

# FRIVILLIGHET SOM TRENINGSARENA FOR ARBEIDSLIVET

Trygve Gulbrandsen



Institutt for samfunnsforskning  
Rapport 2015:11

# Frivillighet som treningsarena for arbeidslivet

Trygve Gulbrandsen

© Institutt for samfunnsforskning 2015  
Rapport 2015:11

**Institutt for samfunnsforskning**

Munthes gate 31

PO Box 3233 Elisenberg

NO-0208 Oslo, Norway

ISBN (Print): 978-82-7763-484-5

ISBN (Online): 978-82-7763-485-2

ISSN (Print): 0333-3671

ISSN (Online): 1891-4314

[www.samfunnsforskning.no](http://www.samfunnsforskning.no)

# Innhold

	<b>Forord</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Tidligere forskning</b>	<b>11</b>
	Omfang av frivillige organisasjoner og frivillig arbeid	11
	Frivillige organisasjoners særskilte bidrag og fortrinn	12
	Frivillig arbeid som døråpner til det ordinære arbeidslivet	14
	Oppfølging av den tidligere forskningen	20
<b>3</b>	<b>Data og metode</b>	<b>23</b>
	Valg av metode	23
	Rekruttering av informanter og gjennomføring av intervjuene	24
	Forskningsetikk – anonymisering av de intervjuede	27
<b>4</b>	<b>Stella – Røde Kors kvinnesenter</b>	<b>29</b>
	Innledning	29
	Veiledningstjenesten ved Stella	32
	Praktikantprogrammet	33
	Mat med mål og mening: Stella kafé	35
	De frivillige i kafeen	36
	Arbeidet i kafeen	39
	Hvilken betydning kafeen har for kvinnene	40
	Utfordringer for Stella Kafé	43
	Mentorprogrammet	46
	Organiseringen av mentorprogrammet	46

	Lederne for mentorgruppen, mentorene og adeptene – hvem er de og hva vil de?	49
	Erfaringene med mentorprogrammet	50
	Utfordringer og forbedringspunkter	55
	Sammenfatning og diskusjon: Stella kvinnesenter	
	– et sted å være, et sted å lære.	56
	Hva tilbyr Stella kvinnesenter?	56
	Hvordan brukes tilbudene av kvinnene som kommer?	58
	Hva får kvinnene med seg fra Stella kvinnesenter?	59
	Hvilken betydning har Stellas mentorprogram?	60
	Betydningen Stella kvinnesenter har som treningsarena for arbeidslivet	62
	Utfordringer for Stella kvinnesenter	65
<b>5</b>	<b>Tiltak for utsatte arbeidstakere – Tromsø Røde Kors</b>	<b>69</b>
	Innledning	69
	Praksisplasser i Tromsø Røde Kors	69
	Opplevelser av og erfaringer med ordningen med praksisplasser	72
	Sammenfatning og diskusjon: Tromsø Røde Kors	
	– omsorg for de svakeste på arbeidsmarkedet	76
<b>6</b>	<b>Sammenfatning og avsluttende diskusjon</b>	<b>81</b>
	Hva har prosjektene tilført deltakerne?	81
	To modeller	84
	Røde Kors' fortrinn som frivillig organisasjon	85
	Frivillige organisasjoners sårbarhet	87
	Betingelser for frivillige organisasjoners merverdi	88
	<b>Litteratur</b>	<b>91</b>
	<b>Sammendrag</b>	<b>93</b>

# Forord

I denne rapporten presenteres resultatene av en undersøkelse av tre prosjekter som Røde Kors har tatt initiativ til for å hjelpe mennesker som står utenfor arbeidslivet. Formålet med undersøkelsen har vært å systematisere erfaringene fra prosjektene og vurdere om de har bidratt til å introdusere eller tilbakeføre deltakerne til arbeidslivet. Både de tre prosjektene og det forskningsprosjektet som rapporteres her, har vært støttet av NAV Farve.

Undersøkelsen bygger på intervjuer og samtaler med en rekke ledere, frivillige og deltakere i de tre prosjektene. De har alle stilt opp på en meget sjenerøs måte. De har delt sine erfaringer på en åpenhjertig måte og har formidlet kloke refleksjoner over sin deltakelse. Jeg vil særlig takke Marianne Bockelie, som er leder for Stella – Røde Kors kvinnesenter, og Sissel Olsen, leder for Tromsø Røde Kors, for deres bidrag til at dette forskningsprosjektet har kunnet bli gjennomført.

Ved hovedkontoret til Røde Kors har jeg hatt et godt samarbeid med rådgiverne Anders Mathisen og Stine Williamson Torbergsen. De har blant annet gitt meg nyttige kommentarer til tidligere utkast til denne rapporten.

Under arbeidet med rapporten har jeg fått gode kommentarer og faglige innspill fra forskningslederne Anne Skevik Grødem og Kari Steen-Johnsen ved Institutt for samfunnsforskning.





# 1 Innledning

Myndighetene står overfor flere utfordringer i arbeidsmarkeds-politikken. Én utfordring er å hjelpe flere innvandrere over i betalt arbeid. Ifølge Statistisk sentralbyrå var den registerbaserte ledigheten blant innvandrere i annet kvartal 2015 over tre ganger høyere enn i resten av befolkningen: 7,0 versus 2,0 prosent. En del personer som verken har jobb eller oppfyller betingelsene for å bli regnet som arbeidsledige, uttrykker likevel et ønske om arbeid. Denne andelen med ønske om arbeid er dobbelt så høy blant innvandrere. Blant innvandrere, særlig fra Asia og Afrika, er det dessuten langt flere undersysselsatte, dvs. at han eller hun ønsker å jobbe flere timer i uken. Blant disse gruppene av innvandrere er det for øvrig en langt høyere andel som bare er midlertidig ansatte. Innvandrenes svakere situasjon i arbeidsmarkedet kommer også kom fram ved at andelen sysselsatte er lavere blant innvandrere, og særlig blant innvandrere fra Asia og Afrika. Mens andelen sysselsatte i befolkningen utenom innvandrere i 4. kvartal 2014 var 69 prosent, var den bare 42 prosent blant innvandrere fra Afrika og 56 prosent blant innvandrere fra Asia.

En annen utfordring er å skaffe passende arbeid til de mange uten arbeid som av ulike grunner og i kortere eller lengre perioder har noe nedsatt arbeidsevne. Mange av disse personene er på ulike arbeidsrettede tiltak i regi av NAV. Dette omfatter for eksempel tiltak for å avklare arbeidsevne, arbeidspraksis, arbeidsrettet rehabilitering og oppfølging. I august var 66 000 personer deltakere i ulike arbeidsrettede tiltak.

For å løse utfordringene har arbeidsmarkedsmyndighetene satset mye på å samarbeide med et stort antall private og offentlige virksomheter. I 2009 hadde for eksempel 1225 virksomheter minst én avtale med Arbeids- og velferdsetaten om leveranse av arbeidsmarkedstjenester (NOU 2012:6, s. 101).

Det er flere eksempler på at også frivillige organisasjoner bidrar med å hjelpe utsatte arbeidstakere. Frelsesarmeen ansetter arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne i sine Fretex-butikker, mens Kirkens

Bymisjon har flere tiltak for utsatte arbeidssøkere. Et eksempel er prosjektet «Lønn som fortjent», hvor utsatte arbeidssøkere kan få jobb fire dager i uken. De aller fleste oppdragene er rydding av gater og plukking av søppel. Nye prosjekter som «Pøbelprosjektet» hjelper ungdom som har vanskelig for å komme inn i arbeidsmarkedet. Likevel har frivillige organisasjoner fått langt mindre oppmerksomhet som arenaer og støttespillere for arbeidssøkere som trenger hjelp for å komme inn i det ordinære arbeidslivet.

I kontrast til dette viser forskningen at frivillige organisasjoner har flere fortrinn som burde gjøre dem særlig velegnet som hjelpere for arbeidsledige og utsatte arbeidstakere. Frivillige organisasjoner er såkalt «non profit»-organisasjoner, hvor eventuelt overskudd pløyes tilbake til den løpende driften og ikke deles ut som utbytte til eiere. Slike organisasjoner kan derfor strekke seg litt lenger for å hjelpe utsatte arbeidstakere uten å måtte tenke på organisasjonens økonomiske «bunnlinje». Dessuten, de som arbeider eller er aktive i frivillige organisasjoner, har søkt seg dit fordi de har idealistiske motiver for sin innsats. De er derfor gjerne sterkt innstilt på å hjelpe andre mennesker som trenger det.

I hvilken grad kan så frivillige organisasjoner hjelpe arbeidsledige og utsatte arbeidssøkere med å komme i arbeid? I hvilken grad og hvordan kan de bidra til at arbeidsledige tilføres kompetanse, ferdigheter og holdninger som styrker deres muligheter til å få en betalt jobb?

For å besvare disse spørsmålene har Røde Kors tatt initiativ til et større prosjekt som består av tre delprosjekter, som har som formål å hjelpe enkeltindivider inn i det ordinære arbeidslivet. I tilknytning til disse tre delprosjektene har det vært organisert et forskningsprosjekt som har fulgt de tre prosjektene over to–tre år. Alle prosjektene har vært finansiert av NAV Farve.

De tre delprosjektene er:

- «Mat med mål og mening». Dette prosjektet er organisert under Stella – Røde Kors kvinnesenter i Oslo Røde Kors. I dette prosjektet har minoritetskvinner som har lite erfaring fra arbeidslivet, men som ønsker å komme i ordinært arbeid, deltatt i etableringen og driften av en kafé.

- «Stella Mentor – Oslo Røde Kors», også organisert under Stella kvinnesenter. I dette prosjektet har hvert år en gruppe med opp til ti innvandrerkvinner blitt koblet sammen med en mentor. Mentorene har vært ansatte i privat næringsliv, det offentlige eller i frivillige organisasjoner. Formålet har vært å hjelpe innvandrerkvinnene til både en profesjonell og yrkesrettet utvikling og en personlig selvutvikling og selvrealisering.
- «Fra frivillig arbeid til arbeidslivet – Tromsø Røde Kors». I dette prosjektet har fem–sju personer som har hatt vanskeligheter i arbeidsmarkedet, vært i praksisplasser organisert av Tromsø Røde Kors. De har fått tildelt oppgaver i Tromsø Røde Kors og har blitt fulgt opp av en ansatt tilrettelegger der.

Forskningsprosjektet som har fulgt prosjektene, har hatt som formål å systematisere erfaringene fra prosjektene og vurdere om de har bidratt til å introdusere eller tilbakeføre enkeltpersoner til arbeidslivet. Det har også vært et formål å undersøke hvilke forhold som har hatt betydning for resultatet av prosjektene. Hvor viktig er for eksempel deltakernes personlige egenskaper, ressurser og tidligere yrkeserfaring for hvilket utbytte de får av å delta i prosjektene? Hvilken innvirkning har karakteren av selve prosjektet på deltakernes situasjon? I denne rapporten redegjøres det for erfaringene, og det diskuteres hvordan prosjektene har hjulpet deltakerne på veien videre inn i det ordinære arbeidslivet.

I tråd med de problemstillingene som er beskrevet ovenfor, skal jeg i denne rapporten først diskutere hvorvidt kafeen og mentorprogrammet i Stella kvinnesenter har bidratt til å forbedre innvandrerkvinnens muligheter for å få lønnet arbeid. Dette behandles i kapittel 4. Deretter skal jeg se nærmere på hvorvidt praksisplassene i Tromsø Røde Kors har gjort det lettere for deltakerne å komme over i ordinære jobber. Dette tas opp i kapittel 5. I kapittel 2 presenteres tidligere forskning som er relevant for det temaet som behandles i denne rapporten. I kapittel 3 diskuteres den metoden som er valgt, og de dataene som er benyttet i forskningsprosjektet.

Prosjektene i Stella kvinnesenter er nært knyttet sammen med de andre aktivitetene i senteret. En kan derfor ikke studere mentorprogrammet og kafeen og forstå deres betydning uten å se dem i sammenheng med helheten i virksomheten til Stella kvinnesenter.

Stella – Røde Kors kvinnesenter er drevet av frivillige, og målgruppen er primært kvinner med innvandrerbakgrunn fra ulike land. Stella kvinnesenter fokuserer på kvinnenens utvikling, kompetanseheving og deltakelse i samfunns- og arbeidsliv. I denne rapporten har jeg derfor valgt å se på Stella kvinnesenter i sin helhet og de to prosjektenes plass innenfor denne helheten.

Jeg har undersøkt betydningen av de tre prosjektene ved å følge dem fra 2013 og til et stykke ut i 2015. Jeg har gjort det på den måten at jeg har intervjuet prosjektledere og deltakere i de tre prosjektene på to ulike tidspunkter i den nevnte treårsperioden. På den måten har jeg kunnet følge hvordan prosjektene har utviklet seg gjennom de tre årene, og jeg har kunnet kartlegge erfaringene til de ulike lederne, frivillige og deltakerne som har vært involvert i prosjektene.

## 2 Tidligere forskning

### Omfang av frivillige organisasjoner og frivillig arbeid

Det er et stort antall frivillige og sivile organisasjoner i Norge. Det er anslått at det er om lag 100 000 medlemsbaserte lokallag og foreninger (Arnesen og Sivesind 2015). I en undersøkelse fra 2009 kom det fram at noe i underkant av 70 prosent av den norske befolkningen er medlem i én eller flere frivillige organisasjoner (Wollebæk og Sivesind 2010). I Norge utgjorde det frivillige arbeidet omregnet til fulltidsårsverk 4,5 prosent av den økonomisk aktive befolkningen i Norge (Wollebæk og Sivesind 2010).

Frivillige organisasjoner blir vanligvis kategorisert innenfor ulike sektorer, for eksempel: idrett, kulturliv, barne- og ungdomsorganisasjoner, religion og livssyn, velferdsorganisasjoner, solidaritet og bistand, minoritetsorganisasjoner, politiske partier og interesseorganisasjoner og beredskapsorganisasjoner (Gulbrandsen og Ødegård 2011).

En stor andel av organisasjonene har primært som formål å ivareta medlemmenes egne behov og interesser. Dette omfatter fritidsaktiviteter, idrett, interesseorganisasjoner for ulike grupper av funksjonshemmede og sykdommer, økonomiske lag, og foreninger som har sitt virke og formål knyttet til et avgrenset geografisk område, såkalte «områdeforeninger».

Men frivillige organisasjoner og ideelle virksomheter spiller også en viktig rolle for å gi befolkningen grunnleggende velferdstjenester, som helse- og omsorgstjenester. Ideelle organisasjoner er også aktive innenfor skolesektoren med ulike tilbud innen grunnutdanning.

De tre prosjektene som behandles i denne rapporten, tilbyr også tjenester til ulike grupper borgere. Aktivitetene i Stella kvinnesenter er tilbud til innvandrerkvinner om hjelp til kompetansebygging og personlig utvikling. Praksisplassprosjektet i Tromsø Røde Kors kan ses

som et arbeidsmarkedstiltak, hvor deltakerne får hjelp til å komme tilbake til arbeidslivet.

## Frivillige organisasjoners særskilte bidrag og fortrinn

I den omfattende internasjonale litteraturen om frivillige organisasjoner har det vært pekt på at de tar seg av viktige oppgaver i samfunnet. Frivillige eller ideelle organisasjoner har historisk sett vært og er fremdeles viktige «talsmenn» for interessene til marginale og svake grupper (Trætteberg og Sivesind 2015). I dag er Fattighuset et eksempel på dette. Et annet eksempel er hvordan Røde Kors og Kirkens Bymisjon har målbåret papirløse innvandreres behov for organisert helsehjelp. Frivillige organisasjoner kan fremme sosial kapital (Wollebæk og Segard 2011). Med det menes at deltakelse i frivillige organisasjoner bygger nettverk mellom mennesker – lokalt, regionalt og nasjonalt – og at dette kan legge grunnlaget for samarbeid og tillit. Dette kan i neste omgang ha betydning for demokratisk stabilitet og økonomisk vekst (Putnam 1993). Frivillige organisasjoner kan utgjøre alternative kilder til kompetanse, slik for eksempel miljøorganisasjonen Bellona har vært innenfor miljøfeltet. Frivillige organisasjoner har dekket behov hos nisjer av befolkningen, som ut fra en bestemt ideologisk oppfatning eller et religiøst livssyn har hatt behov for bestemte aktiviteter. Misjonsorganisasjonene er et eksempel her.

I litteraturen har det vært framhevet at frivillige organisasjoners samfunnsmessige bidrag skyldes at de har særskilte fortrinn sammenlignet med offentlige virksomheter og private kommersielle aktører (Anheier 2005). Disse fortrinnene hevdes å skape merverdi for brukerne og for samfunnet.

For det første kan brukere ha større tillit til frivillige organisasjoner enn til profittbaserte virksomheter når det gjelder tjenester der det er vanskelig å vurdere kvalitet. Kommersielle aktører kan bli fristet til å dra nytte av brukernes begrensede kunnskaper om tjenestene for å senke kvaliteten og øke overskuddet. I innledningen pekte jeg på at frivillige organisasjoner kjennetegnes av en «non profit»-orientering, dvs. at eventuelle overskudd pløyes tilbake til driften og ikke tas ut som profitt av en eier. Frivillige organisasjoner har også idealistiske medarbeidere som er motivert ut fra humanitære, ideologiske eller religiøse verdier. Begge disse særtrekkene gjør, ifølge teorien (Anheier

2005), at frivillige tjenesteleverandører lettere vinner brukeres tillit enn kommersielle aktører. Med andre ord kan det være slik at når brukere ikke klarer å vurdere om en privat bedrift eller offentlig virksomhet gjør en god nok jobb, vender de seg isteden til frivillige organisasjoner på grunn av større troverdighet.

Denne tillitsverdigheten kan være særlig viktig for marginaliserte grupper som ellers har lav tillit til offentlige myndigheter (Trøttestad og Sivesind 2015). Det kan være personer som har opplevd vanskeligheter med NAV eller barnevernet. De kan oppleve det som mindre truende å henvende seg til en frivillig organisasjon for å få hjelp.

For det andre kan frivillige organisasjoner virke som lytteposter og varsle om nye problemer og nye behov (Gulbrandsen 2012). Fordi mange frivillige organisasjoner arbeider nær brukerne, kan de tidlig oppdage en ny utvikling og nye utfordringer (Salamon 1999). Antirasistisk senter har til dels hatt en slik rolle ved å følge med på hva som foregår i det multietniske Norge.

For det tredje kan forlengelsen av en rolle som lyttepost og varsler gjøre frivillige organisasjoner mer innovative (Trøttestad og Sivesind 2015). Deres vekt på menneskeverd og vilje til å hjelpe andre mennesker gir dem et insentiv til å finne nye løsninger på nye behov og problemer som oppdages. Gatehospitalet til Frelsesarmeen og Kirkens Bymisjons tilbud om å hjelpe brukergrupper som representerer fattige – Batteriet – er begge eksempler på slike innovasjoner. I denne rapporten skal jeg vise at også Stella kvinnesenter og praksisplassprosjektet i Tromsø Røde Kors er eksempler på innovativ virksomhet.

På grunn av sitt verdigrunnlag, humanistisk verdisett, kan frivillige organisasjoner for det fjerde mobilisere både ansatte og frivillige til å strekke seg litt lenger i å hjelpe brukere og løse problemer (Mathisen 2010).

Frivillige organisasjoner har imidlertid også visse iboende svakheter (Salamon 2003). Fordi de har begrenset tilgang på kapital, kan de ha vanskelig for å vokse. Dermed settes grenser for at organisasjonen skal kunne ta på seg større oppgaver. Mange frivillige organisasjoner vegrer seg dessuten både for å slippe til ekstern kapital og for å vokse av frykt for at det opprinnelige formålet, organisasjonens «misjon», skal bli utvannet. Mange frivillige organisasjoner kan mangle tilstrekkelig profesjonell kompetanse. Særlig der mye av arbeidet og innsatsen utføres av frivillige, kan det skorte på personer

som har tilstrekkelig ekspertise til å ta seg av de oppgavene organisasjonen står overfor.

I litteraturen har det også vært framhevet at enkelte frivillige organisasjoner blir for partikularistiske. Det vil si at de prioriterer å dekke behovene til bestemte grupper, for eksempel bestemte religiøse grupper, og ikke i tilstrekkelig grad er villige til å inkludere eller ta hensyn til andre brukere.

Det har dessuten vært framhevet at de kan bli paternalistiske. Det vil si at det overordnede målet eller organisasjonens misjon kan føre til at organisasjonen «tvinger» på brukerne aktiviteter de egentlig ikke ønsker.

## Frivillig arbeid som døråpner til det ordinære arbeidslivet

Frivillig arbeid ses i dag av mange mennesker som en anledning til å tilegne seg kvalifikasjoner og erfaringer som kan være en hjelp på veien inn i lønnet arbeid. Tilsvarende har flere forskere framstilt frivillig arbeid som en måte folk kan investere i sin egen menneskelige kapital på (Smith 2010). Frivillig arbeid gir også folk en mulighet til å vise seg fram: demonstrere sin arbeidsetikk, at de er tillitsverdige og at de passer inn på en arbeidsplass eller i en organisasjon.

I tråd med slike oppfatninger har det i England i flere tiår vært gjennomført programmer som oppmuntrer arbeidsledige til å ta frivillig arbeid for å bedre deres muligheter i arbeidsmarkedet (Kameråde og Paine 2014). Kameråde og Paine forteller at på 1980-tallet ble reduksjon av arbeidsløshet et viktig mål for politikken for frivillig arbeid. Da arbeidsløsheten sank utover på 80-tallet, ble det mindre vekt på dette formålet med frivillig arbeid. Under Tony Blairs Labour-regjering ble det imidlertid på nytt interesse for å bruke frivillig arbeid som et instrument for å hjelpe folk til å komme inn i det ordinære arbeidslivet. Kameråde og Paine (2014) understreker imidlertid at myndighetenes investering i frivillig virksomhet bare har vært en liten del av det som har vært brukt på arbeidsmarkedstiltak. Frivillig arbeid har forblitt et forholdsvis perifert instrument i arbeidsmarkeds-politikken.

Men hvordan har så disse ulike programmene fungert? Har de bidratt til at deltakerne faktisk har kommet i lønnet arbeid? Disse spørsmålene har vært forsøkt besvart på ulike måter med ulike



vitenskapelige metoder. I en studie som ble satt i gang på oppdrag fra det britiske Utdannings- og arbeidsdepartementet, ble det gjennomført telefonintervjuer og postale intervjuer med et utvalg personer som hadde vært i kontakt med «Employment Service», noe i likhet med NAV i Norge, i løpet av de foregående tolv månedene (Hirst 2001). I intervjuene ble personene spurt om de hadde utført frivillig arbeid, og om de opplevde at det frivillige arbeidet hadde styrket deres muligheter i arbeidsmarkedet. I tillegg brukte forskerne registerdata til å kartlegge intervjuobjektene sysselsettingsstatus et halvt år etter spørreundersøkelsen.

I et annet forskningsprosjekt gjennomførte forskerne telefonintervjuer med 200 såkalte «Volunteer Centres» i England (Rochester 2009). Disse sentrene ble spurt om de hadde engasjert seg i frivillig virksomhet som kunne styrke deltakernes «employability», dvs. kvalifikasjoner, ferdigheter og holdninger som kan hjelpe personene til å få lønnet arbeid. I tillegg gjennomførte forskerne en nærmere undersøkelse («case-studier») av åtte frivillighetssentre som hadde pekt seg ut med særlig gode tiltak på området. Her ble både staben ved sentrene og de frivillige intervjuet.

I en tredje studie fulgte forskerne et utvalg på 36 unge mennesker som deltok i frivillig arbeid over tid (Newton, Oakley og Pollard 2011). Disse ungdommene ble intervjuet på to ulike tidspunkter. Deres mentorer i organisasjonene ble også intervjuet. Et fjerde eksempel er en statistisk undersøkelse av Paine, McKay og Moro (2013). De benyttet seg av data fra «British Household Panel Survey 1996–2008», som inneholdt spørsmål om både frivillig arbeid og sysselsetting. Ved hjelp av disse dataene analyserte de den statistiske sammenhengen blant deltakerne i undersøkelsene mellom frivillig arbeid på et tidspunkt og det å være i arbeid på et senere tidspunkt. Et femte eksempel er en studie hvor forskerne gjennomførte dybdeintervjuer med 16 personer som hadde deltatt som frivillige gjennom en organisasjon i Manchester som formidler frivillige til ulike idrettsarrangementer, kulturbegivenheter osv. (Nichols og Ralston 2011). I tillegg ble det sendt ut spørreskjema til alle frivillige i organisasjonens database.

Hva har de så funnet i disse og lignende forskningsbaserte undersøkelser? I de studiene der forskerne har spurt deltakerne selv om hva de har fått ut av det frivillige arbeidet, er svarene overveiende positive. De frivillige som for eksempel Rochester (2011) snakket med, mente at de hadde fått økt selvtillit og bedre evne til å kommunisere

med andre mennesker. Samarbeidet med andre i frivillig arbeid hadde gjort dem mindre fordomsfulle, gitt dem større disiplin og mer orden på livet sitt. I tillegg hadde de tilegnet seg ulike praktiske kvalifikasjoner, for eksempel innenfor IT. Like viktig var at flere av deltakerne følte at de gjennom det frivillige arbeidet kom ut av en situasjon preget av sosial isolasjon. De frivillige la vekt på at de kunne takke den støttende og humanistiske kulturen i de frivillige organisasjonene for den utviklingen de hadde vært gjennom.

Også de unge som var med i studien til Newton, Oakley og Pollard (2011), følte at de gjennom det frivillige arbeidet hadde blitt bedre på flere områder. De rapporterte at de var blitt flinkere til å kommunisere med andre, arbeide i grupper, løse problemer og planlegge aktiviteter. De opplevde videre at de hadde fått mer selvtillit. Det frivillige arbeidet ga dem også mulighet til å vise engasjement og entusiasme. I tillegg hadde de forstått betydningen av å bygge nettverk og ta mer opplæring. Alle ungdommene trodde at det ville gi dem større mulighet til å få lønnet arbeid. Som i studien til Rochester (2011) kunne også disse ungdommene fortelle at støtten fra mentorer og ledere i de frivillige tiltakene hadde vært viktig for dem.

Men førte nå denne positive utviklingen til at deltakerne på prosjektene faktisk kom inn i det vanlige arbeidslivet? I begge disse prosjektene hvor de frivillige ble intervjuet personlig, kom det fram eksempler på deltakere som hadde gått over i lønnet arbeid. Slike eksempler kunne også Nichols og Ralston (2011) berette om. De deltakerne det gjaldt, mente selv at det frivillige arbeidet hadde bidratt til dette. Blant ungdommene i studien til Newton og medarbeidere (2011) var det vanligste resultatet at ungdommene gikk videre til ulike opplegg for videre opplæring og utdanning. I de ulike studiene var det imidlertid mange tilfeller der deltakerne fortsatte å være arbeidsledige, selv om de hadde forbedret sin «employability».

Rochester (2009) peker på at frivillig arbeid for arbeidsledige kan beskrives som et stadium i en reise som kan lede til en jobb i det ordinære arbeidslivet. Hvor lang tid reisen tar, kan variere mellom ulike individer og med deres ressurser og sosiale omstendigheter. Denne reisemetaforen kan minne oss på at det ikke er noen automatikk i at de kvalifikasjoner og ferdigheter som tilegnes i frivillig arbeid, umiddelbart skal kunne omsettes i lønnet arbeid.

I undersøkelsen til Nichols og Ralston (2011) viste det seg dessuten at flere av de frivillige egentlig ikke var opptatt av å få vanlig

lønnet arbeid. Enkelte hadde trukket seg tilbake fra det vanlige arbeidslivet, fordi de hadde vært lei av de jobbene de hadde hatt. De opplevde at frivillig arbeid ga dem langt større tilfredsstillelse og også ga dem et nettverk av bekjente og venner. Andre som hadde pensjonert seg eller hadde økonomi til ikke å arbeide, hadde også søkt seg til frivillig arbeid på grunn av kvalitetene og det gode miljøet i det frivillige arbeidet. For disse personene hadde frivillig arbeid blitt et alternativ til lønnet arbeid. Dette alternativet ga dem mulighet til å bruke sine evner, de fikk status, de opplevde å arbeide med meningsfulle oppgaver, og aktivitetene innebar begivenheter å glede seg til. I tillegg førte det frivillige arbeidet til en viss tidsmessig disiplin i hverdagen deres. Nichols og Ralston (2011) understreket derfor den betydningen deltakelse i frivillig arbeid kan ha for integreringen i samfunnet uavhengig av om deltakerne kommer eller vil inn i ordinære jobber.

Hva kan så de kvantitative/statistiske undersøkelsene fortelle om hvilken effekt frivillig arbeid har på mulighetene for å få en lønnet jobb? I studien til Hirst (2001) rapporterte 86 prosent av dem som fremdeles så etter arbeid, at de trodde at deres frivillige innsats ville hjelpe dem til å få en vanlig jobb. Om lag halvparten av dem som faktisk hadde kommet over i lønnet arbeid, trodde selv at den frivillige innsatsen hadde hatt en positiv virkning på deres sjans til å bli sysselsatt. Men denne oppfatningen hos deltakerne selv ble ikke bekreftet av de statistiske analysene av sammenhengen mellom frivillig arbeid og status som sysselsatt i offentlige registre. I disse analysene kom det ikke fram noen vesentlig forskjell mellom dem som hadde og dem som ikke hadde arbeidet frivillig når det gjelder å være sysselsatt. Dessuten viste det seg at frivillige brukte lengre tid på å komme i lønnet arbeid enn de som ikke hadde vært frivillige. Dette kunne tyde på at frivillig arbeid kan hemme det å komme i arbeid, for eksempel som følge av for lite tid til jobbsøking. Forskerne mente imidlertid at det skyldtes at de som var engasjert i frivillig arbeid, ventet til de fant en «ideell» jobb. Detaljerte analyser viste at frivillig aktivitet kunne ha en positiv effekt på sysselsetting for visse grupper. Det viste seg at de som engasjerte seg i frivillig arbeid motivert ut fra et ønske om at det skulle hjelpe dem over i lønnet arbeid, faktisk hadde større sannsynlighet for en slik bevegelse over i ordinært arbeid. Det gjaldt særlig personer i aldersgruppen 25–44 år. Dette innebærer at en målrettet bruk av frivillig arbeid som et hjelpemiddel til å bli ansatt i

det vanlige arbeidslivet faktisk betaler seg. Hirst (2001) konkluderte med at det er vel verdt å gi offentlig økonomisk støtte til frivillig arbeid. Men han understreket samtidig at denne støtten like mye må ses som et virkemiddel for å stimulere personlig utvikling hos deltakerne som et tiltak for å få dem over i lønnet arbeid.

Paine, McKay og Moro (2013) fant i sin undersøkelse en statistisk signifikant sammenheng mellom frivillig arbeid og overgang til lønnet arbeid, men sammenhengen var svak. De tolket sine funn dit hen at frivillig arbeid kan hjelpe enkelte arbeidssøkere til å få lønnet arbeid, men bare enkelte, avhengig av deres egenskaper. De fant at særlig personenes motivasjon for frivillig innsats og deres alder hadde betydning for om de kom over i ordinære jobber. Som Hirst (2001) fant de at personenes sterke motivasjon for å bruke frivillig innsats som instrument for å komme inn i det vanlige arbeidslivet hadde en positiv effekt på personenes sysselsettingsmuligheter. Og eldre personer som deltok i frivillig arbeid, hadde høyere sannsynlighet for å være i lønnet arbeid året etter enn yngre personer. Forfatterne pekte imidlertid på svakheter i deres datamateriale som gjorde konklusjonene usikre.

Som Nichols og Ralston (2011) har også Paine og medarbeidere (2013) understreket at bare et mindretall av dem som utfører frivillig arbeid, sier at det å skaffe arbeid var et viktig motiv for innsatsen deres. For mange er frivillig arbeid avkoblet arbeid, det er mer et alternativ til arbeid. Det kan like gjerne forstås som en fritidsaktivitet eller en omsorgsaktivitet hvor det viktigste er muligheten til sosialt samvær med andre, glede og velvære, og utvikling av et sosialt nettverk. Forfatterne pekte dessuten på at de frivillige kunne ha andre verdier enn de som er i arbeid og ikke yter frivillig innsats. Dette kan i seg selv påvirke deres holdninger til arbeid. En kan for eksempel anta at de er mindre opptatt av karriere og finansielle belønninger. Slike forhold kan ha betydning for om frivillig arbeid for disse personene fører videre til lønnet arbeid.

Flere av forskerne (Rochester 2009; Paine et al. 2013; Kameråde og Paine 2014) har framholdt at frivillig innsats riktignok kan forbedre individenes kvalifikasjoner, selvtillit, kontakter og arbeidsvaner, men at dette ikke nødvendigvis er tilstrekkelig for å løse arbeidsløshetsproblemer som har strukturelle årsaker:

- Utfasing av enklere jobber og høyere kvalifikasjonskrav som følge av endringer i teknologi og arbeidsorganisering.

- Redusert etterspørsel etter bestemte typer arbeidskraft som følge av endringer i verdenshandelen og den internasjonale arbeidsdelingen.

Dette er forhold som særlig rammer dem med minst utdanning og de som av andre grunner står svakt på arbeidsmarkedet. Etter forfatterens syn kan ikke en politikk med vekt på å øke arbeidssøkernes «employability» gjennom frivillig arbeid motvirke følgene av disse strukturelle problemene. Under slike omstendigheter kan frivillig arbeid isteden ses som et viktig virkemiddel til å hjelpe for eksempel unge arbeidsløse til å holde kontakt med samfunnet. På den måten kan frivillig arbeid forebygge sosial eksklusjon (Newton et al. 2011).

For øvrig viser forskning om frivillige organisasjoner at det er en sosialt skjev rekruttering til frivillig arbeid. De som står svakt på arbeidsmarkedet, deltar også mindre i frivillig arbeid. Dermed kan frivillig arbeid, ifølge enkelte av forskerne (Nichols og Ralston 2011; Paine et al. 2013), risikere å forsterke eksisterende barrierer i arbeidsmarkedet.

Kameråde og Paine (2014) viser til at enkelte forskere hevder at frivillighet ikke gir deltakerne de kvalifikasjonene som arbeidsgiverne etterspør. De kan gjennom frivillig arbeid riktignok bli flinkere til å bruke datamaskiner, til å lede andre, til å forholde seg til kunder, til å arbeide sammen med andre og til å holde avtaler og tidskrav. Men det er likevel ikke sikkert at det er dette som arbeidsgiverne etterspør i et meget konkurransepreget arbeidsmarked. Forskerne peker på at analyser fra arbeidsmarkedsmyndighetene i England dokumenterer at så mange som 22 prosent av alle ledige jobber er vanskelige å fylle. Disse jobbene kjennetegnes ofte av jobbspesifikke, tekniske og praktiske krav til kvalifikasjoner. Manglende målretting av opplæringen kan derfor etter forskernes syn svekke programmer for å hjelpe arbeidsledige over i betalt arbeid gjennom frivillig arbeid. En kan med andre ord stå overfor et mulig manglende samsvar mellom arbeidsgivernes etterspørsel etter kvalifikasjoner og hva deltakerne får med seg gjennom å arbeide i en frivillig organisasjon.

Kameråde og Paine (2014) diskuterer i sin artikkel hvordan frivillige organisasjoner kan motvirke en slik situasjon. De foreslår for eksempel at frivillige organisasjoner bør bruke informasjon fra forskning om hvilke kvalifikasjoner som faktisk etterspørres i arbeidsmarkedet. Deretter bør de identifisere hvilke kvalifikasjonshull

ulike grupper av frivillige har. På bakgrunn av slike analyser må de så innrette sine aktiviteter slik at de frivillige tilegner seg de kvalifikasjoner som er nødvendige for å kunne bli aktuelle for ledige jobber. Men forskerne innrømmer at en slik målretting av innsatsen vil kreve at både myndighetene, arbeidsgivere og de frivillige organisasjonene skyter inn ekstra økonomiske midler. Dette er nødvendig for å kunne analysere kompetansegap, utvikle passende programmer for arbeidsløse frivillige og evaluere programmene. Forskerne ser imidlertid at en slik målretting av frivillige organisasjoner på sikt kan forandre organisasjonene selv og karakteren av det frivillige arbeidet som foregår der. Man risikerer at de frivillige organisasjonene ender opp som rene instrumenter for offentlig politikk.

Rochester (2009) har tilsvarende pekt på at for frivillige organisasjoner kan tiltak for å styrke arbeidslediges muligheter i arbeidsmarkedet medføre en del særskilte utfordringer og dilemmaer. Det kan føre til mer byråkrati innad i organisasjonene. Organisasjonene må for eksempel ansette flere personer for å administrere tiltakene og for å samle inn systematisk informasjon om deltakere og mulige effekter. Det er vanlig at frivillige organisasjoner samarbeider med eksterne instanser om tiltak for arbeidsledige. Eksterne instanser kan være offentlige myndigheter eller private donorer som bidrar med finansiell støtte. Eller det kan være virksomheter eller andre frivillige organisasjoner som er mottakere av frivillige arbeidssøkere. Slikt samarbeid kan også gi føringer på måten de frivillige organisasjonene arbeider på. For å tilfredsstille samarbeidspartnerne kan de frivillige organisasjonene for eksempel bli fristet til å satse på arbeidssøkere som er lette å plassere, og som har gode sjanser i arbeidsmarkedet (Rochester 2009). Slike føringer fra omgivelsene kan i verste fall ta oppmerksomheten bort fra organisasjonenes grunnleggende mål, verdier og «misjon».

## Oppfølging av den tidligere forskningen

Forskningen som er beskrevet i dette kapitlet, vil bli fulgt opp i denne rapporten på to måter:

- (1) Jeg vil undersøke om deltakelsen i de tre prosjektene har hjulpet deltakerne til å tilegne seg ny kompetanse og nye ressurser som kan tenkes å hjelpe dem over i det ordinære arbeidslivet. Jeg vil her fokusere på om (a) deltakerne har tilegnet seg nye kvalifikasjoner;

(b) om deltakelsen har styrket deres personlige ressurser, som for eksempel selvtillit, følelse av mestring, ønske om og evne til å ta utdanning; (c) om det har endret deres holdninger, for eksempel fått dem til å forstå betydningen av orden i hverdagen og arbeidsdisiplin; (d) om deltakelsen har tilført dem et større sosialt nettverk.

- (2) Jeg vil diskutere om Røde Kors gjennom organiseringen av disse tre prosjektene har oppvist de fortrinnene som teorien mener kjennetegner frivillige organisasjoner. Jeg vil her særlig rette oppmerksomheten mot tillit hos brukerne, evnen til å ta opp nye eller marginaliserte gruppers behov, evnen til å være innovativ, det vil si skape nye løsninger, og evnen til å mobilisere ekstra innsats og ressurser.





# 3 Data og metode

## Valg av metode

For å besvare de problemstillingene som ble presentert i innledningen, har jeg valgt å intervjuere ledere, prosjektledere, frivillige og deltakere i Stella kvinnesenter og Tromsø Røde Kors. Formålet med disse intervjuene har for det første vært å beskrive disse to enhetene i Norges Røde Kors og deres prosjekter for å hjelpe henholdsvis innvandrerkvinner og utsatte arbeidssøkere. I Stella kvinnesenter har jeg tatt for meg Stella Kafé og mentorprogrammet. I Tromsø Røde Kors har jeg konsentrert oppmerksomheten om prosjektet med praksisplasser. De to prosjektene i Stella er tett sammenvevet med alle de andre aktivitetene i senteret. Jeg har derfor i større grad forsøkt å se Stella kvinnesenter under ett. For det andre har formålet vært å kartlegge de intervjuedes erfaringer med prosjektene og deres vurderinger av hvilken betydning prosjektene har hatt. Intervjuene ble gjennomført på to ulike tidspunkter for å kunne følge utviklingen i prosjektene over tid.

På grunnlag av informasjonen fra intervjuene har jeg forsøkt å vurdere om deltakelsen i de aktuelle prosjektene har bidratt til å åpne døren inn til det ordinære arbeidslivet for deltakerne. Som også britiske forskere har vært opptatt av, rommer dette egentlig to ulike problemstillinger. Det er for det første et spørsmål om deltakelse i de tre prosjektene har tilført deltakerne kvalifikasjoner, ferdigheter og holdninger som vil gjøre det lettere for dem å få lønnet arbeid. Med andre ord: Har arbeidet i kafeen, deltakelse i mentorprogrammet og arbeidspraksisen i Tromsø Røde Kors styrket det man i engelsk forskning kaller «employability»? For det andre er det et spørsmål om utviklingen av nye kvalifikasjoner og holdninger faktisk har ført til ansettelse i det ordinære arbeidslivet. Det er viktig å holde fast på at dette er to ulike problemstillinger. Et positivt svar på det første spørsmålet trenger ikke nødvendigvis å medføre et positivt svar på det

andre spørsmålet. En person kan gjennom frivillig arbeid ha styrket sine kvalifikasjoner uten at dette nødvendigvis har ført til at vedkommende har kommet over i vanlig arbeid.

I denne rapporten har jeg ikke hatt mulighet til å følge opp det andre av disse to spørsmålene. Det ville ha krevd at jeg hadde opplysninger om sysselsettingsstatusen for alle som har deltatt i de tre prosjektene, en tid etter at de ikke lenger var deltakere. Med slike opplysninger kunne jeg ha sammenlignet situasjonen i arbeidsmarkedet før, under og etter deltakelsen i Stella og Tromsø Røde Kors. Ideelt burde jeg da også ha hatt opplysninger om så mange deltakere at jeg kunne ha gjennomført sammenligningen med statistiske metoder. Da kunne jeg ha regnet ut den statistiske sannsynligheten for at frivilligheten hadde ført til overgang til lønnet arbeid. Opplysningene som er nødvendige for å kunne gjennomføre slike statistiske analyser, foreligger imidlertid ikke. Det finnes rett og slett ikke nok informasjon om dem som tidligere i kortere eller lengre tid har arbeidet i Stella Kafé eller deltatt som adepter på Stellas mentorprogram. I praksisprosjektet i Tromsø Røde Kors er det dessuten så få deltakere at det ikke er aktuelt med noen statistisk analyse av effekten av å ha hatt en praksisplass i Tromsø Røde Kors.

Det betyr at jeg på basis av mine intervjuer først og fremst kan belyse det første av de to spørsmålene som er pekt ut ovenfor. Jeg har forsøkt å diskutere hva de ulike prosjektene har tilført deltakerne av læring og erfaringer som senere kan tenkes å hjelpe dem til å få ordinært arbeid. Jeg har også i en viss detalj beskrevet hvordan prosjektene/tiltakene fungerer, siden det har betydning for kvaliteten på læringen.

## Rekruttering av informanter og gjennomføring av intervjuene

Ved Stella kvinnesenter har jeg intervjuet lederen for senteret to ganger, en gang vinteren 2014 og på nytt vinteren 2015. I tillegg har jeg hatt uformelle samtaler med henne og fått mye informasjon fra henne over telefon og e-post. Vinteren 2014 intervjuet jeg begge prosjektlederne for Stella Kafé, en av gruppelederne ved kafeen og fem av de kvinnene som arbeidet frivillig i kafeen på det tidspunktet. Alle ble gjort oppmerksomme på at intervjuet var frivillig: De trengte ikke snakke med meg. Vinteren 2015 intervjuet jeg prosjektlederen for

Stella Kafé på nytt, i tillegg til to av gruppelederne og fire av kvinnene som arbeidet i kafeen da.

Blant de kvinnene som arbeidet i kafeen, intervjuet jeg dem som hadde sagt seg villig til å la seg intervju. Det er mulig at det innebar en viss grad av selvseleksjon, dvs. at disse kvinnene kanskje ikke var representative for alle dem som arbeidet i kafeen på samme tid. Det kunne for eksempel tenkes at de som behersket norsk dårligst, ville ha mest forbehold mot å møte meg. De jeg møtte, oppviste imidlertid en stor bredde i geografisk og sosial bakgrunn, og de mestret norsk i varierende grad. Jeg tror derfor at de i stor grad var representative for gruppen som helhet.

Vinteren 2014 intervjuet jeg lederen for mentorgruppen og senere på våren fire av mentorene. Jeg forsøkte å avtale intervjuer med noen av adeptene, men det viste seg vanskelig å få til. Jeg sendte e-post til dem, jeg prøvde å ringe til dem, og senterlederen sendte dem en oppfordring om å møte meg. Men ingen av dem som jeg henvendte meg til, svarte tilbake. Det er uklart hvorfor de ikke ville delta. En mulighet er at de var usikre på hvem jeg var, og hva jeg egentlig ville med dem. En annen mulighet er at de på grunn av andre forpliktelser knyttet til jobb, familie eller kurs i NAV-regi rett og slett ikke hadde tid til å møte meg. Også enkelte av mentorene på den tiden opplevde at det var vanskelig få avtalt møter med sine adepter. Våren og sommeren 2015 intervjuet jeg den nye lederen av mentorgruppen, to mentorer og tre adepter. For å unngå problemer med å rekruttere informanter, møtte jeg denne gangen opp og presenterte meg på det første møtet for mentorene og på et fellesmøte for mentorene og adeptene. På den måten håpet jeg å ufarliggjøre mitt prosjekt og min rolle overfor særlig adeptene. På samme tid intervjuet jeg også to frivillige veiledere for å lære mer om veilederordningen ved Stella.

Jeg besøkte Tromsø Røde Kors første gangen høsten 2013. Da intervjuet jeg prosjektlederen for prosjektet med praksisplasser og fem av dem som var deltakere på blant annet praksisprosjektet. To dager var jeg til stede i huset til Tromsø Røde Kors. Det ga meg anledning til å spise lunsj med ansatte, frivillige og deltakere og å småsnakke med noen av dem i korridorene. Dette var verdifullt for å kunne oppleve stemningen og kulturen i huset til Tromsø Røde Kors. Jeg besøkte Tromsø Røde Kors på nytt våren 2015. Da intervjuet jeg lederen av Tromsø Røde Kors, prosjektlederen for prosjektet med praksisplasser og fire av deltakerne i prosjektet. Noen av disse var nye i prosjektet

sammenlignet med forrige gang jeg var i Tromsø. Også denne gangen var jeg to dager til stede i huset.

I alt har jeg gjennomført 41 formelle intervjuer i Stella kvinnesenter og i Tromsø Røde Kors. I tillegg besøkte jeg sommeren 2015 en arbeidsmarkedsbedrift på Østlandet for å kunne studere hvordan det arbeides med arbeidsledige som er på ulike programmer i regi av NAV. Der ble jeg fulgt rundt og hadde en lengre samtale med en av medarbeiderne, og jeg diskuterte bedriften og arbeidsmarkedspolitikken med ledelsen ved bedriften under en lunsj.

Intervjuene av ledere og frivillige i Stella Kafé foregikk i Stellas lokaler. Intervjuene med flere av mentorene foregikk på deres arbeidsplass, to ble intervjuet i lokalene til Institutt for samfunnsforskning, og én møtte jeg på en kafé i sentrum av Oslo. Adeptene ble intervjuet i Stellas lokaler, på en kafé utenfor sentrum og hos Institutt for samfunnsforskning. De to lederne for mentorgruppen ble intervjuet henholdsvis på Universitetet i Oslo og i Stella. Alle intervjuene i Tromsø ble gjennomført i huset til Tromsø Røde Kors.

Lederne og prosjektlederne i både Stella og Tromsø Røde Kors ble intervjuet inngående om sine respektive institusjoner og de aktuelle prosjektene. De ble blant annet bedt om å vurdere hvordan prosjektene hadde fungert. Intervjuene med øvrige frivillige og deltakere varierte naturligvis med om de arbeidet i kafeen i Stella, var mentorer eller adepter på mentorprogrammet i Stella eller var deltakere i praksisplassene i Tromsø. Kvinnene i kafeen ble for eksempel spurt om hvilket land de kom fra, og hvilken utdanning og arbeidserfaring de hadde. De ble bedt om å fortelle hvilke utfordringer de hadde møtt i det norske arbeidsmarkedet, og hva slags planer, og drømmer, de hadde for de neste årene. Enkelte av dem var, uoppfordret, ganske åpne om sine problemer. Mentorene ble spurt mer utfyllende om sin faglige og yrkesmessige bakgrunn og om motivene for å bli mentor.

Det var åpenbart at enkelte av deltakerne i praksisplassene i Tromsø Røde Kors hadde psykososiale problemer. For å kunne vurdere om praksisplassene i Tromsø Røde Kors kunne tenkes å hjelpe dem, var det i enkelte tilfeller nødvendig å få vite litt mer om disse problemene. Jeg forsøkte imidlertid å begrense spørsmålene om slike følsomme temaer mest mulig, med mindre personene selv ønsket å snakke om det.

## Forskningsetikk – anonymisering av de intervjuede

I den typen forskningsopplegg som er valgt i dette prosjektet, er det viktig at informantene kan føle seg trygge på at de kan snakke fritt. Når man skal bruke den informasjonen som intervjuene har gitt, må det derfor legges vekt på å anonymisere mest mulig hvem som er kilden til informasjonen. Det er særlig viktig dersom det gjennom intervjuene kommer fram opplysninger om private forhold og problemer.

I denne rapporten har det ikke vært mulig å sikre full anonymitet for alle gruppene av informanter. Alle vet hvem som er ledere i Stella kvinnesenter og i Tromsø Røde Kors. Det er vel kjent hvem som er eller har vært prosjektledere i Stella Kafé og i Stellas mentorprogram. Samtidig har det vært viktig å formidle deres erfaringer med og vurderinger av deres respektive prosjekter. Jeg har derfor gjengitt flere av deres synspunkter, slik at det blir tydelig hvem som har uttalt seg. For de andre frivillige og deltakere har jeg derimot rapportert erfaringer, synspunkter og vurderinger slik at det er vanskelig å vite hvem som har sagt hva. Jeg har dessuten utelatt mange personlige historier og mye personlig informasjon som har kommet fram under intervjuene. En del av historiene er både sterke og høyst relevante for det temaet som studeres i dette forskningsprosjektet. Det ville derfor sikkert være interessant for leseren å bli kjent med historiene. Men for å unngå at noen skulle kunne kjenne igjen opphavspersonene til historiene, har jeg sløffet dem helt.



## 4 Stella – Røde Kors kvinnesenter

### Innledning

Stella kvinnesenter åpnet 1. februar 2012. Stella er en av 40 aktiviteter innenfor omsorgsfeltet i Oslo Røde Kors. Oslo Røde Kors har et bredt tilbud av omsorgs- og inkluderingsaktiviteter for mennesker med ulike livsutfordringer i Oslo. I tillegg har organisasjonen et hjelpekorps som rykker ut når kriser og katastrofer inntreffer.

Det erklærte formålet til Stella kvinnesenter er å bidra til å styrke kvinners muligheter til å utvikle seg og delta i storsamfunnet. Målgruppen er i hovedsak minoritetskvinner, men også etnisk norske kvinner kan delta. I praksis er de fleste av kvinnene som kommer til senteret, innvandrere.

Stella kvinnesenter ligger i tredje etasje i en bygning i tilknytning til Gunerius kjøpesenter i Storgaten i Oslo. Røde Kors har kontorer i flere av de andre etasjene i bygningen også. Blant annet ligger Flyktningguiden, «Kors på halsen» og Besøktjenesten i samme bygg. Stella er åpent hver ukedag og tilbyr en rekke ulike aktiviteter:

- veiledning av kvinnene som kommer,
- kurs av ulike slag,
- en mulighet til å arbeide i en kafé – Stella Kafé,
- en mulighet til å delta på et mentorprogram, og
- en mulighet til å få være med på et praktikantprogram.

Stella kvinnesenter startet med én ansatt og har fra 2012 til 2015 økt bemanningen i takt med veksten til tre fulltidsansatte. En av disse er leder for hele senteret. Vedkommende arbeider mye med eksternt samarbeid, markedsføring, økonomi og generell styring og planlegging av prosjektene. Hun har også det overordnede ansvaret for prosjektet «Mat med mål og mening», der Stella Kafé er kjernen. To koordinatører tar seg av rekruttering, opplæring og oppfølging av frivillige og spesielt de frivillige gruppelederne. I tillegg har Stella en

innleid konsulent med ansvar for et praktikantprogram (se mer nedenunder). Alle aktivitetene ved senteret drives av frivillige. Stella har i dag om lag 150 aktive frivillige. I løpet av en uke i april 2013 talte ledelsen ved senteret 92 aktivitetstimer. Det tilsvarer nesten to og en halv stillinger. Alle som deltar på kurs eller på mentorprogrammet, betegnes som deltakere. Det er med andre ord et skille mellom frivillige og deltakere. Men samme person kan være deltaker på kurs og arbeide frivillig på andre aktiviteter ved senteret.

De kvinnene som går inn døren til kvinnesenteret første gang, kommer på egen hånd eller sammen med venninner. Det første som møter nyankomne kvinner til Stella, er frivillige veiledere. Disse personene har en samtale med de nye kvinnene, registrerer ulike opplysninger om dem (dersom de ønsker det) og tilbyr dem veiledning en-til-en. Disse veilederne er voksne kvinner, studenter eller pensjonister som har valgt å arbeide frivillig for Stella. Flertallet av dem er etnisk norske, 30–35 prosent er innvandrere. Veilederne møter også nye kvinner som skal arbeide som frivillige ved senteret, og snakker med dem. Veilederne organiserer all påmelding til kursene, og de ringer også til de påmeldte som ikke møter opp på kursene. De tre ansatte ved senteret har ikke noe med deltakerne på kursene å gjøre – deltakerkontakt er det de frivillige som tar seg av. Stella har en frivillig gruppeleder for hvert kursområde og en gruppeleder for hver dag i veiledningstjenesten og i Stella Kafé.

Stella registrerer alle kvinner som kommer på besøk. Våren 2013 var det 4545 besøk. I gjennomsnitt besøkte 41 kvinner Stella hver dag dette semesteret. Stella betegner selv de kvinnene som kommer til senteret, som «deltakere». Totalt hadde Stella ved utgangen av 2014 1155 registrerte deltakere. Fra 10. august 2014 til 7. mai 2015 registrerte Stella 127 deltakere. Opplysningene som ble samlet inn ved den første registreringen av disse deltakerne, viser at langt de fleste (76 personer) hadde fått vite om Stella via en venn eller venninne. Noen få hadde fått vite om senteret av et medlem av egen familie (6), omtrent like mange var blitt informert om det av NAV (9). 11 hadde funnet informasjonen på Internett, og 11 hadde lært om Stella gjennom annen Røde Kors-aktivitet de hadde deltatt i.

I sin masteroppgave registrerte Michelle Yvonne Scott (Scott 2013) at kvinnene kom fra 48 ulike land og hadde 39 ulike språk. De var fra 20 til 76 år gamle. De hadde vært i Norge fra noen måneder til 43 år.



Hva er motivene deres for å oppsøke Stella kvinnesenter? De fleste oppga flere grunner til at de hadde oppsøkt kvinnesenteret. En stor gruppe (86 kvinner) oppga at de ønsket å lære norsk eller bli bedre i å snakke norsk. Omtrent like mange (83) ønsket å gå på et av kursene som Stella tilbyr. Siden flere av kursene handler om å praktisere norsk, kan en trygt si at de fleste ville forbedre sin språklige kompetanse. Mange kom i håp om å få venner, det vil si at de ikke primært var opptatt av å komme ut i arbeid. 64 oppga at de ville ha hjelp til å søke jobber, og 34 av kvinnene ønsket å få veiledning. Dessuten hadde en liten gruppe rett og slett lyst til å arbeide som frivillig ved senteret. Røde Kors organiserer månedlige informasjonsmøter om mulige oppgaver for frivillige. Etter hvert slikt informasjonsmøte får Stella henvendelser fra mange som er interessert i å bli frivillige.

De som melder seg på til å bli frivillige veiledere eller gruppeledere, har ofte noe mer spesifikke motiver. Flere av veilederne har for eksempel holdt på med en «coach»-utdanning og får gjennom veiledningen ved Stella nyttige erfaringer som de kan benytte i sin utdanning. De fleste av dem som er gruppeledere, ønsker å få ledererfaring.

En gang i uken tilbyr Stella et eget veiledningstilbud rettet spesielt mot jobbsøking. Utover det tilbys deltakerne en rekke kurs, for eksempel i data, engelskkurs på tre nivåer, ulike kurs som gir deltakerne anledning til å trene på å snakke og skrive norsk, ernæringskurs, økonomikurs, kurs i entreprenørskap, samtalegrupper og yoga. For å kunne delta på disse kursene må deltakerne ha grunnleggende norskkunnskaper. Kursene ledes av frivillige, både av minoritetskvinner og av etnisk norske kvinner.

Det er krav til regelmessig oppmøte på kursene. Blir en kursdeltaker borte to ganger uten gyldig grunn, kan vedkommende nektes videre plass på kurset.

Det er mulig for deltakere bare å komme inn på senteret og bruke en av datamaskinene for eksempel for jobbsøk eller å sitte ned i sofagruppen og snakke med andre deltakere. Det er imidlertid en underliggende forventning ved senteret om at deltakerne skal engasjere seg og delta aktivt i senterets tilbud. Kravene til norskkunnskaper og forventningene om aktiv deltakelse innebærer at Stella kvinnesenter ikke er et lavterskeltilbud. For de kvinnene som bare ønsker å ha et sted å gå til for å prate med andre, ses derfor kvinnekaféene i Røde Kors' regi som et bedre alternativ.

Stella kvinnesenter har bygget opp detaljerte rutiner for de ulike aktivitetene ved senteret. Det er nødvendig blant annet for å sikre at kommunikasjonen glir godt. En utfordring her er at frivillige kursholdere ikke nødvendigvis er på senteret på dagtid. Da kan det bli krevende å få kommunikasjonen til å gli. De kommuniserer med hverandre via e-post og har en kalender med aktivitetsoversikt og for booking av rom.

Stella har jevnlig evalueringer. Det skjer i form av jevnlig møter med de frivillige. De har dessuten to store evalueringsmøter i året. Her diskuterer de hvordan rutiner og skjemaer fungerer, og hvilke utfordringer Stella står overfor. Mye av diskusjonen, evalueringen og endringene er på detaljnivå. Senteret har så langt ikke vært så gode på å tallfeste resultatene. De har tenkt å lage en spørreundersøkelse til tidligere deltakere. De vet ikke så mye om hvor mange som kommer over i arbeid, hvor mange som er ved senteret hele tiden, osv.

## Veiledningstjenesten ved Stella

I velkomstssamtalen og veiledningen kartlegger de frivillige veilederne hvilke ressurser kvinnene har, og hvilke ønsker og drømmer de har. På grunnlag av denne kartleggingen gir veilederne råd om hvilke tilbud kvinnene kan få i Stella kvinnesenter. En viktig del av kartleggingen er å vurdere om kvinnene kan godt nok norsk til å delta på aktivitetene i senteret. De kan også diskutere med kvinnene om hva de generelt skal gjøre for å realisere sine drømmer og nå sine mål. Veilederne kan ikke hjelpe kvinnene direkte med skole, penger eller jobb, men de kan henvise dem til riktig instans og fortelle om tilbud Stella har som kan bidra på veien. Veilederne styrer senteret til daglig: åpner det om morgenen og stenger det om kvelden.

Alle de kvinnene som blir veiledere, er sterkt motivert til å arbeide med og hjelpe andre kvinner. Men mange av dem har tidligere ikke arbeidet med mennesker. Dette har Røde Kors tatt hensyn til ved at det kreves at alle frivillige tar et eget «omsorgskurs» i regi av Røde Kors. I tillegg må gruppelederne ta et kurs i ledelse. Begge kursene er kortvarige. Enkelte av veilederne opplevde at omsorgskurset ikke i tilstrekkelig grad var tilpasset de konkrete oppgavene som følger med veilederrollen i Stella. Andre var ikke helt fornøyd med lederkurset. Som en sa: «Det blir fort litt komisk når det kommer unge frivillige menn og skal undervise i ledelse for voksne erfarne kvinner som selv

kan ha ledererfaring.» Det fine med kursene er at de frivillige blir kjent med andre frivillige som arbeider i andre deler av Røde Kors.

Den daglige veiledningstjenesten på Stella er organisert i to vakter, en vakt fra kl. 9.45 til 12.45 og en fra kl. 12.15 til 15.15. De som er gruppeledere for veiledningen på den enkelte dagen, forsøker å være til stede slik at de kan være med og overlape mellom de to vaktene. I alt arbeider det gjennomsnittlig sju frivillige veiledere hos Stella hver dag. Enkelte dager kan hver av veilederne snakke med seks–sju forskjellige innvandrerkvinner. Enkelte av veilederne underviser også på kursene som Stella tilbyr.

De veilederne som har vært i Stella en tid, opplever det som problematisk at det er en god del gjennomtrekk blant veilederne. Det gjør det krevende for de gjenværende og for gruppelederne å lære opp de nye.

Enkelte av veilederne har opplevd å møte kvinner som har alvorlige psykiske og sosiale problemer. Det skjer ikke så ofte, men disse tilfellene oppleves utfordrende for de aktuelle veilederne. Ikke alle føler seg forberedt på å takle slike problemer. De gjør likevel så godt de kan med å høre på disse kvinnene og ved å la dem få snakke ut om problemene sine. I slike tilfeller opplever veilederne at det er bra å ha de fast ansatte ved senteret å støtte seg til. De hjelper til i vanskelige situasjoner. Frivillige har fulgt deltakere til både krisesenter, legevakt og sosial vaktjeneste.

Deltakerne kan, dersom de vil, gjerne få flere veiledninger og oppfølging over tid. Veilederne ser det bare positivt at de kan bidra over flere ganger med råd og veiledning. Enkelte av veilederne var forundret over at ikke flere av innvandrerkvinnene benyttet seg av dette tilbudet. Flere ganger har de dessuten opplevd at kvinnene ikke engang møter opp til avtalt veiledning.

## Praktikantprogrammet

Stella kvinnesenter har også et praktikantprogram. I samarbeid med private bedrifter har senteret fått opprettet 21 praktikantstillinger for minoritetskvinner i de samarbeidende bedriftene. 17 har fullført programmet, mens fire praktikanter begynte høsten 2015.

Praktikantprogrammet ble etablert fordi de fikk mye informasjon om at de vanlige praksisplassene i regi av NAV ikke alltid fungerte etter hensikten. Spesielt var det uheldig at fagutdannede i vanlige

praksisplasser som administreres av NAV, bare fikk være tre måneder av gangen i en praksisplass. I Stellas praktikantordning varer hver praksisplass ni måneder. Praksisplassene er i egen organisasjon og i private bedrifter som Røde Kors samarbeider med. Disse praksisplassene skal være en stilling som bedriftene ellers ikke hadde opprettet. Bedriftene betaler administrasjonskostnadene på 50 000 kroner til Stella, som gjør det mulig å ha en innleid konsulent i 50 prosent stilling som jobber spesielt med praktikantprogrammet. NAV betaler støtte til deltakerne. Praktikantprogrammet har blitt bygd opp av en frivillig ved Stella kvinnesenter.

Bedriftene lager en stillingsprofil, og så lyser Stella ut stillingene på Finn. Stillingene er beregnet på minoritetskvinner med noe utdanning, gjerne på BA-nivå. Første intervju av kandidater til praksisplassene foregår i Stella. De har som mål at kandidatene skal få en positiv opplevelse av dette intervjuet selv om det viser seg at de ikke får en praksisplass. Gjennom intervjuene får kandidatene med andre ord en form for veiledning. De får inn profesjonelle hodejegere som hjelper dem frivillig med å vurdere kandidatene. De to–tre beste kandidatene for de enkelte praktikantplassene presenteres så for den aktuelle bedriften, som intervjuer dem og deretter avgjør hvem de vil ansette / ta inn. Dette er ikke vanlig når det gjelder NAVs praksisplasser. Da bestemmer NAV hvem som skal besette praksisplassene. Den ansvarlige for praktikantprogrammet ved Stella kvinnesenter følger kandidatene til – og er med på – møtene som kandidatene har med bedriftene. Vedkommende er for øvrig tilgjengelig for lederne i bedriftene dersom det skulle oppstå problemer knyttet til de enkelte praktikantene. Hun følger også opp praktikantene. Den som er ansvarlig for praktikantprogrammet, har dessuten mange samtaler med andre deltakere ved Stella kvinnesenter om deres jobbmuligheter.

Mange av deltakerne på Stella søker om praksisplassene på praktikantprogrammet. De oppmuntres av ledelsen på Stella til å se på utlysningene. Imidlertid er det færre enn halvparten av praktikantene som rekrutteres fra de øvrige deltakerne ved Stella. De fleste kommer med andre ord utenfra. Men praktikantene er likevel en del av Stella og blir forbilder for de andre deltakerne.

Praktikantene får én uke ved Stella med introduksjon om lover og regler i norsk arbeidsliv. Mye av Stellas kapasitet på programmet brukes til denne opplæringen. Så møtes praktikantene en gang i

måneden på Stella for å utveksle erfaringer. Halvveis i praksisperioden legger Stella vekt på at praktikantene skal jobbe mer aktivt med jobbsøking.

Så langt har 14 av 17 praktikanter som har fullført programmet, fått relevant arbeid etter endt praktikantperiode. Fire har fått arbeid i den bedriften hvor de var praktikant. Stella legger ikke noe press på bedriftene om å ansette praktikantene etterpå. En praksisplass er jo nettopp for å gi deltakerne arbeidspraksis, det skal ikke være en garanti om jobb etterpå. Lederen ved Stella kvinnesenter mener at det er uheldig at NAV har en tendens til å presse bedriftene til å ansette deltakerne som er i praksis. Mange bedrifter har interne rutiner for nyansettelser og kan ikke love bort stillinger. Det viktigste ved praksisordningen er at bedrifter gir relevant arbeidstrening med tett oppfølging.

## Mat med mål og mening: Stella kafé

Prosjektet Mat med mål og mening har hatt som formål å tilby tilpasset, kvalifiserende frivillig arbeid i en egen kafé: Stella Kafé. Prosjektet er organisert under Stella – Røde Kors kvinnesenter. Etter et halvt års drift av Stella kvinnesenter så ledelsen ved senteret et behov for en frivillig arena der listen ligger lavere enn ved andre frivillige aktiviteter. Ledelsen ønsket gjennom dette prosjektet å starte en kafé hvor, for å sitere kvinnesenterets egen beskrivelse av prosjektet: «... kvinner med liten eller ingen tilknytning til arbeidslivet, dårlige norskkunnskaper, kvinner som sliter med liten tro på egen kompetanse og kapasitet, som har psykiske utfordringer, eller som ikke er vant til å forholde seg til tidsfrister og bindende avtaler, kan få bidra etter evne i trygge omgivelser og i en sammenheng de kjenner fra før».

Stella Kafé ligger innerst i lokalet til Stella kvinnesenter. Kaféen åpnet 8. mai 2013. Den er åpen tre dager i uken og serverer lunsj. Lunsjserveringen er enkel og består av én hovedrett, for eksempel gryterett, suppe eller salat, og et tilbud om et lite utvalg av smoothies pluss kaffe. Lunsjgjestene er besøkende, ansatte og frivillige ved Stella og andre ansatte i Røde Kors som holder til i kontorene i de andre etasjene i samme bygg. De gangene jeg har vært i kaféen, har likevel kundene i hovedsak bestått av de ansatte i Røde Kors. Antallet gjester er lite, opp mot 20 pr. gang. Maten lages og serveres av deltakere som har meldt seg på som frivillige i kafédriften. Veilederne pleier å

anbefale nye deltakere med dårlige norskkunnskaper å arbeide i kafeen. Her får de praktisert norskkunnskapene sine gjennom samarbeidet med de andre som arbeider i kafeen. Kafeen ledes av en frivillig prosjektleder pluss tre frivillige gruppeledere som har ansvaret for det daglige arbeidet i kafeen.

I det følgende skal jeg først beskrive hvem de frivillige i Stella Kafé er, og deres bakgrunn og motivasjon for å arbeide i kafeen. Deretter skal jeg diskutere arbeidsoppgavene i kafeen, hvilken betydning den har for de frivillige som deltar der, og hvilke utfordringer driften av kafeen står overfor.

## De frivillige i kafeen

Kafeen har tre nivåer av frivillige i kafeen: (1) prosjektledere, (2) gruppeledere og (3) «vanlige» frivillige.

### *Prosjektledere og gruppeledere*

Kafeen ledes og styres av en eller to *prosjektledere*. Oppgaven som prosjektleder innebærer å ha oversikt over alle kvinnene som arbeider som frivillige i kafeen. Prosjektleder intervjuer kvinner som ønsker å arbeide i kafeen. Mange av dem sendes til vedkommende fra veilederne ved senteret. Prosjektleder skal sørge for at gruppelederne gjør sin jobb, at mat blir servert, og at regnskap blir ført, og hun skal informere nye frivillige om oppgavene i kafeen og gi opplæring, for eksempel i renhold. Vedkommende har ansvar for å utforme rutiner ved kafeen, for eksempel for hvordan innkjøp skal foretas, og hvordan meny settes opp. Det er også prosjektleders ansvar å sørge for at folk kommer på jobb. For øvrig er det viktig at prosjektlederen kan snakke så godt norsk at hun kan samtale med kvinnene som arbeider i kafeen, om oppgaver og private forhold på norsk. Prosjektleder skal også være en motivator: en som bidrar til at de frivillige i kafeen også har det «litt gøy», som en av prosjektlederne selv sa det, og som gjør kafeen til en trygg arena hvor kvinnene kan få prøve ut nye ting.

I de vel to årene Stella Kafé har eksistert, har kafeen bare hatt to prosjektledere. I en periode arbeidet begge som prosjektledere samtidig. I dag er bare den ene fremdeles prosjektleder. Vedkommende har nå vært prosjektleder i snart to år. Det har med andre ord vært en stor grad av stabilitet hos de frivillige prosjektlederne. Begge prosjektlederne har høyere økonomisk utdanning og har arbeidet i

privat næringsliv. Den ene hadde tatt seg et friår etter mange år i yrkeslivet og hadde lyst til å jobbe med mennesker, særlig innvandrerkvinner. Dette ønsket så hun som en naturlig forlengelse av et tidligere kvinnepolitisk engasjement. Den andre har en familiesituasjon som gjør det vanskelig å være i full jobb. Hun har isteden villet arbeide som frivillig. Hun hadde lest om Stella kvinnesenter og fikk lyst til å arbeide som frivillig der. Hun gikk på det store informasjonsmøtet som Røde Kors har for potensielle frivillige én gang i måneden, snakket med lederen for Stella kvinnesenter etterpå og ble umiddelbart invitert til å jobbe med kafeen.

*Gruppelederne* har det daglige ansvaret for driften av kafeen. Det skal være en gruppeleder for hver dag kafeen er åpen. Gruppelederne skal sette nye frivillige inn i oppgavene, organisere innkjøpet av mat for den dagen de har ansvar for, og organisere arbeidet på kjøkkenet. De har ansvaret for regnskapet for sine dager. De har også medansvar for å få de frivillige til å møte opp, og de skal ta seg av noe av opplæringen. Gruppelederne får tilbud om å ta et eget lederkurs i Røde Kors' regi.

Gruppelederne har hatt ulike bakgrunn. Enkelte er etnisk norske. Disse er som regel rekruttert via Røde Kors' generelle informasjonsmøter for frivillige. Dette gjaldt for eksempel en av gruppelederne vinteren 2015. Hun hadde nylig tatt en mastereksamen ved Universitetet i Oslo og hadde lyst til å arbeide med frivillig arbeid på grasrota i Norge. Andre er innvandrerkvinner som kan være rekruttert blant deltakere og frivillige innad i Stella kvinnesenter.

#### *De «vanlige» frivillige i kafeen*

I løpet av prosjektperioden har 139 kvinner vært frivillige i kafeen. Kvinnene kommer fra ulike land. De kvinnene jeg selv har intervjuet, kommer fra så ulike land som Bangladesh, Brasil, Etiopia, Iran, Marokko, Hviterussland, Russland, og Sri Lanka. De er i ulike aldre; de fleste av dem er voksne. Prosjektlederne mener å ha observert at gjennomsnittsalderen på de frivillige i kafeen har gått opp i den tiden kafeen har eksistert. I begynnelsen var det flere unge, som alle var opptatt av å få seg en jobb.

Det varierer også atskillig hvor mye utdanning og yrkeserfaring de frivillige har. Noen har bare grunnskole fra hjemlandet, andre har tatt videregående utdanning, og enkelte har påbegynt eller avsluttet utdanning på universitetsnivå. Enkelte hadde ikke arbeidserfaring fra

hjemlandet, andre hadde hatt flere ulike jobber i landene de kom fra. Flere hadde tidligere arbeidet i Norge, men så av ulike grunner falt ut av yrkeslivet. Noen få hadde aldri arbeidet i Norge, vanligvis på grunn av at de hadde hatt ansvar for barn.

Kvinnene kommer til Stella kvinnesenter på ulike måter. Noen av kvinnene har kommet via Røde Kors' informasjonsvirksomhet. En av kvinnene hadde for eksempel truffet en ung jente som delte ut brosjyrer om Røde Kors. Kvinnen hadde spurt om Røde Kors kunne hjelpe henne, fordi hun var så ensom. Representanter for Røde Kors hadde anbefalt henne å ta kontakt med hovedkontoret i Røde Kors. Der hadde hun fått høre at Røde Kors organiserte flere kvinnekafeer. Etter å ha besøkt en av dem ble hun fulgt av en av de frivillige ved denne kafeen til Stella kvinnesenter. Ved Stella meldte veilederen henne umiddelbart på kurs i engelsk, norsk og yoga. Dette ga henne aktiviteter tre dager i uken. Kvinnen syntes imidlertid at hun også måtte bidra med noe selv. Derfor meldte hun seg til å arbeide som frivillig i kafeen.

Andre har blitt fortalt om Stella Kafé av venner og bekjente. En av kvinnene hadde for eksempel lenge søkt etter et gratis kurs i engelsk. En bekjent hadde fortalt henne at dette var tilgjengelig ved Stella kvinnesenter. Da hun først kom til kafeen, meldte hun seg også som frivillig til å arbeide i kafeen, et arbeid hun var svært godt kjent med fra tidligere. En tredje kvinne fikk høre om Stella av venninner som hun hadde fått på norskkursene på Rosenhof voksenopplæring. Disse venninnene hadde fortalt at Stella er et fint sted for å lære norsk. Vedkommende har vært med helt fra starten i kafeen. Hun har i mellomtiden fått fast arbeid, men velger fortsatt å arbeide frivillig i kafeen.

Kvinnene som arbeider i kafeen, har hatt ulike motiver for å begynne der. Noen har vært opptatt av å forbedre sine norsk-kunnskaper. Andre har ønsket å komme ut av ensomhet og bli kjent med nye mennesker. Enkelte har også valgt å jobbe i kafeen fordi de trodde at et slikt arbeid ville kunne hjelpe dem til å få arbeid i det vanlige arbeidslivet senere. Flere av de frivillige opplevde det som ekstra motiverende å arbeide i et Røde Kors-prosjekt på grunn av organisasjonens internasjonale renommé.

Stella kartlegger ikke inntektskildene til kvinnene som kommer til senteret. Min erfaring fra intervjuene er også at kvinnene helst ikke vil snakke om inntekt. Lederen av kvinnesenteret hadde likevel inntrykk av at flertallet på en eller annen måte er innenfor NAV-systemet og



mottar økonomisk støtte derfra. Blant dem som ville fortelle meg om dette, varierte det hva slags støtteordning de fikk inntekt fra. En av kvinnene som jeg snakket med, hadde uføretrygd. En annen fikk økonomisk støtte i forbindelse med at hun var på arbeidsavklaring. Vedkommende var helt klar på at hun ikke ville bli uføretrygdet, men ønsket å arbeide. En kvinne med et funksjonshemmet barn hadde overgangsstønad. Enkelte andre ble støttet økonomisk av sine ektefeller. En av kvinnene som var kommet alene til Norge i voksen alder, levde av egne oppsparte midler. Fordi mange av kvinnene er innenfor NAV-systemet, må mange slutte i kafeen når de får tilbud om kurs eller praksisplasser.

## Arbeidet i kafeen

Kafeen er åpen onsdag, torsdag og fredag. Lunsj serveres fra omkring 11.30, og de frivillige begynner mellom 9.30 og 10.00. De kan begynne dagen med å handle inn det nødvendige til dagens måltid. Deretter blir maten tillaget. Etter at maten er servert og kjøkkenet gjort rent, ca. 13.30, setter kvinnene seg vanligvis ned i kafeen sammen med gruppelederen og prosjektleder (hvis hun er der), spiser det som er igjen av maten, og snakker sammen. Hver dag er det en ny gruppe kvinner som arbeider i kafeen. Det betyr at hver av de frivillige i kafeen bare arbeider om lag fire timer i kafeen hver uke.

Hver dag har en av kvinnene ansvaret for menyen og styrer de andre under matlagingen. En av kvinnene skal sitte i en kasse og ta imot bestilling og penger. Det har vist seg at mange av kvinnene ikke føler seg komfortable med å sitte i kassen og derfor gjerne overlater denne oppgaven til en av de andre.

Det holdes regelmessige informasjonsmøter for alle kvinnene i kafeen. Da kan også kvinner som er aktuelle som frivillige i kafeen, være med. På slike møter kan det for eksempel informeres om brannsikkerhet. Informasjonsmøtene brukes også til å innprente overfor kvinnene hvor viktig det er at de møter opp til arbeidet i tide og sier fra om de ikke kan komme. (Se mer om utfordringene knyttet til oppmøte nedenunder.)

Opplæringen av nye kvinner i kafeen i for eksempel arbeidsrutiner og krav til renhold gis av både gruppelederne og prosjektlederne. I de periodene da det har manglet eller vært få gruppeledere, har prosjektlederne måttet ta all opplæringen selv. Prosjekt- og

gruppelederne har det siste året begynt med enkel språkopplæring knyttet til kjøkkenet og matlagingen. Hver dag, under samværet etter arbeidet, introduseres kvinnene for en del ord og uttrykk som kvinnene kan ha nytte av i det daglige.

Prosjektlederne har de mest krevende arbeidsoppgavene og arbeider da også mest av alle de frivillige i Stella Kafé. Den første prosjektlederen jobbet mye i starten, begge de dagene kafeen den gangen var åpen, i alt 10–15 timer i uken. Da jeg intervjuet henne vinteren 2014, var det begynt en prosjektleder til, og hun kunne derfor arbeide mindre nå – fem–seks timer i uken. Den første prosjektlederen har nå sluttet.

Den nåværende prosjektlederen skal i utgangspunktet jobbe tolv timer i måneden, men i virkeligheten jobber hun litt med prosjektet hver eneste dag. I praksis jobber hun derfor mer enn tolv timer i måneden. Hun er på Stella Kafé fire timer i uken, og i tillegg svarer hun på og sender e-post hjemmefra omtrent daglig. Men hun synes ikke at hun kan telle timer i en slik jobb som hun frivillig har tatt på seg. Når hun først har tatt på seg ansvaret, må hun følge opp, mener hun.

## Hvilken betydning kafeen har for kvinnene

Senterlederen, prosjektlederne og gruppelederne er entydige på at kafeen har positiv betydning for de kvinnene som arbeider der. De mener prosjektet har vært en suksess.

Det er for det første et godt miljø i kafeen. Kvinnene viser omsorg for hverandre og er åpne med hverandre om sine respektive liv. Etter deres syn hadde mange av kvinnene blitt sittende hjemme om de ikke hadde blitt trukket inn i Stella Kafé. Kafeen blir for flere av dem et sted å gå til, hvor de får sosial tilhørighet og et fellesskap med andre kvinner. Sitter de hjemme, er de bare i sitt eget miljø og får ikke andre inntrykk og impulser. Videre lager de sunn mat og kan dermed bli formidlere av betydningen av sunt kosthold. Kafeen gir dessuten kvinnene en mulighet til å føle at de bidrar, noe som fremmer deres selvfølelse.

Som det er skrevet tidligere, er det å lære norsk for mange av kvinnene en viktig motivasjon for å arbeide i kafeen. Prosjektlederne har erfart at de fleste blir bedre i norsk den tiden de arbeider i kafeen. Det er en praksisnær måte å lære seg norsk på, og kvinnene kan komme over terskelen når det gjelder å si noe på norsk. Det ble pekt på at

kafeen kan være særlig viktig for kvinner med en ektefelle fra samme hjemland. Disse kvinnene snakker til hverdags hjemlandets språk med sin ektefelle, og trenger å komme ut av hjemmet og være sammen med andre mennesker som de kan/må snakke norsk med.

Det ble i tillegg framhevet at det kvinnene gjør i kafeen, kan smitte over på familiene deres også. For eksempel deltar de sammen med kvinner fra mange andre nasjonaliteter. De lærer å samarbeide med andre og at kvinner fra andre kulturer er greie å ha med å gjøre. Det kan forebygge skepsis mellom de forskjellige nasjonalitetene.

Ikke alle de frivillige ønsker seg en jobb. Noen av de eldre er mest interessert i å ha et sted å gå til hvor de kan treffe andre mennesker og samtidig gjøre litt nytte for seg. Mange av kvinnene er imidlertid opptatt av å skaffe seg en jobb. Dette gjelder særlig de yngre. De har en sterk motivasjon til å lære norsk slik at de kan begynne å søke jobber i det vanlige arbeidsmarkedet. Flere av disse har arbeidet i hjemlandet og trenger ikke å lære om arbeidslivets krav. Noen ønsker å få praksis som de kan vise til på CVen. For å komme et slikt behov i møte har Stella Kafé en ordning med at kvinnene kan få en attest undertegnet av senterlederen. Forutsetningen for å få en slik attest er at de har arbeidet seks måneder i kafeen og møtt opp minst 75 prosent av tiden. Så langt har 17 fått attest for å ha jobbet i kafeen. Høsten 2015 ba fem nye kvinner om attest.

Lederne mener at arbeidet i kafeen gir læring som kan komme deltakerne til nytte ved senere arbeidsforhold. De lærer noe om hvordan de skal svare på henvendelser fra kunder, følge opp forpliktelser og møte opp i tide. En av prosjektlederne har vært referanse for flere av damene som har søkt jobber.

For alle unntatt to av kvinnene som sluttet i Stella Kafé i 2015 (i alt 17 kvinner), har senteret opplysninger om deres situasjon etterpå. Sju av dem fikk jobb, sju begynte på skole eller ulike kurs i regi av NAV, og en sluttet på grunn av graviditet/fødsel. Dette tyder på at kvinnene har gode muligheter i arbeidsmarkedet eller muligheter for videre opplæring etter å ha arbeidet som frivillig i kafeen.

Hva mener de frivillige kvinnene i kafeen selv? Alle kvinnene som jeg intervjuet, var meget fornøyd med å arbeide i Stella Kafé. Alle rapporterte at de var svært glade for den kontakten de fikk med andre innvandrerkvinner i kafeen, og alle syntes det var hyggelig der. Alle sa seg meget fornøyd med prosjektlederne. Enkelte av kvinnene beskrev kafeen som en familie der de er søstre og mødre for hverandre. De

hjelper hverandre. En av kvinnene ga meg et eksempel: En av de andre kvinnene var hemmet og sjenert. Hun hadde blitt ertet for dårlig norsk på en skole hun hadde gått på. I Stella Kafé hjalp de andre kvinnene henne til å stå mer fram og snakke mer. Flere av de nye er i starten litt lukket. Når de kommer sammen med de andre i kafeen, åpner de seg mer opp. De begynner kanskje også på kurs ved senteret og opplever behov for å få til noe mer i livet sitt. Kvinnene synes også å være flinke til å informere hverandre om hvordan ulike praktiske problemer kan løses. Kafeen blir således nærmest en hjelpe- og støttesentral.

En av kvinnene fortalte at hun hadde fått viktig hjelp av andre kvinner i kafeen i en vanskelig fase i livet sitt. I denne perioden hadde hun ikke noe sted å bo, og hun fikk sove hos noen av de andre i kvinnekafeen. Denne positive opplevelsen hadde fått henne til å tenke at hun selv må hjelpe andre kvinner.

Overskuddet fra kafédriften blir tilbakeført til kafeen, og de frivillige er selv med på å bestemme hvordan disse ressursene skal brukes. Hittil har de brukt pengene på sosiale tilstelninger. Kvinnene hadde satt stor pris på sosiale arrangementer utenfor kafeen som prosjektlederne hadde organisert for dem, som for eksempel fjordtur i seilbåten til den ene av prosjektlederne, gratis turer i operaen og gratis middag på en ordentlig restaurant. Enkelte av dem hadde også fått være med på en av fjellturene som Røde Kors årlig organiserer for frivillige og deltakere i Røde Kors. Mange av kvinnene hadde fått venner i kafeen, og noen av dem møtes i dag regelmessig utenom kafeen. Samtidig ble det pekt på at det er en god del forandring i kafeen. Hele tiden slutter noen, og nye kommer til. Jeg forsto det slik på enkelte at denne gjennomtrekken kan føre til at begynnende vennskap svinner hen når noen slutter i kafeen.

Flere av kvinnene hadde deltatt på kursene som organiseres ved Stella, for eksempel kurs om norsk kultur, kurs i engelsk, yoga og dansemeditasjon.

Alle kvinnene la vekt på at de lærer mer norsk når de arbeider i kafeen. Fordi de må snakke med de andre på norsk, kommer den språklige innlæringen inn som en del av kommunikasjonen rundt det løpende arbeidet. Mange av dem er redd for å snakke norsk blant og med nordmenn. De er redde for å dumme seg ut. Men i Stella kan de praktisere norsk sammen med andre som heller ikke nødvendigvis er gode til å snakke norsk.

Noen av kvinnene har aldri arbeidet i det ordinære arbeidslivet. I Stella Kafé får de en viss arbeidserfaring, og de lærer å samarbeide med hverandre i grupper. Noen av kvinnene trodde fast på at det å ha arbeidet i kafeen kunne hjelpe dem for eksempel til å få en praksisplass gjennom NAV. Andre var nok noe mer skeptiske til dette. Den av kvinnene som har arbeidet lengst i kafeen, kunne fortelle at da hun fikk den jobben hun har i dag, la arbeidsgiveren vekt på at hun hadde arbeidet som frivillig ved Stella Kafé. Dette er et vitnesbyrd om at praksis fra Stella Kafé kan bli betraktet positivt av arbeidsgivere, selv om det er en begrenset praksis.

For enkelte av kvinnene hadde tiden i Stella kvinnesenter utløst nye ambisjoner og drømmer. De hadde fått større tro på seg selv og fått øynene opp for nye muligheter. En hadde for eksempel fått en drøm om at hun en dag skulle vende tilbake til hjemlandet og arbeide for Røde Kors.

Flere av kvinnene kunne ønske at kafeen var åpen flere dager i uken. De peker på at det er mange innvandrerkvinner som har lyst til å arbeide i kafeen. Med utvidede åpningstider ville det bli plass til flere. De kunne også selv tenke seg å arbeide flere dager i uken.

## Utfordringer for Stella Kafé

Det er enkelte utfordringer knyttet til driften av kafeen. En stadig utfordring er at mange frivillige ikke kommer presis om morgenen eller ikke sier fra på forhånd de dagene de ikke kommer. Nok et problem er at de frivillige ikke alltid svarer når prosjektlederen eller gruppelederen prøver å kontakte dem over telefon eller e-post. Det er også en utfordring å få dem til å binde seg til å komme hver uke. I perioder har det vært en viss tendens til at de møter opp når det passer dem. Det har derfor vært en krevende oppgave å få de frivillige til å fordele seg på de dagene kafeen er åpen. Disse problemene har vært til stede hele den tiden kafeen har eksistert. Når den ene prosjektlederen har tatt disse problemene opp med kvinnene det gjelder, har flere av dem vist til at de jo er frivillige og derfor ikke kan avkreves fast oppmøte som på en arbeidsplass. Vedkommende prosjektleder ser at dette kanskje er et grunnleggende trekk ved frivillighet. Alle jobber gratis og kan ikke kommanderes til å møte opp. Hun tror at det fører til at de frivillige ikke føler noe eierskap til de jobbene de utfører.

De to prosjektlederne har dermed måttet bruke en god del tid på å snakke med den enkelte om hvor viktig det er å møte opp i tide. Prosjektlederne har dessuten jobbet med å etablere faste grupper for hver dag, med faste ringevikarer de kan kontakte når de ser at de ikke har nok folk.

Problemene med oppmøte viste seg også den dagen jeg første gang intervjuet prosjektlederen. Da arbeidet i kafeen skulle starte om morgenen, var to av de frivillige ennå ikke kommet. Verken prosjektleder eller gruppeleder den dagen hadde fått noe beskjed om når de var ventet. Jeg har spurt kvinnene selv om disse problemene. Det overraskende er at de selv ikke opplever utilstrekkelig oppmøte som noe problem i gruppen av frivillige i kafeen, eller de hevder at kvinnene har blitt flinkere til å gi beskjed hvis de ikke kan komme.

Også en av gruppelederne vinteren 2014 som selv var minoritetskvinne, forsøkte først å nedtone problemene. Men så kom det fram at det bare dagen før jeg intervjuet henne, hadde vært problemer med manglende oppmøte. Den dagen kom hun kl. 09.00, men ingen andre var kommet. Hun var da litt nervøs for hvordan det skulle gå. Kl. 9.40 kom en ung jente. De to gikk og handlet. Først kl. 11.15 kom en til, og de tre andre som skulle ha vært der, dukket aldri opp. De tre klarte likevel å lage og servere maten. Det viste seg senere at den ene som ikke møtte opp, skulle til lege. Hun vet ikke hvorfor de andre ikke kom. Gruppelederen innrømmet at det blir et press på henne når de andre ikke møter opp.

Den samme gruppelederen, som selv hadde vært selvstendig næringsdrivende, mente at dette var problemer en må leve med i en frivillig organisasjon. Hun innrømmet at hun som arbeidsgiver ikke ville ha ansatt dem som ikke møter opp. Hun uttrykte likevel forståelse for disse kvinnene. Som hun selv sa det: «Man kan ikke si noe strengt til de frivillige i kafeen. Da blir de bare lei seg, og da møter de i alle fall ikke opp. Man må være snill med dem.» Hun pekte på at mange av kvinnene har problemer. De snakker dårlig norsk og har anstrengt økonomi og andre utfordringer. Etter hennes erfaring må de legge opp til i kafeen at de hjelper hverandre så mye som mulig. Hun mente at det er viktig å snakke med de frivillige på en verdig måte. Michelle Yvonne Scott (2013) har i sin masteroppgave i sosialantropologi om Stella kvinnesenter beskrevet dette som å «styre på myke verdier».

På bakgrunn av problemene med oppmøte har lederen for Stella kvinnesenter vurdert om de må innføre reaksjoner, slik som de gjør ved

manglende oppmøte til kursene. Det kan for eksempel bli aktuelt å avslutte det frivillige arbeidet i kafeen for dem som har for mye fravær. En utfordring som ble mer påtakelig i den tiden jeg fulgte kafeen, var tilgang på kunder. Som vist foran har kundegrunnlaget hele tiden vært lite. Vinteren 2015 var det for lite kunder. Antallet kunder hadde gått klart ned sammenlignet med foregående år. Før kunne de ha opp mot 25 kunder innom i løpet av en åpen dag. Vinteren 2015 ble tolv sett som et brukbart minimum, sju for lite. Dessverre var det oftere at antall kunder nærmet seg det laveste tallet. En viktig grunn til nedgangen er at enkelte av Røde Kors' avdelinger som tidligere holdt til i samme bygg, er flyttet til andre lokaler. Fordi det synes som om de innvandrerkvinnene som besøker senteret på dagtid, i liten grad bruker kafeen, klarer de ikke å kompensere for det tapet av kunder denne flyttingen har medført. Det er ikke motiverende å lage mat når ingen kommer. De har derfor snakket om å annonsere og forsøke å få kunder inn fra gata. Men dette bryter lett med ideen om at kvinnesenteret bare skal være for kvinner.

Nåværende prosjektleder fortalte imidlertid at hele Stella kvinnesenter uansett skal ut av de nåværende lokalene og over i nye i 2017. Eiendommen der Stella ligger, skal totalrenoveres, og i tillegg har Oslo Røde Kors allerede behov for større plass. Fra 2017 vil mange av aktivitetene i Oslo Røde Kors flytte inn i nye lokaler i nærheten av hovedkontoret. Det er meningen at Stella kvinnesenter også skal flytte inn i disse nye lokalene. Stella Kafé skal ha drift der, og kundegrunnlaget vil utvides betraktelig.

Flere av innvandrerkvinnene tror at de godt kunne ha laget mat for flere kunder og flere retter. De har jo klart det de gangene de har laget mat i forbindelse med større seminarer i Røde Kors' regi. Da er imidlertid størrelsen på det nåværende kjøkkenet et problem: Det er for lite. Lederen for hele kvinnesenteret fortalte at de opprinnelig planla å gjøre mer catering-virksomhet for resten av Røde Kors-organisasjonen. Kjøkkenets størrelse og begrensede utstyr er et hinder for dette. Slik catering-virksomhet vil dessuten forutsette at de jobber mer utover kveldene, og det trodde lederen kunne være vanskelig å få til. I de nye lokalene vil Stella Kafé få et langt større kjøkken, med de mulighetene dette gir.

## Mentorprogrammet

Stella Mentor er organisert under Stella – Røde Kors kvinnesenter. Stella Mentor skiller seg ut fra tradisjonelle mentorordninger ved ikke å fokusere ensidig på sysselsetting og profesjonell utvikling, men også på personlig selvutvikling og selvrealisering. Gjennom Stella Mentor ønskes det å inspirere kvinner til å se potensialet de har, og ta tak i egne utfordringer og følge opp egne ambisjoner.

I denne mentorordningen inviteres minoritetskvinner, både blant de øvrige deltakerne på Stella og andre utenfor Stella, til å gå gjennom et program som varer om lag et år. De kvinnene som velges ut til å være med på programmet, får hver tildelt en mentor, som oftest en etnisk norsk kvinne med god erfaring fra arbeidslivet. Gjennom dette året skal mentor og de enkelte kvinnene møtes regelmessig. Mentorene skal hjelpe kvinnene til å sette seg mål og til å gjennomføre aktiviteter som er nødvendige for å nå målet. Ofte er målet å komme i arbeid, få en jobb. Men målet kan også være å begynne på eller gjennomføre en bestemt utdanning. Mentorprogrammet startet opp i 2012 på initiativ fra ledelsen ved kvinnesenteret. Første kull av deltakere gjennomførte programmet fram til 2013. Våren 2015 startet det tredje kullet opp. Antall deltakere på de tre rundene av programmet har variert fra sju til ti. Mentorprogrammet organiseres og styres av en egen gruppe frivillige som bare arbeider med dette programmet – kalt «mentorgruppen».

I det følgende skal jeg først beskrive hvordan mentorprogrammet er organisert, og hvordan det arbeides i mentorparene. Deretter skal jeg fortelle litt om de personene som organiserer og deltar i mentorprogrammet, hvordan de er rekruttert, og deres motivasjon for å delta. Deretter skal jeg redegjøre for de erfaringene ledere, mentorer og adepter har hatt med programmet. Til sist skal jeg diskutere noen av de utfordringene programmet står overfor.

## Organiseringen av mentorprogrammet

Stellas mentorprogram er inspirert av og har hentet elementer fra et program som har vært utviklet av et privat konsulentfirma, og som har vært praktisert ved likestillingscenteret på Hamar.

Mentorprogrammet begynner for et nytt kull med at mentorgruppen rekrutterer det som kalles «adepter», eller «mentees». I enkelte andre mentorprogrammer betegnes de også som elever. I det



følgende vil jeg betegne dem som adepter eller deltakere. Rekrutteringen skjer på ulike måter: Det har vært holdt informasjonsmøter i Stella for kvinner som har vært interessert å delta. Mentorgruppen har også henvendt seg direkte til kvinner som står på en liste med interessenter. Dette er kvinner som har fått informasjon om tilbudet gjennom Stellas veiledningstjeneste og meldt sin interesse på et kartleggingsskjema de selv fyller ut. Aktuelle navn spilles også inn fra ledelsen ved senteret.

For å bli tatt opp som adept må kvinnene tilfredsstillende tre krav: (1) De må kunne snakke noenlunde bra norsk, (2) de må være engasjerte deltakere, siden programmet skal gå over et helt år, og (3) de må ha et realistisk/klart mål som det er trolig at en mentor kan hjelpe til å nå.

De som har søkt om opptak, blir kalt inn til et intervju. Generelt er formålet med dette intervjuet å kartlegge kvinnenenes forutsetninger for å delta på mentorordningen. Gjennom intervjuene forsøker representantene for mentorgruppen å bli bedre kjent med kvinnene, slik at de lettere kan matche dem mot passende mentorer, både menneskelig og faglig. I de første kullene på programmet var det hovedsakelig lederen for mentorgruppen som gjennomførte disse intervjuene, noen ganger sammen med andre i mentorgruppen. Et annet viktig formål med intervjuene har vært å kartlegge søkerens behov, for eksempel om de har hatt behov for bestemte kurs som gis ved Stella-senteret. Ett aktuelt kurs kan være trening i å skrive jobbsøknader, et annet er muntlig engelsk. I mentorgruppen har de vært opptatt av å få adeptene til å skrive seg på kurs ved Stella samtidig som de starter opp sammen med mentor. På den måten vil kvinnene kunne få tilført ytterligere kompetanse mens de deltar på mentorprogrammet. I tilknytning til intervjuene har det også vært lagt vekt på å vurdere om kvinnenenes utdanning fra utlandet er godkjent, og eventuelt hjelpe dem til å søke slik godkjenning.

Etter intervjuene blir det så utarbeidet en profil for hver av søkerne. I det andre kullet på mentorprogrammet ble også dette gjort av lederen for mentorgruppen. Mentorgruppen som helhet går igjennom og vurderer disse profilene.

Parallelt arbeides det med å rekruttere mentorer. Mentorene har vært rekruttert på ulike måter. Noen har blitt rekruttert via Røde Kors' informasjonsmøter. Andre av mentorene har først arbeidet som frivillige ved Stella, for eksempel som veiledere. Enkelte kvinner har kommet inn fra nettverket til senterets leder. I det andre kullet kom

dessuten enkelte av mentorene fra det såkalte Amazone-nettverket, et nettverk av kvinner som hjelper kvinner.

Det organiseres tre arbeidsgruppemøter («workshops») for adeptene og ett for mentorene før de to partene kobles sammen og starter opp arbeidet seg imellom. Under arbeidsmøtene forsøker en å lære opp adeptene, for eksempel om hvilke forventninger de realistisk kan ha til mentorene, og hvordan de kan sette seg mål for hva de ønsker å få ut av mentorforholdet. Det understrekes overfor adeptene hvilket ansvar de selv har for å få noe ut av mentorforholdet. De kan for eksempel ikke vente at mentoren skal skaffe dem jobb gjennom sitt nettverk. Flere av adeptene synes imidlertid at selve mentorbegrepet er uklart, for abstrakt. Det blir derfor vanskelig for dem å vite hva de kan forvente seg å få ut av mentorrelasjonen.

Listen over søkere med profiler blir sendt til dem som har sagt seg villige til å være mentorer. Ved hjelp av disse profilene kan mentorene vurdere om det er en person der som de har erfaring og forutsetninger for å hjelpe. Etter dette blir det organisert arbeidsmøter for mentorene hvor disse får anledning til å melde fra hvilke kandidater de tror ville passe dem best. I siste instans er det imidlertid mentorgruppen selv som «matcher» mentorene og adeptene.

For hvert kull varer mentorprogrammet i ett år. Mentor og adept undertegner én kontrakt hvor det spesifiseres at mentorparene skal møtes minst en gang i måneden. Deltakerne, særlig mentorene, skal ha taushetsplikt. Mål for arbeidet i mentorparet skal beskrives av parene selv.

Stella kvinnesenter har nylig fått utarbeidet en egen skriftlig veileder for mentorene. Den gir nyttige råd om hva det innebærer å være mentor, og hvordan de skal gå fram for å få til en god relasjon med adeptene sine.

De mentorene jeg har snakket med, forteller at arbeidet i mentorparene i stor grad har handlet om jobbsøking og å legge til rette for jobbsøking. For eksempel kunne det være snakk om å hjelpe noen til å ta et fagbrev eller et kurs på universitetet. For de fleste dreide det seg også om å orientere seg i samfunnet, hvordan for eksempel Statens lånekasse fungerer. Et annet viktig element i mentorarbeidet har vært å hjelpe adeptene til å bygge selvtillit og tro på seg selv.

## Lederne for mentorgruppen, mentorene og adeptene – hvem er de og hva vil de?

Lederen for mentorgruppen 2014 var en mann i slutten av 20-årene som arbeidet ved Universitetet i Oslo. Han ble rekruttert inn i mentorgruppen gjennom et medlem av familien som allerede deltok i mentorgruppen. Han trakk seg ut av ledervervet på kort varsel høsten 2014. Han ble vinteren 2015 erstattet av en kvinne, også hun i slutten av 20-årene, med akademisk utdanning fra utlandet og som arbeidet som trainee i en offentlig virksomhet. Hun var blitt rekruttert inn gjennom Røde Kors' generelle informasjonsmøte for mennesker som er interessert i å arbeide som frivillige. Vedkommende overtok tidsmessig et godt stykke ut i det som skulle ha vært et løpende mentorprogram, men som sto stille da hun overtok. Hun gikk inn i mentorgruppen fordi hun hadde lyst til å arbeide med kvinner. Et annet motiv var å få erfaring som gruppeleder. Dessuten hadde hun behov for å skaffe seg et nettverk etter å ha studert og arbeidet flere år i utlandet.

De mentorene som jeg har intervjuet, har alle vært høyt utdannede, meget erfarne, voksne kvinner. Noen av dem var på det tidspunktet jeg intervjuet dem, ledere for private firmaer. Andre var ansatte, noen i private, andre i offentlige virksomheter. Flere hadde erfaring med mentorarbeid, «coaching» eller veiledning i sitt arbeid.

De fleste kvinnene som har vært tatt opp som adepter på mentorprogrammet, har vært minoritetskvinner. I det siste kullet er det tatt opp en kvinne fra et annet nordisk land. Adeptene i alle kull har vært i ulik alder og har stort sett hatt høyere utdanning. De har bakgrunn fra en rekke ulike land i ulike deler av verden, for eksempel Midtøsten, Afrika, Øst-Asia, Latin-Amerika, Øst-Europa og Sørøst-Europa. Noen har sin utdanning hovedsakelig fra hjemlandet, andre har tatt høyere utdanning i Norge. I det siste kullet hadde to av adeptene tidligere arbeidet frivillig som veiledere ved Stella kvinnesenter. Noen av adeptene var i arbeid da mentorforholdet startet opp, andre kom i jobb underveis, og noen hadde vedvarende problemer med å få arbeid. De fleste adeptene har meldt seg på mentorprogrammet for å få hjelp til å skaffe seg en jobb eller utvikle karrieren sin videre. 95 prosent av dem som søkte om opptak til det første mentorprogrammet, hadde et ønske om å få jobb. Men noen har også vært opptatt av å gjennomføre en bestemt utdanning. De ansvarlige for programmet er imidlertid åpne for også andre motiver for å melde seg på. Det kan for eksempel dreie seg om kvinner som av helsemessige grunner ikke lenger er aktuelle for

arbeidsmarkedet, men som kan ha lyst til å gjøre andre ting, for eksempel endre kostholdsvaner eller bestå språkprøve 3 i norsk.

Alle de tre adeptene jeg intervjuet i det siste kullet, håpet at de gjennom mentorprogrammet kunne få hjelp til å bygge et eget nettverk, og at dette i neste omgang kunne bane veien for å komme ut i betalt arbeid. Alle tre hadde opplevd at man i Norge trenger nettverk for få en jobb og for å «bli sett». En av dem hadde derfor en forventning om at mentor skulle lage et nettverk for henne som kunne hjelpe henne til å få nødvendig arbeidspraksis.

## Erfaringene med mentorprogrammet

### *Lederne for mentorgruppen 2013 – 2015*

Lederen for mentorprogrammet de to første årene opplevde at det stort sett gikk bra med det første kullet på mentorprogrammet. Alle adeptene rapporterte at de hadde følt seg sett og hørt. Det virket også som om alle adeptene hadde gått inn i mentorarbeidet med realistiske mål for hva de ønsket å oppnå.

Den første runden av mentorprogrammet ble på mange måter et pilotprosjekt hvor medlemmene i mentorgruppen lærte mye underveis. De forsto for eksempel at de måtte følge opp mentorparene oftere enn de gjorde i begynnelsen, og de oppdaget at adeptene hadde en høy terskel for å si fra hvis de ikke fikk møter med sine mentorer. I kjølvannet av disse erfaringene utformet de den kontrakten som mentorer og adepter i dag må undertegne, der det spesifiseres at parene skal møtes månedlig. Lederen for mentorgruppen innrømmer at de nok var litt naive, fordi de trodde at kontrakten skulle være et tilstrekkelig grunnlag for at parene faktisk møtes en gang i måneden. Men de har dessverre erfart at dette ikke alltid er tilfellet. Mentorgruppen har imidlertid ikke sanksjoner de kan benytte overfor de mentorene som ikke følger kontrakten. Derfor er det nødvendig med hyppig oppfølging gjennom e-post og telefonsamtaler for å kreve rapporter om hva som har fungert eller ikke fungert, og hvilke delmål som er oppnådd eller ikke.

Lederen for mentorprogrammet 2014 erfarte at enkelte av søkerne hadde særskilte problemer fordi de kom fra krigssoner. De kunne for eksempel ha utdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet, men på grunn av borgerkrig i hjemlandet fikk de ikke tak i papirer som kunne dokumentere deres utdanning eller attester. Enkelte høyt utdannede

søkere hadde dessuten hatt problemer med jobbsøking fordi de på grunn av flere års fravær fra sitt opprinnelige yrke ikke lenger hadde tilstrekkelig oppdaterte kunnskaper på fagfeltet sitt.

Kvinnen som kom inn som leder av mentorgruppen vinteren 2015, opplevde det som en utfordring å overta ledelsen av gruppen. Siden mentorprogrammet hadde ligget nede et par måneder, var det mye å ta igjen. Da hun kom inn, var det dessuten bare to medlemmer igjen fra den tidligere mentorgruppen. I begynnelsen måtte de i den nye mentorgruppen bruke en del tid på å bli kjent med hverandre. Dessuten var det et problem at ingen fra den foregående gruppen kunne fortelle henne om hvordan de hadde arbeidet. Gruppemedlemmene hadde tydeligvis fått lite informasjon fra den daværende gruppelederen. Det var med andre ord en manglende overføring av erfaringer. Hun fikk imidlertid mye hjelp i starten fra ledelsen i Stella kvinnesenter. En annen utfordring har vært at verken hun eller de andre i gruppen selv har kompetanse innenfor mentorering eller erfaring med å være mentorer. Men de fikk mentorprogrammet i gang igjen, og de lærte underveis i prosessen. Nå tror hun at mentorforholdene går av seg selv.

Vedkommende leder berettet at hun har jobbet vesentlig mer med programmet enn de åtte timene pr. måned hun hadde avtale med Røde Kors om. Hun har forsøkt å delegere oppgaver til andre. Det er imidlertid et problem at det har variert hvor mange som har deltatt på møtene i mentorgruppen. Det var ikke uvanlig at det bare hadde vært tre medlemmer til stede på møtene i mentorgruppen, selv om de var sju i gruppen. Hun synes at det har vært en utfordring å få de andre i mentorgruppen til å føle eierskap for programmet. Arbeidet i gruppen blir fort skadelidende dersom andre nøkkelpersoner i gruppen blir syke.

### *Mentorenes erfaringer*

Hva mener mentorene om mentorordningen – hvilke erfaringer har de hatt? De seks mentorene jeg intervjuet som var med på det andre og det tredje kullet av mentorprogrammet, var alle meget positive til mentorordningen. De synes at det er viktig at programmet kan føres videre. De opplever at det er tiltak som på en god måte gir innvandrerkvinner mulighet til å lære om norsk kultur og lære hvordan de selv kan bygge nettverk. Mentorene var glade for å kunne hjelpe innvandrerkvinner med å integrere seg i det norske samfunnet. Det ble også pekt på at mentorprogrammet passer godt sammen med de andre tiltakene på Stella. På den måten kan Stellas visjon om å hjelpe

innvandrerkvinner til å utvikle seg videre og tilegne seg mer kompetanse bli realisert.

Alle mentorene var fornøyd med den adepten de hadde fått. Og de var fornøyd med at adepten ble valgt ut av mentorgruppen. De var glad for at de slapp den kunstige situasjonen det er å skulle finne fram til en passende adept selv gjennom arrangerte møter der de skal småprate med alle aktuelle adepter.

Flere av mentorene mente at de innledende møtene stort sett hadde fungert bra. En av mentorene fortalte for eksempel at hun under første informasjonsmøte følte at hun ble ønsket velkommen, og opplevde møtet som motiverende. Hun opplevde at det fra Stellas ledelse og ledelsen i mentorgruppen var et genuint ønske om framdrift og å få til noe. Andre framhevet at det gjennom møtene hadde vært inspirerende å møte både de andre mentorene og adeptene og få et innblikk i deres liv. En av mentorene hadde derimot flere innvendinger mot informasjonsmøtene og opplæringsmøtene. Hun var særlig kritisk til det innledende informasjonsmøtet, som hun mente var «uprofesjonelt». Hun syntes det var utydelig hva formålet med møtet var, og mente at møtet kunne ha vært gjennomført mer effektivt.

Som nevnt har flere av adeptene hatt som formål å få en jobb som de er kvalifisert for. I tråd med dette har adeptene blitt hjulpet med å sette opp en CV, og i enkelte av mentorforholdene har jobbsøking vært hovedaktiviteten. I et mentorpar sendte de 15 søknader om jobb til ulike miljøer og arbeidsplasser hvor personer med adeptens utdanning vanligvis ansettes. Mentoren vurderte søknadene som gode, men adepten fikk likevel ikke et eneste napp. Et særlig problem for adepten i dette paret var at hun ikke fikk ut papirer på sin utdanning og erfaring fra hjemlandet.

I et annet mentorpar hadde adepten, i kontrast til de andre adeptene, ikke som umiddelbart mål å skaffe seg arbeid, men å ta en fagprøve på videregående skole. Vedkommende hadde gjennomført den nødvendige undervisningen, men ikke tatt selve eksamenen. De hadde derfor arbeidet med å forberede fagprøven helt konkret ved å se på for eksempel læringsmål og læringsmateriell.

I enkelte av mentorparene brukte mentoren tid på å hjelpe adepten til å tilegne seg norske skikker og koder. For eksempel diskuterte et av parene hva nordmenn snakker om til lunsj. Adepten i dette mentorparet var allerede i arbeid, og for henne var det uvant at nordmenn spiser lunsj sammen, og at de da ofte snakker om private temaer. I et annet

mentorpar forsøkte mentoren å få adepten til å forstå at vi i Norge legger vekt på at vi ser hverandre i øynene når vi snakker med hverandre. Mentoren hadde opplevd at adepten hennes nettopp hadde problemer med dette. Mentoren trodde dette var kulturelt betinget, men var opptatt av å få adepten til å forstå at denne «skikken» kunne ha betydning for hva slags forhold adepten fikk til andre mennesker, ikke minst i arbeidslivet. Mentoren opplevde imidlertid at det var vanskelig å ta opp dette temaet.

I et av mentorparene oppdaget mentoren etter hvert at adepten hadde både fysiske og psykiske problemer, noe som ikke hadde kommet fram i den beskrivelsen av adepten hun hadde fått av mentorgruppen. Mentoren oppfattet at det var psykiske problemer som slo seg ut i fysiske plager, og at problemene hadde blitt utløst eller forsterket av vanskene med å skaffe arbeid og inntekt. Denne situasjonen fikk mentoren til å be adepten til å vurdere om det kanskje ville være bedre for henne å søke om uføretrygd framfor å fortsette med å søke arbeid. På grunn av adeptens problemer opplevde mentoren at hun primært fungerte som en samtalepartner og en støtte, ikke minst overfor NAV, som mentoren forøvrig opplevde som svært negativ mot adepten.

Enkelte av mentorene ønsket å formidle mer generelle budskap til sin adept. Som en av mentorene sa: «Jeg forsøkte å fortelle henne (adepten) at norske kvinner ikke er så introverte og segregerte som de utenlandske tror. At norske kvinner kan være ensomme, men være åpne, villige til å lære bort, til å bygge nettverk.» Med andre ord forsøkte hun å legge vekt på at det er et kvinnefelleskap der ute i det norske samfunnet som adepten vil ha glede av å komme med i.

Noen av mentorene ble nærmest venninner med sine adepter. De begynte etter hvert å møtes mer privat og komme inn i hverandres familier og private nettverk.

De fleste mentorparene hadde hatt en målrettet prosess. Men samtidig syntes både mentorer og adepter i flere av forholdene å ha vært bevisst på ikke å være så fokusert på målene at de mistet prosessen og læringen underveis.

Alle mentorene trodde mentorforholdet hadde vært gunstig for adepten, selv der hvor forholdet kanskje utviklet seg noe annerledes enn forventet. I et av mentorparene hadde mentoren reflektert over om hennes adept med alle sine sterke egenskaper ville ha klart seg uten Stella. Mentorens konklusjon var at hun ikke var sikker på det.

Mentoren mente at adepten gjennom å delta i Stellas ulike aktiviteter, hadde lært seg norske kulturelle koder og å forholde seg til nordmenn, noe som hadde vært til fordel for henne når hun søkte arbeid.

Flere av mentorene opplevde at de selv hadde lært mye av å være mentorer. De hadde for eksempel lært å lytte og ta innover seg andres informasjon og budskap.

### *Adeptenes erfaringer – det tredje kullet i mentorprogrammet, sommeren 2015*

Alle de tre adeptene som jeg intervjuet, syntes det er veldig bra at Stella kvinnesenter tilbyr et eget mentorprogram. Enkelte av dem mente å ha observert at mange innvandrerkvinner ikke er vant med å sette seg mål og arbeide mot dem. De trodde at mentorprogrammet kan hjelpe dem til å bli bedre til dette. De var selv fornøyd med den mentoren de hadde fått tildelt. En av dem uttrykte at hun var imponert over hvordan mentorgruppen hadde klart å finne mentorer og adepter som matchet hverandre. Alle tre adeptene hadde allerede hatt god nytte av samarbeidet med mentoren sin. De var derimot ikke fornøyd med at det tok så lang tid før mentorprogrammet kom i gang for deres vedkommende. To av dem var faktisk allerede kommet i arbeid da deres kull startet opp på programmet.

Adeptene var fornøyd med nivået på de arbeidsgruppene («workshops») de hadde vært gjennom, og en samling som ble organisert før sommeren. Det hadde vært gode foredragsholdere og nyttige øvelser. Det ble også opplevd som positivt at et medlem av mentorgruppen regelmessig ringte og spurte hvordan det gikk med arbeidet i mentorparet. De opplevde imidlertid at det ikke var noe fellesskap mellom adeptene. De kunne derfor tenke seg at det ble organisert flere samlinger både mellom adeptene og med både mentorene og adeptene til stede samtidig. På den måten kan alle dele erfaringer, og adeptene spesielt kan få mulighet til å støtte hverandre.

Enkelte av adeptene hadde et inntrykk av at arbeidsdelingen innad i mentorgruppen var noe tilfeldig. Det ble framhevet at det bør være klart overfor mentorparene og omverdenen hvilke arbeidsoppgaver mentorgruppen har, og hvilken arbeidsdeling det er innad i gruppen. Noen bør for eksempel ha tydelig ansvar for rekruttering, en annen for den faglige videreutviklingen av programmet, og en tredje for opplæringen av mentorene og adeptene. Adeptene var opptatt av at veilederne på kvinnesenteret må få mer konkret kunnskap om



mentorprogrammet. Det er jo veilederne som blir kjent med nye deltakere og kan peke ut passende kandidater til å bli adepter og deretter hjelpe dem til å lage en god forventningsbeskrivelse.

## Utfordringer og forbedringspunkter

Den første lederen av mentorgruppen opplevde det som en utfordring å ha tilstrekkelig mange medlemmer til at nødvendig arbeid kunne bli utført, men ikke så mange at det ble vanskelig å komme fram til beslutninger. En annen utfordring var å sikre kontinuitet blant medlemmene i gruppen. De hadde hatt en viss gjennomtrekk av medlemmer i mentorgruppen. For å unngå for mye gjennomtrekk trodde han at man må forhindre at arbeidsbelastningen på det enkelte medlem blir for stor.

Flere av mentorene pekte på at det generelt er viktig at ansatte i Stella og medlemmene i mentorgruppen har et realistisk syn på hvor enkelt eller vanskelig det er å få folk ut i arbeid. De må derfor ikke måle programmets eller de enkelte mentorforholdenes suksess bare ut fra om adeptene kommer i arbeid. Enkelte av mentorene framholdt også at programmet ikke må legge for stor vekt på måloppnåelse. Selv trodde de prosessen i seg selv er viktig, det at kvinnene i det hele tatt lærer å sette seg mål og lærer seg mestring.

Mentorene var opptatt av at Stella og mentorgruppen må være gode til å velge ut både mentorer og adepter. Det ble for eksempel nevnt at det er viktig at de mentorene som velges ut, er slike som vil innvandrerkvinnene vel. Også utvelgelsen av adeptene ble framhevet som en utfordring. Enkelte hadde inntrykk av at denne utvalgsprosessen ikke hadde vært god nok. Det ble understreket at adeptene må kunne norsk og fortrinnsvis ha høy utdanning. De må dessuten ikke bare være motivert til å få arbeid, men faktisk være i stand til å gå ut i arbeidslivet. De må være klare for å starte på et mentorprogram.

Det er mye snakk om nettverk i mentorprogrammet. Enkelte av adeptene syntes å ha trodd at de skal komme inn i et nytt nettverk gjennom sin mentor. Mentorene derimot la vekt på at adeptene må læres opp til å bygge sine egne nettverk.

Det ble framhevet at opplæringen av mentorene bør tilpasses hvor mye erfaring de har fra før med å være mentorer. De mentorene som

ikke har slik erfaring, bør få mer opplæring enn de som er erfarne på feltet.

Det ble etterlyst at det på et tidligere stadium ble organisert møter mellom mentorene og adeptene hver for seg. Mye galt kan ha skjedd i et mentorforhold som mentoren eller adepten kunne ha hatt behov for å diskutere med de andre i samme gruppe.

Det ble reist spørsmål om mentorgruppen har tilstrekkelig kompetanse til å lede Stellas mentorprogram. Vedkommende som tok opp dette spørsmålet, hadde forstått det slik at verken lederen eller de andre i mentorgruppen hadde erfaring med mentorering. Dette kan bli et problem dersom en mentor har særskilt behov for veiledning og støtte, for eksempel fordi det viser seg at adepten har sosiale eller psykiske problemer. Det ble her vist til at det i litteraturen om mentorprogrammer anbefales at slike programmer har en profesjonell leder, en som selv har særskilt kompetanse innenfor mentorarbeid. Vedkommende som tok opp spørsmålet om mentorgruppens kompetanse, mente at det uansett bør være et tilbud om oppfølging og veiledning fra mentorgruppen. Mentorgruppens medlemmer har riktignok fordelt ansvaret seg imellom for å holde kontakt med de ulike mentorparene. Men det er ikke det samme som at disse kontaktpersonene har kompetanse til å veilede i vanskelige situasjoner. I slike tilfeller vil imidlertid mentorene kunne støtte seg på ledelsen ved Stella kvinnesenter.

Enkelte av mentorene opplevde, som adeptene, at veilederne vet lite om mentorprogrammet. Det ble derfor ytret ønske om å bedre informasjonen om mentorordningen til veilederne ved Stella slik at de kan være på «utkikk» etter passende kandidater til mentorprogrammet.

## Sammenfatning og diskusjon: Stella kvinnesenter – et sted å være, et sted å lære.

### Hva tilbyr Stella kvinnesenter?

Det er i Norge i dag mange kvinnekafeer og kvinnesentre for minoritetskvinner. Det unike ved Stella kvinnesenter er de mange ulike aktivitetene som foregår samtidig ved senteret, i de samme lokalene. Kvinnene som kommer til Stella, har dermed mange muligheter til å

tilegne seg ny kompetanse som kan bringe dem et steg videre mot en jobb i arbeidslivet. De kan gå på kurs, og de kan samtidig arbeide som frivillige i kafeen eller i annen virksomhet på Stella. De kan selv foreslå å starte opp og lede kurs, så lenge disse er innenfor Stellas satsingsområder. Innvandrerkvinner med en del utdanning kan arbeide frivillig som veiledere og kursholdere, og de kan søke å komme med på mentorprogrammet. Kvinnene i Stella kan også søke om å få en av praktikantstillingene. De frivillige tilbys dessuten egne kurs i Røde Kors' regi som kan gi kvinnene ytterligere kompetanse. De kvinnene som blir gruppeledere, tilbys for eksempel egne lederkurs. Måltrettede deltakere kan dermed organisere sin deltakelse slik at de gradvis bygger opp mer kompetanse. Som vi så foran, har for eksempel noen av deltakerne begynt å undervise på noen av kursene eller begynt som veiledere. Deretter har de kommet med på mentorprogrammet som adepter. Enkelte av innvandrerkvinnene har også fått ledererfaring gjennom å være frivillige i Stella. De har begynt som frivillige i kafeen, som veiledere eller som kursledere, og har så blitt tilbudt å bli gruppeledere.

Kvinnene som kommer til Stella, gis dermed flere muligheter til å tilegne seg kunnskap som senere kan komme til nytte i det ordinære arbeidslivet. Å hjelpe kvinnene til å skaffe seg betalt arbeid er imidlertid ikke det eneste formålet med Stella kvinnesenter. Like viktig er det å legge forholdene til rette for at kvinnene kan føle at de mestrer livet i Norge, at de får større tro på seg selv, og at de blir motivert til å delta mer i det norske samfunnet. Stella kvinnesenter ønsker med andre ord å forebygge «utenforskap», det som i internasjonal litteratur ofte betegnes som «sosial eksklusjon» (Spear et al. 2001).

Sammenlignet med andre arbeidsmarkedstiltak er det karakteristisk for Stella kvinnesenter at kvinnene kommer på egen hånd, av «egen fri vilje». De ønsker å gjøre noe med sin livssituasjon. De søker aktivt hjelp. De møter selv opp på en arena hvor de kan tilegne seg ressurser som gjør det mulig å komme videre. Flere har riktignok blitt anbefalt av sine saksbehandlere i NAV å gå til Stella, men de velger selv om de vil delta i aktivitetene i senteret. Det betyr at de som velger dette, er særlig motivert til å få noe ut av det Stella kan tilby. Et annet særpreg ved Stella er at innvandrerkvinnene kan gå inn i ulike roller. De kan være bare deltakere, de kan arbeide som frivillige, de kan arbeide frivillig som veiledere for andre innvandrerkvinner, og de kan bli gruppeledere. Riktignok er det en overvekt av etnisk norske i ledelsen i

kvinnesenteret og blant prosjektledere og det en kan kalle ildsjelene. Men tilbudet av ulike roller betyr at det likevel ikke er noen klar todeling mellom etnisk norske som lærer opp og leder, og innvandrerkvinnene som mottakere. Dette bidrar også til å forhindre at det setter seg en opplevelse av skillelinjer mellom de norske og innvandrerkvinnene, mellom «dem» og «oss».

## Hvordan brukes tilbudene av kvinnene som kommer?

Mange av kvinnene som kommer til Stella, er målrettede og ser og bruker de mulighetene Stella tilbyr. Dette gjelder særlig de som primært er ute etter å skaffe seg en jobb eller å utdanne seg videre. De velger for eksempel å arbeide i kafeen eller gå på et av språkkursene for å forbedre kunnskapene sine i norsk. Når de får et akseptabelt nivå i norsk, går de kanskje videre – til en jobb eller inn i en utdanningsinstitusjon. Andre er «under saksbehandling» i NAV-systemet. De deltar i aktiviteter i Stella for å ha noe meningsfullt å gjøre og for å forbedre sin kompetanse mens de venter på en praksisplass eller et kurs i NAV-regi.

Men ikke alle kvinnene har arbeid som mål for sin deltakelse i Stella. Noen kommer til kvinnesenteret fordi de føler seg ensomme i Norge og gjerne vil bli kjent med nye mennesker og kanskje få venner. For dem er det å arbeide i kafeen eller gå på noen av kursene en måte å skaffe seg et sosialt nettverk på. Noen av de kvinnene som har arbeidet lengst i kafeen, tilhører denne gruppen. Flere av kvinnene bruker også Stella som møteplass hvor de treffer hverandre og er sammen gjennom de aktivitetene som Stella tilbyr. Enkelte kvinner er dessuten primært opptatt av å lære norsk slik at de bedre kan følge med på barnas liv og støtte dem for eksempel i skolen.

Men også blant de kvinnene som primært har andre formål enn arbeid for å delta i Stella, er det flere som gjerne skulle hatt en jobb. På grunn av for eksempel ansvar for funksjonshemmede barn vil imidlertid disse kvinnene trenge at jobben var tilpasset deres livssituasjon. Så langt har de ikke funnet slike jobber. Dette illustrerer at barrierer i arbeidslivet kan føre til at frivillig arbeid blir et alternativ til betalt arbeid (Nichols og Ralston 2011).

Kvinnene som kommer til Stella, har med andre ord forskjellige behov og ønsker. Hvordan de deltar i Stellas aktiviteter, og hvor ofte,

varierer med disse behovene. Disse ulike måtene å bruke Stellas tilbud på er alle i tråd med kvinnesenterets overordnede mål om å hjelpe kvinnene til økt sosial deltakelse.

## Hva får kvinnene med seg fra Stella kvinnesenter?

Hva får så de innvandrerkvinnene som er deltakere og frivillige, med seg fra sin tid i Stella? Først og fremst blir mange av de aktive deltakerne faktisk bedre i norsk. Dette er særlig tydelig i kafeen, hvor veilederne ofte plasserer de kvinnene som kan minst norsk. Både lederne av kafeen og kvinnene som arbeider der, rapporterer at deltakelsen i kafeen hjelper dem til å bli bedre i norsk. I kafeen føler de seg trygge til å snakke med hverandre på et norsk som ennå er mangelfullt.

Gjennom deltakelse på kursene kan de tilegne seg ulike typer kunnskap. Og som nevnt foran, de (få) av innvandrerkvinnene som har vært gruppeledere, får med seg verdifull erfaring med å lede andre mennesker.

Stella gir også kvinnene mulighet til å bygge andre typer kompetanse. Et opprinnelig formål med Stella Kafé var å gi kvinnene kunnskap om kafédrift som de kunne bruke utenfor Stella. Prosjektledere og gruppeledere i kafeen innser riktignok at omfanget av arbeidet i Stella Kafé er for lite til at de kan bli tilstrekkelig kyndige i kafédrift. Kvinnene arbeider tross alt bare noen få timer hver uke i kafeen. Men de lærer likevel en god del. De lærer litt om betydningen av renslighet og hygiene i kafédrift, om innkjøp og regnskap. Og like viktig, de lærer noe om normer i norsk arbeidsliv, som betydningen av å møte opp presis og gi beskjed når man ikke kan komme. Som Scott (2013) har vist, kommuniserer de ansatte og de etnisk norske frivillige ved Stella norske verdier rundt betydningen av arbeid og pålitelighet som arbeidstaker. For kvinner fra helt andre kulturer er det antakelig verdifullt at de møter disse norske normene allerede her i Stella Kafé. I Stella er det tross alt en viss overbærenhet med en atferd som det er liten toleranse for i det vanlige arbeidslivet.

Enkelte forskere skriver om innvandrerkvinnens møte med slike normer som om de utsettes for det norske majoritetssamfunnets sivilisering og sosialisering til norske idealer og verdier (Rugkåsa 2012). Til en viss grad er dette riktig. Men denne måten å framstille det på overser betydningen av disse normene i konkrete

samarbeidssituasjoner i samfunnet, kanskje i ethvert samfunn. I Stella Kafé kan det bli vanskelig å få laget lunsjen ferdig i tide hvis ikke de frivillige som arbeider der, kommer som avtalt. Og ingen blir mer fortvilet over dette enn de innvandrerkvinnene som har møtt opp og selv må ta støyten.

## Hvilken betydning har Stellas mentorprogram?

Mentorordningen ved Stella er et unikt tilbud. Det finnes flere mentorordninger for innvandrerkvinner i det norske samfunnet, men det spesielle i Stella er at ordningen er knyttet til de øvrige aktivitetene ved senteret. Mentorprogrammet kan, som vist foran, derfor rekruttere både adepter og mentorer fra de øvrige aktivitetene ved Stella. Spesielt kan veilederne ha en viktig rolle å spille når det gjelder å se etter kandidater til å bli adepter i mentorprogrammet. Det synes imidlertid som om denne muligheten kanskje ikke ennå er godt nok utnyttet. Som jeg pekte på ovenfor, mener flere av mentorene og veilederne at det har vært for dårlig kommunikasjon fra mentorprogrammet til veilederne.

For deltakerne i Stella kan mentorprogrammet bli et motiverende «øverste trinn» på en stige for gradvis kompetanseutvikling innenfor Stella-systemet. Vissheten om at de etter hvert kan komme med på mentorprogrammet, kan motivere noen av kvinnene til å delta aktivt i aktivitetene på kvinnesenteret. På den måten kan de bygge opp et tilstrekkelig grunnlag til å bli tatt opp på programmet.

Det adeptene får ut av å delta på mentorprogrammet, avhenger i stor grad av dem selv, deres behov, mentorens innstilling og erfaring og hvor godt mentor og adept passer sammen. Det er vanskelig å måle dette. De fleste av adeptene har vært opptatt av å få seg en jobb. Noen av adeptene fikk jobb allerede idet de startet på mentorprogrammet, eller i løpet av mentorforholdet. Andre har fått arbeid i kjølvannet av mentorprogrammet. Hvilken betydning mentorordningen har hatt for disse utfallene, er det vanskelig å si noe om. Alle de mentorene og adeptene jeg har snakket med, er imidlertid entydige på at mentorprogrammet er viktig. Noen av dem var entusiastiske over hva mentorprogrammet kan bety for kvinnene som deltar. Uavhengig av om kvinnene kommer i jobb, er det tydelig at de i mentorforholdene lærer å sette seg mål og tenke gjennom hvordan de kan nå målene. De lærer litt om hvordan de kan bygge nettverk som kan være til fordel for dem både sosialt og på arbeidsmarkedet. I mentorforholdene får

innvandrerkvinnene dessuten en psykologisk støtte som i seg selv har stor verdi. For noen av kvinnene har mentoreringen etter hvert dreid seg om å hjelpe dem til å finne en god tilpasning i livet, mer enn å skaffe en jobb. Også dette må sies å være en viktig hjelp.

Det kan imidlertid synes som om enkelte av innvandrerkvinnene har urealistiske forventninger til hva mentorordningen kan gjøre for dem. Et eksempel på dette er en adept som lot til å mene at mentoren nærmest skulle gi henne et ferdig nettverk og skaffe en jobb. En slik forventning går nok langt utover det et mentorprogram er ment å tilby.

Mange av mentorene har mye erfaring, både fra lederstillinger i arbeidslivet og fra andre former for veiledning. De har mye å gi adeptene. Det er et visst paradoks at mens få i gruppen som styrer mentorprogrammet, selv har kunnskap om og erfaring med mentorarbeid, er det flere av mentorene som kan mye om dette. I mentorprogrammet følges det riktignok et opplegg som har vært utviklet utenfor Røde Kors. Mentorgruppen går derfor inn i et program hvor det allerede foreligger visse rutiner for arbeidet. Enkelte av de erfarne mentorene synes likevel at det blir et problem at mentorgruppen ikke har mer kompetanse i mentorarbeid. Det pekes på at dette særlig kan være følbart i de tilfellene hvor mentorene på grunn av problemer kan ha behov for ekstern veiledning. Dette antyder at de som sitter i mentorgruppen, bør ha en egen opplæring i mentorarbeid. Også mer opplæring av mentorene ble etterlyst. Det er mulig at kravene til å drive mentorprogrammet er så store at Stella kvinnesenter burde ha en egen medarbeider på deltid som bistår mentorgruppen og leder programmet.

Adeptene ønsket at det skulle organiseres flere samlinger for bare adeptene, slik at de kunne få utvekslet erfaringer og utviklet et fellesskap seg imellom. Dette er et viktig ønske. Når et av formålene med mentorarbeidet er at adeptene skal hjelpes med å bygge nettverk, ville det være naturlig at en begynte med å utvikle nettverket dem imellom. Siden flere av dem er i noenlunde samme situasjon, ville de hatt nytte og glede av å holde kontakt med hverandre etter at mentorprogrammet var ferdig. Dette ville dessuten vært helt i tråd med hvordan Stella kvinnesenter ellers fungerer.

## Betydningen Stella kvinnesenter har som treningsarena for arbeidslivet

Den overordnede problemstillingen for denne rapporten er, som presentert innledningsvis, hvorvidt frivillige organisasjoner kan fungere som treningsarenaer for personer som ønsker å komme inn i det ordinære arbeidslivet. Bidrar Stella kvinnesenter til å styrke sjansene i arbeidsmarkedet for de innvandrerkvinnene som deltar eller arbeider som frivillige i senteret?

Som det er pekt på i metodekapitlet foran, er det vanskelig å si noe sikkert om dette fordi en ikke har tilstrekkelige opplysninger om alle dem som har sluttet i kvinnesenteret. Vi vet ikke om de har kommet seg i arbeid, fremdeles er i tiltak i regi av NAV, har blitt uføretrygdet, eller har trukket seg helt ut av arbeidsmarkedet.

Kvinnesenterets egen registrering av kvinnene som sluttet i kafeen i 2015, tyder på at disse har klart seg godt videre. Gjennom intervjuene med prosjektledere, gruppeledere, veiledere, frivillige og deltakere i Stella har jeg dessuten fått høre mange eksempler på kvinner som har gått over i betalt arbeid. Om den kompetansen og de erfaringene de har fått med seg fra Stella har bidratt til dette, er det naturligvis vanskelig å fastslå sikkert. I flere av tilfellene synes det imidlertid klart at erfaringene fra Stella har hatt betydning. Dette gjelder for eksempel flere av kvinnene som har deltatt på praktikantprogrammet. Det samme er tilfellet for en av kvinnene som har arbeidet som frivillig i kafeen siden oppstarten. Hun fikk en betalt jobb i det ordinære arbeidslivet, og det var tydelig at hennes arbeidsgiver hadde lagt vekt på hennes innsats i kafeen. Et annet eksempel er mentoren som mente at hennes adept, en sterk og meget kompetent innvandrerkvinn, sannsynligvis ikke hadde klart seg så godt i arbeidsmarkedet uten erfaringene og hjelpen hun hadde fått i Stella.

Det varierer hva kvinnene får med seg av kunnskaper og erfaringer fra Stella, blant annet ut fra hvor mye de selv engasjerer seg og benytter tilbudene i senteret. Men uansett motivasjon og engasjement får alle deltakerne i Stella med seg noe, og mange tar med seg en god del kunnskap. I tillegg får mange med seg en økt følelse av mestring. Jeg tror dette bringer dem et steg nærmere en betalt jobb i arbeidslivet. Det er lett å glemme at det er mange små steg som må tas før en person får en jobb i arbeidslivet. Flere av disse stegene eller trinnene tenker vi ikke noe særlig på, fordi de tas som en del av oppveksten i Norge. Etniske nordmenn lærer norsk fra barnsben av. På skolen og i deres



første deltidsjobber lærer de hvordan arbeidslivet fungerer, og de sosialiseres til de verdiene og normene som preger kulturen i norsk arbeidsliv. Gjennom familie og venner får de et nettverk som i unge år skaffer dem deltidsjobber, og som senere kan gi adgang til attraktive jobber i det ordinære arbeidslivet. For innvandrerkvinner er mange av disse trinnene slett ingen selvfølge. De må ta disse stegene på egen hånd samtidig som de kan slite med dårlig privatøkonomi og problemer knyttet til helse eller integrering. I et slikt perspektiv har Stella kvinnesenter en sentral oppgave med å hjelpe kvinnene til å ta noen eller mange av de halvveis «usynlige» stegene på veien til å få en betalt jobb i arbeidsmarkedet. Som vi så i kapittel 2, har den britiske forskeren Colin Rochester (2009) brukt metaforen «reise» for å få fram det samme poenget.

Jeg har vist at flere av kvinnene ikke primært er opptatt av å få seg en jobb, men å komme ut av ensomhet, få et sosialt nettverk og samtidig lære noe nytt. Dette er det samme som Nichols og Ralston (2011) fant i sin studie av frivillige i en organisasjon for formidling av frivillige i England. De peker på at flere av deres informanter så på frivillig arbeid som et alternativ til betalt arbeid. De hadde enten erfart at det ikke var plass til dem i det ordinære arbeidslivet, eller de ønsket å gjøre noe annet enn å ha en ordinær jobb. Felles for disse personene var at de ville komme ut av sosial isolasjon, få stabile sosiale relasjoner og gjøre noe meningsfullt. For dem hadde det frivillige arbeidet bidratt til å integrere dem bedre i samfunnet. Som de to forskerne sier: «Volunteering provides social inclusion benefits beyond employability by enriching volunteers' lives and empowering them to make new choices» (Nichols og Ralston 2011:900). Det er nettopp dette Stella kvinnesenter bidrar til. De mange aktivitetene og de mange kvinnene som er innom hver dag, gjør at Stella blir en viktig arena for bekjentskap og vennskap, og kvinnene kan på denne måten utvide sine sosiale nettverk. De kontaktene kvinnene får gjennom alle aktivitetene ved senteret, bidrar til at de kan komme ut av en sosial situasjon preget av ensomhet. Ut fra et folkehelseperspektiv er dette i seg selv svært viktig. Scott (2013) har i sin masteroppgave vist hvordan kvinnene som deltar i Stella, deler erfaringer med hverandre om store og små problemer i hverdagen. På den måten hjelper de hverandre også til å mestre livene sine bedre.

Nettverkene som uformelt dannes ved Stella, er også viktig for læring og for utvikling av ambisjoner. Gjennom samværet med de

andre kvinnene lærer deltakerne om det norske samfunnet og hvordan de skal ta seg fram i det, de lærer om hvordan NAV fungerer, og om hvilke rettigheter de har, og de får ytterligere praktisert norsk. Like viktig er det at de møter andre kvinner som kan bli eksempler og forbilder for hvordan de selv skal gå fram for å realisere sine mål og drømmer. Stella er med andre ord en arena for læring gjennom mange kanaler og for utvikling av ambisjoner og drømmer.

Det at Stella er en møteplass hvor informasjon utveksles, kan også indirekte gi kvinnene større mulighet for å komme ut i arbeid. I sin nå klassiske studie «The strength of weak ties» viste den amerikanske sosiologen Mark Granovetter (1973) at det ikke er tette sosiale bånd som gir arbeidssøkende informasjon om ledige jobber. Det som har vist seg fordelaktig, er å ha et større og løsere nettverk av bekjenskaper. De løsere båndene i slike nettverk gir en langt større tilførsel av informasjon om jobbmuligheter. De svake båndene åpner med andre ord porten til flere og større deler av arbeidsmarkedet. Etter min mening er Stella en møteplass hvor kvinnene kan etablere en rekke «svake bånd» som, i tråd med Granovetter, gir dem et bredere tilfang av kunnskap om arbeidsmarkedet, men også om for eksempel boligmarkedet.

Kvinnenes deltakelse i Stella kvinnesenter har også noen indirekte, men viktige virkninger. Jeg nevnte foran at flere av kvinnene ville lære norsk for å kunne snakke norsk med barna sine, som lærer norsk i skole og blant venner. Dersom Stella kan hjelpe innvandrerkvinnene til dette, vil Stella bidra til å tette igjen gapet mellom generasjonene i innvandrerfamiliene. Dette er viktig for at barn av innvandrere skal kunne tilpasse seg det norske samfunnet og samtidig beholde sine kulturelle røtter.

En av gruppelederne i Stella Kafé gjorde meg oppmerksom på en annen indirekte virkning. Ved at kvinnene velger å arbeide som frivillige, blir de forbilder for resten av sin familie. De viser betydningen av å være aktiv for å bedre egen livssituasjon, av å arbeide, og av å gjøre en innsats for fellesskapet. Som et slikt forbilde kan de ha vesentlig innvirkning på motivasjonen hos de yngre medlemmene i egen familie.

Norske studier av frivillig innsats viser at etniske minoriteter i Norge deltar mindre i frivillige organisasjoner, at de har en svakere tilknytning til de organisasjonene de deltar i, og at de har svakere formelle, demokratiske rettigheter i organisasjonene. Samtidig viser

Wollebæk og Sivesind at en minst like stor andel blant minoritetsbefolkningen synes slik tilknytning er viktig (Wollebæk og Sivesind 2010:80–81). Dette kan tyde på at det er et visst uoppfylt ønske om medlemstilknytning og dermed formelle muligheter til medvirkning i denne gruppen. For innvandrerkvinner kan Stella kvinnesenter bli en inngang til det «frivillige Norge». Her kan de få sine første erfaringer med en norsk, frivillig organisasjon, dens målsettinger og krav. I Stella kan de lære å bli frivillige og å ta på seg oppgaver og ansvar. Det er slående at flere av kvinnene har snakket om at det å bli tatt imot i Stella, motiverte dem til å ville bidra med egen frivillig innsats.

## Utfordringer for Stella kvinnesenter

Stella kvinnesenter holdes sammen av en liten gruppe dyktige ansatte. De har etablert senteret og vært sentrale i å utvikle det videre. De har oversikt over aktivitetene og utgjør senterets hukommelse. Som vist foran var de ansattes organisatoriske «hukommelse» viktig da mentorprogrammet falt sammen fordi en tidligere gruppeleder brått trakk seg tilbake. Den nye gruppelederen for mentorprogrammet måtte i stor grad trekke på de ansattes kunnskap for å få programmet på fote igjen.

Rundt de ansatte er det en stor stab av engasjerte frivillige. Mange av dem gjør en stor innsats for driften av de aktivitetene de har ansvar for. I Stella Kafé har de for eksempel bare hatt to prosjektledere siden starten. Begge har i perioder arbeidet mye for å sikre en god drift i kafeen. Også de to siste lederne av mentorgruppen har nedlagt mye arbeid for å få mentorprogrammet i virksomhet. Alle disse har arbeidet flere timer frivillig enn deres kontrakt med Røde Kors tilsier. De er dermed nøkkelpersoner i driften av Stella kvinnesenter.

Men det er ikke til å komme forbi at det er en viss gjennomtrekk blant de frivillige som driver de ulike aktivitetene. Særlig har det i perioder vært gjennomtrekk blant veilederne. I mentorprogrammet opplevde de, som allerede nevnt, et brudd i kontinuiteten da den tidligere lederen av mentorgruppen trakk seg og det tok tid å få en ny på plass. Kontinuitetsbruddet skapte problemer med erfaringsoverføringen, og dette satte programmet tilbake for en periode. Det førte også til at adeptene måtte vente urimelig lenge på at programmet kom i gang.

Gjennomtrekk har i perioder også vært et problem i Stella Kafé. For eksempel opplevde prosjektlederen for kafeen etter sommeren 2015 at få av dem som arbeidet i kafeen før sommeren, var igjen etter ferien. Dette skapte mye ekstra arbeid for henne med å rekruttere og lære opp nye frivillige i kafeen. Det er også gjennomtrekk blant de andre deltakerne på Stella. Kvinnene kommer inn, er med på noen kurs, og så går de videre. Som pekt på foran går flere videre fordi de kommer med på NAV-kurs eller får praksisplasser gjennom NAV. Andre slutter fordi de får jobb eller skal begynne å studere. Noen slutter også fordi de velger andre løsninger for livet sitt enn å arbeide eller å studere.

Det er et naturlig trekk ved frivillig arbeid at den frivillige innsatsen varierer over tid. Brudd i kontinuitet i enkelte aktiviteter vil kunne påregnes. Særlig blir dette følbart når nøkkelpersoner slutter. Mange av de frivillige er yngre mennesker som på grunn av arbeid eller utdanning føler at det er tidsbegrenset hvor lenge de kan forplikte seg som frivillige. En kan heller ikke overse at generelle endringer i motivasjonen for frivillig arbeid i samfunnet som helhet også kan påvirke situasjonen for Stella kvinnesenter. Det er ikke tvil om at det å ha arbeidet som frivillig regnes som et nyttig kort å kunne vise fram for potensielle arbeidsgivere. Når dette blir et viktig motiv for å arbeide som frivillig, er det kanskje ikke så rart om varigheten av det frivillige arbeidet begrenses noe.

På grunn av gjennomtrekk blant de frivillige vil erfarings-overføring være en viktig utfordring for de ansatte i en hvilken som helst frivillig organisasjon. Dette gjelder også Stella.

Generelt kan overføring av erfaringer i enhver organisasjon, også frivillige organisasjoner, skje på fem ulike måter (Nonaka 1994):

- Kunnskapene kan bli nedfelt i form av regelverk eller skrevne prosedyrer og rutiner som angir hvordan oppgaver skal utføres og problemer løses.
- Innsikten og erfaringene til tidligere medlemmer kan bli nedfelt i teknologi, for eksempel i form av databaserte programmer som på dataskjermen viser hvordan ting gjøres i organisasjonen.
- Erfaringene kan være nedfelt i kollektive erfaringer og lærdommer som verserer muntlig og er tilgjengelig for alle.
- De kan være oppsummert og nedfelt i et opplegg for opplæring av nye frivillige.
- Kunnskapen kan bli nedfelt som mer eller mindre implisitt eller taus kunnskap hos enkeltmedarbeidere og overføres fra de eldste

eller mest erfarne i organisasjonen til de nye, som fra en mester til en læregutt.

Stella kvinnesenter har på flere ulike måter forsøkt å styrke erfaringsoverføringen i organisasjonen. De arbeider for eksempel løpende med å utvikle sine rutiner, og som nevnt ovenfor er rutiner en form for erfaringsoverføring. De har fått utarbeidet en egen skriftlig veileder for mentorene. Stella arbeider også med å utvikle en utgave av det såkalte «omsorgskurset» for frivillige som er nærmere knyttet til Stellas behov. En slik utgave vil nødvendigvis bygge mer på Stellas egne erfaringer og er et godt eksempel på en systematisering av erfaringsoverføringen. Stella kvinnesenter er en ung organisasjon som er under kontinuerlig utvikling. Senteret må gis tid til både å finne sin form og utvikle de nødvendige former for overføring av erfaringer fra en generasjon av frivillige til neste.



## 5 Tiltak for utsatte arbeidstakere – Tromsø Røde Kors

### Innledning

I dette kapitlet skal jeg beskrive et prosjekt som er vesentlig forskjellig fra Stella kvinnesenter. Det dreier seg om et prosjekt for arbeidspraksis som organiseres av Tromsø Røde Kors, i samarbeid med NAV. I dette prosjektet tilbyr Tromsø Røde Kors praksisplasser som gir deltakerne arbeidstrening, sosialisering og hjelp til å komme i jobb, utdanning eller annen meningsfylt rehabilitering. Deltakerne er mennesker som på grunn av ulike problemer har slitt med å komme inn på eller fortsette i arbeidsmarkedet. De er det man kan betegne som utsatte arbeidstakere eller arbeidssøkere.

Tromsø Røde Kors er en stor lokalforening med mange aktiviteter. Foreningen har åtte ansatte, 550 frivillige og ca. 1300 medlemmer. Tromsø Røde Kors er delt inn i tre avdelinger – Omsorg, Hjelpekorps og Røde Kors Ungdom. I tillegg har foreningen en egen frivillighets-sentral og et prosjekt for arbeidspraksis. Det siste vil bli mer omtalt nedenunder. Innenfor hver av avdelingene er det flere ulike aktiviteter. Innenfor omsorgsavdelingen har de for eksempel flere tiltak for å forebygge sosial ekskludering og ensomhet. De har organisert en besøkstjeneste hvor frivillige besøker mennesker som føler seg ensomme, enten det er i deres private hjem eller på institusjoner. De har en tilsvarende ordning for å besøke fanger i fengslene. Tromsø Røde Kors organiserer også et tilbud for mennesker som trenger veiledning til å etablere eller styrke sitt sosiale nettverk.

### Praksisplasser i Tromsø Røde Kors

Ordningen med praksisplasser i Tromsø Røde Kors kom i gang i 2012. Siden oppstarten har det hvert år vært opptil seks personer som har hatt praksisplass. Røde Kors i Tromsø har organisert arbeidsoppgaver som passer til den enkelte person som har en praksisplass. Alle har hatt sin

arbeidsplass i det to etasjes trehuset hvor Røde Kors i Tromsø holder til. NAV har betalt Røde Kors en viss sum penger for hver person som har praksisplass. Høsten 2013 var det kr. 1400 pr. person pr. måned. NAV gir på sin side deltakerne en fast inntekt mens de har praksisplassen. Deltakernes inntekt kommer fra ulike programmer i NAV. Enkelte har hatt penger knyttet til tiltaket «arbeidsavklaring» eller tiltaket «kvalifisering». Enkelte har hatt inntekter knyttet til et program om arbeidstilpasning. Pengeoverføringene fra NAV til deltakerne kan også være i form av bostøtte. De pengene NAV gir til Tromsø Røde Kors, har gjort det mulig å ansette en person som bare har arbeidet med dette prosjektet og med besøkstjenesten for innvandrere og flyktninger på utvalgte sykehjem. Vedkommende som var i denne stillingen høsten 2013, brukte en stor del av sin tid på å følge opp de personene som Røde Kors hadde tatt imot fra NAV. Hun hadde for eksempel møte med deltakerne hver uke. Arbeidsoppgavene som deltakerne utførte, fikk de fra resten av organisasjonen i Tromsø. For eksempel fikk redaktøren i Røde Kors' lokale medlemsblad en av deltakerne til å skrive artikler for seg.

*Høsten 2013* var det seks personer i praksis ved Tromsø Røde Kors: tre menn og tre kvinner. Tre av dem var i tjuårene, to i trettiårene, og en var rundt 50 år gammel. To hadde høyere utdanning, en hadde avbrutt studiene sine, en hadde fullført videregående skole, og en hadde ikke fullført. Den siste av deltakerne hadde en yrkesfaglig utdanning. Noen av deltakerne kan ha hatt varierende psykososiale utfordringer. Deltakerne kom til Tromsø Røde Kors på ulike programmer eller tiltak i NAV-regi. Én deltok for eksempel på kvalifiseringsprogrammet, en annen hadde i flere år vært på attføring, og en tredje var under arbeidsavklaring. De fleste av disse var opptatt av å fortsette en utdanning eller få en jobb. En av dem ønsket primært å bli uføretrygdet. Det varierte mellom dem hvor mange timer i uken de var på arbeidspraksis i Røde Kors. Én arbeidet for eksempel fire dager i uken, fem timer av gangen. En annen var på Røde Kors bare tre dager i uken, to timer av gangen.

Høsten 2013 utførte disse seks personene ulike typer arbeidsoppgaver ved Tromsø Røde Kors. En av dem bistod organisasjonen med IKT – for eksempel hjalp han alle på huset når det gjaldt data og programvare. En hadde oppgaver knyttet til matlaging og assistanse ved tilstelninger og aktiviteter i Røde Kors-huset. En tredje person organiserte og gjennomførte aktiviteter med flyktninger og



innvandrere og bisto andre i organisasjonen med arbeid knyttet til Flyktningsguiden. Én utførte oppgaver som snekker, sjåfør og vaktmester, og han tok seg av innkjøp. Vedkommende hentet også mat som var gått ut på dato, i dagligvarebutikker og fordelte dette til alenemødre og familier med dårlig råd. En annen deltaker bidro med å skrive artikler for det lokale medlemsbladet i Røde Kors og skulle være med og redigere en film om Røde Kors.

*Våren 2015* var det hovedsakelig fem personer med praksisplass ved Tromsø Røde Kors: to kvinner og tre menn. To av deltakerne var voksne personer som hadde vært mange år i yrkeslivet, men som en dag hadde «gått på en smell», som de selv sa. De var under arbeidsavklaring og ønsket begge å gå tilbake til yrkeslivet. De hadde hørt om Røde Kors og ønsket å ha praksis der. Avtalen med NAV var at de skulle arbeide to dager i uken hos Røde Kors. Røde Kors vil bygge over tid og ønsket derfor ikke at de to skulle jobbe fullt. En tredje deltaker hadde vært gjennom flere ulike tiltak i offentlig regi før vedkommende kom til Røde Kors. De to siste deltakerne hadde praksisplass hos Tromsø Røde Kors også høsten 2013.

To av deltakerne arbeidet med kontor og administrasjon, spesielt med den såkalte Tromsø-undersøkelsen, som er en stor helseundersøkelse av befolkningen i byen. Denne undersøkelsen består av to deler: (a) en medisinsk undersøkelse utført av medisinsk personell og (b) en del hvor deltakerne i undersøkelsen svarer på spørsmål i et spørreskjema. Mange mennesker, særlig eldre, synes det er vanskelig å svare på spørsmålene i spørreskjemaet. De to som var i praksis ved Tromsø Røde Kors, hjalp disse menneskene med å fylle ut spørreskjemaene. De jobbet også med å forberede de lokale arrangementene i forbindelse med 150-årsjubileet for Røde Kors' etablering.

En tredje deltaker jobbet som vaktmesterassistent. Røde Kors hadde laget en plan for å få vedkommende gradvis ut i arbeidslivet. Den fjerde deltakeren jobbet som snekker og tømmer og tok seg av løpende vedlikehold av huset til Røde Kors. Dette er et eldre trehus med stort behov for løpende vedlikehold og oppgradering. Vedkommende er i huset fire–fem ganger i uken. Ledelsen i Tromsø Røde Kors har bedt NAV om å skaffe en mentor som kan vurdere om det arbeidet vedkommende gjør ved Røde Kors, gir ham grunnlag for å få fagbrev. Vedkommende deltar for øvrig i frivillig arbeid i Røde Kors på ettermiddagen.

Den femte deltakeren jobbet med kontor og administrasjon. De to siste månedene før jeg kom til Tromsø våren 2015, hadde vedkommende sluttet å komme til arbeidspraksis. Ansatte i Tromsø Røde Kors visste hva problemet var, og de kontaktet NAV og ba dem følge vedkommende opp.

Flere av deltakerne i praksisprosjektet har i tillegg deltatt i frivillig arbeid. Noen av dem har også fortsatt med frivillig arbeid etter at de sluttet i sin praksisplass i Røde Kors, og har tatt kurs i tilknytning til disse frivillige aktivitetene. En av dem arbeidet for eksempel som frivillig i Hjelpekorpsset og har tatt flere kurs i forbindelse med Hjelpekorpssets virksomhet. To av kvinnene deltok i en kvinnegruppe og en eldregruppe. Den ene av dem var også med på å organisere besøkstjenesten. Deltakerne i praksisplassene får tilbud om å delta på kompetansehevende kurs. Folkeuniversitetet tilbyr for eksempel datakurs som holdes i Røde Kors-huset, for både ansatte, deltakerne i praksisplassene og deltakerne på besøkstjenesten i sykehjem.

## Opplevelser av og erfaringer med ordningen med praksisplasser

### *Daglig leder i Tromsø Røde Kors*

Daglig leder opplever at ordningen med arbeidspraksis har vært bra for hele Tromsø Røde Kors. Det har gitt dem mulighet i praksis til å vise humanitet i hverdagen, til å vise menneskelighet. Det har alltid kommet mange folk med problemer inn døren på Tromsø Røde Kors. Med arbeidspraksisprogrammet har de kunnet hjelpe dem mer konkret. Den britiske forskeren Colin Rochester (2009) har framhevet at nettopp en slik «humanistisk» kultur er en forutsetning for at frivillighet skal kunne hjelpe deltakerne videre i arbeidsmarkedet.

Daglig leder tror Røde Kors har spesielle fortrinn. De er for det første vant til å møte ulike mennesker og til å se både deres beste evner og egenskaper og få dem selv til å se disse. Hun mener for det andre at Tromsø Røde Kors er en inkluderende organisasjon. Det er ikke noe skille mellom ansatte, frivillige og deltakerne. For det tredje tror hun det er et fortrinn at de har lav terskel for å sette deltakerne til å utføre oppgaver i Røde Kors-huset og i Røde Kors-organisasjonen. De er ikke redde for å la dem prøve seg i ulike aktiviteter.

Hennes filosofi er: «Det er rom for små skritt her. Selv om de ikke kommer i arbeid, kan de som frivillige bidra på andre arenaer og føle at de likevel gjør nytte for seg. Og alle kan yte mer enn de tror.»

Hun synes da også at de gjennom praksisprogrammet har lagt til rette for vekst hos de enkelte deltakerne. De har stimulert motivasjonen deres til å gjøre noe, og de har gitt dem rom til det. Mange av dem som har hatt praksisplass i Tromsø Røde Kors, har vært mennesker som mange andre instanser har gitt opp. Bare det å hjelpe dem med å få en normal døgnrytme er en utfordring. I Røde Kors får de gjøre noe som viser hva de kan.

Det er viktig for dem som er i arbeidspraksis, at de ser at de gjør noe samfunnsnyttig. Derfor er det viktig å finne arbeidsoppgaver til dem som gjør at de får arbeidslysten tilbake. De nye deltakerne kan gå inn i aktiviteter som Tromsø Røde Kors allerede har, utføre oppgaver knyttet til disse aktivitetene og ha støttefunksjoner.

Etter daglig leders mening blir hver av deltakerne sett og akseptert som den de er, i Røde Kors-huset. Og som hun selv uttrykte det: «Hvis de ikke kommer, blir de savnet.» Hun tror deltakerne i praksisprosjektet føler tilhørighet. De føler at de er som de andre i organisasjonen. Hun ser hvor fort folk blomstrer opp. Flere begynner også på kurs i Røde Kors' regi. Men daglig leder ser det også som sin oppgave overfor dem som er på arbeidspraksis, å passe på at de ikke jobber for mye. Hun må lære dem å si nei, så de ikke «går på veggen» en gang til.

Røde Kors bistår deltakerne også i andre sammenhenger. De prøver å ivareta hele mennesket. De har samtaler med dem og veileder dem. Jeg observerte selv et eksempel på dette da jeg besøkte Tromsø Røde Kors våren 2015. En som tidligere hadde vært i praksis hos Røde Kors, men som nå hadde praksisplass i en større dagligvarebutikk i Tromsø, var på besøk i Røde Kors-bygget. Selv om vedkommende ikke lenger var Røde Kors sitt ansvar, satte daglig leder seg ned med gjesten og ga råd om hvordan vedkommende kunne ta opp fag på videregående på nytt.

Daglig leder tror Tromsø Røde Kors bidrar til å holde folk rusfrie, og at de avhjelper ensomhet og andre helseproblemer knyttet til rus. Hun tror Røde Kors på denne måten sparer samfunnet for store utgifter. Men for å kunne utrette dette trenger Røde Kors praksisplasser, altså penger fra NAV for å kunne følge opp de enkelte deltakerne. Det krever dessuten personer i stillinger til å hjelpe deltakerne, styrke dem, men, som sagt foran, også holde dem igjen.

Daglig leder fortalte at hun får mange henvendelser fra firmaer som driver arbeidsmarkedstiltak, og vernede bedrifter som ikke klarer å hjelpe enkelte av sine klienter og vil ha dem plassert hos Røde Kors. Det har de måttet sette foten ned for. Disse bedriftene får godtgjørelse fra NAV for å hjelpe disse personene, men forventer at Røde Kors skal ta over ansvaret for dem uten å få økonomisk kompensasjon for det.

### *Deltakernes opplevelser av prosjektet med praksisplasser*

De deltakerne jeg har intervjuet, sier alle at de har blitt tatt godt imot. De har opplevd at de blir tatt imot på en meget inkluderende måte – som den personen de er. De har fra første dag følt at de er en av dem som er i Røde Kors-huset – som ansatte, frivillige eller deltakere. De har sett at det i Røde Kors-huset er mennesker fra alle nivåer i samfunnet, og at alle behandles likeverdig. Det ble understreket av flere av dem at det å bli inkludert betyr veldig mye for dem. En ble for eksempel møtt med utsagn som: «Vi har bruk for deg.» «Kan du være med på det og det?» Vedkommende trodde det er viktig for mennesker å føle at noen har bruk for dem. Selv følte hun seg nyttig i Røde Kors. Flere framhevet at en fordel med Røde Kors er at det er mange ulike arenaer å opptre på.

En annen av deltakerne hadde opplevd at han fikk mye tillit. Røde Kors sto for ham som en arbeidsplass hvor man får tillit. Deltakerne kan prøve seg ut på forskjellige oppgaver og får tid til å gjøre det. Han innrømmet at denne toleransen for utprøving kanskje er mindre effektiv enn på en annen vanlig arbeidsplass. Men etter hans mening får deltakerne noe annet istedet. De får erfaringen med å arbeide selvstendig. Det er nettopp et mål for Røde Kors at deltakerne og de frivillige skal klare seg sjøl. Det er også stor toleranse for de problemene deltakerne kan ha. En av deltakerne fortalte meg at det kan være dager da hun ikke klarer å komme seg ut og bare ligger på sofaen. Da sender hun en SMS, og de ansatte i Røde Kors-huset svarer at «de venter» til hun kommer tilbake. Hun følte egenverd i Røde Kors. En av deltakerne med psykososiale problemer erklærte at Tromsø Røde Kors er et bra sted å være for «såanne som ham».

Alle deltakerne syntes det var et godt sosialt miljø i Tromsø Røde Kors. De ansatte ble opplevd som dyktige og omsorgsfulle. De hadde alle fått den veiledningen og oppfølgingen som de trengte. De kunne snakke med de ansatte når som helst. Flere av deltakerne fortalte at de ansatte i Røde Kors bruker mye av seg selv og sin tid. For deltakerne

var de ansatte uselviske i sin omgang med dem. Deltakerne rapporterte at de i Røde Kors-huset ble sammensveiset til en flott gjeng, som en familie. De følte ikke at de var på jobb, men at de var en del av en familie. Enkelte framhevet at daglig leder hadde vært viktig for å frambringe denne omsorgsfulle og tolerante kulturen. Det ble også pekt på at daglig leder var flink til å plukke ut og ansette gode folk. De av deltakerne som hadde erfaring fra en arbeidsmarkedsbedrift, fortalte at miljøet og kulturen var mye bedre i Røde Kors. Enkelte mente at det ikke hadde vært mulig for en privat bedrift å ha en så raus kultur. Slike bedrifter må fort stille andre krav.

I kapittel 2 viste jeg at de britiske forskerne Nichols og Ralston (2011) fant at flere av de frivillige la vekt på at de arbeidet i en organisasjon som hadde sosiale formål. Det samme kom fram i intervjuene jeg hadde med deltakerne i praksisplassene i Tromsø Røde Kors. Det betød mye for dem at de hadde praksisplass i en frivillig organisasjon som Røde Kors. Det var viktig for dem at Røde Kors var en organisasjon som arbeider for humanistiske mål. Da følte de at de fikk gitt noe videre. Enkelte uttalte at den frivillige kulturen og væremåten gjorde at de syntes det var fint å komme til Tromsø Røde Kors og være en del av menneskene der. Deltakerne likte også at de fikk oppgaver som var viktige for Røde Kors' generelle virksomhet – at de ikke bare fikk kunstige jobber.

Deltakerne rapporterte at de takket være oppholdet i Tromsø Røde Kors hadde klart å komme tilbake til hverdagen. En av deltakerne fortalte at før hun kom til Røde Kors, hadde hun i flere år søkt jobber uten å få noen. Gradvis følte hun at hun ble gående mer og mer på utsiden av samfunnet. Det viktigste Tromsø Røde Kors hadde bidratt til i hennes tilfelle, hadde vært å få henne i gang igjen sosialt. Hun syntes hun etter tiden i Røde Kors-huset hadde blitt mer sosial og flinkere til å ta kontakt med folk. En slik personlig utvikling ble også rapportert av de frivillige i de britiske studiene, jf. kapittel 2. Kvinnen med praksisplass opplevde Røde Kors som et trygt miljø hvor hun kunne snakke med de ansatte og andre som var der, om alt mulig. For eksempel kunne hun snakke med prosjektlederen for praksisplassene om mye annet enn de arbeidsoppgavene hun hadde i huset. For en av deltakerne med tyngst problemer hadde oppholdet i Røde Kors-huset hjulpet ham til å bli mer aktiv, til «å komme seg opp om mårran», som han selv sa, og komme seg ut blant folk.

### *Samarbeidet med NAV*

I de tilfellene hvor Tromsø Røde Kors hadde direkte ansvar for deltakerne, hadde de prosjektansvarlige hatt god kontakt med NAV. De hadde opplevd at saksbehandlerne i NAV var både positive og løsningsorienterte. Samtidig hadde det vært noe gjennomtrekk blant saksbehandlerne, og deltakerne skiftet saksbehandler når de gikk over fra et tiltak eller program til et annet. Begge deler bidro til å svekke kontinuiteten i kontakten med NAV. Kontakten var derimot dårligere de gangene Røde Kors hadde tatt imot deltakere på praksisplass som kom via en privat arbeidsmarkedsbedrift. I disse tilfellene var det arbeidsmarkedsbedriften som hadde kontakten med NAV. Dette hadde de prosjektansvarlige i Røde Kors opplevd som vanskelig. Dette er da også en grunn til at Tromsø Røde Kors har besluttet ikke å ta inn deltakere i praksisprosjektet som kommer fra slike private leverandører av arbeidsmarkedstiltak.

I starten av prosjektet med arbeidsplasser var opplegget at de hjelpetrengende som Tromsø Røde Kors tok imot, skulle evalueres etter seks måneder, dvs. at praksisperioden bare skulle være på seks måneder. Den prosjektansvarlige høsten 2013 opplevde dette som urealistisk. Etter hennes vurdering hadde de personene som Røde Kors tok imot fra NAV, så store problemer og så mye behov for hjelp at de burde få være lenger i Røde Kors-huset. NAV har vist forståelse for dette synspunktet. NAV har derfor lagt opp til mer fleksibilitet for den enkelte når det gjelder varigheten av praksisplassene hos Tromsø Røde Kors. Det har ført til at enkelte av deltakerne har fått være i en praksisplass lenger enn det som kanskje er vanlig andre steder. Som det er blitt vist foran, har det også variert for den enkelte hvor mange arbeidstimer i løpet av en uke praksisplassen deres omfatter.

### **Sammenfatning og diskusjon: Tromsø Røde Kors – omsorg for de svakeste på arbeidsmarkedet**

Siden 2012 har Tromsø Røde Kors i samarbeid med NAV hatt et prosjekt hvor de tilbyr praksisplasser for utsatte arbeidstakere. NAV betaler et tilskudd pr. person til Røde Kors for å organisere dette prosjektet. For NAV er dette delvis et eksperiment. NAV er interessert i å finne ut i hvilken grad og hvordan frivillige organisasjoner kan bidra til å løse noen av utfordringene i arbeidsmarkedet.

Tromsø Røde Kors har i gjennomsnitt hatt fem–seks personer på praksisplasser med et varierende antall arbeidstimer pr. uke. Som vi så ovenfor, har Tromsø Røde Kors i dette prosjektet tatt imot til dels sårbare og utsatte arbeidssøkere. Deltakerne har fått tilbud om å utføre ulike arbeidsoppgaver. De får tillit og tid til å prøve ut passende arbeidsoppgaver, i passende tempo og med krav tilpasset deres situasjon.

Arbeidsoppgavene springer ut av de aktivitetene Røde Kors er engasjert i, og oppgavene settes sammen til jobber og praksisplasser av varierende omfang. Som nevnt ovenfor er det for eksempel oppgaver knyttet til det løpende vedlikeholdet av det eldre trehuset som Røde Kors holder til i. Disse oppgavene passer godt for personer med håndverkerfaring. Det er også oppgaver knyttet til den løpende administrasjonen i Røde Kors. Deltakerne på praksisprosjektet har også bidratt til å organisere Røde Kors' besøkstjeneste. Men Tromsø Røde Kors har også skapt helt nye jobber. Foran viste jeg hvordan det er opprettet praksisplasser knyttet til den store helseundersøkelsen «Tromsø-undersøkelsen». Det er også organisert en jobb med å kjøre ut mat som er gått ut på dato, til trengende familier og personer. Tromsø Røde Kors har i samarbeid med kommunen overtatt det praktiske ansvaret for en utstyrsbase som låner ut fritidsutstyr (f.eks. ski, skøyter og soveposer) til familier, barn og unge. I samarbeid med Kriminalomsorgen tilbyr Tromsø Røde Kors også arbeidsplasser hvor personer som ikke klarer å betale en bot, isteden kan utføre oppgaver for Røde Kors. De som kommer fra «bøtjetjenesten», arbeider for tiden med å renovere Røde Kors-huset. Ledelsen vurderer nå også å opprette praksisplasser knyttet til en bruktbutikk. Man kan si at Tromsø Røde Kors på denne måten har holdt på med sosialt entreprenørskap (Gustavsen og Kobro 2012) i liten målestokk. De har skapt nye jobber som løser reelle behov i egen organisasjon eller i samfunnet utenfor. Formålet med denne jobbskapingen har ikke vært å tjene penger, men å bidra til å løse påtrengende utfordringer i samfunnet.

Daglig leder i Tromsø Røde Kors har et stort nettverk i Tromsø og omegn. Det gir henne antakelig gode muligheter til å oppdage (arbeids)oppgaver som Røde Kors kan ta på seg, og som kan gi grunnlag for nye praksisplasser for sårbare arbeidssøkere. Generelt har antakelig mange frivillige organisasjoner en fordel når det gjelder sosialt entreprenørskap. Med sine humanistiske målsettinger og sitt øye for sosiale problemer vil de kunne identifisere oppgaver som andre ikke

tar seg av. Fordi de heller ikke skal gå med økonomisk overskudd, kan de ta risikoen med å prøve ut løsninger for disse oppgavene.

I huset til Tromsø Røde Kors har deltakerne i praksisplassene kommet til et sted hvor de har blitt vist omsorg, likeverd og toleranse. De har fått være som de er. Ingen av de andre i huset spør dem om deres bakgrunn. Et eksempel på dette er at lederne for praksisprosjektet ikke var opptatt av å vite hvilke diagnoser deltakerne i prosjektet hadde. Likeverdet er merkbart når man spiser lunsj i Røde Kors-huset. Lunsjen lages på omgang blant de ansatte og de øvrige deltakerne. Da samles alle rundt bordet, og samtalen går utvungent. Som utenforstående merker man faktisk ikke hvem som er ansatt, hvem som er frivillig og hvem som har praksisplass.

Deltakerne har fått trygghet, ro og mer tro på seg selv: tro på at de tross alt kan utføre meningsfulle arbeidsoppgaver. Tromsø Røde Kors er et fristed for mennesker som andre instanser ikke riktig har visst hvordan de skal hjelpe.

Deltakerne i praksisplassene har det med andre ord bra i Tromsø Røde Kors. Flere klarer seg bedre, blomstrer opp sosialt og mestrer oppgavene de har fått. Noen av dem har gått videre mot utdanning eller arbeid i det ordinære arbeidsmarkedet. Men enkelte av dem vil kanskje ikke klare det. Det er tross alt mennesker som har en del å slite med. Man skal imidlertid være fornøyd dersom Røde Kors klarer å hjelpe dem til å mestre livene sine bedre.

Som vist foran er Tromsø Røde Kors i en viss utstrekning et skjermet sted å være for deltakerne i praksisplassene. Men de får ordentlige arbeidsoppgaver som for flere av dem har gitt nye kunnskaper eller utdypet den kompetansen de allerede hadde. Dette gjør dem mer rustet til å gå ut i vanlige jobber senere. For mange av dem er det imidlertid først og fremst psykologiske og sosiale utfordringer de må mestre for å kunne gå tilbake til ordinære jobber. Det er særlig her Tromsø Røde Kors synes å ha et fortrinn. Medarbeiderne i Røde Kors er opptatt av å hjelpe deltakerne til å mestre livene sine og relasjonene til andre mennesker, og de gir dem tid til det. Mange av disse deltakerne er ikke umiddelbart klare for å sendes ut i vanlige jobber i arbeidslivet.

En medarbeider i en arbeidsmarkedsbedrift som jeg intervjuet i forbindelse med dette prosjektet, illustrerte dette poenget også for mange av de klientene han arbeider med. I tråd med den faglige vendingen i arbeidsmarkedspolitikken hadde hans bedrift fått et påtrykk



om å få klientene raskere plassert ut i vanlige jobber. Hans erfaring var imidlertid at for flere av de mest sårbare førte dette bare til at de etter en måned eller to var tilbake i hans arbeidsmarkedsbedrift. De hadde ikke klart å utføre det arbeidet de hadde fått, eller å tilpasse seg den «normale» arbeidsplassen de var kommet til. Min informant understreket, som medarbeiderne i Tromsø Røde Kors, at mange av disse klientene trenger lengre tid i mer beskyttede omgivelser før de er klare for det vanlige arbeidslivet.

Som vi har sett, omfatter praksisprosjektet i Røde Kors få personer, fem–seks av gangen. Med tanke på hvilket stort behov det er for praksisplasser for utsatte arbeidssøkere, er dette prosjektet dermed bare et supplement til de andre tiltakene som retter seg mot denne gruppen. Det er imidlertid et viktig supplement. Dessuten, dersom flere frivillige organisasjoner rundt om i Norge tar på seg den samme oppgaven som Tromsø Røde Kors, kan det samlet bli et mer betydelig bidrag til å hjelpe de svakeste i arbeidsmarkedet.



## 6 Sammenfatning og avsluttende diskusjon

Myndighetene står overfor flere utfordringer i arbeidsmarkedspolitikken. I denne rapporten har jeg diskutert om frivillige organisasjoner kan bidra til å løse disse utfordringene. Kan det å arbeide som frivillig eller være deltaker i en frivillig organisasjon gi en person erfaringer og kompetanse som kan hjelpe vedkommende til å få betalt arbeid? Tidligere britisk forskning viser at frivillig arbeid kan styrke de frivilliges selvtillit, gjøre dem flinkere til å samarbeide og kommunisere med andre, og bidra til at de får mer orden på hverdagen sin. De lærer betydningen av å bygge personlige nettverk og å skaffe seg mer opplæring. Avhengig av hva slags frivillig arbeid de gjør, får de dessuten muligheter til å tilegne seg ulike typer kvalifikasjoner, for eksempel innen IT og når det gjelder ledelse og organisering av aktiviteter. Samtidig kommer det fram i de britiske studiene at en slik styrking av egen kompetanse ikke nødvendigvis fører til at de frivillige faktisk kommer over i jobber i det ordinære arbeidslivet. Noen gjør det. Det gjelder særlig dem som på forhånd er sterkest motivert for å få lønnet arbeid. Disse personene klarer å nyttiggjøre seg det de lærer i det frivillige arbeidet, slik at de vinner fram når de søker vanlig arbeid i arbeidsmarkedet.

I denne rapporten har jeg sett nærmere på tre prosjekter i Røde Kors som har hatt som formål å hjelpe innvandrerkvinner og utsatte arbeidstakere. To av prosjektene retter seg mot innvandrerkvinner – en kafé som drives av frivillige, og et mentorprogram. Begge prosjektene er integrerte deler av Stella kvinnesenter. Det tredje prosjektet er et tilbud om praksisplasser for arbeidssøkere som organiseres av Tromsø Røde Kors. Dette er ulike prosjekter som retter seg mot forskjellige grupper i arbeidsmarkedet.

### Hva har prosjektene tilført deltakerne?

Som det ble funnet i de britiske studiene, har også kvinnene i Stella Kafé og i mentorprogrammet vært gjennom en verdifull læringsprosess.

De kvinnene som har arbeidet i Stella Kafé, har styrket sin kompetanse og tilegnet seg nye kvalifikasjoner. De er særlig blitt flinkere til å snakke norsk, og de har lært om hygiene, innkjøp og regnskap i tilknytning til kafédrift. De har blitt flinkere til å samarbeide med andre, og flere av kvinnene har gjennom fellesskapet i kafeen blitt tryggere på seg selv og fått mer selvtillit. Noen av kvinnene har også vært gruppeledere for arbeidet i kafeen. Det har gitt dem viktig ledererfaring. I Stella Kafé har også kvinnene møtt og blitt fortrolige med normer som arbeidstakere typisk møter i norsk arbeidsliv. De har lært betydningen av å møte opp i tide og melde fra når de ikke kan komme. Flere av kvinnene har dessuten gjennom arbeidet i kafeen fått venner og nye bekjenskaper. De har fått et nytt sosialt nettverk. Dette har bidratt til å bringe dem ut av ensomhet og sosial isolasjon. På den måten har kafeen bidratt til å motvirke sosial eksklusjon.

Deltakerne i mentorprogrammet har lært å sette seg mål og planlegge hvordan de kan nå målet. Mentorene har fortalt dem hvordan de kan bygge nettverk som kan komme til nytte i arbeidslivet. Mentorene har hjulpet dem med å skrive en CV, og enkelte adepter har fått hjelp til å søke jobber. De har lært om skikker, normer og væremåter i norsk arbeidsliv. Og de har ikke minst fått psykologisk og sosial støtte fra sine mentorer til å utvikle seg selv. Det siste er kanskje noe av det viktigste med mentorprogrammet. Som jeg viste foran, har enkelte adepter hatt urealistiske forventninger til mentorforholdet. De har for eksempel trodd at de nærmest skulle «få» et nettverk av sine mentorer, og slippes inn i et nettverk som så skulle skaffe dem en jobb. Men mentorprogrammet har først og fremst som formål å hjelpe kvinnene til å ta ansvar for sin egen utvikling og sin egen karriere.

Både de frivillige i Stella Kafé og deltakerne i mentorprogrammet har således tilegnet seg kompetanse og holdninger som vil være nyttig når de skal søke jobber i det ordinære arbeidslivet.

De to prosjektene i Stella kvinnesenter inngår i et variert sett av tilbud for de innvandrerkvinnene som kommer til Stella. De mest målbevisste kvinnene har kombinert flere av tilbudene i kvinnesenteret slik at de har fått en systematisk utvikling av sin kompetanse. De kan for eksempel ha begynt i kafeen, deretter organisert kurs for andre innvandrerkvinner, ha arbeidet som veiledere og i kjølvannet av dette kommet med på mentorprogrammet. Aktivitetene og tilbudene i Stella kvinnesenter er med andre ord slik organisert at de gir mulighet for en progresjon i personlig utvikling og kompetansebygging.

Mange av kvinnene som har arbeidet som frivillige eller vært deltakere i noen av aktivitetene, har senere gått videre til utdanning eller arbeid i det ordinære arbeidsmarkedet. Trolig har deres erfaringer og ervervede kvalifikasjoner fra tiden i Stella kvinnesenter hjulpet dem på veien videre i utdanningssystemet og i arbeidslivet. Dette er det imidlertid vanskelig å slå sikkert fast.

I innledningskapitlet reiste jeg spørsmål om hvilke forhold som har betydning for hvordan prosjektene fungerer for deltakerne. Som vist i kapittel 2 har man i britisk forskning (Hirst 2001; Paine et al. 2013) funnet at sterk motivasjon hos frivillige for å komme over i ordinært arbeid øker sjansen for at det faktisk skjer. Dette er en faktor som også synes å ha betydning for deltakerne i Stella kvinnesenter. Mange av innvandrerkvinnene har nettopp en sterk motivasjon, og det synes som om dette hjelper dem til å dra nytte av de erfaringer, kvalifikasjoner og holdninger de får på Stella.

En annen forutsetning for at kvinnene skal kunne ha nytte av Stellas tilbud, er at de på forhånd har et visst utdanningsnivå. Det er en fordel med noe utdanning når kvinnene søker å bli tatt opp på mentorprogrammet og praktikantprogrammet. Det er også en fordel for å kunne ha utbytte av en del av kursene. Unntaket er Stella Kafé, hvor det ikke stilles slike krav.

Deltakerne i praksisplassene i Tromsø Røde Kors er meget fornøyd med å ha hatt praksisplass i Røde Kors. De har blitt behandlet likeverdig, og de har fått tillit. De har blitt gitt relevante arbeidsoppgaver og fått tid på seg til å utføre oppgavene. Flere av deltakerne har gjennom dette tilegnet seg nye kvalifikasjoner, for eksempel innen journalistikk, innen tømmerfaget, og når det gjelder å organisere prosjekter eller arrangere større sosiale markeringer. Det viktigste for deltakerne i praksisplassene i Tromsø Røde Kors er imidlertid at de har styrket sine personlige ressurser og lært seg å håndtere sine psykososiale utfordringer bedre. Flere av deltakerne opplevde at de takket være praksisplassene hadde blitt flinkere til å ta kontakt med og samarbeide med andre mennesker. Praksisplassene i Tromsø Røde Kors har hjulpet dem med å komme i gang igjen sosialt. De har fått større tro på seg selv: på at de igjen kan komme over i utdanning eller ordinært arbeid. Dette har da også skjedd for flere av dem.

## To modeller

Mange frivillige organisasjoner deltar på helse- og sosialfeltet. Få har derimot hatt aktiviteter som har hatt som formål å hjelpe arbeidssøkere inn i arbeidslivet. Prosjektene til Stella kvinnesenter og Tromsø Røde Kors representerer således et nytt og velkomment bidrag innenfor frivillig sektor. Stella kvinnesenter og Tromsø Røde Kors kan ses som to ulike modeller for hvordan en frivillig organisasjon kan hjelpe arbeidssøkere.

Hva gjør Stella kvinnesenter til en egen modell for hjelp til innvandrerkvinner? Jeg vil peke på følgende kjennetegn:

- Flere ulike kompetanseutviklende tilbud samlet under samme tak.
- Tilbudene er som nevnt foran organisert slik at de gir mulighet for progresjon i utviklingen av kompetanse.
- Frivillige tar et stort ansvar for å drifte de ulike tilbudene.
- Deltakelsen i Stella forutsetter at kvinnene kommer på eget initiativ, og at de selv tar ansvar for å benytte tilbudene og får noe ut av dem. Dette oppmuntrer til initiativ og til at kvinnene lærer å mestre nye situasjoner og oppgaver. Som Scott (2013) har pekt på, har Stella som et motto at «kvinner kan». Senterets filosofi og arbeidsform gir nettopp mulighet for at kvinnene skal kunne få oppleve at dette slagordet er en realitet.
- Tidligere forskning har vist at kvinner er mindre aktive som frivillige enn menn (Folkestad et al. 2015). Mot dette bakteppet er Stella et viktig senter, fordi det drives av og for kvinner. Senteret klarer i særlig grad å mobilisere kvinner til å arbeide som frivillige for å hjelpe andre kvinner.
- Kvinnene kan gå inn i ulike roller samtidig, noe som motvirker skillelinjer innad i senteret. Særlig motvirker det tendenser til en todeling mellom «dem» og «oss» langs etniske skillelinjer.
- Siden det bare er kvinner som er frivillige og deltakere, er det lagt til rette for et unikt kvinnefelleskap på tvers av etniske grenser. Dette appellerer til mange av de etnisk norske kvinnene som bidrar, og det er noe som også innvandrerkvinnene setter stor pris på.

Tromsø Røde Kors tar imot ulike typer arbeidssøkere til sine praksisplasser. Noen kommer på egen hånd, andre er henvist til Røde Kors fra NAV. I Tromsø Røde Kors kommer utsatte arbeidssøkere til

en frivillig organisasjon hvor de får tid til å utføre oppgaver som gir mestringsfølelse, og hvor de omslutes av en omsorgsfull kultur. Praksisplassene i Tromsø Røde Kors er et eksempel på hvordan frivilligheten kan fange opp mennesker som faller utenfor arbeids- og samfunnsnivå, ved å sysselsette dem med arbeid som markedet ellers ikke uten videre vil betale for. Praksisplassene i Tromsø Røde Kors er således et eksempel på hvordan frivilligheten blir et tydelig alternativ til markedet når det gjelder å hjelpe utsatte arbeidstakere.

Begge modellene representerer alternativer som det er vel verdt å ta vare på videre.

## Røde Kors' fortrinn som frivillig organisasjon

I innledningen pekte jeg på hvordan tidligere forskning og teori har funnet noen særtrekk og fortrinn som frivillige organisasjoner har. Jeg fremhevet særlig fire fortrinn:

- særtrekkene ved frivillige organisasjoner gjør at brukerne lettere får tillit til dem;
- frivillige organisasjoner kan være lytteposter til hva som foregår i samfunnet, og fange opp nye behov og problemer;
- frivillige organisasjoner kan være innovative, og
- kulturen i frivillige organisasjoner og motivasjonen hos de ansatte og de frivillige gjør at de strekker seg litt ekstra for å løse de oppgavene de står overfor.

### *Tillit*

Røde Kors har gjennom de tre prosjektene som er beskrevet i denne rapporten, vist at organisasjonen har de fortrinnene som er nevnt ovenfor. Stella kvinnesenter illustrerer for eksempel hvordan en frivillig organisasjon kan være særlig egnet til å skape *tillit* hos brukerne. Flere av kvinnene har blandede erfaringer med offentlige myndigheter i Norge. De har for eksempel opplevd at kravene for å få hjelp og økonomisk støtte er strenge. De kan ha opplevd at de er tvunget til å tilpasse seg en kultur og skikker som er i strid med deres egne tradisjoner (Rugkåsa 2012). Kvinnene som kommer til Stella, opplever derimot i større grad at senteret er til for dem og vil deres beste. Det stilles riktignok visse krav til dem her også, som for eksempel å snakke norsk og etterleve norske arbeidslivsnormer. Men i hovedsak er det i Stella en imøtekommende atmosfære som inviterer

kvinnene til å ta initiativ på egne premisser. Det gjør også inntrykk på mange av innvandrerkvinnene at senteret drives av en stor gruppe kvinner som jobber gratis for dem. Noen av de frivillige nedlegger en stor arbeidsinnsats i Stella kvinnesenter. Dette skaper tillit. Og, som jeg har vist foran, har dette fått enkelte av innvandrerkvinnene til selv å ville bidra frivillig. Det samme så jeg i Tromsø Røde Kors. Her utviklet flere av deltakerne nærmest en «hengivenhet» overfor det de oppfattet som en uselvvisk innsats av de ansatte og de frivillige.

### *Lyttepost*

Alle de tre prosjektene er eksempler på hvordan en stor frivillig organisasjon som Røde Kors kan identifisere behov hos grupper som står litt på siden av majoriteten og storsamfunnet. Stella kvinnesenter bygger på en innsikt om at det i samfunnet er mange innvandrerkvinner som ikke vil sitte med hendene i fanget og leve på økonomiske overføringer fra NAV. De vil gjøre noe nyttig, de vil arbeide og de vil tjene penger selv. Stella kvinnesenter gir disse kvinnene mulighet til å tilegne seg mer kompetanse og få større tro på at de kan få det til.

Praksisordningen i Tromsø Røde Kors representerer tilsvarende en forståelse av at den nye arbeidslinja i arbeidsmarkedspolitikken ikke passer like godt for alle dem som står utenfor arbeidslivet. Noen av de menneskene som gjerne vil jobbe eller ta utdanning, trenger mer tid og støtte, litt ekstra slingringsmonn, for å kunne tilbakeføres til arbeidslivet eller utdanningssystemet. Dette har både saksbehandlere i NAV og ansatte i Tromsø Røde Kors vært klar over. I samarbeid har de lagt til rette for et opplegg som passer denne gruppen av mennesker.

### *Innovasjon*

Trøtteberg og Sivesind (2015) er opptatt av at frivillige organisasjoner har et potensial for innovasjon. Både Stella kvinnesenter og praksisplassprosjektet i Tromsø Røde Kors er eksempler på innovative løsninger. Som jeg har diskutert foran, kan man se Stella kvinnesenter som en egen modell for hvordan man kan hjelpe kvinner med innvandrerbakgrunn fra ulike land. I Tromsø Røde Kors er kanskje selve praksisplassprosjektet ikke noen nyskaping. Det finnes tross alt mange praksisplassprogrammer rundt om i arbeidslivet. Det innovative i Tromsø Røde Kors er derimot hvordan organisasjonen har opptrådt som en sosial entreprenør for å skape de jobbene som deltakerne har kunnet bli tildelt. Å identifisere oppgaver som andre ikke tar seg av, og



sette dem sammen til jobber, krever atskillig kreativitet og et godt blikk for behov i samfunnet. Denne kreativiteten og dette blikket bygger i sin tur på de humanitære verdiene som preger en organisasjon som Røde Kors.

Denne evnen til å skape nisjer av tjenester for «minoritetsgrupper» i samfunnet er til dels i tråd med Weisbrods (1988) klassiske teori om frivillige organisasjoner. Han peker på at i et samfunn med et mangfold av behov («heterogen etterspørsel») vil offentlige myndigheter ha lett for å konsentrere seg om å organisere tjenester for «medianvelgeren», dvs. de største gruppene i samfunnet. Kommersielle aktører vil på sin side konsentrere seg om å tilby tjenester overfor grupper som har tilstrekkelig betalingsevne og -vilje. I et slikt samfunn vil frivillige organisasjoner vokse fram og tilby tjenester til grupper som verken myndighetene eller private aktører bryr seg om. I tilfellet med praksisplassprosjektet i Tromsø Røde Kors er ikke Weisbrods teori helt treffende. Som sagt har NAV i Tromsø i like stor grad sett behovet for alternative praksisplasser. Men hans teori passer i den forstand at det er en frivillig organisasjon – Tromsø Røde Kors – som tilbyr plassene.

#### *Mobilisering av ekstra ressurser og innsats*

Stella – Røde Kors kvinnesenter er et godt eksempel på hvordan en frivillig organisasjon kan mobilisere ressurser som ikke tidligere var tilgjengelig for det formålet senteret har. Som jeg har vist foran, er det et stort antall frivillige knyttet til senteret. De utgjør til sammen en ekstra arbeidskraftressurs som – ledet av den lille gruppen ansatte – klarer å holde et bredt sett av aktiviteter gående. Stella kvinnesenter illustrerer også at det engasjementet og de verdiene som motiverer de frivillige, får noen av dem til å strekke seg langt i sin innsats.

## **Frivillige organisasjoners sårbarhet**

I kapittel 2 viste jeg at tidligere forskere har pekt på at frivillige organisasjoner i visse henseender er sårbare. De er avhengige av eksternt finansiering. Dette kan gjøre dem for avhengige av de eksterne finansieringskildene og deres krav. Dette diskuteres mer nedenunder. De kan mangle profesjonelle medarbeidere til å ta seg av spesielt krevende oppgaver. De kan også reservere tjenestene de leverer, for bestemte grupper.

Både Stella kvinnesenter og Tromsø Røde Kors har unngått å bli det som i litteraturen kalles «partikularistiske». Stella kvinnesenter er åpen for alle kvinnene som kommer inn døren. Det stilles riktignok krav om å beherske norsk på et visst nivå for å delta i senterets aktiviteter, men dette nivået er slett ikke avskrekkende. I Tromsø Røde Kors' praksisplassprosjekt tas imot både deltakere som kommer selv, og de som blir henvist fra NAV. I Stella kvinnesenter er behovet for profesjonalitet i prosjektene løst ved at de tre fast ansatte trår til og hjelper de frivillige der det er særskilte utfordringer. I Tromsø Røde Kors har de en egen tilrettelegger for deltakerne i praksisplassene, og de samarbeider med NAV, som stiller med personlige veiledere for hver av deltakerne.

Stella kvinnesenter er i en viss grad sårbar for gjennomtrekk blant de frivillige og deltakerne. Siden senteret i så stor grad drives av frivillige, fører gjennomtrekk til at enkelte aktiviteter i perioder kan bli liggende noe nede, eller til økt belastning på de gjenværende frivillige. Dette er en pris som en frivillig organisasjon må betale, og som det er vanskelig å gjøre noe med.

## Betingelser for frivillige organisasjoners merverdi

Trætteberg og Sivesind (2015:39) peker på at nær sagt alle land i verden benytter politiske virkemidler for å sikre at ideelle organisasjoner deltar i velferdspolitikken. Dette er etter deres syn et uttrykk for at bidragene fra disse leverandørene er viktige, og at de ikke kan erstattes av det offentlige eller av kommersielle leverandører. De viser også til funn fra internasjonal forskning som tyder på at ideelle leverandører har særtrekk som er spesielle for dem, og som ikke kan erstattes av andre. Samtidig understreker Trætteberg og Sivesind (2015) at ideell merverdi ikke eksisterer uavhengig av den samfunnsmessige sammenhengen som de frivillige organisasjonene opptrer innenfor. Finansiering og rammevilkår har stor betydning for om fortrinn kan utfolde seg og ideell merverdi skapes. De to forskerne mener at særlig ideelle tjenesteleverandører med offentlig finansiering opplever at det ofte ikke etterspørres noen merverdi fra dem når det lages anbudskonkurranser. For å vinne fram i konkurransene må de ideelle organisasjonene rette ressursene sine inn mot hva som blir etterspurt, og dermed blir det vanskelig å dyrke særtrekk eller merverdier.

Gulbrandsen og Ødegård (2011) har tidligere pekt på at myndighetene i kjølvannet av bedre økonomiske rammevilkår for frivillige organisasjoner har utarbeidet nye og mer detaljerte regelverk for hvordan ulike tilskudd skal brukes og bruken kontrolleres. Dette har i mange sammenhenger ført til strengere krav om dokumentasjon og regelmessige evalueringer av organisasjonenes aktiviteter og virkningene av disse. Dette har tvunget mange frivillige organisasjoner til å profesjonalisere sine styringsrutiner, effektivisere organisasjonsstrukturen og profesjonalisere medarbeiderne. På den ene siden er dette gunstig for organisasjonene. På den annen side kan dette ta ressurser vekk fra organisasjonenes hovedoppgaver. Frivillige kan bli presset ut av organisasjonen, og organisasjonene kan bevege seg i retning av å bli en slags utøvere av offentlig politikk snarere enn nytenkende entreprenører. En slik utvikling kan gjøre det vanskelig å holde på de fortrinnene jeg pekte på ovenfor.

Stella kvinnesenter og praksisplassprosjektet i Tromsø Røde Kors er avhengig av ekstern økonomisk støtte. I Stella kvinnesenter er en slik støtte nødvendig for å kunne finansiere den lille gruppen lønnete medarbeidere som koordinerer alle de frivillige aktivitetene, og for å finansiere den løpende driften. I Tromsø er det behov for eksterne midler for å lønne medarbeidere som veileder og følger opp deltakerne i praksisplassene. Stella kvinnesenter og Tromsø Røde Kors' praksisplassprosjekt bidrar til å realisere mål innenfor både arbeidsmarkedspolitikken, integreringspolitikken og helsepolitikken. Da er det naturlig at myndighetene tar et særlig ansvar for denne finansieringen. Men da må en samtidig unngå de farene for utvanning av Røde Kors' særpreg som er diskutert ovenfor. De bør ikke utsettes for en anbudskonkurranse som ikke tar hensyn til deres merverdi. De må heller ikke overkjøres av krav til kontroll og dokumentasjon som tar oppmerksomheten bort fra å hjelpe de primære brukergruppene.

Enkelte britiske forskere (jf. kapittel 2) har advart mot at frivillige organisasjoner blir for opptatt av å realisere offentlige målsettinger i sine bestrebelser etter å få arbeidsløse over i betalt arbeid. De hevder at dette kan føre til at det sniker seg inn en instrumentell orientering i arbeidsform og kultur som kan bryte med organisasjonenes grunnleggende verdier. Lederen av Stella kvinnesenter har hele tiden framhevet at senteret skal være et supplement til det arbeidet som offentlige myndigheter gjør for å integrere innvandrerkvinner i arbeids- og samfunnsniv. Hun har også vært opptatt av at Stella bare må akseptere at frivillighet som arbeidsform kan føre til enkelte problemer

og utfordringer. Jeg tror en slik nøktern holdning er viktig for å kunne bevare egenarten til Stella kvinnesenter. Utfordringene må isteden møtes innenfor de rammebetingelsene som frivillighet gir.

Det er fint at det fra myndighetenes side nå er forventninger til at frivillige organisasjoner som Røde Kors og tiltak som Stella kvinnesenter kan bidra til å hjelpe arbeidssøkere og utsatte arbeidstakere. Men som britiske forskere understreker, er det samtidig viktig å minne om at frivillige organisasjoner ikke kan motvirke de forholdene i arbeidslivet som ser ut til å stenge ute bestemte grupper av arbeidssøkere (Nichols og Ralston 2011; Kameråde og Paine 2014). Den kompetansen og den sosiale og psykiske støtten frivillige organisasjoner kan tilføre sine deltakere, kan for eksempel ikke motvirke høye krav til spesialisert kompetanse, mangel på jobber til unge med liten utdanning, aldersdiskriminering og diskriminering av funksjonshemmede og innvandrere i arbeidslivet. Denne realiteten bør stemme til en nøktern forventning om hva en kan oppnå gjennom frivillige organisasjoner når det gjelder å redusere arbeidsløshet. Som den britiske forskeren Andy Hirst sier det: «Our findings would suggest, however, that if public support for volunteering is appropriate, it should be as much as a means of supporting on-going self-development and widening of horizons as a welfare-to-work mechanism» (Hirst 2001:xi).

# Litteratur

- Anheier, Helmut K. (2005), *Nonprofit Organizations. Theory, Management, Policy*. London: Routledge.
- Arnesen, Daniel og Karl Henrik Sivesind (2015), *Organisasjonslandskap i endring*. Kommer.
- Folkestad, Bjarte, Dag Arne Christensen, Kristin Strømsnes og Per Selle (2015), *Frivillig innsats i Noreg 1998-2014. Kva kjenneteikner dei frivillige og kva har endra seg?* Rapport 2015:4. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Granovetter, Mark S. (1973), «The Strength of Weak Ties». *American Journal of Sociology*. 78:1360-1380.
- Gulbrandsen, Trygve (2012), *Tilpasninger til endringer i økonomiske rammevilkår*. Rapport 2012:2. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Gulbrandsen, Trygve og Guro Ødegård (2011), *Frivillige organisasjoner i en ny tid*. Rapport 2011:1. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Gustavsen, Karin og Lars U. Kobro (2012), *Sosialt entreprenørskap som ledd i innsatsen mot fattigdom*. TF-rapport nr. 305. Bø: Telemarksforskning.
- Hirst, Andy (2001), *Links between Volunteering and Employability*. Research report RR309. Cambridge Policy Consultants. Cambridge, England.
- Kameråde, Daiga og Angela Ellis Paine (2014), «Volunteering and employability: Implications for policy and practice». *Voluntary Sector Review*. Vol. 5, no. 2: 259–273.
- Mathisen, Anders S. (2010), *Suppe, såpe og frelse som en del av det miljøterapeutiske arbeidet. En studie av Frelsesarmeens barnevernsinstitusjoner*. Oslo: NOVA.
- Newton, Becci, Joy Oakley og Emma Pollard (2011), *Volunteering: Supporting Transitions. V - The national Young Volunteers Service*.
- Nichols, Geoff og Rita Ralston (2011), «Social Inclusion through Volunteering: The Legacy Potential of the 2012 Olympic Games». *Sociology*. 45(5):900–914.
- Nonaka, Ikujiro (1994), «A dynamic theory of organizational knowledge creation». *Organization Science*. 5:14–37.
- NOU 2012:6. *Arbeidsrettede tiltak*.
- Paine, Angela Ellis, Stephen McKay og Domenico Moro (2013), «Does volunteering improve employability? Insights from the British Household Panel Survey». *Voluntary Sector Review*. 9(4):355–376.

- Putnam, Robert, sammen med Robert Leonardi og Raffaella Y. Nanetti (1993), *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Rochester, Colin (2009), *A Gate way to Work. The role of Volunteer Centres in supporting the link between volunteering and employability*. London: Institute for Volunteering Research.
- Rugkåsa, Marianne (2012), *Likhetens dilemma. Om sivilisering og integrasjon i den velferdsambisiøse norske stat*. Oslo: Gyldendal.
- Salamon, Lester (1999), *America's Nonprofit Sector: A Primer*. New York: Foundation center.
- Salamon, Lester (2003), «Voluntary Failure Correctly Viewed». I Anheier, H. og A. Ben-Ner (red.), *The Study of the Nonprofit Enterprise*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Scott, Michelle Yvonne (2013), «Å lære å bidra – en studie av to integreringstiltak i Oslo». Masteroppgave. Oslo: Sosialantropologisk institutt.
- Smith, Vicki (2010), «Review Article: enhancing employability: human, cultural and social capital in an era of turbulent unpredictability». *Human Relations*. 63:279–303.
- Spear, Roger, Jacques Defourny, Louis Favreau og Jean-Louis Laville (2001), *Tackling Social Exclusion in Europe*. Aldershot, England: Ashgate.
- Trøttestad, Håkon Dalby og Karl Henrik Sivesind (2015), *Ideelle organisasjoners særtrekk og merverdi på helse- og omsorgsfeltet. Rapport 2015:2*. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Weisbrod, Burton A. (1988), *The Nonprofit Economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wollebæk, Dag og Karl-Henrik Sivesind (2010), *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1998-2009. Rapport 3/2010*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Wollebæk, Dag og Signe Bock Seggaard, red. (2011), *Sosial kapital i Norge*. Oslo: Cappelen Damm.

# Institutt for samfunnsforskning

## 2015:11

<b>Forfatter/ Author</b>	<b>Trygve Gulbrandsen</b>
<b>Tittel/Title</b>	Frivillighet som treningsarena for arbeidslivet
<b>Sammendrag</b>	<p>Myndighetene står overfor flere utfordringer i arbeidsmarkedspolitikken. I denne rapporten blir det diskutert om frivillige organisasjoner kan bidra til å løse disse utfordringene. Tre prosjekter i Røde Kors som har hatt som formål å hjelpe henholdsvis innvandrerkvinner og utsatte arbeidstakere, blir nærmere beskrevet. To av prosjektene er organisert innenfor rammen av Stella – Røde Kors kvinnesenter, en kafe som drives av frivillige og et mentorprogram. Begge deler er tilbud til innvandrerkvinner. Det tredje prosjektet omfatter praksisplasser i Tromsø Røde Kors for utsatte arbeidstakere. I rapporten vises det at innvandrerkvinnene i Stella har styrket sin kompetanse og tilegnet seg nye kvalifikasjoner. Deltakerne i praksisplassene har ervervet nye ferdigheter, styrket sine personlige ressurser og lært å håndtere sine psykososiale utfordringer bedre. De tre prosjektene illustrerer hvordan frivillige organisasjoner – som Røde Kors – i løsningen av sosiale utfordringer kan ha visse fortrinn framfor både kommersielle og offentlige aktører. De kan være særlig egnet til å skape tillit hos brukere. De kan identifisere behov hos grupper som står litt på siden av majoriteten og storsamfunnet. De kan utvikle innovative løsninger og tilbud, og de kan mobilisere ekstra ressurser og innsats for å hjelpe målgruppen.</p>
<b>Emneord</b>	Frivillighet, treningsarena, arbeidssøkere, arbeidsmarked
<b>Summary</b>	The authorities are facing several challenges in the labour market policy. In this report it is discussed whether voluntary organizations can help solve some of these challenges. Three projects in Norwegian Red Cross are described, the purpose of which has been to help immigrant women and exposed workers respectively. Two of the projects are organized by Stella - Red

---

Cross women's Center: a café which is run by volunteers and a mentor program, both catering to the needs of immigrant women. The third project includes internships in Tromsø Red Cross for exposed workers. In the report it demonstrated that the immigrant women in Stella have strengthened their competence and acquired new skills. The participants in the internships have acquired new skills, strengthened their personal resources and learned to manage their psycho-social challenges better. The three projects illustrate how non-governmental organizations as Red Cross in the solution of social challenges can have certain advantages compared with both commercial and public enterprises. They can create trust with their users. They can identify needs of groups that are a little on the side of the majority. They can develop innovative solutions, and they can mobilize additional resources and efforts to help the target group.

---

**Index terms**

Volunteering, voluntary organizations. employability, labour market policy

---





# FRIVILLIGHET SOM TRENINGSARENA FOR ARBEIDSLIVET

Myndighetene står overfor flere utfordringer i arbeidsmarkedspolitikken. I denne rapporten blir det diskutert om frivillige organisasjoner kan bidra til å løse disse utfordringene. Tre prosjekter i Røde Kors som har hatt som formål å hjelpe henholdsvis innvandrerkvinner og utsatte arbeidstakere, blir nærmere beskrevet. To av prosjektene er organisert innenfor rammen av Stella – Røde Kors kvinnesenter, en kafe som drives av frivillige og et mentorprogram. Begge deler er tilbud til innvandrerkvinner. Det tredje prosjektet omfatter praksisplasser i Tromsø Røde Kors for utsatte arbeidstakere. I rapporten vises det at innvandrerkvinnene i Stella har styrket sin kompetanse og tilegnet seg nye kvalifikasjoner. Deltakerne i praksisplassene har ervervet nye ferdigheter, styrket sine personlige ressurser og lært å håndtere sine psykososiale utfordringer bedre. De tre prosjektene illustrerer hvordan frivillige organisasjoner – som Røde Kors – i løsningen av sosiale utfordringer kan ha visse fortrinn framfor både kommersielle og offentlige aktører. De kan være særlig egnet til å skape tillit hos brukere. De kan identifisere behov hos grupper som står litt på siden av majoriteten og storsamfunnet. De kan utvikle innovative løsninger og tilbud, og de kan mobilisere ekstra ressurser og innsats for å hjelpe målgruppen.

Institutt for  
samfunnsforskning

Institute for  
Social Research

Munthes gate 31  
PO Box 3233 Elisenberg  
NO-0208 Oslo, Norway  
T +47 23 08 61 00  
samfunnsforskning.no

ISBN (Print): 978-82-7763-484-5  
ISBN (Online): 978-82-7763-485-2  
ISSN (Print): 0333-3671  
ISSN (Online): 1891-4314