<input type="checkbox"/> Lokalt <input type="checkbox"/> Regionalt <input checked="" type="checkbox"/> Nasjonalt <input type="checkbox"/> Europeisk
Eierskap av verktøyet	<input checked="" type="checkbox"/> FETI Partner / Ekstern organisasjon <input type="checkbox"/> Egen Organisasjon
Sammendrag av engasjementet i FETI-prosjektet (maks. 250 ord)	PUOI-prosjektet: Integreringen av sosio-yrkesmessig veier gjennom arbeid og følge flyktninger mot autonomi (på jobbtrening, traineeship); bygging av instrumentet: Individual Action Plans (PAI).
4. IMPLEMENTERING	
Mål for verktøyet	<p>Jobborienteringsprosessen vil være rettet mot å utforske innvanderens livserfaring for å utvikle modenhet, proaktivitet og autonomi i det aktive søket etter opplæring og jobbmuligheter. Det fokuseres på å styrke individets bevissthet om sine ferdigheter og lage samsvar mellom muligheter og forventninger.</p> <p>PAI-verktøyet har som mål å forbedre liv og jobbopplevelser, gjennom en fullstendig beskrivelse av: deltakerens utdanning, språklig og arbeidsbakgrunn av deltakerne gjennom intervju; mål satt av deltakeren; resultatene som forventes av deltakeren osv.</p>
Implementeringsverktøy/-aktiviteter	Opplæringen og tilhørende aktiviteter for jobbsøking samsvarer med målet om å støtte deltakerne i utviklingen av ferdigheter og evner som er nyttige for å aktivt fremme sin profil i arbeidsverdenen og legge til rette for praksis
Profesjonelle aktører involvert	Sosialarbeidere og veiledere
Koordinering	---
5. Vurdering/virkning	
Forventet innvirkning	Tjenesten har som mål å legge til rette for en raskere jobbinnssetting av deltakerne gjennom direkte kontakt med potensielle arbeidsgivere. Alle aktiviteter må rapporteres i PAI
Evalueringsmetode	
Bevis fra de involverte fagpersonene	Podcast intervjuer
Bevis fra målgruppen	Podcast intervjuer
6. OVERFØRBARHET	
Er dette initiativet implementert med andre grupper?	

Ja X N

Delvis

Hvis JA, beskriv kort hvor og angi om det er noen forskjeller. Hva er kriteriene og elementene som gjorde dette mulig?

Hvis NEI, tror du det ville være mulig å anvende dette initiativet i andre land og sammenhenger? Spesielt hvilke handlinger kan brukes? Hvilke elementer er kjernen i målene?

PAI er et verktøy i et prosjekt av det italienske arbeidsdepartementet (P.U.O.I) og som bare kan brukes innenfor italias nasjonale kontekst. Men "deler" av PAI-verktøyet kan tas i bruk og tilpasses, eksempelvis intervju, analyse av deltakerens opplæring og arbeidssituasjon, den middels / langsiktige analysen av målene, analyse av integreringsveien som er gjort så langt osv.

1. ORGANISASJON, LAND	
Organisasjon	Oslo Voksenopplæring Servicesenteret
By og land	Oslo, Norge
Kontakt/nettside	<a href="https://felles.oslovo.no/">https://felles.oslovo.no/</a> <a href="https://karriere.oslo.no/">https://karriere.oslo.no/</a>
2. BESKRIVELSE AV VERKTØYET	
Navn	Livslinje
Aspekter adressert	<input checked="" type="checkbox"/> Utdanning <input checked="" type="checkbox"/> Profesjonell opplæring <input checked="" type="checkbox"/> Sosial inkludering <input checked="" type="checkbox"/> Arbeid <input checked="" type="checkbox"/> entreprenørskap <input type="checkbox"/> Annet :.....
Geografisk dekning	<input type="checkbox"/> Lokalt <input type="checkbox"/> Regionalt <input checked="" type="checkbox"/> Nasjonalt <input type="checkbox"/> Europeisk
Eierskap av verktøyet	<input checked="" type="checkbox"/> FETI Partner / Ekstern organisasjon <input type="checkbox"/> Egen Organisasjon
Sammendrag av engasjementet i FETI-prosjektet (maks. 250 ord)	Vi har brukt verktøyet sammen med flere av våre deltakere i FETI-prosjektet. Vi har brukt verktøyet i individuelle økter. Vi har forsøkt å forklare verktøyet, men ikke å gi de detaljerte retningslinjer. Dette for at personen kan lage sin egen individuelle livslinje i stedet for en kopi av vårt forslag.
3. IMPLEMENTERING	
Mål for verktøyet	4. At deltaker kan bli bedre kjent med seg selv og sin historie. 5. At deltaker får mulighet til å snakke om sin bakgrunn, se mønstre og få oversikt over sitt liv.
Implementeringsverktøy/-aktiviteter	Vi ga personen papir og forskjellige fargestifter og forklarte at de skal tegne sin livslinje og forklare viktige hendelser.
Profesjonelle aktører involvert	I v�re veiledninger var deltaker, to karriereveiledere og en tolk tilstede.
Koordinering	Vi sørget for at vi hadde forskjellige fargestifter og papir. Vi bestemte oss for ikke å gi for mange eksempler for å sikre at vi ikke påvirket personens livline.
4.Vurdering/virkning	
Forventet innvirkning	Vi tror at dette verktøyet kan v�re nyttig i mange sammenhenger og med mange individer. Det er en kreativ m�te å la den enkelte dele historiene sine på, og det kan være lettere å følge historiene deres og å skape system når den tegnes på papir. Det er også et fleksibelt verktøy som kan brukes på forskjellige måter.
Evaluerings	Vi opplevde at det var veldig ulikt hvordan de vi veiledet reagerte på verktøyet. Noen av dem begynte å tegne rett etter de hadde fått instruksjonene, mens andre trengte mer veiledning og var mer nølende. En person bestemte seg for ikke å tegne på papiret, men heller snakke og gestikulere i luften. Dette viser oss at det er behov for individuell tilpasning av dette verktøyet, og at karriereveilederen må reflektere over om det er et verktøy å bruke med den aktuelle personen og i den aktuelle settingen eller ikke. Vi

	tror at verktøyet kan være nyttig i møte med noen av de vi veileder. Vi opplevde at noen av menneskene vi veiledet så noen mønstre og at de fikk oversikt over livene sine.
Bevis fra de involverte fagpersonene	Podcast intervjuer
Bevis fra målgruppen	Podcast intervjuer

#### 5.OVERFØRBARHET

Er dette initiativet implementert med andre grupper?

X Ja  N

Delvis

Hvis JA, beskriv kort hvor og angi om det er noen forskjeller. Hva er kriteriene og elementene som gjorde dette mulig?

Dette verktøyet er kjent for flere karriereveiledere i Norge, og det kan brukes på forskjellige måter. For eksempel kan man bruke den i en gruppe, eller som vi gjorde, i individuelle samtaler. Karriereveiledere kan også legge til andre elementer, for eksempel se etter RIASSEC-koder i personens historie.

Hvis NEI, tror du det ville være mulig å anvende dette initiativet i andre land og sammenhenger? Spesielt hvilke handlinger kan brukes? Hvilke elementer er kjernen i målene?

Vi tror dette verktøyet kan brukes i forskjellige land og sammenhenger. Vi føler imidlertid at det er viktig å tilpasse det til individet.



1. ORGANISASJON, LAND	
Organisasjon	Oslo Voksenopplæring Servicesenteret
By og land	Oslo, Norge
Kontakt/nettside	<a href="https://felles.oslovo.no/">https://felles.oslovo.no/</a> <a href="https://karriere.oslo.no/">https://karriere.oslo.no/</a>
2. BESKRIVELSE AV VERKTØYET	
Navn	My world of work
Aspekter adressert	<input checked="" type="checkbox"/> Utdanning <input checked="" type="checkbox"/> Profesjonell opplæring <input type="checkbox"/> Sosial inkludering <input checked="" type="checkbox"/> Arbeid <input checked="" type="checkbox"/> Entreprenørskap <input type="checkbox"/> Annet :.....
Geografisk dekning	<input checked="" type="checkbox"/> Lokalt <input type="checkbox"/> Regionalt <input type="checkbox"/> Nasjonalt <input type="checkbox"/> Europeisk
Eierskap av verktøyet	<input checked="" type="checkbox"/> FETI Partner / Ekstern organisasjon <input type="checkbox"/> Egen Organisasjon
Sammendrag av engasjementet i FETI-prosjektet (maks. 250 ord)	Vi prøvde my world of work-verktøyet med en av våre deltakere. En av karriereveilederne oversatte uttalelsene fra verktøyet til norsk, og tolken i samtalen oversatte deretter til deltakerens morsmål. Vi gikk gjennom alle uttalelsene, og mottakeren hevder at hun kjente seg igjen i "resultatet".
6. IMPLEMENTERING	
Mål for verktøyet	Verktøyet skal hjelpe deltakerne med å identifisere personlig, sosial og læringskompetanse, og foreslår egnede former for ansettelse
Implementeringsverktøy/-aktiviteter	Gjennom tolken v�r forklarte vi verktøyet, og at deltakeren skulle velge uttalelsene hun følte passet best for henne. En av karriereveilederne brukte pc-en og oversatte uttalelsene til norsk, og tolken oversatt til morsmålet. Deltaker ga sitt svar, og karriereveilederen trykket på det valgte svaret. Deretter gikk vi gjennom og diskuterte resultatene.
Profesjonelle aktører involvert	I v�re veiledninger var deltaker, to karriereveiledere og en tolk tilstede.
Koordinering	Det er nødvendig med internettilgang. Hvis personen ikke snakker engelsk (som i vårt tilfelle) bør man ha en tolk
4.Vurdering/virkning	
Forventet innvirkning	Vi forventet at verktøyet skulle være et hjelpemiddel i samtalen v�r, og at vi kan bruke verktøyet til å stille ytterligere spørsmål til den enkelte.
Evaluering	I vår samtale m�tte vi oversette uttalelsene to ganger (fra engelsk til norsk og deretter til deltakerens morsmål), noe som gjorde det litt tidkrevende, og på grunn av flere oversettelser kunne endre noen av uttalelsene fra deres opprinnelige betydning. Deltakeren sa imidlertid at resultatet føltes riktig. Vi føler at verktøyet er en god samtalestarter, og at man kan bruke verktøyet og deretter fortsette med videre "undersøkelser" om hva personen kanskje ønsker å gjøre
Bevis fra de involverte fagpersonene	Podcast intervjuer

Bevis fra målgruppen

Podcast intervjuer

### 5.OVERFØRBARHET

Er dette initiativet implementert med andre grupper?

Ja X N

Delvis

Hvis JA, beskriv kort hvor og angi om det er noen forskjeller. Hva er kriteriene og elementene som gjorde dette mulig?

I Norge har vi noen lignende verktøy (for eksempel VIP24 og Karriereverktøy) der personen skal svare på lignende spørsmål og fra det få en RIASEC-kode. Resultatene og ulike muligheter for den enkelte kan diskuteres ut fra resultatene

Hvis NEI, tror du det ville være mulig å anvende dette initiativet i andre land og sammenhenger?

Spesielt hvilke handlinger kan brukes? Hvilke elementer er kjernen i målene?

Så langt har vi bare brukt dette verktøyet med en deltaker. Vi føler imidlertid at dette er et verktøy som også kan brukes med flere andre. Det kan være behov for oversettelser hvis personen ikke snakker engelsk. Vi tror også at verktøyet er en samtalestarter, i stedet for et klart svar til personen når det gjelder hva de skal gjøre med livene sine.

1. ORGANISASJON, LAND	
Organisasjon	Istanbul University Career Development Practice and Research Centre
By og land	Istanbul, Turkey
Kontakt/nettside	<a href="https://kariyer.istanbul.edu.tr/en/">https://kariyer.istanbul.edu.tr/en/</a>
2. BESKRIVELSE AV VERKTØYET	
Navn	Livslinje
Aspekter adressert	<input checked="" type="checkbox"/> Utdanning <input checked="" type="checkbox"/> Profesjonell opplæring <input checked="" type="checkbox"/> Sosial inkludering <input checked="" type="checkbox"/> Arbeid <input checked="" type="checkbox"/> entreprenørskap <input type="checkbox"/> Annet :.....
Geografisk dekning	<input type="checkbox"/> Lokalt <input type="checkbox"/> Regionalt <input checked="" type="checkbox"/> Nasjonalt <input type="checkbox"/> Europeisk
Eierskap av verktøyet	<input checked="" type="checkbox"/> FETI Partner / Ekstern organisasjon <input type="checkbox"/> Egen Organisasjon
Sammendrag av engasjementet i FETI-prosjektet (maks. 250 ord)	Vi har brukt verktøyet som ble delt av Oslo Voksenopplæring ServiceSenter for å evaluere behovene til våre deltakere. Etter å ha hatt vårt første gruppemøte hvor vi ga informasjon om prosjektet og vårt mål, brukte vi verktøyet i individuelle møter med våre deltakere. Dette verktøyet er ganske nyttig i de første individuelle møtene med mottakerne.
7. IMPLEMENTERING	
Mål for verktøyet	Dette verktøyet hjelper deg med å bli kjent med deltakerens historie. Siden vårt mål er å forstå våre deltakeres sak og mål, ved å undersøke deres livline, kan vi forstå deres bakgrunn og få en oversikt over deres liv
Implementeringsverktøy/-aktiviteter	Vi har brukt livslinje verktøyet ved ved å gi deltaker penn og papir. Karriererådgiverne stilte spørsmål til deltakerne og lytte til dem.
Profesjonelle aktører involvert	I våre veiledninger var deltaker, to karriereveiledere og en tolk tilstede.
Koordinering	Vi sørget for at vi hadde forskjellige fargestifter og papir. Vi bestemte oss for ikke å gi for mange eksempler for å sikre at vi ikke påvirket personens livline.
4.Vurdering/virkning	
Forventet innvirkning	Vi tror at dette verktøyet kan være nyttig i mange sammenhenger og med mange individer. Det er en kreativ måte å la den enkelte dele historiene sine på, og det kan være lettere å følge historiene deres og å skape system når den tegnes på papir. Det er også et fleksibelt verktøy som kan brukes på forskjellige måter.
Evaluerings	Vi opplevde at det var veldig ulikt hvordan de vi veiledet reagerte på verktøyet. Noen av dem begynte å tegne rett etter instruksjonene, mens andre trengte mer veiledning og var mer nølende. En person bestemte seg for ikke å tegne på det papiret, men heller snakke og gestikulere i luften. Dette viser oss at det er behov for individuell tilpasning av dette verktøyet, og at karriereveilederen må reflektere over om det er et verktøy å bruke med den aktuelle personen og i den aktuelle settingen eller ikke. Vi tror at verktøyet kan være nyttig i møte med noen av de vi

	veileder. Vi opplevde at noen av menneskene vi veiledet så noen mønstre og at de fikk oversikt over livene sine.
Bevis fra de involverte fagpersonene	Podcast intervjuer
Bevis fra målgruppen	Podcast intervjuer

#### 5.OVERFØRBARHET

Er dette initiativet implementert med andre grupper?

X Ja  N

Delvis

Hvis JA, beskriv kort hvor og angi om det er noen forskjeller. Hva er kriteriene og elementene som gjorde dette mulig?

Dette verktøyet er kjent av flere karriereveiledere i Norge, og det kan brukes på forskjellige måter. For eksempel kan man bruke den i en gruppe, eller som vi gjorde, i individuelle samtaler. Karriereveiledere kan også legge til andre elementer, for eksempel se etter RIASEC-koder i personens historie.

Hvis NEI, tror du det ville være mulig å anvende dette initiativet i andre land og sammenhenger? Spesielt hvilke handlinger kan brukes? Hvilke elementer er kjernen i målene?

Vi tror dette verktøyet kan brukes i forskjellige land og sammenhenger. Vi føler imidlertid at det er viktig å tilpasse det til individet.

#### 4 - Stemmer og erfaringer fra fagpersoner og brukere – Podkastanalyse

Ideen om å opprette en podkast stammer fra behovet for å dele erfaringene til brukere og fagpersoner som deltok i FETI-prosjektet i et tilgjengelig og åpent format. Alle partnere hadde den samme listen spørsmål og emner som skulle tas opp i intervjuene, og de valgte selv ut hvem som skulle delta i intervjuene. Hver av partnerorganisasjonene produserte 2-5 intervjuer (5 til 10 minutter lange). Det er intervjuer både med sosialarbeidere/fagpersoner/rådgivere og deltakere fra målgruppen i FETI-prosjektet. Fullstendige transkripsjoner av intervjuene finnes i vedleggene (i originaldokumentet på engelsk), mens lydfilene finnes på vår nettside: [www.fetiproject.com](http://www.fetiproject.com).

##### 4.1 – ENGIM (Italia)

**Massimo Pierini:** Massimo er leder for ENGIMs Solidaritets- og Inkluderingscenter. Han har jobbet med innvandrere i Roma-området siden 2004. Han har også bidratt med å eksperimentere med verktøyene foreslått av FETI-prosjektet.

"Jeg tror at integrering gjennom arbeid er en av de mest grunnleggende aspektene for å lykkes med en vellykket inkludering. Alt må også gå hånd i hånd med språkopplæring, som er en av de største barrierene vi møter hos våre klienter"

**Elena Lepore:** Elena er psykolog og jobber som rådgiver og trener i ENGIM Torino yrkesopplæringscenter. Hun jobber også i ENGIMs arbeidsinkluderingsstjeneste. Hun er en erfaren rådgiver, og har oppdaget at FETI-verktøyene er veldig gode når hun møter sine brukere fordi de er basert på alternative tilnærminger (bruk av bilder, håndverksaktiviteter), og de kan dermed hjelpe til med å overkomme språklige barrierer.

«Vi må kunne lytte mye, sette oss selv i perspektivet til den andre for å kunne klare å komme oss ut av stereotypier og forutinntatte ideer. Det er veldig ulike livshistorier hver gang, og selv i kursene våre, kommer det frem veldig heterogene mål. En utenlandsk person kan bestå av mange aspekter og forskjellige opplevelser, så det er verdt å lytte til den enkeltstående historien og dermed prøve å skape en retning basert på individet.»

**Didier, deltaker:** Didier er 41 år gammel og kommer fra Elfenbenskysten. Han ankom Italia med familien sin, på flukt fra borgerkrigen som fant sted i landet hans i perioden mellom 2009 og 2010. Didier gjennomgikk en vanskelig tid på grunn av arbeidslivskrisen utløst av coronavirus-pandemien. Han mistet jobben han hadde på en gård, og fant seg nødt til å ta en svært tøff avgjørelse: benytte seg av tiden til å lete etter en annen jobb, eller investere i seg selv og lete etter et kurs for å forbedre ferdighetene og kunnskapene hans innen hagearbeid og landbruk. Under denne

beslutningsprosessen har han fått bistand av ENGIM-operatører innenfor FETI-prosjektet, og takket være jobborientering og ferdighetsvurderinger og andre aktiviteter levert av prosjektet, tok han beslutningen om å sende søknaden sin om "Rete Verde" (på norsk "Grønt Nettverk"), en profesjonell opplæringsorganisasjon som også gir han tilbud om en lønnet praksisperiode i en bedrift i sektoren.

«Jeg kan ikke bo i et nytt land og ikke ha noe håp for fremtiden. Jeg håper å bli her, få en jobb med fast kontrakt og kunne utvide familien min [...] nå har jeg en datter og en kone, og for meg er det avgjørende for stabiliteten vår å kunne få en fast kontrakt.»

**Sekou, deltaker:** Sekou er en 31 år gammel mann som kom fra Mali til Italia for mer enn 8 år siden etter statskuppet i 2012. Takket være ENGIM "Rete Verde" (på engelsk "Green Network")-prosjektet, deltar Sekou nå på et kurs for å bli landbruksoperatør, og i juni 2022 starter han også en betalt praksisperiode for å lære nye bearbeidningsteknikker innen hagearbeid og landbruk.

"Generelt sett trenger vi migranter både kurs og prosjekter som dette (FETI), slik at de kan hjelpe oss å forbedre våre arbeids- og opplæringsforhold for vår fremtid."

#### 4.2 – Scottish Wider Access Program West SCIO (Skottland)

**Martin Irwin:** Martin forteller om utfordringene ved å jobbe med målgruppen og trekker frem at det ofte eksisterer en splittet tilnærming til målgruppen, og at en mer formalisert og samlet tilnærming er nødvendig. Han beskriver de uformelle tilnærmingene som organisasjoner i Glasgow-området har tatt. Mennesker som har vært gjennom tvungen migrasjon har ofte komplekse behov og individuelle historier og arbeidet hans er tidkrevende, i tillegg til at det er både utfordrende og givende. Martin har uformell kompetanse i arbeid med målgruppen, men ingen formell opplæring og her er FETI-verktøysettet svært hjelpsomt.

"Hvis vi kan, samtidig som vi formaliserer vår tilnærming til dette, lene oss på og lære av prosjekter som FETI, så tror jeg det er alt for det bedre, vet du. Jeg tror det kan ha et bredt nedslagsfelt».

**Kenny Anderson, direktør for SWAPWest** forklarer hvordan organisasjonen hans har vært involvert i og har brukt FETI-prosjektets materiell med voksne elever med flyktning- og asylsøkerbakgrunn. Han skisserer fordelene gjennom arbeidet med FETI-prosjektet for både deltakerne og utdanningsorganisasjonene han jobber med.

«En av de virkelig fine konsekvensene av FETI-prosjektet er at det har gitt oss anledning til å tenke gjennom noen av de bredere aspektene ved hvordan vi støtter og veileder våre flyktning- og asylmiljøer.»

**Prisca, deltaker:** Forberedende sykepleierstudent, Prisca fra Zimbabwe, forteller om sine erfaringer med å komme tilbake til studier, og ferdighetene hun har utviklet i arbeidet med prosjektet og programmet. Hun fremhever utfordringene ved språkbarrierer og hvordan dette overvinnes med støtte, veiledning og oppmuntring. Hun beskriver sin økende selvtillit til å kunne uttrykke tankene og følelsene sine, til tross for hennes egen følelse av tilbakeholdenhet.

"Jeg har lært å ikke gi opp, uansett hvilke utfordringer du møter, aldri gi opp"

**Rato, deltaker:** Mor til to, Rato fra Namibia, reflekterer over sine erfaringer med å vende tilbake til skolebenken, og hennes planer for fremtiden etter å ha fått asylstatus. Hun snakker om å ville gi tilbake til samfunnet og landet som ønsket henne velkommen. Hun vil bli sykepleier og hun beskriver prosessen som startet med å melde seg på et "Access Programme" med SWAP. Rato reflekterer rundt hennes tvil og utfordringer, og fortsetter med å fortelle om den dedikerte støtten og veiledningen hun har fått for å gjennomføre utdanningsprogrammet.

«Den største fordelen har egentlig vært å ha den følelsen av tilhørighet, at jeg tilhører gruppen, og selvtilliten som har oppstått i meg selv om at jeg kan gjøre dette, at jeg kan klare det, og at jeg har et veldig, veldig flott team bak meg, som støtter meg.»

#### 4.3 – Istanbul Universitet (Tyrkia)

**Cem Güney Özveren:** Cem er instruktør og psykolog ved Istanbul Universitet. Karriereutvikling, stressmestring og problemstillinger knyttet til sosialpsykologi er områdene han er spesialisert i. Han jobber med studenter ved universitetet når det gjelder karriereveiledning. Han fungerer også som psykologisk rådgiver.

«Slik jeg forstår det, kan vi ikke benytte verktøyene for karriereveiledning med deltakere uten å ta hensyn til kulturelle forskjeller som et faktum.»

**Cihat fra İŞKUR (Türkiye İş Kurumu-Turkish Employment Agency):** I denne episoden snakker vi med Cihat. Han jobber i İŞKUR som leder for "forretningsklubbene". De implementerer modellen "Business Club training" som også utføres i andre land som USA, Storbritannia og Italia. I dette programmet, jobber de med å motivere studenter, flyktninger, innvandrere, rusmisbrukere og andre mottakere med færre muligheter, og som oppleves som vanskeligstilte grupper i arbeidslivet.

«Innvandrerne har en tendens til å sosialisere seg med folk fra opprinnelseslandet og dette har en negativ påvirkning på språket og



utdanningen generelt. Derfor er innvandrernes mangel på språk vårt største problem.»

**Abdullah, deltaker:** Abdullah er fra Syria. Han gjennomførte masterutdanning i Business Administration på et universitet i Syria, men da krigen brøt ut flyktet han til Tyrkia med familien sin. Som en overføringsstudent kunne han fortsette utdannelsen ved Istanbul Universitet. Under universitetsutdanningen, har han jobbet deltid hos flere arbeidsgivere. Hans drøm er å bli akademiker. Etter gjennomført bachelorgrad, fortsatte han med videreutdanning og påbegynte masterprogrammet i Business-ledelse, avdeling for organisatorisk atferd ved Istanbul Universitet. Pr. nå jobber han med masteroppgaven sin.

«Jeg kan lære teoretisk informasjon på skolen, men jeg har fått muligheten til å lære om praktiske aspekter ved arbeidslivet i Tyrkia sammen med dere.»

**Hiba, deltaker:** Hiba er fra Syria. Hun kom til Tyrkia for fem år siden, og nå er hun student ved Istanbul Universitet, hvor hun studerer fransk språk. Hun er gift og har ett barn. Hun har ikke jobb for øyeblikket. Hun understreker at prosjektet har bidratt til å utvikle hennes tyrkiske språkkunnskaper, siden prosjektet også ga en mulighet til å praktisere tyrkisk.

«Jeg er nå klar over karrierealternativene mine. Jeg har fått støtte til å forbedre språket mitt. Språket var så viktig for meg, og jeg klarte det sammen med dere.»

**Ranim, deltaker:** Ranim er fra Palestina. Hun kom til Tyrkia for 5 år siden. Nå er hun student ved Handelshøyskolen ved Istanbul Universitet. Hun mener sterkt at hun må utvikle hennes tyrkiske språk og deltakelse i FETI-prosjektet ga henne en bevissthet overfor viktigheten av å lære språket, så vel som om seg selv.

"Å være bevisst meg selv har vært det største utbyttet av å være med på dette prosjektet."

#### 4.4 - Oslo Voksenopplæring Service Senter (Norge)

**Robin Vikaune Ciovina:** Robin er karriereveileder for nyankomne flyktninger i Oslo kommune. Han er også en av prosjektlederne i FETI-prosjektet og har jobbet i over et tiår på integreringsfeltet. Den mest motiverende delen av arbeidet hans er når deltakeren formidler at de har fått ny innsikt om seg selv under karriereveiledningen og understreker at samtalen har vært viktig for deres karriereutvikling. Han mener FETI-prosjektets utvikling mot fokus på sosial tilhørighet er spesielt positivt.



«Det er viktig for meg å kunne sette meg i den andres sted, og forstå hvordan karrierelæring og måten de tar valg på, er integrert i livene de har levd tidligere.»

**Kristine Andersen:** Kristine er karriereveileder i Oslo kommune. Hun er også en av prosjektlederne i FETI-prosjektet og har jobbet med rådgivning og veiledning hele sitt yrkesaktive liv. Hun påpeker at det er viktig å møte flyktninger der de er, og at bruk av verktøy må tilpasses den enkelte i menneskelig interaksjon. Kristine forteller at "The pool of tools" i FETI-prosjektet er noe hun vil fortsette å bruke i sin yrkespraksis, da dette oppleves å gi en rekke muligheter i forhold til veiledning av målgruppen.

"Jeg tror ikke at "one size fits all" er passende når det kommer til karriereveiledning. Jeg tror at vi trenger å møte personen som er foran oss, og deretter må vi forsøke å finne en tilnærming som passer deres individuelle behov."

## **5. Kurs for praktikere: FETI – En styrke til innvandrere og flyktninger - Et rammeverk for praktikere - FETI-prosjektet – prosjektets overførbarhet**

FETI-prosjektet hadde som mål å styrke sosial samhørighet for innvandrere som flytter til partnerlandene ved å utarbeide en modell som praksisutøvere kan benytte i overgangsperioden, som for noen vil vare i flere år, og for andre noe kortere.

Modellen hadde som mål å støtte både praksisutøvere, asylsøkere og flyktninger, og kunne utgjøre en nyskapende tilnærming. Videre tilbyr modellen redskaper og verktøy for å kunne jobbe med flyktninger og innvandrere i de tidlige stadiene av deres etablering i vertslandet. Gjennom dette benyttet vi eksisterende og unikt utviklede verktøy for å øke deres kunnskap om personlige, sosiale og læringskompetanser (PSL). Disse PSL-kompetansene er ifølge EU-kommisjonens definisjon av nøkkelkompetanser, et bredt spekter av ferdigheter som kan gå på tvers av både yrker og sektorer.<sup>1</sup> Ettersom de fremmer selvtilit, er de sentrale for læringsprogrammer som iverksettes for lavt kvalifiserte voksne som mange av flyktningbefolkningen utgjør.

Erfaring fra organisasjoner og tilbydere viser at disse kan påvirke alle andre nøkkelkompetanser og er også en motivasjonsfaktor for å kunne forbedre voksnes holdninger til læring. I EU-PAKTEN om migrasjon og Asyl<sup>2</sup> anses det at en vellykket integrerings- og inkluderingspolitikk er en vesentlig del av migrasjonsprosessen for å kunne bidra med positive resultater for de involverte målgruppene og den generelle befolkningen. Dette bør inkludere en tidlig intervensjon og en prosess for et langsiktig engasjement. Innen utdanning og opplæring bør det fokuseres på anerkjennelse og godkjenning av eksisterende kvalifikasjoner og språkopplæring. Innen arbeidssektoren bør det være fokus på ferdighetserkjennelse for å sikre at sysselsettingsmuligheter tilbys.

Siden integrering er en toveis prosess, bør det være målrettet støtte til disse gruppene i alle ledd med en erkjennelse av at jo tidligere engasjement med utdanning, opplæring og sysselsetting er, desto bedre vil inkluderingen i samfunnet bli. Det bør derfor legges avgjørende vekt på dette, hvor oppstart med språklæring, styrket utdanningsdeltakelse og styrket anerkjennelse av kvalifikasjoner legges vekt. Det bør også fokuseres på å arbeide med arbeidsgivere og partnere innenfor arbeidsmarkedet for å fremme sysselsetting og entreprenørskap som gjør at migrantene kan integreres. Dette er ikke enkle oppgaver for mindre organisasjoner å skulle ta på seg, og det erkjennes at mange av dem ikke har ressurser til å kunne yte dette. Å jobbe i partnerskap og med statlige og offentlige etater er derfor viktig for å kunne gi en helhetlig service.

Ansvar for sosial inkludering ligger hos mange organisasjoner, men å styrke både innvandrerne og vertssamfunnene til å engasjere seg med hverandre, er avgjørende for å nå målet om sosial tilhørighet.

---

<sup>1</sup> 1

«Personlig, sosial og læringskompetanse er evnen til å reflektere over seg selv, effektivt klare seg tid og informasjon, samarbeide med andre på en konstruktiv måte, forbli robust og styre egen læring og karriere. Det inkluderer evnen til å takle usikkerhet og kompleksitet, lære å lære, støtte ens fysiske og følelsesmessige velvære, for å opprettholde fysisk og mental helse, og for å kunne leve et helsebevisst, fremtidsrettet liv, empati og håndtere konflikter i en inkluderende og støttende kontekst.»

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&rid=7](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&rid=7)

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en)

## Flere mål, styrke koblingen med finansiering

EUs handlingsplan for integrering og inkludering (2021-2027) 3 sier *“Å skulle sikre effektiv integrering og inkludering i EU av innvandrere er en sosial og økonomisk investering som vil kunne gjøre europeiske samfunn mer sammenhengende, resiliente og velstående»*. Handlingsplanen dekker alle stadier av integreringsprosessen: tiltak før avreise, mottak og tidlig integrering, langsiktig integrering og oppbygging av inkluderende og sammenhengende samfunn.

Planen gir en oversikt over handlingene som kreves for å sikre at innvandrere får bistand til å integrere seg i samfunnene de befinner seg i og krever handling fra medlemslandene for å oppnå dette målet.

Handlingsplanen sier blant annet:

- at handlingsplanen for integrering og inkludering 2021-2027 (heretter 'Handlingsplan') er bredere i omfang enn den forrige: i motsetning til forgjengeren fra 2016, dekker den ikke bare innvandrere, men også EU-borgere «med innvandrerbakgrunn».
- erkjenner at handlingsplanen tar for seg alle politikkområder som er avgjørende for sosioøkonomisk og politisk integrering av nyankomne innvandrere, og gir en oversikt over europeiske initiativ på ulike felt som kan ha innvirkning på migrasjon og integrering.
- støtter målene foreslått i handlingsplanen på sentrale sektorområder. Imidlertid er disse eksempler på mulige handlinger i stedet for målbare mål.
- fremhever at integrerings- og inkluderingsverktøyene som er oppført i handlingsplanen, hovedsakelig er i hendene til nasjonale, regionale og lokale myndigheter. Handling på EU-nivå er komplementær og utformet for å fremme, tilrettelegge og koordinere samarbeid. Det er ingen globale eller spesifikke mål for medlemsland, men bare anbefalinger.
- påpeker at de virkelige utfordringene ligger i å implementere denne politikken.
- oppfordrer kommisjonen til å iverksette kontinuerlig overvåking av handlingsplanene og deres gjennomføring.
- understreker at verdien av arbeid generelt bør være en rød tråd gjennom handlingsplanen, ettersom arbeid er et sentralt aspekt ved integrering og personlig utvikling.
- foreslår at kommisjonen gir tilgang til finansiering for migranternes inkludering og integrering, og gjør det enklere for eksempel ved å lage et dedikert integreringsinstrument.
- frykter at midler til integrering gradvis vil bli mindre prioritert.
- understreker betydningen av sivilsamfunnet generelt for integrering i lokalsamfunnene, samt det spesifikke mandatet til fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner.

## Utdanning, sysselsetting, bolig og helse

Disse fire integreringsområdene omfatter et bredt spekter av forpliktelser som går i retningen som er anbefalt av lokale myndigheter og sivilsamfunnsorganisasjoner. Det legges også vekt på en tilnærming basert på flere aktører, og lokale myndigheters rolle i integrering, som bygger på tidligere erfaringer, og representerer et viktig fokus for å sikre en vektlegging av beste praksis.

Utviklingen dekker vurdering og validering av ferdigheter samt integrering av språklæring i arbeid og utdanning, og en sterk vekt på ferdighetsvurdering. Når det gjelder sysselsetting, unnlater handlingsplanen å anerkjenne at det å få anstendig lønn og arbeidsforhold som gi økonomisk stabilitet og balanse mellom arbeid og privatliv er avgjørende for inkludering. Migranter er betydelig mer sårbare for usikker, kortvarig og usikker ansettelse, og er ofte tvunget til å akseptere uverdige arbeidsforhold på grunn av deres visumordninger. Å sikre at migranter er klar over sine rettigheter i arbeidslivet samt betingelser for å oppnå rettferdighet gjennom tilgang til informasjon, er en forutsetning for stabilitet og aksept i samfunnet.

### Kvinner

Kvinner og jenter møter særlige utfordringer, delvis fra kulturen de er vant til, og dels fra holdninger til tradisjonelle roller for menn og kvinner. Handlingsplanen forsøker å utjevne feltet for disse gruppene, men det er ingen obligatorisk sanksjon for når dette ikke imøtekommes. Planen pålegger imidlertid lokalområdene en plikt til å ta imot nykommere og inkludere dem i aktiviteter.

### Praksisutøvers rolle

En like stor plikt ligger hos utøverne i disse lokalområdene som skal forklare lokale rettigheter og plikter og gi støtte i integreringsfasene. Selv om de ofte bringer et hav av erfaring til deres roller, blir disse ansatte ofte ikke støttet i rollen gjennom mangel på opplæring og utdanning, og FETI håper å kunne være til hjelp her.

Selv om det finnes verktøy for raskt å vurdere ferdighetene til flyktninger og innvandrere og utjevne læringen deres, finnes det ingen slike verktøy rettet mot praksisutøvere, og de prøver derfor ofte å få tilgang til støtte gjennom sine egne nettverk.

LifeComp<sup>3</sup>, det europeiske rammeverket for personlig, sosial og læringskompetanse, utforsker videre rollen til disse ferdighetene og kompetansene, med sikte på å skape en felles forståelse og språk for PSL-kompetanser for å kunne iverksette et sett med avtalte retningslinjer for fleksibel implementering av PSL-pensum.

Elever kan få hjelp av veiledere, rådgivere eller tilretteleggere til å lage sin egen identifikasjon av eget læringsbehov og egnevaluering av sine ferdigheter. Dette samsvarer også med anbefalingene fra Upskilling Pathways, der elevenes kunnskap og ferdigheter blir verdisatt over flere nivåer.

---

<sup>3</sup> 4 Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.  
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatterens synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for bruk

FETI er derfor delt inn i to deler: støtte til målgruppen og støtte til praksisutøverne og deres organisasjoner.

### Støtte til målgruppen

Behovene til målgruppen - spesielt de vanskeligstilte og de med lav utdanningsbakgrunn - er ikke begrenset til lærings- eller sysselsettingsbehov på spesifikke områder. De går langt utover bare læring og sysselsetting, og når du arbeider med deltakere med denne bakgrunnen, er det mange faktorer som bør vurderes:

- **Språk:** Er mottakeren kompetent i mottakerlandets språk? Vil han/hun være i stand til å dra nytte av læring, opplæring eller jobbmuligheter? Trenger elever med generelle forståelsesvansker eller lave leseferdigheter spesiell støtte? Er det andre (ofte udiagnostiserte) tilstander som må vurderes?
- **Helse og velvære:** Er målgruppen motstandsdyktig mot stress? Hvordan er deres generelle nivå av velvære og helse?
- **Motivasjon:** Hva er denne personens motivasjon for å delta i utdanning, opplæring eller arbeid? Ønsker de selv å delta for å utvikle sine egne ferdigheter? Er deltakelse i aktiviteten nødvendig for å kunne komme seg videre i vertslandet eller blir de presset til å delta? Er det en plikt pålagt av offentlige etater eller annen institusjon og er deltakelse knyttet til utbetaling av sosiale ytelser? Hva gjør aktiviteten relevant for deltakeren?
- **Omsorgsarbeid og husholdning:** Har denne gruppen omsorgsansvar overfor andre, og muligens mindreårige familiemedlemmer? Hvordan kan planen forenes med omsorgsoppgavene? Er det noen husholdningsforpliktelser som medlemmene av gruppen må oppfylle, og kan de begrense tiden som er tilgjengelig?
- **Håndtering av arbeidsmengder:** Hvordan administrerte mottakeren arbeidsbelastningen hjemme, på arbeidsplass i sin tidligere situasjon? Er de vant til å jobbe mot en deadline? Kan de håndtere sin arbeidsbelastning på en selvstendig måte, eller trenger de støtte, f.eks. ved å dele opp oppgaver i mindre porsjoner?
- **Læringshistorie:** Hva utgjør mottakerens læringshistorie? Har denne læringen vært preget av vanskeligheter og stor innsats fra deres perspektiv? Har det vært noen spesielle hendelser i læringshistorien som har bidratt til en negativ holdning til læring? Eller har mottakeren en positiv tilnærming til læring eller egenmotivasjon?
- **Arbeid:** Har mottakeren en eller flere jobber og hva er arbeidstiden deres? Er dette arbeidet på et nivå som samsvarer med deres eksisterende kvalifikasjoner og erfaring, eller er det på et lavere nivå, som tillater dem å ha noe finansiell stabilitet? Krever arbeidet noe fleksibilitet med tanke på tid, som trengs å tas i betraktning når mottakeren gjennomfører andre opplæringsaktiviteter?
- **Finansiering:** Hvem finansierer deltakelsen? Er aktiviteten fullfinansiert av sentrale myndigheter eller andre nasjonale, regionale eller lokale myndigheter? Blir mottakerne bedt om å betale for deltakelse i programmet selv, eller er deltakelse (delvis) betalt av en sosial eller arbeidskraft markedsinstitusjon? Betaler arbeidsgiveren deres (delvis) for deltakelse?

Mange av disse spørsmålene er svært sensitive når det gjelder konfidensialitet, og hvis de stilles direkte, kan mottakerne føle at deres private sfære blir invadert. Dette er derfor snarere spørsmål for utøvere som arbeider med målgrupper med innvandrerbakgrunn. Hver person har en personlig livshistorie. Under tidlige økter kan biografiske narrative intervjuer være en nyttig metode for å lære mer om deltakerne og deres historie og behov, og mottakerne kan selv velge hvor mye informasjon de ønsker å dele.

En skreddersydd tilnærming, kombinert med et åpent, inkluderende og trygt miljø, sikrer motivasjon av deltakere. Erfaring fra pilotering av FETI-programmet i partnerland viser, imidlertid at kvinner generelt sett er lettere å motivere enn menn. Studier<sup>4</sup> har funnet at menn ofte er mer tilbakeholdne med utdanning når det ikke fører direkte til sysselsetting eller økonomiske muligheter. Menn er også mindre tilbøyelige til å delta i programmer og kurs som fokuserer på "myke ferdigheter", dette på grunn av en oppfattet "femininitet".

Hvor menn derimot ofte ser fordelene med et læringsprogram for sin karriere, og de er lettere å tiltrekke seg og beholde på kurs.

### **Støtte til de som jobber i feltet**

Behovet for opplæring og støtte blant rådgivere og veiledningspersonell er en sentral prioritet for vellykket implementering av råd- og veiledningstjenester, og ble identifisert av flere av våre interessenter som jobber med denne sårbare gruppen.

Tilbydere og organisasjoner for voksenopplæring kan tilby ulike typer råd, veiledning og ferdighetstrening i myke ferdigheter allerede, men bevisstgjøring om behovene til mottakerne på en rekke områder inkludert sysselsettingskompetanse, opplæring og utdanningsmuligheter og anerkjennelse av PSL-kompetanse som veier til mottakernes ambisjoner, vil hjelpe rådgivere, veiledere og lærere til å få en bedre forståelse av tilnærminger, og kan også hjelpe dem med å systematisere hva de har gjort på andre områder på en uformell måte allerede.

Innenfor denne modellen, valgte partnerne å produsere et kort kurs for utøverne i feltet for å kunne hjelpe dem med deres rolle. Under forskningsarbeidet på arbeidet til byråer og organisasjoner involvert i arbeidet med flyktninger og asylsøkere, ble det tydelig at mange av de ansatte aldri hadde fått opplæring i deres rolle. På denne måten håper FETI å bistå med denne mangelen.

FETI Rammeverket for praksisutøvere, vil tilby støtte til de som jobber med målgruppen, som tar dem gjennom leddene i modellen, hvor de først møtte personen, gjennom å fjerne gapene, og bistår med å få tilgang til arbeidsmarkedet, og får tilgang til utdanning.

Selv om det ikke er formelt vurdert, er det kurset vurdert til å være på omtrent EQF nivå 5. Dette betyr kunnskapsnivået som kreves er:

- Omfattende, spesialisert, saklig og teoretisk, innenfor et arbeids- eller studiefelt og personen har en bevissthet om grensene for den kunnskapen

---

<sup>4</sup> King, Peadar. O'Driscoll, Sheila. Holden, Stephanie. 2002. Gender and Learning. Commissioned by AONTAS on behalf of the Dept. of Education and Science.

Ferdighetene som kreves er:

- Et omfattende utvalg av kognitive og praktiske ferdigheter som kreves for å utvikle kreative løsninger til abstrakte problemer og ansvaret og autonomien som trengs for rollen som utøver ledelse og tilsyn i arbeids- eller studiekonteksten hvor det er uforutsigbar endring, og personen er i stand til å gjennomgå og utvikle sin egen og andres prestasjoner.

### **Muliggjør utveksling mellom utøvere og lærere for å bygge kapasitet**

Pilotfasen til FETI har vist at den systematiske utvekslingen mellom utøvere om metoder og verktøy for benyttelse av arbeidet med målgruppen er svært gunstig for å kunne bygge opp kapasitet innenfor organisasjoner og tilbydere. Utveksling er generelt lettest på lokalt og regionalt nivå; men programmer som Erasmus+ tilbyr også muligheter for transnasjonal utveksling og gjensidig læring.

### **Samarbeid med andre i feltet og å bygge nye partnerskap**

For å gjøre FETI-prosjektet relevant for deltakere, samt å nå ut til mangfoldige målgrupper, var samarbeid med andre interessenter og bygging av nye partnerskap nøkkelen. Deres innsikt i de spesifikke behovene til gruppen var uvurderlige for utforming og gjennomføring av prosjektaktivitetene.

Dette betyr for eksempel å samarbeide med offentlige tjenester for å nå ut til migranter og sørge for at deres ferdigheter og evner vil bli verdsatt på arbeidsmarkedet. Samarbeid med sosiale tjenester og immigrasjonstjenester er begge like fordelaktige når man jobber med innvandrere. Samarbeid med lokale myndigheter kan fremme gjennomføringen av FETI-aktiviteter, da de ofte er på et sentralt sted for å kunne gi finansiering eller gjøre innsamling, for eksempel gjennom European Social Fund+. Dette kan imidlertid kreve ytterligere kapasitetsbyggende innsats blant og med interessenter for å skape nye kulturer i lokalsamfunnet

### **Vær inkluderende**

Alle metoder og verktøy som brukes bør være så inkluderende som mulig, dvs. de bør ta hensyn til de mulige vanskelighetene deltakerne kan ha med å forstå selve prosessen.

Flyktninger og asylsøkere kan bli ofre for en rekke diskrimineringer på grunn av deres kulturelle, profesjonell og sosiale bakgrunn eller være fanget i stereotyper som hindrer deres selvbevissthet og styrkningsprosess. Av denne grunn fremmer FETI inkludering av sårbare målgrupper og tar hensyn til, og aktivt motvirker mulig kjønnsdiskriminering.

- Fremme og styrke opplæringsinnhold og didaktiske ressurser og ulike scenario som håndtererlikeverd, mangfold og inkludering.
- Tilveiebringe tilstrekkelig og hensiktsmessig tilgang til aktiviteter på stedet for funksjonshemmede, samt et digitalt miljø for personer med spesialpedagogiske behov.
- Støtte til personer som ikke har tilstrekkelige språkkunnskaper til å delta i aktiviteter ved å yte ekstra medarbeidere til å bistå dem.



## 6. Konklusjon

Denne veilederen avslutter retningen til FETI-prosjektet som tar sikte på intergenerasjonelle læringsmetoder/verktøy for å styrke inkluderingen av mennesker i ulike aldersgrupper i de samme positive miljøene å kunne dra nytte av ulike læringsstiler og bakgrunner, og for å legge til rette for å lage små samfunn der enkeltpersoner kan vokse og dra nytte av hverandres støtte og kunnskap.

IO5 kan ses i sammenheng med særlig IO2 og IO3, hvor FETI-modellen og ferdighetsutviklingspakken ble utviklet. Kurset i IO5 har som mål å tilby en annen måte å jobbe på for sosialarbeidere og praksisutøvere som opererer i sektoren med arbeid med flyktninger i europeiske land. Noen trinn og aktiviteter som finnes i verktøykassen og som er et tillegg til FETI-modellen kan også brukes med mennesker som flykter fra Ukraina etter den russiske invasjonen som startet i februar 2022.

FETI-prosjektet og kurset ble presentert i sin helhet på sluttkonferansen som ble arrangert i Oslo 15. juni 2022. Alle samarbeidspartnerne i prosjektet var da tilstede.



## 7. Vedlegg

Vedleggene, bestående av transkriberte podcast intervjuer, er ikke oversatt til norsk, men finnes i originaldokumentet på engelsk.