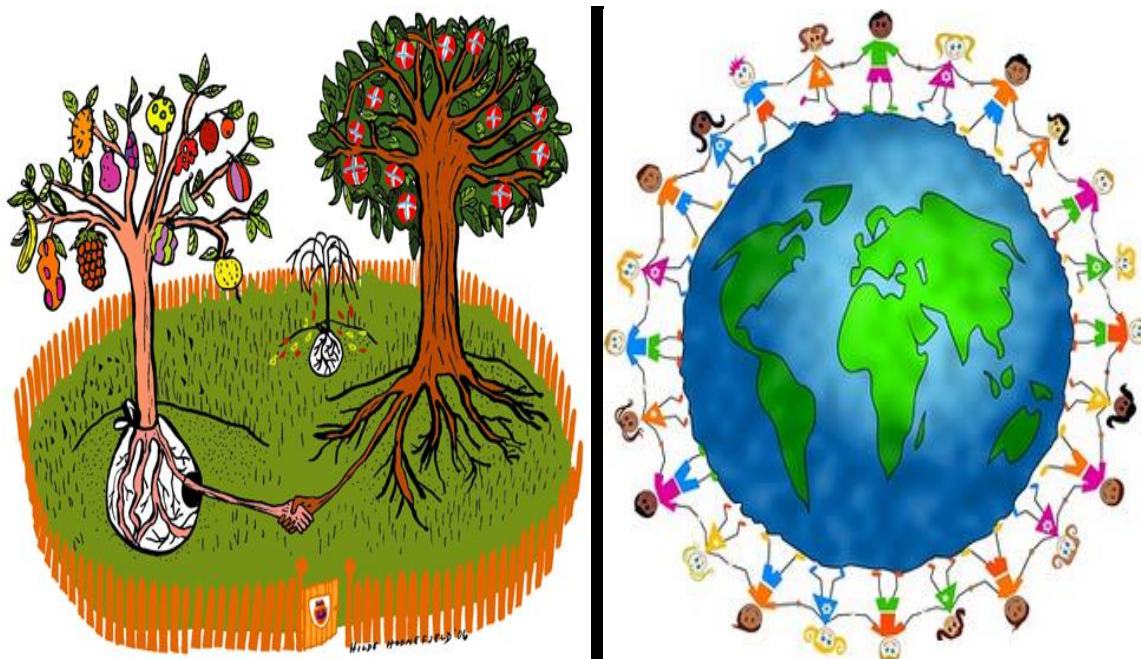


Integrering og inkludering av innvandrere og Introduksjonsprogram I Trondheim

Av: Bekes Berwari



Avhandling avlagt ved
Handelshøjskolen i København for graden
Master of Public Administration 2013



Forord

Integrering er vår tids mantra: Et mål for politikere, en sak for journalister og et tema for samfunnsvitere og debattanter: Alt som har gått galt i det flerkulturelle Norge – fra gjengkriminalitet til tvangsekteskap – skyldes «mislykket integrering», og alt som har gått bra i det flerkulturelle Norge fra Shabana Rahman til pakistanske jenter på BI – skyldes «vellykket integrering». Har «integrering» blitt vårt tids metafysiske begrep? Som all metafysikk har begrepet et diffust innhold. Med dette startet Cora Alexa Døving innledningen til sin bok Integrering teori og empiri. (Døving Alexa Cora, 2009, s. 7)

Jo, temaet er veldig viktig fordi det handler om samfunnet som helhet. Dagens Norge er ikke som for 30 år siden. Norge har i dag 5 051 275 innbyggere, av dem er det omlag 655 000 personer bosatt i Norge som enten har innvandret selv (547 000) eller er født i Norge med to innvandrereforeldre (108 000). Til sammen utgjør disse gruppene 13,1 prosent av befolkningen. Innvandrere i Norge består av personer med bakgrunn fra 219 ulike land og selvstyrte regioner. Av disse innvandrere er 20 331 bosatt i Trondheim kommune, og utgjør 11,5 % av befolkningen i kommunen som på 200 000 innbyggere.

Regjeringen jobber gjennom forskjellige tiltak, handlingsplaner, regler og lover for å integrere disse innvandrere i samfunnet for å ha et inkluderende samfunn.

Hovedbudskapet for avhandlingen her er å konkretisere sammenhengen mellom kvalifisering, inkludering og integreringsbegreper og å finne ut hvordan det fungerer i praksis i Norge. Man hører og leser alt for mye godt om den høye grunnleggende verdier i Norge, den velferdsstaten som i prinsipp er den mest moderne stat i verden når det gjelder individers rettigheter og likerett, frihet, demokrati, fordeling av goder, arbeid til alle, yringsfrihet, likeverd, likestilling, like muligheter, mangfoldighet, inkludering og en rekke av de beste begrepene i verden. Derfor, med utgangspunkt av studiet MPA, og mine egne erfaringer som nordmann med innvandrerbakgrunn vil jeg forske på dette i forbindelse med masteroppgaven for MPA. Til å begynne med tenkte jeg på temaet og spurte meg selv;

Hvis man ikke blir inkludert, hvordan kan man bli integrert? Dersom man ikke er kvalifisert kan man vel ikke bli integrert? Jeg tenkte på sammenhengen mellom kvalifisering, integrering og inkludering. Jeg fant ut at man ikke kan skille mellom disse. Det er ingen mulighet for de som er kvalifisert å bli integrert uten å bli inkludert, og motsatt vei kan også stemme.

For å finne ut realiteten tenkte jeg på forskingen, om er det mulig å forske på personer som kvalifiserer seg for å danne grunnlag for integrering, så ideen var ikke så god så lenge jeg ville forske på offentlig sektor, fordi New Public Management (NPM) handler nettopp om dette, og modernisering av offentlig sektor er veldig sentralt i MPA studiet. Derfor bestemte jeg meg å forske på enhetene som driver med denne prosessen i Trondheim som modell med fokus på Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN), som er den mest profesjonelle enheten i

Trondheim som driver med Introduksjonsprogram for kvalifisering av innvandrere, som er et nasjonalt program, og mange enheter samarbeider tett om dette både på nasjonalt og lokalt nivå, i offentlig og privat sektor, i frivillige organisasjoner, og grupper enkeltpersoner er involvert i prosessen med hovedmål om å kvalifisere de nyankomne innvandrerne til landet og enkelte kommuner og steder for å aktivisere og forberede dem på å bli aktive borgere og bidra til fellesskapet i det flerkulturelle og mangfoldige velferdssamfunnet. Men på en annen side er det mange negative holdninger og handlinger mot innvandrere fra ydmyking til diskriminering, fra rasistiske holdninger og handlinger til vold og drap.

Dette er et viktig tema å forske på. Det handler om vår framtid, det handler om grunnleggende verdier, det handler samfunnet. Derfor er de vår sak. Det er viktig for oss alle sammen å bli en del av prosessen for å ha et trygt, godt og mangfoldig, likeverdig, likerettslig, likestilt samfunn for oss alle.

Forskningen min er basert på primære innsamlede data fra direkte intervjuer, observasjoner, samtaler, egne erfaringer og sekundære dokumentdata fra offentlige nettsider, handlingsplaner, lover, regler og vedtak osv. Dette er empirisk forskning som jeg forhåpentligvis kan bruke til å svare på de viktigste spørsmålene som handler om temaene kvalifisering, integrering og inkludering.

Bli med å lese forskningsresultatene og fortolkningen og analysen, og kanskje du kan finne noen svar på dette, eller finne noen spørsmål som du selv kan prøve å forske på for å finne noen svar som kan være nær virkeligheten.

Mvh

Bekes Berwari

Mars 2013, Trondheim, Norge

Abstract

Integration is the mantra of our time: A goal for politicians, an issue for journalists and a topic for social scientists and debaters: Everything that has gone wrong in the multicultural Norway - from gang crime to forced marriage – is caused by "failure of integration", and everything has gone well in multicultural Norway from Shabana Rahman to Pakistani girls BI - due to "successful integration". Has "integration" become our times metaphysical concept? As all metaphysics, the concept is of a diffuse content. With this, Cora Alexa Døving started the introduction to her book "Integrating theory and empiricism".(Døving Alexa Cora, 2009, p. 7)

Yes, this topic is quite important because it concerns society as a whole. Today, Norway is not like 30 years ago. Norway currently has 5,051,275 inhabitants, of which there are about 655,000 people living in Norway who either immigrated (547,000), or was born in Norway with two immigrant parents (108, 000). Together, these groups add up to 13.1 % of the population. Immigrants in Norway consists of persons from 219 different countries and autonomous regions. Of these immigrants, 20,331 are residents in the city of Trondheim, and make up 11.5 % of the population in the municipality of 200,000 inhabitants.

The government works through various initiatives, action plans, policies and laws to integrate these immigrants into the community to have an inclusive society.

The main message of the thesis here is to specify the relationship between qualification, inclusion and integration concepts and to find out how it works in practice in Norway. One hears and reads too much good about the high fundamental values in Norway, the welfare state, which is essentially the most modern state of the world when it comes to individual rights and equal rights, freedom, democracy, distribution of benefits, jobs for all, freedom of speech, dignity, equality, equal opportunities, diversity, inclusion, and a number of the best terms in the world. Therefore, on the basis of the study MPA, and my own experiences as a Norwegian immigrant, I will investigate this in conjunction with the thesis of MPA. At first I thought the topic and asked myself;

If one is not included, how can one be integrated? If you are not qualified he should not be integrated? I thought the relationship between qualification, integration and inclusion. I found out that one can not distinguish between them. There is no opportunity for those who are eligible to be integrated without being included, and vice versa can also vote.

To find out the reality I thought of investigation, if it is possible to investigate the people who qualify to serve as basis for integration, so the idea was not as good as long as I would research the public sector, because the New Public Management (NPM) is precisely about this, and modernization of the public sector is quite central MPA program. So I decided to research units engaged in this process in Trondheim as a model focusing on Qualification Centre for Immigrants (INN), which is the most professional unit in Trondheim engaged in

Introductory qualification of immigrants, which is a national program, and many units work closely on this both at national and local levels, in the public and private sector, voluntary organizations, and groups of individuals involved in the process with the main objective of qualifying for the newly arrived immigrants to the country and some municipalities and places to activate and prepare them to become active citizens and contribute to society in a multicultural and diverse society welfare. But on the other hand, there are many negative attitudes and actions towards immigrants from everyday racism to discrimination, from racist attitudes and acts of violence and murder.

This is an important topic to investigate. It's about our future, it's about fundamental values, it's society. Therefore, the present case. It is important for us all to be part of the process of having a safe, diverse, equitable, just legal, equitable society for all of us.

My research is based on primary data collected from direct interviews, observations, conversations, personal experiences and secondary document data from public sites, action plans, laws, regulations and decisions, etc. This is empirical research that I hopefully can use to answer the most important questions dealing with topics qualification, integration and inclusion.

Join to read research results and interpretation and analysis, and maybe you can find some answers on this, or find any questions that you might try researching to find some answers that may be close to reality.

Best regards

Bekes Berwari

March 2013, Trondheim, Norway

Innholdsfortegnelse

Forsiden	1
Forord	2-3
Abstact	4-5
Innholdsfortegnelse	6-9
Sidehenvisninger til Tabeller og Figurer	
A: Tabeller	10
B: Figurer	10
Bakgrunn og forord	11-12
Kapittel 1	13
1. Introduksjon.....	13
1.1 Innvandring, Integrering og inkludering	13
1.2 Introduksjonsprogram for kvalifisering av innvandrere	14
1.3 Kort om Introduksjonsprogram.....	15-16
kapittel 2	17
2.1 Problemstilling	17-19
2.2 Disposisjon av oppgaven	20
kapittel 3 Teori	21
3.1. Min Teoretisk stå sted	21-22
1- Strukturelt perspektiv (Strukturelle ramme):	22-23
2- Human resurce (Humanrammen):.....	23
3- Politisk perspektiv (politiske rammen):	23
4- Symbolsk perspektiv (Symbolsk ramme):	23-24
kapittel 4 Metode	25
4.1 Bakgrunn for valg av oppgaven	25
4.2 Valg av overordnet forskningsstrategi med begrunnelse:	26
4.3 Valg av forskning strategi og design	27-28
4.4 Valg mellom kvalitative og kvantitativ metode	28-29
4.5 Valg av Enheter	29-33
4.6 Datainnsamling prosessen	33-36

4.7 Beskrivelse av Innsamlet Data	37-38
4.8 Vurdering på pålitelighet og mulige feilkilder	39
4.9 Refleksjon over hvilke typer slutninger undersøkelse vil gi grunn for	40
Kapittel: 5 Kvalifisering og integrering av innvandrere i Trondheim.....	41
5.1 Innledning	41
5.2 Hvorfor og hvordan driver Trondheim kommune med integrering	41-42
5.3 Premissgrunnlag for kvalifiserings- og integreringsarbeidet	42-43
5.4 Trondheim som kontekst for integrering av innvandrere.....	43-45
5.5 Trondheim kommune og integrerings- og inkluderingsarbeid	46-47
5.6 Kvalifiseringssenter for innvandrere – INN:	47-49
5.6.1 Introduksjonsprogrammets mål	50-51
5.6.2 Introduksjonsprogrammets innhold:	51-52
5.6.3 Hvem er introduksjonsprogrammets deltakere ?	52-53
5.6.4 Introduksjonsprogramprosessen fra teori til empiri	53
5.6.5 Sammendrag	54
kapittel 6 Analysedelen for introduksjonsprogrammet.....	55
6.1 Innledning	55-56
6.1.1 Hvilke resultater har introduksjonsprogrammet for innvandrere i Trondheim frambrakt?	57
6.1.2 Innledning	57-58
6.1.3 Informantene tanker og erfaringer	58-59
6.1.3.1 INN ansatte synspunkter på introduksjonsprogrammet	59-60
6.1.3.2 Deltakernes synspunkter og forventninger av programmet	60-62
6.1.3.3 Samarbeidspartnere synspunkter og forventninger av programmet	62-64
6.1.3.4.1 NN ansatt selv vurdering for enheten og gjennomføringen av oppgaver	65
6.1.3.4.2 INN som Organisasjon	66
6.1.3.4.3 Organisasjonshovedoppgaver:	66
6.1.3.4.4 Programrådigere oppgavegjennomføring og Arbeidsfordeling	66-68
6.1.3.4.5 Team arbeid (gruppe arbeid).....	68-69
6.2 Introduksjons programmet mål og oppgaver gjennomføring	70
6.2.1 Introduksjonsprogram og Vente tiden for å starte	70
6.2.2 Introduksjonsprogrammet forkurs:	72
6.2.3 Introduksjonsprogram viktigste tilaker	73

6.2.3.1	Norskopplæring (språklige ferdigheter)	74-80
6.2.3.2	50 timer Samfunnskunnskap	80-81
6.2.3.3	Språk praksisarbeidsplass	82-85
6.2.3.4	Arbeidspraksis plass og INN	85-86
6.2.3.5	Nettverk og kommunikasjon	86
6.3	Deltakere mellom ønskene og måloppnåelse	88
6.3.1	Hva ønsker nåværende(INN) deltaker	88
6.3.2	Tidligere introduksjonsprogram deltakere	89
6.3.3	konsekvenser for alle involverte informanter	92
6.4	Oppsummering av funnene (Første delen)	93-98
6.5	Hvilke resultater har introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim frambrakt?98-101	
kapittel 7	102
7.1	Fortolkning av resultatene fra undersøkelsene	102
7.2	Trondheim undersøkelse rapporten 2007	103
7.3	Resultater Komparering, sammenligning mellom to undersøkelser	104
7.4.1	Teoretiske fortolking av resultater	108
7.4.2	Strukturelle og Aktørbetingelser ut i fra fire fortolkingsrammer og strukturelle dilemma.....	110
7.4.3	Strukturelle dilemmaer.....	110
7.4.4	Strukturelle betingelser	112
7.4.4.1	Resurser:	112
7.4.4.2	Arbeidsdeling og Autoritetsfordeling.....	113
7.5.1	Holdinger	113
7.5.2	Kunnskap.....	114
7.5.3	Interesser og motivasjon	115
7.5.4	Nettverk og kommunikasjon	115
7.5.5	Samarbeid med andre	116
7.5.6	Motivasjon	117
Kapitel 8	Bidrar resultatene fra introduksjonsprogrammet med integrering??	118
8.1	Innledning	118-121
kapittel 9	122
9.1	Hvordan går det med integrering av innvandrere i Trondheim?.....	122

9.2 Kvalifisering – Integrering – Inkludering	122
9.3 Integrering og inkludering	122-126
kapittel 10 Hva sammenhengen mellom kvalifisering – integrering og inkludering? .	127
10.1 innledning	127-128
10.2 Hvordan går det med integrering, inkludering prosessen?	128
10.2.1 Arbeidsmarked, sysselsetting og innvandrere	129-131
10.2.2 Status- levekår	131-133
10.2.3 Skole og utdanning	133-134
10.2.4 Kommunikasjon og nettverk	134-135
10.2.5 Frivillige organisasjoner	135-136
10.2.6 Deltakelse og likestilling	136
10.3 Den integrerte innvandrere og majoriteten	136-138
10.4 Er det noen endringer og framgang når det gjelder integreringsarbeid?	138
11 Avslutning	139
12. Referanseliste	147-151
13.Vedlegg 1 og 2	151-158
14.Sammendrag	159-161

Sidehenvisninger til Tabeller og Figurer

A: Tabeller

Tabell 1: Entall intervjuer og enhetene 31

Tabell 2: Informantene for forskningen 32

Tabell 3: Nåværende deltakere på introduksjonsprogram og vente tiden 73

Tabell 4: Nåværende introduksjonsprogram deltakere og norskopplæring 78

Tabell 5: Nåværende introduksjonsprogram deltakere og språkpraksisplass 82

Tabell 6: Konsekvenser for nåværende deltakere (norsk opplæring – nettverk - frivillighet) s. 87

Tabell 7: Tidligere introduksjonsprogram deltakere s. 89

Tabell 8: Informantenes vurdering for Introduksjonsprogrammet i Trondheim s. 92

Sidehenvisninger til Tabeller og Figurer

A: Tabeller

Tabell 1: Entall intervjuer og enhetene 31

Tabell 2: Informantene for forskningen 32

Tabell 3: Nåværende deltakere på introduksjonsprogram og vente tiden 73

Tabell 4: Nåværende introduksjonsprogram deltakere og norskopplæring 78

Tabell 5: Nåværende introduksjonsprogram deltakere og språkpraksisplass 82

Tabell 6: Konsekvenser for nåværende deltakere (norsk opplæring – nettverk - frivillighet) s. 87

Tabell 7: Tidligere introduksjonsprogram deltakere s. 89

Tabell 8: Informantenes vurdering for Introduksjonsprogrammet i Trondheim s. 92

Bakgrunn og forord

Inkludering og integrering av innvandrere er en av de viktige oppgavene i samfunnet som helhet og spesielt i offentlig sektor. Debatten om integrering i det norske samfunnet er i høyeste grad på dagsorden og ser ut som en av de viktigste samfunnssaker. Men dessverre er debatten mest om å integrere innvandrere i samfunnet og ikke selve integreringsprosessen i samfunnet.

Selv om MPA studiet står bak skrijving av metode oppgaven men temaet har vært og er veldig viktig for meg, og en av de viktigste hjertesaker for meg. Jeg har sterk tilhørighet til Norge som borger, og føller at jeg har mange plikter ved siden av de vanlige rettighetene som jeg har. Jeg selv har innvandrer bakgrunn og føller og lever med integreringsprosessen gjennom dagliglivet, arbeidslivet, politikk, frivillig, nabolaget og studie livet osv. Derfor har jeg blitt påvirket og har påvirket på integreringsprosessen i landet og spesielt i Trondheim kommunen. Har hatt og har selv flere politiske, frivillige verv ved forskjellige politiske organer, foreninger og har prosjekter om temaet.

Planen er og forsete å jobbe videre med temaet daglig på forskjellige måter i tillegg vil jeg skrive master oppgaven, artikler og kanskje bøker om saken i framtiden. Etter en del studie samlinger jeg lettet på Master oppgavene som handler om temaet (innen for MPA feltet), men jeg fant kun to master oppgaver på hele MPA studiet som ble skrev av (Hint og Hist) studenter i tillegg så fant jeg to master oppgaver på nett om innvandrere og integrering.

Selve personlig opplevelsene på studiet som MPA student både av lærere og med studenter påvirket sterkt min personlighet og selve egenskapene som jeg har biologisk. Bilde jeg har hatt av Norge ble endret mye og utgangspunktet var å sammenhenge med alt som jeg har gjort i alle årene i Norge og det som jeg opplevde under samlinger og kommunikasjonen som student. Resultatene var at både jeg og norsk samfunnet har lang vei å gå for å ha rett integrering og inkluderingsprosess. Her beskriver jeg ikke mine personlige meninger og følelser men det er en samfunnssak som jeg er en del av helhetene. Det er ikke enkelt å integrere seg i et samfunn som har gode verdier, velferdsstat, demokratisk prinsipper, men majoriteten vil ikke bevege seg mye uansett hvor lang har du godt med utdanning, språklig ferdigheter, arbeid osv. Det ikke selv bilde beskrivelse, men det er personlige opphevelser som innvandrere etter ca 13 år i Norge. Alle disse oppnevnte grunner står bak min interesse å velge å skrive om temaet.

Da min første ide var å skrive masteroppgaven om Integrering og inkluderingsprosessen med sammenligning mellom Norge og Sverige. Men planen ble endret flere ganger underveis.

I prosjektskisse leverte oppgaven jeg inn et stort tema som var om inkludering og integrering av innvandrere i Norge. Men i perioden fra prosjektskisselevering og fram til metode oppgavelevering skjedde mange ting som påvirket på min forståelse som førte til endring av

tema. Under mitt arbeid som tospråklig morsmåslærer fikk jeg tilbud om samfunnskompetanseundervisning for voksne innvandrere. Etter en periode av arbeidet med samfunnskompetanseundervisning ved enhet for voksenopplæring i Trondheim (Evo), og et langt arbeidsintervju med introduksjons- programmets leder i Trondheim (G-), fikk jeg veldig mye nye informasjon i tillegg til det som jeg visste fra før om integrering og inkludering, frivillig arbeid og politikk i Norge og i kommunen. Min faglige veileder anbefalte meg også å sette mer begrensning og fokusere på enkeltområder og et bestemt prosjekt tema. Derfor valgte jeg å skrive om introduksjonsprogrammet i Trondheim som er en del av kvalifiseringscenteret for innvandrere(INN) hensikten og målene er for å undersøke om integrering og inkluderingens prosess som danner grunnlag for de nye ankommende mennesker til landet og følge dem opp i minst to år. Utgangspunktet av programmet er å ha en bedre integrering og inkluderingsprosess. Det er sammenhengen mellom målene og virkelighetene som jeg skal prøve å finne ut. Det er mange som å fortjene stor takk for alt som de har bidratt med, alle de som jeg har tatt intervju med (16 intervjuer) alle enheter og organisasjoner som jeg har hatt intervjuer med enhetsledere, ansatte, daglig ledere, ledere.

Men først jeg vil takke hovedveilederen min (Gjermund Haga) og med veilederen min (Geir Hyrve) og arbeidskollega (Ravndal Ellen) for gode rådene og for å ha vært hjelpsomme og vært positive. Jeg vil takke Kristin Jobotn og Joakim Skogø, Bernt hauge for deres innsats.

Også vil jeg takk familien min Kurdin og hans mor Karez for deres tålmodighet og på denne måten gjort dette arbeidet mulig.

Mvh

Bekes Berwari

Mars 2013 Trondheim – Norge

Kapittel 1 . Introduksjon

1.1 Innvandring, Integrering og inkludering

Innvandring er ikke nytt i Norge men i sammenheng med andre land i verden har ikke Norge lang erfaring med innvandring. Innvandrings- og asylpolitikk er et av de viktigste områder i norsk politikk. Derfor er integrering og inkludering av Innvandrere et viktig tema. Av denne grunn har regjeringen etter hvert brukt forskjellige virkemidler for å få til en bedre kvalifisering av nyankomne flyktninger og innvandrere.

Regjeringene etter hvert har ønsket et samfunn som tar opp i Seg det nye mangfoldet i befolkningen. Regjeringen ser en stor utfordring i å forandre bildet av «vi i Norge» slik at det samsvarer med den faktiske befolkningssammensetningen. Dette skjer best ved at alle grupper i befolkningen er inkludert og representert på ulike samfunnsområder. Regjeringen mener at det i framtidens Norge vil bli mindre meningsfylt å trekke strenge skillelinjer mellom innvandrere og nordmenn, mellom «oss» og «dem». (St.meld. nr. 49 (2003–2004))

Utgangspunktet i alle planene og programmer har vært en bedre integreringsprosess. Så det er ikke motsetning mellom å være en lojal aktiv samfunnsborger uansett hvilke etniske bakgrunn borgeren har. I utgangspunkt av integreringsprosess som min studies bakgrunn og som jeg har fokusert på i innledning så det er hovedspørsmål som gjør temaet og studiet aktuelt: **Hvordan går det med integreringen?**

Dette er sentralt spørsmål i tillegg til mange andre viktige spørsmålene som riser opp rundt temaet integrering og inkludering:

Spørsmålene er helt sentrale for ambisjonen om mangfold gjennom inkludering og deltakelse og må reises enten det kommer 1 000 eller 100 000 nye innvandrere til Norge. I hverdagslivet blir evnen og viljen til å anerkjenne og respektere mangfoldet blant borgere som er forskjellige fra oss selv satt På prøve. Stortingsmeldingen beskriver noen aktuelle saker og tenkte eksempler fra dagliglivet som illustrerer dette. (St.meld. nr. 49 (2003–2004))

Et av programmene som har fungert veldig godt og er gjennomført i de fleste kommunene i landet er introduksjonsprogram som skal være hovedtema i min avhandling av temaet:

Siden 2004 har Introduksjonsordningen for nyankomne flyktninger og innvandrere vært obligatorisk i alle norske kommuner. Derfor er det viktig å forske på, for å finne ut konsekvensene av gjennomføringen av programmet som er mest profesjonell måte for integrering og inkludering av innvandrere i landet som generelt og i hver kommune spesielt.

1.2 Introduksjonsprogram for kvalifisering av innvandrere

Temaet for avhandlingen er integrering og inkludering av innvandrere og introduksjonsprogram i Trondheim og. Integrering av innvandrere, noe som er et sentralt emne i norsk samfunnsdebatt. Med integrering menes det at alle grupper og individer skal få samme muligheter, rettigheter og plikter til deltakelse i det norske samfunn, enten dette er i arbeidslivet, i skolen, i bomiljøet eller i organisasjons liv, sosiale livet osv.

Integrering innebærer også at alle grupper og individer har rett til å bevare sin kulturelle identitet. Tidligere har integreringsarbeidet vært gjennomført forskjellig fra kommune til kommune. Etter innføringen av Lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere (Introduksjonsloven), ble kommunene underlagt de samme lover og regler for hvordan integreringsarbeidet skulle gjennomføres. Loven trådte i kraft i 2004, og regulerer blant annet hva kommuner skal tilby sine nyankomne flyktninger og innvandrere, slik at de raskere kan komme ut i ordinært arbeid. Lovens hovedintensjon er å bidra til at flest mulig flyktninger og innvandrere blir selvstendige og/eller kommer seg ut i betalt arbeid. Men et like viktig formål er å unngå sosialhjelp og å motivere til innsats framfor passivitet.

Før Introduksjonsloven trådte i kraft, ble det gjennomført forsøksprosjekt i til sammen 26 kommuner, der målet var å prøve ut de virkemidler og arbeidsmetoder som skulle inngå et introduksjonsprogram. Forsøksprosjektene ble deretter evaluert for å finne ut hvordan det gikk med deltakere på arbeidsmarkedet, i forhold til utdanning, språkprogresjon og sosialt nettverk. Evalueringsrapportene viser at enkelte av virkemidlene og arbeidsmetodene har hatt god effekt på deltakernes integrering i samfunnet. Introduksjonslovens innhold bygger hovedsaklig på resultatene fra forsøksprosjektene. Det synes derfor på sin plass å definere rapportene fra forsøksprosjektene som teori. Teorien fra forsøksprosjektene som dannet grunnlag for Introduksjonsloven, er satt ut i praksis i kommunene. Trondheim kommune startet opp med introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger og innvandrere da Introduksjonsloven ble innført. Trondheim kommunen er en av kommunene som har vellykket mest med integrerings prosess som helhet derfor jeg vil forske på introduksjonsprogram i Trondheim.

1.3 Kort om Introduksjonsprogram

I følge til Stortingsmelding nr: 49 (2003- 2004), som er av de sentrale lovforarbeidene til Introduksjonsloven:

«Introduksjonsordningen er det viktigste virkemiddelet for kvalifisering av nyankomne flyktninger og deres familie. Målet med deltakelse i introduksjonsprogram er å gi grunnleggende ferdigheter i norsk, grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv, samt å forberede for deltakelse i yrkeslivet og/eller utdanning. Fra og med 1. september 2004 gjelder introduksjonsloven som en obligatorisk ordning for alle kommuner».

Dette betyr at introduksjonsprogrammet er en systematisk og obligatorisk ordning for integrering av innvandrere i alle norske kommuner.

Personer med følgende oppholdsgrunnlag etter utlendingsloven omfattes av introduksjonsordningen, under forutsetningen at de er nyankomne og at de har behov for grunnleggende kvalifisering: Asyl, Overføringsflyktninger, personer med kollektiv beskyttelse i massefluktsituasjon, personer som er innvilget oppholdstillatelse på humanitært grunnlag etter søknad om asyl, I tillegg inngår familiemedlemmer til de ovennevnte gruppene.

Ovennevnte grupper har både rett og plikt til å delta i et helårig introduksjonsprogram på fulltid. Introduksjonsprogrammet skal minst inneholde norskopplæring, samfunnskunnskap og tiltak som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til yrkeslivet. Hver enkelt deltaker skal ha et individuelt tilpasset introduksjonsprogram, basert på vedkommendes bakgrunn og forutsetninger. Loven pålegger alle kommunene en plikt til å sørge for introduksjonsprogram for nyankomne innvandrere som er bosatt i kommunen og som omfattes av introduksjonslovens personkrets. Det innebærer blant annet at kommunen har plikt til å tilby den enkelte introduksjonsprogram så snart som mulig og senest innen tre måneder etter bosetting, eller etter at krav om deltakelse blir framsatt. Den enkelte kommune koordinerer arbeidet med introduksjonsordningen, men står fritt til å inngå i samarbeid med andre kommuner eller samarbeide med private tilbydere om gjennomføringen av introduksjonsordningen. Målet med introduksjonsordningen er å legge grunnsteiner for integrering av innvandrere som et godt grunnlag for inkludering. 1-1 september 2004 trådte introduksjonsloven i kraft i Norge. Denne loven sier at kommunene har et ansvar for å styrke nyankomne innvandreres muligheter til å delta i arbeidslivet og i samfunnslivet.

Introduksjonsprogrammet har disse målene for kursdeltakerne:

- Grunnleggende ferdigheter i norsk
- Grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv
- Forberedelse til å delta i det norske arbeidslivet

Loven omfatter nyankomne innvandrere mellom 18 og 55 år som trenger grunnleggende kvalifisering. For å ha rett til introduksjonsprogram må innvandrerens ha fått innvilget asyl, kommet som overføringsflyktning eller fått innvilget oppholdstillatelse av beskyttelsesgrunner. Personer som er familiegjenforent med flyktninger, får i noen tilfeller tilbud om introduksjonsprogram. Kommunen kan velge å gi tilbud om introduksjonsprogram til alle innvandrere.

- Innvandrerne får tilbud om introduksjonsprogram i kommunen der de er bosatt.
- Introduksjonsprogrammet varer normalt i to år. Det er mulig å søke om å forlenge programmet (inntil tre år).
- Programmet er et heldags program. Deltakerne har ferie ca. fem uker i året.
- Deltakerne får en kontaktperson (programrådgiver) i kommunen. Programrådgiveren skal gi råd og veiledning mens introduksjonsprogrammet varer.
- Innholdet i introduksjonsprogrammet kan være norskopplæring, praksis ved ulike arbeidsplasser og andre aktiviteter.
- Kursdeltakerne får penger for å være med. Disse pengene kaller vi introduksjonsstøtte. Introduksjonsstøtten er den samme i hele landet.

Jeg mener det er viktig å ha fokus på dette, særlig fordi det har vært mange andre ordninger for å ha en god prosess for integrering og det har bestandig vært nye endringer og nye prosjekter på jakt etter de beste løsningene for å ha en best mulig integreringsprosess.

Det er mange interessante tema som man kan undersøke ved å se nærmere på flere områder innen integreringsprosessen: Oppvekst og utdanning, Demokratiske deltakelse og frivillighet, bolig og bosted, arbeidsliv, levekår osv. Jeg vil i avhandlingen finne ut viktigste tema rundt integrering og inkluderingsprosessen i landet og bruke Trondheim kommune som en case for dette. Avhandlingen er en forskning på integreringsprosessen i kommunen med å forske hva introduksjonsprogrammet som har bidratt med i integreringsprosessen. Men samtidig jeg har forsket mange enheter i tillegg til Kvalifiseringssenter for innvandrere for eksempel: IMDI, Tolk Midt Norge, flerkulturell og dialog senter i Trondheim, Rådgivningsgruppen for flyktninger og innvandrere, Mangfoldrådet, Bystyret og politikere, skole og andre institusjoner og enheter som er involvert i integrering og inkludering av innvandrere. Meningen er å finne sammenhengen mellom introduksjonsprogram og integrering på en side, men også se på integreringsprosessen i Trondheim for å finne ut om resultatene har påvirket på å kvalifisere innvandrere og om kvalifiserte innvandrere er integrert. Så vil se nærmere på sammenhengen mellom integrering og inkludering.

kapittel 2

2.1 Problemstilling

Den fleste regjeringen handlingsplaner i forbindelse med integrering og inkludering av innvandrere uttrykker regjeringens innsats for å oppnå et inkluderende samfunn.

Inkluderende samfunn er at alle som bor i Norge har like muligheter til å bidra og til å delta i fellesskapet. Etter at Stortinget i 2003 vedtok Lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere (Introduksjonsloven, jf. Ot.prp. nr 28, 2002-2003), har arbeidet med innvandrere blitt sterkere regulert, bl.a. gjennom bestemmelser om et utstrakt samarbeid mellom kommunene og NAV Arbeid.

Regjeringens handlingsplaner for integrering forplikter fylkeskommuner og kommuner for å gjennomføre disse planer, tiltak og prosjekter for og oppnåde målene.

Introduksjonsordningen er en viktig del av integrerings- og inkluderingsprosessen fra 2004 i landet som helhet. Arbeidet skjer på forskjellige nivåer og i samarbeid mellom forskjellige departementer, Direktoratere, enheter, institusjoner, organisasjoner osv, både på nasjonal nivå og lokal nivået for å oppnå målene for integrering og inkludering handlingsplaner.

Temaet integrering og inkludering er aktuelt og interessant, men temaet som helhet er veldig omfattende stor og krevende. Da vi ser at hoved spørsmål som vi har nevnt i tema innledning duker opp igjen som et veldig viktig spørsmål: **Hvordan går det med integreringen?**

Spørsmålet handler om konsekvenser av praktiseringen av lover, regler, retningslinjer osv, fra teorien til realiteten. Selv om spørsmålet er viktig og kan være god forskningsprosjekt, men integreringstema er stor tema og reformene om temaet er omfattende. Det kan være mulig å ha temaet som master oppgave men det som jeg vil fokusere på her er ikke innvandring og integreringsprosess som helhet, og ikke introduksjons program i landet som helhet fordi må studiet avgrenses. Derfor velger jeg å se nærmere på integrering og inkluderings prosess i Trondheim.

Trondheim kommune driver med integreringsprosessen gjennom introduksjonsordningen som organiseres og gjennomføres av Kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim (INN).

Introduksjonsprogrammet er for å kvalifisere deltakere:

Alle innvandrere mellom 18 – 55 år, som flytter til Trondheim etter avtale med staten, har rett og plikt til å delta i et 2-årig introduksjonsprogram. Målet for den enkelte er å komme raskest mulig i jobb, utdanning og deltakelse i samfunnsliv.(kilde:IMDi og Trondheim kommune/inn).

Tanken bak introduksjonsordning er å kunne språket og å ha en jobb å gå til, som kan fører til raskere integrering. Det står at Introduksjonsprogrammets mål er at 60 prosent av deltakerne skal være i jobb eller utdanning etter avsluttet introduksjonsprogram. De nyankomne innvandrere må ”aktiviseres” med en gang slik at deres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnsliv styrkes. Selv om målene for introduksjonsprogrammet er helt klart men hensikten med introduksjonsordning kan tolkes forskjellig av ulike personer og politiske partier. Noen vil si at hensikten er å hjelpe de nyankomne innvandrere og gi dem en god og trygg start i Norge. De andre vil formulere seg ved å si at introduksjonsordning er et bidrag til en strengere integreringspolitikk. Det betyr at konsekvenser av programmet er viktig.

Derfor med hjelp av introduksjonsprogram resultater vil jeg finne sammenhengen mellom introduksjons program og integreringen.

En slik sammenheng kan gi meg et bilde av start nøklene i integreringsprosessen i Trondheim med utgangspunkt fra Kvalifiseringscenter for innvandrere som gjennomføre introduksjons program og som er en av hovdeenheter i kommunen som jobber profesjonelt med å danne grunnlagene kriterier for integreringsprosessen. Men integreringen er avhengig av inkluderingen og regjeringen ønsker å realisere dette i sin stortingsmelding 49 i 2004:

Regjeringene etter hvert har ønsket et samfunn som tar opp i Seg det nye mangfoldet i befolkningen. Regjeringen ser en stor utfordring i å forandre bildet av «vi i Norge» slik at det samsvarer med den faktiske befolkningssammensetningen. Dette skjer best ved at alle grupper i befolkningen er inkludert og representert på ulike samfunnsområder. Regjeringen mener at det i framtidens Norge vil bli mindre meningsfylt å trekke strenge skillelinjer mellom innvandrere og nordmenn, mellom «oss» og «dem». (St.meld. nr. 49 (2003–2004).

Derfor vil jeg se nærmere også på resultatene som introduksjonsprogrammet frambrakt for å finne sammenhengen mellom disse resultatene på en side og integreringen på andre side. Dernest vil jeg se på integreringsprosessen i Trondheim med utgangspunkt av informasjon og innsamlet data fra de forskjellige enheter som driver med integrering for å finne sammenhengen mellom selve integrering og inkludering for å få oversikt over helheten. Med en slik oversikt vil jeg prøve å gi et bilde av integreringsprosessen i Trondheim for å finne ut hvor langt har vi kommet til å realisere regjerings ønske i forbindelse med dette. På bakgrunn av det ovenstående, har jeg valgt å ha en hovedproblemstilling og en del -problemstilling for

avhandlingen. Det er nødvendig at hovedfokuset i studien rettes mot avgrensede vitenskaplige spørsmål stillinger. Disse forskningsspørsmålene danner grunnlag for studiens planlegging og gjennomføring. På denne måten jeg kan nevne et eksplorativt / problemidentifisering og normativ formål. I denne forhandlingen drøfter jeg følgende problemstillinger og forskningsspørsmålene er:

Hovedproblemstilling

- **Hvordan fungerer integreringsprosessen for innvandrere i Trondheim?**

Del problemstilling og forskningsspørsmål:

- **Hvilke resultater har introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim frambrakt?**
- **Bidrar resultatene fra introduksjonsprogrammet til integrering av innvandrere?**
- **Hva er sammenhengen mellom integrering og inkludering?**

Med en vurdering og konklusjon av helheten vil jeg bidra med å utvikle integrering og inkludering prosessen.

2.2 Disposisjon av oppgaven

Jeg vil forske på introduksjonsprogrammet som er en del av Kvalifiseringscenter for innvandrere i Trondheim (INN). Senteret er en av Trondheim kommunes offentlige etater som driver med integrering av innvandrere i kommunen. Jeg vil ha en casestudie som design. I kapittel 3 presenterer jeg et teoriperspektiv som jeg vil gjøre nytte av. Jeg har valgt å gå nærmere inn i Organisasjon og ledelse på nytt perspektiv med utgangspunkt i Bolman & Deal. I kapittel 4 gjør jeg rede for mine metodevalg, der jeg valgt kvalitative metode med intervjuer og bruk av sekundærdata i form av dokumenter. I kapittel 5 vil jeg å introdusere bakgrunnen for problemstillingen og enhetene som jeg har forsket på. Derfor vil jeg introdusere i denne delen Trondheim kommune og enhetene som samarbeider med kvalifisering, integrering og inkludering av innvandrere i byen. Med fokus på Kvalifiseringscenteret for innvandrere (inn). jeg tar for også Premissgrunnlag for kvalifisering og integrasjonsarbeidet. Grunn til denne introduksjonen er å klargjøre om hvem og hva har jeg forsket. I kapittel 6 kommer mine empiriske funn, som jeg så analyserer ut fra forskningsspørsmålene med dette vil jeg se på gjennomføringen av introduksjonsprogrammet. Kvalifiseringscenter for innvandrere i samarbeid med andre gjennomfører programmet for å kvalifisere nyankomne (deltakere) innvandrere. Derfor vil jeg se på kvalifisering prosessen mellom empiri og teorien. I kapittel 7. Jeg skal drøfte og analysere introduksjons program med utgangspunkt i Strukturelle og Aktørbetingelser ut i fra fire fortolkningsrammer og strukturelle dilemma. Etter at jeg gjennomført empiriske delen av undersøkelsen og samlet inn nødvendig dat primære og sekundære så det er viktig å analysere, tolke, drøfte disse resultatene. Men hvordan skal jeg forstå disse resultatene? Er dette få eller mange? Er det bra eller dårlig? Det som jeg skal prøve å finne ut svar på i kapitlet. Dernest. I kapittel 8. Jeg vil finne hvordan går det med integrering og sammenhengen mellom Integrering og Inkludering av Innvandrere så til slutt oppsummerer jeg og kommer med noen forslag til videre forskning på dette viktige temaet. Så målet av oppsummering (Konsekvenser for samfunnet og integreringsprosessen er å finne ut om Bidrar resultatene fra introduksjonsprogrammet med integrering?? . I kapittel 9 vil jeg finne ut hvordan går det med integrering av innvandrere i Trondheim? vil jeg å se på en del av faktorer, variabler og Indikatorer som påvirker på integrering og inkluderings prosess som helhet. Men her vil jeg først se på sammenhengen mellom kvalifisering, integrering og inkludering med utgangspunkt fra empirien og fortolke det med teorien. I kapittel 10 vil jeg finne ut hva er sammenhengen mellom kvalifisering – integrering og inkludering? Her vil jeg svare på hovedforsknings spørsmål i problemstillingen: Hvordan går det med integrering? og samtidig finne ut svaret på spørsmålet sammenhengen mellom kvalifisering, inkludering og integreringen.? Deretter kommer avslutning og oppsummering, så litteratur liste og vedlegg dokumenter.

kapittel 3 Teori

3.1. Min Teoretisk stå sted

Temaet integrering og inkludering av innvandrere er en prosess som er under endringer og hovedmålene av disse endringer er at prosessen skal vellykket og integrering skal være god grunnlag for god inkludering av innvandrere i samfunnet.

Den fleste regjeringen handlingsplaner i forbindelse med integrering og inkludering av innvandrere uttrykker regjeringens innsats for å oppnå et inkluderende samfunn. Inokulerende samfunn er at alle som bor i Norge har like muligheter til å bidra og til å delta i fellesskapet.

Handlinger er viktig for å ha et inkluderende samfunn. Videre utvikling av det inkluderende og mangfoldige samfunnet krever praktisering av handlingsplaner. Selv om integrering og inkludering av innvandres befolkning er et samfunnsansvar. Praktisering av handlingsplaner er offentlig sektor ansvar i samarbeidet med privatesektoren og sivilsamfunnet. Det som er viktig i integrerings prosess at innvandrere skal bli inkludert i samfunnet og integrert i like linje med resten av samfunnet. Regjeringens handlingsplaner for integrering forplikter fylkeskommuner og kommuner for å gjennomføre disse planer, tiltak og prosjekter for og oppnåde målene. Arbeidet skjer på forskjellige nivåer og i samarbeid mellom forskjellige departementer, Direktorat, enheter, institusjoner, organisasjoner osv, både på nasjonal nivå og lokal nivået. Dette er kompliserte strukturer.

Som teoriperspektiv for å analysere denne kompleksiteten, har jeg valgt å ta utgangspunkt i Bolman & Deal Nytt perspektiv på Organisering og ledelse (2009) fortolkningsrammer. Strukturelle, human – resource, politiske, symboliske rammene. Til sammen gjør de det mulig å se samme fenomen gjennom ulike «briller» eller ulike perspektiver.

Når verden synes håpløst forvirrende og ingenting fungerer, kan det å skifte perspektiv være et effektivt middel til å vinne klarhet., gjenvinne balansen, skape nye muligheter og finne strategier som gir resultater. (Bolman & Deal:2009,sid, 47)

Meningen er å hente inn deres å samle de viktigste skolene innenfor organisasjonsteori i fire perspektiver for å klargjøre og for å ordne de erfaringer innenfor undersøkelsen på grunn av dette temaet handler om organiseringen og gjennomføring av tjenestene i offentlig sektor. Jeg vil fokusere mest på den human – resource og symbolske rammene. Men jeg vil se litt på strukturelle og politiske rammen også.

Jeg vil også bruke Eriksen, Oddvar Erik (Demokratiets sorte hull, 2009,side 12-13) med fokus på Velferdsstat og velferdsstatens normative grunnlag. Jeg vil se på borgernes rettigheter i en velferdsstat i et moderne samfunn som sikrer individers liv, helse og velferd

gjennom et system av Sosiale rettigheter, Resursoverføringer og institusjoner og tjenesteutøvere. Så vil jeg se lit på velferdsstat, rettigheter og plikter og politiske styring.

I utgangspunkt er det de statlige og kommunale institusjonene som har ansvaret for å sikre borgernes rettigheter. Disse organisasjoner jobber systematisk og profesjonelt for å gjennomføre arbeidet og tilby tjenestene til kunder som er borgere i landet. Innvandrere er også borgere og har rett til disse oppnevnte tjenester. Dette er lovlig bestemt og organisert. I perspektivene eller fortolkningsrammene Bolman og Deal brukere er etter min mening hensiktsmessige til å fange inn organisasjons livets nyanse, rikdom og kompleksitet, samtidig som de er anvendelige i den praktiske hverdagen. Forståelsesrammene representerer derfor fruktbar tilnærming til de problemstillingene som jeg har valgt. For hver interessent (mål) må det bygges opp en struktur som skal sikre at målene nås. Forholdet mellom eieren, kunder, ansatte, kan spille en viktig rolle for å realisere målene til virkelighet. I følge Bolman og Deal(årstall): Sentralt i utformingen av organisasjoner står to aspekter differensiering og integrering.

Organisasjonene deler opp arbeidet ved å skape en rekke spesialiserte roller funksjoner og enheter. Og deretter må de bruke både vertikal og horisontale integreringsmetoder for å binde de forskjellige elementene sammen igjen. Strukturen for organisasjoner er avhengig av mål, strategier, teknologi og omgivelsene. Det er viktig å lage en god struktur for organisasjoner som kan fungere både for og mot både menneskene i organisasjonen og deres felles mål.

Bolman og Deal fire perspektiver fortolkningsrammer er viktig for temaet her, fordi de bygger på både innsikt i ledelse og kunnskap fra samfunnsvitenskapen.:

1- Strukturelt perspektiv (Strukturelle ramme):

Det strukturelle perspektivet fokuserer på organisasjonens arkitektur – på utforming av enheter og underenheter, regler og roller, mål og strategier. Vi trenger også å forstå oss selv som hver enkelt av oss har en tendens til å ha en foretrukket tilnærming. Vi må være bevisst på dette hele tiden og være klar over begrensningene bare favorisere en tilnærming.

Strukturelle, Human Resource, politiske, eller symbolsk?

I følge Bolman & Deal is four Framwork rester av Strukturelle Framework: Sosial arkitekt som lederstil er analyse og design - fokus på struktur, strategi, miljø, implementering, eksperimentering og tilpasning

2- Human resurce (Humanrammen):

Strukturelt perspektiv er sett gjennom human resource (brillene) gjør det særlig viktig å forstå mennesker, med deres sterke og svake sider med fornuft og følelser, ønsker og frykt.

Catalyst og tjener som lederstil er støtte, advokat, og empowerment - synlig og tilgjengelig, de styrker økt deltakelse, støtte, dele informasjon, og flytte beslutningsprosesser ned i organisasjonen.

3- Politisk perspektiv (politiske rammen):

Fra det politiske perspektivet ser en på organisasjoner som konkurransearenaer karakterisert av knappe ressurser, rivaliserende interesser og kamp om makt og fordeler.

4- Symbolsk perspektiv (Symbolsk ramme):

Symbolsk ramme fokuserer på spørsmålet som gjelder mening og tro. Her står ritualer, seremonier, historie, lek og kultur i sentrum av organisasjons liv.

Disse perspektivene er verdifull og fruktbar viktig for mitt tema som jeg vil forske på. Alle disse rammene er både kraftfulle og koherente. Til sammen gjør det mulig å se samme fenomen gjennom ulike briller eller i ulike perspektiver.

Når verden synes håpløs forvirrende og ingenting fungerer, kan det å skifte perspektiv være et effektivt middel til å vinne klarhet, gjenvinne balansen, skape nye muligheter og finne strategier som gir resultater. Men her ledelse er atferd også en veldig viktig for at organisasjonen skal fungerer godt i fellskap og desentralisert.

- **Ledelsessystemet:** *Hevder er evnen til å variere fortolkningsrammer er livsviktig for fremtidens ledere* (Bolman & Deal: 1996: 395). Så leder atferd utoves når individer sammen med andre finner ut hvor de vil og i felleskap med de relevante andre finner ut hvordan de kommer dit.

Det betyr at disse fire rammene er dekkende for begrensninger og muligheter som ligger i den formelle organisasjonsstruktur, i maktspill og posisjonering og organisasjon skulptur og medvirkende lederatferd. Organisasjoner fungerer mest effektivt når det eksisterer rasjonell samordning og styring gjennom regler, standard prosedyrer og informasjons systemer har også avgjørende betydning for effektiviteten, og problemer i organisasjonen anses å ha utspring i uhensiktmessige strukturer eller mangelfull systemer (Bolman & Deal 1998).

Når det gjelder samordning av aktivitetene i stat, kommune og interesseorganisasjoner, så støtter jeg H Mintzberg (1983). Når all makt når det gjelder å ta avgjørelser sitter i et eneste punkt i organisasjonen, i ytterste fall hos en person, kalles strukturen sentralisert. Når makten

er fordelt blant mange mennesker, kalles strukturen desentralisert (er oversatt til norsk av Hedde Kristensen & Kirsti Hammer Nilsen 2002. master oppgave)

Det finnes mange måter å løse organisasjonsproblemer eller dilemma på. Jeg mener at disse rammene kan være godt for å oppdage og gripe fatt i situasjoner og hendelser.

Det er viktig at:

- I den strukturelle rammen bringer samsvar mellom roller og ansvarsområder og arbeidsoppgaver og miljøer.
- I den symbolikken må være ansvarlighet, lojalitet og lydhørhet, og det må være forhandlinger om å skape en nye sosial kontekst.

I følge Bolman & Deal er det viktig at man fokuserer på flere fortolkninger og at man analyserer seg frem til hvordan de ulike rammene kan integreres i en og samme situasjon.

kapittel 4 Metode

4.1 Bakgrunn for valg av oppgaven

En empirisk undersøkelse er å undersøke hvordan forholdene faktisk er. Kan vi få noen svar på hvilke forklaringer og oppfatninger som er best. Vi går fra tankeverden til virkelighet.

(Jakobsen Dag Ingvar2010,sid 14).

Målet med denne masteravhandling har vært å finne Hvordan går det med integrering. For å gjennomføre en empirisk undersøkelse om kvalifisering, integrering og inkludering.

For å lette etter svar på disse spørsmålene det er nødvendig å finne noen enheter, eller enhet som man kan forske på for å finne ut hvordan er virkeligheter.

Hensikten med empiriske undersøkelsen vil alltid være å få svar på et eller flere spørsmål for å få bekreftet eller avbekreftet en antagelse. Vi ønsker å konfrontere våre spekulasjoner og spørsmål med det vi kan kalle virkeligheten, eller det som i forskningen kalles empirien.

(Jakobsen Dag Ingvar2010,sid 14).

Selv om det finnes statlige direktorater på statlig nivå i regionene for eksempel Integrering og mangfoldig direktoratet (IMDI). Jeg vær nødt til å finne en organisasjon for å gjennomføre dette som en modell.

Derfor valgte jeg Trondheim kommune som organisasjon. Men for å gjennomføre en slik undersøkelse man trenger å ha fokus på bestemte enheter eller bestemt enhet derfor valgte jeg å forske på enhetene som samarbeider med integreringsprosessen og fokuserer på Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) for å finne sammenhengen mellom kvalifisering, integrering og inkludering.

Gjennom å belyse dette, kan jeg forhåpentligvis gi noen svar til de som driver med denne prosessen.

4.2 Valg av overordnet forskningsstrategi med begrunnelse:

Ved empirisk forskning forsøker vi på virkelige verden for å samle opplysninger, informasjoner, dokumenter om fenomenet som vi studerer.

Den overordnede vitenskapelige målsettinga er i følge Befring (2010), å gi grunnlag for forklaring gjennom å avdekke sammenhenger mellom forskjellige faktorer, variabler og fenomen. Dette omfatter både å kartlegge, predikere og identifisere hva som kan være relevante tiltak og intervensjoner. Jeg vær ute etter å finne ut hvem og hvordan gjennomfører Kvalifiseringssenter for innvandrere introduksjonsprogrammet og hvem og hvordan samarbeider de forskjellige enheter om dette. Målet mitt vær å finne sammenhengen mellom kvalifisering, inkludering og inkludering av innvandrere.

I min studie jeg forsøkte å avdekke årsakssammenhenger gjennom å ta enkelte intervjuer med personer som har et forhold til dette observere, ta telefonsamtaler, samle rapporter, dokumenter for å finne ut noen resultater. Resultatene kan bekrefte en del av virkeligheten som viser i hvor stor grad introduksjonsprogrammet har påvirket integrering av innvandrere og hvordan de blir inkludert i samfunnet og integrert etter hvert. Slik kan jeg finne svar på problemstillingen og forskningsspørsmålene.

Å samle informasjon fra informanter og koble den til teorien er kvalitative metode som mest tar i bruk. i den kvalitative forskninga er man opptatt av informasjon som man samler inn, og selvforståelse om det fenomenet som jeg skal studere. Derfor informantenes meninger, synspunkt er viktig datakilden for mitt studium.

En individualistisk tilnærming innebærer at det er enkelte mennesket som er den viktigste datakilden, enten gjennom det de sier, eller gjennom det de gjør. (Jakobsen Dag Ingvar 2010, sid 29).

I denne master oppgaven har jeg forsøkt å finne årsakssammenhenger. Hvem og hvordan gjennomfører Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) introduksjonsprogrammet og hva er resultatene, bidrar disse resultater med integrering og hva er sammenhengen mellom kvalifisering, inkludering og integrering.

Postpositivisme forstår mennesket som aktør og entreprenør i eget liv. En søker årsak - virkning - fenomener og dermed en forklaring av hvordan de ulike faktorene påvirker hverandre. Ved empirisk forskning går vi ut i den virkelige verden for å samle opplysninger om det fenomenet som jeg skal studere. Dette krever metoder for hvordan vi skal observere og systematiske metoder for hvordan vi skal tolke, analysere og forstå det vi har observert. Empirisk forskning vil ofte være verdiladd med et subjektivistisk innslag. Det vil oppstå et dynamisk samspill mellom forsker og den som blir utforsket. (Befring, 2010).

4.3 Valg av forskning strategi og design

Vi kan skille mellom to forskningsstrategier basert på kvantitativ og kvalitativ metode. En kvantitativ forskningsstrategi er basert på talldata, mens kvalitativ forskningsstrategi er basert på tekst data. (Rindal Kristian Enhet og mangfold:2007).

Det betyr at vi kan samle informasjon og få resultater som beskriver virkeligheter i tall med kvantitativ metode og tekstlige i kvalitative metoder.

Jeg tok intervjuer og har vært på observasjon, har hatt også en del telefon samtaler, samlet data dokumenter hensikten med dette vær å fokusere på kvalitative metoder for forskningen.

For å finne forskningsresultater kan en velge enten kvalitativ eller kvantitativ metode. Selv om de egner seg på ulik grad. De egner seg til å belyse ulike typer problemstillinger men begge metodene er likeverdige som måter å samle inn empiri på.

Når vi velger kvalitativ eller kvantitativ metode for å samle inn empiri, må vi avklare noen forhold som er felles for begge metodene. Det første som er viktig når vi har utviklet et problem er problemstilling og valget undersøkelsesdesign, da kan vi velge om kvantitativ eller kvalitativ tilnærming er best egnet.

Problemstillingen er noe jeg ønsker å få svar på. Men det er mange type problemstillinger som kan krever også forskjellige undersøkelser og forskjellige resultater. Det skilles mellom klare og uklare forklarende og beskrivende problemstillinger og mellom problemstillinger som inneholder et ønske om å generalisere eller ikke.

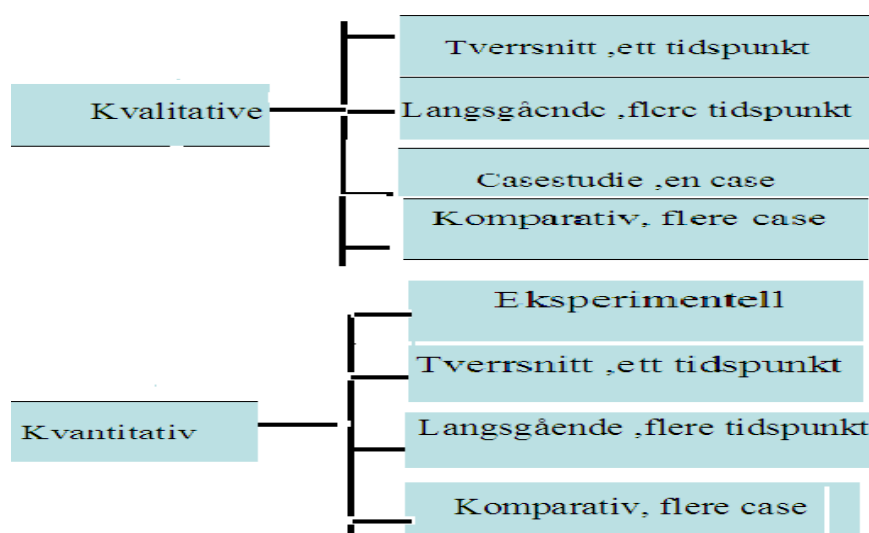
Når vi velger problemstillingen og undersøkelsesdesign trenger vi å sette søkelys på valget mellom kvalitativ og en kvantitativ tilnærming. Det understrekes at valg av metode bør være en konsekvens av hva slags problemstilling vi har og hva slags undersøkelsesdesign vi har lagt opp til.

Hovedforskjellen mellom de to metodiske tilnærmingene er hvor åpen de er for «overraskelser». Den kvalitative metoden er åpnere en den kvantitative men ellers. Selv om begge metoder har sine svake og sterke sider, men idealet er å kombinere de to metodene.

En design eller et forskningsopplegg er en grov skisse til hvordan en konkret undersøkelse

Skal utformes. I følge Rindal vi kan skille mellom fem typer design (Braman 2004):

Tverrsnitt- og langsgående design, casestudier, komparativ og eksperimentell design.



(Figur 1) Valg av forskningsstrategi og design: Rindal Kristian Enhet og mangfold:2007.

Problemstillingene uttaler seg gjerne direkte eller indirekte om de analyse- enheter og variabler som empiriske undersøkelser skal bygges på. I følge Rindal peker noen problemstillinger klart mot en kvantitativ forskningsstrategi for eksempel en undersøkelse av sammenhengen mellom utdanningsnivå og inntekt. Andre problemstillinger peker like klart i retning av kvalitativ forskningsstrategi, for eksempel undersøkelser av beslutningsprosesser i politikk eller i organisasjon.

I denne sammenhengen er kvalifisering, integrering og inkludering av innvandrere en politisk samfunnsprosess samtidig er introduksjonsprogram en del av kommunens oppgaver som organisasjon.

4.4 Valg mellom kvalitative og kvantitativ metode

Undersøkelsens formål tilsier at kvalitative undersøkelsesmetoder egner best. Det er krevende arbeid med å ta i bruk begge metodene samtidig. Derfor har jeg benyttet kvalitative og tatt i bruk intervju og sekundærdata. Fordi kvantitative metoder kan hjelpe mye med inndelingen i teoretiske grupperinger av virkelighetsoppfatninger som kan preges av å deduseres og kategoriseres flere funn som kan gi den preg av kvantitative metoder. I følge Kvale blir forskningsprosessen påvirket av både informanten og forskeren. (Kvale 1997).

Jeg vil ikke bruke direkte kvantitative metoder direkte i empirien, men jeg har referert til kvantitative metode.

I kvalitative studier bruker forskeren samtale som et utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner opplever og reflekterer om sin situasjon.

Kvalitativ forskning bygger på små utvalg og kan ha en målsetning om å forstå virkeligheten slik den oppfattes av de personene som forskeren studerer (Kvale 1997).

Selv om de enkelte deltakere i introduksjonsprogram som ikke kan påvirke vedtekter og bestemmelser så mye, men det er de som praktiserer innholdene og de er viktigste målgruppe i prosessen. Men andre deltakere av ansatte eller politikere besluttende politiske vedtekter kan være deltakere i andre diskursnettverk som blir påvirket av dem.

I den kvalitative forskninga er man opptatt av informantenes meninger, selvforståelse, intensjoner og holdninger. Derfor er det viktig å ta hensyn til slike påvirkninger også under en slik undersøkelse. Det kan forventes at det kommer fram slike kunnskaper om politisk besluttende organer som nettverk for diskurs. For å finne forskningsresultater kan en velge enten kvalitativ eller kvantitativ metode. En kombinasjon av disse er også mulig. I den kvantitative metoden søker en å finne opplysninger gjennom empirisk forskning der en vil beskrive, analysere, kartlegge og forklare med variabler og kvantitative størrelser. Det blir lagt vekt på formelle, strukturerte og standardiserte tilnæringsmåter. Jeg vil ikke gjøre bruk av slik metode.

4.5 Valg av Enheter

I følge Rindal, er enheter oftest mennesker, men også bedrifter, organisasjoner, kommuner og land kan være analyseenheter i samfunnsvitenskapelige undersøkelser.

I denne master oppgaven tanken var veldig stor slik at jeg tenkte på en veldig stor undersøkelse på mange enheter på nesten samme nivå. Da jeg bestemt å skrive om integrering og inkludering så det vær krevende med å ta utgangspunkt fra sammenhengen mellom to land eller to store kommuner og mange enheter samtidig.

En grunnleggende problem i de fleste undersøkelser er at vi sjelden kan undersøke alle de vi ønsker. (Jakobsen Dag Ingvar2010,sid 170).

Selv om det finnes mange statlig enheter, departementer på nasjonalt nivå og statlige direktorater på statlig nivå i regionene for eksempel Integrering og mangfoldig direktoratet (IMDI) men det vær ikke mulig å avgrense min master avhandlingen vis jeg skulle valg så mange enheter og på nasjonalt og lokalt nivå.

Jeg vær nødt til å finne en organisasjon for å gjennomføre dette som en modell. Det vær ikke mulig å forske samtidig og på samme nivå på alle enhetene.

Vi kan ikke studere alle det som alle gjør til enhver tid. Spesial det gjelder for kvalitative metoder som i seg selv er gange kostnadskrevende. (Jakobsen Dag Ingvar2010,sid 170).

Derfor valgte jeg Trondheim kommune som organisasjon. Men for å gjennomføre en slik undersøkelse man trenger å ha fokus på bestemte enheter eller bestemt enhet.

Til og med i en liten kommune ville det medføre store problemer å gjennomføre personlige intervjuer med for eksempel samtlige ungdomskoleelever (Jakobsen Dag Ingvar 2010, sid 170). Derfor valgte jeg å forske på enhetene som samarbeider med integreringsprosessen og fokuserer på Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) for å finne sammenhengen mellom kvalifisering, integrering og inkludering.

Enheter beskriver ved hjelp av variabler, for eksempel kan mennesker beskrives ved hjelp av variabler kjønn, utdanning og yrke. Hver enhet har en verdi på hver variabel. Det vil si at en person er enten mann eller kvinne, har en bestemt utdanning og har ett av flere yrker. (Rindal Kristian Enhet og mangfold:2007)

Med forskning kan vi samle informasjon og få resultater som beskriver virkeligheter i tall med kvantitativ metoder og i tekstlige i kvalitative metoder.

En kvantitativ forskningsstrategi krever et relativt stort antall enheter, mens en kvalitativ forskningsstrategi kan være basert på få enheter som gjerne kalles case (Rindal Kristian Enhet og mangfold:2007). Selv om det er ulike måter å legge opp en undersøkelse på, men alltid finnes grunnleggende skille for eksempel skille mellom intensive og ekstensive undersøkelser. Det kommer an på om vi vil studere få eller mange enheter for eksempel en skoleklasse eller skoleklasser i hele Norge. Ett annet grunnleggende skille er om vi ønsker å forklare hvorfor noe finner sted, eller om ambisjonene kun er å beskrive noe som finner sted. Alle undersøkelser har sine sterke og svake sider.

Integreringsprosessen i Trondheim gjennomføres i samarbeid mellom forskjellige enheter, i institusjoner, organisasjoner, frivillige grupper og personer. Derfor har forsket på Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) for å finne ut hva introduksjons- programmet som har bidratt med i integreringsprosessen. Men samtidig jeg har forsket på andre enheter som Tolk Midt Norge, Flerkulturell og dialog senter i Trondheim, Rådgivnings gruppa for flyktninger og innvandrere, Mangfoldrådet, Bystyret og politikere. Har samlet data dokumenter også om IMDI, Enhet for voksen opplæring (EVO) og andre institusjoner og enheter som er involvert i integrering og inkludering av innvandrere. Meningen vær å finne sammenhengen mellom introduksjonsprogram og integrering på en side, men også se på integreringsprosessen i Trondheim for å finne ut om resultatene har påvirket på å kvalifisere innvandrere og om kvalifiserte innvandre er integrert. Så vil se nærmere på sammenhengen mellom integrering og inkludering.

Men før selve datainnsamlingen kan skje, er det nødvendig å foreta et utvalg av enheter som skal undersøkes (Rindal Kristen Enhet og Mangfold:2007.side 24)

Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN). Har gjennomføring av Introduksjons program oppgave for bidratt med inkludering og integreringsprosessen i Trondheim kommune. Derfor har jeg mest fokus på (INN) og forsøkt å finne metodene for å hente inn god informasjon for denne analyseform som skal kunne finne disse konstruksjonene.

Når vi foretar utvalg må vi ha i bakhodet at den undersøkelsen vi gjør, alltid er et utsnitt av, A) tema av variabel, B) kontekst, C) tid, D) personer og hendelser. Utvalgte av tema variabler og kontekst foretar vi arbeidet med problemstilling. (Jakobsen Dag Ingvar2010,sid 170).

I starten planen vær å ta en del intervjuer og bruke primært informasjon for undersøkelsen og observere noen Organisasjoner. Etter tilbake meldinger av mange enheter og organer så begynte jeg å gjennomføre intervjuer og observasjonen.

Prosessen først vær teoretiske delen å skrive intervjuguiden og jeg sendt det til mange enheter (ca 10) forespørsel og informasjon om deltagelse i masteroppgave – prosjekt og Intervjuguide som innholdet:

Intervjuplanen som vært delt til de forskjellige enheter, organisasjoner, personer med spesial spørsmål for hver enkelt enhet. Målet var å ta 15 intervjuer, men gjennomførte jeg 16 intervjuer fordi siste informanten vær veldig viktig og jeg vær nådd å ta den siste intervjuet på med bakgrunn av informasjon fra andre intervjuer. Fikk jeg også svar fra andre personer, enheter for ta andre intervjuer.

Men gyldighetene til undersøkelser er også begrenset av andre grunner. En undersøkelse kan ikke vare evig. Den må avsluttes ((Jakobsen Dag Ingvar2010,sid 170). Derfor bestemte jeg å stoppe intervjuer med dette og resultatene vær til sammen 16 intervjuer og en observasjon på flere dager og en del nødvendig telefon samtaler som informasjons etter forskning.

Intervjuer som jeg har tatt vær på følgende måter

Nr og bokstav	Enhet, organisasjon, personer	Antall intervjuer	Merknader
B-1	Intervjuer med Kvalifiseringssenter for innvandrere INN (Enhet).	3 intervjuer	
B-2	Intervjuer med INN (programdeltakere)	7 intervjuer	4 nåværende deltakere og 3 tidligere deltakere
B-3	Intervjuer med andre enheter, politikere, organisasjoner, Fagfolk,	6 intervjuer	1 intervju Bystyret, mangfold rådet. 3 intervjuer Tolk –

	samarbeidspartnere		Midt Norge, 1 intervju Dialog senter (FIDS) 1 intervju Rådgivings gruppa
Totalt		16 intervjuer	

(Tabell 1) Entall intervjuer og enhetene

Tabellen oppover viser entall intervjuer og områder så enheter, organisasjoner som har vært objekt for intervjuene. Her vil jeg henvise mer detaljert informasjon om intervjuene.

Tabell for intervjuene

Nr	Intervjuobjekt	Ansvarlig område	Kjønn
1-	Enhetsleder	Tolk Midt Norge enhets leder	K
2-	Tolk og oversetter	Tolking og oversetting	M
3-	Tolk og oversetter	Tolking og oversetting	M
4-	Enhetsleder	INN	M
5-	Programrådgiver	INN	K
6-	Programrådgiver	INN	M
7-	Enhetsleder	FIDS	M
8-	Daglig leder	Rådgivnings gruppe	M
9-	Rådets leder	Mangfoldsrådet / Bystyret	M
10-	Deltager	INN	K
11-	Deltager	INN	M
12-	Deltager	INN	K
13-	Deltager	INN	K
14-	Tidligere deltager	INN	K
15-	Tidligere deltager	INN	K
16	Tidligere deltager	INN	M

(Tabell 2) Informantene for forskningen

I tillegg til dette så jeg vært på observasjon flere dager på Rådgivning gruppa for flyktninger og innvandrere i Trondheim. Også jeg tok kontakt med en del enheter på telefon for å sikre informasjon som jeg har hatt fra andre intervjuer og nett sider. Med oppsummering på mine forventninger av forskning resultat og forskningsstrategien.

Jeg ønsket å undersøke hvordan diskurser påvirker virkelighetsoppfatningen til introduksjons deltakere, kommunale ansetter, deltakere, samarbeids partnere og hvordan påvirker disse oppfatninger og konstruksjoner på arbeidet med innvandring. For å finne ut til slutt hva sier resultatene av min undersøkelse i tillegg til min informasjon og kunnskaper som er bygget på eget erfaring og andres undersøkelser og sammenhengen mellom vedtekter, regler, lover og praktisering av det og resultatenes beslutninger. Som har nevnt jeg selv har innvandreres bakgrunn, men har tilhørighet til riket som borger, eks politikker og ansatt i Trondheimskommune er noen av grunnene for interesse i temaet. Så det har vært og er viktig for meg å se hvordan verdigbasert arbeidskaper en opplevelse av å gjøre noe som er riktig for å skape et bedre samfunn med aktive borgere og positive bruk av resurssene i samfunnet. Men samtidig her er veldig viktig for meg å besvare problemstillingen derfor vil jeg observere samhandlingene mellom introduksjon ordninger og kommunal ansatte, samarbeids partnere, deltakere og integrering og inkluderings prosess ut fra undersøkelsenes resultater.

4.6 Datainnsamling prosessen

Deretter trenger vi datainnsamling av materiale som kan samles på ulike måter. Hvis vi skal samle inn ved hjelp av kvalitativ metode, kan vi bruke intervju, observasjon og dokumentstudier. Vi kan bruke ulike strategier for å drøfte og finne ut konklusjonen av måten vi legger opp utvalgte metode og datainnsamling. (Jacobsen Dag Ingvar: Innføring ai samfunnsvitenskaplig metode 2010 side: 22.)

Integrering prosessen i Trondheim gjennomføres i samarbeid mellom forskjellige enheter, institusjoner, organisasjoner, frivillige grupper og personer. Derfor har jeg forsket på kvalifiserings- senter for innvandrere (INN) for å finne ut hva introduksjons- programmet har bidratt med i integreringsprosessen. Men samtidig jeg har forsket mange enheter i tillegg til Kvalifiseringssenter for innvandrere e for eksempel: Tolk Midt Norge, flerkulturell og dialog senter i Trondheim, Rådgivnings gruppa for flyktninger og innvandrere, Mangfoldrådet, Bystyret og politikere. Har samlet data dokumenter også om IMDI, Enhet for voksen opplæring (EVO) og andre institusjoner og enheter som er involvert i integrering og inkludering av innvandrere. Jeg valgte først Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) som hovedenhet og de andre enheter og samarbeids partnere som å arbeide med integrering og inkludering prosessen for å streke og berike forsknings informasjon og få en stor oversikt over bildet. Etter at vi har valgt enhet eller enheter er det viktig å planlegge for den valgte datainnsamlingsmetoden som vær kvalitativ metode. Jeg var avhengig av å samle inn primære data..

I følge Rindal så kan data innsamling skje ved hjelp av spørreskjema til selvutfylling, ved telefonintervju, eller ved besøksintervju, samtaleintervju er en fleksibel intervjuform tilpasset en kvalitativ forskningsstrategi.

I en slik forskningsstrategi kan det være krevende både for dem på grunn av deres arbeidsdager og lang nødvendig planlegginger for mange intervjuer samtidig er det krevende og mindre realistisk for forskeren å finne tid og tolk for å ta intervju med mange av deltakere i introduksjonsprogrammet. Det betyr at det er krevende arbeid for alle parter. Men alle enhetene valgte selv 2 personer med enhetsledere (3 fra hver enhet) for (INN) og Tolk Midt Norge. Men det var kun organs ledere fra (dialog senteret) (mangfoldsrådet) (Rådgivnings gruppa for innvandrere). Jeg tilpasset meg til deres tidspunkter. Alle intervjuene var på informantenes arbeidsplass. Intervjuene med alle tidligere og nåværende deltakere ble etter avtaler på forskjellige steder og tidspunkter. Så grunn var at informantene sa takk for og still opp for intervjuene. Samtidig er veilederens anbefalinger i tillegg noe av grunnen til at jeg bestemte å fokusere mer på denne metode strategi for data innsamlingsprosessen. Derfor vil jeg legge hovedtyngden av min empiri rundt en kvalitativ innsamling av materialet.

For å ha mer konstruerte og konkrete bestemmelser for data innsamling, har jeg tatt intervjuer med 16 personer som er fra forskjellige enheter og har forskjellige bakgrunn og stilinger eller verv.

Jeg har samlet primær og sekundærdata med å ta intervjuer med forskjellige valgte personer: 7 deltakere i introduksjons program, enhet ledere og 2 programrådgivere på Kvalifiseringssenter for innvandrere og enhets leder på Tolk Midt Norge og 2 tolk. Flerkulturell og dialog senter leder, Daglig leder for Rådgivningsgruppa for innvandrere, Mangfoldsrådets leder, bystyre representant. Så intervjuene var med forskjellige institusjoner og organisasjoner også personer fra forskjellige miljøer, som er involvert i integreringsprosessen som enhetsleder, ansatt, politikker, frivillige organisasjoner eller personer som har vært eller er introduksjonsprogram som deltaker. I tillegg til dette så jeg vært på observasjon flere dager på Rådgivning gruppa for flyktninger og innvandrere i Trondheim. Også jeg tok kontakt med en del enheter på telefon for å sikre informasjon som jeg har hatt fra andre intervjuer og nett sider.

Grunnen til at jeg har tatt intervjuer med både deltakere, ansatte, frivillige organisasjoner, politikere og er at jeg vil se på sammenhengen mellom arbeids gjennomføring i praksis og resultatene direkte fra brukere (kunder, tjeneste mottakere) og de som makt, planlegge å gjennomføre tjenester.

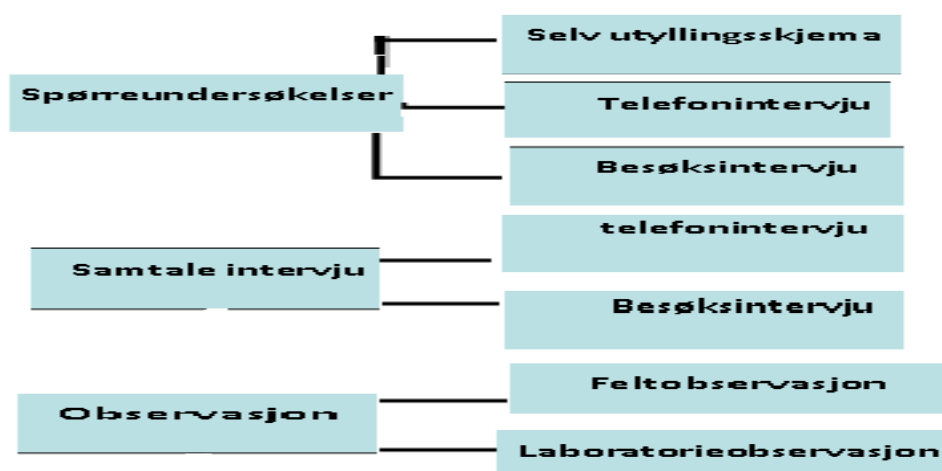
Hovde målet mitt med kvantitativ undersøkelse av en eller flere grupper på et par områder rundt temaet er som hjelpemidler og grunnlag for kvalitativ metode. Her brukte jeg sekundære data som allerede finnes som å hjelpe midler for å streke undersøkelsen. Denne informasjon og tidligere forskning kan hjelpe mye til å se et mer klart helhetsbilde av virkeligheten.

Rindal beskriver direkte kontakten mellom forskeren og informanter slik:

Samtale intervju, som kan beskrives som en målrettet samtale, foregår oftest ved at forsker og informant møtes ansikt til ansikt (besøksintervju).

Jeg ser på feltobservasjon også som datainnsamlingsstrategi for min studie fordi det er en av de mest kjente antropologiske arbeidsmåter i lokalsamfunnet. Derfor har jeg vært på observasjon i flere dager på rådgivningsgruppe for å se nærmere på innvandrere situasjonen som forhjelp fra organisasjonen. Rindal sier videre om dette at feltobservasjon også er hyppig benyttet i organisasjons – og bedriftsstudie.

For å få et klarere bilde av planlagt framgangsmåte for datainnsamling vil jeg benytte figuren som beskriver datainnsamlingsteknikken



(Figur 2) Datainnsamlingsteknikker. Rindal Kristen Enhet og Mangfold:2007:side 24)

Jeg ser på feltobservasjon også som datainnsamlingsstrategi for min studie fordi det er en av de mest kjente antropologiske arbeidsmåter i lokalsamfunnet. Derfor har jeg vært på observasjon i flere dager på rådgivningsgruppe for å se nærmere på innvandrere situasjonen som forhjelp fra organisasjonen. Rindal sier videre om dette at feltobservasjon også er hyppig benyttet i organisasjons – og bedriftsstudie. Det betyr i tillegg til observasjonen på rådgivningsgruppe for innvandrere og flyktninger jeg har hatt direkte observasjon måte gjennom mine elever på samfunnskompetanse undervisning på enhet for voksensopplæring som er en del av introduksjonsprogrammet som jeg har nevnt oppover.

Introduksjonsprogramdeltakere og de som har deltatt og gjennomført programmet er viktige informasjonskilder for en slik undersøkelse. Kunnskaper, erfaring, resultater for å delta i et slikt program kan vise hvordan tingene ser ut og hva og hvordan programmet er. Derfor tok jeg 7 intervjuer med tidligere og nåværende deltakere i programmet.

Både politikere, fagfolk, organisasjoner, kommunale ansatte og befolkning er opptatt av integrering av innvandrere og det er mange som ser på Introduksjons ordningen som en god måte for integreringsprosessen. Noen er opptatt av å integrere seg og finne sin plass i

samfunnet. Men noen andre er opptatt av å integrere de andre. Selv om integrering er gjensidig og ikke en ensidig prosess. Det betyr at det ikke er kun innvandrere som skal integreres men integrering er for og i samfunnet som helhet. Men det som er viktig for meg her er å finne ut beste måte for integrering. Samtidig er det viktig også å bevise at det er mange som er opptatt av dette på ulike måte og av ulike årsaker. Jeg er opptatt av å finne ut hva som påvirker innvandringspolitikk, kvalifisering, integrering, inkludering. Deres arbeid. Derfor valgte jeg å ta 16 intervjuer med enhetsleder, daglig ledere, ansatte, politikere og frivillige organisasjoner og introduksjonsdeltakere.

Samtidig har jeg sett nærmere på Stortingsmeldingen, pressmeldinger, UDI;IMDI, Kommunens vedtak, prosjekter, rapporter og planer. Jeg har analysert og tolket innsamlede datamateriell og har tatt utgangspunkt i den teoretiske forståelsesramme, praktiske erfaringer.

Jeg har beskrevet de ulike utvalgte metoder og analyserte fordelinger – med å analysere svaret på enkelte spørsmål, deretter har jeg vurdert same variasjon mellom de ulike spørsmålene. *(for eks hvordan vi skal måle om det er samvariasjon mellom hvor lang utdanning mennesker har, og hva slags lønn de får) (Jacobsen Dag Ingvar: Innføring ai samfunnsvitenskapelig metode 2010 side: 2 .)*

Det var ikke så vanskelig for meg å realisere dette. Fordi det kan lettere når man er selv en del av prosessen gjennom arbeidsliv, det politiske livet, organisasjon livet og frivillig arbeid som kan vare viktige informasjonskilder. Men for og ikke sette inn personlig meninger er dialog mellom intervjuer og den enkelte intervjuperson nyttig å bruke i undersøkelsen. Et samspill om å skape et bilde av intervjupersonens observasjoner og opplevelse sammenhold men intervjuers ut fra et valg teoretisk ståsted, betyr ikke at det vil skapes et objektivt bilde av utviklingen, men et intersubjektivt bilde av hva som skjer i virkeligheten.

Jeg søker å finne ut forholdet mellom empiri, metode og fortolket og analyserte dette. Målet vær å se sammenhengen mellom (Deduktiv) teori og empiri (virkeligheten). For å avslutte oppgaven med drøfting og konklusjon.

Om dette sier Steinar Kvale ” Når objektet for intervjuet anses for å befinne seg innenfor en språklig og mellommenneskelig framforhandlet sosial verden, blir det kvalitative forskningsintervjuet særlig godt egnet til å innhente objektiv kunnskap om den sosiale verden (Masteroppgave Diskurser om asylsøkere i Europa og Norge utviklingsspor: Corneliussen Catrine)

Ut i fra kunnskaper og informasjon som blir utviklet gjennom det enkelte intervjuer har jeg laget en samlet rapport fra intervjuene. Kunnskapen vil bli sammenholdt i en beskrivende rapport. Svarene fra intervjupersonene kan hjelpe med beskrivelsen av virkeligheten eller å lage et bilde av dette. De er derfor informanter mer en respondent.

4.7 Beskrivelse av Innsamlet Data

Intervjuene ble utformet med Trondheim kommune sine rammer, spesial inn i integrering og inkluderings tema. Jeg satt meg godt i materiale før intervjuguiden ble konkretisert.

For å samle inn data har jeg brukt observasjon, feltnotater, dokument dat fra offentlige nettsider og en del telefon samtaler og intervjuer. Når det gjelder intervjuer så det var 16 intervjuer som jeg har oppnevnt. Ved observasjonen har jeg notert ned en del hendelser som beskriver daglig livet for de innvandrere som trenger mest hjelp og samtidig har tatt intervju med daglig lederen som jeg observerte for å se sammenhengen mellom teoretisk, planer, ønsker og virkeligheten.

Intervjuguiden hovedinnhold ble da: Spørsmål til forskjellige enheter, organer, personer som jeg tok intervju med. Til sammen vær spørsmålene delt til fire spørsmål gruppe til forrige deltakere, nåværende deltaker på introduksjonsprogram, Kvalifiseringssenter for innvandrere, Ande enheter, politikere, Organisasjoner og involverte personer. Spørsmålene vær delt på presentasjon delen av personer, enheter så der etter teoretiske spørsmålet rundt temaene Integrering, kvalifisering, inkludering av innvandrere og om introduksjonsprogram, kommunens planer, enhetenes samarbeidet, ansatte og enhetenes oppgaver, hindringer, fordeler, erfaringer, faktorer som påvirker på gjennomføringen, forslager og resurser som de ønsker at skal hentes inn for å utvikle prosessen. For deltakere vær spørsmålene tilpasset til og delt til forrige og nåværende deltakere spørsmålene handler om hvem er de, når har de kommet til Norge, bakgrunns utdanning, forventinger fra introduksjonsprogrammet, Innholdet for norsk opplæring, samfunnskompetanse, språkpraksisplass, arbeidspraksisplass, nettverk med majoriteten, språkferdigheter. Nåværende situasjon, forslager og erfaringer. For å belyse dette forholdet, har jeg valgt å ta utgangspunkt i de elementene som evalueringen av forsøksprosjektene definerte som mål på suksess i integreringsprosessen:

- 1- Språkkunnskaper.
- 2- Praksisarbeid og arbeidsmuligheter.
- 3- Muligheter for ordinær utdanning.
- 4- Samfunnskunnskapers utvikling.
- 5- Nettverk med majoriteter.
- 6- Hva er prinsippene for programmet?
- 7- Hva er vellykket og hva er ikke vellykket?
- 8- Sammenheng mellom målene, teorien og virkeligheten.

I tillegg prøvde jeg å se på hvordan samarbeid mellom involverte etater kan være med og påvirke på og nådde disse målene. Indikatoren på slikt samarbeid og på kvaliteten av dette, inngår også som variabler i den kvantitative evalueringen av andre forsøksprosjekter og datainformasjon i kommunene. Disse evalueringresultatene har jeg brukt aktivt i hele oppgaven. Disse informasjonene er også bakgrunnen for utformingen av hovedspørsmålet og

del spørsmålene, som igjen skal utgjøre resultatene ut i fra det designet som jeg har valgt i oppgaven.

- Hvordan fungerer integreringsprosessen for innvandre i Trondheim?

Del problemstilling og forskningsspørsmål:

- Hvilke resultater har introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim frambrakt?
- Bidrar resultatene fra introduksjonsprogrammet til integrering av innvandrere?
- Hva er sammenhengen mellom integrering og inkludering?

Intervjuene var omfattende, men de fleste synets den var grei og jeg fikk bekreftelse på dette i alle intervjuene med å stille et spørsmål til slutt, det jeg spurte dem om, om de savner noen spørsmål som jeg har ikke stilt dem, og svaret var at jeg har stilt dem alle spørsmålene som er nødvendig for temaet. Hvert intervju varte i ca 1 time. Resultatene av intervjuene ga meg svar på det som jeg forsket på og har gitt meg ekstra informasjon som kan være viktig/nyttig å bruke videre i andre opplegg, etter avtale med informantene for å forbryte ikke avtalene om målet for intervjuene skal vær kun for master oppgaven og vis det skulle brukes for andre ordninger så det kan være mulig, men etter avtale med enkelt informanter. Her var jeg ute etter å se litt inn i framtiden og kanskje kunne jeg være med på å gi noen råd videre på veien for å forbedre tjenestene og nådde flere mål. Innsamlet data ble behandlet godt og kategorisert og brukt godt under helle prosessen. Intervjuer med alle introduksjonsdeltakere ble skriftlig og vi går gjennom for å akseptere innholdet av informanten. Noen av intervjuene ble gjennomført på andre språk og ikke norsk speilsal for nåværende deltakere og ble oversett til norsk. Resten av intervjuene ble tatt opp på bånd halvparten ble nedskrevet og resten ble viktigste innholdet notert. Alle intervjuene ble helt eller delt brukt under oppgavebesvarelsen.

4.8 Vurdering på pålitelighet og mulige feilkilder

Hvor godt måler jeg det jeg måler? Hvor kan det være mulig å ha feil informasjon?

Alle mine respondenter fikk spørsmål som er spesial til enheten. Spørsmålene var skriftlige og delt til flere deler slikk at det kunne tilpasse til informantene. Etter presentasjon spørsmålene jeg startet med å be alle å definere hva de la i begrepene Integrering og inkludering som er hovedtema i avhandlingen. Jeg tok en del av intervjuene opp på bånd (12 intervjuer) med enhets ledere, programs rådgivere, dagligledere, politikere, kommunal ansatte som har hat direkte og indirekte ansvar om gjennomføring av introduksjon programmet, kvalifisering, integrering og inkluderings prosess. Det som vær litt negativt og litt uforstårlig for meg var at enhetslederne valgte selv ansatte som skulle stille opp til intervju og jeg fikk ikke velge dette selv. Men alle intervjuene med (inn) deltakere valgte jeg selv mine informanter. Alle intervjuene ble gjort i januar og februar 2013. Jeg ordnet selv kontakt med noen av de ansatte for å ta intervju men jeg fant at beskjeden vær helt klart til deg og for meg at enheten skal velge selv hvem som skal bli intervjuet. Men det som gjorde det enkelt for meg vær at enhetsledere også stilt opp for intervjuene og alle informantene har svart på alle mine spørsmål og jeg savnet ikke noen svar til noen spørsmål som jeg har hatt planlagt, eller dukket opp under intervjuene.

Svar på spørsmålene var helt frivillig og sist spørsmål vær åpent for alle og det vær om de har noe å si eller om jeg ikke har spurt dem om noen som de selv ønsket å bli spurt om. Dette med respondentenes tillatelse og med løft om full anonymitet var veldig grunnleggende for Validitet og Reliabilitet. Anonymiteten var en grunn for at jeg følte at mine respondenter slappet litt av og ble med frittalende. Det følte at de stolte på meg. Jeg var veldig nøytral og blandet ikke mine personlige meninger. En stor del av intervjuene ble direkte skrevet under intervjuet. Til sammen alle intervjuene ga meg et godt utgangspunkt for videre behandling og senere analyse og tolking. Respondentene fikk nødvendige dokumenter og spørsmål i god tid før intervjuene. Jeg opplevde ikke at det var noen spørsmål som var uklart. Jeg tror at alle respondentene vart helt klart for intervjuet og samarbeidsvillige og prøvde ikke å lure meg. Det var ikke noen som nektet å svare på en del av spørsmålene. Denne studien er av empirisk art og en kunne forvente at det vil oppstå et samspill mellom meg og informanter.

Derfor tror jeg at de var oppriktige og ærlige og kritisk der de følte det var nødvendig. Hvor godt jeg fikk det jeg var ute etter å måle, er litt vanskelig å gradere det, men jeg tror at jeg har fått svar på alt som var ute etter. Det positivt var at mange stilt opp til intervjuer og alle har vært positivt og samarbeidet godt med meg under prosessen.

4.9 Refleksjon over hvilke typer slutninger undersøkelse vil gi grunn for

Denne studien vil forhåpentligvis gi svar på noen av de spørsmålene som jeg presentert i innledningen og under problemstillingen. I tillegg til dette har det vært en del svar som ble grunnlag for flere forskning spørsmål og jeg benyttet dette godt for å lage spørsmål for svarene.

Å sette resultater fra undersøkelsen inn i en større sammenheng er det vi kaller tolking av resultater (Jakobsen Dag Ingvar2010,sid, 376).

I tillegg så i følge Jakobsen uansett hvor flink vi er til å sammenligne og bruke teori(er) til å tolke resultater vil det alltid være fare for at vi leser mer inn i datoene våre, enn det vi egentlig har grunnlag for. (Jakobsen Dag Ingvar2010,sid 380).

Jakobsen sier videre om dette en feilslutning er en situasjon der vi trekker en konklusjon vi egentlig ikke har grunnlag for, ut fra de dataene vi sitter med.

Det betyr at det alltid er muligheter for å få ulike feilslutninger på forskjellige måter og grunnlag for feilslutninger.

Funn som er gjort gjennom hele prosessen kan med bakgrunn teori og sammenheng mellom empiri kan gi svar på spørsmålene etter en god analyse og tolking av informasjon. Selv om dette også er ikke garantert å få helt korrekte svar på alle spørsmålene og svarene kan graderes fordi det ikke er bestemt tall eller nivå som kan bekrefte resultatene 100 %.

Kapittel: 5 Kvalifisering og integrering av innvandrere i Trondheim

5.1 Innledning

I hovedinnledningen av oppgaven presenterte jeg en kort introduksjon om temaet integrering og inkludering og deretter det teoretiske ståstedet for oppgaven. Her vil jeg også introdusere bakgrunnen for problemstillingen og enhetene som jeg har forsket på. Derfor vil jeg i denne delen introdusere Trondheim kommune og enhetene som samarbeider om kvalifisering, integrering og inkludering av innvandrere i byen, med fokus på Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN). Jeg tar også for meg premissgrunnlaget for kvalifisering og integreringsarbeidet. Grunnen til denne introduksjonen er å klargjøre hvem og hva jeg har forsket på. Dette kan gi en lettere og bedre forståelse for forskningsprosessen med å ha fokus på de enkelte tema og fenomener som jeg har forsket på. Dette kapitlet kan være bakgrunnsinformasjon for fenomenene.

5.2 Hvorfor og hvordan driver Trondheim kommune med integrering

I dag er det omlag 655 000 personer bosatt i Norge som enten har innvandret selv (547 000) eller er født i Norge med to innvandrerforeldre (108 000). Til sammen utgjør disse gruppene 13,1 prosent av befolkningen. Av disse innvandrere er 20 331 innbyggere i Trondheim, som utgjør 11,5 % av innbyggerne i kommunen. Regjeringen jobber gjennom forskjellige tiltak, handlingsplaner, regler og lover for å integrere disse innvandrere i samfunnet, med et mål om å ha et inkluderende samfunn.

Regjeringene etter hvert har ønsket et samfunn som tar opp i seg det nye mangfoldet i befolkningen. Regjeringen ser en stor utfordring i å forandre bildet av «vi i Norge» slik at det samsvarer med den faktiske befolkningssammensetningen. Dette skjer best ved at alle grupper i befolkningen er inkludert og representert på ulike samfunnsområder. Regjeringen mener at det i framtidens Norge vil bli mindre meningsfylt å trekke strenge skillelinjer mellom innvandrere og nordmenn, mellom «oss» og «dem». (St.meld. nr. 49 (2003–2004).

Derfor er alle kommunene forpliktet til å gjennomføre regjeringens handlingsplaner for å oppnå målene for disse handlingsplanene, lovene, vedtektene og tiltakene.

Byens politikere har vedtatt at Trondheim kommune skal være antirasistisk sone. Som et ledd i dette legges forholdene til rette for å ta imot og integrere flyktninger i bysamfunnet. I dette arbeidet spiller Kvalifiseringssenter for innvandrere – INN – en viktig rolle med å gjennomføre introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere for å kvalifisere dem gjennom et toårlig program.

Det som er viktig her er å prøve å finne ut hvordan kommunen driver med kvalifisering og integreringsarbeid og hvordan disse resultatene kan bidra med integrering. En av de mest profesjonelle enhetene som driver med kvalifisering og gjennomfører introduksjonsordninger er Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN).

Derfor vil jeg se nærmere på kvalifisering av innvandrere i Trondheim kommune som helhet og gjennom introduksjonsprogrammet spesielt. Her vil jeg først informere om Trondheims situasjon, befolkning, enheter og institusjoner og organisasjoner som driver med kvalifisering og integrering. Først vil jeg finne ut av hovedmålene for kommunen med integrering og inkludering. Dernest vil jeg se nærmere på Kvalifiseringssenteret for Innvandre (INN).

Organisasjon, organisering av sentret, samarbeidspartnere, målene, indikatorer. Med dette vil jeg lage et grunnlag for så å se på gjennomføringen av arbeidet og resultatene av introduksjonsprogrammet for å finne sammenhengen mellom kvalifisering og integrering.

5.3 Premissgrunnlag for kvalifiserings- og integreringsarbeidet

Som jeg har nevnt er hensikten med oppgaven å imøtekomme et behov for oversiktlig informasjon om integrerings- og inkluderingsprosessen til innvandrere som forskningstema. Informasjon som ikke bare er noe man ønsker eller beskriver, eller vedtar på en politisk eller administrativt møte, men informasjon som kommer fra de som er direkte involvert i prosessen som deltakere, ansatte, politikere, frivillige og fagpersoner som gjenspeiler virkelighetene som de er i praksis, og ikke som de beskrives i politiske debatter, medieoppslag, seminarer osv. Det er mange spørsmål om temaet som mangler gode nok svar på grunn av mangel på kunnskap og resultatrapporter, forskning eller politiske interessekonflikter om temaet. Dette er et av de viktigste tema for politiske partier, for fagpersoner, organisasjoner, media osv. Saken er altså en samfunnssak som er veldig viktig å forske på. Det er mange årsaker til dette, blandt annet at det er noen andre som har forsket på temaet på forskjellige måter, men de fleste har innsamlet mest av informasjonen fra de som gjennomfører tjenester i offentlige sektor og i frivillige arenaer med mindre hensyn til brukernes syn på prosessen. Ikke minst at det finnes ulike sider av flytteprosesser, flyktningkatastrofer, asylpolitikk, innvandring, integrering, inkludering, assimilering, diskriminering og de langsiktige konsekvensene av integreringsprosessen og inkluderingen for samfunnet som helhet. Temaet handler her om endring i enkeltdelene som igjen påvirker helheten, og motsatt vei. Her snakker vi om nykommere, outsiders og rammeskift. Bolman & Deal sier at de ulike scenariene gir glimt av hva de kan støte på, alt etter hvordan de bedømmer situasjonen. Her er lederrollen viktig i fortolkning og forståelse av disse endringene og situasjonsvurderingen.

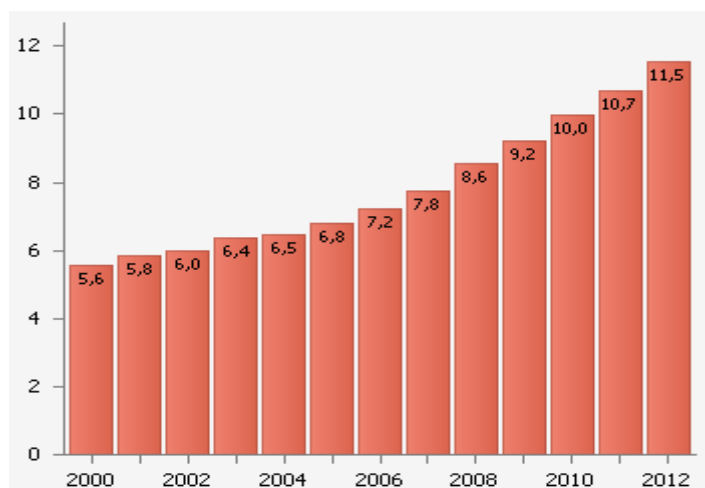
Ledere kan føle seg maktesløse og innesperret hvis de baserer seg bare på en eller to fortolkningsrammer. Det gjelder særlig nykommere, men også kvinner og medlemmer av andre grupper som opplever << den vedvarende frustrasjonen hos mennesker som daglig befinner seg i et system som ikke er laget for dem, og som ikke har tenkt å tilpasse seg dem

eller deres annerledeshet med det første. (Gallos, Ramsey og med arbeidere, 1997, s. 216) & (Bolman & Deal, 2009, s. 378). Her vi ser at det ikke er enkelt å endre en stor gruppe med en gang for å tilpasse seg til små grupper, så det er interessant å se hvordan Norge som stat, regjering, stortinget og på lokalt nivå i Trondheim kommune og enkelte enheter har tatt stiling til dette og på hvilken måte de har løst problemene. Her får man viktige spørsmål som handler om hva som må gjøres i helheten for å inkludere deltheten? Eller skal deltheten tilpasse seg til helheten og smeltes inn? Her snakker man altså om assimilering eller integrering.

Migrasjon, integrering og inkludering av innvandrere er et veldig stort og omfattende tema, og med hensyn til oppgavebegrensingen var jeg nødt til å ta den på nasjonalt nivå med fokus på lokalt nivå i Trondheim, som en modell av prosessen som helhet med god forklaring for begrunnelse for valget av Trondheim. Derfor er jeg nødt til å presisere temaet slik for å tilpasse meg målsetningene for oppgaven som er å lage gode besvarelser på utvalgte problemstillinger og debattere på en måte som gjør resultatene av forskningen til gode og fornuftige resultater som kan brukes til en bedre integrerings- og inkluderingsprosess, og samtidig kan være grunnlag for annen forskning videre på denne prosessen.

5.4 Trondheim som kontekst for integrering av innvandrere

Trondheim er Norges tredje største by. Innbyggertallet var 179 123 per 30. september 2012. Den siste perioden har antallet nådd ca. 200 000 innbyggere, med studenter, mens antallet husstander var cirka 83 000. Byen er internasjonal - her bor innvandrere fra over 100 nasjoner. Av 179 123 Innbyggere var 20 331 innbyggere innvandrere. Det betyr at 156 017 har etnisk norsk bakgrunn og dette utgjør 88,5 % mot 11,5 % innvandrere. I tillegg til den fastboende befolkningen kommer rundt 14 000 studenter som er bosatt i kommunen, men som har formell bostedsadresse i sine hjemkommuner. Faktisk bosatt befolkning - studentene medregnet – kan, som nevnt over, anslås til nærmere 200 000 innbyggere.



(Figur 3) Andel innvandrere i befolkningen, i prosent, 2000-2012 (Regionale analyser - Trondheim)

Trondheim kommunene har rundt 13 200 ansatte fordelt på 213 enheter som administrerer og utfører tjenester for de 200 000 innbyggerne. Som jeg har nevnt er ca. 85.5 % etnisk norske og resten har innvandrerbakgrunn. Her jeg har ikke tatt med andre minoriteter som ikke er innvandrere med tallene som minoriteter, men som en del av majoriteten.

Så det betyr at Trondheim er en storby med en 11,5 % Prosent med minoritetsspråklig bakgrunn. Formålet mitt med dette kapittelet er ikke å gjøre en omfattende analyse av Trondheim som en by med flerkulturelt samfunn med 20 331 innvandrere. Antall nasjonaliteter, språk eller etniske grupper er ikke nok for å beskrive byen som en flerkulturell, fargerik by, fordi det er viktig å se nærmere på betydningen av et fargerikt og flerkulturelt samfunn ut i fra grunnleggende prinsipper for integrering og inkludering i praksis.

Derfor vil jeg analysere dette ut i fra forskningsresultater som jeg har gjennomført og annen tidligere forskning i tillegg til offentlige dokumenter, rapporter og informasjon. Jeg vil også se på egne og andres erfaringer.

Samtidig det ikke bare innvandring eller internasjonale aktiviteter som er den eneste årsaken til det fargerike samfunnet i Trondheim og i Norge; det er også utvandring og reiser til utlandet, invitasjoner til forskjellige internasjonale politikere, artister, studenter, fagfolk, religiøse grupper, arbeidstakere osv. Jeg vil se litt nærmere på dette området som også hjelper mye til med å dele kunnskap om hverandre.

Etter globaliseringen i verden og stor innvandring til de vestlige landene på grunn av forskjellige situasjoner i verden, har også Trondheim blitt påvirket av dette. Trondheim som en stor moderby er ikke preget av en forholdsvis stor innvandrerbefolkning som har søkt asyl, men det er tusenvis av mennesker som flytter fra mindre steder og inn i de største byene, for eksempel studenter som bestemmer å bli i Trondheim for å arbeide der.

Vi kan se at det er noen bestemte steder for studenter som gruppe, for eksempel studentboliger, studentbyene, treningssentre for studenter osv. Men samtidig kan vi finne noen områder i byen som har flertall innbyggere av en bestemt etnisk bakgrunn, eller innbyggere med innvandrerbakgrunn, for eksempel Saupstad, og statistikken viser at antall elever med innvandrerbakgrunn er over 60 % på Saupstad barneskole, i tillegg til ca. 35 % på Huseby, og Kolstadskolene har mellom 40-45 % elever som har flerkulturell bakgrunn. Også i Kolstadsområdet kan vi finne at det er et veldig stort antall innbyggere som har innvandrerbakgrunn.

Når man har over 20 000 innbyggere med innvandrerbakgrunn, betyr det at man trenger å gjennomføre gode strategiske planer for å få en god integreringsprosess i byen, med hensyn til å inkludere alle innbyggere så godt man kan i samfunnet for å ha alle, eller i alle fall de fleste, i fellesskapet.

Dette har staten og kommunen jobbet med i mange år. Forskjellige stortingsmeldinger, tiltak, planer, prosjekter, vedtekter, bestemmelser og initiativer har blitt gjennomført for å ha en god integrerings- og inkluderingsprosess i landet og i kommunene. Det er mange departementer, direktorater, institusjoner, enheter, organisasjoner, grupper og enkeltpersoner som arbeider med dette. Derfor vil jeg se på organisering og struktureringssiden også for flersidig vurdering for denne organiserte prosessen.

Jeg vil se på integreringsprosessen i byen for å prøve å finne ut om planene og praktiseringen har vært og er nok, for på den måten å bedre kunne legge til rette forholdene for utvikling av etniske integrasjonsformer, slik at folk kunne få bedre muligheter for å utvikle sitt liv på sine egne kulturelle betingelser. Eller er vi på rett vei for å finne en tredje felles kultur som består både av den norske og innvandreres kultur?

Grunnlag for analyseformål for å finne ut

- Hvilke premisser og hvilke organisatoriske forhold påvirker mest integrerings- og inkluderingsprosess i introduksjonsprogrammet i Kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim kommune?
- Hva er utfordringer og hindringer i integreringsprosessen?
- Hvilke erfaringer kan vi dra av dette arbeidet, og hvilke resultater er oppnådd?
- Hvordan kan arbeidet forbedres og generaliseres for andre kommuner?
- Hva er de beste metodene for samarbeid, og hvor ligger svakhetene?
- Hvilke forslag og ideer fins for framgang av integrerings- og inkluderingsprosessen?

Under kategoriseringen kan vi finne ut ulike rammer på det integrerte ledersystemet og se hva som fremmer og hva som hemmer i forhold til integrerings- og inkluderingsprosessen i byen og gjennom introduksjonsprogrammet.

5.5 Trondheim kommune og integrerings- og inkluderingsarbeid

Kommunen som helhet har en stor oppgave med integrering og inkludering av innvandrere som en del av innbyggerne i kommunen. Både den politiske styringen og de statlige og kommunale administrasjonene i samarbeid med forskjellige enheter og etater, jobber med prosessen. Derfor vil jeg se nærmere på de viktigste enhetene som jobber med integrering og inkludering av innvandrere. Det er IMDi som jobber med dette på statlig nivå og fylkeskommunen og kommunen har kulturenheter som jobber med temaet.

Kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim (INN) har en sentral rolle i prosessen.

Derfor vil jeg se på sentrets gjennomføring av introduksjonsprogrammet i Trondheim i samarbeid med andre etater og offentlige institusjoner, som jobber med ulike integreringsspørsmål. INN samarbeider blant annet med IMDi, bystyret i Trondheim, kulturenheten på kommunalt og fylkeskommunalt nivå, Enhet for Voksenopplæring (EVO), Mangfoldsrådet, Tolk Midt-Norge, Røde Kors, Politiet, NAV, Batteriet, Flyktningehelseteamet osv. Flerkulturelt Informasjons- og Dialogsenter (FIDS) er det nærmeste prosjektet som jobber daglig med integrerings- og inkluderingstemaene.

Trondheim kommune har i 25 år tilbudt undervisning til voksne ved enhetene Senter for voksenopplæring, Logopedisk senter og Granskogen skole. I 2009 ble disse slått sammen til en ny enhet - Enhet for voksenopplæring (EVO).

Omkring 170 personer jobber ved enheten, hvorav 130 er lærere. Lærerstaben har kompetanse og lang erfaring i undervisning av minoritetsspråklige og bakgrunn fra flere spesialpedagogiske felt. Elevtallet kan variere en del, men p.t. har vi omkring 1400 elever.

Enhetsens tilbud gjelder for personer bosatt i Trondheim kommune, samt samarbeidskommunene Klæbu og Malvik. Enheten samarbeider med både offentlig og privat sektor i Trondheim kommune om disse tilbudene:

- Norskopplæring
- 50 timer Samfunnskunnskap
- Språkpraksisarbeidsplass
- Arbeidspraksisarbeidsplass

Enheten er veldig viktig i forbindelse med integreringsprosessen som helhet og med å oppnå hovedmålene for introduksjonsprogrammet spesielt. Oppgavene som enheten gjennomfører er sentrale i kvalifiseringsprosessen.

Her vil jeg se nærmere på samarbeidspartnerne for Kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim (INN). Jeg har gjort intervjuer med en del av samarbeidspartnerne og skal analysere samarbeidet med utgangspunkt i intervjuene og teorien som finnes om dette. Men

jeg vil først presentere selve Kvalifiseringssenter for innvandrere og deretter en del enheter, etater og organisasjoner som fungerer som samarbeidspartnere.

5. 6 Kvalifiseringssenter for innvandrere – INN:

Byens politikere har vedtatt at Trondheim kommune skal være antirasistisk sone. Som et ledd i dette legges forholdene til rette for å ta imot og integrere flyktninger i bysamfunnet.

Trondheim er en by med tradisjon for kulturelt mangfold, åpenhet og respekt for andre. Trondheim kommune har denne visjonen:

Trondheim som bysamfunn skal ha fokus på nærhet, omsorg og trygghet, åpenhet og deltakelse, toleranse og respekt for andre mennesker.

Byen skal preges av mangfold og variasjon i tilbud og opplevelser, i et Internasjonalt perspektiv. (Trondheim kommune, Introduksjonsprogrammets velkommenhefte)

I dette arbeidet spiller Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) en viktig rolle. Her er INN en organisasjon som gjennomfører oppgavene gjennom samarbeid.

Sentralt i utformingen av organisasjon står de to aspektene differensiering og integrering. Organisasjonen deler opp arbeidet ved å skape en rekke spesialiserte roller, funksjoner og enheter (Bolman & Deal 2009, s. 96)

Det betyr at organisasjonen skal sørge for at arbeidet skal organiseres, rollene skal spesialiseres og oppgavene skal fordeles for å gjennomføre oppgavene og oppnå målene. Her kan vi se på hovedoppgavene og målene for introduksjonsprogrammet.

1. INN bistår flyktninger som blir bosatt i Trondheim. Gjennom et toårig introduksjonsprogram skal de lære seg det nødvendige for å kunne bli aktive i Norsk samfunns- og arbeidsliv.
2. INN koordinerer kommunens arbeid med flyktninger. Det er om lag 46 medarbeidere fra mange land og med omfattende kulturell og tverrfaglig kompetanse.
3. INN samarbeider med utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere, offentlig virksomhet og frivillige organisasjoner.

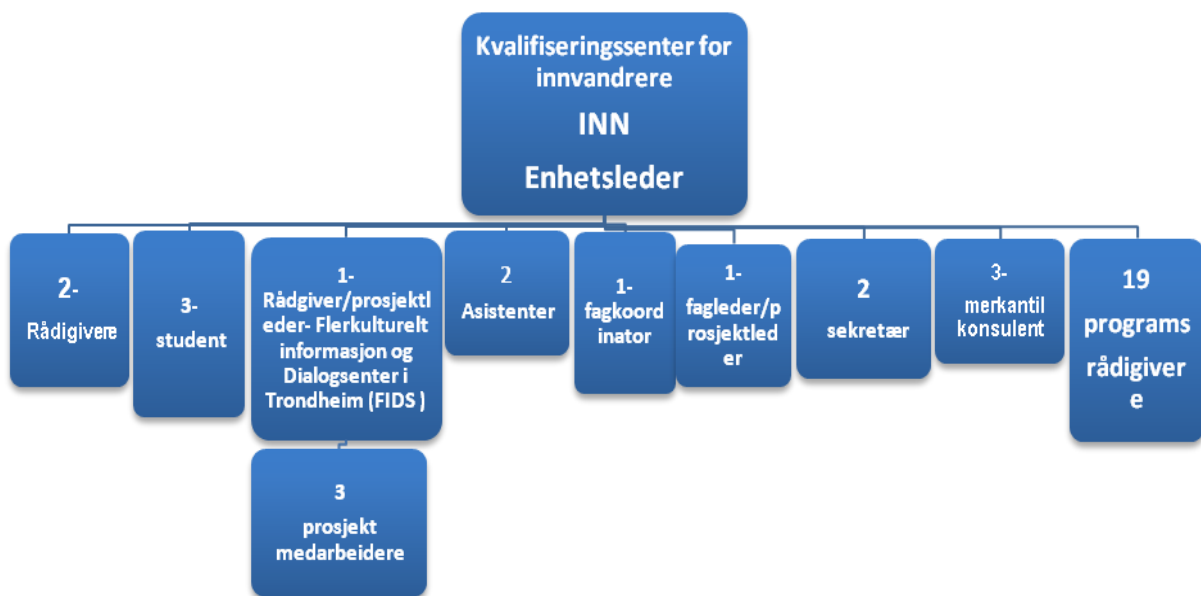
Her viser både introduksjonsloven og introduksjonsprogrammet at både på statlig og lokalt nivå har framskritt når det gjelder å gi nye innvandrere større muligheter for bli kvalifisert til å bidra med samfunnsutvikling som helhet og kommunen som delhet og som organisasjon. Her er den teoretiske delens bekreftelse. Derfor er det viktig å se om veien til suksess fremdeles er belagt med hindringer for minoritetsgrupper. Her skal jeg, som nevnt, bruke

empiri og teori som støtter analyse og drøfting med fokus på de fire fortolkningsrammene til Bolman & Deal.

Fra sekundære dokumenter jeg har valgt noe informasjon som er offentlig tilgjengelig på nettsidene til Kvalifiseringscenter for innvandrere og Trondheim kommune nettside som ikke stemmer med hverandre. Det gjelder antall medarbeidere eller ansatte.

Det står på nettsidene til Kvalifiseringscenter for innvandrere at INN har 25 medarbeidere: <http://www.trondheim.kommune.no/inn/>.

Men enheten har 43 ansatte og 3 studenter i følge til kontaktilfoliste på INNs nettside: <http://www.trondheim.kommune.no/kontaktinfo/?enhetsid=1019>. Grafikken nedenfor er organisasjonsformen for januar 2013.



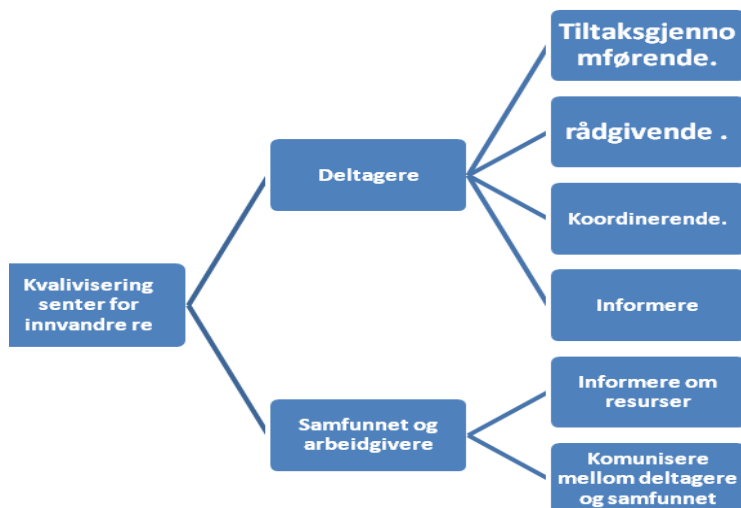
(Figur 4) Kvalifiseringscenter for innvandrere i Trondheim (INN)

Her jeg har tegnet organisasjonens kart ut ifra informasjon som jeg har hentet som sekundære data fra Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN).

Det er om lag 46 medarbeidere fra mange land og med omfattende kulturell og tverrfaglig kompetanse som gjennomfører jobben, som jeg har nevnt at 3 av medarbeiderne er studenter per forskningsperiodens registrerte offentlige informasjon. Flerkulturelt Informasjons og Dialogsenter som er et treårig prosjekt har 4 ansatte av de 43 medarbeidere som (INN) har. For å være helt sikker på informasjon om antall ansatte har jeg vært nødt til å ringe Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) for å sikre informasjonen som er forskjellig på

nettsidens forside og listen over ansatte. Den første informasjonen jeg fikk, tyder på at INN har 27 ansatte. Den siste informasjon som jeg har fått, er at INN har 19 programrådgivere, og totalt 29,5 årsverk. Det betyr at stillingene er delt mellom en del ansatte på forskjellige stillingsbrøker. Resten er medarbeidere som driver med andre prosjekter som har sammenheng med integreringsarbeidet. Derfor er jeg nødt til å tilpasse meg til informasjonen som jeg har fått fra INN i beskrivelsen og vurderingen.

Når det gjelder oppgavene som organisasjonen gjennomfører så jeg har tegnet den følgende figuren som viser oppgavene til Kvalifiseringssenter for innvandrere som er rettet mot deltakere og samfunnet.



(Figur 5) Kvalifiseringssenter for innvandrere, administrativt og informativt arbeid.

Som nevnt tidligere, er det to aksepter som står sentralt i organiseringen; differensiering og integrering. I følge Bolman & Deal deler organisasjonen opp arbeidet ved å skape en rekke spesialiserte roller, funksjoner og enheter. (Bolman & Deal, 2009, s. 96). Vi kan ikke nødvendigvis si at dette er den beste og eneste rette måten å strukturere organisasjonen på.

Organisasjonens struktur er avhengig av organisasjonenes mål, strategier, teknologi og omgivelser. Bolman sier at om vi forstår kompleksiteten og mangfoldet av strukturelle muligheter, kan vi lettere skape strukturen som fungerer for, og ikke i mot, både mennesker i organisasjonen og deres felles mål.

Vi kan ikke bedømme organisasjonsstrukturen før vi ser på selve oppgavens gjennomføring, ressurser og måloppnåelse. Derfor vil jeg se på hva som er de viktigste målene for introduksjonsprogrammet for å analysere dette.

5.6.1 Introduksjonsprogrammets mål

I følge til Stortingsmelding nr. 49 (2003- 2004), som er av de sentrale lovforarbeidene til Introduksjonsloven, hvorav introduksjonsprogrammet er en systematisk og obligatorisk ordning for integrering av innvandrere i alle norske kommuner. De to første årene deltar de i kommunens introduksjons program. Programmet er de to første år der man deltar i kommunens introduksjons program. Programmet er det viktigste virkemiddelet for kvalifisering av nyankomne innvandrere og deres familier.



(Figur 6) Kvalifiseringsprosessen for innvandrere som (INN) i samarbeid med andre enheter gjennomfører

Hvert år bosettes 200-250 flyktninger i Trondheim. Programmet er obligatorisk, og målet er at deltakere skal komme over i ordinær utdanning eller arbeid. Nå har introduksjonsprogrammet 352 deltakere.

Trondheim kommune driver med integreringsprosessen gjennom introduksjonsordningen som organiseres og gjennomføres av Kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim (INN).

Introduksjonsprogrammet er for å kvalifisere deltakere:

Alle innvandrere mellom 18 – 55 år, som flytter til Trondheim etter avtale med staten, har rett og plikt til å delta i et 2-årig introduksjonsprogram. Målet for den enkelte er å komme raskest mulig i jobb, utdanning og deltakelse i samfunnsliv. (kilde: IMDi og Trondheim kommune/INN).

Det står at Introduksjonsprogrammets mål er at 60 prosent av deltakerne skal være i jobb eller utdanning etter avsluttet introduksjonsprogram.

Introduksjonsprogrammets hovedmål:

Er at 60 prosent av deltakerne skal være i jobb eller utdanning etter avsluttet introduksjonsprogram.

Tanken bak introduksjonsordningen er å lære språket og å ha en jobb å gå til, som kan føre til raskere integrering.

For å forberede deltakere til å oppnå disse målene, gjennomfører Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN), i samarbeid med mange andre enheter, institusjoner og organisasjoner i Trondheim, introduksjonsprogrammet. Samarbeidet varierer fra enhet til enhet og mellom andre samarbeidspartnere og situasjoner.

Her vil jeg se nærmere på programmet både teoretisk (regler, lover, vedtekter, planer) og empirisk (Gjennomføring av programmet i praksis fra INNs side og deres samarbeidspartnere). For den teoretiske delen vil jeg se på regler, lover, vedtekter osv. For den empiriske delen skal jeg bruke innsamlet data fra 16 intervjuer som jeg har gjort med informanter fra mange enheter og organisasjoner, og nåværende og tidligere deltakere i INN.

5.6.2 Introduksjonsprogrammets innhold:

Introduksjonsprogrammets innhold er rettet mot måloppnåelse. På nasjonalt nivå er det stortingsmeldinger og regjeringsvedtekter som bestemmer generelle store linjer for programmet.

«Introduksjonsordningen er det viktigste virkemiddelet for kvalifisering av nyankomne flyktninger og deres familie. Målet med deltakelse i introduksjonsprogram er å gi grunnleggende ferdigheter i norsk, grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv, samt å forberede for deltakelse i yrkeslivet og/eller utdanning. Fra og med 1. september 2004 gjelder introduksjonsloven som en obligatorisk ordning for alle kommuner».

I hver kommune som gjennomfører programmet har også sine mål og planer for å iverksette programmet. I Trondheim kommune er det Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) som gjennomfører programmet og har hovedmål som er rettet mot deltakere

1-Introduksjonsprogrammets hovedmål:

Er at 60 prosent av deltakerne skal være i jobb eller utdanning etter avsluttet introduksjonsprogram.

Andre mål er rettet mot samfunnet for å informere samfunnet om innvandrere og handler om kommunikasjon og gjensidig informasjon.

2- Enhetens kommunikasjonsmål

- *Gi publikum generelt en bedre forståelse av hvilken ressurs innvandrere representerer.*
- *Gjøre bedrifter i Trondheim og omegn mer positive til å gi innvandrere arbeidspraksis og å ansette innvandrere.*

5.6.3 Hvem er introduksjonsprogrammets deltakere?

Introduksjonsprogrammets deltakere er nybosatte innvandrere i Trondheim kommune. Vi kan dele disse innvandrere inn i tre hovedgrupper: Asylsøkere som får oppholdstillatelse, familiemedlemmer som får innvilget gjenforening og FN-kvoteflyktninger. De har rett og plikt til å delta i introduksjonsprogrammet.

Rett og plikt til deltakelse i introduksjonsprogram gjelder for nyankommet utlending mellom 18 og 55 år som har behov for grunnleggende kvalifisering og som har fått asyl i landet. (jf. Utlendingsloven § 28)

For innvandrere som er mellom 18 og 55 så det er obligatorisk å delta programmet, men for de som er mellom 55 -67 år så har man rett, men ikke plikt, til å delta i introduksjonsprogrammet.

Vi kan definere innvandrere som har rett og plikt til å delta i programmet som følgende:

1. **Asylsøkere:** Personer som søker asyl i landet og begynner startfasen etter at de har fått oppholdstillatelse i landet og har fått tilbud om bosetting i en kommune og har fått bolig eller venter på mottak inntil de får bolig.

Får grunnleggende informasjon direkte fra INN etter å ha fått vedtak om deltakelse i introduksjonprogrammet, deretter får de innkalling til forkurs om INN.

De andre gruppene av introduksjonsprogramdeltakere er kvoteflyktninger og familiegjenforeningsinnvandrere.

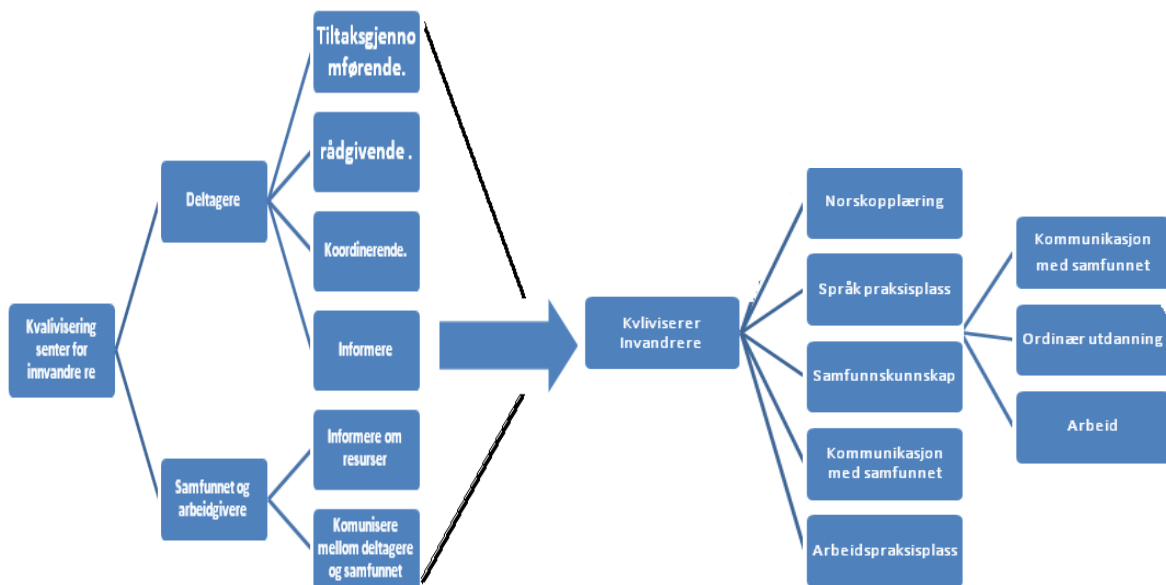
2. **FN-Flyktninger** eller kvoteflyktninger som ikke kan reise tilbake til hjemlandet sitt eller få opphold i det landet han eller hun oppholder seg i som flyktning. Derfor blir de overført gjennom FN til tredjeland.

FN-flyktninger er ikke som asylsøkere fordi de får oppholdstillatelse før ankomst i Norge gjennom FNs høykommissær for flyktninger og behøver ikke å søke om asyl når de kommer til Norge. (introduksjonsloven - LOV 2003-07-04 nr. 80) (jf. Utlendingslovens § 35, tredje ledd)

3. Familiegjenforeningsinnvandrere: Innvandrere som har fått oppholdstillatelse etter at de har søkt om familiegjenforening: Oppholdstillatelse som familiemedlemmer til personer som nevnt i bokstav a, b og c, jf. utlendingsloven kapittel 6. For å være omfattet av denne bestemmelsen er det et vilkår at personer som nevnt i bokstav a, b og c ikke har vært bosatt i en kommune i mer enn fem år før det søkes om familiegjenforening. (introduksjonsloven - LOV 2003-07-04 nr. 80).

5.6.4 Introduksjonsprogramprosessen fra teori til empiri

Figuren nedover er en kort presentasjon av kvalifiseringssenter for innvandrere, både oppgavene som de gjennomfører og målsetningene for hva de skal gjennomføre. Vi ser at de gjennom forskjellige tiltak ønsker å kvalifisere deltakerne for arbeid, ordinær utdanning og kommunikasjon med samfunnet.



(Figur 7) Administrasjon og gjennomføring av tiltak for å kvalifisere deltakere og oppnå egne målsetninger

Her vil jeg ha et kort sammendrag for denne delen av oppgaven for å gjøre det forståelig og klart.

5.6.5 Sammendrag

Trondheim kommune driver med integreringsprosess gjennom flere enheter og institusjoner. En av enhetene som driver med kvalifisering av nyankomne innvandrere er Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) som gjennomfører Introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere (deltakere). Kvalifiseringscenter for innvandrere er:

1. Koordinerende
2. Rådgivende
3. Tiltaksgjennomførende organ

For og gjennomførere disse tiltakene for å kvalifisere deltakere:

1. Norskopplæring
2. Samfunnskunnskap
3. Språkpraksisplass
4. Arbeidspraksisplass

De kommuniserer også mellom deltakere og samfunnet for og:

- 1- Informere samfunnet om ressursene blant innvandrere.
- 2- Informere deltakere om samfunnet og stifte nettverk og kommunikasjon mellom deltakere og samfunnet.

Gjennom alle disse oppgavene ønsker Kvalifiseringscenter for innvandrere å kvalifisere deltakerne til å oppnå hovedmålene for introduksjonsloven. De forbereder deltakerne til å være kvalifisert til å få:

- 1- Arbeid
- 2- Ordinær utdanning
- 3- Kommunikasjon med samfunnet for å klare seg videre i livet.

Etter at jeg presenterte selve enhetene som driver med kvalifisering, integrering og inkludering med utgangspunkt i innsamlede primære og sekundære data, ønsker jeg å analysere, diskutere og drøfte innsamlet forskningsdata for å se sammenhengen mellom teori og virkelighet som tar utgangspunktet fra informantenes informasjon og andre primære og sekundære innsamlede data. Med å belyse dette klarer jeg forhåpentligvis å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene.

kapittel 6 Analysedelen for introduksjonsprogrammet

6.1 Innledning

Denne oppgaven tar på den ene siden for seg forholdet mellom integrering og inkludering av innvandrere og på den andre siden betydningen av introduksjonsprogrammet for kvalifisering og integrering av innvandrere i samfunnet generelt og i Trondheim spesielt. Jeg forsøker å finne svar på disse spørsmålene:

- Hvor vellykket er integreringen?
- Hvor godt verktøy er introduksjonsprogrammet for kvalifisering, inkludering og integrering av innvandrere?

Forholdet mellom de som styrer prosessen og de som er målgrupper for prosessen er viktig. Skal man forske på temaet som helhet, bør man forske på alle: Styremakter, enheter, etater, organisasjoner, grupper og enkeltpersoner som arbeider med integrerings- og inkluderingsprosesser: På den ene siden politikere, statlig og kommunalt ansatte, programrådgivere, skoler, tolker, flyktningeguidere, helsepersonell osv., altså det samfunnet det skal integreres i, og på den andre siden de som skal integreres, innvandrere generelt og spesielt deltakerne på introduksjonsprogrammet.

Mitt empiriske materiale når ikke så langt. Det begrenser seg til 16 intervjuer pluss telefonsamtaler, observasjoner, kortmøter og samtaler. Undersøkelsen er en primærundersøkelse, hvor jeg bygger på:

- innsamlet primærdata – feltundersøkelse
- dokumenter og data som finnes allerede - sekundære data
- Og kobler dette til teori for analysing og drøfting.

Integrering handler om mer enn innvandrere. Men i denne oppgaven avgrensner jeg meg til integrering og inkludering av innvandrere, med fokus på introduksjonsprogrammets deltakere og aktører. Mine intervjuobjekter, samtalepartnere og informanter er valgt i samsvar.

For å finne svar på problemstillinger og forskningsspørsmål begynner jeg med en presentasjon av deres syn, meninger, tanker, forventninger, erfaringer, ideer, forslag og planer for integrering og inkludering, relatert til Trondheim kommunes arbeid med prosessen og da spesielt rundt introduksjonsprogrammet, iverksetting og måloppnåelse.

Hovedproblemstillingen er:

- Hvordan fungerer integreringsprosessen for innvandrere i Norge generelt og i Trondheim spesielt?

For å finne svar på dette trenger vi for det første å se nærmere på de partene som arbeider med integrering. Der nest er det vesentlig å se nærmere på det programmet det arbeides i forhold til – introduksjonsprogrammet: mål, planer, gjennomføring og resultater.

Forskningsspørsmål:

- Hvilke resultater har introduksjonsprogrammet for innvandrere i Trondheim frambrakt?
- *Bidrar* resultatene fra introduksjonsprogrammet til integrering av innvandrere?

Underveis i arbeidet med materialet dukket det opp flere delspørsmål som har sammenheng med forskningsspørsmålene og som det har vært viktig å svare på underveis. Eksempler på slike spørsmål:

- Hva er integrering og inkludering?
- Hvem skal integreres og hvem er integrerte innvandrere?
- Er det mulig å integrere kvalifiserte innvandrere uten inkludering?
- I hvilken grad er eller bør integrering av innvandrere være en ensidig prosess? I hvilken grad er eller bør det være en gjensidig prosess? Er ensidig integrering mulig og ønskelig? Er det mulig å få gode resultater av ensidig tilpassing av innvandrere uten at majoriteten også skal integreres?
- Hva er sammenhengen mellom kvalifisering, integrering og inkludering?

Når finner vi svarene på disse spørsmålene med analysering og drøfting, så kan vi finne forholdet mellom kvalifisering, integrering og inkludering som er hovedtema for oppgaven. Derfor vil jeg dele oppgaven fremover til del for å svare på problemstillinger og forskningsspørsmål for å drøfte, analysere og oppsummere dette. Her vil jeg begynne med introduksjonsgjennomføring og resultater. Jeg vil ta både strukturelle betingelser og aktørenes betingelser med analysering og drøfting av empirien og teorien med å ta hensyn også til fenomenene og faktorer, indikatorer og variabler. Derfor vil jeg dele resten av oppgaven med utgangspunkt i problemstilling og forskningsspørsmålene slik at hvert kapittel skal være selvstendig og ha forskningsspørsmål som overskrift. Til slutt skal jeg ha en kort oppsummering for hele analysedelen og presisere funnene igjen, deretter skal jeg ha en avslutning for hele oppgaven som tar utgangspunkt i oppgaven som helet.

6.1.1 Hvilke resultater har introduksjonsprogrammet for innvandrere i Trondheim frambrakt?

6.1.2 Innledning

Her vil jeg se på gjennomføringen av introduksjonsprogrammet. Kvalifiseringscenter for innvandrere i samarbeid med andre gjennomfører programmet for å kvalifisere nyankomne innvandrere. Derfor vil jeg se på kvalifiseringsprosessen mellom empiri og teori.

Gjennom å foreta en praktisk undersøkelse, det vil si en undersøkelse av hvordan forholdene faktisk er, kan vi få noen svar på hvilke forklaringer og oppfatninger som er best. Vi går fra tankeverden til virkeligheten eller det som i forskning kalles empiri. (Jacobsen, Dag Ingvar:2010, s. 14)

Den praktiske delen er en viktig del av forskningen. Gjennom innsamlede data får man empirisk informasjon som kan vise litt av det som skjer og hvordan tingene egentlig ser ut, og slik nærme virkeligheten. Her vil jeg analysere selve gjennomføringen av arbeidet som Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) gjennomfører i samarbeid med andre enheter, etater, organisasjoner, grupper osv., for å oppnå målene for introduksjonsloven som vi har oppnevnt oppover og presentert enhetene som driver med kvalifisering for innvandrere. Derfor vil jeg se på gjennomføringen av introduksjonsloven.

Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) som organisasjon gjennomfører introduksjonsprogrammet og organisasjoner er avhengige av mennesker som gjennomfører oppgaver og som mottar tjenestene.

Et vellykket resultat krever en helhetlig strategi som å understøtte av en langsiktig filosofi for forvaltningen av organisasjonens menneskelige resurser. (Bolman & Deal:2009, s. 194)

I alle organisasjoner er mennesker viktigste resurser, og alle organisasjoner trenger derfor å ha gode og klare strategiske planer for arbeidsgjennomføring og oppgavefordeling. Derfor vil jeg se nærmere på organiseringen av introduksjonsprogrammet som gjennomføres av Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN).

Utgangspunktet for analysen av denne delen er innsamlede data av intervjuer, observasjoner og telefonsamtaler i tillegg til dokumenter fra offentlige nettsider, aviser og rapporter.

I dette kapittelet vil jeg analysere temaet for å finne sammenhengen mellom teori og empiri. Jeg vil starte med å forske på resultater som introduksjonsprogrammet for innvandrere i Trondheim har frambrakt med å analysere forholdet mellom regler, lover, tiltak, planer fra teorien til iverksetting i utgangspunkt for intervjuene og andre innsamlede data om integreringsprosessen og de involverte enhetene. Organisasjoner har sine mål og gjennomføring av oppgaver er avhengig av faktorer og omgivelser, derfor

sammenhengen mellom målene og faktorer som påvirker programmets gjennomføring og resultatene er vesentlig viktig for å finne ut om disse resultatene bidrar med integrering og hvordan. Så målet av denne delen er å finne ut hvem og hvordan gjennomføres disse oppgaver og hvem som gjennomføre og til hvem og om den oppnådde målene.

med dette vil jeg prøve å få svar på forskning spørsmålet: **Hvilke resultater har introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim frambrakt?**

6.1.3 Informantene tanker og erfaringer

Gjennom de 16 intervjuene som jeg gjorde og andre innsamlede data kan man finne ut mange interessante temaer, som kan sette prosessen fra teorien til empirien i sammenheng. Jeg vil i dette tilfelle bruke informantenes beskrivelser, forklaringer, synspunkter, forklaringer om temaet. Jeg har samlet historier, å diskutere, reflektere, drøfte og analysere materialet som er samlet inn.

Det første og viktigste for meg i denne forbindelse er selve deltakeren, fordi de er hovedmålgruppen som omfattes av introduksjonsordningen. Men vil jeg begynne med de ansatte ved Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN), og deres syn på kvalifisering, gjennomføring og organisering av arbeidet.

6.1.3.1 INN ansatte synspunkter på introduksjonsprogrammet

Gjennom intervjuene med de ansatte ved INN, stilte jeg spørsmål om hvordan de beskriver INN som enhet og introduksjonsprogrammet som ordning. Det var positivt at man kunne se godt hva enheten er forberedt til - og hvordan de ser på kommunen og enhetens oppgaver i forhold til nybosatte flyktninger (innvandrere) i kommunen. De beskriver først kommunens oppgaver rettet mot nybosatte innbyggere, og deretter enhetens oppgaver som en del av kommunens enheter.

Det som er viktig som by og som kommune er å være i stand til å ta i mot og ønske velkommen. Dem som bor i byen. Det gjelder ikke bare innvandrere men det gjelder alle de på en eller annen måte som ikke klarer å stifte den første kontakten med skole, arbeidsliv på egenhånd.(INN-informant-1)

De beskriver enheten som en viktig del av kommunens enheter, som tar i mot ny bosatte innvandrere, flyktninger og ønsker dem velkommen til byen. Enheten planlegger og koordinerer integreringsprosessen fra første fase og følge med deltaker under hele introduksjonsprogrammet.

Human resource-perspektivet fokuserer på forholdet mellom mennesker og organisasjonen. Organisasjonene trenger mennesker (og de mange fordelene organisasjonen kan gi, både materielle og ikke materielle) men behovene er ikke alltid helt på linje. Når mennesker og

organisasjon er dårlig tilpasset til hverandre, er det til skade for den eller begge parter.
(Bolman & Deal:2009, s. 194)

I dette tilfellet er det Trondheim kommune som organisasjon som prøver å gjennomføre tjenestene til alle innbyggere uansett bakgrunn eller funksjon. Målet for kommunen er at alle organisasjonsmedlemmene (kommunen innbyggere) skal være i stand til å bidra til utviklingen, og at begge partnere skal tilpasse seg hverandre.

En av informantene beskriver enhetens arbeid og begrunner dette slik:

Jeg tenker at et trygt og godt samfunn ikke har råd til å pensjonere for mange før dem har fått prøvd seg. Her på INN så jobber vi med nybosatte innvandrere (flyktninger) i byen. Det som er lett å se at de er de som trenger mest hjelp henger etter fordi språket ikke er der, og kulturforståelsen er ikke alltid på plass.

Her snakker informanten om organisasjonens oppgaver i forhold til sine brukere (deltakere) som mottar tjenestene og henviser at organisasjonens arbeid er avhengig av mål, strategier og omgivelser.

Hvis vi forstår kompleksiteten og mangfoldet av strukturelle muligheter, kan vi, i følge Bolman & Deal, lettere skape strukturer som fungerer for, og ikke mot, både menneskene i organisasjonen og deres felles mål. (Bolman & Deal, 2009 s. 96)

Her de er klare over situasjonen, og de vet at nye bosatte innvandrere (deltakere) trenger mye hjelp. Informantene sier om Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) oppgaver:

- Enheten har ansvar for å sikre kvalifiserende introduksjonsprogram for deltakere.

Hensikten med introduksjonsprogrammet er at de skal kom seg ut til arbeid eller utdanning i tillegg så det er et samfunns ansvar. Derfor er enheten en:

Deltakere

- 1- Koordinerende.
- 2- Rådgivende.
- 3- Tiltaksgjennomførende.
- 4- Informere, kommunisere med Arbeidsgivere / samfunnet

Den som er fremtredende positivt i dette tilfelle er at de har godt forståelse for sine oppgaver og de vet hva de skal gjøre. I følge Bolman & Deal Når ansatte i organisasjonen ikke fullt ut forstår hva jobben deres består i, utformer de ofte rollene sine etter egne behov i stedet for etter mål på systemnivå, noe som ofte skaper problemer. Bolman & Deal kalles dette Mangel på tydelighet kontra på kreativitet. (Bolman & Deal 2009,101)

Derfor planlegger enheten og koordinerer integrerings prosess og gi råd til deltakere og sette i gang og arrangere tiltak og planer for gjennomføring fra første fase til siste fasen med å følge med deltaker under hele programmet.

Her vi ser at Organisasjonen har sine oppgaver for å gjennomføre for og oppnådde målene for Organisasjonen. Men resultatene er avhengig av gjennomføringen, organiseringen, omgivelsene, strategiske planer osv.

Et vellykket resultat krever en helhetlig strategi som å understøtte av en langsiktig filosofi for forvaltning av organisasjonens menneskelige resurser (Bolman & Deal 2009,194)

Menneskelige resurser i vesentlige viktig for hver organisasjon fordi disse resursene stor bake gjennomføringen av strategiske planer og daglige oppgaver og dette kan påvirke på resultater . Jeg vil kom til resurser senere i oppgaven, men her vil jeg se lit nærmere på deltakerens synspunkter på programmet og deres forventninger av dette.

6.1.3.2 Deltakernes synspunkter og forventninger av programmet

Jeg har direkte intervjuer med introduksjonsprogramdeltakere. Jeg har delt deltakere til to del: den første delen er nåværende introduksjons programs deltakere og tidligere deltakere i programmet for å finne sammenhengen mellom forventninger og resultater og analysere dette ut ifra intervjuene med enhetens ansatte, andre enhetene, politikere, grupper, organisasjoner som samarbeider med integreringsprosessen.

Her vil jeg tar først nåværende deltakerens synspunkter og forventninger av programmet som generelt fordi jeg skal se på deres synspunkter, erfaringer, forslager, ønsker osv ide forskjellige fenomenene under del tema gjennom hele oppgaven. Når det gjelder nåværende deltakere da jeg har stilt nesten samme spørsmålene til alle som har deltatt intervjuene med noen unntatt spørsmål som vær nødvendig og dukket opp i enkelte tilfældigheter.

Her vil jeg finne ut viktigste resultatene av intervjuene for å analysere dette etter hvert. Men først jeg vil se på nåværende deltakeres forventninger av introduksjons program Deltakernes fornetninger for programmet er veldig viktig og sentralt for at de skal sette en plan for seg for og nåde målene gjennom sin deltakelse i programmet.

De forventer at introduksjonsprogrammet skal kvalifisere de fleste deltakere for å delta det norske samfunnet og forberede dem for å delta arbeidslivet eller utdanning etter introduksjonsprogrammet. De også forventer å få gode kunnskap og informasjon om norsk samfunnet, historie osv.

Den symboliske fortolkningsrammen fokusere på hvordan mennesker legger mening i den kaotiske, flytidige verden de lever i. Mening, overbevisning og tro står sentralt. Mening blir ikke gitt til oss, det er vi som skaper mening (Bolman Lee G : Deal Terrence E :2009, s. 283). Deltakere har stor forventninger fra programmet og samfunnet og dette er viktig og kan ha mye betydning for motivasjonen og kreativiteten.

Daglige livet er veldig viktig for alle individer derfor deltakere for venter at programmet skal hjelpe dem slik at skal ble i stand for klare seg godt i det daglige personlige livet og bli aktive samfunnsborgere på alle områder og mest på arbeidslivet og utdannings liv. *Symboler og*

symbolske handlinger er en del av dagliglivet og gjør seg særlig gjeldende ved ukentlige eller månedlige høydepunkter eller på årets merkedager. (Bolman Lee G: Deal Terrence E:2009,s. 286)

Her når deltakere snakker om daglig livet, så det er rutiner som alle mennesker har sine egne rutiner, selv om vi er ulike som mennesker, men samtidig vi er like på mange måter. Her vi ser at ritualer er viktig i individ livet og i kollektive livet

Som symbolske handlinger utføres ritualer som noe som << vanligvis har påviselig hensikt, men som alltid alluderer til noe mer en seg selv, og som betyr flere ting på en gang. (Moore og Meyerhoff 1977, s.5) (Bolman Lee G: Deal Terrence E: 2009: side 296)

Deltakerne ønsker også at programmet skal hjelpe dem for å stifte et godt nettverk med majoriteten gjennom programmet. De fleste beskriver sine forventninger slik at De:

- *Ønsker å lære meg norsk.*
- *Ønsker å ha god kommunikasjon med majoriteten.*
- *Å få utdanning og arbeid.*
- *De vil gjerne delta så godt som de kan i samfunnet.*

(nåværende introduksjonsprogram deltakere informanter)

Det er bare en kort oppsummering av deltakernes forventninger som de ønsket seg før å starte programmet.

Her er en oppsummering av deltakernes synspunkt på programmet:

De synes at selv ordningen er veldig viktig og positivt, men praktisering av målene er avhengig av handlinger og praktisering av det som er bestemt i lovverket og regler. Samtidig de henviser at og oppnådde de fleste målene for programmet er ikke bare avhengig av deltakere eller (INN) ansatte, men er avhengig av mange andre faktorer blant annet Majoritetens holdninger og handlinger. De fokuserte på arbeidsgivere når det gjelder arbeidet og språkpraksis plass og enhet for voksen opplæring og andre skoler som underviser innvandrere når de tok norskopplærings tema, så det fokusert også på institusjoner som har godskjening ansvaret om vitnemålene og bakgrunns utdanning når det gjelder temaet ordinær utdanning. None av dem klaget på økonomiske stønaden som de får og de synes at alt er dyrt i Norge og Trondheim og med en slik lønn de kan ikke ha mye sosiale aktiviteter som kan utvikle muligheter for integreringen. Men de fleste synes at selv ordningen er godt og de har det bedre enn de andre innvandrere som fikk ikke en slik sjanse da de kom til Norge.

Her vi ser at deltakere ønsker å være aktive borgere og det er positivt. Fordi dette handler om selv vilje og motivasjon som er veldig viktig for å gå videre i livet.

Vi mennesker lager oss både private og kollektive ritualer. Det som fungerer og blir meningsbærende, blir selve livets dans << Ritualer foranker oss i et sentrum samtidig som de frigjør oss så vi kan gå videre og møte livets evigvarende uforutsigbarhet. Det paradoksale ved rituelle mønstre og helliggjorte vaner er at de samtidig er både et solid underlag og et

springbrett, de gir livet en stabil bevegelse.(fulghum 1995,s.261) (Bolman Lee G: Deal Terrence E:2009:side296- 297)

Deltakere på programmet henviser til nesten det samme som hovedmålene for introduksjons program. Så her vi ser at de er engasjert i sammen rettingen som programmet jobber for og dette hjelper veldig mye med samarbeidet mellom brukere (deltakere) tjeneste gjennomførere (INN) og andre samarbeidspartnere i kommunen. Så begge side har en vei å gå sammen mot målene som i hovedsak er kvalifisering for å bli en del av helheten for å bidra med samfunnets utvikling å være i stand å være aktiv for å gjennomføre sine plikter og få sine rettigheter som et borgeri samfunnet.

Innvielsesritualer fører nykommere inn i fellesskapet som fullverdig medlemmer.(Bolman & Deal 2009,194). Her vi ser at nyankomne innvandrere har stor vilje for å bli integrert i samfunnet og de vil lære seg språket og tar utdanning for å bli kvalifisert og får og jobb og ha et vanlig liv som aktiv borgere. Dette betyr at her motivasjonen som er veldig viktige i denne sammenhengen mellom målene og planene er til stedet. Derfor er det viktig at de skal prøve seg og få mulighet til det:

Nykommeren må først og fremst få adgang til det innerste, det aller helligste. Overgangen fra å være fremmed til å bli fullbefaren medlem betyr å få tilgang til organisasjonens dyrebare innerste. (Bolman & Deal 2009,297). Her snakker vi om overgangsritualer der at den nye er tatt opp i organisasjonen. Deltakere ønsker å leve livet som alle de andre og ha sine rettigheter og plikter.

Det er interessant å finne ut hva er det som de får ut i fra programmet resultatene etter at vi har sett hva de selv ønsker og forventer av programmet og samfunnet. Jeg vil kom til dette senere i kapitlet for å finne ut hva de har oppnådd og hva de ønsker videre.

Her vil jeg se på de ansatte og frivillige organisasjoner, politikere og resten av mine informanter synspunkter generelt om programmet og vil senere også ha fokus på alle informantenes synspunkter på hele temaet under hver del tema.

6.1.3.3 Samarbeidspartnere synspunkter og forventninger av programmet

Her i denne delen som de to andre overfor punkter vil jeg se på samarbeidsparterre, involverte kommunale ansatte, politikere, organisasjonenes representanter synspunkter om introduksjonsprogrammet og (INN) enheten. jeg har tatt intervju med 6 informanter som er delt i mellom Tolk Midt Norge, flerkulturell informasjon og Dialog senter, Rådgivingsgruppa for innvandrere og Trondheim bystyret og

mangfoldsrådet i Trondheim. Derfor blir det veldig vanskelig å sitere alle synspunktene, så velger jeg å oppsummere synspunktene for å få mest mulig av informasjon fra informantene om dette, samtidig disse informantene har fått spørsmål og forskjellige del temaet under

prosessen så vil jeg presenterer dere syns punkter under hvert tema. Her er en kort oppsummering av deres synspunkt om programmet generelt:

De fleste informantene var enig om at

Introduksjons ordning er vedtatt av Norges stortinget som har fastsatt og bestemt at alle nye ankommende innvandrere har rett og plikt til å gjennomføres introduksjonsprogrammet inn til 24 måneder. De sier at det har ikke vært noen slike programmer som hjelper med organisering av integreringsprosess så det eksisterte ikke fra før noen tiltak bedre enn den som vi har i dag.

De synes at introduksjons program er en unik mulighet. De fleste er enig om at ordningen er bra og samfunnet her endret seg så muligheter for dem er godt, men de sier at majoriteten må endre sine holdninger for å være klar over at de er resurser som kan bidra med og de er ikke farlig for våres velferdsstaten, kulturen osv, vis de bli kvalifiserte og aktive borgere:

Dette programmet er et veldig godt program og som helhet er unik program som har hovedmålene og forberede folk for å bli klart enten til arbeid eller utdanning enten 24 måneder. Derfor er det viktig at må det finnes mange som skal ytte dette godt for eksempel enhetsledere, program rådgivere, kommunale ansatte, lærere fagligpersoner politikere slik at alle skal bidra med for og ytte programmet godt, men samtidig det er viktig at deltakere selv skal være kreative og benytte programmet godt og de skal være motivert og engasjert. Majoriteten bør se dem som de er og tar imot inne i fellesskapet de er en del av oss helheten, de har fått muligheten for og forberede seg men til hva? Jo til utdanning, arbeid, sosiale livet så er vi klar å ta i mot det er spørsmålet?? (oppsummering av informantenes synspunkter)

I følge Bolman & Deal vi opplever vår levemåte på samme måte som fisk lever i vannet. Våre egne kulturtrekk er ofte usynlige for oss fordi vi ser dem rett og slett som << slik det er >> - og burde være . Men vi reagerer med avsky og gru overfor kultur som er fremmed eller fiendtlig overfor våres egen (Bolman & Deal 2009,283-284).

Mine informanter var både informanter som har innvandreres bakgrunn og majoriteter (etniske norske) en av informantene beskrevet programmet slik I tillegg til enigheten om det som er oppover syns punkter oppsummering oppover så informanten:

Det har ikke vært noen slike programmer som hjelper med organisering av integreringsprosess så det eksisterte ikke. Jeg selv kommet til Norge 16 år siden og Når jeg er en del som jobber med introduksjonsprogram gjennom jobben men i tillegg til mangfoldsrådet og bystyret så jeg tolker, oversetternesten hverdag et dokument, eller tolke noe som handler om introduksjonsprogram og deltakerne i programmet enten i startfasen, midten av fasen eller slutten av fasen. Dette programmet er et veldig godt program og som helhet er unik program som har hovedmålene og forberede folk for å bli klart enten til arbeid eller

utdanning enten 24 måneder. Derfor er det viktig at må det finnes mange som skal ytte dette godt for eksempel enhetsledere, program rådgivere, kommunale ansatte, lærere fagligpersoner politikere slik at alle skal bidra med for og ytte programmet godt, men samtidig det er viktig at deltakere selv skal være kreative og benytte programmet godt og de skal være motivert og engasjert.

Å bygge fellesskapet omkring er varemerke er en ny versjon av eldgamle tradisjoner basert på stamme og fødeland. ((Bolman & Deal 2009,285). Alle har rett å være glad i sin kultur og tradisjon men fellesskapet utvikler samfunnet og så lenge noen er ute av det fellesskapet så muligheter for problemer er større en å ha alle med, så det er viktig å ha alle med for å bidra for å streke organisasjonen (Samfunnet).

De fleste vær enig om at introduksjonsprogrammets ordning er god og en av de beste.

De sier at det har ikke vært noen slike programmer som hjelper med organisering av integreringsprosess så det eksisterte ikke.

Ordningen er god, men praktisering og gjennomføringen er ikke så godt som det skulle vær, praktiseres ikke som stor i lov og regel. Men ordningen i seg selv er bra, men det er ikke nok vi trenger innringer i samfunnet som helhet, må nye innvandrere blir kvalifisert men må majoriteten også bevege seg og bruke resursene som er blant innvandrere, før det være ukvalifiserte innvandrere en begrunnelse for og ikke ta i mot dem i arbeidsmarkedet, hva nå etter at de blir kvalifiserte, er vi i stand til å bruke resursene godt, er vi klar for endre våres holdning og handlinger (oppsummering av informantenes synspunkter).

Her Bolman &Deal henviser til Symboliske fortolkingsrammen på dynamikken i teamarbeid.

Temaet baserte seg på innvielsesriter, humor, lek, et spesielt språk seremonier og andre former for symboler for å smelte en uensartet og mangfoldig gruppe av enkeltindivider sammen til et vellykket team med sterk lagånd. (Bolman & Deal 2009,284).

Vi kan få et klart bilde av dette fra Bolan & Deals beskrivelse av de som søker anerkjennelse og støtte, og de viser at mange aktiviteter og prosesser i organisasjoner som evaluering og strategisk planlegging – sjelden når sine oppsatte mål. Her vi kan se på bildet i utgangspunktet fra informantenes mening om de kvalifiserte som forventer å bli inkludert, integrert og aktive borger og framvise det til samfunnet men hva er reaksjonen, holdninger som danner grunnlag for handlinger. Bolman & Deal beskriver disse grupper videre slik: De opprettholder likevel fordi de sender ut viktig budskap som både et internt og eksternt publikum gjerne vil høre. ((Bolman & Deal 2009,284). Her er håpet og ønsket til stedet og Bolmans beskrivelse er et argument at de som har noe godt å bidra med sikkert skal få mulighet og det vi kan finne ut videre når vi går mer dypt til empirien og fortolkningen.

6.1.3.4.1 NN ansatt selv vurdering for enheten og gjennomføringen av oppgaver

Innledning

Her er en kort beskrivelse av selve vurderingen som har kommet ut som resultater av empiriske delen, derfor jeg vil her presentere dette og fortolke dette her lit og dypt neste delen av analysen. Dette handler om Organisasjon og organiseringen, arbeids fordeling, rolle fordeling oppgaver som Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) gjennomfører. Hvordan ansatte samarbeider internt og eksternt og hvordan er gruppe dynamikken.

6.1.3.4.2 INN som Organisasjon

Kvalifiseringssenter for innvandrere gjennomfører en del oppgaver selv og resten av introduksjonsprogrammet gjennomføres av samarbeidspartnere, enheter, organisasjoner, etater osv. Jeg vil se på samarbeidet mellom (INN) og andre partnere. men her vil jeg se på (som Organisasjon). I analyse kapitlet har jeg presentert organisasjon dypt, derfor vil ikke gjentagelse dette her igjen men vil se på organisering, arbeids fordeling oppgavegjennomføringen.

I utgangspunkt til innsamlet data, sekundære data og primær data (fra intervjuene) fra informantene og dokument data vil jeg presenter kort disse oppgaver og hvordan og hvem som gjennomfører det, og hva er utfordringer, hindringer, fordeler, erfaringer osv. Samtidig vil jeg se på organiseringen og strukturer:

Vi fremhever hvordan den strukturelle utformingen avhenger av alle de forholdene som vedrører organisasjonen deriblant mål, teknolog, omgivelse. (Bolman Lee G: Deal Terrence E:2009,sid.69-70)

Kvalifiseringssenteret for Innvandrere – INN, har 352 deltakere selv om Trondheim bosetter 200-250 innvandrere hvert år. Inn har hovedansvaret for å gjennomføre bistår toårlig introduksjonsprogram for at deltagere skal lære seg den nødvendige kunnskap, språkferdigheter, arbeidserfaringer osv, for å kunne bli aktive i Norsk samfunnets – og arbeidsliv.

Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) har 19 programrådgivere som har direkte kontakt med deltakere og har en sentralrolle i programmet, men sentret har 29,5 stillinger(ansatte). Men når det gjelder antall personer så til sammen 46 medarbeidere som jobber i (INN) blant dem er 3 studenter, og 4 rådgivere og prosjektmedarbeidere som jobber på Flerkulturell informasjon og dialog senter resten har del stillinger eller prosjekt arbeid med samme tema. (Se på figur nr 5 side:42 INN Organisasjon).

Men for å sikre informasjon som jeg har hatt fra informantene og nett siden, så tok jeg kontakt med Kvalifiseringscenter for innvandrere og svaret var slik:

<< Vi er 19 programrådgivere, totalt antall ansatte med dialogsentret er 29,5 >> (INN – Informant).

Hvordan oppgavene gjennomføres og hvem de samarbeider med er viktig derfor vil jeg se på arbeidsfordelingen i Organisasjonen.

6.1.3.4.3 Organisasjonshovedoppgaver:

Som vi har nevnt introduksjons program har mange mål som er rettet deltakere, andre enheter, samfunnet derfor må enheten gjennomfører oppgaver på beste måte for og oppnådde målene.

Den mest fremtredende kommet til uttrykk gjennom intervjuene er at (INN) er Koordinerende, Rådgivende, Tiltaksgjennomførende for deltakere. Informanter fra (INN) beskriver INN slik:

*Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) er: **Koordinerende, Rådgivende, Tiltaksgjennomførende.**(INN – informantene)*

Det betyr at ved siden av administrative arbeidet, så det er flere oppgaver som er knyttet direkte til programs rådgivere som koordinerer, gi råd og veilede deltakere.

Den strukturelle rammen setter vekt på to hoveddimensjoner, nemlig arbeidsdeling og den etterfølgende samordning (Bolman Lee G: Deal Terrence E:2009,sid.69)

Derfor er det viktig i denne sammenhengen å se på oppgavene som gjennomføres, hvordan og hvem som gjennomføre og hva er lederens rolle, ledelse systemet både med organisering og gjennomføringsprosessen. Så her vi trenger å finne hvem hvor, hva, hvordan er arbeidsfordeling og hvem som etterfølgende samordning.

6.1.3.4.4 Programrådgivere oppgavegjennomføring og Arbeidsfordeling

Her vil jeg se nærmere på informantenes syn på oppgaver gjennomføringen. informanten beskriver ledelse og organisering, oppgave gjennomføring, arbeidsfordeling, utfordringer, muligheter, fordeler med hovedfokus på programrådgiverrollen.

Informantene deler inn programrådgiver rollen i en Primær kontakt rolle, der de har direkte kontakt med deltakere.

Individuelle oppfølging av deltakere er primærrollen for programrådgivere og det utgjør ca 70 % av jobben. Også har du tiltaksansvarlig som også er programrådgiveres oppgave også som er ca 30 % av jobben og det er delt i gruppe så program rådgiver kan jobbe med tiltakene i utdanningstiltak, eller arbeids tiltakgruppe, startgruppe osv. (INN- informant.3)

Program rådgivere brukere 70 % av stilingen sin for å hjelpe individer deltakere. Resten er for å arbeide med tema område i gruppe.

I tillegg til introduksjonsprogram deltakere så inn har andre oppgave også. de koordinerer for fri by forfattere som kommer til Trondheim. De koordinerer og følle opp forfatteren og sette i gang en prosess for integrering og inkludering av forfatterne slik at de skal ha nådde målene som er planlagt for fri by forfatter ordning som Trondheim kommune her i tillegg til Stavanger, Bergen.

Første informanten fra INN beskriver organiseringen og enhets prosess for oppgavene gjennomføringen og fokuserer mye på programs rådgivernes rolle som sentralt i introduksjonsprogrammet:

Jeg tenker at et program rådgiver sitter veldig til nærme 30 til 35 personer, å oppleve med 30 til 35 forskjellige personer med 30 -35 forselige behov, og det og klar å treffe best mulig type tiltak å ha nok tiltak for å følle fulltids uke.30 timer. De får lønn så må de gjennomføre en jobb, og skal ha full tidsuke, så minimum 30 timer skal framskaffe i loppe av kort tid og det skal være i 2 år.

Her vi ser at programrådgivere er sentralt fordi det de som koordinerer jobben og planlegge i samarbeid med deltakere og samarbeidspartnere for å kvalifisere innvandrere.

Så den primære rollen som de har er at de gir individuell rådgivning, oppfølging på hvilket tiltak deltakeren skal delta på for eksempel språkpraksisplass, være med å gi rådgivning, veilede, planlegning osv. Deltakere trenger av og til hjelp med andre saker som er ikke inkludert i Introduksjonsprogrammet, men er viktig for deltakere.

Informanten bekrefter her at bestandig de for ikke til å gjennomføre oppgavene, jeg vil kom til deres argumenter og begrunnelser lit senere her.

Det er vi ikke bestandig at vi for til men vi ser er at vi klare og tidlig både snakke om aktivitet og få folk ut i språkpraksis eller arbeid praksis som handler om forberedelse til arbeid eller direkte inn på praksis plasser som de skal til yrke senere, så de har stor sjanse og nådde målene.

Resurser er en av det mest sentrale problem for (INN) spesial når det gjelder antall deltakere som hver programrådgiver å veilede, så det varier fra fase til andre, men som vi har nevnt opp at det er alt for mange deltakere i sammenheng med antall program rådgivere den tredje informant sier følgende om dette:

Det variert veldig mye og hvert program rådgiver jobber med ca 35 deltakere, så det går opp og ned, men gjennomsnittlig er 35 deltakere. Målet er å jobbe med 30 deltakere, så kanskje det er mest forsvalrig. I andre kommuner de som jobber med sier at 30 deltakere er alt for

mange og de sier at 20 deltakere for hver programrådgiver er normalt og maksimalt opp til 25 deltakere. Etter Introduksjonsloven så det er 18 deltakere for hver programs rådgiver en forsvarlig tall for å sikre mer kvaliteten for tjenestene som vi gjennomføre for å jobbe godt med integreringsprosessen.

Informantene også bekrefter at 30 -35 deltagere er alt for mange. I følge informanter programrådgivere i Trondheim har veldig mye vanskelige oppgaver og har altfor høyt antall deltakere som har ansvar derfor mulighetene for å følle tett hver enkelte deltaker er veldig lite med slike resurser som i dag INN har. Informantene påpeker på problemet som vi nevnt oppover, mangel på resurser som påvirker på konsekvenser og kvaliteten av tjenester og

Som vi har nevnt her at Program rådgivere brukere 70 % av stillingen sin for å hjelpe individer deltakere og ca 30 % arbeider de med tema, område, fase i gruppe (Team)

6.1.3.4.5 Team arbeid (gruppe arbeid)

Alle programrådgivere har ca 30 % av stillingen sin for å jobbe i team med forskjellige faser, områder, oppgaver til hver gruppe.

Ifølge Bolman & Deal alle grupper utvikler en struktur etter hvert som medlemmene arbeider sammen, men strukturen kan være mer eller mindre effektivt. (Bolman Lee G: Deal Terrence E:2009,sid.143)

Den gruppe arbeid i team er veldig viktig for å ha bedre organisert, god planlagt arbeid. Dette hjelper ansatte for å utvikle seg gjennom gruppe arbeid og lære av hverandres erfaringer. Men gruppe delingen er ikke frivillig, men det er oppdelingen på områder og faser så det er en struktur på gruppe arbeidet:

Hvis en er nøye når velger struktur og fastsetter rolle, kan det være helt avgjørende for gruppens prestasjoner. En teamstruktur med vekt på hierarki og toppstyring fungerer gjerne godt ved enkelt og stabil oppgaver (Bolman Lee G: Deal Terrence E:2009,sid.143).

I utgangspunkt fra informantene informasjon så gruppe arbeidet er strukturert delt til fase og områder og hver gruppe har sine oppgaver og i hver gruppe også er oppgavene fordelt. Denne fordelingen er viktig for å passe på effektiviteten og stabiliteten i gruppene og organisasjonen, ellers det kan bli grunnlag for problemer Bola & Dal sier at når et team arbeider dårlig, vil medlemmer ofte anklager hverandre for å være årsak til problemer som avspeiler strukturelle feil mer enn individuell tilkortkommenhet. (Bolman Lee G: Deal Terrence E:2009,sid.143)

Informantene fra inn å vurdere gruppe (Team) arbeidet godt og sier at:

Vi får grunnelegende innføring og informasjon, kunnskap om arbeid og utdanning i disse team grupper utvikler, forberede, planlegge, evaluere tiltak som blir tatt i bruke videre under programmet.(INN – Informanter)

Her som jeg har nevnt jeg skal bruke empiri og teori som støtter analyse og drøftning med fokus på de fire fortolkingsrammer (de fire perspektiver) for Bolman & Deal. I neste kapitlet for se nærmere på struktur, aktører betingelser og struktur dilemma. Men her vil jeg gå mer dypt i introduksjons program målene, gjennomføring av oppgaver, tiltak gjennomføring, faktorer og indikatorer som påvirker iverksetning av programmet og for å finne ut resultater som introduksjonsprogram frambrakt gjennom selve tiltaksgjennomforingen etter at vi har gått gjennom informantenes synspunkter på programmet og selv vurderingen av Kvalifiseringscenter for innvandrere for introduksjons program

6.2 Introduksjons programmet mål og oppgaver gjennomføring

Introduksjonsprogrammet slagordet er << Fra passivitet til aktivitet >> og for oppnåde dette det er en rekke tiltak som vi har nevnt. I utgangspunktet fra synspunkter for informantene og resten av empirien som jeg har og med koblingen til teorien så jeg ser for meg å ta neste delene slik: Viktigste oppgaver som blir gjennomført og funnene mine i hver oppgave som skal være kobling mellom Mål indikatorer og faktorer som påvirker på iverksetting av oppgavene for og oppnåde målene derfor vil jeg fokuserer på hovedmålene som introduksjonsprogram jobber for. Norskopplæring, 50 timer samfunns kunnskap, språk praksisplass, arbeidspraksis plass, nettverk med arbeidsgivere og vil drøfte dette i utgangspunktet fra faktorene som påvirker på i iverksettingen av programmet for og oppnådd målene, derfor vil jeg gå nærmere inn på hvert av enkelte tema mer detaljert fra ulike informantenes perspektiv, og finne faktorer som påvirker på gjennomføringen for å analysere resultatene og finne viktigste resultater for å se om disse resultater bidrar med integrering og hvordan? Her vil jeg gjøre redde for Mål – indikatorer – faktorer for å finne og drøfte resultatene.

6.2.1 Introduksjonsprogram og Vente tiden for å starte

Før å starte på introduksjonsprogram som må alle de nye ankommende innvandrere som har rett og plikt for å delta på grammet venter en periode. Som regelmessig så det er opp til måneder. Men praktisering av denne væreier fra en person til andre samtidig fra situasjon til andre. Når man ser på vente tiden som er lovbestemt er innen i tre måneder etter at krav eller søknad om deltakelse blir framsatt:

Kommunen skal så snart som mulig og innen tre måneder etter at krav eller søknad om deltakelse blir framsatt, sørge for opplæring i norsk og samfunnskunnskap i henhold til § 17 for personer som er bosatt i kommunen eller bor midlertidig på asylmottak i kommunen. Kommunen kan kreve at personer som omfattes av § 17 tredje ledd betaler for opplæringen. (introduksjonsloven - LOV 2003-07-04 nr 80:).

Når du har kommet til Norge og når startet du med din deltakelse på introduksjonsprogrammet?

introduksjonsprogrammet deltakere som jeg har tatt intervju med har ventet fra 11 måneder opp til to år for å starte på introduksjons program. Da jeg spurte nåværende deltakere:

Ut fra oppsummering og kartlegging fant jeg denne informasjon om botid og vente tiden med begrunnelser

Deltaker nr	Når har kommet til Norge og til Trondheim	Når har startet introduksjons-programmet	vente tid	Merknader og begrunnelser
1-A-N	Til Trondheim - september 2011	juli 2012.	11 måneder	Skoleplass, introduksjons plass
2-K – M	Til Norge i August 03.05.2010 Til Trondheim 19.12.2011.	April 2012.	2 År og 2 måneder. 1 år 7 måneder uten for Trondheim 4 måneder i Trondheim	Oppholdstillatelse
3-L _S	Trondheim august 2011	Oktober 2011.	2 måneder	Plass på skolen
4-SH	til Norge i 2008 snart 5 år ' 01. April 2010	<i>april 2012</i>	2 år	Oppholdstillatelse Et år magma permisjon så startet igjen

(Tabell 3) Nåværende deltakere på introduksjonsprogram og ventetiden

Ut fra svarene finner vi i praksis at det er ikke noen bestemt tidspunkter for innvandrere som kommer til Norge for å starte programmet etter en bestemt periode. Men dette er avhengig av forskjellige andre faktorer som kan påvirke på adgang til programmet. For eksempel oppholdstillatelse i første fase og bosetning i en av landets kommuner og den tredje er å få plass i programmet og skole for Norsk opplæring og introduksjons program. I følge Introduksjonsloven kommunen har ansvaret for å legge til rette tilbudet inn i tre måneder. (introduksjonsloven - LOV 2003-07-04 nr 80:).

Etter at vi har gått gjennom vente tidens prosess og etter at vi viste at deltakerne har blitt informert på forkursen om innholdet for programmet. så det er viktig å se nærmere på Innholdet for programmet. første møte med (INN) som er startmøte med nye deltakere heter forkurs.

6.2.2 Introduksjonsprogrammet forkurs:

Alle nye deltakere i introduksjonsprogram må delta på et forkurs som inneholder viktig informasjon om Trondheim byen, bomiljøet, helsetilbudet, Introduksjonsprogrammets innhold: rettigheter, plikter, forventninger, norsk kurs, Økonomi informasjon, kartlegning og program plan, rådgivning og oppfølging i introduksjons program.

De som framhevet av informantene både deltakere og ansatte vurderer forkurset som viktig og grunnleggende for å starte med for deltakere og til Kvalifiseringssenter for innvandrere.

Deltakerne ser på INN forkurset på følgende måte: Vi ble kjent med våres rettigheter og plikter, muligheter osv. Samtidig vi ble kjent med veldig mye grunnleggende informasjon om programmet og enheten, de andre enheter som trenger å ha kontakt med, det er positivt men det skulle være bedre om kurset skulle være på to dag og ikke en hel dag, også det er viktig å ta hensyn til språk gruppe når det gjelder tolking fordi det er vanskelig å forstå når blir det flere språk samtidig og i begrensetid. Men før kurset er veldig viktig. (oppsummering fra INN deltakere)

Det er viktig og gode grunnleggende informasjon om de som deltakere skal til. Det er viktig å se hva som skjer men det som er viktigere en det er og forstår det som skjer. Så det betyr at deltakere blir godt nok informert om kurset og de er kjent med en del av sinne rettighetene og pliktene. Dette hjelper veldig mye å bli motivert og engasjert fra starten som kan påvirke for å begynne som aktiv deltaker og som påvirker resultatene på positivt retning.

De ansatte ser på forkurset på følgende måte:

Introduksjonsprogram er viktig for alle som gjennomfører og som deltar, vi i de forskjellige enhetene gir dem nødvendig informasjon, Men de er viktig for oss ansatte også fordi vi får mulighet å bli kjent med mange deltakere som vi skal veilede i 2 år, vi blir kjent med deltakernes forslager, forventninger. (Ansatte informanter)

I utgangspunkt av to de to oppsummeringer av introduksjonsprogrammet deltakere og ansatte informantene så vi ser at (INN) prøver her å knytte disse menneskene sammen og forberede dem til nye situasjonen i livet.

I følge Bolman & Deal den symboliske rammen gir en vesentlig innsikt i grunnleggende spørsmål som gjelder mening og tro, og muligheter til å knytte mennesker sammen til en samhörig gruppe med en felles oppgave for øye. (Bolman & Deal 2009,sid 378). Her alle de som samarbeider prøver å gi deltakere oversikt over deres plikter og rettigheter på en side og bli kjent med deltakere på andre side som er hovedmålet for hele programmet. Så meningen her er å gi og få innsikt til framtidens strategier og planer, muligheter og plikter og knytte deltakere sammen i en organisasjon som vil kvalifisere dem. Her selv om (inn) som organisasjon og samarbeidspartnere er viktig men også effektivitet og kreativiteten er veldig sentralt og viktig her.

Kvalifiseringssenter for innvandrere innkaller alle nye deltakere til kurset og gjennomføre dette i samarbeid med andre etater og enheter i kommunen som samarbeider i integrering og inkluderingsarbeidet. Blant annet er Tolk Midt – Norge, Enhet for voksen opplæring, Flybo , flyktningshelse team, Evo , og andre enheter som er med på forkurset som er obligatorisk for alle nye introduksjonsdeltakere . På forkurset informerer enheten sin oppgaver og tjenester som de skal tilby til deltakere under programs periode.

6.2.3 Introduksjonsprogram viktigste tiltaker

Målene for introduksjonsprogrammene er å kvalifisere deltakere for å forberede dem til å delta i samfunnslivet som aktiv borgere å klare å få arbeid eller ordinær utdanning osv. Og dette skjer gjennom mange tiltak som Kvalifiseringssenter for innvandrere Koordinerer Rådgiveres, Tiltaksgjennomføre, informere, kommuniserer med Arbeidsgivere / samfunnet.

Men selve introduksjonsprogram er veldig mye mer en de administrative arbeidet. Selve tiltakene som er sentralt i kvalifiserings arbeidet er Norskopplæring, samfunnskunnskap, språkpraksisplass, arbeids praksisplass, helse tjenester, Tolkning, Frivillig aktiviteter osv, denne del av kvalifiseringsarbeid som gjennomføres. INN samarbeider med utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere, offentlige virksomhet og frivillige organisasjoner for og koordinerer kommunens arbeid med flyktninger. Jeg er nødt for å avgrense oppgave bevarelsen fordi jeg ikke har denne mulighetene å presentere, diskutere alle tiltakene og alle enhetene som gjennomfører tiltak for introduksjonsprogrammet.

Derfor vil jeg redegjøre dette med fokus på Norskopplæring, samfunnskunnskap, språk og arbeidspraksisplass, nettverk og kommunikasjon. Med å se nærmere hvem og hvordan disse oppgaver gjennomføres og hva er konsekvenser for dette.

En av de viktige enheter i Trondheim kommune er nyhet for voksen opplæring som er en av de viktigste og mest sentrale samarbeidspartner for inn. Enheten jobber også med innvandrere og spesial med hovedmålene som introduksjonsprogram jobber. Norskopplæring, 50 timer samfunns kunnskap, språk praksisplass, arbeidspraksis plass, nettverk med arbeidsgivere, bedrifter, institusjoner og offentlig enheter osv. Derfor vil jeg se nærmere på samarbeidet mellom Enhet for voksenopplæring (EVO) og Kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim (INN). Derfor vil jeg presentere først enheten (EVO) og deretter vurdere gjennomføring av arbeidet i de viktigste områdene, temaene. Utgangspunkt for vurderingen og analysen er sammenhengen mellom gjennomføringen av arbeidet i praksis og innsamlet data, regler, lover og vedtekter.

6.2.3.1 Norskopplæring (språklige ferdigheter)

Blant annet introduksjonsprogrammene er å gi deltakerne grunnleggende ferdigheter i norsk.

Målet med deltakelse i introduksjonsprogram er å gi grunnleggende ferdigheter i norsk.

(Stortingsmelding nr: 49 (2003- 2004).

Språkkunnskaper er nøkkel for å få inngang til samfunnets ulike sider. Derfor spiller Norskopplæringen en sentral rolle i integreringsarbeidet. Det er viktig å se på norskopplæringsprosessen i introduksjons program i sammenheng med lovbestemt vedtak, planer og gjennomføringen.

Norskopplæringstilbudet er en del av introduksjonsprogram rettigheter og plikter. Kommunen er forpliktet for å tilby nye bosatte innvandrere i kommunen norskopplæring.

Kommunen skal så snart som mulig og innen tre måneder etter at søknad om deltakelse blir fremsatt, sørge for tilbud om ytterligere gratis opplæring i norsk til personer som omfattes av § 17 første og annet ledd innenfor rammen av 2 400 timer, dersom vedkommende har behov
Det var regelbestemt at alle voksne innvandrere som fikk sitt første oppholdsvedtak etter utlendingsloven som ga rettigheter og / plikter etter introduksjonsloven har hatt plikt for å gjennomføre 300 timer (250 timer norskopplæring + 50 timer samfunnskunnskap).

1 januar 2012 ble kom nyendring og timeantallet for norskopplæring ble utvidet fra 300 til 600 timer.

For det. Kommunen kan kreve at vedkommende gjennomfører tester for å fastslå om det er behov for slik opplæring. Kommunenes plikt etter dette leddet gjelder i fem år fra det tidspunktet rett eller plikt til deltakelse i opplæring i norsk og samfunnskunnskap inntreffer, jf. § 17 femte ledd. (introduksjonsloven LOV 2003-07-04 nr 80)

1. januar 2012 utvides timeantallet for opplæring i norsk og samfunnskunnskap for enkelte grupper voksne innvandrere fra 300 til 600 timer. Samtidig reduseres timeantallet for utvidet opplæring fra 2700 til 2400. I statsborgerloven innføres endringer i kravet til gjennomført norskopplæring.

Nye endringene gjelder kun personer som har fått eller får sitt første oppholdsvedtak etter 1. januar 2012 som omfattes av endring.

Det betyr at personer som har fått sitt første oppholds vedtak som gir rett og plikt til opplæring etter 1. januar har rett til norskopplæring men denne retten er også en plikt og krav til permanent oppholdstillatelse. Opplæringen vil være 600 timer (550 timer norsk + 50 timer samfunnskunnskap).

Disse endringene påvirker på behovsprøvde opplæring og ikke rettighetsbasert timeantall for opplæring.

Begrepet rett her i denne sammenhengen betyr rett til gratis opplæring. Plikt begrepet er et krav som plikter deltakere for å gjennomføre opplæringstimene, kravet er knyttet til mulighet til å få permanent opphold og statsborgerskap.

Innvandre mellom 16 og 55 har rett og plikt til norskopplæring, men innvandrere som er mellom 55 og 67 år med oppholdsgrunnlag rett men ikke plikt for å delta opplæringen.

Når snakker vi om norskopplæring så vi mener ikke her alle tilbudene som finnes men mener vi kun tilbudne som er godkjent som lovpålagt norskopplæring. Fordi det finnes forskjellige tilbud om norsk opplæring både på nett, på arbeidsplasser, frivillige organisasjoner i tillegg til klasserom norskopplæring. Det som vi vil fokusere på er godkjente timene.

Timeantallet for den behovsprøvde opplæringen reduseres fra 2700 til 2400 for dem som får rett til 600 timer. Det totale antallet timer norskopplæring (rettighetsbasert + behovsprøvd) vil derfor fortsatt være 3000.

Det blir reduksjon i antall timer for behovsprøvde opplæring men ikke noen endring i totale antall timer for norskopplæring. I praksis så det gjøres ikke noen endringer i kravet for antall opplæringstimer for samfunnskunnskap. Alle de andre innvandrere som har fått sitt første oppholdsvedtak før 1. Januar 2012 vil første å ha samme rettigheter og plikter som vær før den nye endringen.

Kommunen har ansvar for opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Derfor skal kommunen så snart som mulig og innen tre måneder etter at søknad om deltakelse blir fremsatt sørger for å sikrer tilbudet for norsk opplæring og samfunnskunnskap for personer som er bosatt i kommunen, eller bor midlertidig på asylmottak i kommunen.

De fleste deltakere i introduksjonsprogrammet har fått oppholdstillatelse før 1. januar. Men det er også en del av deltakere som har fått oppholdstillatelse etter denne datoen.

I Trondheim enhet for voksen opplæring (EVO) gjennomfører opplæringen og

Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) koordinerer for sin deltaker i samarbeid med (Evo). Ego har ansvaret for norskopplæring, samfunnskunnskap, språk praksisplass(introduksjonsloven LOV 2003-07-04 nr 80) ¹

- **Norskopplæringen er inndelt i tre spor:**

All norskopplæring for voksne innvandrere følger en læreplan. Denne planen er vedtatt av Stortinget. Planen forteller hvilke emner som skal tas opp, og hvilke kunnskapsmål deltakerne skal nå. Hovedmålet for opplæringen er at deltakerne skal lære norsk og få grunnleggende kunnskap om det norske samfunnet.

Deltakerne kan følge opplæringen på tre ulike spor, avhengig av morsmålet og deres tidligere skolegang. Deltakere kan bytte fra ett spor til et annet spor i løpet av opplæringen. Målet er å forstå norsk, muntlig og skriftlig, og å kunne skrive og snakke norsk.

Spor 1 : Undervisningen er tilpasset deltakere med liten eller ingen skolegang. Noen av deltakerne kan ikke lese og skrive sitt eget morsmål.

Spor 2 : Undervisningen er tilpasset deltakere med litt skolegang.

Spor 3 :Undervisningen er tilpasset deltakere med mye skolegang. Mange har høyere utdanning.

Etter avsluttet opplæring er det mulig å ta en prøve. Det er laget fire prøver som har ulik vanskelighetsgrad: norskprøve 1, norskprøve 2, norskprøve 3 og norskprøve 4.

(Introduksjonsprogrammet -50 timer samfunnskunnskap -Intro nettsiden)

Alle (INN) deltaker for direkte tilbud fra (Enhet for voksen opplæring - EVO) gjennom Trondheim kommune. De også har spesial tilbud til de som er under 18 år, spesial de som er mellom 16 -18 år tilbud på Norskopplæring, samfunnskunnskap og inngan til ungdomsskole som er en del av Enhet for voksen opplæring også. Ofte sender Kvalifiseringssenter de mindreårige barna til grunnskolene i byen (Mottak skoler). Jeg vil kom til motakk skolene litt senere for å beskrive situasjonen for de som er under 18 år. Enhet for voksen opplæring har tilbud til alle innvandrere i Trondheim og på alle alders nivåer. Deltakerne i Introduksjonsprogram for informasjon om undervisningstilbudene i første møte (Forkurs) der er (Evo) representanter..

Programrådgiveren ordner kontakten med skolen og deltakerne får både praktiske informasjon og hjelp for registrering på skolen.

Så det betyr at i praksisen er enhet for voksen opplæring som har stor ansvar for opplæringen, men (INN) har ansvaret fro koordineringen av nettverket som er nødvendig mellom introduksjonsprogram deltakere og Enhet for voksen opplæring(EVO).

Et interessant tema som kom fram under intervjuene om norskopplæring mellom teorien og praktiseringen i Trondheim. Når det gjelder antall dager, timer for norskopplæring i introduksjon loven så det som regel er introduksjonsprogrammet helgedagsprogram, og fem dager i uke og er delt til 3 dager norsk opplæring og to dager språkpraksisplass. Som regel må deltakere fulle disse fem dager fra kl 8:30 til 15:30. Men intervjuene resultater viser at i Trondheim det er tre halv dager med norskopplæring og ikke tre full dager.

Undervisningen er delt til Morgens tid og etter middagstid. Morgens tid undervisning er fra kl 8:30 til kl:11:45 og etter middagstiden er fra kl: 12:15 til kl: 15:30. I stedet for å være fra kl: 8:30 til 15:45.

Jeg tatt kontakt med (EVO) for å finne ut forklæring på situasjonen. Informanter fra (Evo) (fagledere) bekreftet også at undervisning tidspunkter som jeg har nevnt. Informanter fra EVO henviser til 18 timer i uke som må deltakere gjennomføre. Men enten tiden etter kl:

11:45, eller tiden før kl 12:15 her ikke deltakere noen bestemt obligatoriske planer som de må gjennomføre de tre dager som de har.

Programmet kan vare opptil 2 år, og er en fulltidsjobb. I denne tiden må du gjennomføre 37,5 timer med relevante aktiviteter per uke. Det er en forutsetning for å motta lønn for deltakelse i INN. (Introduksjonsprogram velkommens hefte – Trondheim kommune)

Som regel skulle det være full dager med undervisning eller andre obligatoriske aktiviteter. Informanter fra (INN) begrunner dette med mangel på lokaler.

Det handler nok for det meste mangel på gode skole lokaler, (EVO) strever en del akkurat med det. Når det gjelder INN sin side, så vi har sagt at vis vi skal lykkes godt med jobben så vi må ha fulle skole dager. Må vi ha tre dager for norskopplæring for å ha to dager praksis. Fordi det er få praksisplasser som for personer til språkpraksisplass som få timer norskopplæring. Så det jobbet vi med for å få en endring på det. (INN – informant -1)

Her informanten henviser til at de jobber med for å få endre dette, men informanter fra (EVO) forklaring om dette var slik:

Vi har ikke problem med antall lokaler, speilsal i de siste årene så vi har nok lokaler som vi bruker. Det er sant at de fleste lokalene som vi bruker er slit lokaler, ikke moderne klasserom, har ikke nødvendige utstyrer som man ønsker. Men vi har ikke problem med antall lokaler. (informant fra (EVO)).

Derfor var jeg nådd å stille spørsmål om sammen sak til informanter fra bystyret som er høyeste politiske organet i Trondheim og de også bekreftet at de har ikke noen problemer med lokaler for undervisning:

Vi har ikke fått noen saker fra (EVO) om mangel på lokaler. Men vi har en sak om å samlokalisere hele (senter for voksen opplæring fordi nå det er mange avdelinger på forskjellige steder i byen og Sam lokalisering er en plan som er under arbeid. (Bystyret informant).

Andre interessant og viktig tema her i norskopplæring prosessen for introduksjonsprogram deltakere er gruppefordelingen ut ifra utdanningsbakgrunn og framtidsplaner.

Alle informanter har nevnt at de ønsker en bedre plassering i gruppen ut i fra deltakernes bakgrunn og tar samtidig hensyn til framtidsplaner. De argumentert dette slik:

De som vil bare lære seg norsk for å gå ut så fort som mulig til å jobbe tenker ikke så mye dypt på grammatikk og vitenskaplige begreper men de tenker kun på daglig språk i motsatt til de som vil ta videre utdanning som tenker mest å lære seg grunnleggende norsk som kan brukes for videre utdanning. En kombinasjon av de to grupper kan ikke fungere godt i samme klass. Samtidig plasseringen for de som har høyutdanning med de som har veldig lav

utdanning konsekvensers med tidsmisbruk å streve motivasjonen. De som har høyutdanning synes at de blir veldig lei av undervisningsoppleger som er for flere timer og man trenger egentlig ikke å bruke mer enn en time for. Men samtidig som har ikke høyutdanning klager på oppleggene som tar ikke så mye hensyn til deres nivå. Her det er kartlegningen viktig for å plassere deltakere ut ifra nivåer som tilpasser til de meste.

Som jeg har nevnt jeg har tatt intervju med tre tidligere introduksjonsprogram og fire nåværende deltakere og har fant ut at alle fire deltaker sier at de har lært seg norsk, men de viser også et nivå og setter prosent som symbol på hvor mye de synes har lært på skolen:

Deltaker nr	Botids periode I landet	Deltakelse periode	Norskopplæring Hvor mye norsk de kan (selv vurdering)	Merknader og begrunnelse
1-A-N	1 år og 5 måneder	6 måneder	15 %	Mangel på nettverk med majoriteten
2-K-M	3 år og 2 måneder	7 måneder	20 %	Mangel på nettverk med majoriteten
3- L-S	1 år og 5 måneder	1 år og 3 måneder	50 %	Mangel på nettverk med majoriteten
4-SH	Snart 5 år	1 og 4 måneder	20 %	Mangel på nettverk med majoriteten

(Tabell 4) Nåværende introduksjonsprogram deltakere og norskopplæring

Vis vi ser på svarene på de forskjellige områder og selv vurdering så vi kan finne ut at de fire deltakere har bodd i Norge mellom 1 år og 5 år og har gått på Introduksjonsprogrammet fra 6 måneder til 1 og 4 måneder, de selv har vurdert sine språkligferdigheter på en prosent mellom 15 og 50 % som gjennomsnitt er 21 %. Det betyr at det er lang vei å gå for å finne ut beste planer for et bedre resultat. De begrunner dette som: Mangel på nettverk med majoriteten, antall dager på skolen. Disse resultatene viser at det er noe som fungerer ikke godt og det er viktig å finne ut dette.

Det skal utarbeides en individuell plan for deltakere i norskopplæringen og samfunnskunnskap, også de er krav til at de som gjennomføre (undervise) norsk og samfunnskunnskap skal som hovedregel ha faglig og pedagogisk kompetanse. Opplæringen skal gis av kommunen eller av andre som kommunen godkjenner. (introduksjonsloven LOV 2003-07-04 nr 80) 1-Tilføyd ved lov 11. mars 2005 nr. 13

Resultatene kan variere også fra en deltaker til andre og motivasjonen og situasjoner kan påvirke på resultater. En av informantene har god kontakt med flyktnings gaiden og har lært seg norsk på skolen (muntlig og skriftlig) selv om deltakeren har vært analfabetisk da deltakeren kom til Norge, deltakerne beskriver sin situasjon slik:

Jeg har vært analfabetisk i bakgrunnshjemlandet. Har lært meg å skrive og lese gjennom selve introduksjonsprogrammet, men jeg har lært meg å snakke godt norsk gjennom flyktningsgaiden fra Rødekurs.

Her man ser at skolen har bidratt mye for at deltakeren har lært seg å lese, skrive, snakke norsk og samtidig deltakeren skallære seg i tillegg morsmålet sitt i tillegg til Norsk.

Informanten forsetter videre og sier

Jeg kunne ikke lese og skrive et bokstave på morsmålet mitt, nå skriver jeg godt norsk og har fått tilbud for å lære meg mitt morsmål også, så snart skal lære meg å skrive morsmålet mitt. Jeg har fått gode konsekvenser av introduksjonsprogrammet. (INN nåværende deltaker – Sh)

Flyktningsgaiden har stor rolle også i denne sammenhengen. Informanten har tett kontakt med flyktningsgaiden men de andre tre deltakere har ikke noen kontakt med majoriteten, men de har mest kontakt med innvandreres miljøer og spesial sine bakgrunnshjemlandsmenn. Ingen av dem har fritids aktiviteter unntatt en av de tre er aktiv i foreninger og kulturelle aktiviteter i sitt eget etnisk miljøet.

Kort oppsummering av deltakerne syn på norsk opplæring:

Selv om norsk er lite språk men det er det som vi skal bruke som felles språk. vi trenger det daglig overalt derfor må vi lære det, men må vi får god opplæringsprosess og mulighet for å praktisere dette. (Informantene – Deltakere)

Blant annet står i resurspermen for samfunnskunnskap for innvandrere at: Norsk er et lite språk i verden. Mange innvandrere som kommer til Norge har et morsmål som snakkes av store grupper . Å kunne norsk er i midletidig viktig fordi offentlige kommunikasjon for det meste foregår på norsk, Og fordi undervisningsspråk i Norge også i hovedsakelig er norsk. For dem som ønsker å delta aktiv i samfunnet, er det derfor nødvendig å forstå og kunne uttrykke seg på norsk. Det er norsk som åpner dører og gjør innvandrene og deres barn selvstendige og selvhjulpne (Samfunnsskapt Ressurs permen 2006).

Her som vi ser at språket er nøkkel til flere dører i samfunnet for å kommunisere, utdanne, jobbe osv. Derfor skolene som underviser norsk og har ansvaret for opplæringsprosessen kan spille viktig og sentralt rolle for kvalifiserings grunnlegende faktorer. Men for å praktisere det som innvandrere lærer på skolen så resten av samfunnet kan spille stor rolle og uten kommunikasjonen det skal være vanskelig å utvikle språkferdighetene hos de enkelte innvandrere.

Det som er viktig i denne sammenhengen at de som lære seg teoretisk norsk, skal prøve å bruke språket i praksis, derfor de trenger å ha mer kontakt med etnisk norsk borgere, eller

noen som de kan praktisere språket med. For å få det til så må de ha nok informasjon, kunnskaper om samfunnet for klare seg i en slik situasjon

. Derfor er samfunnskunnskaper viktig her i tillegg til språkpraksisplass og arbeidspraksisplass. Her vil jeg først se på muligheter som deltakere får for å ha kunnskap om samfunnet.

6.2.3.2 50 timer Samfunnskunnskap

Alle kommunene tilbyr 50 timer samfunnskunnskap. Dette er en del av introduksjonsprogram, som gir en god forståelse av det norske samfunnet, kultur og samfunnsforhold, og gjør det lettere å orientere seg i et nytt samfunn.

Målet med deltakelse i introduksjonsprogram er å gi grunnleggende ferdigheter i norsk, grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv.

Alle skolene som underviser 50 timer bruker ressurspermer som ble utarbeidet for dette. Ressurspermen for lærere og instruktører er en av de to ressurspermer som er utviklet i forbindelse med innføring av læreplanen i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere.

Samfunnskunnskapsemnene er delt til sju emner i denne permen. Hovedemner og del emner hovdeemner handler om:

innvandrere i Norge, Demokrati, velferd og verdier, Helse, Skole utdanning og kvalifisering, Arbeid, arbeidsliv og arbeidsmarked, Barn og familie, Befolkning struktur og naturforhold.

Emnene behandles på enkelte og engasjerende måte. Meningen med å behandle emnene på enkelt måte er og inspirer til deltakelse og kommunikasjon om stoffet.

Målgruppen for denne ressurspermen er Tospråklige lærere og instruktører som underviser i 50 timer i samfunnskunnskap fordi undervisning foregår på morsmål eller et språk som deltakere forstår godt, men helst på morsmål.

50 timer undervisning i samfunnskunnskap er et godt tilbud som har et godt innhold som kan informere innvandrere og kan brukes for undervisning på morsmål og som en del av norskopplæring på norsk.

Ut i fra mine egne erfaringer som Tospråklig og Morsmålslærer som har undervist selv disse 50 timer samfunnskunnskap til nåværende og tidligere introduksjonsprogram deltakere så det mange viktige tema som mangler også 50 timer er ikke nok godt for å undervise om samfunnet som helhet godt nok.

Selv utvalgte temaer er basert på en av vurdering av hvilke emner som er de mest sentrale og de mest kompliserte, og hvor behovet for informasjon og bakgrunnsstoff er størst. Men det mangler noen viktig temaer om politiet, barnevernet rollen i samfunnet og barna oppdragelse i Norge. En oppsummering av informantenes synspunkter på 50 timer samfunnskunnskap er:

Samfunnskunnskapens 50 timer opplæring er meget viktig og lærerik, de gir deltakere en nøkkel til kunnskapsboks om Norge og kan hjelper med å kunne kommunisere og delta i samfunnet. Deltakere henviser også at de mangler mye praktiske delen under 50 timer undervisning, det skulle være bedre å ha mer timer slik at de kunne inkluderer praktiske aktiviteter for å delta det vanlige og frivillige norske daglige aktiviteter blant fester, høytidsfeiringer, seminarer, debatter, politiske møter, museum, bystyret andre viktige plasser besøk. Eller få besøk på undervisningsplassen av rolle modeller både fra norsk og innvandreres miljøene. (Oppsummering av Informantenes synspunkter). Informantene også ønsker å ha mer en 50 timer samfunnskunnskap og de sier om dette:

Det er mangel på praktiske aktiviteter og nødvendighet for å utvide timene til for eksempel (75 timer), der 25 timer skal værer partisk og 50 teoretisk (Informanter – Deltakere). Under intervjuene så alle informanter både introduksjonsprogram deltakere og ansatte og organisasjoner var enig om at :

Det er mangel på viktige tema og spesielt temaene som jeg nevnte til dem som nødvendig å inkludere det godt i samfunnskunnskap undervisnings opplegg. Spesielt informasjon om politiet, barnevernet forholdt til samfunnet og barneoppdragelse i Norge. Når deltakere lære seg teoretiske norsk på skolen og få informasjon og kunnskap om samfunnet så det er vesentlig viktig å bruke denne informasjon videre i virkeligheten i samfunnet for og oppnådd målene for introduksjonsprogrammet. Derfor ser vi at det er noen tiltak for dette og det er språkpraksisplass og arbeidspraksisplass. Målet er å bruke språket som de har lært og utvikle dette.

Her vil jeg se nærmere først på språkpraksisplass tilbudet.

6.2.3.3 Språk praksisarbeidsplass

Målet med språkpraksis er å trene opp det muntlige språket som man har lært for å utvikle dette gjennom praktiseringen, samtidig dette kan hjelpe deltakere for å bli lit skjent med arbeidssystemet i norske samfunnet.

Målet med deltakelse i introduksjonsprogram er å gi grunnleggende ferdigheter i norsk, grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv, samt å forberede for deltakelse i yrkeslivet og/eller utdanning. (introduksjonsloven).

Språkpraksisen er en del av introduksjonsprogram, men dette er et tilbud som norskopplæringen arrangerer. Målet er å gi deltakere mulighet for muntlige øvelse i norsk utenfor skolen ved å ha direkte kontakt med samfunnet gjennomarbeidet. Samtidig tilbudet gir deltakere mulighet for å bli skjent med arbeidsmarkedet og samfunnet.

Språkpraksisplass er to dager i uken og er en del av norskundervisning og arbeidet er ulønnet. Før man blir plassert ut i språkpraksis kartlegges deltakere for å se hvilket nivå han eller hun er på. Meningen er at deltakeren må har kommet på et nivå som kan forstå lit norsk som kan

hjelpe for å kommunisere med andre i enkelte samtaler og beskjeder. Språkpraksisen er frivillig og ikke bare for introduksjonsdeltakere eller i avtale med (Nav).

I Trondheim en av tilbudene i introduksjonsprogrammet er språkpraksisplass som (INN) alene eller i samarbeid med(Evo) tilbyr deltakere.

Ut i fra intervjuer resultater jeg har fant ut at to av de fire tidligere deltakere har fått Språk praksis plass.

Derfor vil jeg vise konsekvenser for deltakere når det gjelder språk praksisen med begrunnelse for de som har ikke fått enda praksisplass:

Deltaker nr	Kjøn n	Alde r	Språk praksis plass	Merknader og begrunnelser
1-A_N	M		Nei	Språkferdigheter
2-K_M	K		Ja på et Hotell	Har tre barn
3-L_S	K		Nei	Har ikke fått tilbud enda. Fant selv praksisplass men fikk ikke lov i fra INN. Har barn.
4-SH	K		Ja på et hotell	Har barn, men har er på barnehage

(Tabell 5) Nåværende introduksjonsprogram deltakere og språkpraksisplass

Ut i fra intervjuer resultater som vi ser at to av de fire nåværende deltakere har fått Språk praksis plass. De begge sier at de har ikke lært så mye på språkpraksisplassen og beskriver situasjonen som:

Vi fikk tildelt språkpraksisplass og det er positivt, men vi har ikke lært norsk, fordi vi ikke har noen kommunikasjon med etniske norske ansatte, medarbeidere. Vi fikk bare veiledning de to første dagene og snart blir det fire måneder, da skal vi ferdig gjøre praksisplassen uten å ytte det. Så vi har ikke lært noe . .(nåværende introduksjons program deltakere)

Samtidig enkelte deltakere kan skaffe seg også språkpraksisplass men må dette tilpasses til introduksjonsprogram regler, planer og tidspunkter.

En av deltakere har fant språk arbeidsplass selv men den passer ikke på grunn av introduksjons program prinsipper og tidspunkter.

Jeg fant praksisplass selv, men inn aksepterte ikke det. De begrunnet det med upassende tidspunkter og jeg akseptert det på grunn av økonomiske avhengigheten min til INN.(nåværende introduksjons program deltaker)

Deltakeren selv kan ikke gå inn i avtale med arbeidsgiveren eller enheten som tilbyr språkpraksisplass selv om alle kravene er tilstedet, så må (INN) gå akseptere dette og ha avtale med arbeidsgivere, så lengevedkommende er programmet deltaker.

Fram til i år planen var å prøve å finne språk praksisplass til deltaker etter at de har gjennomført 6 måneder av programmet og det var senter for voksen opplæring som har vært mest opptatt av anskaffelse av slike tilbud. Tilbudet er en avtale mellom arbeidsgivere og enhetene (Evo) og (Inn) som tilbyr gratis praksis arbeid for å lære seg praktisk norsk og er en del av norsk opplæringen.

Gjennom en telefon samtale med (Evo ledelsen) ble jeg informert at (Evo) som forsørget å skaffe praksisplass for introduksjonsprogramdeltakere etter at de har gjennomført 6 måneder av programmet. Informanten fra (EVO) synes at kartleggingen er veldig viktig og man skal være forsiktig å sende ut folk til praksis uten å ha grunnleggende språkligferdigheter.

Men nå (INN) synes at det er bedre å sende dem ut til språkpraksisplass så fort så mulig for å lære seg bedre norsk.

INN BESKRIVER LEDELSEN situasjonen positivt og synes at det har fungert godt med språkpraksisplasser siste tiden og de har sendt med en gang 20 deltakere til språkpraksisplass hos Nordic choice hoteller og alle er nye deltakere.

Vi presentert 50 deltakere av de 350 deltakere til Nordic chice hoteller direktorer og de stilt for intervju, da de valgte 20 personer for å få praksisarbeidsplass. Det vær veldig positivt. Vi har nærmet oss til den prosessen nybosatt må ikke passivisere men må vi aktivisere dem.

(INN informanter)

En av deltaker synes at det er tidlig å få praksis plass på grunn av språklige ferdigheter.

Jeg tror at teoretiske delen av språket er viktig, så man ikke kan ha ytte praksisplassen godt uten å ha grunnleggende språkligferdigheter. Det er bedre å starte etter 6 måneder og ikke i start fasen. ((nåværende introduksjons program deltaker).

To av tidligere deltakere har hat praksisplass, den ene fant selv plassen og (INN) akseptert etter avtale mellom (INN) og arbeidsgiveren.

Jeg fant selv språkpraksisplass selv, arbeidsgiveren vær også innvandrere som har et annet etnisk bakgrunn og fellesspråket vær norsk. Jeg lært veldig mye av arbeidsgiveren og kundene. Arbeidsgiveren ga meg stor muligheter for å kommunisere med kundene. ((tidligere introduksjons program deltaker).

Men en av tidligere deltakere som har fått språkpraksisplass på en barnehage vurdert språkpraksis plassen som offentlig måte for diskriminering.

Første dag ble jeg informert om mine plikter og det var kun renholdsarbeid, noen kontakt med barna, ansatte misbrakte meg, alle vær sjefer og bestemt over meg. Eneste kommunikasjonen vær å få av dem skjefte og flere oppgaver. Det vær forferdelig og jeg viste ikke at jeg kunne

trekke meg, jeg trodde at det var mine obligatoriske oppgaver. Jeg hatet meg selv og ble ydmyket mye. (tidligere introduksjons program deltaker).

Informanten begynte å gråte under intervjuet og jeg var nådd til å stoppe intervjuet og startet på nytt etter mer en halvtime. Informanten har mistet motivasjonen og er arbeidsledig nå. Informanten synes at språkpraksisplassen er første måte med arbeidsmarked derfor må de planlegge godt for det, språkferdigheter er viktig ellers deltakere blir ødelagte uten og forså situasjon og kan tolke hele samfunnet på feil måte ut i fra første språkpraksisplassen.

Selv om informantens beskrivelse om opplevelsene på språkpraksisplassen på barnehagen er bekræftelse at de ikke alltid som lykkes godt i språkpraksisplass, men de fleste deltakere og ansatte forteller at barnehager, skoler, hoteller har vært spesielt flinke til å samarbeide med (Kvalifiseringssenter for innvandrere – INN) og (Enhet for voksen opplæring – EVO) for å ta i mot deltakere.

Informantene fra (INN) tror at det er viktig å ta ut deltakere tidlig til språkpraksisplasser er viktig. Det begrunner det for eksempel at det er mange deltakere som er motivert og har store forventninger og optimistisk selv om noen av dem har ikke noen bakgrunns utlanning i hele tatt, men har sterk tro på seg, kanskje kan bevare den troen på seg og bli ikke akkurat de som de ønsker, men de blir motivert for å få og bli noe i samfunnet, så det er veldig viktig.

INN informantene tidlig aktivitet i tillegg til teoretisk norsk kan ha gode resultater:

Derfor tror jeg at tidlig aktivitet er alfaomega. Jeg mener å komme seg ut i praksis etter et år og seks måneder er alt for sent. For oss for de 350 deltakere. Noen får kanskje unntak, men vi kan gjøre unntaka på de som trenger det i stedet for de og kom seg tidlig ut. Jeg tror på å utfordre oss og deltakere og praksisplasser å dele deltakere tidlig ut, men med å sørge for at de for den teoretiske norsk i tillegg. (INN – Informant-1)

Under intervjuene stilte jeg spørsmål om endringene i siste årene for inn, men informantene fra INN koblet endringene til samfunnet:

Jeg vet ikke for inn sin del om det er store endringer, men jeg tror at det samfunnet rundt i større grad nå er åpent for å ta i utfordringer å ha personer som er ikke perfekt i norsk.

Informanten synes at mange arbeidsplasser som trenger ikke høyt språkligferdigheter kan ta i mot deltakere tidlig, men samtidig informantene konkretisere at i noen sammenhenger tidlig aktiviteter er også avhengig av praksisplassen. For eksempel hvis deltakeren skal gå til en helgevakte, eller sykehjem eller andre liggende arbeidsplasser som krever godt norsk og alt som bli sagt skal bli godt forstått for å unngå feil behandling så det er nødvendig men situasjonen er ikke det samme i andre plasser som er ikke nødvendig og snakker perfekt norsk Forståelsen for tidlig aktiviteter er nødvendig:

Storsett så tror jeg at vi er i ferd å få en forståelse at det er viktig med tidlig aktiviteter, så det tror jeg at det er største endringer (INN – Informant-1).

Informanten tror at samfunnet har endret seg og ser på dette som en stor utvikling som kan bidra med en bedre kvalifisering av programmets deltagere.

Alle introduksjoner deltakere (informanter) og andre informanter beskriver språkpraksisplass som positivt tiltak, men organiseringen og avtalen med arbeidsgiverne er ikke nok godt og de sier at de har ikke lært så mye under språk praksisplassen og de ønsker en forbedring i tilbudsinnholdet.

6.2.3.4 Arbeidspraksisplass og INN

En av introduksjonsprogram tiltakene arbeidspraksisplass som en del av programmet for å kvalifisere nye bosatte innvandrere til arbeidslivet i Norge. Selv om tilbudet ligner på språkpraksisplass, men hensikten her er å lære deltakere yrke og ikke bare språk. Det betyr at deltakere i introduksjonsprogram som er nådd en tilstrekkelig språkligferdighet nivå, kan får tilbud om arbeidspraksisplass. Målet er å styrke muligheter for deltakere for å komme i arbeid eller videre utdanning som er de to viktigste målene for introduksjonsprogram.

Arbeidspraksisplass er også en del av norskopplæringen, så det kan være kombinasjon mellom språkpraksisplass og arbeidspraksisplass som er to dager per uke. I tillegg til å styrke muligheter for arbeid, så det er mange andre målsetninger for arbeidspraksisplass for eksempel:

- Å gi tilbud på opplæring og oppdatering.
- Å tilby arbeidsgivere arbeidskraft over en prøveperiode.
- Deltakere for en attest som kan hjelpe deltakere videre for andre arbeidsmuligheter.
- Tilbudet refuterer arbeidssøkere med innvandreres bakgrunn til norsk arbeidsliv.
- Tilbudet gir innvandrere mulighet å bruke sin medbrakte kompetanse til beste for seg som individ og for samfunnet.
- Tilbudet hjelper innvandrere for å få informasjon om arbeidsmarked i Norge.

Arbeidspraksisplass gir økonomiske muligheter både for deltakeren og arbeidsgiveren.

Arbeidsgiveren mottar driftstilskudd etter faste satser pr. måned. Samtidig deltakere får introduksjonsstønad gjennom introduksjonsprogram. Arbeidsgivere har ikke noen lønnskostnader eller arbeidsgiver ansvar, men har yrkesskedeforsikning.

De fleste inn deltakere for språkpraksisplass og ikke arbeidspraksisplass på grunn av språkligferdigheter og samtidig de har forpliktelse og gjennomføreprogrammet. Så det er kjelden at noen av deltakere kan få fast arbeid underpraksisplassen.

Som generelt det er mange innvandrere som ser på arbeidspraksisplassen som rundkjøring som har ikke enden i hele tatt og mange som har blitt vant å jobbe bare gjennompraksis plasser, fra sted til sted uten å få muligheter for å få jobb.

6.2.3.5 Nettverk og kommunikasjon

For lære basis grunnleggende språkferdigheter på skolen er en god start for å praktisere språket for å utvikle språkligferdigheter men en slik utvikling skjer gjennom kommunikasjon og nettverk med samfunnet som helhet og majoriteten spesielt. Men resultater fra deltakere og andre informanter viser at nettverken er en av stor problemer.

De fleste deltagere i programmet, informantene, og andre innvandrere i Trondheim å fremheve denne problemstilling med mangel på den nødvendige nettverken. Informantene henviser til flyktinggaiden, lærere, programrådgivere som nesten de eneste personer som de har kontakt med fra majoriteten.

De fleste deltagere i programmet, informantene, og andre innvandrere i Trondheim å fremheve denne problemstilling med mangel på den nødvendige nettverken. Informantene henviser til flyktinggaiden, lærere, programrådgivere som nesten de eneste personer som de har kontakt med fra majoriteten.

Deltaker nr	Språk praksis plass	Utdanning og norskopplæring	Nettverk med majoriteten	Fri villige aktiviteter	Merknader og begrunnelser
1-A_N	Nei	Norskopplæring og ikke utdanning	Har ikke	Ja: frivillig Organisasjon er eget miljøet og innvandreres miljøer	Språkferdighet er
2-K_M	Ja på et Hotell	Norskopplæring	Har ikke	Har ikke	Har tre barn, har ikke tid for andre ting
3-L_S	Nei	Norskopplæring	Har ikke	Har ikke	Har barn
4-SH	Ja	Norskopplæring	Ja	Nei	Har barn

(Tabell 6) **Konsekvenser for nåværende deltakere (norsk opplæring – nettverk - frivillighet)**

Som vi ser resultatene viser at kun en av deltakere har nettverk med majoriteten og kun en av deltakere har er engasjert i frivillig aktiviteter men med eget miljøet.

Når et slikt nettverk mellom majoriteten og enkelte innvandrere fungerer ikke så konsekvenser kan varierer fra individ til andre, men som generelt disse resursene skal ikke brukes rasjonelt.

Vis vi ser på svarene på de forskjellige områder og selv vurdering så vi kan finne ut at de fire deltakere har bodd i Norge mellom 1 år og 5 år og har gått på Introduksjonsprogrammet fra 6 måneder til 1 og 4 måneder. men de selv ser på seg at de er ikke integrert seg nok som de ønsker fordi selv om de er åpent for det og har stor vilje og de banker på dora for å ha bedre kontakt med majoriteten men dessverre de for ikke svar, så de snakker mye om gjensidighets vilje til kontakt som kan vare løsning og god nøkkel for kontakten videre for å bli kjent med hverandre og finne ut riktig veien å gå på. De selv har vurdert sin integrerings nivå mellom 5 og 30 % som gjennomsnitt er 12,5 %. Også de selv har vurdert sine språkligferdigheter på en prosent mellom 15 og 50 % som gjennomsnitt er 21 %. Det betyr at det er lang vei å gå for å finne ut beste planer for et bedre resultat. Men det er viktig å ta hensyn til at resultatene er et selv vurdering.

6.3 Deltakere mellom ønskene og måloppnåelse

Deltakere på introduksjonsprogrammet er viktig i hele prosessen fordi de er hovedmålgruppe for introduksjonsloven. Selve programmet er rettet mot deltakere men programmet har også en del samfunns mål. Som vi har sett regjerings mål er å ha en integrerende, inokulerende, mangfoldige samfunn. Individet rettigheter er veldig sentralt i velferdsstaten. Under intervjuene stilte jeg deltakere et spørsmål og deres forventninger før å starte programmet og andre spørsmål til slutt som handler om hva ønsker fra programmet etter at de har gjennomført en periode av programmet:

Her vil jeg se på hva ønsker deltakerne fra introduksjonsprogrammet spesielt og fra samfunnet generelt, og deretter vil jeg se på tidligere introduksjonsprogrammet deltakere for å finne hva har de oppnådd etter gjennomføringen av programmet og hva dere situasjon i forbindelse med kvalifisering, integrering, inkludering osv. For å se på mulighetene for nåværende deltakere for oppnådde målene med bakgrunn av tidligere deltakernes resultater og måloppnåelse.

6.3.1 Hva ønsker nåværende(INN) deltaker

Som ve ser at deltakere også ønsker og nådde sine mål i framtiden gjennom programmet og andre muligheter og delta i samfunns livet. Målene er nesten samme målene som introduksjonsprogrammet har. Men de ber å ha bedre planer og de ser på arbeidet og utdanningen som viktige kraver på integreringsprosessen.

Hva deltakerne ønsker:

- De ønsker å lære mer norsk å ha mer nettverk med etniske norske.
- De ønsker å få jobb.
- De ønsker og lær seg godt norsk.
- De ønsker å få god kunnskap og norske samfunnet.
- De ønsker å ta videre utdanning.
- De ønsker å ha en bra økonomi.
- De ønsker å integrere seg så godt som de kan.
- De har ikke noen grenser mellom sin kultur og norsk kulturen og de har vilje for å endre seg men for ikke muligheten til det Og ser ikke så reaksjon og bevegelse fra etniske norsk siden.
- De ønsker at majoriteten skal inkludere dem for å være aktive borgere.

For å vite om har de store muligheter for oppnådd disse målene vi kan se på tidligere resultater ut i fra intervjuer med tidligere deltagere og ansatte fra forskjellige enheter som driver med integrering, og innsamlede data.

6.3.2 Tidligere introduksjonsprogram deltakere

Tidligere deltakere på introduksjonsprogrammet er viktig for å vurdere introduksjonsprogrammet. Jeg kontaktet mange tidligere deltakere, men tilslutt valgte jeg mine informanter ut ifra periode deltakelse på programmet for å ha informasjon om de forskjellige perioder.

Jeg stilte nesten sammen spørsmålene til alle informantene i denne gruppen (tidligere deltakere Introduksjonsprogram. Tidspunktet for avslutning i programmet for hver deltaker var viktig for meg. Derfor når jeg valgte mine informanter jeg delte informantene til tre del: Første informanten er tidligere deltaker i programmet i og avsluttet i perioden2007. Andre informanten avsluttet programmet i perioden2009.

Tredje informanten avsluttet programmet i 2012. Meningen var å se på sammenhengen mellom avslutningsfase og resten av perioden for å vurdere situasjonen og se på forholdene i forbindelse med arbeid, utdanning anskaffelse osv

For å avgrense svaret vil jeg oppsummere innsamlet data kort som mulig, derfor i tabellen neden for vil jeg se nærmere nåværende deltakerens situasjon og deres syn om programmet,

erfaring og forslager som de har.

Deltaker nr	Kjønn:	Alder:	Utdannings bakgrunn:	Program Avslutnings år	Nåværende situasjon	Merknader og informasjon
1-	K	41	Høyskole /universitet	2012	Videregående elev	Lært norsk, har lit nettverk med majoriteten
2-	M		Høyskole /universitet	2007	Fast jobb, har fått mastergrad i Norge	Lært norsk, god nettverk med majoriteten
3-	K		Barneskole	2009	Arbeidsledig	Har lært lit norsk. Har ikke nettverk med majoriteten

(Tabell 7) Tidligere introduksjonsprogram deltakere

Her vi ser at de tidligere deltakere her forskjellige situasjoner, men resultater viser at den første informanten som har ordinær utdanning har bare lit nettverk med majoriteten. Den andre informanten som har fast arbeid har mest nettverk med majoriteten, men den tredje informanten som har ikke arbeid her ikke noe nettverk med majoriteten.

Dette betyr at inkludering i arbeidslivet kan konsekvenser gode resultater.

Deltakeren som har fast jobb og ser på seg som kvalifisert har brukt mange år for og oppnåde målene og har opplevd tunge situasjoner for å komme seg til det som har er i dag.

Når jeg deltatt introduksjon programmet har jeg hat høyutdanning fra bakgrunns hjemland, men ble ikke godskjent, de sendte meg til språkpraksis plass som har ingenting å gjøre med min utdanningsbakgrunn, jeg lærte teoretisk meg norsk og fikk kunnskaper, men nettverket og praktisering av språket vær gjennom flyktningsgaiden. (Tidligere INN deltaker -2)

Her vi ser at tidligere deltakere har sammen problem, når det gjelder nettverk og kommunikasjon med majoriteten. Selv om utdanningsbakgrunn og ordinære utdanningen i

Norge kan påvirke men nettverket med majoriteten og inkluderingen er viktigste faktorer i denne sammenhengen.

En av tidligere deltagerere som er avsluttet programmet i 2009 er arbeidsledig og beskriver resultatene slik:

- *Det var mye nytt på introduksjonsprogrammet.*
- *Ble jeg mer kjent med Norges Historie, Norgessamfunn, Ble jeg kjent mer med folk og Trondheim byen..*
- *Fikk en del venner.*
- *Lært lit Norsk også. Jeg kan se at jeg har lært ca 50 % av teoretisk.*
- *Har ikke praktisert språket og ble ikke inkludert.*
- *Jeg tror at systemet har passivisert meg og for ikke muligheter for å delta som aktiv borger og majoriteten viser ikke vilje til å inkludere meg i hele tatt.*

Første informanten har høy utdannings bakgrunn som ble ikke godkjent i Norge og vil ta studiekompetanse og forsette på universitet, selv om tidligere deltageren har utdannet seg på helsefagene område og har vart sykepleier men ble plasser hos frisørfirma for språkpraksisplass og etterpå på arbeidepraksis plass på sammen firma som ikke noe å gjøre med utdanningen og eget interesse. Informanten beskriver introduksjons program som god mulighet for å ha grunnlegende kraver for kvalifisering, men det garanterer ikke integrering uten inkludering. Nå gjelder det resultatene så hun beskriver det slik:

Jeg har lært meg norsk og samfunnskunnskap om Norge, informasjon om arbeidsmarked og utdanning og uten introduksjonsprogram jeg kunne ikke være det som er. Samtidig selve problemene begynner etter programs gjennomføring.(Inn deltager -1).

Informasjoner fra tidligere deltakere er veldig viktig fordi de er hovedmålgruppe for programmet som helhet. De representerer konsekvenser og resultater av introduksjonsprogrammet. De bærer med seg kunnskaper om samfunnet, språkligferdigheter fra norsk opplæring, språkarbeids praksis plasser, arbeids erfaringer fra arbeidspraksis, nettverk som de har stiftet under programmet osv.

Derfor vil jeg se på disse resultatene som introduksjonsprogrammet har frambrakt og om disse resultatene kan bidra med integreringsprosessen.

Jeg vil henviser til resultater på de forskjellige områder som er viktig for programmet og for integreringsprosessen.

Her vi ser at de tidligere deltakere her forskjellige situasjoner, men resultater viser at den første informanten som har ordinær utdanning har bare lit nettverk med majoriteten. Den andre informanten som har fast arbeid har mest nettverk med majoriteten, men den tredje informanten som har ikke arbeid her ikke noe nettverk med majoriteten.

Dette betyr at inkludering i arbeidslivet kan konsekvenser gode resultater.

Her vi ser at tidligere deltakere har sammen problem, når det gjelder nettverk og kommunikasjon med majoriteten. Selv om utdanningsbakgrunn og ordinære utdanningen i Norge kan påvirke men nettverket med majoriteten og inkluderingen er viktigste faktorer i denne sammenhengen.

6.3.3 konsekvenser for alle involverte informanter

Den andre interessante resultatene var vurderingen for introduksjonsprogrammet som helhet. Som kommet fram i å intervju resultatene. Meningen bak dette vær å finne ut hvordan vurderer informantene introduksjonsprogrammet. Under intervjuene stilte jeg to spørsmål den første var om introduksjons program og den andre om integrering på følgende måte:

Hvis du skal vurdere introduksjonsprogram i forbindelse med å kvalifisere deltagere i en skala 0 til 6. 0 forteler at programmet har ikke noen resultater og er ikke nødvendig g forteller om at programmet er meget godt og veldig viktig.

Vurdering	0	1	2	3	4	5	6	Merknader
Antall			x	x		X x	x	Ca 50 % ser på resultatene positivt.
				x	X			
				x	X			
				x	x			
				x				
				x				
Antall			1	7	6	1	1	16 informanter
Gjennomsnitt								Ca 50 %

Obs: Høyre side til hvert nummer betyr tallet og + for eksempel 4 + betyr at det er 4,5 og til venstre side betyr – tallet for eksempel – 4 betyr 3,5.

(Tabell 8) Informantenes vurdering for Introduksjonsprogrammet i Trondheim

Spørsmål skjema resultater viser at ca 50 % synes at programmet er normalt og nødvendig, men en sterk 50 % ser på program som et godt tiltak og meget nødvendig. Det betyr at mer en 50 ser på programmet som et godt program, her vi kan at mer en 50 prosent vurderer programmet godt, De fleste som vurder godt er ansatt, enheter, ansatte, men på andre side så det er deltakere som ser på programmet. I neste delen vil jeg oppsummere disse resultatene som jeg har funnet som et svar på forskningsspørsmålet om hvilke resultater frambrakt introduksjonsprogrammet i Trondheim?

6.4 Oppsummering av funnene (Første delen)

Her er resultatene av introduksjonsprogrammet undersøkelsens oppsummering. Disse resultatene danner grunnlang for svaret på forskningsspørsmålet om hvilke resultater frambrakt introduksjonsprogrammet i Trondheim? . Også disse funnene skal jeg bruke for å tolke og analysere undersøkelsen både i komparativt, sammenligne med Trondheims kommune resultats rapport (Hvordan det gikk?) om introduksjonsprogrammet. Også vil jeg tolke resultatene teoretisk med å bruke de fire fortolkingsrammer og strukturelle dilemma med fokus på: Strukturelle og Aktører betingelse. med fokus på noen bestem tema som påvirker på iverksetting av introduksjonsprogrammet. De fleste informanter sier om Introduksjonsprogrammet at: Selve introduksjonsloven og ordningen er meget viktig og positivt tiltak for å kvalifisere nye bosatte innvandrere.

Her vil jeg se på hovedpunkter som jeg har funnet:

Funn 1: (20331) personer er bosatt i Trondheim av de (655 000) personer med innvandreres bakgrunn som bosatt i Norge.

Funn: 2 Innvandrere utgjør til sammen 13,1 prosent av befolkningen i hele landet.

Funn 3: Innvandrere utgjør 11,5 % av totallsinnbyggere i Trondheim kommunen.

Funn: 4 Trondheim kommunene har rundt 13200 ansatte som er delt på 213 enheter som administrer og tjeneste gjennomfører for de 200.000 innbyggere.

Funn 5: Av 213 enhetsledere i Trondheim er kun en enhetsleder med innvandreres bakgrunn og enhets leder driver en enhets som er mest rettet for å tilby tjenester til innvandrere.

Funn 6: Antall elever med innvandreres bakgrunn er over 60 % på Saupstad barneskole, pluss ca 35 % Huseby og Kolstad skolene har mellom 40-45 % prosent elever som har flerkulturell bakgrunn. Her vis ser vi på skole kretsen i saupstad, Kolstad området så vi kan finne ut at det er veldig stor antall innbyggere som har innvandreres bakgrunn og flertallet av dem er kurder(. Kurdere utgjør rundt 95 % av antall innvandrere i Skolekretsen Saupstad – Kolstad)

Funn 7: Enhet for voksen opplæring gjennomfører nesten alle tiltakene for introduksjons programmet for eksempel: Norskopplæring, 50 timer Samfunnskunnskap, Språk praksisarbeidsplass, Arbeidspraksis plass

Funn 8: Programs rådgivere:

8.1 Hver programrådgiver har ansvaret for 30 -35 deltakere og standart og regelmessige skulle være 18-20 deltakere og maksimalt 25 deltakere for hver programrådgiver.

8.2 Ansvaret for Antall deltagere for hver programrådgiver er alt for høyt og tett oppfølging av 30 -35 deltagere er veldig høyt og påvirker på konsekvenser og kvaliteten.

8.3 Kommunikasjonen mellom deltagere og program rådgivere trenger mer styring og minsking av variasjonen er viktig.

8.4 Mangel på resurser påvirker negativt på introduksjonsprogrammet resultater.

Funn 9: Hovedmålet for Kvalifiseringscenter for innvandrere er at 60 prosent av deltakerne skal være i jobb eller utdanning etter avsluttet introduksjonsprogram.

Funn 10: Kvalifiseringscenter for innvandrere (INN) har:

10.1 Hovedmålene for introduksjonsprogrammet er å forberede (Kvalifisere)deltakere for å delta aktivt i arbeid, ordinær utdanning og samfunnslivet.

10.2 10.2 Kvalifiseringscenter for innvandrere er:

1-Koordinerende.

2-Rådgivende.

3-Tiltaksgjennomførende organ.

4- Kommuniserende organ med arbeidsgivere /samfunnet

Funn 11: Introduksjons deltakere:

11.1: Introduksjonsprogrammet deltaker består av innvandrere som har oppholdstillatelse og har fått bosetningstilbud i kommunen. Det er i hovedsakelig tre grupper: Asylsøkere, FN Flyktninger, Familie gjenforeningsinnvandrere, men også Trondheims friby forfattere er inkludert i programmet.

11.2: Trondheim kommune bosetter hvert år mellom 200-250 (lyktninger)innvandrere.

11.3: Det er 352 deltakere i introduksjonsprogrammet i nåværende periode. Som vanlig de skulle være 240 deltakere. Dette har påvirket på antall program rådgivere i forhold til antall deltakere.

Funn 12: Samarbeidet:

12.1 Samarbeidspartnere synes at

12.1 .1 Dette programmet er et veldig godt program og som helhet er unik program som har hovedmålene og forberede folk for å bli klart enten til arbeid eller utdanning enten 24 måneder.

12.1.2 Ordningen er god, men praktisering og gjennomføringen er ikke så godt som det skulle vær, praktiseres ikke som stor i lov og regel.

12.1.3 ordningen i seg selv er bra, men det er ikke nok vi trenger innringer i samfunnet som helhet, må nye innvandrere blir kvalifisert men må majoriteten også bevege seg og bruke resursene som er blant innvandrere, før det være ukvalifiserte innvandrere en begrunnelse for og ikke ta i mot dem i arbeidsmarkedet.

12.2 Samarbeid mellom enhetene og INN:

12.2.1 Mellom (Evo) ansatte (lærere) og program rådgivere er veldig viktig.

12.2.2 Men programrådgivere har ikke så mye tid for å ha tett samarbeid på grunn av resurser mangel på (INN)

12.2.3 Samarbeidet mellom røde kors og (Inn) er godt og flyktningsgaidene å bidra med veldig mye tjenester.

2.2.4 Samarbeidet mellom (INN) og flerkulturell informasjon og dialog sentrert, Tolke – Midt Norge, Kia, Batteriet er bra.

Funn 13: Ventete tiden er tre måneder i følge introduksjonsloven men deltakeres vente tid varierer fra to måneder til to år og to måneder.

Funn 14: Forkurset er første møte mellom deltakere og enhetene som driver med kvalifisering derfor kurset er veldig viktig og sentralt for motivasjon og gjensidig informasjon mellom deltakere og (INN ansatte) på en side og mellom deltakere og alle enheter som er involvert i kvalifiseringsprosessen.

Funn 16: Sentrale tiltak i kvalifiserings arbeid er Norskopplæring, samfunnskunnskap, språkpraksis plass, arbeids praksis plass, helse tjenester, Tolking, Frivillig aktiviteter osv, Gjennomføres av andre enheter.

Funn 17: Kvalifisering arbeid er avhengig av samarbeidet mellom enhetene derfor INN samarbeider med utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere, offentlige virksomhet og frivillige organisasjoner for og koordinerer kommunens arbeid med flyktninger.

Funn 18: Norsk opplæring

18.1 I følge introduksjonsloven deltakere har plikt og fulle hele dags program fra KL: 08:30 til 15:30. 3 dager norsk opplæring og 2 språkpraksis, arbeidspraksis eller alternative aktiviteter.

18.2 I Trondheim deltakere gjennomfører ikke halvparten av det lovlig bestemt. Fordi Undervisningen er delt til Morgens tid og etter middagstid. Morgens tid undervisning er fra kl 8:30 til kl:11:45 og etter middagstiden er fra kl: 12:15 til kl: 15:30. I stedet for å være fra kl: 8:30 til 15:45. De skulle fullføre 37,5 timer per uke men de har kun 3 timer og 45 minutter i disse tre dagene i uke Som er delt til to tidspunkter.

Funn 19: Språkligferdigheter hos deltakere er på en prosent mellom 15 og 50 % som gjennomsnitt utgjør 21 %. Det betyr at det er lang vei å gå for å finne ut beste planer for et bedre resultat.

Funn 20: Flyktningsgaidene har stor rolle i praktisering av norskspråkligferdigheter og nettverk og kommunikasjonene mellom flyktningsgaidene og deltakere spiller stor rolle i denne sammenhengen.

Funn 21: 50 Timer Samfunnskunnskap:

21.1 Samfunnskunnskapens 50 timer opplæring er meget viktig og lærerik, de gir deltakere en nøkkel til kunnskapsboks om Norge og kan hjelper med å kunne kommunisere og delta i samfunnet.

21.2 50 timer er ikke nok for å undervise om Norge og innholdet mangler andre viktige tema for eksempel mer informasjon om forholdet politiet, barnevernet og samfunnet. Barna oppdragelse i Norge. Mer om borgernes plikter og rettigheter i en velferdsstat og aktive borgere osv.

21.3 Det er mangel på viktige tema og spesielt temaene som jeg nevnte til dem som nødvendig å inkludere det godt i samfunnskunnskap undervisnings opplegg.

21.4 Det er mangel på praktiske aktiviteter og nødvendighet for å utvide timene til for eksempel (75 timer), der 25 timer skal værere partisk og 50 teoretisk.

Funn 22: Språk praksis plass

1. Selve tilbudet er godt men trenger mer organisering og avtale om innholdet fordi den fleste deltager synes at arbeidsgivere å utnytte dem som arbeidskraft uten å gi dem mulighet for å lære, praktisere språket.

22.2 Mer tett oppfølging av deltakere på praksisplassene og mer kunnskap om målene for språkpraksisplassen er nødvendig

22.3 Tidlig aktivitet er viktig, men kartlegning er nødvendig.

22.4 Det er ikke enkelt å skaffe språkpraksisplass men rundt 50 % av informantene (deltaker) er eller har vært i språkpraksisplass.

22. 5 Arbeidsgivere spiller sentral rollen for å bruke muligheten godt for å lære seg norsk og for og kommuniserer med majoriteten.

22.6 Den fleste arbeidsgiver å misbruke deltakere med å gi dem tunge oppgaver, ydmyke dem, av og til diskriminere dem i stedet for å hjelpe dem å lære norsk.

22. 7 En stor del av Arbeidsgivere synes at de må ha et nivå norskferdigheter før å komme til praksis eller det kan mislykkes fordi vi ikke kan kommunisere med hverandre uten språket er til stede.

Funn 23 Arbeidspraksisplass

23.1 Arbeidspraksisplass er vesentlig viktig både for å ha nettverk og kommunikasjon og for å bli kjent med arbeidsmarked.

23.2 De tar ikke hensyn til utdanning, yrkesbakgrunn, alder, kjønn når de fordeler deltakere på arbeidspraksisplasser.

23.3 Muligheten får få jobb etter Arbeidspraksisplass er rundt 10 %.

Funn 24: Integrering: De selv har vurdert sin integrerings nivå mellom 5 og 30 % som gjennomsnitt er 12,5

Funn 25: Språkligferdigheter på en prosent mellom 15 og 50 % som gjennomsnitt er 21 %..

Funn 26: Frivillig aktiviteter blant deltakere er rundt 15 %.

Funn 27: Kvalifisering:

27.1 Kvalifisering av innvandrere er ikke noe garanti for integrering uten en god Integrering og inkludering.

27.2 Ensidig integrering av innvandrere er mer tilpassing og assimilering en integrering.

27.3 Uten inkludering fungerer integreringen ikke på langsiktig.

Funn 28: Motivasjon

28.1 Motivasjonen og vilje for å bli kvalifisert, integrert hos nye deltakere er alt for høyt og 100 % vil gjerne integrere seg og bli aktive borgere.

28.2 Motivasjonen og vilje for å bli integrert hos tidligere deltakere er lavere rundt 70 % og begrunne dette med mangel på gjensidig forståelse spesielt fra majoritetssamfunnet selv de vil gjerne integrere seg og bli aktive borgere men mulighetene er veldig begrenset.

Funn 29: Arbeidsliv og utdanning

1. Antall deltakere på jobb eller ordinær utdannings liv er rundt 35 %, men på arbeidspraksis og norsk kurs og andre utviklingskurs og arbeids alternativ aktiviteter er rundt 40 %.

2. De fleste innvandrere trives ikke med jobben som de har i sammenheng med kvalifiseringen og utdanning, erfaringsbakgrunn.

3. Rettighetene uten grunnleggende plikter og tilsyn (god kontroll) passiviserer innvandrere og styrke svært arbeidsmarkedet.

29.4 Mange innvandrere blir diskriminert og blir sett på mindre status enn ibland arbeidskollega.

Funn 30: Informantene vurdering for introduksjonsprogrammet for å kvalifisere deltakere og for å bidra med integrering er ca 50 %.

Funn 31: Alle ansatte informantene stemt på høyeste graden for vurderingen og politikere var de høyeste og mest fornøyd med introduksjonsprogrammet.

Funn 32: Alle deltakere stemt lavere enn ansatte når de vurderte introduksjonsprogrammet, og tidligere deltakere stemte på minste nivået og begrunnet dette med at de kunne ikke utnytte det som de ble kvalifisert for videre i livet godt.

Funn 33: Nettverk og kommunikasjon

33.1 Nettverket mellom deltagere og majoriteten er altfor lite og trenger å standarte planer og media påvikningen er veldig negativt.

33.2 Deltagere ønsker å ha nettverk med før ikke muligheter selv om de er kvalifisert eller ikke.

Funn 34 Innvandrere som resurser

34.1 Det er mange ubrukte gode og høykvalifiserte resurser i innvandrere miljøer.

34.2 Noen av de sterke kvalifiserte innvandrere bestemmer og utvandrere for å jobbe på andre land med yrker som er tilpasset til utdanning og erfaringsbakgrunn.

34.3 Andre innvandrere som har bod i Norge i mange år, og innvandreres foreninger kan spille en stor rolle for eksempel (Fader rolle) for deltakere i samarbeid med (INN) og Kultur enheten som støtter rundt 58 innvandreres organisasjoner i Trondheim.

Disse funnene skal være en grunn lag for svaret på førstnings spørsmål.

6.5 Hvilke resultater har introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim frambrakt?

For å besvare forskningsspørsmålet Hvilke resultater har introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim frambrakt? Så fant jeg mange funnene som beskriver resultatene som introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim frambrakt:

Her jeg kan si at svaret på forskning spørsmålet i tillegg til disse funne er at:

Introduksjons program er ikke et tiltak for å integrere, men det er for å kvalifisere nyankomne innvandrere. Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) har

Hovedmålene for introduksjonsprogrammet er å forberede (Kvalifisere)deltakere for å delta aktivt i arbeid, ordinær utdanning og samfunnslivet. Kvalifiseringssenter for innvandrere er:

1-Koordinerende.

2-Rådgivende.

3-Tiltaksgjennomførende organ.

4- Kommuniserende organ med arbeidsgivere /samfunnet

Kvalifiseringssenter for innvandrere gjennomfører tiltakene i samarbeid med andre enheter i kommunen som driver med integrering spesielt og resten av enheter som tilbyr tjenester til resten av samfunnet. Hovedtiltakene for programmet for og oppnåde hovedmålene er for

eksempel: Norskopplæring, 50 timer Samfunnskunnskap, Språk praksisarbeidsplass, Arbeidspraksisplass og disse gjennomføres av Enhet for voksen opplæring (EVO).

Med en vurdering og konklusjon av helheten prøvde jeg å gi et bilde av prosessen fra kvalifisering til inkludering og integreringsprosessen

Byens politikere har vedtatt at Trondheim kommune skal være antirasistisk sone. Som et ledd i dette legges forholdene til rette for å ta imot og integrere flyktninger i bysamfunnet.

Trondheim er en by med tradisjon for kulturelt mangfold, åpenhet og respekt for andre. Trondheim kommune har denne visjonen:

Trondheim som bysamfunn skal ha fokus på nærhet, omsorg og trygghet, åpenhet og deltakelse, toleranse og respekt for andre mennesker.

Byen skal preges av mangfold og variasjon i tilbud og opphevelser, i et

Internasjonalt perspektiv. (Trondheim kommune. Introduksjonsprogrammet velkommen hefte)

I dette arbeidet spiller Kvalifiseringssenteret for Innvandrere – INN – en viktig rolle. Her er (INN) en organisasjon som gjennomfører oppgavene i å samarbeide med andre samarbeidspartnere.

Sentralt i utformingen av organisasjon står de to aspektene differensiering og integrering. Organisasjonen deler opp arbeidet ved å skape en rekke spesialiserte roller, funksjoner og enheter ((Bolman & Deal 2009,side 96))

Det betyr at organisasjonen skal sørge for arbeidet skal organiseres og rollene skal spesialiseres og oppgavene skal fordeles for å gjennomføre oppgave og oppnådd målene. Her vi kan se på hovedoppgavene og målene for introduksjonsprogrammet.

1-INN: Bistår flyktninger som blir bosatt i Trondheim. Gjennom et toårig introduksjonsprogram skal de lære seg det nødvendige for å kunne bli aktive i Norsk samfunnets – og arbeidsliv.

2-INN: Koordinerer kommunens arbeid med flyktninger. Det er om lag 46 medarbeidere fra mange land og med omfattende kulturell og tverrfaglig kompetanse.

3- INN samarbeider med utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere, offentlige virksomhet og frivillige organisasjoner.

Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) oppgaver. Enheten har ansvar for å sikre kvalifiserende introduksjonsprogram for deltakere. *derfor er enheten en:Deltakere*

Koordinerende., Rådgivende., Tiltaksgjennomførende., informere, kommuniserer med Arbeidsgivere / samfunnet. Sentrale tiltak i kvalifiserings arbeid er Norskopplæring, samfunnskunnskap, språkpraksisplass, arbeids praksisplass, helse tjenester, Tolkning, Frivillig aktiviteter osv, Gjennomføres av andre enheter.

Antall introduksjonsprogrammet deltakere i 2013 er 352 deltakere. Programmet har startet som prosjekt i Trondheim kommune i fra 2002 og som fast ordning fra 2004. I de fleste årene var antall deltakere 243 deltakere. Det betyr at de har hatt mellom 2800 til 3000 i dem alle årene fra starten til 2013. Trondheim kommunen mål er at 60 % skal være i arbeid eller utdanning. Så det betyr at selv introduksjons program bare å produsere men resultere ikke selv målene (arbeid eller utdanning) men forberede deltakere for dette. Resultatene varierer fra år til år ut i fra resultatets rapporter. Alle rapportene som jeg har gått gjennom for eksempel resultat rapporten for Trondheim kommunen i 2007 har sendt ut spørreskjema til deltakere og resultatene viser at programmet har oppnådd ca 50 % av målene. Men utgangspunktene for resultater er antall deltakere som har svart på spørsmålene. I resultat rapporten for Trondheim kommunen i 2007 har 87 av 243 personer svart på spørsmålene. Derfor kan resultatene ikke standardiseres. Når det gjelder resultatene og målene i denne perioden som jeg har forsket på er det samme som i 2007. Så målet for kommunen i 2013 er: At 60 % skal være i jobb eller ordinær utdanning. Antall personer som er i jobb eller utdanning. Mine resultater viser at: ca 35 % har arbeid. eller under utdanning og til sammen ca 40 % er i arbeid eller under utdanning eller andre alternativ aktiviteter. Resultater viser at: integrerings nivå mellom 5 og 30 % som gjennomsnitt er 12,5 %. De selv har vurdert sin integreringsnivå. Mange fremholder hvor viktig mostring av norsk språk og kunnskap om norsk levemåte er for å få jobb.. Informantene oppgir at det største hindret for å få jobb er at en ikke kan norsk, mangler nettverk eller utdanning. Flere oppgir at det å *stå på selv* og være *tålmodig*, er viktig.

Når det gjelder Språkligferdigheter og frivillighet så Språkligferdigheter hos deltagere er på en prosent mellom 15 og 50 % som gjennomsnitt er 21 %, Frivillig aktiviteter blant deltakere er rundt 15 %., 28.1 Motivasjonen og vilje for å bli kvalifisert, integrert hos nye deltakere er alt for høyt og 100 % vil gjerne integrere seg og bli aktive borgere. Motivasjonen og vilje for å bli integrert hos tidligere deltakere er lavere rundt 70 % og begrunne dette med mangel på gjensidig forståelse spesielt fra majoritetssamfunnet selv de vil gjerne integrere seg og bli aktive borgere men mulighetene er veldig begrenset. Det er ikke enkelt å skaffe språkpraksisplass men rundt 50 % av informantene (deltaker) er eller har vært i språkpraksisplass. Når det gjelder 50 Timer Samfunnskunnskap: Samfunnskunnskapens 50 timer opplæring er meget viktig og lærerik, de gir deltakere en nøkkel til kunnskapsboks om Norge og kan hjelpe med å kunne kommunisere og delta i samfunnet.

Men uansett så introduksjonsprogram er den mest positivt og stabilt tiltak som kan gi gode resultater som kan være grunnlag og startnøkkel for å gå videre. Det betyr at programmet gir

250 til 350 kvalifiserte innvandrere til samfunnet, Garden på kvalifiseringen kan variere fra person til annen og fra periode til andre. Dette begrunnes med forskjellige faktorer som ble nevnt i oppgaven som kan påvirke iverksetningen av programmet for eksempel resurser, motivasjon, kommunikasjon, effektivitet osv. Informantene vurdering for introduksjonsprogrammet for å kvalifisere deltakere og for å bidra med integrering er ca 50 %.. Så det betyr at introduksjon programmet er det mest stabilt tiltak for å kvalifisere innvandrere, men organisering og gjennomføring av sentrale oppgaver trenger mer styring og kontroll og bedre organisering. Så er handlingsplaner godt men praktiseringen mangler bedre styring på hele prosessen.

kapittel 7

7.1 Fortolkning av resultatene fra undersøkelsene

Etter at jeg gjennomført den empiriske delen av undersøkelsen og samlet inn nødvendig data fra primære og sekundære kilder, så det er viktig å analysere, tolke, drøfte disse resultatene. Men hvordan skal jeg forstå disse resultatene? Er dette få eller mange? Er det bra eller dårlig?

Dette betyr at resultatene kan bli meningsløse i seg selv, hvis vi ikke kan legge en videre mening i dem i følge Jacobsen. Å sette resultater fra en undersøkelse inn i en større sammenheng er det vi kaller tolking av resultat og vanligvis kan dette gjøres på to noe forskjellige, men gjensidig ufullende måter. (Jacobsen Dag Ingvar:2010, s. 376)

Her resultatene av min forskning for første delen av oppgaven klart. Etter at jeg har analysert

Introduksjonsprogrammet fra forskjellige synspunkter for (informantene) fra selv INN, og deltakere, samarbeidspartnere og de involverte organer og personer. Og drøftet jeg selv fenomenene under forskjellige temaer i utgangspunkt fra målene, oppgave gjennomføringsprosessen, sammenheng mellom teorien og virkeligheten (empirien) innsamlet data. Så jeg har kommet til en del resultater som er presentert og delt i utgangspunkt fra hvert fenomen, variabler, temaer og oppsummerte jeg det under funnene oppsummering så vil jeg her tolke, drøfte og analysere disse resultatene i denne delen av oppgaven. samtidig svare på første forskning spørsmålet **Hvilke resultater har introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim frambrakt?**

I samfunnsvitenskaplige metode dette kalles Empiriske Sammenligning og bruk av teori.

I følge Jacobsen den første måte empirisk sammenligning er:

Nå skal vi prøve å forstå resultater, vil som regel vårt første steg være å sammenligne komparere – resultater fra vår undersøkelse med andre resultater. (Jacobsen Dag Ingvar:2010,sid, 376).

Det betyr at må vi ha noen empiriske resultater fra andre undersøkelse for å sammenligne våre resultater med de andre empiriske resultatene.

Derfor vil jeg har å benytte begge måter for å tolke og forstå mine resultat som jeg har fant. for det første når jeg skal sammenligne resultatene så jeg vil bruke mine resultater og sammenligne det med Trondheim kommune rapporten som er en resultat undersøkelse for introduksjonsprogrammet Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 29. mai – 15. juni 2007.og ble levert den 05.07.2007 under Rapporttittel: Hvordan **gikk det?**

Undersøkelse blant deltakere som avsluttet introduksjonsprogrammet INN 2005 – 2006.

Denne rapporten er også sammenlignet resultatene med andre rapporter fra (INN) derfor den

blir viktig for meg her fordi det skal dekke resultater fra mange år. Men rapporten skal brukes kun for å sammenligne resultatene som jeg har funnet til slutt og med innledningen for mini empirien.

Her er resultatene fra Trondheim rapporten

7.2 Trondheim undersøkelse rapporten 2007

- Målet med undersøkelsen var å kartlegge hvordan det var gått med tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet etter programslutt.
- Undersøkelsen omfattet alle deltakere som avsluttet Trondheim kommunes introduksjonsprogram INN 2005-2006. Totalt 243 tidligere deltakere ble spurt. 87 svarte. En noe lav svarprosent gjør at svarene i undersøkelsen må tolkes med forsiktighet.
- Undersøkelsen ble gjennomført fra 29. mai til 15. juni 2007. Vi mottok totalt 87 svar, noe som gir en svarprosent for brukerundersøkelsen på 36 %.

Flere kommer i jobb etter avsluttet introduksjonsprogram

- Flertallet har jobb som hovedaktivitet og hovedinntektskilde. Mange er også under utdanning eller på kurs gjennom NAV.
- Informantene svarer generelt positivt på spørsmål om jobb og utdanning. Mange fremholder hvor viktig mostring av norsk språk og kunnskap om norsk levemåte er for å få jobb.
- Informantene oppgir at det største hindret for å få jobb er at en ikke kan norsk, mangler nettverk eller utdanning. Flere oppgir at det å *stå på selv* og være *tålmodig*, er viktig.
- Den viktigste faktor som mange av informantene oppgir for å komme inn på utdanning, er norsk språk samt godkjent utdanning fra hjemlandet.
- På spørsmål 32 ble informantene bedt om å oppgi hva de tror er det største hinderet for å få jobb. Det som går igjen er at en ikke kan språket, manglende nettverk, manglende skolegang/utdanning. Flere oppgir også at en må stå på selv og være tålmodig.
- Flertallet av informantene (24 personer) har i dag jobb som hovedaktivitet. Mange går på videregående skole (15 personer), tar kurs eller er i praksis v/ NAV arbeid (12 personer), studerer på Universitet/Høgskole (8 personer), eller er fortsatt i norskkurs på SEVO/Granskogen skole (10 personer).
-

Integrert i Trondheim

- Av 78 svar oppgir 51 personer at de føler seg godt eller delvis integrert, 21 personer skulle gjerne vært mer integrert. 6 personer føler seg ikke integrert.

- **KONKLUSJON**
- Trondheim kommunes introduksjonsprogram INN ble etablert i 2002. Kommunen har som mål at 50 % av alle introduksjonsdeltakere skal komme i jobb eller utdanning i løpet av programtiden.
- Kvalifiseringssenter for innvandrere har ansvar for koordinering og gjennomføring av programmet.
- I forhold til de som har svart, 87 av et totalt utvalg på 243, viser undersøkelsen at måloppnåelsen i forhold til arbeid og utdanning fortsetter også etter at introduksjonsprogrammet avsluttes.
- Informantene svarer i stor grad positivt på spørsmål om trivsel, levekår og integrering. Undersøkelsen peker i retning av at det å være i jobb og utdanning har positiv innvirkning på den enkeltes livssituasjon og helse, samtidig som trivsel og følelse av tilhørighet synes å virke inn på om folk kommer i jobb, utdanning eller aktivitet.
- 4 personer tar yrkeskurs ved Granskogen skole og 3 personer går på grunnskole. Bare én informant er arbeidssøker uten å gå på kurs.
- Informantene oppgir som hovedinntektskilde å være i lønnet arbeid (27 personer) eller mottar studielån (21 personer). En andel informanter (8 personer) mottar individstønad gjennom NAV. De øvrige mottar trygdeytelser (7 personer) og sosialstønad (15 personer). Kun 2 personer forsørgeres av sin egen familie.
(Trondheim kommune nettside – Resultat rapporten 2007 - Hvordan gikk det?)

7.3 Resultater Komparering, sammenligning mellom to undersøkelser

Her vil jeg sammenligne resultater som jeg har funnet av min undersøkelse med Trondheimskommune undersøkelse rapporten i 2007.

1-Antall deltakere

- 3- Når det gjelder antall deltakere på programmet som har fått spørsmålene så det 243 men kun 87 som har svart på Trondheim kommunen undersøkelsen og dette utgjøre 36 % som har svart på.
- 4- Jeg har tatt direkte intervjuer og har intervjuet 16 informanter og alle har svart på spørsmålene mine og dette utgjør 100 % av deltakere på undersøkelsen.

2. Antall deltakere i introduksjonsprogrammet:

- 5- Antall introduksjonsprogrammet deltakere i 2005.2007 vær 243 deltakere.
- 6- Antall introduksjonsprogrammet deltakere i 202013 er 352 deltakere.

3. Trondheim kommune mål:

- Målet for kommunen i 2007 var: at 50 % skal være i jobb eller ordinær utdanning.
- Målet for kommunen i 2013 er: At 60 % skal være i jobb eller ordinær utdanning.

4- Antall personer som er i jobb eller utdanning

- Trondheim kommune rapporten resultater viser
At: 27 har arbeid. 21 er under utdanning eller (kurs).

Og dette utgjør mer: 50 %

- Mine resultater viser at: ca 35 % har arbeid.
ca 40 % er i arbeid eller under utdanning.

5. I begge rapporter kurs gjennom nav, og norsk opplæring telles som utdanning.

6. Integrering:

- Trondheim kommune rapporten viser at: Av 78 svar oppgir 51 personer at de føler seg godt eller delvis integrert, 21 personer skulle gjerne vært mer integrert. 6 personer føler seg ikke integrert.
- Mine resultater viser at: Integrering: De selv har vurdert sin integrerings nivå mellom 5 og 30 % som gjennomsnitt er 12,5 %.

7. Felles resultater

I Trondheims kommune rapporten og min undersøkelse resultater har felles resultater i disse områder:

7.1- Godskjening av bakgrunns utdanning

- Begge resultater viser den viktigste faktor som mange av informantene oppgir for å komme inn på utdanning, er norsk språk samt godkjent utdanning fra hjemlandet.

7. 2- Vilje til å jobbe eller å ta videre utdanning:

- Begge resultater viser at Informantene svarer generelt positivt på spørsmål om jobb og utdanning.

7.3- Språkligferdighet viktigheten

Begge resultater viser at:

- Mange fremholder hvor viktig mostring av norsk språk og kunnskap om norsk levemåte er for å få jobb.
- Informantene oppgir at det største hindret for å få jobb er at en ikke kan norsk, mangler nettverk eller utdanning.
- Flere oppgir at det å *stå på selv* og være *tålmodig*, er viktig.

7.4- Årsaker for og ikke å få jobb

Begge resultater viser at:

- Største hinderet for å få jobb. Det som går igjen er at en ikke kan språket, manglende nettverk, manglende skolegang/utdanning. Flere oppgir også at en må stå på selv og være tålmodig..

1. Introduksjonsprogram viktigheten

Begge resultater viser at:

- Informantene vurderer introduksjonsprogrammet som god tiltak og er grunnleggende for kvalifisering.
- 2. Motivasjon og vilje til å være aktiv:
 - Begge resultater viser at de som har jobb eller utdanning har mer motivasjon og vilje for å være aktiv.
 - De som er arbeidsledig har ikke stor motivasjon.
 - Nåværende deltaker er mer positivt i forbindelse med introduksjonsprogrammet

8. Hva er ekstra resultater som jeg har funnet i de forskjellige områder:

Jeg vil oppsummere de viktigste resultatene som jeg har fant og har ikke sammenlignet med Trondheimskommune rapporten 2007.

8.1 20331 personer er bosatt i Trondheim av de (655 000) personer med innvandreres bakgrunn som bosatt i Norge Innvandrere utgjør til sammen 13,1 prosent av befolkningen i hele landet. Innvandrere utgjør 11,5 % av totallsinnbyggere i Trondheim kommunen.

8.2 Trondheim kommunene har rundt 13200 ansatte som er delt på 213 enheter som administrer og tjeneste gjennomfører for de 200.000 innbyggere.

8.3 Av 213 enhetsledere i Trondheim er kun en enhetsleder med innvandreres bakgrunn og enhets leder driver en enhets som er mest rettet for å tilby tjenester til innvandrere.

8.4 Informantene vurdering for introduksjonsprogrammet for å kvalifisere deltakere og for å bidra med integrering er ca 50 %.

8.5 Når det gjelder Språkligferdigheter og frivillighet så Språkligferdigheter hos deltagere er på en prosent mellom 15 og 50 % som gjennomsnitt er 21 %, Frivillig aktiviteter blant deltakere er rundt 15 %., 28.1 Motivasjonen og vilje for å bli kvalifisert, integrert hos nye deltakere er alt for høyt og 100 % vil gjerne integrere seg og bli aktive borgere.

8.6 Motivasjonen og vilje for å bli integrert hos tidligere deltakere er lavere rundt 70 % og begrunne dette med mangel på gjensidig forståelse spesiell fra majoritetssamfunnet selv de vil gjerne integrere seg og bli aktive borgere men mulighetene er veldig begrenset.

8.7 Det er mange ubrukte gode og høykvalifiserte resurser i innvandrere miljøer. Noen av de sterke kvalifiserte innvandrere bestemmer og utvandrere for å jobbe på andre land med yrker som er tilpasset til utdanning og erfaringsbakgrunn. Andre innvandrere som har bodd i Norge i mange år, og innvandreres foreninger kan spille en stor rolle for eksempel (Fader rolle) for deltakere i samarbeid med (INN) og Kultur enheten som støtter rundt 58 innvandreres organisasjoner i Trondheim. Nettverket mellom deltagere og majoriteten er altfor lite og trenger å standarte planer og media påvikningen er veldig negativt.

8.8 Deltagere ønsker å ha nettverk med før ikke muligheter selv om de er kvalifisert eller ikke.

8.9 Når det gjelder språk praksis plass og arbeidspraksisplass: Selve tilbudet er godt men trenger mer organisering og avtale om innholdet fordi den fleste deltager synes at arbeidsgivere å utnytte dem som arbeidskraft uten å gi dem mulighet for å lære, praktisere språket. Mer tett oppfølging av deltakere på praksisplassene og mer kunnskap om målene for språkpraksisplassen er nødvendig. Tidlig aktivitet er viktig, men kartlegging er nødvendig.

8.10 Arbeidspraksisplass er vesentlig viktig både for å ha nettverk og kommunikasjon og for å bli kjent med arbeidsmarked. De tar ikke hensyn til utdanning, yrkesbakgrunn, alder, kjønn når de fordeler deltakere på arbeidspraksisplasser. Det er ikke enkelt å skaffe språkpraksisplass men rundt 50 % av informantene (deltaker) er eller har vært i språkpraksisplass. Arbeidsgivere spiller sentral rollen for å bruke muligheten godt for å lære seg norsk og for og kommuniserer med majoriteten. Den fleste arbeidsgiver å misbruke deltakere med å gi dem tunge oppgaver, ydmyke dem, av og til diskriminere dem i stedet for å hjelpe dem å lære norsk. En stor del av Arbeidsgivere synes at de må ha et nivå norskferdigheter før å komme til praksis eller det kan mislykkes fordi vi ikke kan kommunisere med hverandre uten språket er til stede.

8.11 Norsk opplæring: I følge introduksjonsloven deltakere har plikt og fulle hele dags program fra KL: 08:30 til 15:30. 3 dager norsk opplæring og 2 språkpraksis, arbeidspraksis eller alternative aktiviteter. I Trondheim deltakere gjennomførere ikke halvparten av det lovlig bestemt. Fordi Undervisningen er delt til Morgens tid og etter middagstid. Morgens tid undervisning er fra kl 8:30 til kl:11:45 og etter middagstiden er fra kl: 12:15 til kl: 15:30. I stedet for å være fra kl: 8:30 til 15:45. De skulle fullføre 37,5 timer per uke men de har kun 3 timer og 45 minutter i disse tre dagene i uke Som er delt til to tidspunkter.

8.12 Kvalifisering arbeid er avhengig av samarbeidet mellom enhetene derfor INN samarbeider med utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere, offentlige virksomhet og frivillige organisasjoner for og koordinerer kommunens arbeid med flyktninger.

8.13 Programs rådgivere: Hver programrådgiver har ansvaret for 30 -35 deltakere og standart og regelmessige skulle være 18-20 deltakere og maksimalt 25 deltakere for hver programrådgiver. Ansvaret for Antall deltagere for hver programrådgiver er alt for høyt og tett oppfølging av 30 -35 deltagere er veldig høyt og påvirker på konsekvenser og kvaliteten. Kommunikasjonen mellom deltagere og program rådgivere trenger mer styring og minsking av variasjonen er viktig.

8.14 Mangel på resurser påvirker negativt på introduksjonsprogrammet resultater.

8.15 Når det gjelder 50 Timer Samfunnskunnskap: Samfunnskunnskapens 50 timer opplæring er meget viktig og lærerik, de gir deltakere en nøkkel til kunnskapsboks om Norge og kan hjelper med å kunne kommunisere og delta i samfunnet. 50 timer er ikke nok for å undervise om Norge og innholdet mangler andre viktige tema for eksempel mer informasjon om forholdet politiet, barnevernet og samfunnet. Barna oppdragelse i Norge. Mer om borgernes plikter og rettigheter i en velferdsstat og aktive borgere osv. Det er mangel på viktige tema og spesielt temaene som jeg nevnte til dem som nødvendig å inkludere det godt i samfunnskunnskap undervisnings opplegg. Det er mangel på praktiske aktiviteter og nødvendighet for å utvide timene til for eksempel (75 timer), der 25 timer skal værer partisk og 50 teoretisk..

7.4.1 Teoretiske fortolkning av resultater

Når det gjelder andre måte å tolke så det er bruk av teori som i følge Jacobsen er: For å forstå dette resultatet kan vi benytte oss av en teori som ofte går under navnet søppelkasse – modellen (Mach & Olsen, 1979). Modellen tar nettopp for seg den rollen tilfeldigheter kan spille når beslutninger fattes. I tillegg angir den hvilke forhold som søker sannsynligheten for at tilfeldigheter skal bety mye (tiden til enkelte deltakere ,hvor stek definert strukturen er o.l .), og hvilke konsekvenser slike prosesser kan få (ende at det ikke fattes noen beslutninger, at parten flykter fra problemet, o.l) (Jacobsen Dag Ingvar:2010,sid, 376). Kort sagt teorien kan

hjelpe oss til å sette funn inn i en større sammenheng og dermed til å forstå hvorfor fenomenet er som det er, og hvilke konsekvenser dette kan ha.

Den andre måte er å bruke teorien og det skal jeg benytte under hele analyse prosessen for å se i hvor stor grad teorien stemmer eller ikke, da jeg kan gå tilbake til mine data og se på dem med ((Teoretiske briller)

Alle organisasjoner er avhengig av ytre og indre faktorer, derfor omgivelsene er viktig for organisasjoner. Så lenge organisasjon vil samarbeide med andre for å utvikle og effektivere arbeidet så organisasjonen er nødt til å tilpasse seg til omgivelsene, oppgavene og teknologien.

Strukturen i en organisasjon vil til enhver tid være et uttrykke for hvordan organisasjon best mulig har tilpasset interne prosesser etter de ytre omgivelsene. Samtidig må ledelse prøve å håndtere og løse vise varige dilemmaer (Bolman & Deal:2009,side, 125).

Som jeg har nevnt på teori kapitlet at de fire fortolkingsrammer eller perspektiver: Strukturelle, human – resourse, politiske, symboliske rammene.

De fir fortolkning rammer bygger på både innsikt i ledelse og kunnskaper fra samfunnsvitenskapen er viktig her i denne sammenhengen. Alle disse rammene er både kraftfulle og koherente:

Til sammen gjør de det mulig å se samme fenomen gjennom ulike << briller >> eller i ulike perspektiver. (Bolman & Deal:2009,side, 47).

Trondheim kommunen som har 213 enheter for og gjennomfører tjenester for rundt 200.000 innbyggere er en stororganisasjon. Kvalifiseringssenter for innvandrere(INN) er en av de enhetene (organisasjoner) som i samarbeid med andre partner driver med introduksjons program i samarbeid med andre.

Her vil jeg ta utgangspunkt fra de fire fortolkingsrammer for å se på Trondheim kommune som stor organisasjon som har 213 enheter (Organisasjoner) med å fokusere på Kvalifiseringssenter for innvandrere(INN) som en av enhetene (organisasjoner). Så lenge temaet handler om integreringen og inkludering i Trondheim med fokus på (INN) derfor vil jeg se på struktur betingelser og aktører betingelser for og finn hvordan organisasjonen fungere strukturert. Derfor de fire fortolkingsrammene kan hjelpe med slik vurdering kan være et godt grunnlag før teoretiske drøftning sammen med andre informasjon og støtte litteraturen.

7.4.2 Strukturelle og Aktørbetingelser ut i fra fire fortolningsrammer og strukturelle dilemma

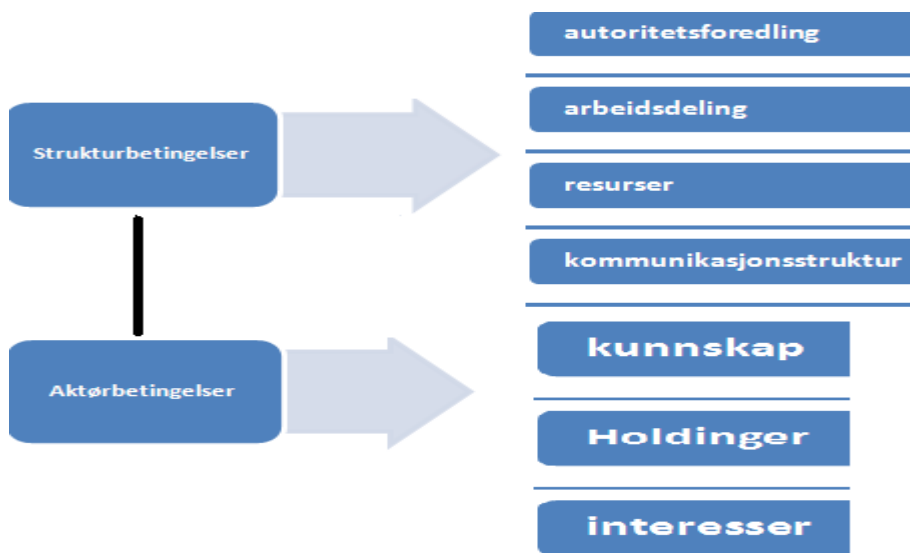
Ifølge (Bolman & Deal så det strukturelle perspektivet, fokuserer på organisasjonens arkitektur- på utformingen av enheter og underenheter, regler og roller, mål og strategier. Dette kan hjelpe oss mye for å se på strukturene for organisasjonen (kommunen som helhet) og del enhetene for eksempel (INN). Vi kan finne ut hvordan er det organisert og hvordan de gjennomføre oppgaver, hva er regale og lovene som de vil praktisere, Samtidig man kan se på strategier som de har og muligheter for og oppnådd målene. Bolman & Deal sier videre at og sett gjennom human resorce << briller >> blir det særlig viktig å forstå mennesker, med deres sterke og svake sider, med fornuft og følelser ønsker og frykt. Her er Trondheims innbyggere som er sentralt, men også mennesker som gjennomfører oppgaver, så menneske syn her er viktig å ta hensyn til alle innbyggers behov og nødvendigheter til forskjellige tjenester, så her interessentenes er mange og Trondheim her rundt 213 enheter som drive, administrere og informerer og tilby tjenestene for hele innbyggere og Kvalifiseringscenter for innvandrere også som gjennomførere oppgavene og er i direkte kontakt med nye ankommende innvandrere og kommunens enheter og resten av samfunnet. Så det er viktig å forstå menneskene som de har både svaks side og sterk side med fornuft og behandle dem så godt som mulig, så her i denne fortolkings ramme er mennesker sentralt. Men vis vi ser fra det politiske perspektivet (fortolningsrammen) så i følge Bolman & Deal ser på organisasjonen som konkurranse karakterisert av knappe ressurser, rivaliserende interesser og kamp om makt og fordeler. I dette perspektivet vi kan tolke kommunens arbeid og Kvalifiseringscenter for innvandrere også med å se på resurser som viktig og bruk av resursene på beste måte som sentralt mål, og dette kan hjelpe oss å finne ut hvordan er resursene brukt egentlig og er det mangel på resurser eller om er det mangel kunnskap å bruke resursene som finnes allerede godt. Den sist forståelse rammen er den symboliske rammen i følge til Bolman & Deal så fokusere den på spørsmål som gjelder mening og tro, her står ritualer, seremonier, historier, lek og kultur i sentrum av organisasjons liv. Denne forståelsen er veldig viktig i sammenhengen med temaet integrering og inkludering fordi symboliske tolkning handler veldig mye om daglig kollektive og individuelle ritualer som hjelper veldig mye med å inkludere de nye i det som finnes allerede med å ta hensyn til individer og tilpassing til hverandre. (Bolman & Deal 2009,sid, 47).

7.4.3 Strukturelle dilemmaer

Å finne et system av rolle som fungerer tilfredsstillende, er en uopphørlig kamp overalt. ledere står sjelden overfor velavgrensede problemer med klare løsninger, men må snarere takle vedvarende strukturelle dilemmaer og vanskelige avveininger uten fasitsvar. (Bolman & Deal 2009,sid, 99). Det er mange interessante temaer her som vi kan diskutere i utgangspunkt av strukturelle dilemmaer for eksempel: Differensiering og kontra integrasjon,

luker kontra overlapping, underutnyttelse kontra overbelastning, Mangel på tidlighet kontra mangel på kreativitet, for mye autonomi kontra for mye innbyrdes avhengighet, For løs kontra for stam organisering, uklare kontra altfor dominerende mål, Uselvstendighet kontra egenhåndighet i arbeidet. Alle disse temaene som er knyttet til strukturelle dilemmaer kan passer godt for å diskutere og drøfte kvalifiserings senter for innvandrere s iverksetting av introduksjonsprogrammet.

Her er viktig å se på organiseringen og arbeidsfordelingen i Kvalifiseringscenter for innvandrere som organisasjon for å finne ut om organiseringen påvirker på resultatene og mål oppnådd. Utvikling av feltet er avhengig av organiseringen. Vi kan se på organisasjonens utvikling gjennom den strukturbetingelse og aktørbetingelse:



(Figur 8) Feltutvikling

Som vi ser at felt utviklingen er avhengig av:

- 4- Strukturelle betingelser : Resurser, Arbeidsdeling, Autoritetsfordeling, kommunikasjonsstruktur.
- 5- Aktørbetingelser: Holdinger, kunnskap, interesser

Her vil jeg se på disse betingelsene i organisasjonen og drøfte dette for finne sammenhengen mellom empirien og teorien, arbeidsgjennomføringen og faktorene som påvirker på iverksettingen og mål oppnådd. Her vil jeg å diskutere hvordan iverksetting av introduksjons program påvirkes sett i lys struktur og aktørbetingelser med utgangspunkt i de fire fortolkingsrammene som jeg har nevnt oppover:

7.4.4 Strukturelle betingelser

7.4.4.1 Resurser:

Innenfor den politiske fortolkingsrammen framtrer organisasjonen som en kollisjon bestående av enkeltmennesker og grupper med varige motsetninger i en verden av knappe resurser.

Makt og konflikter står dermed sentralt i beslutningsprosessen i organisasjoner. (Bolman & Deal 2009, sid, 242).

Hvem skal få hva er et sentralt spørsmål når saken gjelder penger fordeling. Introduksjons program er et sentralt prosjekt som gjennomføres av Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) i Trondheim i støtte prosess fra staten gjennom (IMDI) og involverte departementer og kommunen. Men som vi så i empirien resultatene viste fram at de har stor resursproblem. Antall ansatte i enheten som helhet, antall programrådgivere i forbindelse med antall deltagere. Som vi fant at det er mellom 30-35 kunder (deltaker e) for hver programrådgiver. Og dette bekrefter at de har stor mangel på resurser. Etter at de har søkt for å få mer resurser så de har blitt bestemt og ansatte 1, 5 (en og en hal) stilling. Dette løste ikke problemer, så lenge antall program rådgivere er sammenheng med natal deltakere.

Her vi kan se at det er et strukturelt dilemma her. Når vi har for mye autonomi kontra for mye innbyrde avhengighet. Fordi vi har 19 programrådgivere og hver programrådgiver føller mellom 30-35 deltakere og standarten er 18-til 20 deltaker for hver programrådgiver og i tillegg til den programrådgiver har kun ca 70 % av stillingen til deltakere og resten til team og administrativ arbeid. Det betyr at enkelte personer og grupper i Kvalifiseringssenter av innvandrere arbeider for mye på egen hånd, føler seg ofte isolert. Både enhetens leder og program rådgivere nevnte det som problemstilling som trenger raskt løsning fordi mangel på resurser og penger påvirker på kvaliteten på resultatene å passivisere ansattne. Innvandreres organisasjoner, enkelte grupper, personer kan bidrar med gode resurser men nettverket og kommunikasjonen for samarbeidet mangler. Med godt nettverk og samarbeid med innvandrere organisasjoner og etnisk norsk organisasjoner, personer kan bidra med dette men (INN) trenger å bli aktivisert med å ha god kommunikasjon for å skaffe seg nok penger og personlige resurser.

7.4.4.2 Arbeidsdeling og Autoritetsfordeling

I følge (Bolman & Deal) er det en strukturelle dilemma som er differensiering kontra integrasjon og spenningen mellom arbeidsfordeling og samordning av innsatsen utgjør et klassisk dilemma. (Bolman & Deal 2009, sid, 99).

Programrådgivere i introduksjons program og enhets leder og deltakere bekreftet at program rådgivere kan ikke fullføre jobben sin godt mot hver enkelte deltakere så lenge de har alt for mange (brukere) deltakere og alt for lite tid. Det ble skjent gjennom intervjuer at det er ikke noen faste programrådgivere i en lang periode, men det er delt til forskjellige faser og i hver fase blir endringer og endringene gjelder også program rådgivere. Dette gjelder også skolelærere som klager på antall elever på Evo i sammenheng med antall lærere og trange og lit somme klasserom på EVO.

Her er også Luker kontra overlapping som inneholder: Viss nøkkelfusjoner og ansvar ikke er klart fordelt kan viktigste oppgaver bli glemt. Det motsatte problemet kan oppstå når roller og aktiviteter overlapper, noe som fører til konflikter, sløsing med krefter og utilsiktet overtalighet.

Bolman og Deal sier om dette: Jo mange mer kompleks rollestrukturen er med mange mennesker som gjør mange forskjellige ting desto vanskeligere er det å opprettholde en fokusert og tett sammenkoplede virksomhet. (Bolman & Deal 2009, sid, 99). Det betyr at hver øking i kompleksiteten trenger organisasjonen mer ansvar og kostbare samordninger, regler, plikter og kommandolinjer må suppleres av horisontale strategier. (Bolman & Deal 2009, sid, 99-100).

Dette også påvirker på resultatene på introduksjonsprogrammet for det første program rådgivere og deltakere trenger å bli skjent med hverandre, de trenger å ha nok kunnskap om hver andre. Uten dette det kan være problem for program rådgiverne når de ikke har god kunnskap så blir det helt vanskelig å plassere dem på rette plasser på skole språk eller arbeids praksispalass eller plassering på skole gruppene.

7.5 Aktørbetingelser

7.5.1 Holdinger

Holdninger varierer fra person til andre, fra minoritet til majoriteter. Generelt alle har sine holdinger som er negativt og som er positivt. Disse holdningene påvirker på individers liv og samfunnet. Introduksjonsprogrammet deltakere som en del av helheten generelt og innvandrere spesielt blir påvirket av holdningene. I Norge som generelt majoritetens

holdninger mot innvandrere er ustabile og varierer fra periode til periode. Så dette er mer avhengig av situasjoner, perioder og områder. Det som mest påvirker negativt er media. Norske media fokuserer veldig mye på negative holdningene og presenterer mest negative side av innvandrere og dette har stor negativ påvirkning. Samtidig internasjonale situasjonen har sine påvirkninger på majoriteten og minoritetens holdninger. Noen eksempel om holdninger for eksempel en periode du kan se at de fleste etniske nordmenn er enig om at ”Innvandrere flest er en kilde til utrygghet i samfunnet” eller du kan se i en annen periode at flertall enige i at ”Innvandrere flest gjør en nyttig innsats i norsk arbeidsliv”

Det er mange undersøkelser om holdningene blant etniske nordmenn og språklige minoriteter nordmenn. Det kan handle om arbeid, religion, sosiale livet familie liv, misbruk av velferdsordning, hjemme hjelp og innvandrere mange slike generelt spørsmål er om Forholdet mellom holdning og atferd er komplisert, og holdningene ikke nødvendig fører til atferd endring. . Det ikke alle holdninger som er kjent for alle og alltid. Det kan være u synlige holdninger som man ser ikke, føler ikke.. De er å sulte holdninger.

holdninger av og til holdninger påvirker på atferd og handlinger men dette kan variere

7.5.2 Kunnskap

Den strukturelle dilemma her er mangel på tydelighet kontra mangel på kreativitet i følge Bolman & Deal: Når ansatte i organisasjonen ikke fullt ut forstår hva jobben deres består, utformer de ofte rollene sine etter egne behov i stedet for etter mål på systemnivå, noe som ofte å skape problemer. Bolman & Deal 2009,side 101).

Når det gjelder programrådgivere som har direkte kontakt med enkelte deltakere så det er vesentlig viktig at de skal skjene godt hva er dere oppgaver og være klar over sine oppgaver og setter ikke for seg egne regler ut i fra sitt eget behov. Informantene beskrev program rådgivere veldig positivt, men samtidig den nevnte problemstilling med programrådgiver Endring etter hver fase som et problem fordi begge side skaffer blir kjent og skaffer seg kunnskap og plutselig blir endringer og de mister kunnskapene som de har fått om andre siden. Deltakere har nevnt også at noen av programrådgivere svarer ikke på telefoner når vi trenger dem, men samtidig viss de ringer oss, hvis vi svare ikke så det blir problem fordi de henviser til prinsipper for programmet, men de glemmer prinsippene når vi trenger en av dem.

7.5.3 Interesser og motivasjon

Alle deltakere har sine egne interesser som å ta utgangspunkt fra bakgrunn, yrke, utdanning, favoritt som vil og forsette med, eller har noen spesielle interesse som er eller blir interessert, så det er viktig å ta hensyn til dette. Introduksjon program deltakere henviser til gruppefordeling på skolen som er kollektiv mellom de som vil bare lære seg norsk for å jobbe og de som vil bare lære seg for å ta videre utdanning, men de er plassert sammen i samme gruppe og de har ikke interesse for dette og mister motivasjonen på grunn av feil klasse og gruppene.

Her motivasjonen er veldig sentralt fordi vis deltakere har interesse for noe og viss de får ikke til da de mister motivasjon. Så her selv vilje og motivasjon er veldig viktig for å utvikle motivasjonen hos deltagere.

7.5.4 Nettverk og kommunikasjon

Her snakker vi om kontakten mellom deltakere og ansatte på en side og deltakere og samfunnet (arbeidsgivere, språkpraksisplass, nabolage, samfunnet) også kommunikasjonen mellom Kvalifiseringssenter for innvandrere og arbeidsgivere og offentlige enheter og private enheter er veldig viktig. Informantene setter dette på første rekke av problemer som de har på jobb. eller praksis plass, nabolage osv. Så de fleste deltakere henviser at de for ikke kontakt med arbeidsgivere på språkpraksisplassen, arbeidspraksisplassen osv. Informantene henviser til flyktinggaiden, lærere, programrådgivere som nesten de eneste personer som de har kontakt med fra majoriteten. Når et slikt nettverk mellom majoriteten og enkelte innvandrere fungerer ikke så konsekvenser kan varierer fra individ til andre, men som generelt disse resursene skal ikke brukes rasjonelt

Dette betyr at de bruker ikke språket som de har lært på skolen på en side og for mangel på sosiale livet på andre side. Derfor de fleste blir nødt til å ha kommunikasjon med noen fra samme bakgrunn miljøet eller noen som kan språket og aksepterer nettverk og kommunikasjonen. Dette påvirker på norskpraktisering og motivasjonen for individer og grupper.

7.5.5 Samarbeid med andre

Kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim (INN) samarbeider med andre etater og offentlige institusjoner, som jobber med ulike integreringsspørsmål. Samarbeider blant annet med: Tolk Midt Norge, Rødekurs politiet, Nav, Imdi, Batteriet, flyktning helseteam osv.

Informantene fra det forskjellige samarbeid enheter fremhever at samarbeidet er viktig og spesiell mellom enheter og organer som har noen feles mål, eller er en del av en større enhet. De fleste enhetene henviser til at de er forskjellige organisasjoner, men samtidig de er en del av en stor organisasjon (Trondheim kommune) og de andre enheter som er statlig så de har mange feles mål på nasjonalt og lokalt nivå og det gjelder frivillige organisasjoner. Så dette handler om feles interesse, og mange felles mål.

Informanten fra INN sier følgende om samarbeidet:

Vi er helt avhengig av å ha flere med oss i den jobben. Det er mange enheter som er involvert i prosessen. Vi koordinerer men mange andre enheter som å gjennomføre oppgavene for og oppnåde målene, Norsk opplæring, samfunnskunnskap, spark og arbeidspraksisplass, helsetjenester, nettverk osv. Så vi er helt avhengig av hverandre og samarbeidet varierer fra enhet til enhet og fra situasjon til situasjon. (INN informant-1)

Integrering prosessen er samfunnets ansvar som helhet, men offentlige sektorer har pliktig ansvar. Organisasjoner er avhengig av hverandre på grunn av gjensidighetsamarbeid og feles interesse. Også organisasjoner er avhengig av omgivelsene rundet seg i samfunnet.

Organisasjonene i sin natur er avhengig av skiftende og bevegelige omgivelser de kan opprettholde sin kraft bare ved å tilpasse seg større samfunnsmessige krefter og forholdet seg til sine kunder og andre interessenter behov og krav. (Bolman & Deal:2009,side, 281)

Som vi har nevnt at det er mange enheter som samarbeider med integreringsprosessen. Trondheim kommune har planer for å utvikle samarbeidet med arbeidsgivere, bedrifter, enheter for å utvide antall språk og arbeidsspråkplasser i kommunen kretsen. I følge informantene det er politikk vedtatt at alle enhetene skal være med for å bidra med, og de skal stil praksis rådighet.

Her det gjelder bare organiseringen av selve enheten som organisasjon, ledelse, organisering og tjenesete gjennomføring for eksempel: Koordinering, rådgivning, veiledning og Tiltaksgjennomføring.

7.5.7 Motivasjon

Den første INN informanten setter fokus på sammenhengen mellom selv vilje, motivasjon og programmets roll for å styrke og utvikle dette. Her informanten synes at det er mye sammenheng mellom vilje, motivasjon (selve initiativet) som viktig under prosessen.

Selv om introduksjonsprogrammet setter i gang tiltak og planer for hver enkelte deltakere i programmet som en del av koordinering og veiledning og stifte kommunikasjon og nettverk med andre enheter som gjennomfører mange andre tiltak men den viktigste i hele prosessen er selv vilje og motivasjon for de individer som å spille stor rolle og er viktig for og ytte resten av tilbudene som de får. I siste kapitlet av oppgaven under den integrerte innvandreren og majoriteten har jeg nevnt motivasjon som viktigste faktor for videre utvikling og har diskutert dette dypere.

8 Bidrar resultatene fra introduksjonsprogrammet med integrering??

8.1 Innledning

oppsummering (Konsekvenser for samfunnet og integreringsprosessen)

”Gir du meg en fisk, kan jeg overleve en dag. Lærer du meg å fiske, kan jeg klare meg hele livet. Et introduksjonsprogram vil lære deg og ”fiske”. (introduksjons program hånd bok fra UDI). Som vi ser det på enkelt måte, så introduksjonsprogrammet er for kvalifisere deltager og tillegg så de informere samfunnet om resurser som finnes blant innvandrere. Men som vi ser på ordtaket så meningen er å lære dem å fiske for og forberede dem for å fiske i resten av livet. Her vi kan finne ut på enkelt måte at introduksjons program hjelper med å kvalifisere deltager og resultatene kan varier fra en til andre deltager på grunn av forskjellige faktorer som jeg har nevnt opp. Programmet skaffer ikke arbeid og sikrer ikke ordinær utdanning eller godt kommunikasjon med majoriteten men forbereder deltager og samfunnet til og oppnåde disse målene.

Ifølge Bolman & Deal dramaturgiske begreper gir et helt nytt perspektiv på organisasjoners dynamikk. Tradisjonelt har teorier om ledelse og organisasjoner fokusert på instrumentelle problemstillinger

Vi ser problemene, prøver å løse dem, for deretter å spørre hva oppnåde vi? Ofte svaret lite eller ingenting. Vi griper oss selv i å gjenta det gamle munnhellet om at jo mer en forandrer ting, desto mer utforandret er det. Bolman & Deal:2009,sid, 343)

Det kan virke nedlåsende og desillusjonerende, det fører ofte til å miste toren fordi det fører til en opplevelse av hjelpløshet og tro på ting aldri kan bli vesentlig bedre.

Men u ansett så introduksjons program er en av de mest positive og gode tiltak for kvalifisering av innvandrere, men saken er ikke bare å kvalifisere innvandrere men saken handler om mer en det, Selv om at konsekvenser av gjennomføring av programmet er viktig.

Resultatene bekrefter at de som gjennomfører programmet kan ha et grunnlag får begynne og livet med lit kvalifisering. Men det er avhengig av videre vilje og motivasjon for utvikling av språkligferdigheter og nettverk med majoriteten, tålmodighet, engasjert på en side og inkludert i samfunnet i andre side.

Handlingene gir oss håp at introduksjons gir oss byggesteiner for grunnleggende kravene og prinsippene for integrering.

Men disse konsekvensene av programmet er avhengig av mange andre faktorer for og oppnåde målene etter kvalifiseringen av deltager fordi:

- Den første vis alle deltakere ble kvalifisert godt, så det betyr ikke at alle er integrert fordi prosessen for integreringen er ikke bare å kvalifisere innvandrere, men kvalifiseringen er startnøkkel for god integrering.
- Den andre er at introduksjonsprogram deltakere fra 2004 til 2012 er rundt 2880 til som utgjør ca 5,8 % av de 20331 innvandrere i Trondheim som. Det betyr at 17451 innvandrere har deltatt introduksjonsprogram og dette kan påvirke på integreringsprosess.
- For den tredje integreringen handler ikke bare om innvandrere, men om samfunnet som helhet og det bor i Trondheim over 179,123 Innbyggere. Så spørsmålet om integrering i Trondheim handler om inkluderingen av de 20331 innvandrere i resten av samfunnet.

Derfor her vi kan stille noen spørsmål som kan hjelpe oss med å finne rettsveien for god integrering og inkludering i kommunen og i landet, for eksempel:

I tillegg til dette så integreringen er ikke bare å ha gode tiltak og programmer, men prosessen videre er viktig. Programmer er et middel til selve prosessen. Så introduksjons program er ikke helheten av integreringsprosess men er startfasen av denne prosessen, men er den viktigste og grunn (byggesteiner) legende bitte av integrering og inkludering prosessen.

Det var sjelden desperasjon eller en følelse av håpløshet. Noen av dem som sto på sidelinjen, som følte seg maktløse og uten håp, hadde selv fått håpet tent i seg gjennom de andres lidenskaplige handlinger.(2004,s.xviii) (Bolman &Deal 2009,sid, 343)

Frodig introduksjonsprogrammet i iverksettingen kan påvirke selve integreringsprosessen i det lenger løp. Men selve integreringen er avhengig av inkludering av innvandrere i samfunnet.

Men samtidig vis innvandrere blir kvalifisert for å jobbe eller å ta videre ordinære utdanning men ikke blitt inkludert i arbeidsmarked både i offentlig og private sektor, demokratideltakelsen og resten av samfunnslivet og fellesskapet, så kvalifisering spiller ikke stor rolle i uinkluderende samfunn. Når man snakker om inkludering og integrering så hovedmålet er at alle individer, grupper i befolkningen skal bli integrert for å bli inkludert og representert på ulike samfunnsområder.

Her bilder fra teatrets verden anslår en forhåpningsfull tone. I følge Bolman &Deal et godt drama forteller oss hver ny dag har mulighet til å bli mer spennende og mer fylt av meningen dagen i går.

Hvis ting går galt, kan vi fikse opp symbolene, omskrive dramaet, bygge opp nye myter – eller danse til en annen låt . Bolman &Deal: 2009,sid, 344). Her resultatene blir avhengig av integreringsprosessen videre.

I realiteten betyr det at resultatene for Kvalifiseringssenter (INN) er viktig men er ikke garanti for en god integrering prosess. Kvalifisering er et krav men inkludering av kvalifiserte innvandrere i ulike samfunnsområdene er nådd for og oppnådde målene.

Vitsen med selve integreringsprosessen og alle andre prosjekter, programmer, planer er for å inkludere de kvalifiserte innvandrere.

Hva er regjeringsinnvandring politikk og hvordan har det med å praktisere denne politikken?

Hvordan har kommunen forholdt seg til regjerings introduksjonslov i sin iverksetting av gjennomføring av introduksjonsprogram for kvalifisering av innvandrere? Er det store variasjoner i hvordan budskapet er tatt i mot og iverkast?

Derfor med hjelp av disse spørsmålene og introduksjonsprogram resultater vil jeg finne sammenhengen mellom introduksjons program og integreringen på en side og integrering og inkludering på andre side.

En slik sammenheng kan gi meg et bilde av integreringsprosessen i Trondheim med utgangspunkt fra Kvalifiseringssenter for innvandrere som gjennomføre introduksjons program og som er en av hovdeenheter i kommunen som jobber profesjonelt med å danne grunnlagene kriterier for integreringsprosessen.

For å besvare forskningsspørsmålet **Bidrar resultatene fra introduksjonsprogrammet til integrering av innvandrere?** I utgangspunkt i forskningens resultater

Som vi ser det på enkelt måte, at introduksjonsprogrammet er for å kvalifisere deltagere og tillegg så de informere samfunnet om resurser som finnes blant innvandrere. Men som vi ser på ordtaket så meningen er å lære dem å fiske for og forberede dem for å fiske i resten av livet. Her vi kan finne ut på enkelt måte at introduksjons program hjelper med å kvalifisere deltagere og resultatene kan varier fra en til andre deltager på grunn av forskjellige faktorer som jeg har nevnt opp. Programmet skaffer ikke arbeid og sikrer ikke ordinær utdanning eller godt kommunikasjon med majoriteten men forbereder deltagere og samfunnet til og oppnåde disse målene.

Ifølge Bolman & Deal dramaturgiske begreper gir et helt nytt perspektiv på organisasjoners dynamikk. Tradisjonelt har teorier om ledelse og organisasjoner fokusert på instrumentelle problemstillinger

Vi ser problemene, prøver å løse dem, for deretter å spørre hva oppnåde vi? Ofte svaret lite eller ingenting. Vi griper oss selv i å gjenta det gamle munnhellet om at jo mer en forandrer ting, desto mer utforandret er det. Bolman & Deal:2009,sid, 343)

Det kan virke nedlåsende og desillusjonerende, det fører ofte til å miste toren fordi det fører til en opplevelse av hjelpløshet og tro på ting aldri kan bli vesentlig bedre.

Men u ansett så introduksjons program er en av de mest positive og gode tiltak for kvalifisering av innvandrere, men saken er ikke bare å kvalifisere innvandrere men saken handler om mer en det, Selv om at konsekvenser av gjennomføring av programmet er viktig.

Resultatene bekrefter at de som gjennomfører programmet kan ha et grunnlag får begynne og livet med lit kvalifisering. Men det er avhengig av videre vilje og motivasjon for utvikling av språkligferdigheter og nettverk med majoriteten, tålmodighet, engasjert på en side og inkludert i samfunnet i andre side.

kapittel 9

9.1 Hvordan går det med integrering av innvandrere i Trondheim?

Introduksjons program har bidratt med å kvalifisere innvandrere på et nivå som kan være startnøkkel for å finne rett veien videre i samfunnet, men hva med resten av samfunnet fordi å være kvalifisert borger er ikke nok så lenge du er innvandrere og ikke borger en med likeverdige, like mulighet og like rett. Selv om at introduksjonsprogram er en av de langsiktige planer for integreringsprosessen men likevel har man fortsatt mye ugjort på disse områdene og det stiller både myndigheter, næringsliv, majoritetssamfunnet og innvandrere overfor store utfordringer fremover for å skape et godt og trygt samfunn for alle. Introduksjonsprogrammet er for nye ankommende innvandrere og som vi har nevnt at alle introduksjons program deltakere i Trondheim fra 2004 til 2012 er rundt 3000 men antall innvandrere i Trondheim er 20331 personer. Derfor er det viktig å diskutere også integreringsprosessen som gjelder resten av innvandrere spesielt og samfunnet generelt. Jeg vil se nærmere på innsamlet primærdata fra intervjuene, observasjoner og sekundære data, dokumentdata for analysere og drøfte dette for å finne svar på problemstilling spørsmål: Hvordan går det med integrering av innvandrere i Trondheim? . Jeg vil også se underveis hva er sammenhengen mellom kvalifisering, integrering og inkludering slike at jeg kan lage grunnlag for resten temaet.

Velferdsstaten fokuserer mer på individ borgere og tankegangen er at de offentlige enhetene er ansvarlig for å utarbeide, planlegge og iverksette tiltak. En vellykket integrering må være et samspill mellom minoriteter (innvandrere) og majoriteten på en side og mellom innvandrere og myndighetene på andre side. Når snakker vi integrering av innvandrere så det betyr at innvandrere er hovedpersoner, og myndighetene har et ansvar og rolle å tilrettelegge for at de (innvandrere) skal lykkes i å skape seg en framtid i Norge.

9.2 Kvalifisering – Integrering – Inkludering

For å forholde meg til teoretiske tilnærming og oppgave begrensning vil jeg se på en del av faktorer, variabler og Indikatorer som påvirker på integrering og inkluderings prosess som helhet. Men her vil jeg først se på sammenhengen mellom kvalifisering, integrering og inkludering med utgangspunkt fra empirien og fortolke det med teorien.

9.3 Integrering og inkludering

Integrering kan i utgangspunktet betegne strategier om både assimilasjon og segregering. I de fleste vesteuropeiske land har imidlertid begrepet fått et politisk innhold som skiller det fra både assimilasjon og segregering.(Døving Coara Alexa 2009,sid 9)

Integrering er et av hovedtemaer i norske samfunnet og de forskjellige regjeringer har jobbet med integreringsprosessen systematisk men om det fungerte god eller ikke? så det er et godt

spørsmål som kan diskuteres. La vi se på integrering pågrepet definisjonen først og regjeringspolitikk deretter for diskutere temaet videre .

Integrere: Er et aktiv verb. Vi har det fra latin: ” å gjøre hel ”. Vi har langt på vei beholdt betydningen av begrepet. Vi bruker det om å føye deler til en helhet eller enhet. Når noen er utenfor, skal de passes inn ”Vi skal integrere de funksjonshemmede i samfunnet ”.(Døving Coara Alexa 2009,sid 9).

Det som Trondheim kommune også driver med gjennom introduksjonsprogram er å utarbeide og iverksette tiltak som i hovedsak rettes mot enkelte individer. Målet er klart og rettet mot enkelte deltagere for å kvalifisere for integrere individ innvandrere i samfunnet i regi av det offentlige hjelpeapparat. Satsning er på at nyankomne bosatt innvandrere skal være selvhjulpent, selvstendig, ansvarlig gjøring for sitt eget liv og aktivt borger i arbeidslivet, ordinær utdanning osv. På en side de jobber de med enkelte individ deltagere og resultatene viser at de har lyktes med en side (deltageren) men andre mål som er viktig er majoriteten, arbeidsgivere, andre enheter og resten av samfunnet som de har ikke klart og integrer dem for å ta imot de som har blitt kvalifisert under programs gjennomføring eller etter at de har gjennomført programmet og sitter med resurser som venter å bruke i samfunnet. Her skulle arbeidet med andre målene for introduksjonsprogram iverksettes godt: Integreringen handler ikke bare om innvandrere som gruppe men handler om samfunnet som helhet, men samtidig det handler om den enkelte innvandrere evne til å mestre sin nye livssituasjon. Så spørsmålet handler også om hva kan innvandrere bidra med, og hvilket ansvar har de for å lykkes?

Her jeg vil se på empirien fra de 16 intervjuer, der under prosessen stilte jeg spørsmål om hvordan vil de definere integrering og inkludering som begrep og andre spørsmål vær også om hvordan ser de på integrering og inkluderingsprosessen i Norge generelt og Trondheim spesielt. Så vil jeg presentere funnene mine her for å diskutere og fortolke dette med å ta empirien og teorien i bruk for tolking og analyseringen.

Her er en del av det som en informant å definere med integrering og inkludering begreper?

Hvis jeg skal forklare disse to begreper som er veldig sentrale begreper som egentlig bli rettet mest mot minoriteter eller innvandrere. Når man snakker om integrering så det betyr at man snakker om en politikk, det betyr at man tenker på folk som har flyttet til Norge, folk som nydelig har kommet til Norge skal integreres i samfunnet. Men når det gjelder ordet inkludering så det er en tiltak, enten det kan vare en prosjekt eller langsiktige mål for at menneske skal integreres, integreres både for å få jobb og for å få uttales og at de skal likkestilles med andre. Men samtidig dette ordet inne bærer også likestilling og likeverd når man skal inkludere mennesker fordi disse mennesker er et annen etnisk en majoritet.(Informant fra bystyret)

Hovedpoeng som de fleste informantene har fokusert på er at integrering som begrep rettes mer om innvandrere og at innvandrere skal integrere seg i samfunnet, men prosessen fungerer ikke med ensidig integrering og prosessen gjelder helheten majoriteten og minoriteten. Har informanten referer til viktige begreper som har stor betydning i integreringsprosessen hvis innholdet blir praktisert i samfunnet og spesielt at innvandrere skal få jobb og få utale seg, de skal ikke stiles med andre, likestilling, likeverd osv. Egentlig de fleste som snakker om integrering sier nesten det samme men dessverre hva om de som jobber med integrering? her snakker vi om praktisering av begreper vedtekter og handlingsplaner, også holdninger er veldig viktig her. La vi se på opplevelsene for en av informantene:

Jeg opplevde veldig mye undertrykkelse, ydmykelse og tragiske, vanskelig liv som kvinner i Iran på en side men andre side livet mitt var veldig godt og har status i samfunnet med gjensidig respekt og ænarskjenelse. Da flyktet jeg til Norge som verdensparadis, men dessverre ikke for. Da jeg fikk språkpraksisplass gjennom introduksjonsprogrammet på en barnehage ble jeg altfor mye glad, men dessverre det var bare første dag som var bra og resten ble helvete for meg. Nesten alle ansatte ble sjefer over meg og eneste ord som de snakket med meg handlet om kom å gjøre og det og når du ferdig så må du gjør det, så kommer andre og sier det samme og fikk jeg ikke lov å ha kontakt med barna på barnehagen. Jeg opplevd ydmyking, diskriminering, knekking, jeg kunne ikke forsvare meg fordi jeg ikke viste hvordan systemet fungerer. Når klaget jeg da fikk jeg beskjeden at jeg må bruke muligheten godt for å lære språk fordi det ikke er mange som er heldig å få språkpraksisplass på en barnehage. Da jeg sa men de bruker meg som renholder og de som jobber der som renholder gjennomfører jobben sin med å misbruke meg. Det er ikke drømme jobben min da, selv om dere ønsker det kanskje? (nåværende INN deltaker)

Under de forskjellige intervjuene med ansatte har informantene brukt det samme eksemplet (å integrere de funksjonshemmede i samfunnet) når de definerte integrering og inkludering for å svare spørsmålet mitt om temaet integrering og inkludering:

Vis vi skal inkludere folk så må vi finne ut folk som har utsatt på grunn av posisjoner for eksempel for funksjonshemmede osv, og har vært sosialhjelp mottakere. De har behov for å få hjelp av offentlig apparater. I utgangspunkt de vil dem klar seg selv, så for de fleste fulle seg ydmykelse ofte. Hvis vi skal inkludere folk så må vi sjekke og jobbe med å finne en slags fravær av ydmykelse. (FIDIS informanten -1)

Men det som er problemet her er at innvandrere er ikke som funksjonshemmede og sammenlegningen er ikke grundig. Informanten beskriver anerkjennelsen av forskjelligheter som et hovedkrav for integrering og inkludering.

Inkludere funksjonshemma, inkludere blinde, inkludere personer med forskjellig livs problemer. Det betyr må det finnes en stor porsjon for anerkjennelse av forskjelligheter. Inkludering uten anerkjennelse er umulige. (FIDIS informanten -1)

Informanten definerte integrering og koblet det til inkludering

Fordi integrering for meg er å leve som en hel person ved siden av den andre og ikke en kopi av den andre og dette er en veldig vanskelig oppgave å få til i praksis (FIDIS informanten -1)

Verdien av å være forskjellig, og anerkjennelsen av at forskjelligheten er bra og konsekvensen av anerkjennelsen, da du ikke kan da for å bo på eget sted enn de skal bo der som majoriteten bor, forskjellige folk skal bo i samme sted Inkludering må innholde respekt for det som er annerledes. (FIDS-informanten 1)

En informant som har jobbet mange år med asylsøkere definerer integrering som tilpassing til de hele og beholde lit av sin kultur. Informanten viser stor interesse til integreringsprosessen, og har vart aktiv og jobbet med asylsøkere, har vært på mange kultur møter. Så informanten definere begrepene slik:

Integrering er at man blir en del av samfunnet, Så det betyr å tilpasse seg til samfunnet, med å beholde sin kultur og nasjonale identitet, så det betyr at man skal tilpasse seg til det norske samfunnet og beholde lit av sin kultur.(INN- informant-2)

Assimilasjon betyr å smelte sammen, å gjøre likt. Når et individ har tilegnet seg flertallets normer, verdier og livsstil, er det assimilert. Det er ingenting galt med en individuell assimilering som bygger på eget valg, men som politikk er assimilasjon problematisk. (Døving Coara Alexa, 2009, s. 9)

La vi se nærmere på regjering integreringspolitikken. Integreringen er avhengig av inkluderingen og regjeringen ønsker å realisere dette i sin stortingsmelding 49 i 2004:

Integrering er betegnelsen på en sosial prosess som, på et eller annet nivå, føyer sammen ulike minoriteter og majoriteten til "det norske samfunnet" (Døving Coara Alexa 2009,sid 9)

Det som var mest interessant vær gruppedynamikken som ble framhevet av informanter fra inn når jeg stilte informanten om integrering og inkludering:

Inkludering og Integrering det handler om å tilpasse, at både det store samfunnet på en måte må tilpasse, men ikke på et negativ møte, men jeg ser på når et nytt element kom til den nye gruppe, så ikke sånn at det nye elementet må tilpasse seg til store gruppen, men gruppen som helet må endre seg. Så gruppe dynamikken som jeg tror er viktig å ha med oss i jobben våres. Fordi tenker vi sånn at må vi finne ut hva som forene oss i stedet for å finne ut hva foreskjellig hos oss. (INN informant-1)

Det er veldig viktig at integreringspolitikken skal være kortsiktig og kvantitativ men det skal være langsiktig og kvalitativ.

Det er vesentlig viktig at tiltakene myndighetene har satt inn, eller skal sette inn skal tar utgangspunkt i hvor innvandrere befinner seg i sin egen integrering prosess.

Hvordan man skal forforholde seg til realiteten – snarere enn hva man kan gjøre for å unngå dem.

kapittel 10 Hva sammenhengen mellom kvalifisering – integrering og inkludering?

10.1 innledning

Her vil jeg svare på hovedforsknings spørsmål i problemstillingen: **Hvordan går det med integrering?** og samtidig finne ut svaret på **spørsmålet sammenhengen mellom kvalifisering, inkludering og integreringen.?**

Integrering er vår tids mantra: Et mål for politikere, en sak for journalister og et tema for samfunnsvitere og debattanter: Alt som har gått galt i det flerkulturelle Norge – Fra gjerning kriminalitet til tvangsekteskap – skyldes << Mislykket integrasjon >>, og alt som har godt bra i det flerkulturelle Norge fra Shabana Rahman til pakistanske jenter på BI – skyldes << vellykte integrasjon >> kanskje har << Integrasjon >> blitt vårt tids metafysiske begrep? som all metafysikk har begrepet et diffust innhold. Med dette startet Cora Alexa Døving Innledningen for sin bok Integrering teori og empiri. (Døving Alexa Cora 2009,side 7)

Her hovedbudskapet for avhandlingen her vær å konkretisere sammenhengen mellom kvalifisering, inkludering og integrering begreper og finne ut hvordan er det i praktiske livet i Norge.

Integrering og inkludering er et feles ansvar for hele samfunnet og det gjelder ikke bare innvandrere og de som driver med integrerings prosess i offentlig sektor og frivillige arena.

Integreringen er avhengig av inkluderingen og regjeringen ønsker å realisere dette i sin stortingsmelding 49 i 2004:

Regjeringene etter hvert har ønsket et samfunn som tar opp i Seg det nye mangfoldet i befolkningen. Regjeringen ser en stor utfordring i å forandre bildet av «vi i Norge» slik at det samsvarer med den faktiske befolkningssammensetningen. Dette skjer best ved at alle grupper i befolkningen er inkludert og representert på ulike samfunnsområder. Regjeringen mener at det i framtidens Norge vil bli mindre meningsfylt å trekke strenge skillelinjer mellom innvandrere og nordmenn, mellom «oss» og «dem». (St.meld. nr. 49 (2003–2004).

For å vite om regjeringen generelt og kommunen spesielt lykkes i sitt arbeid med å inkludere og integrere innvandrere og deres etterkommere må vi kunne måle effekten av politikken som førs til tiltak, men det som er også veldig viktig å måle er iverksetting av disse tiltakene.

Derfor er det viktig at man skal forholde seg til realiteten – snarere enn hva man skal gjøre for å unngå realiteten.

I dagens Norge er fargerik og internasjonalt og flerkulturelt. Så det er viktig at vi alle sammen skal ta ansvaret for å skape et godt og trygt likestilt samfunn for alle. Så viktig spørsmål dukker opp her: Hvordan kan vi forholde oss best til en beste integrering og inkluderingsprosess.

Før å gjennomfore en slik forskning så man trenger å ha store grupper eller enheter som forske på temaet som helhet i landet eller i kommunen. Det norske velferdsamfunnet bygger på solidaritet, like rettigheter, like plikter og muligheter. Her dekker opp spørsmålet hvem som sikrer disse rettighetene? Selv om integrering og inkludering er et samfunnsansvar men må den offentlige sektoren sette prosessen til rette som et prinsipp av borgernes rettigheter i velferdsstaten

I en velferdsstat er det bestemt at det er staten som sikrer individens liv, helse og velferd gjennom et system av:

- *Sosiale rettigheter som er gitt borgernes i kraft av deres statsborgerskap.*
- *Ressursoverføring til sosial formål (helse, utdanning, trygder, sosialhjelp, barneomsorg osv).*
- *Institusjoner og tjenesteutøvere, spesielt profesjonsutøvere som i ivaretar borgernes rettigheter og realiserer politiske beslutninger på feltet. (Eriksen Oddvar Erik Demokratiets sorte hull 2009).*

som vi har nevnt opp at regjeringene ønsker å ha mangfoldige og inkluderende samfunn derfor så det er staten gjennom offentlige sektoren har forpliktet å sikre disse rettighetene.

En velferdsstat er en stat hvor organisert makt bevisst blir brukt (gjennom politikk og forvaltning) i et forsøk på å dempe utslagene av markedskreftene i minst tre retninger

Da vi kan prøve å finne ut om målene er oppnådd eller ikke, hvordan og hvorfor? Resursfordeling, virkemidler er viktig men resursbruk og på en effektiv måte er også vesentlig viktig i denne sammenhengen.

10.2 Hvordan går det med integrering, inkludering prosessen?

På grunn av oppgave avgrensning og tidskrevende så jeg er nødt til å avgrense besvarelsen. Utgangspunktet er resultatene som jeg har funnet i fra intervjuer, observasjonen, telefon samtaler, egen erfaring og offentlige dokumenter. Jeg ser beste måten for en slik analyse er så konkrete og tidlige målsetninger med indikatorer som tilhører disse målene. Effektiv arbeid som er rettet mot målene må konsekvensene også være nær i sammenheng med regler, lover og handlingsplan. Selve planer, regler, lover er viktig, men uten handlingene har ikke så mye verdi. Så gjennomføringen av dette er rett veien for og oppnåde målene, men gjennomføringen er også avhengig av forskjellige faktorer under forskjellige situasjoner som kan påvirke på realisering av planene og oppnådde målsetninger. Derfor forskninger, rapportering, vurdering og evaluering kan være gode hjelpe midler for og fine ut sammenhengen mellom planer og handlinger. Dette kan vis hvordan det går med integrering og hva er utfordringer som vi står overfor. Her snakker vi om det som regjering ønsker å oppnå med å fremme sine handlingsplaner som er strategien for regjeringene, men gjennomføringen av selve planene. Målsetning og indikatorer som tilhører disse målene er viktig i en slik sammenheng. Som jeg har nevnt at hvert mål kan følges av en eller flere faktorer, indikatorer som viser om praktiseringen har gått i riktig retning slik at russene ble brukt effektivt og planene ble gjennomført på beste måte og oppnådd resultatene så godt som mulig. Som jeg har nevnt at i velferdssamfunn er målene så høyt og nesten på toppen i verden. Et samfunn mangfoldig, tolerant samfunn som vil sikre at alle skal ha de samme rettigheter, plikter og muligheter. Handlingsplanene inneholder tiltak på mange viktige områder, men jeg er nødt å avgrense besvarelsen derfor vil jeg fokusere på en del områder som er viktig og kanskje avgjørende i et slikt arbeid for at integrering og inkluderingen skal lykkes. Arbeid, oppvekst, utdanning og språk, likestilling og deltakelse. Disse områdene kan dekke andre områder også for eksempel sysselsetning, levekår, nettverk og kommunikasjon, frivillighet osv. I utgangspunkt av oppover beskrivelse og forklaring vil jeg se på disse viktigste oppnevnte områder:

10.2.1 Arbeidsmarked, sysselsetting og innvandrere

Arbeidet har stor betydning for den enkeltes generelle levekår og økonomiske situasjon, Arbeid til alle er det viktigste vi kan gjøre for å redusere sosial forskjeller.

Informantene fremhevet at i Trondheim kommune vi har et stort sysselsetningsproblem i forbindelse med antall ansatte med innvandreres bakgrunn i den offentlige sektoren

Vi har alt for lite ansatte i offentlige sektoren som har innvandreres bakgrunn, de som er ansatt jobber med innvandrere selv for eksempel tolkere, Tospråklige og Morsmåslærere, program rådgivere på (INN), Rådgivere på 2-3 skoler i Trondheim. Vi har kun en enhets leder i Trondheim av 213 enhetsledere i kommunen. Det må gjør noe med, hvor er like verdigheten (Tolk Midt Norge – Informanter 1)

Norge har nå et generelt høyt arbeidsmarked, med lav ledighet og høy sysselsetning, samtidig er arbeidsledighet for innvandrere som helhet tre ganger så høy som for befolkning over lang tid. Denne forskjellen har holdt seg stabil over lang tid.

Innsatsen og virkemidlene som tas i bruk for å få folk i arbeid, må derfor være målrettet og tilpasset de problemer som skal løses.

Introduksjon ordning er et av disse tiltakene som har fungert bedre en de andre tiltakene som ble gjennomført tidligere, men målgruppene for introduksjonsprogram er rettet mot nyankomne innvandrere og ikke de som har kommet før introduksjonsloven. Derfor ser vi at vi har en stor del av innvandrere som ble bosatt i Norge før den tiden, eller ikke inngår i introduksjonslovens målgruppe, her derfor ikke fått den gode starten som introduksjonsprogrammet hjelper med innvandrere for å være forbredt og kvalifisert.

Staten og kommunene har andre tiltak for dette for eksempel NY sjanse- programmet fra 2006,og andre tilbud gjennom nav og andre etater og institusjoner.

Det som er kjent over hele landet er at høyeste arbeidsledighet er iblant innvandrere.

Som vi har sett offentlig politikken jobber for ha ikke killelinjer mellom levekårene og livskvaliteten. Arbeidsledigheten konsekvenser som påvirker sysselsetning. Dette har to grunner:

- Den første grunn er mismatch mellom innvandrernes kvalifikasjon og arbeidsmarkedets behov.
- Den andre grunn er diskriminering som stenger også velkvalifiserte innvandrere ute fra arbeidslivet.

Introduksjonsprogram for kvalifisering av nyankomne innvandrere er en av de mest stabile tiltak som ble iverksatt for å øke innvandreres deltakelse i arbeidslivet. Programmet har vart holdnings skapende virksomhet overfor både offentlige og private sektoren.

Likevel ser det ut til at det er konjunktursvingene på arbeidsmarkedet som er mest avgjørende for hvorvidt innvandrere er i jobb eller ikke.

Det som også er en grunn for kille linje mellom innvandrere og etniske nordmann er et stramt arbeidsmarked forlater etniske nordmann de dårligst betalte jobbene og etterspørselen etter

innvandrere arbeidskraft øker. I en slik situasjon ligger en fare for å få segregert arbeidsmarkedet hvor innvandrere fyller de dårligste og tyngste jobben, er det som ansettes sist og som først går i nedgangstider.

Svart arbeid også er en av de hovedgrunnene for sosial undertrykkelse, der mange innvandrere jobber uten noen arbeidsskadeborsikning med veldig lav betalt. Arbeidstakere jobber mer en 14 timer og for nesten mindre enn halvbetaling av samme jobben på det vanlige arbeidsmarkedet.

Kvoter arbeidstaker som innvandrer til Norge for å jobbe konkurrerer med bosatte innvandrere og flyktninger som er bosatt i landet. Arbeidstakere fra øst Europa jobber på de vanskelige og dårlig betalte jobber og de bosatte innvandrere i landet kommunene er arbeidsledige og dette påvirker på levekårene og livskvaliteten. Arbeidsmarkedet er en av de viktigste områder for å inkludere innvandrere både som arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende.

Arbeidsplassen er en viktig arena for kontakt mellom mennesker og er i så måte en av de viktigste møteplasser for innvandrere og resten av befolkningen.

I følge Brox Ottar Arbeid er en av arenaene innvandrere inkluderes i eller utestenges fra samfunnet. Arbeid er et middel til økonomisk selvstendighet, og utsetning fra arbeidslivet får konsekvenser på andre livs områder. Den typen arbeid man har, er videre en av de viktigste kildene til den status og anseelse man får i samfunnet totalt sett. Utelukkelse fra arbeidslivet er derfor spesielt alvorlig som en kilde til generell utelukkelse fra samfunnet. (Brox Ottar (Red):1997sid 33)

Regjeringer arbeider for et mer inkluderende arbeidsliv, med plass til ulike mennesker, og med en forventning om at alle deltar i arbeidslivet etter evne. Alle arbeidsgivere både statlige, kommunale, private bør ha en bevisst og aktiv rekrutteringspolitikk overfor personer med innvandreres bakgrunn og motarbeide alle former direkte eller indirekte diskriminering.

Det har blitt kjent og mange som snakke om det på politiske, samfunnsdebatter at det er statsforvaltningen som er arbeidsgiver pålagt å innkalle minst en søker med innvandreres bakgrunn til intervjuer ved tilsetninger, forutsatt at søkeren er kvalifisert. Det er også pålagt at alle offentlige ledere i statlig, kommunale heleide virksomheter er oppfordret til å innføre den samme ordning. Majoritet befolkningen og arbeidsgivere må ikke stenge folk ute på grunn av usikkerheten knyttet til bakgrunn.

En av informantene beskriver situasjonene slik:

Jeg har hat med meg bachelor grad fra bakgrunnshjemlandet. Det ble ikke godkjent da begynte jeg på videregående skole, nå jeg har master. Jobbet 3 år med en type jobb som passet ikke med utdanningen min, Jeg har vært på mange intervjuer men svaret var at jeg var ikke kvalifisert, men nå de sier at jeg er overkvalifisert derfor de ikke kan gi meg fast arbeid, etter 5 år jeg har ikke brukt utdanningen min (Master graden) til nå. fra før problemet var at jeg har ikke fått godkjent utdanningen min fra bakgrunnshjemlandet så de sa at jeg var ikke kvalifisert men nå de sier at jeg er overkvalifisert så hva er løsningen da? (Informant – Z)

Det som er problemet her at innkallingen til intervjuer kan ikke løse problemer fordi er det enkelt å innkalle innvandrere til intervjuer, men muligheten for å tilsette innvandrere er altfor lite og antall sysselsetning av innvandrere bekrefter dette, spesielt på offentlig sektoren.

Vis vi ser på antall arbeidstakker som kommer fra Øst- Europa som får arbeid i Norge og i Trondheim uten at de har språklige erfaringer, eller arbeids erfaring har flertallet av dem arbeid. Det er mange arbeidsgivere som kommer med språkligferdigheter som grunn for å ta ikke mot innvandreres arbeids søkere, men samtidig de ansette Øst Europeere som kan ikke snakke norsk og ikke engelsk heler. Samtidig så de er mange innvandrere som har høyutdanning og erfaringer i Norge, men de for ikke å bruke sjansen.

Det er veldig viktig å rekruttere til et inkluderende samfunn med stabile og forutsigbare forhold i landet, Derfor arbeidsinnvandrerne må sikres rettigheter i forhold til familiegjennforening, trygdeytelser.

10.2.2 Status- levekår

Den forskjellige regjering har hatt sin innvandring og integreringspolitikk derfor vil jeg bruke offentlig integreringspolitikk i stedet for regjeringens politikk for å passe på nøytraliteten som fagligforsker.

Målet for den offentlige integreringspolitikk er å fremme likhet og likeverd for alle innbyggere i landet uansett hvilket posisjon eller etnisitet, kjønn, Ideologisk, religionsbakgrunn de har.

Uavhengig av etnisk bakgrunn skal alle ha de samme rettigheter og plikter og ingen skal utsettes for diskriminering i form av urettmessig forskjellbehandling. (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven - **NOU 2005: 8**)

Innvandrere er også resurssterke borger vis de for mulighet for å utvikle og bruke sine kunnskaper, erfaringer. Det mange innvandrere som har vist at de kan gjøre sin beste for landet og konsekvensene for en del har vært bra på forskjellige arena for eksempel innenfor høyre akademisk utdanning, politikk, næringsliv, media, handel, idrett osv.

Men spørsmålet her er hvor mange av de 547 000 innvandrere i landet og hvor mange av de 20331 innvandrere i Trondheim klarte dette. Selv om det er veldig positivt at enkelte personer som er motivert og engasjert som lykkes og har bekreftet at det går an. Men saken handler ikke bare om noen, men handler om alle som helhet. Så med integreringsprosessen vi ser på samfunnet som helhet generelt og innvandrere befolkningen totalt spesielt. Også mer særlig spesialisert på innvandrere fra det vi kaller ikke vestlige innvandrere. Med ikke vestlige innvandrere mener innvandrere som kommer fra ikke vestlig land (Afrika, Asia, Øst-Europa, Tyrkia, Sør og mellom Amerika).

I følge stortingsmeldingen nr 49 i 2003-3004 alle grupper i befolkningen skal bli inkludert på ulike samfunnsområder:

Dette skjer best ved at alle grupper i befolkningen er inkludert og representert på ulike samfunnsområder. (St.meld. nr. 49 (2003–2004).

Men om vi har kommet til målet i Trondheim eller i landet som det er ikke annen svar enn nei. Så vi kan spør oss hvordan og hvorfor nei? Jo da mer realistiske svar er nei, og det er ikke en hemmelighet som bare noen kan vite, men dette er almenlig synlig.

En av informantene beskriver levekåret slik:

For meg det er ikke stor problem, men for mine barn det er problem, etter mer en 13 år i Norge vi har ikke mulighet for reise for å dra til ferie, vi kan ikke kjøpe hus (Bolig) kan ikke sende barna mine til aktiviteter, det handler ikke om kulturen det handler om økonomi (INN-tidligere deltaker)

Hvis vi sammenligne innvandrere med resten av befolkningen, så vi kan finne at er det stor andel av innvandrere som kommer dårligere ut på en rekke variabler som sier noe om likheten og forskjellen mellom levekår og livskvalitet. Dette er ikke offentlige teoretiske integreringspolitikken men er i strid med loven:

Regjeringen mener at det i framtidens Norge vil bli mindre meningsfylt å trekke strenge skillelinjer mellom innvandrere og nordmenn, mellom «oss» og «dem». (St.meld. nr. 49 (2003–2004).

Dette handler om å opprettholde sosiale kiler mellom befolkningsgrupper etter etniske skillelinjer. I Følge professor Grete Brochmann innvandrere setter velferdsstaten på prøve:

Blir grupper av innvandrere stående utenfor arbeidslivet utfordres velferdsstaten.
(Brochmann Grete. Adresseavisen.22.september.2011.)

Dessverre kan man finne et slik kiler linje mellom etniske norsk og innvandrere i Trondheim og i landet i form av sysselsetning, arbeidsmarked, ledelse, politiske deltakelse, medias, ekteskap, og andre former selv om velferdsstaten har en del verdier og prinsipper for å hindre dette. Det er en rekke variabler som sier noe om levekår og livskvalitet blant innvandrere befolkning for eksempel:

- Lavere inntekt.
- Høyere arbeidsledighet.
- Større avhengighet av sosialhjelp.
- Dårligere bo forhold.
- Flere har problemer med teoretiske fag i grunnskolen og videregående skole.
- Større frafall fra videregående opplæring.
- Lavere deltakelse i fritids aktiviteter.
- Lavere deltakelse i valg og organisasjonsliv.
- Lavere representativ i høystatusjobber, spesielt i offentlig sektoren.

Det er mange andre variabler som man påpeke på, i Tillegg til dette mange innvandrere som har bolig eller høylønn, god arbeid, politikk, idrett status osv, opplever diskriminering.

Det som er mest negativt av bildet som helhet er media negative fokuseringen som gjør at mange å følle seg utsatt for stigmatisering og generalisering.

Som jeg har nevnt flere ganger at integreringsprosessen er en tosidig prosess som krever innsats og involvering både fra majoriteten side og fra innvandrere side selv. Arbeid, utdanning, kommunikasjon og nettverk, demokratiske deltakelse og frivillige organisasjoner i

tillegg mange andre faktorer og indikatorer er viktig tema i integreringsarbeidet. Derfor vil jeg se nærmere på en del av tanker, observasjoner, vurderinger i forhold til noen av teamene som jeg synes at det er viktig å ta med for å analysere situasjonen.

10.2.3 Skole og utdanning

Skole og utdanning spiller vesentlig viktig og sentralt rolle i kvalifisering av mennesker og kan være grunnstein for integrering i samfunnet videre i livet. Trondheim har mange tiltak som finnes ikke i andre byer i landet og spesielt når det gjelder grunnskoler, barnehager, videregående skoler. Mottak barna skoler Saupstad, Kattem, Ila og ungdomskoler Rosenborg, Huseby og Åsheim tidligere er noen gode eksempler på gode tilbud for minoritetsspråklige elever når det gjelder morsmålsundervisning (morsmåloppplæring og morsmålfordypning) i tillegg til dette tospråklige fag opplæring som en støtte til skolene faglige prosessen. Enhet for voksen opplæring er et annet eksempel av de gode tilbudene i Trondheim. Samtidig de fleste skolene i Trondheim tilbyr tospråklig og morsmålsopplæring og mottak skolene som gjennomfører arbeidet med å ta i bruk rundt 67 Tospråklig og morsmåls lærere som er ansatt i disse mottaksskolene. Selv om barnehager og grunnskoler er viktig for integrerings prosess men målet med oppgaven er mer knyttet til Kvalifiserings senter for innvandrere spesielt og integrerings prosess generelt, derfor vil jeg se nærmere på skole og utdanning som helhet i denne sammenhengen. Forskninger viser at de skjer en polarisering blant skolebarn med etnisk bakgrunn og enkelte å gjøre det svært bra og ligger langt over gjennomsnittet i de fleste fag. Det er mange minoritet språklige ungdommer som klarer seg godt videre på videregående skole og høyskoler, universitet og høyere utdanning og de som klarer ikke seg, så de har gode grunner for dette som gir gode grunner til bekymring. Der må offentlige sektoren går enn å finne gode løsninger for å kvalifisere de flest mulig. Det er mange som ikke å fullføre universitet og faller underveis på videregående eller senere på starten av universitet og høyskoler. En av informantene beskriver situasjonen slik:

Da jeg kom til Norge jeg har hatt høyutdanning fra bakgrunnshjemland, men fikk ikke godkjent, da begynte på videregående skole igjen, så universitet, tok jeg til slutt mastergrad, men fikk en jobb som har ikke noe å gjøre med utdanningen, jeg kan ikke si den det er vanlig å jobbe hva som helst men det er skam å ha master å jobbe som, ? . Nå har jeg fått en god fast jobb men også jobben min har ikke noe med utdanningen min i hele tatt. Så jeg får ikke å bruke kunnskapene mine her, men det er en jobb som kan leve av (Informant. T. M. N)

Dette kan påvirke negativt og vi kan få en generasjon med ungdommer som til tross at de vil overta foreldrenes utsatte posisjon i det norske samfunnet

Derfor er det vesentlig viktig å gripe inn for finne god løsninger i tidlig fase.

Det er også veldig gode positive resultater fra introduksjonsprogrammet som kan henvises til. En av informantene har god kontakt med flyktningsskolen og har lært seg norsk på skolen (muntlig og skriftlig) selv om deltakeren har vært analfabetisk da deltakeren kom til Norge, deltakerne beskriver sin situasjon slik:

Jeg har vært analfabetisk i bakgrunnshjemland. Har lært meg å skrive og lese gjennom selve introduksjonsprogrammet, men jeg har lært meg å snakke godt norsk gjennom flyktningsskolen fra Rødekurs. (inn – nåværende deltaker Sh)

Her man ser at skolen har bidratt mye for at deltakeren har lært seg å lese, skrive, snakke norsk og samtidig deltakeren skal lære seg i tillegg morsmålet sitt i tillegg til Norsk.

Informanten forsetter videre og sier

Jeg kunne ikke lese og skrive et bokstave på morsmålet mitt, nå skriver jeg godt norsk og har fått tilbud for å lære meg mitt morsmål også, så snart skal lære meg å skrive morsmålet mitt. Jeg har fått gode konsekvenser av introduksjonsprogrammet. (INN nåværende deltaker – Sh)

Sammen med arbeidslivet er skolen den viktigste integreringsarenaen. Med god utdanning muligheter for gode integrering i arbeidslivet økes og kvaliteten styrkes. Det betyr at god skole tilbud for alle innbyggere generelt og med hensyn til tilpassing for de enkelte individer på like linje kan gi gode resultater for samfunnet som helhet. Introduksjons program hovedmålene er å forberede deltagere for ordinære utdanning.

Her ligger grunnlaget for at barn og unge med innvandrerbakgrunn skal kunne konkurrere på like linje med majoriteten i forhold til arbeidsmarked når det gjelder kvalifikasjon kvaliteten.

10.2.4 Kommunikasjon og nettverk

Her snakker vi om kontakten mellom individ innvandrere og majoriteten. De fleste deltagere i programmet, informantene, og andre innvandrere i Trondheim å fremheve denne problemstilling med mangel på den nødvendige nettverken. Informantene henviser til flyktinggaiden, lærere, programrådgivere som nesten de eneste personer som de har kontakt med fra majoriteten. Når et slikt nettverk mellom majoriteten og enkelte innvandrere fungerer ikke så konsekvenser kan varierer fra individ til andre, men som generelt disse resursene skal ikke brukes rasjonelt. Som vi vet at personer som lever i diaspora har mer behov for kontakt, derfor de blir ofte nødt til å ha nærmere tilknytning til eget folk, tidligere hjemmeland og andre landsmenn som lever i samme situasjon, og som har noe felles med hverandre, språk, religion, nasjonalitet. De å opprettholde sitt sosiale nettverk på tvers av landgrenser og orienterer seg mot fellesskapet som omfatter noe annet og mer enn det som han opplever i det manglende nettverket med norsk samfunnet.

Derfor ser vi at de forskjellige nasjoner, etniske grupper organiserer seg i grupper og foreninger for å skape det nødvendige nettverket mellom mennesker, det sosiale fellesskapet som de savner og mangler i samfunnet som isolerer dem og åpner ikke armer for inkludering.

Jeg lærte ikke meg godt norsk fordi undervisnings oppleger vær ikke godt. Jeg tror at en annen grunn var så lite nettverk med majoriteten som var også bak det at jeg har ikke lært meg så mye norsk. ,eneste kontakten er lærere,programrådgivere og bare de som er i offentlige arena som har ikke tid for meg,jeg har tatt initiativ men etniske norske vil ikke.

Symboler er fundamentale byggesteiner i de kulturer vi mennesker bygger innenfor de forholdene vi lever under. (Bolman Lee G: Deal Terrence E:2009,s, 287).

Informanten forsetter og sier:

Jeg er kvinne og kvinnene vil ikke ha kontakt med meg vet ikke hva og hvor er feilen, men føller mye ensomhet spesiell på høytider alt er stengt, alle går inn for seg selv, jeg har bare sett på tv hvordan de feirer jul osv. men 17. mai er beste dag, alle smiler, alle sier Hei, hurra og det er godt (INN – nåværende deltaker)

Her kan en slik situasjon stenge veien for de kvalifiserte innvandrere for å integrere seg så lenge de blir ikke inkludert i det store samfunnet som tar hensikt til individ på en måte som fulle ikke det sosiale behovet og begrenser muligheter for å utvikle seg videre.

I den symboliske fortolkingsrammen tolkes og belyses grunnleggende spørsmål om mening og tro som gjør symbolene så kraftfulle. Da ser vi en verden som er veldig forskjellig fra hevdvunne former for rasjonalitet, sikkerhet og linearitet. (Bolman Lee G: Deal Terrence E:2009, s. 286)

Da dukker opp spørsmålet om hvordan vi kan bruke innvandrere organisasjoner i integreringsarbeid? Her vi ser at de enkelte individer som er kvalifisert men isolert letter etter en vei for å gå videre uten å lykkes, der eneste løsningen blir knytning til sin egne. Selv om den enkelte kan tappe men samfunnet også tapper og mister disse resurser som er aktivisert gjennom forskjellige tiltak men blir passivisert på grunn av manglende muligheter.

Jeg vil kom til dette senere under innvandrere som resurser. Men jeg vil se nærmere på innvandreres organisasjoner først

10.2.5 Frivillige organisasjoner

Alle organiserte grupper i organisasjon eller foreninger får offentlig statlig, kommunal støtte for å bidra til integrering og inkludering. Målet er at disse foreninger skal bidra med prosessen og støtte det norske samfunnet og være et godt utgangspunkt for en vellykket integreringsprosess. Selv om disse organisasjoner har rett og lov til å gjennomføre kulturelle aktiviteter for sine egne miljøer, men også de har forpliktet seg til å bidra med integreringsprosessen slik at de kan være bygge bru mellom etniske norske og innvandrere på en side og innvandreres miljø på andre side. Det som er skeptisk er at de fleste organisasjoner har blitt rene etniske organisasjoner og de fleste aktivitetene blir nesten rent deltakelse av samme nasjon, landsbakgrunn. Mange av innvandreres organisasjoner ønsker å samarbeide med etniske norske organisasjoner og inviterer etniske norske politikere, forninger, aktivister til sine aktiviteter, men sjelden de deltar, eller deltakelsen av majoriteten er altfor mye lavt deltakelse. Målet for å støtte disse foreningene er å øke deltakelse, fellesskapet, kommunikasjonen mellom majoriteten og innvandrere, men framfor å være integreringsfremmende har en fryktet at de tvert i mot vil kunne bidra til økt segregering, gettofrisering, isolering, marginalisering på grunn av manglende kontakt med majoriteten.

I Trondheim er det ca 58 innvandrere organisasjoner som driver med forskjellige aktiviteter. Selv om de fleste hjelper nye bosatte innvandrere fra sammen miljøene, men de har ikke hat noen samarbeidsform med Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN). Flerkulturell informasjon og dialogsenter i Trondheim som er tre åringsprosjekt har stiftet en del kontakter med innvandreres foreninger for og samarbeider om bestemt tema. Verdens musikk festivalen (transform), kosmorama (film festivalen), Olavs dagene aktiviteter, ISFIT – Internasjonale student festivalen og ande type årlig aktiviteter har spilt en stor rolle for å stifte kontakten mellom etniske norsk og innvandreres miljø. Det som er problem er at de fleste virksomheter og aktiviteter av den virksomheten som innvandreorganisasjoner utfører i lokalsamfunnene rundt i landet er usynlige for den norske majoriteten. I Trondheim de fleste aktiviteter er synlig bare for ansatte som å behandle tilskudds søknader i kultur enheten i kommunen og fylkeskommunen. Det er vesentlig viktig å finne ut hvilken rolle kan disse innvandrere organisasjoner spille for utvikle nettverket og på hvilket konkrete område kunne gjøre en bedre jobb enn den offentlige sektoren gjøre i integrerings prosess sammenhengen? . Utvikling og bedre organisering av samarbeidsformen mellom etniske norske og innvandreres

organisasjoner kan bidra med en bedre integreringsprosess og utnytte mange ubrukte resurser blant samfunnet og spesielt fra innvandreres miljøer.

10.2.6 Deltakelse og likestilling

Etniske minoriteter har en ny status fra å være objekter for politiske beslutninger, er de nå blitt handlende Subjekter. Minoritetsgrupper er blitt aktører med demokratisk mulighet til å påvirke samfunnsutvikling på like linje med majoritetsbefolkning.8 Rogstd Jon 2007,side 43).

De siste årene har de fleste partiene fått representanter inn i fellesskapet for styre og for å få makt for å bidra med å utvikle landet. I Trondheim er det en del politikere som har innvandreres bakgrunn

9 av 67 bystyret representanter har innvandreres bakgrunn, 6 av 9 mangfoldsrådet i Trondheim har bakgrunn fra innvandreres organisasjoner og to av bystyrets representanter som har innvandreres bakgrunn er mangfoldsrådet leder og nesteleder. (Informanter B. T)

Det er mange organisasjoner i Trondheim som representerer de forskjellige miljøene, de driver med integrering og samarbeider med mange Organisasjoner som er etnisk norske organisasjoner. Det er 58 organisasjoner som får tilskudd til kulturelle aktiviteter.

I Trondheim innvandrere har både representanter i KIM Kontakt utvalg mellom Norske menigheter og innvandrere, også det er noen paraply organisasjoner.

Innvandrere samarbeider med Bateriett, Kia, Sos Rasisme, Rådgivningsgruppa for innvandrere, Flerkulturell informasjon og dialog senter for innvandrere osv.

10.3 Den integrerte innvandrere og majoriteten

Her vil jeg svare på forskningsspørsmålet: **Hvem er den integrerte innvandrere?**

Vi kan ikke ha standart definisjon for personer som mest integrert i det norske samfunnet. Selve integrering begrepet har forskjellige tolkinger og rammene og prinsippene for integreringen er variert. Men her vil jeg se nærmere på å tegne teoretiske veien til individer innvandrere med å fremheve et bilde av de integrerte personer, muligheter og utfordring for de enkelte og samfunnet bidrag med prosessen.

Men her skal jeg prøver å beskrive lit, hvem og hvordan kan den individ innvandrere defineres som integrert i samfunnet.

Åpenhet og sosialisering kan hjelpe dem for og utadvendt i samfunnet for og ytte muligheter og praktisere sine plikter og få sine rettigheter.

God utdanning kan utruste innvandrere med en god læringsevne. Men norsk opplæringen på Evo og andre norsk opplæring sentere for voksen opplæring ikke kan være nok for å starte og jobber som krever kunnskaplig, vitenskaplige språkligferdigheter. Så videre utdanningen og tilpassing til den norske utdanning systemet kan hjelper veldig mye med raskt utvikling. Utfordringene her er godskjening av bakgrunn utdanning som er veldig vanskelig og neste

umulig i forskjellige tilfeller. Men det er viktig at individ innvandrere skal praktisere språket utenfor klasserommet også.

Det som de lærer på skolen er det enkelte språket som er ikke på et høyt nivå, så de er nådd å prøve å finne ut beste måte for å jobbe med dette for å skape nyanser i språket og beherske begreper som kan hjelpe dem videre i arbeidslivet, videre utdanning, sosiallivet.

Etablering av nettverk er veldig viktig og nøkkel for språkpraktisering, kultur forståelse, selvhjelp, selvstendighet osv. Uten nettverk viktigheten for språket forsvinner og personen blir nådd til å ha mer tett og sterk nettverk med sine egne i stedet for å ha en balansert nettverk.

Språk praksis plass er viktig men mulighetene for en god norsk opplæring er avhengig av omgivelsene og situasjon til språk eller arbeidspraksis palassene ved siden motivasjonen og vilje av individ innvandreren nytelsen av språket. Det best som kan være verdifull er å få språk eller arbeids praksis palls som passer best med bakgrunn utdanning, yrke, favoritts arbeid. Slik at erfaringene fra dette kan brukes videre i arbeidet.

Alltid videre er hovedmål for de fleste motiverte, engasjerte innvandrere.

En leder som har innvandreres bakgrunn beskriver sin ambisjon som leder med følgende:

Å være en god leder, å være til nytte og delta i utviklingen av et mangfoldig samfunn har vært mine ambisjoner.

En integrert innvandrer kan være et godt bilde for de andre innvandrere. Så det er viktig at innvandrere som har fått mulighet til å bruke sine resurser godt, skal bli referanse for de andre, og bli et godt bilde for de andre.

Slik at de integrerte innvandrere skal ikke bare være opptatt av seg selv men skal bidra med samfunnsutvikling med erfaringsveksling og engasjement i integreringsprosessen.

Dette kan gi god motivasjon og selv tillit i tillegg til konkurransevne som kan hjelpe med utvikling. Fordi erfaring veksling er vesentlig viktig i denne sammenhengen.

Det er viktig at de enkelte skal prøve å se muligheter i det nye samfunnet, uansett hvordan er innvandring, integreringsprosessen godt eller mislikt av myndighetene så selve initiativet er nødvendig. Det er viktig at enkelte individer skal kom med ambisjoner om å realisere meg selv. Må de enkelte individer tør å være aktiv og motivert. Det kan være tøff og vanskelig læringsprosess å ta hele ansvaret alene men det kan være også fantastisk. Engasjement og deltakelse i poetikk, organisasjons arbeid, fritids aktiviteter kan hjelper mye med språk styrke, kommunikasjons utvikling for at de kan lykkes i samfunnet.

Engasjement i fellesskapet (politikk, frivillig arbeid, idrett osv) er veldig viktig for at de kan lykkes i samfunnet.

Her er samfunnets utfordring viktig i denne sammenhengen. Fordi integrering er gjensidig prosess og saken gjelder ikke bare en side og ikke andre men dette handler om våres samfunnet og våres viktig verdier.

Derfor er det viktig å prøve å utfordre samfunnet som helhet majoriteten og minoriteten med at etniske nordmann skal utfordres til å se på innvandrere som resurser og utfordre

innvandrere for på være engasjert, motivert, stolt av sin kompetanse og erfaringer. Også det er viktig å stille krav til medarbeider, institusjoner, arbeidsgivere osv, for å bidra med prosessen.

Alle informantene har vært enige om at respekt og anerkjennelse er viktig. Samtidig

Informantene fremhever også at må man lære seg for å jobbe med omstillinger og endringer.

Det er viktig at både introduksjonsprogram ansatte, andre enheter skal hjelpe innvandrere ved å oppfordre dem til å engasjere seg i samfunnet.

Det som er veldig viktig og sentralt i integrering og inkludering prosessen er at etnisk norsk majoriteten skal utfordres til å se på innvandrere annerledes enn det er i dag. Innvandre er også individer og er forskjellige så det er ikke rettferdig å fordømme ut fra etnisk bakgrunn uten å vite noe om kompetanse og erfaringene. Der er vesentlig viktig å se på dem som resurser. Innvandrere trenger likestilling og rettferdighet og ikke medlidenhet.

Av og til ydmyking og diskriminering ødelegger personer som er stor resurser og de skjer på en offentlig måte og organiserte måte. For eksempel å sette ikke noen verdier til høy utdanning som innvandrere her, eller gi dem ikke arbeidet som passer med deres erfaringer, eller utdanning. Det er ikke bare innvandrere som har utdanning fra bakgrunnshjemland, men de som har utdannet seg i Norge også sjelden for dem jobben som de er kvalifisert til.

Tro og stolthet av seg og sin kompetanse er viktig for å klare å jobbe godt videre. Kompetanser som innvandrere har må brukes, Norge har stor behov for arbeidskraft, derfor de har stor behov for å stole på sin egen kompetanse. Det er veldig viktig å prøve å motivere folk, lære dem å bli mer selvstendig og stolt av seg selv.

Må innvandrere selv også prøve veldig mye for å motivere seg, ta initiativet. Også må de prøve å være løsningsorienterte og nysgjerrige. Du må lære deg de grunnleggende spillereglene – da er Norge det landet du kan leve ut drømmene dine i.

10.4 Er det noen endringer og framgang når det gjelder integreringsarbeid?

Selv om introduksjonsprogrammet ble praktisert som prosjekt i 2002, men selv introduksjonsloven ble bestemt og gjennomført i fra 2004. Introduksjonsprogram deltakere er de ankommende innvandrere fra 2003 -2004 til nåværende deltakere og det betyr at det er ca 5 % av innvandrere her deltatt introduksjonsprogrammet. Om alle deltakere i programmet blir full kvalifisert så det betyr i realiteten at rundt 3000 innvandrere er kvalifisert, på en profesjonell måte. Det er veldig positivt og gode handlingsplaner og gjennomføring av forrige planene kan gi gode konsekvenser i nærmeste framtiden. Alle informantene henviser til store endringer både i planene for prosessen, men også holdninger i samfunnet har endret seg til positivt.

Et av store saker som vi trenger å jobbe med er å finne ut beste måte for å integrere samfunnet som helhet og fokuserer ikke bare på innvandrere. Majoriteten også trenger å bevege seg mot integrerte samfunn. Integrering brukes nesten bare til innvandrere i dag, og alle debatter om dette, setter mest fokus på innvandrere. Det som er veldig viktig at vi alle sammen skal være mer åpent, rettferdig og gi samme muligheter for alle som er evne for å utvikle seg og aktivisere.

10.5 Avslutning

Inkludering og integrering av innvandrere er en av de viktige oppgavene i samfunnet som helhet og spesielt i offentlig sektor. Debatten om integrering i det norske samfunnet er i høyeste grad på dagsorden og ser ut som en av de viktigste samfunnssaker. Men dessverre er debatten mest om å integrere innvandrere i samfunnet og ikke selve integreringsprosessen.

I dag er det omlag 655 000 personer bosatt i Norge som enten har innvandret selv (547 000) eller er født i Norge med to innvandrerforeldre (108 000). Til sammen utgjør disse gruppene 13,1 prosent av befolkningen. Av disse innvandrere er 20 331 bosatt i Trondheim kommune, og utgjør 11,5 % av befolkningen i kommunen. Regjeringen jobber gjennom forskjellige tiltak, handlingsplaner, regler og lovverk for å integrere disse innvandrere i samfunnet for å ha et inkluderende samfunn.

Regjeringene etter hvert har ønsket et samfunn som tar opp i seg det nye mangfoldet i befolkningen. Regjeringen ser en stor utfordring i å forandre bildet av «vi i Norge» slik at det samsvarer med den faktiske befolknings sammensetningen. Dette skjer best ved at alle grupper i befolkningen er inkludert og representert på ulike samfunnsområder. Regjeringen mener at det i framtidens Norge vil bli mindre meningsfylt å trekke strenge skillelinjer mellom innvandrere og nordmenn, mellom «oss» og «dem». (St.meld. nr. 49 (2003–2004))

Derfor er alle kommunene forpliktet til å gjennomføre regjeringens handlingsplaner, lover, vedtekter og tiltak for og oppnå disse målene.

Temaet integrering og inkludering er aktuelt og interessant, men temaet som helhet er veldig omfattende og krevende. Da vi ser at hovedspørsmålet som vi har nevnt i innledningen dukker opp igjen som et veldig viktig spørsmål: **Hvordan går det med integreringen?**

Introduksjonsordningen fra 2004 er en viktig del av integrerings- og inkluderingsprosessen i landet som helhet. Arbeidet skjer på forskjellige nivåer og i samarbeid mellom forskjellige departementer, direktorater, enheter, institusjoner, organisasjoner osv, både på nasjonalt og lokalt nivå for å oppnå målene for handlingsplanene for integrering og inkludering.

Trondheim kommune driver med integreringsprosessen gjennom introduksjonsordningen som organiseres og gjennomføres av Kvalifiseringscenter for innvandrere i Trondheim (INN).

Introduksjonsprogrammet er for å kvalifisere deltakere:

Alle innvandrere mellom 18 og 55 år, som flytter til Trondheim etter avtale med staten, har rett og plikt til å delta i et 2-årig introduksjonsprogram. Målet for den enkelte er å komme raskest mulig i jobb, utdanning og deltakelse i samfunnsliv. (IMDi og Trondheim kommune/INN)

Tanken bak introduksjonsordningen er å lære språket og å ha en jobb å gå til, som vil føre til raskere integrering. Det står at Introduksjonsprogrammets mål er at 60 prosent av deltakerne skal være i jobb eller utdanning etter avsluttet introduksjonsprogram. De nyankomne innvandrerne må ”aktiviseres” med en gang slik at deres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnsniv styrkes. Derfor med hjelp av introduksjonsprogrammets resultater prøvde jeg å finne sammenhengen mellom introduksjonsprogrammet og integrering og inkludering av innvandrere.

Derfor prøvde jeg å se nærmere også på resultatene som introduksjonsprogrammet frambrakte for å finne sammenhengen mellom disse resultatene på en side og integreringen på andre side. Dernest vil jeg se på integreringsprosessen i Trondheim med utgangspunkt i informasjon og innsamlet data fra de forskjellige enheter som driver med integrering for å finne sammenhengen mellom integrering og inkludering for å få oversikt over helheten. Disse forskningsspørsmålene danner grunnlag for studiets planlegging og gjennomføring. I denne forhandlingen drøftet jeg følgende problemstillinger og forskningsspørsmål:

Hovedproblemstilling

- **Hvordan fungerer integreringsprosessen for innvandre i Trondheim?**

Delproblemstilling og forskningsspørsmål:

- **Hvilke resultater har introduksjonsprogrammet for innvandrere i Trondheim frambrakt?**
- **Bidrar resultatene fra introduksjonsprogrammet til integrering av innvandrere?**
- **Hva er sammenhengen mellom integrering og inkludering?**

For å besvare forskningsspørsmålet «Hvilke resultater har introduksjonsprogram får innvandrere i Trondheim frambrakt?» Så hadde jeg mange funn som beskriver resultatene som introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim frambrakt:

Her jeg kan si at svaret på forskning spørsmålet i tillegg til disse funne er at:

Introduksjons program er ikke et tiltak for å integrere, men det er for å kvalifisere nyankomne innvandrere. Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) har

Hovedmålene for introduksjonsprogrammet er å forberede (kvalifisere) deltakere for å delta aktivt i arbeid, ordinær utdanning og samfunnslivet. Kvalifiseringssenter for innvandrere er:

- 1- Koordinerende.
- 2- Rådgivende.
- 3- Tiltaksgjennomførende organ.
- 4- Kommuniserende organ med arbeidsgivere /samfunnet

Kvalifiseringssenter for innvandrere gjennomfører tiltakene i samarbeid med andre enheter i kommunen som driver med integrering spesielt og resten av enheter som tilbyr tjenester til resten av samfunnet. Hovedtiltakene for programmet for å oppnå hovedmålene er for eksempel: norskopplæring, 50 timer samfunnskunnskap, språkpraksisarbeidsplass, arbeidspraksis plass og disse gjennomføres av Enhet for Voksenopplæring (EVO).

Med en vurdering og konklusjon av helheten prøvde jeg å gi et bilde av prosessen fra kvalifiseringsprosessen til inkluderings- og integreringsprosessen.

Byens politikere har vedtatt at Trondheim kommune skal være antirasistisk sone. Som et ledd i dette legges forholdene til rette for å ta imot og integrere flyktninger i bysamfunnet.

Trondheim er en by med tradisjon for kulturelt mangfold, åpenhet og respekt for andre. Trondheim kommune har denne visjonen:

Trondheim som bysamfunn skal ha fokus på nærhet, omsorg og trygghet, åpenhet og deltakelse, toleranse og respekt for andre mennesker. Byen skal preges av mangfold og variasjon i tilbud og opplevelser, i et internasjonalt perspektiv. (Trondheim kommune, Introduksjonsprogrammet, «velkommen»-hefte)

I dette arbeidet spiller Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) en viktig rolle. Her er INN en organisasjon som gjennomfører oppgavene gjennom samarbeid.

Sentralt i utformingen av organisasjon står de to aspektene differensiering og integrering. Organisasjonen deler opp arbeidet ved å skape en rekke spesialiserte roller, funksjoner og enheter. (Bolman & Deal, 2009, s. 96)

Det betyr at organisasjonen skal sørge for arbeidet skal organiseres og rollene skal spesialiseres og oppgavene skal fordeles for å gjennomføre oppgave og oppnå målene. Her kan vi se på hovedoppgavene og målene for introduksjonsprogrammet.

1- INN bistår flyktninger som blir bosatt i Trondheim. Gjennom et toårig introduksjonsprogram skal de lære seg det nødvendige for å kunne bli aktive i Norsk samfunnets – og arbeidsliv.

2- INN koordinerer kommunens arbeid med flyktninger. Det er om lag 46 medarbeidere fra mange land og med omfattende kulturell og tverrfaglig kompetanse.

3- INN samarbeider med utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere, offentlige virksomhet og frivillige organisasjoner.

Kvalifiseringssenter for innvandrere (INN) har ansvar for å sikre kvalifiserende introduksjonsprogram for deltakere.

Koordinere, rådgiv, gjennomføre tiltak, informere, kommunisere med arbeidsgivere/samfunnet. Sentrale tiltak i kvalifiserings arbeid er Norskopplæring, samfunnskunnskap, språkpraksisplass, arbeids praksisplass, helse tjenester, Tolkning, Frivillig aktiviteter osv, Gjennomføres av andre enheter.

Antall introduksjonsprogrammet deltakere i 2013 er 352 deltakere. Programmet har startet som prosjekt i Trondheim kommune i fra 2002 og som fast ordning fra 2004. I de fleste årene var antall deltakere 243 deltakere. Det betyr at de har hatt mellom 2800 til 3000 i dem alle årene fra starten til 2013. Trondheim kommunen mål er at 60 % skal være i arbeid eller utdanning. Så det betyr at selv introduksjons program bare å produsere men resultere ikke selv målene (arbeid eller utdanning) men forberede deltakere for dette. Resultatene varierer fra år til år ut i fra resultat rapporter. Alle rapportene som jeg har gått gjennom for eksempel resultat rapporten for Trondheim kommunen i 2007 har sendt ut spørreskjema til deltakere og resultatene viser at programmet har oppnådd ca 50 % av målene. Men utgangspunktene for resultater er antall deltakere som har svart på spørsmålene. I resultat rapporten for Trondheim kommunen i 2007 har 87 av 243 personer svart på spørsmålene. Derfor kan resultatene ikke standardiseres. Når det gjelder resultatene og målene i denne perioden som jeg har forsket på er det samme som i 2007. Så målet for kommunen i 2013 er: At 60 % skal være i jobb eller ordinær utdanning. Antall personer som er i jobb eller utdanning. Mine resultater viser at: ca 35 % har arbeid. eller under utdanning og til sammen ca 40 % er i arbeid eller under utdanning eller andre alternativ aktiviteter. Resultater viser at: integrerings nivå mellom 5 og 30 % som gjennomsnitt er 12,5 %. De selv har vurdert sin integreringsnivå. Mange fremholder hvor viktig mostring av norsk språk og kunnskap om norsk levemåte er for å få jobb.. Informantene oppgir at det største hindret for å få jobb er at en ikke kan norsk, mangler nettverk eller utdanning. Flere oppgir at det å *stå på selv* og være *tålmodig*, er viktig.

Når det gjelder Språkligferdigheter og frivillighet så Språkligferdigheter hos deltagere er på en prosent mellom 15 og 50 % som gjennomsnitt er 21 %, Frivillig aktiviteter blant deltakere er rundt 15 %., 28.1 Motivasjonen og vilje for å bli kvalifisert, integrert hos nye deltakere er alt for høyt og 100 % vil gjerne integrere seg og bli aktive borgere. Motivasjonen og vilje for å bli integrert hos tidligere deltakere er lavere rundt 70 % og begrunne dette med mangel på gjensidig forståelse spesielt fra majoritetssamfunnet selv de vil gjerne integrere seg og bli aktive borgere men mulighetene er veldig begrenset. Det er ikke enkelt å skaffe språkpraksisplass men rundt 50 % av informantene (deltaker) er eller har vært i språkpraksisplass. Når det gjelder 50 Timer Samfunnskunnskap: Samfunnskunnskapens 50 timer opplæring er meget viktig og lærerik, de gir deltakere en nøkkel til kunnskapsboks om Norge og kan hjelper med å kunne kommunisere og delta i samfunnet.

Men uansett så introduksjonsprogram er den mest positivt og stabilt tiltak som kan gi gode resultater som kan være grunnlag og startnøkkel for å gå videre. Det betyr at programmet gir 250 til 350 kvalifiserte innvandrere til samfunnet, Garden på kvalifiseringen kan variere fra person til annen og fra periode til andre. Dette begrunnes med forskjellige faktorer som ble nevnt i oppgaven som kan påvirke iverksetningen av programmet for eksempel resurser, motivasjon, kommunikasjon, effektivitet osv. Informantene vurdering for introduksjonsprogrammet for å kvalifisere deltakere og for å bidra med integrering er ca 50 %.. Så det betyr at introduksjon programmet er det mest stabilt tiltak for å kvalifisere innvandrere, men organisering og gjennomføring av sentrale oppgaver trenger mer styring og kontroll og bedre organisering. Så er handlingsplaner godt men praktiseringen mangler bedre styring på hele prosessen.

For å besvare forskningsspørsmålet **Bidrar resultatene fra introduksjonsprogrammet til integrering av innvandrere?** I utgangspunkt i forskningens resultater

Som vi ser det på enkelt måte, at introduksjonsprogrammet er for å kvalifisere deltagere og tillegg så de informere samfunnet om resurser som finnes blant innvandrere. Men som vi ser på ordtakene så meningen er å lære dem å fiske for å forberede dem for å fiske i resten av livet. Her vi kan finne ut på enkelt måte at introduksjons program hjelper med å kvalifisere deltagere og resultatene kan varieres fra en til andre deltager på grunn av forskjellige faktorer som jeg har nevnt opp. Programmet skaffer ikke arbeid og sikrer ikke ordinær utdanning eller godt kommunikasjon med majoriteten men forbereder deltagere og samfunnet til og oppnå disse målene.

Ifølge Bolman & Deal dramaturgiske begreper gir et helt nytt perspektiv på organisasjoners dynamikk. Tradisjonelt har teorier om ledelse og organisasjoner fokusert på instrumentelle problemstillinger

Vi ser problemene, prøver å løse dem, for deretter å spørre hva oppnåede vi? Ofte svaret lite eller ingenting. Vi griper oss selv i å gjenta det gamle munnhellet om at jo mer en forandrer ting, desto mer utforandret er det. Bolman & Deal:2009,sid, 343)

Det kan virke nedlåsende og desillusjonerende, det fører ofte til å miste toren fordi det fører til en opplevelse av hjelpløshet og tro på ting aldri kan bli vesentlig bedre.

Men uansett så introduksjons program er en av de mest positive og gode tiltak for kvalifisering av innvandrere, men saken er ikke bare å kvalifisere innvandrere men saken handler om mer en det, Selv om at konsekvenser av gjennomføring av programmet er viktig.

Resultatene bekrefter at de som gjennomfører programmet kan ha et grunnlag får begynne og livet med lit kvalifisering. Men det er avhengig av videre vilje og motivasjon for utvikling av språkligferdigheter og nettverk med majoriteten, tålmodighet, engasjert på en side og inkludert i samfunnet i andre side.

For å finne svar på problemstillingen og hovedforskningstemaet **Hvordan fungerer integreringsprosessen for innvandre i Trondheim?**

Hva er sammenhengen mellom kvalifisering, integrering og inkludering?

For å finne svar på problemstillingen og hovedforskningstemaet Hvordan fungerer integreringsprosessen for innvandre i Trondheim? Hva er sammenhengen mellom kvalifisering, integrering og inkludering? så fante jeg at:

Hvordan går det med integrering, inkludering prosessen? Utgangspunktet er resultatene som jeg har funnet i fra intervjuer, observasjonen, telefon samtaler, egen erfaring og offentlige dokumenter. Jeg ser beste måten for en slik analyse er så konkrete og tidlige målsetninger med indikatorer som tilhører disse målene. Effektiv arbeid som er rettet mot målene må konsekvensene også være nær i sammenheng med regler, lover og handlingsplan. Selve planer, regler, lover er viktig, men uten handlingene har ikke så mye verdi. Så gjennomføringen av dette er rett veien for og oppnåde målene, men gjennomføringen er også avhengig av forskjellige faktorer under forskjellige situasjoner som kan påvirke på realisering av planene og oppnåde målsetninger. Derfor forskninger, rapportering, vurdering og evaluering kan være gode hjelpe midler for og fine ut sammenhengen mellom planer og handlinger. Dette kan vis hvordan det går med integrering og hva er utfordringer som vi står overfor. Her snakker vi om det som regjering ønsker å oppnå med å fremme sine

handlingsplaner som er strategien for regjeringene, men gjennomføringen av selve planene. Målsetning og indikatorer som tilhørere disse målene er viktig i en slik sammenheng. Som jeg har nevnt at hvert mål kan følges av en eller flere faktorer, indikatorer som viser om praktiseringen har gått i riktig retning slik at russene ble brukt effektivt og planene ble gjennomført på beste måte og oppnådd resultatene så godt som mulig. Som jeg har nevnt at i velferdssamfunn er målene så høyt og nesten på toppen i verden. Et samfunn mangfoldig, tolerant samfunn som vil sikre at alle skal ha de samme rettigheter, plikter og muligheter. Handlingsplanene inneholder tiltaker på mange viktige områder, men jeg er nødt å avgrense besvarelsen derfor vil jeg fokusere på en del områder som er viktig og kanskje avgjørende i et slikt arbeid for at integrering og inkluderingen skal lykkes. Arbeid, oppvekst, utdanning og språk, likestilling og deltakelse. Disse områdene kan dekke andre områder også for eksempel sysselsetning, levekår, nettverk og kommunikasjon, frivillighet osv. I utgangspunkt av oppover beskrivelse og forklaring vil jeg se på disse viktigste oppnevnte områder:

For å finne svare på forskningsspørsmålet: Hvem er den integrerte innvandrere? Så jeg vi kan ikke ha standart definisjon for personer som mest integrert i det norske samfunnet. Selve integrering begrepet har forskjellige tolkinger og rammene og prinsippene for integreringen er variert. Men her vil jeg se nærmere på å tegne teoretiske veien til individer innvandrere med å fremheve et bilde av de integrerte personer, muligheter og utfordring for de enkelte og samfunnet bidrag med prosessen. Men her skal jeg prøver å beskrive lit, hvem og hvordan kan den individ innvandrere defineres som integrert i samfunnet.

Åpenhet og sosialisering kan hjelpe dem for og utadvendt i samfunnet for og ytte muligheter og praktisere sine plikter og få sine rettigheter.

God utdanning kan utruste innvandrere med en god læringsevne. Men norsk opplæringen på Evo og andre norsk opplæring sentere for voksen opplæring ikke kan være nok for å starte og jobber som krever kunnskaplig, vitenskaplige språkligferdigheter. Så videre utdanningen og tilpassing til den norske utdanning systemet kan hjelper veldig mye med raskt utvikling. Utfordringene her er godskjening av bakgrunn utdanning som er veldig vanskelig og neste umulig i forskjellige tilfeler. Men det er viktig at individ innvandrere skal praktisere språket utenfor klasserommet også.

Det som de lærer på skolen er det enkelte språket som er ikke på et høyt nivå, så de er nådd å prøve å finne ut beste måte for å jobbe med dette for å skape nyanser i språket og beherske begreper som kan hjelpe dem videre i arbeidslivet, videre utdanning, sosiallivet.

For å finne ut om Er det noen endringer og framgang når det gjelder integreringsarbeid?

Selv om introduksjonsprogrammet ble praktisert som prosjekt i 2002, men selv introduksjonsloven ble bestemt og gjennomført i fra 2004. Introduksjonsprogram deltakere er de ankommende innvandrere fra 2003 -2004 til nåværende deltakere og det betyr at det er ca 10 % av innvandrere her deltatt introduksjonsprogrammet. Om alle deltakere i programmet blir full kvalifisert så det betyr i realiteten at rundt 3000 innvandrere er kvalifisert, på en profesjonell måte. Det er ganske positivt og gode handlingsplaner og gjennomføring av forrige planene kan gi gode konsekvenser i nærmeste framtiden. Alle informantene henviser til store endringer både i planene for prosessen, men også holdninger i samfunnet har endret seg til positivt.

Hovedbudskapet (Resultater)

Gode praktisering av planer, regler og lover = kvalifiserte innvandrere.

Ensidig tilpassing = diskriminering.

Kvalifiserte innvandrere + inkludering = integrering.

Det er et håp at denne forskningen har gitt innspill til integreringsprosessen for å ha et bedre og mult kulturell samfunnet

Referanse liste

- Befring, E.(2010) *Forskningsmetode med etikk og statistikk*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Brinkman Svend ,Kvale Steinar 2009 : *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- (Ringdal Kristian Enhet og mangfold:2007)
- Kvale, Steinar (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- (Jacobsen Dag Ingvar : Innføring ai samfunnsvitenskaplig metode 2010 side : 22 .)
- Zaman, Khadafi (1999) *Norge i svart, hvitt og brunt. En multikulturell mosaikk* .
- Brochmann, Grete (2003) Del II. 1975-2000, i Knut Kjeldstadli (red.) *Norsk Innvandringshistorie Bind 3. I globaliseringens tid 1940–2000*. s. 137-387 Oslo: Pax.
- Brochmann, Grete (2005) Lykksalighetens rike og den nye etniske forstyrrelsen. Innvandring og det flerkulturelle Norge, i Frønes, Ivar og Lise Kjølrsrød (red.) *Det norskesamfunn*. s. 357-381. Oslo: Gyldendal.
- Busch Tor & Johansen Erik og vanebo Jan Ole med andre 2005:Modernisering av offentlig sektor .
- Brochmann, Grete og Anniken Hagelund (2005) *Innvandringens velferdspolitiske konsekvenser. Nordisk kunnskapsstatus*. København: Nordisk Ministerråd.
- Corneliussen Catrine :2005 Masteroppgave Diskurser om asylsøkere i Europa og Norge utviklingsspor : Corneliussen Catrine)
- Kristensen Heda & Nilsen Kristi Hamre: 2002. Masteroppgave Integrering av flyktninger.
- Bolman Lee G : Deal Terrence E :2009. Nytt prepspektiv på Organisasjon og Ledelse
- Eriksen Oddvar Erik Demokratiets sorte hull 2009)
- Gullestad Marianne : 2002 .Det Norske sett med nye øyne .
- Rogstd Jon 2007 2007. Demokratisk fellesskap ,politisk inkludering og etnisk mobilisering .
- Rogstad Jan : 2007 Demokratisk fellesskap politisk inkludering og etnisk mobilisering
- Ravndal Ellen :2011 Erfaringsbasert master i spesialpedagogikk Eksamen metode oppgave .
- Døving Cora Alexa 2009 : Integrering teori og empiri .
- Brox Ottar :1997 : De liker oss ikke .
- Marianne Gullstad 2002 Det norske sett med nye øyner .

- Øivind Fuglerud 2001 Migrasjons forståelse.

Elektroniske kilder

- Stortingsmelding nr. 39 (1973-74) *Om innvandringspolitikken*.143
- Stortingsmelding nr. 107(1975-76) *Om innvandringsstoppen og arbeidet med Innvandringsspørsmålene*.
- Stortingsmelding nr. 74 (1979-80) *Om innvandrere i Norge*.
- Stortingsmelding nr. 39 (1987-88) *Om innvandringspolitikken*.
- Stortingsmelding nr. 39 (1991-92) *Attføringsmeldingen*.
- Stortingsmelding nr. 35 (1994-95) *Velferdsmeldingen*.
- Stortingsmelding nr. 17 (1994-95) *Om flyktningspolitikken*.
- Stortingsmelding nr. 17 (1996-97) *Om innvandring og det flerkulturelle Nore*.
- Stortingsmelding nr. 50(1998-99) *Utjæmningsmeldinga*.
- Stortingsmelding nr. 17 (2000-01) *Asyl- og flyktningspolitikken i Norge*.
- Stortingsmelding nr. 6 (2002-03) *Tiltaksplan mot fattigdom*.
- Stortingsmelding nr. 49 (2003-04) *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse*.
- *Lære plan i Norsk og samfunnskunnskap, UFD Ressursperm for lærere og instruktører 2005. Metodisk veiledning til lærerplan ,Vox 2005 .*

Standarte nettsteder:

www.imdi.no

www.intranett.navet.no

www.nav.no

www.nokut.no

www.odin.no

www.stortinget.no

www.udi.no

Kvalifiseringscenter for innvandrere – INN

<http://www.trondheim.kommune.no/inn/>

- Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven).

<http://www.lovdata.no/all/nl-20030704-080.html>

<http://www.trondheim.kommune.no/voksenopplaring/>

Oppdatert: 15.11.2012

Introduksjonsordning

<http://www.imdi.no/no/Introduksjonsordningen/>

Informasjon til deltakere i introduksjonsprogrammet

<http://www.trondheim.kommune.no/content/1117639264/Informasjon-til-deltakere-i-introduksjonsprogrammet>

Introduksjonsprogrammet i Trondheim

<http://www.trondheim.kommune.no/content/1117639113/Introduksjonsprogrammet>

Kvalifiseringssenter for innvandrere – INN

http://ksh.lex.no/4daction/WA_Adresse?A=535485&ASP=4663918&Random=1562996850&Fy=16&Ko=1601&TP=120511205242

”Rundskriv H-2005”

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/rundskriv/2005/rundskriv-h-2005.html?id=109566>

Sist oppdatert 12.05.2005

”Odelstinget – Møte onsdag den 4. juni 2003, Debatt om Introduksjonsloven”

<http://www.stortinget.no/no/Saker-ogpublikasjoner/>

[Publikasjoner/Referater/Odelstinget/2002-2003/030604k/1/](http://www.stortinget.no/no/Saker-ogpublikasjoner/Publikasjoner/Referater/Odelstinget/2002-2003/030604k/1/)

”Lovdata : Introduksjonsloven”

<http://www.lovdata.no/all/nl-20030704-080.html> Sist oppdatert 24.04.2009

”Hvordan går det med integreringen? Årsrapport 2008”

http://www.imdi.no/PageFiles/3114/IMDI_%c3%a5rsrapport_2008.pdf

”Statsborgerloven”

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/regpubl/otprp/20022003/Otprp-nr-28-2002-2003-.html?id=171771>

”Ot. prp. nr. 50 (2003-2004)”

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/regpubl/otprp/20032004/Otprp-nr-50-2003-2004-.html?id=177569>

”Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere”

http://www.vox.no/upload/1377/L%C3%A6replanbokm%C3%A5lnet_SEC.pdf

”Metodisk veiledning : Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere”

http://www.vox.no/upload/2423/metodiskveiledning_sec.pdf

<http://www.trondheim.no/folketall/>

http://www.statistikknett.no/profil/Befolkning/DinRegion/bef_innv_region.aspx

<http://ericaej.blogspot.no/2008/09/problemstilling-hvordan-kan-en.html>

<http://www.trondheim.kommune.no/dialogsenteret/>

<http://www.trondheim.kommune.no/content/1117708883/Informasjon-om-vart-arbeid>

Oppdatert: 20.11.2012

<http://www.trondheim.no/folketall/>

http://www.statistikknett.no/profil/Befolkning/DinRegion/bef_innv_region.aspx

<http://ericaej.blogspot.no/2008/09/problemstilling-hvordan-kan-en.html>

Store norske leksikon <http://snl.no/segregering/samfunn>

diskriminerings- og tilgjengelighetsloven:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/nouer/2005/nou-2005-8/13.html?id=390694>

<http://www.rodekors.no/vart-arbeid/omsorg/sosial-inkludering/flytningguide/>

<http://www.imdi.no/Documents/BrosjyrerHefterHaandbok/til20deg.pdf>

Vedlegg

Vedlegg : 1

Forkortelser:

- 1– Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) .
 - 2– Utlendingsdirektoratet (UDI).
 - 3– Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) .
 - 4– Integrerings- og mangfoldighetsdirektoratet (IMDi)
 - 5– Utlendingsnemnda (UNE) .
 - 6– Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV).
 - 7– Kvalifiseringssenter for innvandrere –INN
-

Vedlegg 2

INNHold:

Del -1 Intervjuguide ... 1-3

Del -2 Intervjuplanen... 3

A Data og informasjon som jeg forventer å samle inn... 3

B.1 Intervjuer med INN (Enhet) ... 4

B-2 Intervjuer med INN (programdeltakere) ... 5

Del 3 Jeg forventer å få informasjon rundt disse temaene som skal være sentrale i mine intervjuer / forskningsstrategien:... 7

Del -1 Intervjuguide

A

Presentasjon – Samfunnsplanlegging og kulturforståelse for ordningen og hovedforskingsenheten.

- Beskrivelse av hvordan institusjonens organisering er.
- Beskrivelser av hvordan koordinatorene opplever sin arbeidshverdag i møtet med deltakerne.
- Finne ut konkrete gjøremål, fra a- og.
- Hva skjer i den konkrete samtalen mellom deg og deltakeren?
- Sikter til samtalen mellom koordinator og deltaker.
- Forsøke å få konkrete referater så jeg kan finne ut hva som ikke fungerer eller hva som fungerer.

- Hender det at noe går galt i programmet, og hva tror du dette skyldes?

(Kausalsammenheng.)

- Er det noe koordinatoren selv kan gjøre som kan utgjøre en forskjell?
- Er det noe ved organisasjonen eller ordningen som er årsaken?
- Er det noe ved deltakeren?
- Hvorfor går noe bra? (Kausalsammenheng.)
- Er det noe de selv kan gjøre som kan utgjøre en forskjell?
- Er det noe ved organisasjonen eller ordningen som er årsaken?
- Er det noe ved deltakeren?
- Suksesshistorie – Oppmuntre til å fortelle om deltakere det har gått bra med.
- Ikke suksesshistorie – Forsiktig, men spør om det hender at det går galt med noen og hva det skyldes?

Organisasjonen og Samarbeidet med andre

- Beskriv organisasjonen
- Hvem samarbeider dere med?

- Hvordan fungerer det?
- Hva innebærer samarbeidet?
- Hvordan reagerer omverdenen på organisasjonen og tjenesten?
- Arbeidspraksisplasser, sosialtjeneste, skole, helsetjeneste, andre.
- Hvordan har organisasjonen utviklet seg?
- Har noe endret seg etter at ordningen ble innført?
- Hvordan er det sammenliknet med før?
- Hva synes du selv om ordningen?
- Konkrete hendelser som har skjedd som du vil fortelle om?

Del -2 Intervjuplanen

Planen er å foreta rundt 10-15 intervjuer

- For å belyse dette forholdet, har jeg valgt å ta utgangspunkt i de elementene som evalueringen av forsøksprosjektene definerte som mål på suksess i integreringsprosessen:

- 1- Språkkunnskaper.
- 2- Praksisarbeid og arbeidsmuligheter.
- 3- Muligheter for ordinær utdanning.
- 4- Samfunnskunnskapers utvikling.
- 5- Nettverk med majoriteter.
- 6- Hva er prinsippene for programmet?
- 7- Hva er vellykket og hva er ikke vellykket?
- 8- Sammenheng mellom målene, teorien og virkeligheten.

I tillegg vil jeg se på hvordan samarbeid mellom involverte etater kan være med på å påvirke Disse målene. Indikatoren på slikt samarbeid og på kvaliteten av dette, inngår også som variabler i den kvantitative evalueringen av andre forsøksprosjekter og datainformasjon i kommunene. Disse evalueringresultatene skal brukes aktivt i hele oppgaven. Disse informasjonene skal også være bakgrunnen for utformingen av hovedspørsmålet og del spørsmålene, som igjen skal utgjøre resultatene ut i fra det designet som jeg skal velge i oppgaven.

A- Data og informasjon som jeg forventer å samle inn:

Kvalitativ forskningsintervju skiller seg fra vanlig intervju/samtale ved at forskeren er metodisk bevisst på hvordan spørsmålene blir formulert, bevisst på hvordan mellommenneskelige relasjoner påvirker intervjuet og kritisk til seg selv og i sin tolkning av informasjon (Kvale 1997).

B.1 Intervjuer med INN (Enhet)

Jeg har tenkt å stille noen spørsmål rundt temaet, til ledelse i INN, programs rådgivere, ansatte for eksempel:

1-Kan du presentere deg?

2-Kan du beskrive lit enheten som du representerer?

3-Hva er dine rolle i enheten (arbeidstittelen)?

4-Hva er bakgrunnen og premissgrunnlaget for introduksjonsprogrammet?

5-Hva er kommunens planer for integrering og inkludering?

6-Hva synes du som ansatt om introduksjonsprogrammet?

7-Hva er dine oppgaver i introduksjonsprogrammet, og hva er sammenhengen mellom teori og praksis (muligheter og hindringer)?

8- Hvem som bestemmer, hvem som har makt og hvordan fungerer det?

9-Hvordan er samarbeidet mellom dere og andre offentlige og frivillige enheter?

10-Hvilke erfaringer vil du belyse som dere har hatt suksess med?

11-Hvilke erfaringer trenger dere å trekke inn for å oppnå målene bedre?

12-Hvordan ser dere på deres arbeidsresultater?

13-Hvor mange av deltakerne i de siste årene har fått arbeid eller er under utdanning?

14-Hva er deres forslag som kan bidra til en bedre integrering og inkluderingsprosess i kommunen og i landet?

15-Hva er de viktigste ressurser som dere har og dere ønsker å hente inn for å nå målene bedre?

16-Det skal også være noen sentrale spørsmål om: alder, kjønn, arbeid, sivil status, antall år i Norge, utdanning, osv.

B-2 Intervjuer med INN (programdeltakere)

Spørsmål til deltakere av introduksjonsprogrammet, både de som er under programmet nå og tidligere deltakere på programmet:

A: Tidligere Deltakere

- 1- Når startet du med din deltakelse på introduksjonsprogrammet?
- 2- Hva er innholdet i introduksjonsprogrammet?
- 3- Hva er dine forventninger til introduksjonsprogrammet?
- 4- Hva er konsekvensene for din deltakelse i introduksjonsprogrammet?

A: Har du fått jobb?

B: Er du under utdanning?

C: Hva driver du med etter introduksjonsprogrammet?

- 5- Hva betyr introduksjonsprogrammet for deg?
- 6- Hva er viktigste resultater av din deltakelse på introduksjonsprogrammet?
- 7- Hvordan ser du framtiden med og uten din deltakelse i introduksjonsprogrammet?

B: Til nåværende Deltakere:

- 1- Når startet du med din deltakelse på introduksjonsprogrammet?
- 2- Hva er innholdet i introduksjonsprogrammet?
- 3- Hva er dine forventninger til introduksjonsprogrammet?
- 4- Hva er konsekvensene for din deltakelse i introduksjonsprogrammet?

A: Har du fått praksis plass (Språk praksis plass)?

B: Er du under utdanning ved siden av introduksjons program?

C: Hva driver du med etter introduksjonsprogrammet?

Fritid, arbeid, nettverk, familie osv.

- 5- Hva betyr introduksjonsprogrammet for deg?
- 6- Hva er viktigste resultater av din deltakelse på introduksjonsprogrammet?
- 7- Hvordan ser du framtiden med og uten din deltakelse i introduksjonsprogrammet?
- 8- Det skal også være noen sentrale spørsmål om: alder, kjønn, arbeid, sivil status, antall år i Norge, utdanning, osv.

B.3 Intervjuer med andre enheter, politikere, fagfolk, samarbeidspartnere

Jeg har tenkt å stille noen spørsmål rundt temaet til samarbeidspartnere, med INN, andre enheter, politikere, fagfolk osv., for eksempel:

- 1- Kan du presentere deg?
- 2- Kan du beskrive lit enheten /organet som du representerer?

- 3- Hva er dine rolle i enheten (arbeidstittelen, eller vervet)?
- 4- Hvordan ser du på integrering og inkluderingsbegrep?
- 5- Hvordan bidrar dere med integrering og inkludering av innvandrere i kommunen / landet?
- 6- Hva vet du om introduksjonsprogrammet?
- 7- Hva er bakgrunnen og premissgrunnlaget for introduksjonsprogrammet?
- 8- Hva er kommunens planer for integrering og inkludering?
- 9- Hva synes du personlig om introduksjonsprogrammet?
- 10- Hva er dine oppgaver i integreringsprosessen og hvordan ser du på sammenhengen mellom teori og praksis (muligheter og hindringer)?
- 11- Hvem bestemmer, hvem har makt og hvordan fungerer det?
- 12- Hvordan er samarbeidet mellom dere og andre offentlige og frivillige enheter?
- 13- Hvilke erfaringer vil du belyse som dere har hatt suksess med?
- 14- Hvilke erfaringer trenger dere å trekke inn for å oppnå målene bedre?
- 15- Hvordan ser dere på deres arbeidsresultater?
- 16- Hvor mange av deltakerne i de siste årene har fått arbeid eller er under utdanning om du har informasjon om dette?
- 17- Hva er deres forslag som kan bidra til en bedre integrering og inkluderingsprosess i kommunen og i landet?
- 18- Hva er de viktigste ressurser som dere har og dere ønsker å hente inn for å nå målene bedre?
- 18- Det skal også være noen sentrale spørsmål om: alder, kjønn, arbeid, sivil status, antall år i Norge, utdanning, osv.

Del 3

Jeg forventer å få informasjon rundt disse temaene som skal være sentrale i mine intervjuer / forskningsstrategien:

- Sammenhengen mellom teoretiske vedtekter og praktiseringen.
- Muligheter for deltakere å finne arbeid.
- Muligheter for deltakere å få venner blant etniske norske borgere.
- Muligheter for å ta utdanning og videre utdanning etter norskopplæringen og gjennomføringen av toåring introduksjonsprogram.
- Samarbeidet mellom ansatte og deltakere.
- Programrådgiveres rolle i praksis.

- Samarbeidet mellom introduksjonsprogram (kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim og andre institusjoner både statlig og kommunalt).
- Samarbeidet mellom introduksjonsprogram (kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim og frivillige organisasjoner).
- Hvem har makt, hvor, når og hvordan?
- Hvilke konflikter er det, og hvordan er konflikthåndteringen?
- Hvordan er strukturen?
- Flaskehalsen.
- Hvordan er systemet?
- Informasjon om resultatene for deltakere i programmet fra 2004 til 2012 i Trondheim kommune.
- Nye planer og prosjekter rundt temaet integrering og inkludering.

I tillegg forventer jeg å få mye informasjon fra sekundære data fra offentlige nettsider og dokumenter som jeg har nevnt.

For eksempel: Interne dokumenter, offisielle dokumenter, stortingsmeldinger osv.

Bekes Berwari

MPA-Student

D – Jeg forventer å få informasjon rundt disse temaene som skal være sentrale i mine intervjuer/forskningsstrategien:

- Sammenhengen mellom teoretiske vedtekter og praktiseringen.
- Muligheter for deltakere å finne arbeid.
- Muligheter for deltakere å få venner blant etniske norske borgere.
- Muligheter for å ta utdanning og videre utdanning etter norskopplæringen og gjennomføringen av toåring introduksjonsprogram.
- Samarbeidet mellom ansatte og deltakere.
- Programrådgiveres rolle i praksis.
- Samarbeidet mellom introduksjonsprogram (kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim og andre institusjoner både statlig og kommunalt).

- Samarbeidet mellom introduksjonsprogram (kvalifiseringssenter for innvandrere i Trondheim og frivillige organisasjoner).
- Hvem har makt, hvor, når og hvordan?
- Hvilke konflikter er det, og hvordan er konflikthåndteringen?
- Hvordan er strukturen?
- Flaskehalsen.
- Hvordan er systemet?
- Informasjon om resultatene for deltakere i programmet fra 2004 til 2012 i Trondheim kommune.
- Nye planer og prosjekter rundt temaet integrering og inkludering.

I tillegg forventer jeg å få mye informasjon fra sekundære data fra offentlige nettsider og dokumenter som jeg har nevnt.

Samtykkeskjema:

Jeg / vi samtykker til deltakelse i masteroppgaveprosjektet til Bekes Berwari. Dette innebærer at jeg / vi stiller på intervju, og at det innhentes () ikke innhentes () journalopplysninger om meg, vår institusjon etter avtale mellom meg / oss og Bekes Berwari

.....

Sted og Dato:

.....

Underskrift:

.....

Sammendrag

- For å forske på sammenhengen mellom kvalifisering, inkludering og integrering, er det viktig å finne den meste relevante teorien, så jeg har tatt utgangspunkt i det for å begynne empirisk forskning. Da jeg valgte problem stilingen:
- Hovedproblemstilling

7- Hvordan fungerer integreringsprosessen for innvandrere i Trondheim?

Delproblemstilling og forskningsspørsmål:

6- Hvilke resultater har introduksjonsprogrammet for innvandrere i Trondheim frambrakt?

7- Bidrar resultatene av introduksjonsprogrammet til integrering av innvandrere?

8- Hva er sammenhengen mellom integrering og inkludering?

For å få svar på slik forskning brukes direkte intervjuer, observasjoner og innsamling av primære og sekundære data. Etter at jeg gjennomførte de empiriske undersøkelsene så jobbet jeg metodisk med innsamlede data, både sekundære og primære, for å tolke, analysere og drøfte funnene.

- Undersøkelsens formål tilsier at kvalitative undersøkelsesmetoder egner seg best som metode. Det er krevende arbeid å ta i bruk begge metodene samtidig. Derfor har jeg benyttet kvalitative metoder og tatt i bruk intervju og sekundærdata. Fordi kvantitative metoder kan hjelpe mye med inndelingen i teoretiske grupperinger av virkelighetsoppfatninger som kan preges av å deduseres og kategoriseres flere funn som kan gi den preg av kvantitative metoder.
- Funn og oppsummering: Kvalifisering er grunnlag for integrering, men uten inkludering så det blir ikke noen mulighet for integrering. For å besvare forskningsspørsmålet «Hvilke resultater har introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim frambrakt?» Så fant jeg mange funnene som beskriver resultatene som introduksjonsprogram for innvandrere i Trondheim har frambrakt:

Her jeg kan si at svaret på forskningsspørsmålet i tillegg til disse funne er at:

Introduksjonsprogram er ikke et tiltak for å integrere, men det er for å kvalifisere nyankomne innvandrere. Kvalifiseringssenter for Innvandrere (INN) har som hovedmål for introduksjonsprogrammet å forberede (kvalifisere) deltakere for å delta aktivt i arbeid, ordinær utdanning og i samfunnslivet. Kvalifiseringssenter for Innvandrere er:

1- Koordinerende.

2- Rådgivende.

3- Tiltaksgjennomførende organ.

4- Kommuniserende organ med arbeidsgivere /samfunnet

- Kvalifiseringssenter for Innvandrere gjennomfører tiltakene i samarbeid med andre enheter i kommunen som driver med integrering spesielt og resten av enheter som tilbyr tjenester til resten av samfunnet. Hovedtiltakene for programmet for å oppnå hovedmålene er for eksempel: norskopplæring, 50 timer samfunnskunnskap, språkpraksisarbeidsplass, arbeidspraksisplass og disse gjennomføres av Enhet for Voksenopplæring (EVO). Programmet gir 250 til 350 kvalifiserte innvandrere til samfunnet. Graden på kvalifiseringen kan variere fra en person til en annen og fra en periode til den neste. Dette begrunnes med forskjellige faktorer som ble nevnt i oppgaven som kan påvirke iverksettingen av programmet, for eksempel ressurser, motivasjon, kommunikasjon, effektivitet osv. Informantenes vurdering av introduksjonsprogrammet for å kvalifisere deltakere og for å bidra med integrering er ca 50 %. Det betyr at introduksjonsprogrammet er det mest stabile tiltak for å kvalifisere innvandrere, men organisering og gjennomføring av sentrale oppgaver trenger mer styring og kontroll og bedre organisering. Handlingsplaner er bra, men realiseringen av disse mangler bedre styring på hele prosessen. Introduksjonsprogrammet er en av de mest positive tiltakene for kvalifisering av innvandrere, men saken er ikke bare å kvalifisere innvandrere men saken handler om mer en det, selv om at konsekvenser av gjennomføring av programmet er viktig.
- Resultatene bekrefter at de som gjennomfører programmet kan ha et grunnlag for å begynne på livet med litt kvalifisering. Men det er avhengig av videre vilje og motivasjon for utvikling av språklige ferdigheter og nettverk med majoriteten, tålmodighet, engasjert på en side og inkludert i samfunnet i andre side. Et mangfoldig, tolerant samfunn som vil sikre at alle skal ha de samme rettigheter, plikter og muligheter. Handlingsplanene inneholder tiltak på mange viktige områder, men jeg

var nødt å avgrense besvarelsen. Derfor vil jeg fokusere på en del områder som er viktige og kanskje avgjørende i et slikt arbeid for at integreringen og inkluderingen skal lykkes. Arbeid, oppvekst, utdanning og språk, likestilling og deltakelse. Disse områdene kan dekke andre områder også, for eksempel sysselsetning, levekår, nettverk og kommunikasjon, frivillighet osv. Med utgangspunkt i beskrivelse og forklaring ovenfor vil jeg se på disse viktigste oppnevnte områder: Åpenhet og sosialisering kan hjelpe til med å bli utadvendt i samfunnet og for å utnytte muligheter, praktisere sine plikter og å få sine rettigheter.

- God utdanning kan utruste innvandrere med en god læringsevne. Men norskopplæringen på EVO og andre norsk opplærings sentere for voksenopplæring kan ikke være nok til å starte i jobber som krever vitenskaplige språkferdigheter. Videreutdanningen og tilpassing i det norske utdanningssystemet kan altså hjelpe veldig mye med hurtig utvikling. Utfordringene her er godkjenning av bakgrunnsutdanning som er veldig vanskelig og nesten umulig i forskjellige tilfeller. Men det er viktig at individ innvandrere skal praktisere språket utenfor klasserommet også.
- Det er ganske positivt og gode handlingsplaner og gjennomføring av de forrige planene kan gi gode konsekvenser i nærmeste framtid. Alle informantene henviser til store endringer både i planene for prosessen, men også holdninger i samfunnet har endret seg til det positive.
- Gode praktisering av planer, regler og lover = kvalifiserte innvandrere.
- Ensidig tilpassing = diskriminering.
- Kvalifiserte innvandrere + inkludering = integrering.

