

## Saksframlegg

**Arkivsak:** 25/11141 - 1

**Saksbehandler:** Monica Tveite

### Saksgang

|    |       |                                                     |
|----|-------|-----------------------------------------------------|
| PS | 12/25 | Frogner eldreråd                                    |
| PS | 08/25 | Frogner råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne |
| PS | 07/25 | Frogner ungdomsråd                                  |
| PS | 16/25 | Frogner helse-, unge-, sosial- og kulturkomité      |
| PS | 36/25 | Frogner bydelsutvalg                                |

### Møtedato

|            |
|------------|
| 06.03.2025 |
| 06.03.2025 |
| 06.03.2025 |
| 11.03.2025 |
| 18.03.2025 |

## Bosetting og oppfølging av flyktninger i bydel Frogner

### Bakgrunn:

Som følge av krigen i Ukraina har det siden 2022 kommet en høy andel av flyktninger til bydel Frogner. En viktig oppgave for bydelen er å bidra til at flyktningene kommer inn på arbeidsmarkedet og sikre at integreringsprosessen starter raskt etter bosetting i bydelen.

I 2024 var 16 av 57 deltakere i introduksjonsprogrammet i arbeid ved endt program. Det er et mål for bydelen å øke andelen som kommer ut i jobb i 2025.

På bakgrunn av dette er administrasjonen bedt om å legge frem sak om hvordan bydelen jobber med å få flyktninger ut i arbeid og hvilke virkemidler som tas i bruk for å oppnå høy yrkesdeltakelse. Det skal ses på hvilke nye virkemidler som kan tas i bruk fremover for å sikre en økning i yrkesdeltakelsen.

### Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

Bydelsutvalget tar saken til orientering.

## Saksframstilling:

### Arbeid med bosetting og oppfølging av flyktninger

#### *Flyktningteamet*

Å bosette flyktninger er en sammensatt oppgave som krever tett samarbeid både innad i egen bydel, men også ut mot andre aktører. Flyktningene som kommer til vår bydel skal få et sted å bo, samtidig som de skal lære et nytt språk, forstå det norske samfunnet og finne en vei ut i arbeidslivet. Når IMDi søker ut flyktninger til bydelen er det bydelens flyktningsteam som har ansvar for å bosette flyktningene og følge dem opp frem til oppstart i Introduksjonsprogrammet.

Flyktningteamet er organisert under boligkontoret i enhet for Samfunn og samskaping. Teamet fokuserer spesielt på bosettings- og etableringsfasen og de hjelper flyktningene med å finne egnet bolig og med innkjøp av møbler og annet nødvendig inventar. Teamet gir boveiledning, bistand til innkjøp av mat og klær, hjelp til å fylle ut søknader om ytelser og stønader, samt bestille timeavtaler hos andre instanser. Flyktningene får også hjelp til å registrere barn i skolepliktig alder på nærskolen, mens barn i barnehagealder henvises til barnehage.

Flyktningeteamet opplever utfordringer med å finne boliger til flyktningene. Det er få tilgjengelige kommunale boliger, og det er høyt press i det private leiemarkedet. Leieprisene i bydelen er høye og ofte høyere enn det Nav kan akseptere. Teamet jobber tett med private utleiere, men opplever at viljen til å bistå flyktninger er noe lavere nå enn i starten av flyktningkrisen.

Tabellen nedenfor viser i hvilken type bolig flyktningene ble bosatt i perioden 2022-2024.

| Type bolig/ år    | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------|------|------|------|
| Kommunal bolig    | 94   | 53   | 50   |
| Privat leiemarked | 91   | 69   | 30   |

I tillegg kartlegger teamet flyktningenes behov, koordinerer andre tjenester, kobler opp mot frivilligheten og bistår dem med å komme i aktivitet. Det legges særlig vekt på å få barn og unge i aktivitet, og flyktningeteamet samarbeider godt med frivillighetskoordinatoren i bydelen. Oppfølgingen av flyktningene under og etter innflytting gis etter ønske og behov.

I bosettingsperioden avklares rettighetene til introduksjonsprogrammet. De som ikke har rett på introduksjonsprogrammet, overføres til oppfølgingsavdelingen ved Nav etter fødselsdato. De som har rett til å delta i introduksjonsprogrammet, overføres til programmets veiledere i Nav. Sosialveileder ivaretar flyktningenes rettigheter etter lov om sosiale tjenester i Nav fra bosetting og så lenge de har behov for sosialhjelp.

#### *Introduksjonsprogrammet, arbeidsrettet oppfølging og økonomisk sosialhjelp*

Målet med introduksjonsprogrammet er at nyankomne flyktninger som deltar i ordningen skal få arbeid og/eller starte i utdanning. Programveilederes oppgave er å styrke nyankomne flyktningers mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnsliv, og deres økonomiske selvstendighet. Norskundervisning og tett kontakt med arbeidsliv er to helt sentrale faktorer i arbeidet. Veiledere i introduksjonsprogrammet har en kompleks rolle. De skal ha et helhetlig

fokus på deltakers livssituasjon og samarbeider med blant annet voksenopplæring, bydelstjenester, frivillige, arbeidsgivere og andre aktører som kan bidra til å integrere flyktningene på en god måte. De fatter vedtak etter integreringsloven og benytter seg av flere fagsystem på kommunal og statlig side i Nav.

Kontinuerlig kartleggingsarbeid er en stor del av veilederens rolle. Dette da flyktningarbeid krever en særskilt sensitivitet for hvordan traumer kan påvirke mennesker som har vært i en fluktsituasjon og at traumene kan komme til uttrykk gradvis når flyktningen opplever egen situasjon som trygg. Dette kan igjen følgelig påvirke flyktningenes arbeidsevne og sier noe om at arbeidsevnen og flyktningens evne til å opprettholde motivasjon for jobbsøk og jobbfokus også kan variere over tid.

Flyktninger har ulike rettigheter til norskopplæring og introduksjonsprogram avhengig av blant annet oppholdsgrunnlag. Videre har flyktninger med rett til å delta i introduksjonsprogram ulik lengde på program som følge av både oppholdsgrunnlag, utdanningsbakgrunn og mål de setter sammen med sin programveileder. Flyktninger med kollektiv beskyttelse har rett til seks måneder i program, men mulighet til seks måneder forlengelse. De aller fleste flyktninger som har kollektiv beskyttelse har benyttet sin mulighet til forlengelse i program og dermed deltatt i ett år.

Flyktninger med kollektiv beskyttelse som avslutter introduksjonsprogrammet uten å ha kommet seg i jobb får videre arbeidsrettet oppfølging av en dedikert ressurs ved Nav. Vi ser at det innen relativt kort tid er høy overgang til arbeid blant disse og ser det som en direkte konsekvens av at flyktningene får noe lengre tid til å forbedre sine norskkunnskaper og møte språkkrav hos arbeidsgivere.

Ikke alle flyktninger som bosettes har verken rett eller plikt til å delta i introduksjonsprogrammet. Disse flyktningene vil være avhengige av økonomisk sosialhjelp for å dekke sine utgifter, i tillegg til andre støtteordninger, eksempelvis bostøtte fra Husbanken. Bosatte flyktninger som på grunn av dette ikke deltar i introduksjonsprogram har frem til nå fått lite eller ingen arbeidsrettet oppfølging. Dette grunnet kapasitet hos veiledere ved Nav.

Majoriteten av flyktningene som bosettes mottar økonomisk sosialhjelp alene eller i tillegg til annen inntekt. Andre inntekter kan være statlig bostøtte fra Husbanken, introduksjonslønn, tiltakspenger fra Nav eller ordinær lønnsinntekt. Vi vurderer at bydelens høye boutgifter er den største årsaken til at behovet for økonomisk sosialhjelp vedvarer på tross av at flyktningene kommer i arbeid og mottar lønnsinntekter.

### Analyse

Arbeid og arbeidsrettede aktiviteter har stort fokus i jobben med mottak og oppfølging av flyktninger. Dette da vi vet at arbeid og arbeidsrettet aktivitet gir struktur, formål og mening for alle enkeltmennesker.

Arbeidet med å få på plass nye rutiner og nye måter å jobbe på har foregått løpende siden 2022. Dette arbeidet har i stor grad foregått i hver enkelt bydel, sett bort fra noe samarbeid med Oslo Voksenopplæring og Velferdsetaten. Arbeidet med å strukturere samarbeid på tvers av bydeler når det gjelder arbeidsretting av introduksjonsprogrammet har blant annet bestått i jevnlig møter der bydelen har presentert hvordan de er organisert og hvilke tiltak som er

igangsatt for å sørge for tidlig og målrettet arbeidsretting. Bydel Frogner holdt sin presentasjon i august 2024.

Vi har også vært på besøk hos Nav Grünerløkka for erfaringsutveksling og inspirasjon. Grünerløkka har organisert sitt arbeid annerledes enn ved Frogner. Alt arbeid med flyktninger som gjelder bosetting og arbeidsrettet oppfølging foregår i samme avdeling og flyktningarbeid er også det eneste fagfeltet denne avdelingen jobber med. De er per i dag 13 ressurser. I perioden 2022 til 2024 var de opptil 19 ressurser i denne avdelingen.

Et av grepene Grünerløkka gjorde for å øke overgang til arbeid blant flyktninger handlet om å gjøre flyktningene bedre i stand til å nyttiggjøre seg introduksjonsprogram. Dette gjorde de blant annet ved å bruke tiden frem til oppstart i introduksjonsprogrammet godt. De sender ut undersøkelse til alle som skal bosettes som fremdeles befinner seg på flyktningmottak. Undersøkelsen ønsker blant annet å kartlegge arbeidsevne og hvilke forventninger flyktningen selv har til å komme i jobb. Videre arrangerer de obligatorisk forkurs før oppstart i introduksjonsprogrammet. Kurset tar for seg ulike temaer for å forberede flyktningen på oppstart i program. Nav Grünerløkka trakk selv frem dette kurset som en suksessfaktor for å sikre rask overgang til arbeid i løpet av, eller ved endt, program.

#### *Organisering hos oss*

Høy ankomst av flyktninger i forbindelse med den pågående krigen i Ukraina har påvirket arbeidet med mottak og oppfølging av flyktninger siden 2022. Bydel Frogner bosatte i 2022 185 flyktninger. Av disse var 171 fra Ukraina. Vi har derfor valgt å fokusere på deltakere med kollektiv beskyttelse videre i vår analyse av resultater.

|                                  | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Totalt antall flyktninger bosatt | 185         | 122         | 80          |
| Antall fra Ukraina               | 171         | 102         | 55          |

Frogner var en av to bydeler i Oslo som bosatte flest flyktninger i 2022. Bydelen og Nav besluttet etter noe tid å organisere arbeidet med mottak og oppfølging av flyktninger annerledes. Dette ble gjort ved å opprette et flyktningsteam som bistod i arbeidet med bosettingsprosesser, noe som tidligere var utført av ressurser i introduksjonsprogrammet. Vi har fremdeles denne organiseringsmodellen, men antall ressurser i flyktningsteam er redusert kraftig og har siden 2024 og til dags dato 1,8 ressurser.

Vi bosatte 133 personer i perioden april - august i 2022 og ca. 60 av disse startet i introduksjonsprogrammet da de fikk skoleplass i august og utover høsten. Vi bosatte 51 fra september og ut året. Det var fokus på bosetting og oppstart i program i 2022. Veilederne i introduksjonsprogrammet var for få til å følge opp denne mengden deltakere. Det ble ansatt en ny ressurs i introduksjonsprogrammet i august 2022, i tillegg til at man opprettet en stilling til en veileder som behandlet søknader om sosialhjelp i forbindelse med bosetting og oppstart i program. Dette var heller ikke tilstrekkelig, og programveilederne hadde i 2022 og frem til

september/oktober 2023, en altfor stor gruppe deltakere de skulle følge opp med tanke på at majoriteten av deltakerne var forventet å komme i arbeid raskt.

Det ble i 2023 ansatt tre ytterligere ressurser, samt at ytterligere en veileder bistod til å behandle søknader om sosialhjelp. Gjennom siste halvdel av 2023 og hele 2024 var det åtte ressurser i ulik stillingsprosent som jobbet med flyktninger i Nav, samt to sosialveiledere som behandlet søknader om sosialhjelp for deltakere i introduksjonsprogrammet. Det ble da realistisk å igangsette kompetanseheving for programveiledere med fokus på arbeidsretting fra oppstart i program. Dette bidro til økt struktur i arbeidet med deltakere med kollektiv beskyttelse. 2023 og 2024 er blitt benyttet til å gjøre flere grep for å sørge for raskest mulig overgang til arbeid for denne gruppen. Disse vil bli beskrevet i neste avsnitt.

|                                                                     | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Totalt antall deltakere som avsluttet introduksjonsprogram          | 19   | 76   | 57   |
| Deltakere fra Ukraina                                               | *    | 59   | 48   |
| I arbeid ved endt introduksjonsprogram                              | *    | 18   | 16   |
| Ukrainere i arbeid i løpet av et år etter endt introduksjonsprogram | *    | 15   | 41   |

\* I 2022 var det ingen fra Ukraina som avsluttet Introduksjonsprogrammet.

#### *Flyktningenes egne perspektiver*

Vi har snakket med tre flyktninger fra Ukraina, som alle har deltatt i introduksjonsprogrammet, om hva som motiverer dem til å komme i arbeid, samt hva som kan være til hinder for å komme ut i arbeid. I tillegg har vi spurt om det er noe som kan gjøres annerledes fra bydelens side i bosettingsperioden med tanke på å gjøre dem enda bedre forberedt til jobb. En deltaker kom i jobb før programslutt og en kom i jobb ved endt programslutt. Den tredje deltakeren kom i jobb en stund etter programslutt, men kun på midlertidig kontrakt og er nå uten et arbeidsforhold.

Oppsummert ser vi at flyktningene trekker frem følgende hindringer og motivasjonsfaktorer for å komme i jobb.

Hindringer:

- **Språknivå:** Høyt språknivå kreves til de fleste stillinger, og arbeidsgivere fokuserer ofte mer på språkkunnskapene enn på kompetansen. Mangel på tilstrekkelig tid i introduksjonsprogrammet for å lære språket godt nok.
- **Overkvalifisert:** Flyktningene opplever å være overkvalifiserte til stillinger, noe som gjør det vanskelig å få jobb.

- **Psykiske utfordringer:** Mange flyktninger har psykiske utfordringer etter å ha flyktet fra hjemlandet, noe som kan hindre evnen til å lære og tilpasse seg raskt.
- **Mangel på nettverk:** Mangel på nettverk og kontakter i Norge som kan hjelpe med å finne jobb.
- **Diskriminering:** Opplevelse av diskriminering på arbeidsplassene, hvor arbeidsgivere foretrekker personer med utdanning fra Norge fremfor utlandet, selv om utdanningen er godkjent her.
- **Midlertidighet:** Kort varighet på oppholdstillatelse gjør det vanskelig å planlegge et liv i Norge, noe som skaper usikkerhet og lite forutsigbarhet.
- **Familieforpliktelser:** Krevende å følge opp barn og tilpasse seg nye kulturelle normer samtidig som man prøver å komme i jobb.
- **Manglende informasjon og støtte:** Lite informasjon om veien videre etter bosetting og mangel på støtte fra offentlige instanser for flyktningene som kom i 2022.

Disse hindringene viser hvor komplekst det kan være for flyktninger å komme seg ut i arbeidslivet, og understreker behovet for tilpasset støtte og tiltak.

Motivasjon:

- **Familie:** Barna er en stor motivasjon, både for å kunne gi dem en bedre fremtid og for å ha råd til aktiviteter og ferier.
- **Selvstendighet:** Ønsket om å bli selvhjulpen og ikke være avhengig av hjelp fra andre eller det offentlige
- **Bidra til samfunnet:** Ønsket om å bruke sin kunnskap og kompetanse til å bidra til det norske samfunnet.
- **Personlig utvikling:** Liker utfordringer og ønsker å opprettholde en aktiv og meningsfull hverdag.
- **Økonomisk stabilitet:** Behovet for økonomisk stabilitet for å opprettholde levestandarden og dekke nødvendige utgifter.
- **Integrering:** Ønsket om å integrere seg bedre i det norske samfunnet gjennom arbeid og språkopplæring.

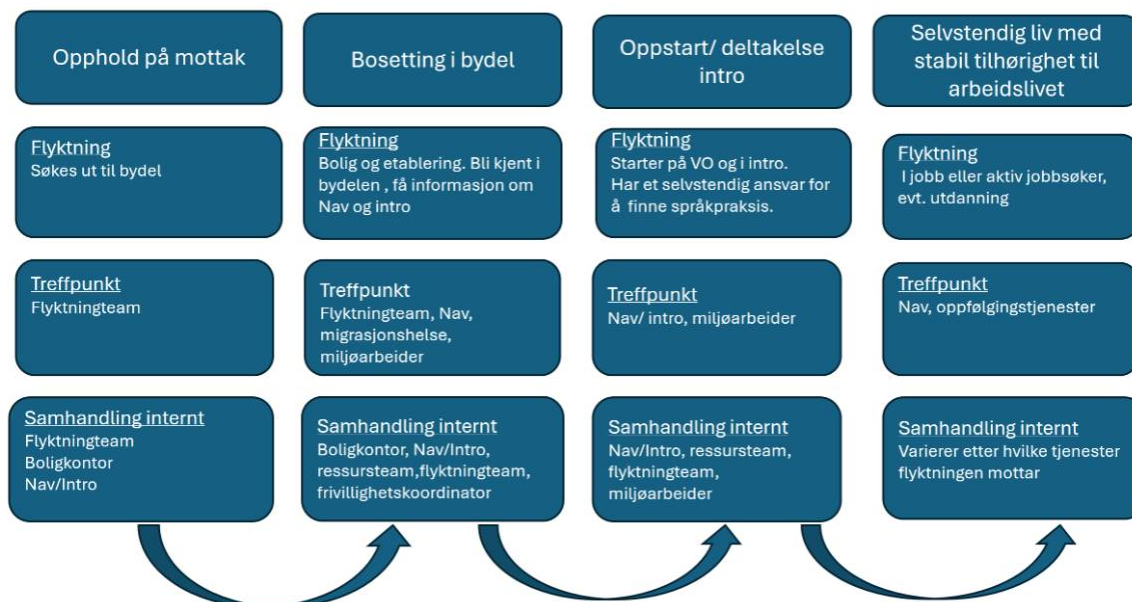
Disse motivasjonsfaktorene viser hvor viktig det er for flyktninger å finne arbeid, ikke bare for økonomisk stabilitet, men også for livskvalitet og integrering i samfunnet.

Når det gjelder den første tiden i bydelen før oppstart på introduksjonsprogrammet fremhever flyktningene at tiden bør utnyttes bedre. De ønsker mer og bedre informasjon om hvilke krav og forventninger det er til å komme seg i jobb og viktigheten av å lære seg språket så fort som mulig. Samtidig fremhever de at introduksjonsprogrammet er kort og at det tar tid å lære seg språket. Det oppleves også som vanskelig å planlegge et liv i Norge med kollektiv beskyttelse.

#### *Sårbare overganger*

For personer i sårbare livssituasjoner er det spesielt viktig at overganger mellom tjenester og kontaktpersoner gjennomføres på en god måte, og med tilstrekkelig deling av informasjon. Grensesnittet mellom flyktningeteamet og programveilederne, samt andre tjenesteområder i bydel og i Nav, må sikre og bygge opp under en rask og hensiktsmessig start på integreringsprosessen.

Modellen under viser en forenklet fremstilling av overganger flyktninger er igjennom fra opphold i mottak frem til en selvstendig tilværelse i bydel med stabil tilknytning til arbeidslivet. Flyktningene har flere treffpunkter med Nav og bydelen, samtidig er det flere tjenester involvert i en sak, uten at flyktningene nødvendigvis har direkte kontakt med alle. Ved å sikre gode overganger blir flyktningene bedre rustet til å få en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet.



### Tiltak

I 2022 var fokus for alle i bydel og Nav, som jobber med flyktninger, i stor grad bosetting av den store andelen flyktninger som ankom. I 2023, med flere ressurser på plass i løpet av høsten, kunne vi vri fokus over på arbeidsretting og hvilke grep som var nødvendige å ta for å lykkes med målet om høy grad av overgang til arbeid for flyktninger med kollektiv beskyttelse. Noen av tiltakene som ble igangsatt var kompetanseheving for programrådgivere i virkemiddelapparatet i Nav og fagsystemer for å kunne melde på kurs og andre tiltak, temabaserte workshops i samarbeid med Nav Vestre Aker og modulbasert jobbverksted. Vi sørget også for at en dedikert veileder overtok arbeidsrettet oppfølging av alle flyktninger med kollektiv beskyttelse som ikke var kommet i arbeid ved endt introduksjonsprogram.

I 2024 fortsatte vi å bygge på dette arbeidet. Vi har hele tiden hatt fokus på at flyktningene skal komme over i stabile og langvarige arbeidsforhold. Dette har innvirkning på flyktnings behov for supplerende sosialhjelp og bidrar til en følelse av selvstendighet. Vi fortsetter derfor med alle igangsatte tiltak fra tidligere år da vi ser at disse har fungert. Vi ønsker likevel at overgangen til arbeid skal være høyere enn det den var i 2024 og har derfor i 2025 allerede tatt flere nødvendige grep.

### Spørreundersøkelser og workshops

Arbeid og aktivitet skal være et samtalepunkt i førstegangssamtale med alle flyktninger. I

2025 ønsker vi å sette dette arbeidet i system ved å sende ut undersøkelse i forkant av bosetting der fokuset er på hva flyktningen selv anser som nødvendig for å komme i arbeid, samt noe kartlegging av utdanningsbakgrunn, språkkunnskap og arbeidserfaring. Vi ønsker at alle som bosettes deltar på de temabaserte workshopene med en gang de er på plass i egen bolig i bydelen. Workshopene skal ha ulike tema tilpasset svar flyktningene har gitt i spørreundersøkelsen de har besvart i forkant. Noen tema vil uansett alltid gå igjen; praktisk informasjon om bydelen, jobbsøk og arbeidsliv i Norge, frivillige organisasjoner og hvordan engasjere seg. Tilpassede workshops vil igjen gi bedre resultater når det gjelder overgang til arbeid dersom flyktningene er mer jobbfokusert ved oppstart av introduksjonsprogrammet. Dette fordi de da har fått kunnskap om det norske samfunnet i forkant i stedet for underveis i program.

#### *Dedikert ressurs til deltakere i introduksjonsprogram med kollektiv beskyttelse*

Frem til nå har alle programveiledere hatt oppfølging av alle flyktninger med rett og plikt til introduksjonsprogram uavhengig av beskyttelsesgrunnlag og lengde på program. Da vi i 2025 har redusert antall ressurser som jobber som programveiledere i introduksjonsprogrammet har vi valgt at en dedikert programveileder skal ha oppfølging av alle flyktninger med kollektiv beskyttelse. Dette da vi ser at antallet flyktninger ville blitt for stort til at programveiledere skulle greie å gi god kvalitet i oppfølgingen med en stor mengde flyktninger med så ulike behov som flyktninger med kollektiv beskyttelse og flyktninger med annet oppholdsgrunnlag har. Dette har vi sett gjennom 2024 også har vært krevende for programveilederne og vi håper at dette tiltaket kan bidra til at programveilederne har mer tid til å gi riktig og god kvalitetsmessig oppfølging til alle flyktninger de følger opp.

#### *Utfordringer i arbeidsmarkedet og mulige løsninger*

Krav i arbeidsmarkedet påvirker også mulighetene flyktninger har til å komme i arbeid. Arbeidsgivere stiller svært ofte høye språkkrav og deltakere i introduksjonsprogram med kollektiv beskyttelse har kun rett på inntil et år i introduksjonsprogram. Vi vet at gjennomsnittlig tid flyktninger med kollektiv beskyttelse bruker på å oppnå nivå B1, som mange arbeidsgivere krever, er 15 måneder. Flyktningene med kollektiv beskyttelse har derfor ikke i løpet av programtiden tilstrekkelig tid til å lære seg godt nok norsk til å møte arbeidsgiveres krav.

Vi har allerede tatt noen konkrete grep for å få til ønsket samarbeid med bedrifter i bydelen, samt andre tjenestesteder i bydelen. Vi har opprettet et tverrfaglig sammensatt team på Nav der alle som inngår i teamet i en eller annen form jobber arbeidsmarkedsrettet. I dette teamet deles blant annet muligheter for språkpraksis, arbeidstrening og ledige stillinger med eller uten bruk av lønnstilskudd. Deltakerne i teamet melder også inn behov fra sine faggrupper. En programrådgiver deltar også i møter i teamet som har fått navnet «Jobbjakten». Det samme teamet skal også arrangere lokale jobbmesser i løpet av 2025. Både «Jobbjakten» og jobbmesser er tiltak vi har stor tro på i 2025.

#### *Samarbeid med frivillige organisasjoner*

Samarbeidet med frivillige organisasjoner og instanser er viktig i arbeidet med flyktninger. Vi har fortsatt et godt samarbeid flere frivillige organisasjoner, blant annet med Rotary, Flyktningeguiden/Røde Kors, Caritas, Seif og Redd Barna.

### *Yrkesrettet norskopplæring*

Flere flyktninger får også oppfølging av bydelens yrkesrettede norskopplæringstiltak (YNO) som et supplement til norskundervisning ved Voksenopplæringen. YNO holder både kurs i grupper og har undervisning individuelt og har svært gode resultater. YNO har også hatt ansvar for Språkmentorordningen som er til utprøving i regi av AVDir på nasjonalt nivå og har blitt et forskningsprosjekt ved NTNU. Ansatte i YNO er ressurspersoner for andre Nav-kontor som prøver ordningen og for oppskalering av språkmentorordningen ved Nav Oslo. Vi har selv holdt språkmentorkurs på Nav Frogner og hatt 23 personer fra ulike bedrifter på kursene våre. Flere av praktikantene våre får oppfølging av en språkmentor på arbeidsplassen. Målet vårt med språkmentorordningen er at flere praktikanter/nyansatte skal komme til språkutviklende arbeidsplasser og med dette hjelpe flere med svake norskkunnskaper i arbeidslivet. For dette arbeidet har Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse tildelt oss *Den Europeiske Språkprisen 2024*.

### *Tilskuddsansvarlig, miljøarbeider og ressursteam*

Fra og med høsten 2023 valgte vi å benytte en av ressursene i introduksjonsprogrammet til å utelukkende søke om tilskudd fra IMDi. Dette var et ansvar som frem til da hadde ligget til flyktningsteamet. Vi så at nødvendig kunnskap for å kunne utføre oppgaven ikke var tilstrekkelig og at det derfor ikke ble søkt tilskudd før ressursen i introduksjonsprogrammet overtok denne oppgaven. Ved å foreta dette grepet sørger vi for at utgifter til tjenester flyktingen har behov for i bydelen, delvis eller fullt dekkes via tilskuddsmidler. Dette bidrar igjen til å gjøre flyktingen i stand til å ha et arbeidsrettet fokus ettersom vi fanger opp behov for, og kan gi, tjenester raskere.

Tilskuddsansvarlig har også, sammen med avdelingsleder for avdeling Inkludering og mangfold i Nav der introduksjonsprogrammet er organisert, ansvar for å lede det tverrfaglige sammensatte ressursteamet for flyktninger bydelen startet opp høsten 2024. Ressursteamet er sammensatt av representanter fra flere ulike tjenestesteder i bydelen for å sammen finne gode løsninger og koble på riktige tjenester raskt, samt fange opp behov for tilskudd. Høsten 2024 valgte vi også å benytte en ressurs i introduksjonsprogrammet til miljøarbeid og ekstra tett oppfølging av flyktninger med helseutfordringer. Dette for å gi gode tjenester til flyktingene og frigjøre tid for programrådgivere til arbeidsrettet oppfølging.

*Arbeidsrettet oppfølging av flyktninger som ikke har rett eller plikt til introduksjonsprogram*  
Ikke alle flyktninger som bosettes har rett eller plikt til å delta i introduksjonsprogram. Disse flyktingene har etter bosetting mottatt oppfølging i andre avdelinger der vi ser at det arbeidsrettede fokuset har blitt nedprioritert grunnet kapasitetsutfordringer. I 2025 justerer vi noe på arbeidsoppgavene slik at både flyktninger og andre som mottar oppfølging i disse avdelingene vil motta den arbeidsrettede oppfølgingen de har behov for. Vi håper med dette grepet å øke overgangen til arbeid også hos disse flyktingene.

### Veien videre

Vi mener at allerede igangsatte tiltak og planlagte tiltak vil øke andel flyktninger som kommer ut i jobb. Vi har vært opptatt av og få flyktingene over i stabile jobbforhold og vil fortsette med dette. Vi ser at majoriteten av flyktingene har behov for, og vil fortsette å ha behov for, sosialhjelp selv om de er i jobb. Hovedårsaken er et krevende boligmarked, spesielt i bydel

Frogner, med høye leiepriser. Dette påvirker muligheten flyktningene har til å være økonomisk selvhjulpen med kun lønnsinntekter.

Vi mener imidlertid at en stabil tilhørighet til arbeidsmarkedet øker flyktningenes muligheter til å få jobb med høyere lønn og de vil da stå friere til å flytte til andre områder med lavere boligpriser.

Antall ansatte som har jobbet med bosetting og oppfølging av flyktninger og hvordan dette har vært organisert i bydelen og i Nav har variert voldsomt. Vi håper at ved å benytte dagens organiseringsmodell over tid, samt beholde og eventuelt øke antall ressurser, vil vi kunne gi enda bedre tjenester til flyktninger fremover. Bedre kvalitet på tjenestene vil bidra til flyktningenes opplevelse av å være et selvstendig menneske som bidrar til samfunnet.

#### **Frogner bydelsutvalgs behandling:**

Komitéinnstillingen ble lagt til grunn.

Votering: Enstemmig.

#### **Frogner bydelsutvalgs vedtak:**

Bydelsutvalget tar saken til orientering.

#### **Frogner helse-, unge-, sosial- og kulturkomités behandling:**

Votering: Enstemmig.

#### **Frogner helse-, unge-, sosial- og kulturkomités vedtak:**

Bydelsutvalget tar saken til orientering.

#### **Frogner ungdomsråds behandling:**

Votering: Enstemmig

#### **Frogner ungdomsråds vedtak:**

Rådet støtter bydelsdirektørens forslag til vedtak

#### **Frogner råd for mennesker med nedsatt funksjonsevnes behandling:**

Rådet etterlyser at utfordringer for flyktninger med nedsatt funksjonsevne blir nevnt i rapporten..

Rådet ser behovet for tilstrekkelig ressurser som påpekt i rapporten.

**Frogner råd for mennesker med nedsatt funksjonsevnes vedtak:**

Rådet tar rapporten til orientering.

**Frogner eldreråds behandling:**

**Frogner eldreråds vedtak:**

Eldrerådet tar saken til orientering.

Eldrerådet ønsker å vite mer om de eldre flyktningene og inviterer leder av flyktningeteamet til et møte for å snakke nærmere om dette.

Hilde Terese Hamre  
bydelsdirektør