

Utvalget om innvandrings konsekvenser

Vår dato:

06.06.2015

Deres dato:

27.04.2016

Vår referanse:

KJH

Innspill til utvalget

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til e-post av 27. april 2016.

NHO setter pris på muligheten til å komme med innspill til utvalget, som skal ta for seg et svært viktig tema. Vi har forstått det slik at i tillegg til å ta opp problemstillinger som er direkte nevnt i e-posten, kan vi også komme med mer generelle betraktninger rundt hvilke problemstillinger NHO mener utvalget bør se nærmere på innenfor temaene migrasjon og arbeidsliv. Vi vil benytte oss av denne muligheten, og vil særlig kommentere punktene i mandatet som angår de samfunnsøkonomiske virkningene av høy innvandring og sammenhengen mellom velferdsordninger og innvandring.

1. Samfunnsøkonomiske virkninger

Det er ikke enkelt å sette opp noe entydig samfunnsregnskap for innvandring. Men langt på vei mener vi at det er mulig å belyse problemstillingen fra flere kanter. Statistisk sentralbyrå (SSB) har etterhvert utviklet gode modeller for de økonomiske virkningene av innvandring av folk med forskjellig landbakgrunn, og sammenligninger med majoritetsbefolkningen. Hvis dette suppleres med tilsvarende regnestykker for innvandrings virkninger på verdiskapingen, både samlet og pr innbygger, vil det gi et godt bilde.

Det kan også ha en viss interesse å utvikle metoder for å analysere hvilke konsekvenser har innvandring for ulike grupper og ulike virksomheter på kort og lang sikt.

Et felt det knytter seg særlig interesse til, er hvordan innvandreres etterkommere klarer seg i utdanning og yrkesliv. Ofte blir det betraktet som målestokken på om integreringen er vellykket eller ikke.

Det kan være grunn til å minne om at det i så fall er i et svært langt perspektiv at innvandreres etterkommere vil gjøre seg tungt gjeldende. Blant de vi vanligvis karakteriserer som "innvandrerunge" dvs 16-34 år, er det mer enn fire ganger som mange innvandrere som etterkommere. Men det er likefullt interessant å analysere etterkommergruppen mer utførlig. Det som finnes av rapporter om dette, forteller i

hovedsak tre ting: Det ene er at etterkommere gjør det klart dårligere på skolen, og har større frafall fra videregående. Det andre er at de har klart tilbøyelighet til å ta høyere utdanning. Og det tredje er at de har en sysselsettingsandel som er en god del lavere enn majoriteten, men klart høyere enn foreldregenerasjonen. Det er ønskelig med nærmere analyse av denne problemstillingen for å prøve å finne gode forklaringer på disse tilsynelatende selvmotsigende resultatene.

En annen problemstilling som det er viktig å få ytterligere belyst, er hva som skjer med arbeidsinnvandrerne på lengre sikt. Det er nå tolv år siden EØS-utvidelsen, og med den starten på den kraftige bølgen av arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum. Det ser ut som om de aller fleste av disse er kommet for å bli. Et svært viktig, men foreløpig uavklart spørsmål, er hvorvidt de etterhvert vil falle ut av arbeidslivet på linje med arbeidsinnvandrerne på 70-tallet, eller om de vil ligne mer på majoritetsbefolkningen. På grunn av den store betydningen denne gruppen har i kraft av sin størrelse, er det viktig å få så oppdatert informasjon om og analyser av om dette som mulig. Vi vil også peke på at den teknologiske utviklingen gjør at det stadig blir vanskeligere å inkludere folk med lav kompetanse i et stadig mer produktivt og kompetansekrevene arbeidsliv. Utvalget bør også ha med dette perspektivet i sine framskrivninger og analyser.

2. Innvandring og velferdsordninger

Selv om innvandring fører til press på offentlig økonomi, er det ikke uten videre gitt at den også fører til press på velferdsordningene, særlig trygdeytelsene. NHO mener det er behov for et oppdatert kunnskapsgrunnlag når det gjelder forskjellige gruppers bruk av forskjellige trygdeytelser, både når det gjelder situasjonen i dag og også framskrivninger basert på det man vet og kan anta om gruppenes trygdetilbøyelighet.

Det er mye som tyder på at det er sammenheng mellom nivået på trygdeytelser generelt og sysselsettingsandelen. I praksis kan det se ut som om uføretrygden setter et "lønnsgulv" i arbeidslivet, i tillegg til det som følger gjennom allmengjøring og andre bestemmelser. Men siden store innvandrergrupper ikke har opparbeidet de samme rettigheter til uføretrygd som majoriteten, skulle man kanskje forvente at dette lønnsgulvet var lavere for dem. NHO har sett på PIAAC-data som antyder at dette kan være tilfelle; innvandrere på de laveste kompetansenivåene har klart lavere lønn enn majoriteten på tilsvarende nivå, mens vi ikke finner samme forskjeller på høyere kompetansenivåer. Dette er en problemstilling det kan være interessant å få belyst. Det gjelder også evt. svart arbeid, i den grad det er mulig å få fram relevante data.

Vi merket oss at Brochmann I tok til orde for å erstatte kontantytelser med tjenester, for å hindre eksport av velferdsgoder (og muligens også unødig trygdebruk). Men det har skjedd lite på dette området siden utvalget fremmet sin innstilling i 2011. I det

perspektivet ville det vært interessant om utvalget, i lys av problemstillingene ovenfor, kunne analysere effekter av endringene i satser og vilkår for forskjellige trygdeytelser, både når det gjelder majoritet, EØS-innvandrere og flyktninger og gjenforente.

3. Inkludering av innvandrere i arbeidslivet

NHO har bedt om innspill fra de av våre Landsforeninger som spørsmålstillingen er mest aktuell for. Disse følger nedenfor. Vi har følgende generelle merknader om problemstillingen:

NHOs medlemsbedrifter har snart 50 års erfaring med innvandrere, etter at innvandringen skjøt fart med arbeidsinnvandrere fra Pakistan, Tyrkia, Marokko mfl. fra sent 60-tall.

16,1% av de ansatte i privat sektor (inklusive offentlige foretak) har innvandrerbakgrunn (SSB 4. kvartal 2014). Dette er klart høyere enn i statlig (10%) og kommunal (11%) forvaltning. NHO sitter ikke på noe samlet materiale som oppsummerer bedriftenes erfaringer med og syn på forskjellige grupper innvandrere og deres tilpasning til arbeidsmarkedet. Men et generelt inntrykk er følgende:

- Bedriftene er gjennomgående fornøyd med den utenlandske arbeidskraften de har
- De ansetter utenlandsk arbeidskraft for å fylle et behov, og ikke primært for å kutte kostnader
- De ser store utfordringer knyttet til språkferdigheter
- De ser også utfordringer knyttet til kjennskap til det norske arbeidslivet

Dette skulle tilsi at introduksjonsprogrammet for innvandrere, med vekt på norskopplæring og samfunnsfag, i prinsippet er ganske godt tilpasset formålet; å legge til rette for at innvandrere kan integreres i arbeidslivet. Men den kan forbedres, ikke minst ved i større grad å åpne for at deler av eller hele introduksjonsprogrammet kan tas virksomheter, der praksis kombineres med opplæring.

Vi vet videre at innvandrere generelt har en klart lavere sysselsettingsandel enn majoritetsbefolkningen. Særlig gjelder dette de med bakgrunn fra asiatiske og afrikanske land, men også for eksempel EØS-innvandrere, dersom vi tar hensyn til aldersfordeling. Samtidig ser vi at ved lik kompetanse er sysselsettingsandelen ganske lik for innvandrere og majoritet.

Innvandrere er en stor og sammensatt gruppe, med store forskjeller mellom forskjellige innvandrergrupper basert på landbakgrunn. Men et felles trekk, og som

også gjelder majoritetsbefolkningen, er at det er en svært klar sammenheng mellom kompetanse og yrkesdeltakelse. Også i majoritetsbefolkningen er det mange utenfor arbeidslivet, og i stor grad er dette folk som ikke har de nødvendige kvalifikasjoner for deltakelse i et produktivt og kompetansekrevende arbeidsliv. En gruppe som det knytter seg særlige utfordringer til, er unge som ikke har fullført videregående opplæring.

Vider vet vi at arbeidslivet er en viktig læringsarena. NIFU har vist at unge dropouts som kommer raskt i jobb, klarer seg bra. Og PIAAC-data viser at folk med bare grunnskolen som er i jobb har en positiv kompetanseutvikling med alder. Fagopplæringen er en god modell for å utnytte arbeidslivet som læringsarena. Den er basert på fem grunnleggende prinsipper:

1. Det er bedriftenes langsiktige kompetansebehov som er bestemmende for hvor mange og hvem de tar inn som lærlinger
2. Bedriftene har ingen forpliktelse til fast ansettelse etter avsluttet læretid
3. I læretiden betales redusert lønn, men i tillegg får lærlingene støtte fra myndighetene (lån og stipend)
4. Bedriftene mottar støtte fra det offentlige for den opplæringen som gis i læretiden
5. Det er et eget administrativt apparat (opplæringskontorer) som hjelper med den praktiske gjennomføringene

Det store frafallet fra yrkesfaglige retninger i videregående skole, skyldes ikke at fagopplæringen i bedrift ikke fungerer, men dels at det er liten etterspørsel etter folk i en del av fagretningene, dels at mange elever har for svake faglige forutsetninger for å gå inn i bedrift med sikte på fullt fagbrev. Men de som først kommer i lære i bedrift, klarer seg bra.

NHO har tidligere tatt til orde for at de samme prinsippene kan gjøres gjeldende også for unge som ikke har de nødvendige forutsetningene for å ta fullt fagbrev, men da med sikte på en mer praksisrettet og mindre fagspesifikk variant, et såkalt "praksisbrev". Etter vår mening bør de samme prinsippene kunne legges til grunn også for enkelte innvandrergupper.

Når det gjelder en mer detaljert gjennomgang av de aktuelle utfordringene med å inkludere innvandrere med flyktningebakgrunn i arbeidslivet, viser vi til rapporten "Flyktninger og arbeid", som er utarbeidet av en partssammensatt arbeidsgruppe og som danner bakgrunnen for samarbeidserklæringen om raskere integrering av innvandrere med fluktbakgrunn i arbeidslivet.

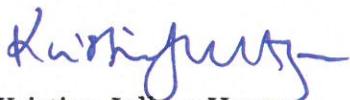
https://www.regjeringen.no/contentassets/f0707078220a4d499fce2bbef7cdb37d/flyktninger_og_arbeid_rapport_2016.pdf

Det sentrale forslaget her er nettopp basert på prinsippet om organisert opplæring bedrift. Gjennom "hurtigsporet" legges det til rette for opplæring og arbeidstrening i bedrift, blant annet ved bruk av lønnstilskudd. Etter NHOs oppfatning er dette en bedre løsning enn å åpne for lønninger som ligger under det som ellers er vanlig i arbeidslivet. Samtidig ser vi at på lengre sikt vil høy tilstrømming av folk med lav kompetanse føre til lønnspress nedover. Dette henger også sammen med nivået på trygdeytelsene, og er en viktig problemstilling utvalget bør se nærmere på

4. Innspill fra noen Landsforeninger følger vedlagt.
5. Videre innspill

NHO kommer gjerne med ytterligere innspill dersom det skulle være ønskelig. Vi regner også med at vi på eget initiativ kan komme med innspill senere. Skulle det komme flere innspill fra andre Landsforeninger, vil vi ettersende disse.

Vennlig hilsen
Næringslivets Hovedorganisasjon
Avd. Arbeidsliv



Kristina Jullum Hagen
Fungerende avd. direktør

Vedlegg 3

Stortingets kommunal – og forvaltningskomité

Vår dato:

20.05.2016

Deres dato:

Vår referanse: DE

Høring Meld. St. 30 (2015-2016)

Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk

NHO Service organiserer et stort mangfold av bedrifter i tjenestesektoren i Norge, herunder bemanningsbransjen, renholdsbransjen, eiendomsdrift, sikkerhetsbransjen, arbeids – og inkluderingsbedriftene (attføring) og tjenesteleverandører innen helse og velferd. En fellesnevner for våre medlemsbedrifter er at de er svært arbeidsintensive. Det er gjerne bedrifter i NHO Service som representerer utenlandske arbeidstagers første møte med norsk arbeidsliv. Tjenestesektoren er en svært viktig arena for integrering.

Privatdrevne asylmottak spiller en viktig rolle i integreringsarbeidet. NHO Service organiserer privatdrevne asylmottak med nærmere 30 års erfaring i samarbeid med det offentlige.

Det store antallet asylsøkere og flyktninger har medført en opphetet debatt om innvandring og integrering. I denne debatten har mange uttrykt frykt og de har problematisert særlig islamske asylsøkeres evne og vilje til integrering i det norske samfunn. På denne bakgrunn er det gledelig og prisverdig at departementet nå tar ned temperaturen på debatten og leverer en rekke oppløftende og gode forslag der bedre utnyttelse av ventetiden i mottak utgjør en viktig del.

Vår erfaring er at de aller fleste asylsøkere er takknemlige overfor den norske stat og det norske folk for den trygghet de opplever. Selv om forutsetningene kan variere ønsker det store flertall å gjøre nytte for seg og komme i gang som bidragsyttere i sitt nye samfunn.

Her følger en punktvis gjennomgang av meldingen hvor vi gir uttrykk for hva vi mener er bra, og hva vi mener bør forbedres:

Ti viktige punkter å glede seg over i Integreringsmeldingen:

1. **Asylsøkere og flyktninger har noe å bidra med.** Justis- og beredskapsdepartementet refererer og gjør bruk av lærdommer fra OECD-landenes integreringsarbeid slik disse er gjengitt i rapporten *Making Integration Work: Refugees and others in need of protection*. I dette erfaringsgrunnlaget fremgår et klart ressursperspektiv i arbeid med flyktninger og asylsøkere. Flyktingers kvalifikasjoner, arbeidserfaring og ferdigheter fra opprinnelseslandet må utnyttes bedre, og det må bli enklere for asylsøkere som med stor sannsynlighet får opphold å få anledning til å arbeide. Med et slikt utgangspunkt forteller det norske samfunn at

egeninnsats er ønskelig og vi gir et klart signal om at nyankomne flyktninger selv kan bidra til raskere integrering og yrkesdeltakelse.

2. **Integrering er en toveis prosess.** Det må både stilles krav og legges til rette. God integrering forutsetter både egeninnsats og inkludering. Meldingen balanserer disse to perspektivene på en god og respektfull måte. Det foreslås en rekke nye muligheter for deltakelse og egeninnsats i form av kvalifisering, integreringsmottak, nettbasert norskopplæring og arbeidstillatelse. Samtidig slås det fast at både offentlige myndigheter, lokalsamfunn, organiserte frivillige og arbeidsgivere har viktige inkluderingsoppgaver i integreringsprosessen. Det er rimelig og naturlig at arbeidstillatelse forutsetter avklart identitet og at mulighetene som tilbys i integreringsmottak forutsetter høy grad av motivasjon og forpliktelse.
3. **En tydelig arbeidslinje.** Tidligere og bedre registrering av kompetanse, hurtigspor til arbeid for asylsøkere med etterspurt kompetanse, enklere løsninger for komplettering av sykepleier- og lærerutdanning, større mulighet for midlertidig arbeidstillatelse og jobbretting av introduksjonsordningen er gode eksempler på en tydelig arbeidslinje. Vår erfaring er at asylsøkere i stor grad ønsker å bli del av arbeidslivet i Norge så fort som mulig. Mange beboere i mottak er frustrert og uforstående til at de ikke får lov til å jobbe og gjøre nytte for seg. Mange uttrykker at de er takknemlige overfor det norske samfunn og ønsker å bidra i sitt nye hjemland gjennom arbeid og skatt.
4. **Asylmottak som klasserom.** Asylmottak er et midlertidig innkvarteringstilbud tilpasset relativt kort botid. Når botiden likevel kan bli lang også for personer som har beskyttelsesbehov er det viktig å motvirke passivitet og lediggang. Derfor har driftsoperatørene ansvar for å aktivisere beboerne i samarbeid med lokalsamfunn og frivillige organisasjoner. Mottaksansatte har også viktige oppgaver med å kvalifisere asylsøkere for å bo og delta i det norske samfunn. Det gis i dag systematisk opplæring gjennom mottakenes informasjonsprogram. Vi oppfatter at Departementet ønsker å styrke asylmottakenes funksjon som *klasserom* for velferdsstaten. Heldagsprogram for beboere i integreringsmottak, yrkesveiledning, midlertidig arbeidstillatelse, dialoggrupper om vold og styrking av aktivitetstilbudet i mottak er eksempler på bedre utnyttelse av ventetiden i mottak.
5. **Midlertidig arbeidstillatelse.** Departementet åpner for at asylsøkere som med stor sannsynlighet for positivt vedtak kan få arbeidstillatelse selv om de ennå ikke har gjennomført asylintervju. Dette er et viktig signal som gir motivasjon og nye muligheter for personer med etterspurt kompetanse og innsatsvilje.
6. **Barnehagen som integreringsarena.** Sammen med arbeidsplassen og idrettsbanen er barnehagen en av de aller viktigste integreringsarenaer. Både Barneombudet og driftsoperatørene har lenge foreslått en utvidelse av dagens ordning med tilskudd til barnehageplass for 4- og 5-åringer som bor i asylmottak. Regjeringen vil nå allerede fra høsten 2016 legge til rette for gratis kjernetid i barnehage for 2- og 3- åringer av foreldre med positivt asylvedtak. Dette åpner nye muligheter for tidlig innsats, aktivisering og struktur på hverdagen for småbarnsforeldre i mottak. Mottaksansatte må motivere for bruk av

barnehagetilbud og barna vil gjennom et slikt tilbud være vesentlig bedre forberedt når de skal gå videre i barnehage og skole i bosettingskommunen.

Stortinget har bedt regjeringen om å "legge fram forslag som gjør at barn av familier som har stor sannsynlighet for opphold, også kan tilbys gratis kjernetid i barnehage." Dette mener vi er et svært viktig skritt videre. Særlig i en situasjon der det bor spesielt mange barnefamilier i mottak, en stor andel får opphold og mange må vente lenge på asylintervju. Det fremgår ikke av meldingen hvilket tidsperspektiv Regjeringen har på det videre utredningsarbeid omkring spørsmålet. Kostnaden med barnehageplass for 2- og 3- åringer er svært lav sett i lys av den samfunnsmessige effekt dette tilbudet vil ha.

7. **Asylsøkeres helse.** Det er en vanlig antakelse at helsetilstanden for asylsøkere er jevnt over dårlig. Særlig tenker mange da på den psykiske helsen. Det er interessant at Regjeringen legger til grunn en antakelse om at helsetilstanden stort sett er god, og vi synes det er svært positivt at man vil fremskaffe mer kunnskap om både helsetilstand og bruk av helsetjenester. Vi ser at helsetilbudet varierer fra kommune til kommune, og særlig psykisk helsehjelp kan være en utfordring for beboere i mottak. Det er også en utfordring at beboerne ofte har vanskelig for å betale egenandeler og medisin.
8. **Integreringsmottak.** Regjeringen har siden tiltredelsen i 2013 varslet at man ønsker å differensiere mottaksapparatet og etablere integreringsmottak og returmottak. Det er gledelig at man nå hovedsakelig snakker om integreringsmottak, og det er gledelig at man vil bruke tid på utvikling av gode modeller og prøve disse ut i begrenset omfang. En fullstendig omlegging av mottakssystemet på kort tid ville medført en lang rekke problemer i form av massiv forflytning av beboere og en uoversiktlig og kaotisk implementering av mangelfullt utprøvd metodikk. I utgangspunktet er alle asylmottak integreringsmottak, i den forstand at det foregår integrering i alle asylmottak. Mennesker møtes, blir kjent og lærer. Vi er likevel enige med Regjeringen i at det kan være noe å vinne på rendyrking av en mottaksmodell for kvalifisering og integrering. Samtidig finner vi grunn til å advare sterkt mot rendyrking av returmottak for avviste asylsøkere. Vi utdyper dette synspunktet i et eget kritisk punkt nedenfor.
9. **Frivillighetskoordinator.** Frivillig innsats er helt nødvendig for å opprettholde aktivitetstilbud for beboere i mottak, og for den inkludering som er en forutsetning for vellykket integrering. Siden i fjor høst har mottakene opplevd en sterk økning i engasjementet for asylsøkere og flyktninger i Norge. I et ordinært mottak med et begrenset antall årsverk og mange administrative oppgaver er det krevende å utnytte denne ressursen optimalt til beste for beboere og de mange som ønsker å hjelpe. De frivillige er i ulik grad organisert og har ulik forståelse for krav til personvern og rollene i asylforvaltningen. På den bakgrunn er det svært gledelig at det nå skal opprettes frivillighetskoordinatorer flere steder.
10. **Strategi mot hatefulle ytringer.** Offentlig debatt om innvandring og flyktninger har vært mer tilspisset det siste halve året enn tidligere. Det er vesentlig at ulike synspunkter kommer frem og det må være stor takhøyde for ulike meninger. Vi som driver asylmottak møter ofte

ytringer der flyktninger og asylsøkere på generelt grunnlag blir tillagt dårlige egenskaper og motiver som vi på ingen måte kjenner oss igjen i. Det er gledelig at Regjeringen markerer at det finnes grenser for hva det er tillatt å ytre og at man ønsker en tydelig strategi for bekjempelse av hatefulle ytringer. Et inkluderende samfunn må klare å se nyankomne som individer og vise vilje til å bli kjent.

Vi mener det er mye godt i meldingen, men har også noen kritiske punkter. De gjelder særlig forhold som ikke er omtalt eller muligheter som ikke er utnyttet godt nok i det som beskrives.

Fem kritiske punkter til integreringsmeldingen:

1. **Redusert norskundervisning for beboere i mottak.** Den kommunale norskundervisningen for beboere i asylmottak er redusert fra 250 timer til 175 i forbindelse med statsbudsjettet for 2016. I tillegg er det nå foreslått en ytterligere reduksjon med 50 timer for å finansiere informasjonsprogram for asylsøkere om tema de allereie får informasjon om i dag. Viss dette forslaget går gjennom, vil norskundervisningen for beboere i mottak ha blitt halvert frå 2015. Med 125 timar norskopplæring kan man ikkje forvente at beboere kommer langt i arbeidet med å lære seg et nytt språk. Konsekvensen vil bli at integreringen tar lengre tid og senere integreringskostnader i kommunene øker.

Med den sterke vektlegging av kvalifisering og opplæring i mottak som det legges opp til i meldingen er det vanskelig å forstå hvordan man kan forsvare den sterke reduksjonen i norskopplæring. Det bør heller initieres arbeid med å utvikle bedre metodikk der norskopplæring kombineres med arbeidstrening eller annen aktivitet, slik at beboere med sannsynlighet for positivt asylvedtak får praktisere nye ferdigheter på gode integreringsarenaer.

2. **Utgifter til transport og helsehjelp.** Pengeytelsene til en enslig voksen beboer i mottak er de siste to årene redusert med ca 30%. En enslig voksen beboer i mottak med selvhushold får nå utbetalt kr. 2340 per måned. Dette er penger som skal dekke utgifter til mat, klær, hygieneartikler, transport (avhengig av hvor langt bosted er fra obligatoriske aktiviteter) og helsehjelp. Driftsoperatørene har advart mot at reduksjonene gir økt risiko for passivitet, helseproblemer, svart arbeid og generell frustrasjon. Mottakene opplever at nivået på beboernes ytelser representerer en stor utfordring for både deltakelse i aktiviteter, kosthold og helsehjelp. Med dagens satser blir en bussbillett frem og tilbake til fotballbanen eller til biblioteket for mange uaktuelt.

Regjeringen vil at nivået på ytelser skal være avstemt med nivået i andre land det er naturlig å sammenligne med, og har bedt UDI om å følge med på dette. Det blir viktig at UDI da både sammenligner pengebeløp og matvarepriser, ordninger for dekning av helseutgifter, botid i mottak, forventninger til deltakelse i aktiviteter og andre relevante forhold. Det er ønskelig at UDI offentliggjør slike sammenligninger. Selv om man beholder dagens lave nivå mener vi det

er vesentlig å se på mulighet for å få dekket transportutgifter og utgifter til helsehjelp. En annen innfallsvinkel er å se på alternativer til kontantutbetaling som sikrer at beboere kan spise sunt, delta på aktiviteter og betale helsehjelp.

- Driftsoperatørens rolle.** Asylmottakene er en viktig arena for tidlig innsats, kartlegging, kvalifisering og aktivitet. Mottaksfeltet preges av veletablerte kommunale, ideelle og private leverandører med stort engasjement, profesjonalitet og langsiktighet. Driftsoperatørene er garantisten for en fleksibel mottakskapasitet der staten kan bygge raskt opp og raskt ned avhengig av behov. Det er ingen tvil om at denne leverandørstanden over tid gir betydelige kostnadsbesparelser og sikrer omstillingsevne. Dette er viktig for et fagfelt med stadige fokusskifter og nye satsinger. Det er påfallende at driftsoperatørens rolle ikke er omtalt og at man ikke fremhever i større grad den ressurs leverandørens samlede erfaring representerer. Driftsoperatørene vet "hvor skoen trykker" i asylmottakene og denne kunnskapen vil være en viktig ressurs i arbeidet med implementering av nye ordninger.
- Forenkling og tydelighet.** Krav til tjenesteleveransen asylmottak er i dag nedfelt i til sammen 40 ulike rundskriv. Mange av disse er overlappende og bør revideres. Mottakene bruker store ressurser på planlegging og rapportering opp mot mange ulike krav, og både driftsoperatører og UDIs regionkontor bruker ressurser på etterlevelse og kontroll av komplekse styringsdokumenter. Mange oppgaver kunne vært betydelig forenklet hvis det ble satt av ressurser til å videreutvikle UDIs verktøy for elektronisk samhandling med mottakene - SESAM.

Som del av Regjeringens avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform ble NHO Service og Driftsoperatørforum i begynnelsen av 2015 bedt om å gi innspill til forenkling og kostnadsreduksjoner på mottaksfeltet. Medlemsbedriftene la ned et stort arbeid i dette, som blant annet handlet om å rasjonalisere administrative oppgaver i mottakene, rydde i rundskrivsregimet som utgjør styringsdokumentene for asylmottak og på den måten frigjøre ressurser til beboerrettet arbeid. Slikt beboerrettet arbeid kan eksempelvis handle om individuell oppfølging, veiledning, aktiviteter og kvalifisering. Når Departementet nå ønsker å legge til oppgaver og innrette asylmottakene enda mer mot tidlig integreringsinnsats er det viktig at det også blir gjort en opprydding i gjeldende krav til asylmottak. På den måten kan man frigjøre ressurser og unngå at oppdraget blir uklart eller unødvendig komplekst. I et slikt arbeid kan driftsoperatørens sammenslutninger gi vesentlige bidrag.

- Differensiert mottakssystem.** Vi savner en avklaring rundt differensiering av mottakssystemet. Ønsker man å fullt ut inndele mottakskapasiteten etter status i beboernes asylsak? Ønsker man å etablere returmottak i forlengelsen av integreringsmottak? Hvordan vil man i tilfelle unngå den destruktive passivitet og håpløshet som fikk så alvorlige konsekvenser i ventemottakene i 2009 og 2010? Hva vil eventuelt myndighetene gjøre annerledes ved etablering av returmottak nå sammenlignet med i 2011 da leverandørene la ned arbeid med flere titalls tilbud gjennom to store anbudsrunder uten at det ble gjort anskaffelser.

Vår sterke anbefaling er å begrense antall integreringsmottak og beholde en god blanding av asylstatus i de resterende mottakene. Modeller for integreringsmottak bør piloteres i begrenset omfang og evalueres systematisk. Driftsoperatørens sammenslutninger bør være representert i en referansegruppe for utprøvingen. I de mottak som ikke blir integreringsmottak bør returmotiverende arbeid bli en permanent oppgave.

Dag Ekelberg
Direktør for næringspolitikk
NHO Service

Tor Brekke
Leder av nettverket for asylmottak i NHO Service
og administrerende direktør i Hero Norge AS

Til: BLD
Fra: Nettverket for Asylmottak i NHO Service
Kopi:
Dato: 28.08.15
Sak: Utkast til bosettingsprosjekt ved asylmottak

Oppsummering Prosjekt «Rett inn»

Det er en stor menneskelig og samfunnsøkonomisk utfordring at så mange bosettingsklare mennesker sitter så lenge i asylmottak. Dagens modell for bosetting bør endres for å unngå unødig og skadelig passivisering av mennesker som er motiverte for å skape seg en ny og selvhjulpen tilværelse i Norge.

Det er en samfunnsøkonomisk utfordring fordi mer enn 3.400 årsverk går tapt. Den lange ventetiden i asylmottak og "klientifiseringen" i en sårbar periode er passiviserende for dem det gjelder, og representerer en regelrett sløsing med menneskelige ressurser.

Med dagens modell starter fokuset på å finne egnet arbeid først etter over åtte måneders passiv venting i mottak, og etter et år med norskopplæring som ledd i introduksjonsprogrammet. Nær to år er fryktelig lang tid å vente for et voksent menneske, som på vedtakstidspunktet er motivert for å starte et nytt liv i et nytt land for seg selv og sine nærmeste.

Prosjektet som vi i det følgende vil beskrive, er et konkret forsøk på å forbedre dagens modell for bosetting basert på våre medlemsbedrifters mangeårige erfaring med drift av asylmottak.

	2014	2012
Antall bosettingsklare:	4.939	3.829 personer
Snitt tid fra vedtak til bosetting- enslige voksne:	11	7,7 mnd
Snitt tid fra vedtak til bosetting- total:	8,3	6,1 mnd
"Tapte potensielle årsverk i perioden":	3.416	1.946 årsverk

Kilde: IMDI: Årsrapport for bosetting 2014

Dette prosjektet baserer seg på allerede utviklede og testede metoder, og søker å utnytte aktivt den motivasjon vi av erfaring vet at våre beboere har til selv å finne egen bolig og sikre rask inntreden i jobb.

De aller fleste flyktninger er ressurssterke mennesker og kan selv aktivt bidra til å finne sin bolig. Dette er vårt utgangspunkt.

Det er etter vår mening helt unødvendig at flyktninger skal konkurrere med rusmisbrukere, eldre og syke om kommunale boliger. Dette er sløsing med ressurser hos den som er mest motivert for bosetting, nemlig flyktningen selv.

Vi mener at det er et sunt prinsipp at en som selv klarer å skaffe seg en bolig, kan forkorte ventetiden på egen bosetting. Samtidig er det viktig å kvalitetssikre bosettingen, slik at ikke boforholdet tar slutt og den nybosatte må henvende seg til kommunene allikevel. Kommunen er derfor en nødvendig og sentral samarbeidspartner i metodikken bak dette prosjektet.

Prosjektet skal gi erfaringer som kan legge grunnlag for videre utvikling av programmer for bosetting i Norge. Vi vil sikre dette gjennom en bred erfaringsflate med fem delprosjekter i forskjellige regioner, i bynære og mer rurale kommuner med varierende grad av boligmangel.

I fem delprosjekter vil vi teste ut hvordan boligsøk kan kombineres med jobbsøk uten store tilleggsressurser. I ett av delprosjektene vil vi rette oss utelukkende mot den gruppen som har lengst gjennomsnittlig bosetningstid, nemlig enslige voksne. På denne måten vil prosjektet gi erfaringer og resultater som en nøytral evalueringspartner kan sammenligne på tvers av regioner, boligmarkeder og målgrupper, og på den måten presentere funn som er mulige å benytte som grunnlag for å utforme mer generelle programmer.

Prosjektet er utformet på et initiativ fra nettverket for asylmottak i NHO Service og vil gjennomføres som et samarbeid mellom medlemsbedriftene i dette nettverket.

Erfaringene og metodeutviklingen som dette prosjektet bygger på er gjort av forskjellige medlemsbedrifter, slik dette er presentert i punkt 3 under. Vi vil samarbeide tett slik at det for prosjektets del ikke har betydning hvilken aktør som er kilden til kompetanse og metoder.

Prosjektbeskrivelse

1. Målsetninger

Prosjektets overordnede målsetning er å vise at man ved aktivt å utnytte flyktnings egen kapasitet på en faglig velbegrunnet måte, kan korte ned tiden det tar å finne bolig og jobb. Funn skal dokumenteres på en måte som gjør at metodene kan ligge til grunn for videreutvikling av politikk og praksis på området.

Ved å benytte kjente metoder, og sterkt understreke flyktingenes eget aktive ansvar for egen fremtid på et tidligere tidspunkt, vil vi sette som mål at de bosettingsklare deltakerne i prosjektet har:

- En stabil bosituasjon etter bosetting;
- En klar plan for hvilken sektor de ønsker arbeid innen, og er i arbeidspraksis på bosettingstidspunktet;
- Funnet ordinært arbeid senest 12 uker etter bosettingstidspunktet;

2. Målgruppe

Målgruppen for prosjektet er personer som nylig har fått oppholdstillatelse, men som ikke har blitt gitt noen kommune. Fordi enslige voksne er den kategorien som har lengst gjennomsnittlig tid fra vedtak til bosetting (heretter bosettingstid), ønsker vi også i ett av delprosjektene å rette oss spesifikt mot denne gruppen.

Det er en forutsetning for å kunne skaffe egen bolig at man kan uttrykke seg grunnleggende på norsk eller engelsk, og dette vil være et kriterium for deltakelse.

3. Aktiviteter

Vi vil basere innholdet i prosjektet på metoder og virkemidler som medlemsbedriftene allerede har benyttet i andre tiltak, blant annet:

- Prosjekt «*Bolighjelp*», og videreføringen av dette i Husbankprosjektet «*Inn i egen bolig*»; rapporter finnes på <http://hero.no/Kompetanse/Prosjekter>
- Arbeidsforberedende kurs med ca. 2.000 årlige deltagere
- Nettverk i næringslivet med over 700 årlige utplasseringer i arbeidspraksis

Vi har altså den faglige grunnmuren på plass, og ferdig utviklet undervisnings- og opplæringsopplegg innen de fire moduler som vi beskriver under:

1. Norsk basis
2. Selvbosetting
3. Arbeidslivskunnskap
4. Arbeidspraksis.

3.1 Muntlig språktrening

Riktig bruk av norsk språk er helt sentralt for programmet, og vi legger vekt på å trene på ord og situasjoner som er relevante for deltakernes situasjon og nært forestående inntreden i boligmarked og arbeidsliv. For å støtte deltakerne i dette vil vi benytte elementer og prinsipper fra suggestopedi og kunstpedagogikk, som har til hensikt å støtte deltakerne i å eksternalisere/ kroppsliggjøre lærdommen gjennom fysiske øvelser, dramatiseringer av boligvisninger, kontakt med huseier, arbeidsrettede case osv.

3.2 Selvbosetting

Basert på erfaringer fra det nylig gjennomførte prosjektet "*Inn i egen bolig*", vil vi gjennom opplæring og oppfølging støtte deltakerne til selv å skaffe egen bolig og legge til rette for et godt boforhold. Vi gjennomfører følgende aktiviteter:

Gruppeaktiviteter:

- Arbeid med Husbankens verktøy "Å bo".
- Økonomisk planlegging og informasjon om støtteordninger.
- Introduksjon til det lokale boligmarked.
- Lære riktig behandling av norske boliger, og få kontroll over egen bosituasjon.
- Presentasjonsteknikk; hvordan bli foretrukket som leietaker?

Individuell veiledning:

- Veiledning og oppfølging i anskaffelsesperioden.
- Ved behov, konkret støtte til boligsøk.

3.3 Arbeidslivskunnskap

- Kartlegging: kompetanse, språk, arbeidserfaring, ønsker;
- Norske koder: 7 kjerneemner som til sammen gir deltakeren et godt bilde av muligheter og krav i norsk arbeidsliv; ledelse i norske bedrifter, spilleregler og selvbilde, nettverk, service, HMS, helse, barn/skole/fritid.
- Forberedelse til arbeidspraksis: Yrkesorientering, individuelle forutsetninger for å utøve yrket; sikre at deltakeren har realistisk bilde av krav i arbeidslivet/ sektoren når valg gjøres
- Jobbsøk: utarbeidelse av CV og trening på intervjusituasjonen. Individuell støtte til søk på utlyste stillinger, samt bruk av nettverk (med vekt på nettverk opprettet gjennom praksis).

3.4 Arbeidspraksis

Utplassering i bedrift og utførelse av arbeid innen aktuell sektor. Hver praksisvirksomhet vil stille en kontaktperson for deltaker, og forplikter seg til å gjennomføre nødvendig opplæring. Prosjektets ansatte vil følge tett opp, for å sikre god opplæring og kommunikasjon. Mot midten av perioden vil det legges vekt på at deltakeren utfører et fullverdig arbeid, slik at deltaker er en aktuell kandidat for ordinært arbeid før praksisperiodens slutt. Arbeidsgiver vil bli fulgt tett opp med spørsmål om muligheter for overgang til ordinært arbeid før og under arbeidspraksisperioden.

4 Organisering

Prosjektet skal gi erfaringer som kan legge grunnlag for videre utvikling av programmer for bosetting i Norge. Vi vil sikre dette gjennom en bred erfaringsflate med fem delprosjekter i forskjellige regioner, i bynære og mer rurale kommuner, og med varierende grad av boligmangel.

I ett delprosjekt vil vi rette oss utelukkende mot den gruppen som har lengst gjennomsnittlig bosetningstid, nemlig enslige voksne. På denne måten vil prosjektet produsere erfaringer og resultater som en nøytral evalueringspartner kan sammenligne på tvers av regioner, boligmarkeder og målgrupper, og på den måten presentere funn som er mulige å benytte som grunnlag for å utforme mer generelle programmer.

Vi vil gjennomføre aktivitetene beskrevet over ved totalt 5 delprosjekter, for å sikre et bredt erfaringsgrunnlag. På denne måten vil evalueringspartner HiOA kunne sammenligne funn fra:

- forskjellige regioner i landet;
- bynære så vel som rurale kontekster;
- kommuner med få tilgjengelig boliger og med mindre press på boligmarkedet;
- åpen målgruppe med funn fra målgruppe enslige voksne spesielt;

4.2 Praktisk gjennomføring

Fase 1 Forberedelser

I prosjektets første fase er det essensielt å sikre rett forankring;

- Det er viktig at det blir klargjort med IMDI sentralt at prosjektet vil ha selvbosetting som mål og metode, og at normale saksganger i IMDI ikke skal komme til hinder for måloppnåelse. Vi ser for oss at dette gjøres i en dialog mellom BLD og IMDI.
- Vi må innlede samarbeid med bosettingskommunen(e) i hvert enkelt delprosjekt, og klargjøre ansvarsområder, samt kriterier for en tilfredsstillende bolig. Vi må ha avklart én person i kommunen som er ansvarlig for bolig, og vi må bli enige om hvilke prosedyrer som skal gjelde fra en deltaker har fått tilbud om leie av bolig, til kommunen godkjenner bosettingen. Dette er et essensielt punkt, fordi tilbudet om å få leie en bolig normalt må besvares i løpet av dagen det gis, for at ikke huseier skal velge en annen. Her har vi gode erfaringer og konkrete forslag til prosedyrer å foreslå på bakgrunn av samarbeidet med blant annet Bergen kommune i prosjekt Inn i egen bolig.
- Identifisering av deltakere; vi vil informere om programmet til alle bosettingsklare beboere på prosjektmottakene, og de som oppfyller kriterier kan søke om deltakelse i programmet. Lokal prosjektleder vil være ansvarlig for å identifisere 20 søkere som vi gjennomfører kartleggingssamtaler med. På bakgrunn av denne samtalen velger hun ut 15 deltakere. Vi ønsker å gjøre denne søknadsprosessen for å skape en opplevelse hos deltakerne av at de har oppnådd noe allerede i utvelgelsen. Av erfaring vet vi at dette er viktig for motivasjon og resultater. Det er en forutsetning for å kunne skaffe egen bolig at man kan uttrykke seg grunnleggende på norsk eller engelsk. Vi tester at kandidater har et muntlig språknivå tilsvarende A1-A2 etter det europeiske rammeverket.

I forberedelsesfasen vil vi også gjennomføre en opplæringssamling, slik at alle prosjektansatte får en grundig opplæring i metoder og verktøy som ligger til grunn for aktivitetene i delprosjektene.

Fase 2 Gjennomføring av delprosjektene

Når vi har gjennomført opplæring og sikret rett forankring, kan delprosjektene starte lokal gjennomføring. Programmet har 3 steg:

Steg 1 Grunnleggende opplæring; har som målsetning at deltakerne har

- et funksjonsnivå i norsk som muliggjør videre opplæring og nødvendige gruppediskusjoner;
- grunnleggende forståelse for lokalt boligmarked og mekanismer for å skaffe egen bolig;
- gjort et informert valg om hvilken sektor de ønsker å arbeide innen, og at de har funnet egnet praksisplass;

Steg 2 Praktiske forberedelser; har som målsetning at deltakerne;

- har skaffet seg egen bolig og flyttet inn på en ryddig måte;

- fungerer i arbeid ved sin praksisplass, og er klare for å begynne søk etter ordinært arbeid;

Steg 3 Oppfølging etter bosetting; har som mål at deltakerne

- har en god bosituasjon, og kan behandle boligen riktig, slik at ikke boligsituasjon blir et hinder for fokus på integrering i samfunn- og arbeidsliv;
- blir fulgt tett opp i forhold til overgang fra arbeidspraksis til ordinært arbeid;
- har blitt overført til kommunalt introduksjonsprogram på en ryddig og grundig måte, slik at de får fulle rettigheter og fortsatt sterkt fokus på tidlig inntreden i arbeidslivet for de deltakere som ikke er i ordinært arbeid ved prosjektutløp;

Fase 3 Evaluering og formidling

Nettverket for asylbedrifter i NHO Service har et samarbeid med Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA) som vi vil benytte for å sikre at det blir gjennomført en uavhengig og systematisk evaluering av prosjektet, med fokus på å identifisere funn som er relevante for eventuell videreføring av metodikk og verktøy i fremtidig bosettingsarbeid. Utformingen av følgeforskningen vil bli utformet i nært samarbeid med HiOA og kan være aktuelt for et doktorstipendiat med tilhørende bachelor- og masteroppgaver.

For å nå prosjektets overordnede målsetning om å utvikle metoder som kan ligge til grunn for fremtidig videreutvikling av bosettingssystemet, er det viktig at vi setter av ressurser til å formidle sentrale funn og metoder. Vår prosjektleder vil være tilgjengelig for formidling av resultater, funn fra den eksterne evalueringsrapporten og metoder og verktøy. Vi vil også lage en revidert versjon av Rett inn manualen etter gjennomføring av delprosjektene, slik at metoder og verktøy foreligger i en form som er brukbar for fremtidige eksterne brukere.

4.3 Omfang og progresjon

Antall deltakere per delprosjekt: 15

Omfang opplæring i gruppe: 5 halve dager per uke i fase 2

Omfang individuell oppfølging: 1 time per uke per deltaker i fase 2 og 3

Vi sikter mot følgende progresjon i gjennomføringen:

- Fase 1: 3 uker; 2 dager felles oppstartssamling, og prosjektleder besøker hvert gjennomføringssted 2 dager, for planlegging og oppstart.
- Fase 2: 35 uker gjennomføring av delprosjektene; 5 halve dager med gruppeaktiviteter, og personlig veiledning i tillegg. Progresjonen i stegene vil avhenge av faktisk fremgang i den enkelte deltakergruppe, men dersom vi skal oppnå vår målsetting om å korte ned gjennomsnittlig bosettingstid, må alle deltakere ha skaffet egen bolig senest etter 20 uker, flyttet etter senest 25 uker, og fått en stabil bosituasjon og overgang til ordinært arbeid etter oppfølging i ytterligere 10 uker.
- Fase 3: Evalueringsrapporten skal foreligge senest 6 uker etter avsluttede delprosjekter. Revidert manual foreligger på samme tid, og vi vil stille vår prosjektleder til rådighet for formidling på ubestemt tid etter avslutning.

For å sikre kvalitet og rett progresjon i gjennomføringen, kreves følgende ressurser;

Prosjektleder: 60% i hele prosjektperioden på 44 uker

Lokale prosjektledere; 100% i 38 uker for å sikre også praksisplasser og oppfølging av disse.

5. Prosjektets oppbygging og roller

- **Nødvendig avklaring og/eller forankring i :** BLD, Justisdepartementet, KS, IMDI, UDI
- **Prosjekteier:** Nettverket for asylbedrifter i NHO Service
- **Styringsgruppe:** alle medlemsbedrifter som har ansvar for gjennomføring av delprosjekt, samt IMDI
- **Prosjektleder:** Hero Norge AS, ved Olav Aanestad, som har vært aktiv i Bolighjelp og prosjektleder for «Inn i egen bolig», og har de beste forutsetninger for å videreføre erfaringer og metodikk.
- **Lokale prosjektledere:** hvert delprosjekt vil ha én ansatt ved mottaket som er ansvarlig for gjennomføringen lokalt.

6. Finansiering

Vi ser for oss følgende kostnadsramme for gjennomføring av prosjektet:

Budsjettoversikt			
1a)	Prosjektledelse sentralt og lokalt på 5 mottak:	kr	2 211 234
1b)	Veiledning i praksisperiode:	kr	-
1c)	Lønn til planlegging: (gjelder private kursleverandører)	kr	-
1d)	Lønn til administrasjon: (gjelder videregående skoler)	kr	4 500
2	Sosiale utgifter og arbeidsgiveravgift:	kr	855 971
	SUM LØNNSUTGIFTER:	kr	3 071 705
3	Husleie	kr	-
4	Eventuell leie utstyr	kr	39 600
5	Lærebøker og undervisningsmaterieill:	kr	16 500
6	Rekvisita, porto, kopiering:	kr	2 500
7	Utgifter til eksamen:	kr	-
8	Reise i forb med veiledning:	kr	6 000
9	Diverse:	kr	14 500
11	PROSJEKT TOTALT:	kr	3 150 805

Fra NHO Reiseliv har vi mottatt følgende:

Behov arbeidskraft i reiselivsnæringen

I siste økonomibarometer svarer nærmere 1 av 3 av NHO Reiselivs medlemmer at mangel på tilgang til kvalifisert arbeidskraft er en stor utfordring, og til hinder for ekspansjon. Til sammenligning er tilsvarende tall for hele NHO-fellesskapet 21 %.

63 % av NHO Reiselivs medlemmer svarer at det faglært kompetanse de trenger i sin bedrift når de skal øke bemanningen. Basert på dialog med medlemmene antar vi at dette i stor grad dreier seg om **kokker**.

Tall fra NAVs bedriftsundersøkelse 2016 viser at mangelen på arbeidskraft innenfor overnatting- og serveringsnæringen er estimert til å utgjøre 1 850 personer, mot 1 450 i fjor. Mangelen fordeler seg over hele landet, men er høyest i Nordland, Oslo og Hordaland, målt i antall personer. Med en stramhetsindikator* på 2,0 er dette næringen som opplever det strammeste arbeidsmarkedet i årets undersøkelse, men det er relativt lite stramt sammenlignet med hvordan det norske arbeidsmarkedet var for noen år siden. Det er særlig mangel på kokker og servitører i denne næringen. Det er estimert en mangel på 700 kokker, med en stramhetsindikator på 3,3.

*Stramhetsindikatoren er forholdstallet mellom mangelen på arbeidskraft og ønsket sysselsetting, hvor ønsket sysselsetting er lik den faktiske sysselsettingen pluss mangelen.

Case:

Nordic choice, Kontaktperson: Tone O. Ålhus, HR-direktør i Choice.

- 13 000 medarbeidere fordelt på 124 nasjonaliteter. 31 % har ikke skandinavisk bakgrunn.
- Inngått et samarbeid med Lunner asylmottak på Hadeland hvor asylsøkere med innvilget opphold får praksisplass på et av Choice-hotellene.
- Samarbeid med Røde Kors hvor målet er å få trafficking-ofre ut i arbeidslivet. 10 trafficking-ofre har fått praksisplass på Choice sine hoteller.
- Flere samarbeid med NAV hvor målet er å få flere nyankomne flyktninger med innvilget opphold ut i arbeid.
- Av de som har hatt praksisplass får 30 prosent jobb i Choice. Over 40 prosent får tilbud om fast jobb etter fullført praksistid gjennom NAV.
- Fokus på språkopplæring, og har inngått en sentral avtale med et språkopplæringsfirma. Men det er opp til hvert enkelt hotell om hvordan den brukes, basert på behov og kursene gjennomføres også på hvert enkelt hotell.

Språkopplæring, Clarion hotel royal Christiania. Hotelldirektør André Schreiner.

På Christiania testes språkkunnskapene først, og basert på ferdighetene bestemmes hvilket nivå kurset skal gå på. Per nå er det tre kurs som går parallelt

Det er et klart mål at norsk skal være det språket det kommuniseres på, både med gjestene og blant de ansatte. Ved å ha felles språk er det også større muligheter for å unngå potensielle misforståelser mellom ansatte.

Eksisterende tilbud:

Gjennomføring av kokk- og servitørutdanning tilrettelagt for minoritetsspråklige voksne i Oslo. Et samarbeid mellom NAV og Oslo voksenopplæring, med godkjenning av Utdanningsetaten.

Et fireårigløp, hvor man er ute hos bedrift fra dag en. Elevene blir valgt ut av NAV. Null i frafall.

Bedriftene har vært veldig fornøyd. [Les mer om avtalen her.](#)

[Les oppslag i Dagsavisen her.](#)

