

Anne Britt Djuve

# «Vi får jo to ekstra hender»

## Arbeidsgiveres syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere





Anne Britt Djuve

**«Vi får jo to ekstra hender»**  
Arbeidsgiveres syn på praksisplasser for ikke-vestlige  
innvandrere

© Fafo 2007

ISBN 82-7422-592-9

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Lena Johansson / Mira / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord .....	5
Oppsummering.....	7
<b>1 Innledning .....</b>	<b>9</b>
Bakgrunn – hvor stort er problemet? .....	10
Hva vet vi om arbeidsgiveres rekrutteringspraksis? .....	11
Kan rekrutteringspraksis påvirkes gjennom offentlige virkemidler? .....	13
Praksisplass – hva og hvorfor? .....	15
Hovedfunn fra modul 1 .....	16
Metode og problemstillinger: nei-bedriftene som forsvant .....	18
<b>2 Hvor vanlig er det å tilby praksisplasser til ikke-vestlige innvandrere?.....</b>	<b>21</b>
<b>3 Innhold og organisering av praksisplassen.....</b>	<b>23</b>
Produksjonsbedrifter/lager .....	23
Detaljhandel.....	24
Tjenesteproduksjon uten kundekontakt .....	25
Tjenesteproduksjon med kundekontakt.....	26
Offentlige kompetansevirksomheter .....	27
Kompetanse på opplæring.....	27
Krav fra NAV Arbeid .....	28
Oppsummering, organisering av praksisplassen .....	31
<b>4 Arbeidsgiveres erfaringer med kontakten med NAV Arbeid.....</b>	<b>33</b>
Oppsummering, erfaringer med NAV Arbeid .....	37
<b>5 Motiver for å ta inn praksisplasskandidater .....</b>	<b>39</b>
<b>6 Deltakererfaringer.....</b>	<b>45</b>
Kontakt med NAV Arbeid.....	45
Opplevs praksisplassen som nyttig?.....	46
Oppsummering.....	50

<b>7 Den perfekte praksisplassdeltakeren: forventninger og realiteter .....</b>	<b>53</b>
Nei-virkighetene .....	55
Er noen grupper vanskeligere enn andre? .....	56
Et kjønnsdelt arbeidsmarked?.....	56
Holdninger til arbeidssøkere med ikke-vestlig bakgrunn .....	57
Hva skal til for at praksisplassen skal bli til en fast jobb? .....	58
 <b>8 Vinn-vinn – eller en serie av nederlag?.....</b>	<b>61</b>
 <b>9 Videre kunnskapsbehov .....</b>	<b>65</b>
Litteratur .....	67
Vedlegg 1 Rekruttering av respondenter – virksomheter .....	69

# Forord

Denne rapporten oppsummerer 22 samtaler med norske arbeidsgivere om deres holdninger til og erfaringer med å ta imot ikke-vestlige innvandrere på praksisplass, en kvantitativ kartlegging av det samme samt ni intervjuer med deltakere. Prosjektet er finansiert av programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. Niels Wulfsberg og Greta Støre i NAV skal ha takk for god bistand i oppstart og gjennomføring av prosjektet. Jeg sender også en stor takk til kollega Monica Lund, som for tiden har permisjon fra Fafo, for flott innsats i alle prosjektets faser fram til permisjonen trådte i kraft – i det selve utskrivningen skulle begynne. Forskningsleder Hanne Cecilie Kavli har lest og gitt gode kommentarer til rapportutkast. Den største takken går likevel til alle arbeidsgivere og praksisplassdeltakere som har stilt opp til intervju og gitt oss forskere innblikk i deler av norsk arbeidsliv vi ellers sjelden frekventerer. Rapportens innhold er mitt ansvar alene.

Fafo, 30. juni 2007  
Anne Britt Djuve





# Oppsummering

Her rapporteres funnene fra modul 2 av et større prosjekt om bruk av praksisplasser (og andre arbeidsmarkedstiltak) for ikke-vestlige innvandrere.

I kapittel 1 beskrives problemstillinger og metode, og praksisplasstiltakets utforming vurderes i lys av teorier om hvordan arbeidsgiveres rekrutteringspraksis kan påvirkes.

I kapittel 2 beskrives utbredelsen av praksisplasstiltaket, geografisk og bransjemessig. På landsbasis svarer tre av ti virksomheter at de tilbyr praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere. Andelen er høyest innenfor industri og i hotell- og restaurantbransjen, og lavest innenfor finansiell tjenesteyting. Tilbøyeligheten til å tilby praksisplasser er minst i de minste virksomhetene. Virksomheter som har målsettinger om å oppnå etnisk mangfold på arbeidsplassen, og som har mange ansatte med minoritetsbakgrunn fra før, er mest tilbøyelige til å tilby slike praksisplasser.

Kapittel 3 omhandler praksisplassenes innhold og organisering. Sentrale funn herfra er at den typiske praksisplassen finnes innenfor ufaglært arbeid, og at det vanligvis gis nokså lite opplæring. Det er likevel svært stor variasjon fra arbeidsplass til arbeidsplass. Praksisplassdeltakere innenfor arbeid som krever høyere utdanning, får vanligvis noe bedre oppfølging enn de som er i praksis innen ufaglært arbeid. Opplæringsplanen som skal utarbeides ved etablering av en praksisplass, har liten praktisk betydning. NAV Arbeid er i liten grad involvert i utforming av praksisplassenes organisering og innhold, men enkelte kursarrangører er mer involvert. Vi fant også et nokså enestående eksempel på en arbeidsgiver som ga «sin» deltaker systematisk hjelp til å ta fagbrev.

I kapittel 4 refererer vi arbeidsgivernes beskrivelser av kontakten med NAV Arbeid mer generelt. Erfaringene er delte, men nokså gjennomgående beskrives kontakten med NAV Arbeid som begrenset. Noen arbeidsgivere er imidlertid fornøyd med dette. Andre etterlyser betydelig mer involvering fra NAV Arbeids side. Typisk er det de små virksomhetene uten egne personalressurser som etterlyser med involvering.

I kapittel 5 gjennomgår vi arbeidsgivernes egenrapporterte motiver for å ta imot deltakere på praksisplass. Motivene er gjerne sammensatte, men inneholder ett eller flere av fire hovedmotiver: tilgang til gratis arbeidskraft, samfunnsansvar/innsats for andre, imagebygging og tilgang til en billig rekrutterings- og opplæringskanal.

I kapittel 6 er det deltakerperspektivet som belyses: Hvordan opplever deltakerne kontakten med NAV Arbeid, og hvordan vurderer de nytten av tiltaket? Igjen er erfaringene delte, og spesielt er de farget av om tiltaket har endt opp i en jobb eller ikke. De som har fått jobb, mener ikke overraskende at tiltaket har vært nyttig. På det andre

ytterpunktet finner vi deltakere som har vært gjennom gjentatte praksisplasstiltak uten at dette har resultert i jobbtilbud, og som heller ikke opplever at tiltakene har vært del av noen planmessig kvalifisering. Enkelte deltakere opplever praksisplasstiltaket som noe i nærheten av et overgrep.

I kapittel 7 gjennomgår vi arbeidsgivernes forventninger og krav til praksisplassdeltakerne. Hva skal til for at de skal slippe til en deltaker på en praksisplass? Arbeidsgiverne gir uttrykk for nokså moderate forventninger. Først og fremst understrekes det at deltakerne må møte opp – og være presise. Interesse for bransjen eller fagfeltet er også etterspurt. På spørsmål om hva som skal til for at praksisplassen skal ende opp i en ansettelse, nevnes de samme forholdene, men også norskferdigheter, innsats og resultater i jobben, evne til å omgås kolleger og kunder er viktige faktorer som nevnes av flere.

I kapittel 8 trekkes trådene sammen. Hvilke implikasjoner har funnene for den videre bruken av praksisplasstiltaket? En kvalitativ kartlegging er ikke egnet til å konkludere om omfanget av ulike typer problematiske sider ved gjennomføringen av praksistiltaket. Sammenholdt med funnene fra modul 1, som gir praksisplasstiltaket en ganske lunken vurdering, gir imidlertid funnene grunn til bekymring. Tiltaket praktiseres svært ulikt, og det finnes mange eksempler på lite planmessig gjennomføring, med minimalt kvalifiserende effekt. Opplæringsplanene som skal ligge til grunn for den enkelte praksisplass, ser ut til å ha små praktiske konsekvenser. Oppfølgingen fra NAV Arbeid skjer gjerne i form av uforpliktende og sporadiske telefonsamtaler. Fortrengningseffektene er trolig store. For at tiltaket skal ha en effekt på arbeidsstyrken (utover fortrengning av annen arbeidskraft) må tiltaket kvalifisere folk for arbeid, eventuelt gjøre arbeidsgivere oppmerksomme på at praksisplassdeltakerne faktisk er kvalifiserte, eller unngå at de blir avkvalifisert gjennom langvarig ledighet. Med mindre man oppnår dette, bidrar tiltaket kanskje mer enn noe annet til å finansiere opplæring som virksomhetene uansett måtte ha gjennomført.

# 1 Innledning

Til tross for høykonjunktur i norsk økonomi er ledighetsproblemen fortsatt betydelige i mange innvandrergupper. Offentlige tiltak for å bistå innvandrere med å få arbeid skjer i all hovedsak innenfor den ordinære arbeidsmarkedspolitikken, altså gjennom tidligere Aetat, nå NAV Arbeid<sup>1</sup>. Praksisplass er et av de mest brukte arbeidsmarkedstiltakene. Arbeidsmarkedsetatens innsats for å kartlegge arbeidssøkere og finne egnede tiltak er en viktig faktor i et godt kvalifiserings- og formidlingsarbeid. Men valget om hvem som skal få praksisplass, og eventuelt senere ansettes, kvalifiseres og forfremmes, fattes av *arbeidsgivere* – ikke av velferdsstatlige etater. For å forstå praksisplassens betydning som kvalifiserings- og formidlingsvei er det derfor viktig å få innsikt i arbeidsgivernes perspektiver. Derfor har vi i dette delprosjektet satset på å innhente informasjon fra arbeidsgiversiden, både fra arbeidsgivere som har hatt innvandrere på praksisplass, og fra arbeidsgivere som av ulike årsaker ikke har hatt innvandrere på praksisplass.

Dette prosjektet er en oppfølging av en registerbasert studie av effekter av arbeidsmarkedstiltak for ulike etniske grupper i det norske arbeidsmarkedet. Studien viste at arbeidsmarkedstiltak har nokså beskjeden effekt på senere yrkesdeltakelse, uansett deltakernes etniske bakgrunn. Lønnstilskudd hadde den klart beste effekten, men tiltaket brukes relativt lite. Praksisplasstiltaket, som er et mye vanligere tiltak, gir også noe bedre jobbsjanser – først og fremst for ikke-vestlige innvandrere. Norske deltakere på praksisplasstiltaket hadde lavere overgang til ordinært arbeid enn personer som ikke hadde deltatt på tiltak, men som for øvrig hadde nokså like kjennetegn som gruppen av deltakere på tiltaket. Når vi delte inn ikke-vestlige innvandrere etter opprinnelsesregion, fant vi dessuten at det kun var innvandrere med bakgrunn fra Asia som hadde en statistisk signifikant positiv effekt av praksisplassdeltakelse. Selv i denne gruppen var forskjellen i overgang til ordinært arbeid mellom tidligere deltakere på praksisplass og kontrollgruppen av personer som ikke hadde deltatt på tiltak, på kun sju prosentpoeng. Med andre ord, effekten av praksistiltaket er ulik for ulike etniske grupper, men selv der den er signifikant positiv, er virkningen av tiltak moderat.

Svarene fra modul I av prosjektet ga opphav til en rekke nye spørsmål: Hvorfor er det forskjeller i effekter av tiltaket avhengig av hvor i verden deltakerne kommer fra? Hvorfor er ikke overgangen til ordinært arbeid høyere – hva er det som skal til for at

<sup>1</sup> Aetat skiftet navn til NAV Arbeid 1.7.2006. I resten av denne rapporten brukes konsekvent betegnelsen «NAV Arbeid», også i de tilfeller vi omtaler organisasjonen før 1.7.2006.

praksisplassen fører til ordinær ansettelse? Hvordan er egentlig praksisplasstiltaket utformet, og er det tilfeldig hvem som havner på hvilken praksisplass?

Registerbaserte studier er svært nyttige, blant annet fordi de gir informasjon om hele den befolkningen som omfattes av registeret, i vårt tilfelle alle som var meldt arbeidsledige i februar 2003. De har likevel sine klare begrensninger. Dette prosjektet er utformet for hente ut viktig informasjon om praksisplassordningen som ikke kan leses ut av registeranalyser, slik som innholdet i og organiseringen av tiltaket, arbeidsgiveres motiver for å ta tiltaket i bruk, hvilke forhold som er avgjørende for om arbeidsgivere tar imot deltakere på praksisplass, og hvilke erfaringer deltakerne har gjort seg.

## Bakgrunn – hvor stort er problemet?

Nordisk økonomi er inne i en høykonjunktur. I Norge var den registrerte arbeidsledigheten rekordlav høsten 2006, da vi gjennomførte de kvalitative intervjuene for dette prosjektet. Dette har også konsekvenser for innvandrerbefolkningen. Tredje kvartal 2006 var den registrerte ledigheten blant innvandrere i Norge på 7,8 prosent, en nedgang på to prosentpoeng fra året før (SSB 2006). Innvandrere fra Afrika og Asia hadde en registrert ledighet på henholdsvis 16 og 11 prosent, mens den var på 3,2 prosent i den norske befolkningen.

Registrert ledighet er et mål på arbeidsmarkedsintegrering som har store begrensninger. En del innvandrere kommer aldri så langt som til å melde seg på arbeidskontoret, og mange som har vært registrert ledige uten å få jobb, gir etter hvert opp. Andelen i de ulike landgruppene som er i arbeid, gir etter vår mening et bedre bilde av arbeidsmarkedsintegreringen. For eksempel er altså den registrerte ledigheten blant afrikanere i Norge på 16 prosent. Det vil si at 16 prosent av arbeidsstyrken, altså summen av de som er i arbeid, og de som er registrert ledige, er registrert hos arbeidsmarkedsetaten som uten arbeid og aktivt søkende etter arbeid. Ser vi på yrkesdeltakelsen i aldersgruppen 16–74 år – altså andelen i aldersgruppen som faktisk er i jobb – finner vi at bare fire av ti afrikanere er i arbeid.

I en nylig publisert kartlegging av levekårene i Oslo (Bråthen mfl. 2007) framgår det at i Oslo er yrkesfrekvensen blant menn med innvandrerbakgrunn generelt nokså høy, men at enkelte landgrupper peker seg negativt ut. I de største minoritetsgruppene (som har bakgrunn fra Pakistan, Somalia og Sri Lanka) er dessuten yrkesdeltakelsen blant kvinner spesielt lav.

Bildet som tidligere har vært tegnet av norsk arbeidsliv som stengt for innvandrere, må modifiseres: Norsk arbeidsliv er langt fra stengt for innvandrere, tvert imot har det aldri vært flere innvandrere i arbeid enn det er i dag. Men ikke-vestlige innvandrere slipper sjelden videre fra det vi kan kalle arbeidslivets randsone: midlertidige, dårlig

betalte jobber som ikke krever særlig formell utdanning, og med et større innslag av akkordbaserte lønnsordninger enn i resten av arbeidslivet. Slike jobber kan være en viktig inngangsport videre til «det gode arbeidslivet», der lønningene er høyere, jobbene sikrere og arbeidsoppgavene mer utfordrende. Mye tyder likevel på at den største delen av de som tilhører randsonen, går inn og ut av arbeidslivet og til tross, de går ikke fra randsonen og inn i den delen av arbeidslivet der jobbene er faste og bedre betalt (Kvinge og Djuve 2006, Rooth 2006, Barth, Bratsberg og Raaum 2002, Rogstad og Raaum 1997, Djuve og Hagen 1995).

## Hva vet vi om arbeidsgiveres rekrutteringspraksis?

For arbeidstakere med innvandrerbakgrunn er altså mobiliteten innover i retning av det stabile og mer regulerte arbeidslivet beskjeden. Hvilken kunnskap er så tilgjengelig utover dette, om hva som kjennetegner arbeidsgivere som rekrutterer innvandrere eller tilbyr dem praksisplass?

I den norske arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 (ABU 2003) ble 2350 arbeidsgivere intervjuet om en rekke forhold knyttet til arbeidsmiljø, partsforhold, lønnsstrategier og rekruttering. Datamaterialet ble koblet til omfattende registerdata. Analyser av dette datamaterialet viste at arbeidsgivere som i stor grad ansetter innvandrere (har minst 10 prosent innvandrere i arbeidsstokken), kjennetegnes av følgende (Djuve 2003):

- at de anvender risikoreduerende virkemidler (akkordlønn, lav lønn, fravær av gruppebonus, midlertidige ansettelse)
- at virksomheten er lavteknologisk (liten andel med høy utdanning blant de norske arbeidstakerne, lav andel pc-brukere)
- at det er mange innvandrere i søkermassen
- at det er få eldre ansatte
- at det er en stor overvekt av renholdsbedrifter, også hotell- og restaurantbransjen er klart overrepresentert

Resultatene støtter antakelsen om at mange arbeidsgivere er usikre på produktiviteten til arbeidstakere med minoritetsbakgrunn, og at dette begrenser rekrutteringen av innvandrere. Arbeidsgivere som har tatt i bruk virkemidler som i større grad lar lønnsutgiftene reflektere den enkeltes produktivitet, er mer tilbøyelige til å ansette innvandrere. Midlertidige ansettelse er også en måte å redusere risikoen for feilansettelse. Rekruttering er imidlertid også sterkt påvirket av søkermassen. Det er rimelig å

anta at det er en ringvirkning her, ved at søkeaktiviteten fra ikke-vestlige arbeidssøkere er større til bedrifter der det fra før av arbeider mange innvandrere.

Betydningen av alderssammensetningen i virksomheten som rekrutterer, har trolig sammenheng med at rekrutteringsvirksomheten i disse virksomhetene har vært lav de siste årene. Det kan også ha sammenheng med at skepsisen til innvandrere er større hos godt voksne, og at rekrutteringspraksisen er tilpasset holdningene hos de ansatte.

Den etniske arbeidsdelingen forklares ofte ved at innvandrere tar de jobbene nordmenn ikke vil ha. I ABU 2003 ble det spurt om hvor vanskelig virksomhetene opplevde det å rekruttere til hovedyrkesgruppen i virksomheten. Det viste seg å ikke være noen sterk sammenheng mellom innvandrerandel og rekrutteringsproblemer. En forklaring på dette kan selsagt være at innvandrerne har løst rekrutteringsproblemet. I en kartlegging av trivselsforhold hos ISS, som er den klart største aktøren i renholdsbransjen i Oslo, kom det fram at ISS opplever svært høy turnover, og at de derfor bruker mye ressurser på rekruttering og opplæring. De opplevde ikke problemer med å skaffe nok arbeidskraft, men at det var en utfordring å finne gode og stabile arbeidstakere (Byrkjeland og Djuve 2003).

Denne erfaringen har også mange av respondentene i vår undersøkelse. En stor gruppe av de som var positive til å ta imot innvandrere på praksisplass, ga uttrykk for at de brukte ordningen som en måte å prøve ut arbeidssøkere på. Et annet hovedmotiv var at ordningen ga tilgang på nesten gratis arbeidskraft, eller som en av dem uttrykte det: «Du får jo to ekstra hender.» En del arbeidsgivere ga også uttrykk for at de syntes det var hyggelig å hjelpe folk som var i en vanskelig situasjon, men kun to arbeidsgivere oppga at dette var et hovedmotiv. Arbeidsgivernes motiver er nærmere beskrevet i kapittel 5.

I en kvantitativ undersøkelse til norske virksomheter i privat sektor svarte 18 prosent av virksomhetene at de hadde målsettinger om å oppnå etnisk mangfold på arbeidsplassen (IMDi 2006). Av disse er det kun en tredjedel som oppgir å ha iverksatt konkrete tiltak for å oppnå målet. 84 prosent av de intervjuede arbeidsgiverne er motstandere av å kvotere en ikke-vestlig søker dersom en norsk og en ikke-vestlig søker står likt. Det er også interessant å merke seg at to av tre arbeidsgivere i privat sektor ikke er interessert i å motta rådgivning for å få økt kunnskap om rekruttering av ikke-vestlige innvandrere. På den annen side er det altså en av tre som ønsker slik rådgivning. Av disse ønsker det store flertall bistand med vurdering av kompetanse. Vi har videreanalysert datamaterialet fra denne undersøkelsen noe, dette er rapportert i kapittel 2.

I en kvalitativ studie i fire bransjer finner Rogstad (2000) at arbeidsgiverne ikke gir uttrykk for substansielle motforestillinger mot å ansette innvandrere, men at små preferanser i retning av å ansette norske søkere i sum får store konsekvenser for søkere med innvandrerbakgrunn.

I en svensk kartlegging av rekrutteringspraksis fant Neergaard (2006) at svenske rekrutteringsprosesser er preget av manglende formalisering og uklare strategier for å

oppfylle eventuelle strategier om å øke andelen sysselsatte med utenlandsk bakgrunn. I de endelige beslutningene vektlegges betydningen av «å passe inn» – som er et nokså udefinerbart kriterium. Innvandrere faller gjerne gjennom i disse vurderingene. Men Neergaard påpeker også at det forekommer positiv diskriminering av innvandrere, men da til typisk lavstatusjobber som svenske arbeidsgivere opplever at innvandrerne passer inn i. Han mener å påvise at arbeidsgivere «rasifiserer» søkerens kvalifikasjoner, altså at søkerens etniske opprinnelse påvirker hvilke kvalifikasjoner de tilskrives.

Også fra Danmark finnes en studie av rekruttering som påpeker at arbeidsgivere i intervju situasjonen – gjennom å styre hva det spørres om og ikke – understreker innvandrerstatusen til søkeren og bruker opp tiden på andre ting enn å snakke om kvalifikasjoner som er relevante for stillingen (Jensen 2004). I Danmark er arbeidsgiveres holdninger til rekruttering av innvandrere også i flere omganger kartlagt gjennom surveyer. Den siste av disse (IFKA 2006) viser at et stort antall danske virksomheter er positive til å ansette innvandrere på ordinære vilkår, men at de har begrenset entusiasme for innvandrere som kommer med lønnstilskudd eller annen type bistand fra det offentlige. Tilsvarende fant man i den norske surveyen (IMDi, *ibid.*) at knapt noen av de private virksomhetene var interessert i rådgivning om tilskuddsordninger eller oppfølging fra kommunen. Derimot kunne 20 prosent tenke seg å få rådgivning om vurdering av kompetanse. Virksomhetene ønsker altså primært innvandrere som kan stå på egne bein. Funnene kan tyde på at det å delta – og å ha deltatt – i offentlige tiltak i seg selv kan virke stigmatiserende. Slike tiltak er for mange arbeidsgivere et signal om at deltakeren har lav produktivitet og vil trenge opplæring og oppfølging. Denne type bistand er kostbar for virksomheten. Kun en av fire virksomheter vil være interessert i å ansette innvandrere som kommer med lønnstilskudd på omtrent halve lønna (op. cit.). En slik subsidiering vil med andre ord ikke være tilstrekkelig for å oppveie de merkostnadene virksomhetene ser for seg kan følge av slike ansettelser.

## **Kan rekrutteringspraksis påvirkes gjennom offentlige virkemidler?**

Et rimelig utgangspunkt for diskusjonen er å anta at arbeidsgivere rekrutterer den personen de vurderer vil bidra til virksomhetens produktivitet i størst grad. Dersom man ønsker å påvirke rekrutteringsprosessene, kan man derfor forsøke å:

- a) påvirke produktiviteten til arbeidssøkerne
- b) påvirke arbeidsgivernes vurdering av ulike søkeres produktivitet
  - redusere informasjonskostnader
  - redusere opplevd risiko ved å rekruttere ikke-vestlige arbeidstakere



c) forby diskriminering

d) argumentere for at virksomhetene skal ta andre hensyn enn (individuell) produktivitet

Produktiviteten til arbeidssøkerne kan økes gjennom forskjellige former for kvalifisering. Vurderingen av den enkeltes produktivitet vil imidlertid alltid være preget av usikkerhet. Det er rimelig å anta at nordiske arbeidsgivere synes det er spesielt vanskelig å vurdere produktiviteten til arbeidssøkere med opprinnelse i og utdanning fra ikke-vestlige land. Aktuelle tiltak her vil være oversetting og godkjenning av utdanning fra utlandet, systemer for dokumentasjon av realkompetanse samt tiltak som gjør det mulig for arbeidsgivere å prøve ut arbeidstakere en periode uten å påta seg det fulle arbeidsgiveransvaret – for eksempel gjennom praksisplasser. Generell informasjon / holdningskampanjer kan også bidra til å redusere eventuelle vrangforestillinger arbeidsgivere måtte ha om ikke-vestlige arbeidssøkeres kompetanse og produktivitet.

For at slike tiltak skal kunne ha effekt, må selvsagt arbeidsgiverne være villige til å ta inn informasjonen. Arbeidsgivere som på forhånd har bestemt seg for at ikke-vestlige innvandrere ikke har den kompetansen de etterspør, kan vanskelig nås gjennom bedret informasjon. Hvis vi antar at informerte arbeidsgivere av seg selv velger den best kvalifiserte arbeidssøkeren, er det særlig de som ikke nås gjennom informasjon, som vil være målgruppe for et lovforbud mot diskriminering.

En annen målgruppe for lovforbud vil være de eksplisitt rasistiske arbeidsgiverne, som vil velge bort innvandrere selv i tilfeller de er klar over at innvandrersøkeren er den best kvalifiserte.

De siste årene har det vokst fram en omfattende debatt om virksomhetenes sosiale ansvar (Corporate Social Responsibility – CSR). Ideen er altså at virksomhetene har ansvar utover det rent bedriftsøkonomiske, på områder som for eksempel miljø, likestilling mellom kjønnene og etnisk mangfold. Diskusjonen om CSR er til dels nokså uoversiktlig, blant annet fordi det er svært uklart om CSR-strategiene som etter hvert er utviklet av en rekke virksomheter, representerer et reelt samfunnsansvar eller om de snarere bør betraktes som en del av virksomhetenes PR-strategi. Dersom diskriminerende rekrutteringspraksis i virksomhetene skader virksomhetens anseelse og dermed påvirker omsetningen, vil eventuelle strategier for å bedre disse praksisene kunne rubriseres under produktivitetshensyn. Eventuelle politiske virkemidler for å overbevise virksomhetene om å ta et større ansvar for å rekruttere medarbeidere med minoritetsbakgrunn kan dermed både være et informasjonstiltak for å endre virksomhetenes vurdering av rekrutteringspraksisens konsekvenser for virksomhetens produktivitet, og være et forsøk på å få virksomheten til å ta samfunnsansvar som ikke er direkte lønnsomt for virksomheten.



## Praksisplass – hva og hvorfor?

I forskrift om arbeidsmarkedstiltak (FOR 2001-12-20 nr 1544: forskrift om arbeidsmarkedstiltak) står det: «Tiltaket skal gi tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging. Tiltaket skal bidra til å prøve ut den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet og bidra til å styrke deltakernes muligheter til å komme i arbeid eller utdanning. Det skal utarbeides en plan for den enkelte deltaker.»

Målgruppen for tiltaket er både yrkeshemmede og «ordinære arbeidssøkere med behov for tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging». Tiltakets varighet skal tilpasses deltakerens individuelle behov ut i fra dennes muligheter på arbeidsmarkedet. Arbeidspraksis i ordinær virksomhet kan vare i maksimalt ti måneder for ordinære arbeidssøkere og inntil tre år for yrkeshemmede.

Forskriften stiller krav om at ansattes representanter i virksomhetene skal godkjenne opprettelse av praksisplass, og at opprettelse av lærlingeplass vurderes før opprettelse av tiltaksplass innen yrker som faller inn under opplæringsloven.

Begrepet «kvalifisering» er ikke brukt i forskriftens beskrivelse av målsettingen med praksisplass. Derimot skal deltakerne altså få arbeidstrening etter en plan som skal utarbeides i samarbeid mellom deltaker og arbeidsgiver. I praksis kan det være vanskelig å avgjøre hvor skillet går mellom arbeidstrening og kvalifisering – en viss opplæring følger gjerne med arbeidstreningen.

Hensikten med tiltaket er altså at deltakerne skal få prøvd ut sine muligheter på arbeidsmarkedet og bedret sine muligheter til å komme i arbeid eller utdanning. Det er noe uklart hvilke mekanismer man forventer skal settes i gang av tiltaket, og som vil kunne bedre deltakernes muligheter på arbeidsmarkedet. Hva innebærer det egentlig «å prøve ut sine muligheter på arbeidsmarkedet», og hvorfor skal dette bedre jobbmulighetene? Hvis arbeidstrening skal gi bedre jobbmuligheter, må det skyldes at tiltaket fører til en endring hos deltakeren, hos arbeidsgiver(e) eller hos begge.

Endringer hos deltakeren som skal kunne forklare bedre jobbsjanser, må være knyttet enten til bedret motivasjon og selvtillit eller til tilføring av relevant kompetanse. Eventuelt kan de ha en funksjon ved å hindre avkvalifisering av personer som har vært utenfor ordinært arbeid i lang tid. På den annen side kan tiltaket oppleves som en integritetskrenkelse dersom det oppleves lite meningsfylt og det er tvang involvert. Slike opplevelser vil snarere virke demotiverende.

Effekten av tiltak på motivasjon og selvtillit underveis i tiltaket er dermed knyttet til kjennetegn ved hvordan praksisplassen er tilrettelagt og organisert, og til deltakernes personlighet og tidligere erfaringer. Gir det en opplevelse av mestring å stå i oppvasken på et sentralkjøkken? For en som har vært lenge ute av arbeidsmarkedet og mangler formell kompetanse, gjør det kanskje det – særlig hvis det fylles på med flere arbeidsoppgaver etter hvert. En person som har vært ute i fire andre praksisplasser allerede uten at det har ført til jobb, vil antakelig ikke få økt sin selvtillit av enda en praksisplass.

Konsekvenser for motivasjon og selvtillit etter at tiltaket er avsluttet vil med stor sannsynlighet være knyttet til om tiltaket medførte tilbud om ordinær jobb eller ikke.

## Hovedfunn fra modul 1

Modul 1 av dette prosjektet var en registerdatabasert evaluering av de viktigste arbeidsmarkedstiltakene, herunder praksisplasstiltaket. Evalueringen viste nokså moderate effekter av tiltaket for minoritetsgruppene og en negativ effekt for norske deltakere (Kvinge og Djuve 2006).

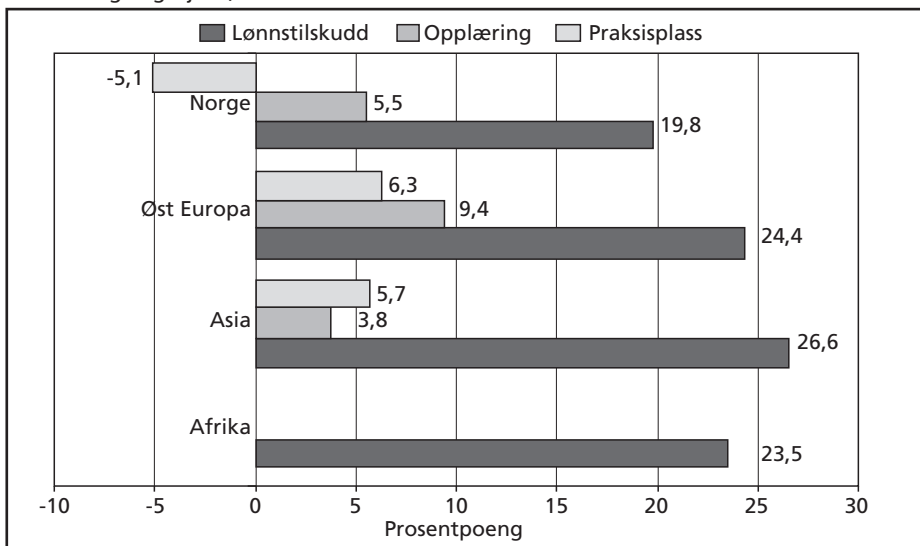
Datagrunnlaget for analysen var et uttak fra arbeidstakerregisteret av alle som var registrert arbeidsledige første halvår 2003. Deltakere på tiltak og helt ledige ble fulgt i arbeidstakerregisteret (og andre registre) fram til juli 2005. Det ble gjennomført separate analyser for lønnstilskudd, opplæringstiltak og praksisplass, og det skilles i analysene mellom deltakere fra ulike geografiske regioner. Metoden som er anvendt, er såkalt propensity score matching, som er en teknikk som skal kontrollere for seleksjonsproblemer.

Praksisplass (og opplæring) har positive, men ganske så moderate effekter på yrkesdeltakelsen to og et halvt år etter. I gruppen kvinner fra Asia, som har en signifikant positiv effekt av praksisplassdeltakelse, er overgangen til arbeid 33 prosent, målt nesten to og et halvt år etter tiltaksdeltakelsen. I kontrollgruppen av ikke-deltakere var overgangen til arbeid på 25 prosent. Her er altså forskjellen på deltakere og ikke-deltakere åtte prosentpoeng. Når vi ikke differensierer mellom effektene for menn og kvinner, viser analysene at overgangen til arbeid var seks prosentpoeng høyere for praksisplassdeltakere med opprinnelse i Asia eller Øst-Europa sammenliknet med kontrollgruppen av helt ledige, jf. figur 1. For innvandrere med bakgrunn fra Afrika fant vi ingen signifikant effekt av praksisplasstiltaket.

Enkelte deltakere, og særlig ikke-vestlige kvinner, deltar svært lenge i disse tiltakene. Samtidig viser studien at langvarig tiltaksdeltakelse gir lavere sannsynlighet for overgang til arbeid. Noen av deltakerne på disse tiltakene har i etterkant vært på lønnstilskudd. Disse har en høyere overgang til arbeid enn de som ikke har fått en slik kjeding av tiltak. Når overgangen til arbeid likevel er såpass beskjedne så mye som to og et halvt år etter praksisplass og opplæringstiltak, tyder dette både på moderat utbytte av kursene og på at kjeding av tiltak som inkluderer lønnstilskudd, har et begrenset omfang.

Den tilsynelatende negative effekten av praksisplass for norske deltakere som kommer fram i figur 1, har sannsynligvis sammenheng med at vi ikke har kunnet kontrollere godt nok i våre analyser for særlige vansker hos deltakerne. Det kan være grunn til å tro at de norske praksisplassdeltakerne er en mer negativt selektert gruppe, altså at de har et dårligere utgangspunkt for arbeid enn de andre gruppene, og at de har en

Figur 1 Effekter av ordinære arbeidsmarkedstiltak for overgang til arbeid for ikke-vestlige innvandrere og nordmenn. Søylene viser forskjellene i andeler som er i jobb per 30. juni 2005, mellom ledige uten tiltak og ledige med ordinære arbeidsmarkedstiltak i februar 2003, etter tiltak og fødelandsregion. Kontrollgruppen er konstruert ved hjelp av såkalt parvis matching: Kontrollgruppen er valgt slik at den likner mest mulig på deltakergruppen med hensyn til andre kjente og relevante kjennetegn. Kilde: Kvinge og Djuve, 2006



type problemer som ikke er registrert i offentlige registre. Dermed vil vi ikke kunne kontrollere for disse i våre analyser. Det kan også tenkes at tiltaksdeltakelse er mer stigmatiserende for nordmenn enn for innvandrere, og at dette er en av årsakene til at overgangen til arbeid er lav for norske deltakere på praksisplass. Denne fortolkningen støttes av funnene fra modul 2: En del norske arbeidsgivere uttrykker skepsis til norske praksisplasskandidater, mens de uttrykker større forståelse for at innvandrere kan ha behov for denne type tiltak.

Totalt sett var ca. 35 prosent av alle som var registrert ledige eller på tiltak i februar 2003, i arbeid i juni 2005. Lønnstilskudd gir den høyeste overgangen til ordinært arbeid, men er samtidig det tiltaket som brukes minst. Lønnstilskudd brukes særlig overfor deltakere som vurderes å ha nokså kort vei til ordinær jobb. Det er dermed på ingen måte gitt at en overflytting av deltakerne på praksisplass og opplæringstiltak til lønnstilskudd ville ha gitt tilsvarende resultater som deltakere på lønnstilskudd i 2003 har hatt.

## Metode og problemstillinger: nei-bedriftene som forsvant

Fafo har tidligere gjennomført flere evalueringer av integreringsarbeidet i norske kommuner (Djuve og Kavli 2000, Djuve mfl. 2001, Lund 2003, Kavli 2004, Djuve og Kavli 2005). Mange av kommunene framhevet at det var svært vanskelig å skaffe mange nok egnede praksisplasser, og at det igjen ble en flaskehals i integreringsarbeidet. Ved design og oppstart av dette prosjektet hadde vi derfor klare forventninger om at det skulle være mulig å identifisere den eller de typiske «nei-bedriftene»: virksomheter som ikke er interessert i å ta imot innvandrere på praksisplass. Planen var derfor å intervju 20 virksomheter som var positive til å ta imot innvandrere på praksisplass, og 20 virksomheter som var negative. Ved henvendelse til daværende Aetat Intro i Oslo fikk vi imidlertid opplyst at det ikke var noe problem å skaffe nok praksisplasser, og at noen liste over nei-virksomheter (som vi ønsket som utgangspunkt for intervjuer) ikke var mulig å etablere – med ett mulig unntak: Virksomheter i offentlig sektor er svært lite positive til praksisplasser.<sup>2</sup>

Forskningsprosjektet, som i utgangspunktet var designet ut fra en oppfatning av at praksisplasser var nyttige, men vanskelige å få tak i, ble altså konfrontert med empiri som tilsa at praksisplasser er et dårlig tiltak, men lett tilgjengelige. Dette tilsa en justering av prosjektets problemstillinger.

*For det første:* Er det faktisk tilfelle at praksisplasser er så lett tilgjengelige, og er de tilgjengelige i alle typer bransjer og stillingskategorier?

*For det andre:* Gitt at praksisplasser er lett tilgjengelige: Hva slags praksisplasser dreier det seg om? I hvilken grad er de «egne», i betydningen tilfører kompetanse, etablerer nettverk og derigjennom letter overgangen til ordinært arbeid?

*For det tredje:* Hvilke motiver har virksomhetene for å ta imot deltakere på praksisplass, og hva er avgjørende for om praksisplassene fører til ordinær ansettelse? Hvilken betydning har en skriftlig dokumentasjon av tidligere praksisplasser i rekrutteringsprosesser?

*For det fjerde:* Hvilke forventninger og erfaringer har deltakerne selv med et tiltak som ifølge kvantitative analyser har såpass beskjeden effekt på overgangen til arbeid?

<sup>2</sup> Det er nok flere årsaker til at kommunale flyktningarbeiderne har andre opplevelser av hvor vanskelig det er å skaffe praksisplasser, enn det NAV Arbeid har. Den viktigste er antakelig at kommunale flyktningarbeidere har en annen vurdering av når flyktningene er klare for en praksisplass, enn det NAV Arbeid har (Djuve mfl. 2001, Djuve og Kavli 2005). Dessuten har kommunale flyktningarbeidere ofte en annen vurdering av hva en praksisplass er eller bør være: Kravene til oppfølging er gjerne betydelig sterkere i det kommunale flyktningarbeidet (Djuve og Kavli, *ibid.*). Når flyktningkontorene på egen hånd leter etter praksisplasser, har de dermed en vanskeligere jobb enn NAV Arbeid, siden de både stiller strengere krav til relevans og oppfølging og formidler deltakere med svakere norskferdigheter. Som vi skal se i denne rapporten, varierer innholdet i og oppfølgingen av arbeidspraksisplassene i regi av NAV Arbeid betydelig.

*Og for det femte:* Vi har beholdt den opprinnelige hovedproblemstillingen for prosjektet: Hvilke forhold er utslagsgivende for arbeidsgivere når de blir bedt om å stille en praksisplass til disposisjon? Hvilken betydning har

- a) relasjonen til NAV Arbeid?
- b) kjennetegn ved praksisplassdeltakeren? Har etnisitet og kjønn betydning for hvem som slipper inn på hvilken virksomhet? Hva gjør en person attraktiv som deltaker på praksisplass og på arbeidsmarkedet? Hva er forutsetningene for at arbeidstakerne skal oppfattes som produktive?
- c) partsrelasjoner og CSR-strategier? Hvilken rolle har lokale tillitsvalgte i vurderingene av praksisplassdeltakere?
- d) virksomhetenes generelle opplæringsaktivitet? Brukes praksisplasser systematisk som en del av virksomhetenes interne kvalifiseringstilbud, eller er praksisplassene frikoblet fra øvrig kvalifisering?

I og med at NAV Arbeid ikke hadde noen liste over «nei-virksomheter», ble jakten på disse et eget lite delprosjekt. Framgangsmåte og jaktutbyttet er beskrevet i vedlegg 1.

Datagrunnlaget for rapporten består av 20 kvalitative intervjuer med arbeidsgivere som har erfaringer med, og fortsatt er positive til, å ta imot ikke-vestlige innvandrere på praksisplass, to kvalitative intervjuer og seks telefonintervjuer med arbeidsgivere som er negative til å ta imot ikke-vestlige innvandrere på praksisplass, og en questback-kartlegging med svar fra 188 respondenter (se vedlegg 1). 75 av disse hadde aldri hatt personer inne på praksisplass, 27 av disse igjen hadde sagt nei til konkrete henvendelser om dette fra NAV Arbeid og kan dermed defineres som «nei-virksomheter». Dessuten har vi fått tilgang til et datamateriale som IMDi fikk samlet inn av Synovate MMI i 2006, der drøye 1000 arbeidsgivere i privat sektor er intervjuet om rekruttering av og praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere.

Det viser seg dessuten at skillet mellom «nei-virksomheter» og «ja-virksomheter» ikke er så skarpt: Flere av «ja-virksomhetene» har erfaringer som har gjort dem skeptiske til praksisplassdeltakere generelt, og i en del tilfeller visse grupper av praksisplassdeltakere. Derfor kan informasjon fra «ja-virksomhetene» også belyse forhold som gjør arbeidsgivere skeptiske til praksisplassdeltakere med minoritetsbakgrunn.

De 22 kvalitative intervjuene er gjennomført innenfor ulike bransjer og virksomheter. Vi har av hensyn til intervjuobjektene anonymitet valgt ikke å oppgi navnene på virksomhetene. Virksomhetene er innenfor ulike bransjer: frisør, storkjøkken, kantine, barnehage, dagligvare, annen detaljhandel, lager, industri, sikkerhetstjenester, renhold, frivillig organisasjon og offentlig kompetansevirksomhet. Vi valgte bevisst en viss spredning av bransjer og type arbeid, men har samtidig plukket ut flere virksomheter

innenfor de vanligste praksisplassbransjene: kjøkken/kantine, dagligvare, barnehage og lager/industri.

Ni av de 22 virksomhetene vi intervjuet hadde på intervjudtidspunktet en eller flere praksisplassdeltakere, og vi har gjennomført ett deltakerintervju ved hver av disse virksomhetene. Det er arbeidsgiver som har stått for formidling av kontakt mellom oss og deltakerne, og i de tilfellene der det var flere enn en deltaker, valgt ut deltaker.

## 2 Hvor vanlig er det å tilby praksisplasser til ikke-vestlige innvandrere?

Det er liten tvil om at det er relativt enkelt å skaffe en praksisplass i Oslo-området, dersom søkeren har grunnleggende norskkferdigheter. Tilbakemeldingene fra NAV Arbeid / NAV-kontorene viser dette nokså entydig, samtidig som offentlig sektor pekes ut som klart mindre positiv til praksisplasskandidater enn privat sektor. MMI gjennomførte i 2006 en kartlegging av holdninger til blant annet praksisplasstiltaket blant arbeidsgivere i privat sektor (IMDi 2006). Etter avtale med IMDi har vi fått mulighet til å videreanalysere dette datamaterialet. Kartleggingen tyder for det første på at bruken av praksisplasser ikke er spesielt stor i Oslo sammenliknet med resten av landet. På landsbasis oppga tre av ti virksomheter (31 prosent) at de tilbød praksisplasser for innvandrere med minoritetsbakgrunn. I Oslo var andelen 26 prosent. Andelen var høyest i industri og i hotell og restaurant (41 prosent) og lavest i finansiell tjenesteyting (15 prosent). Sannsynligheten for at virksomhetene skal tilby praksisplasser til innvandrere er naturlig nok større i virksomheter med mange ansatte. Den er dessuten klart større i virksomheter som har en uttalt målsetting om å oppnå mangfold på arbeidsplassen gjennom å ansette folk med ulik etnisk bakgrunn. Det er imidlertid bare 18 prosent av virksomhetene som har en slik målsetting, og kun en tredjedel av disse igjen har innført konkrete tiltak for å øke rekrutteringen av personer med ikke-vestlig bakgrunn. Det vanligste tiltaket er å oppfordre personer med innvandrerbakgrunn til å søke når stillinger utlyses, deretter følger utarbeiding av egne rekrutteringsplaner for personer med innvandrerbakgrunn.

Virksomheter som har ansatte med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn fra før av, er også klart mer tilbøyelige til å tilby praksisplasser til søkere med innvandrerbakgrunn. Det å være positiv til å bruke utlysningsteksten til å oppfordre personer med innvandrerbakgrunn til å søke, og å være interessert i å motta rådgivning for å få økt kunnskap om rekruttering av ikke-vestlige innvandrere, slår signifikant positivt ut på sannsynligheten for å tilby praksisplasser til innvandrere. Det er altså et tydelig mønster av at faktisk rekruttering, og positiv innstilling til spesielle tiltak for å øke rekrutteringen av personer med ikke-vestlig bakgrunn, øker sannsynligheten for å stille praksisplasser til disposisjon. Bare 17 prosent av virksomhetslederne er imidlertid interessert i å motta rådgivning. En av tre kan være villig til å bruke utlysningsteksten til å oppfordre personer med ikke-vestlig bakgrunn til å søke.

22 prosent av virksomhetene som ikke tilbyr praksisplasser til personer med ikke-vestlig bakgrunn, er meget eller ganske interessert i ta i bruk slike plasser. 35 prosent er ikke interessert i det hele tatt. 59 prosent av de som er helt uinteresserte, begrunner dette med at de ikke bruker praksisplasser i det hele tatt, eller at bedriftens virksomhet gjør det uaktuelt å ha folk i praksis. 11 prosent opplever at det er for store utfordringer knyttet til språkforskjeller, og ytterligere 5 prosent at det er for store utfordringer knyttet til kulturforskjeller. 5 prosent av de uinteresserte begrunner standpunktet med at de er motstandere av kvotering.



## 3 Innhold og organisering av praksisplassen

Virksomhetene vi har intervjuet, befinner seg som nevnt i ulike bransjer og sektorer, og de har ulik størrelse og erfaring med opplæringsvirksomhet. Kvalitative undersøkelser egner seg dårlig til å vurdere utbredelsen av ulike måter å organisere praksisplasser på. Vi kan imidlertid gi noen eksempler på hvordan ulike typer av virksomheter har organisert sine praksisplasser. For denne beskrivelsen har vi funnet det hensiktsmessig å dele inn i fem typer virksomheter:

- 1) Produksjonsbedrifter: lager, industri
- 2) Detaljhandel: dagligvare og øvrig detaljhandel
- 3) Tjenesteproduksjon uten kundekontakt: storkjøkken, kantine, renhold
- 4) Tjenesteproduksjon med kundekontakt: barnehage, sikkerhetstjenester, frisør, hudpleie
- 5) Offentlige kompetansevirksomheter / frivillige organisasjoner

I det følgende vil vi først presentere eksempler på hvordan disse fem kategoriene av virksomheter har organisert sine praksisplasser. Deretter gjennomgår vi to andre forhold (enn de bransjespesifikke) som det er grunn til å tro kan ha vært styrende for de organisatoriske løsningene som er valgt: virksomhetenes opplæringskompetanse og de opplevde kravene fra NAV Arbeid.

### Produksjonsbedrifter/lager

Vi har intervjuet kun to virksomheter innenfor denne kategorien, men begge virksomhetene er intervjuet om praksisplasser innen både lager og produksjon, den ene av dem også om to ulike produksjonsenheter. Begge virksomhetene tar inn mange praksisplasskandidater i løpet av et år. Arbeidsoppgavene for praksisplasskandidatene ved disse virksomhetene skiller seg ut ved å være spesielt rutinepregede, og det er lite sosial omgang med kolleger og kunder. Omfanget av opplæring og oppfølging

av praksisplasskandidater i denne type virksomheter beskrives som svært beskjedent, både av arbeidsgiverne og av deltakerne. Minst opplæring får lagerarbeidere. Arbeidsgivere som hadde personer på praksis på lager, anslo at de brukte en dag eller to på opplæring. Deretter kunne deltakerne spørre andre på lageret om det var noe de lurte på. Praksisplassene på lager varer gjerne fra seks uker til tre måneder.

Alle arbeidsgiverne vi intervjuet, både produksjonsbedriftene og innen andre bransjer, mente at praksisplassene hos dem var egnet for språkpraksis. Det er likevel åpenbart stor variasjon i hvor mye anledning det vil være til språkpraksis ved de ulike virksomhetene. I produksjonsvirksomhetene og på lager er mulighetene ganske beskjedne, men også ved et lager ga arbeidsgiver en nokså positiv vurdering av mulighetene for å praktisere norsk:

«Lageret er ok for å praktisere norsk, de småsnakker litt underveis. Jeg tror vi ville sagt ja til at de kunne hatt med seg en norsklærer. Her plasseres de sammen med en fadder som lærer dem opp. Men de jobber jo hele tiden i et rom sammen med andre og kan spørre hvis det er noe de lurer på.»

Arbeidsoppgavene her var nokså rutinepregede og krevde lite opplæring, arbeidet var organisert slik at folk jobbet mye en og en, og noen av arbeidsplassene var dessuten nokså støyfulle.

To av virksomhetene var positive til at deltakerne deltok i norskopplæring én eller flere dager i uka, mens en virksomhet ga klart uttrykk for at det var upraktisk å organisere praksisplasser dersom deltakerne ikke kom hver dag.

## Detaljhandel

Vi har intervjuet fem «ja-virksomheter» innenfor detaljhandel, tre av dem er dagligvareforretninger. I tillegg trekker vi på informasjon fra et kvalitativt intervju med en »nei-virksomhet» i dagligvare. Denne informanten hadde dårlige erfaringer med praksisplass tiltaket og hadde nå sagt nei til å ta imot flere.

Praksisplassdeltakere i detaljhandel får svært varierende grad av opplæring. Noen arbeidsgivere går systematisk til verk og lar praksisplasskandidatene få opplæring i og erfaring med stadig nye oppgaver. Andre avgrenser arbeidsoppgavene til lagerarbeid og varepåfylling gjennom hele perioden. Noen begrunner dette med at opplæring i andre arbeidsoppgaver vil være for krevende, andre med at praksisplassdeltakerne er for svake i norsk til å ha noe særlig med kunder å gjøre. Norskferdighetene til deltakerne vil naturlig nok variere, men arbeidsgiveres vurderinger av konsekvensene av mangelfulle norskferdigheter er også nokså ulike. Noen er bekymret for at det vil ta seg dårlig ut for virksomheten dersom en kunde skulle stille et spørsmål som ikke ble forstått, mens

andre synes dette er helt uproblematisk fordi praksisplasskandidaten kan kontakte en annen ansatt og få hjelp.

Virksomhetene innenfor detaljhandel fulgte langt på vei samme system for opplæring som ved ordinære ansettelser, så sant det var mulig ut fra deltakerens forutsetninger. Lengden på praksisplassperioden varierte også her, og vi fant et par eksempler på svært langvarige praksisplassperioder. I det ene tilfellet begrunnet arbeidsgiver ønsket om forlenget praksis med at han ikke hadde noe ledig når praksisplassperioden gikk ut, og at NAV Arbeid derfor hadde vært interessert i å forlenge perioden, til tross for at vedkommende på praksisplass var utlært som butikkmedarbeider. Det viste seg imidlertid at denne arbeidsgiveren ikke hadde planer om å rekruttere, snarere tvert imot, han var i ferd med å redusere antallet fast ansatte. Det andre tilfellet var innenfor øvrig detaljhandel, og praksisplasskandidaten fikk noe opplæring også i den siste delen av praksisplassperioden.

## Tjenesteproduksjon uten kundekontakt

Vi har intervjuet tre virksomheter innen denne kategorien. Kanskje noe overraskende hadde alle tre virksomhetene lagt spesielt til rette for opplæring av praksisplassdeltakerne: Renholdsenheter organiserte arbeidet slik at praksisplassdeltakeren gikk sammen med en fast renholder og ble opplært av denne. Praksisplassdeltakeren i kantine var del av et spesielt tilrettelagt og forsterket opplegg for innvandrere med svake norskferdigheter og fikk i tillegg til opplæring i arbeidsoppgavene individuelt tilpasset norskopplæring. Storkjøkkenet hadde et fast opplegg der praksisplasskandidatene startet i oppvasken, blant annet for å lære navn på de ulike arbeidsredskapene, for så å bli flyttet rundt på ulike arbeidsstasjoner/oppgaver etter hvert. Flytting fra en arbeidsoppgave til en annen forutsatte imidlertid at de hadde tilegnet seg det de skulle. Enkelte deltakere som var svært svake i norsk, kunne bli værende på den første arbeidsstasjonen gjennom hele praksisplassen. Et storkjøkken arbeidet på denne måten. Storkjøkkenet hadde erfaring med både lærlinger og § 20-kandidater og brukte denne erfaringen i opplæringen av praksisplassdeltakerne.

Praksisplassene innenfor renhold og storkjøkken varte typisk i inntil tre måneder, men med mulighet for forlengelse. Opplegget innenfor kantine var del av et mer omfattende og langvarig løp, med inntil åtte måneders praksis.

## Tjenesteproduksjon med kundekontakt

Dette er en kategori av virksomheter hvor den ene virksomheten skiller seg sterkt ut fra de andre virksomhetene i samme kategori, og fra alle andre virksomheter vi har intervjuet. Lederen for virksomheten hadde lang erfaring både med kursvirksomhet og med lærlingeordningen, og hadde på eget initiativ etablert et omfattende opplæringsprogram for praksisplassdeltakeren:

«Vi fikk veldig begrenset informasjon fra NAV Arbeid. Jeg kom i kontakt med henne [praksisplassdeltakeren] fordi hun deltok på et kurs hos oss. Norsklæreren har vært så aktiv at det ikke gjør noe at NAV Arbeid har vært lite aktive. Vi driver med opplæring på nokså varig basis og har stadig lærlinger inne. Dermed har jeg mer eller mindre kjørt det samme opplegget for praksisplassdeltakeren.» (Leder, privat servicebedrift)

Deltakeren hadde deltatt i norskopplæring parallelt med praksisplassen. Ved en anledning hadde norsklæreren besøkt arbeidsplassen og tatt opp enkelte sentrale arbeids-situasjoner på video. På intervjutidspunktet hadde deltakeren vært i virksomheten i nærmere ett år, og arbeidsgiver hadde nå sørget for at hun hadde meldt seg opp til å ta fagbrev. Deltakeren var dessuten i ferd med å bli fast ansatt i virksomheten.

Et annet noe spesielt tilfelle var en praksisplassdeltaker som arbeidet i et servicefirma med to fast ansatte. Han var ansvarlig for sin egen kompetanseutvikling og holdt seg kontinuerlig oppdatert på den teknologiske utviklingen innen sitt fagfelt. På spørsmål om hva slags oppfølging han fikk underveis, svarte arbeidsgiver: «Han er jo med på det meste og lærer litt og litt underveis. Fungerer egentlig helt som en vanlig arbeidstaker.»

De to barnehagene vi har intervjuet, ga uttrykk for at de forsøkte å trekke de ikke-vestlige praksisplassdeltakerne med i de daglige arbeidsoppgavene, men at det var krevende å formidle det pedagogiske grunnlaget for norske barnehager til dem. Derfor ble praksisplassdeltakerne i stor grad brukt til å avlaste det ordinære personalet med praktiske arbeidsoppgaver, matlaging, rydding osv. Praksisplassene i barnehage varte typisk i tre måneder, men ble ofte forlenget, eller deltakerne kom tilbake i stadig nye praksisplasser.

Den siste virksomheten innenfor denne kategorien var en privat servicebedrift der de fast ansatte har mye kundekontakt. Praksisplassdeltakerne ble imidlertid utelukkende brukt til rydding og vasking og fikk dermed lite opplæring i faget som ble utøvd, og små muligheter til å praktisere norsk. Disse praksisplassene var kortvarige, seks uker til tre måneder.

## Offentlige kompetansevirksomheter

Vi intervjuet fire offentlige kompetansevirksomheter og én frivillig organisasjon. Tre av de offentlige virksomhetene tok imot praksisplassdeltakere i stillinger som krever høy, spesialisert utdanning, de to andre til kontor/regnskap og enklere saksbehand-  
lerarbeid.

De arbeidsgiverne som tar inn praksisplasskandidater i denne type arbeid, forventer gjerne at deltakerne skal være nokså selvgående. Det betyr ikke at de forventer at de skal være like produktive som ordinært ansatte, men de må i hvert fall ikke medføre mye ekstraarbeid. Ingen av disse virksomhetene hadde laget noe særskilt opplæringsopplegg for sine deltakere, men de fikk likevel en del løpende oppfølging. Ingen av deltakerne i disse virksomhetene deltok i norskopplæring parallelt med praksisplassen, og virksomhetene var gjerne skeptiske til et integrert norskopplæringsløp:

«Vi har drevet en del opplæring, men ikke noe organisert opplegg. Han jobber sammen med andre og får praktisert norsken, men det går ikke så veldig fort framover. Han har hatt en fadder, men akkurat nå husker jeg ikke hvem det var. Han har ikke noen fadder nå lenger. Det er ingen eksterne som er inne i organiseringen av praksisplassopplegget. [Vi spør om det kunne vært aktuelt å ha med en norsklærer i hverdagen på jobben.] Vel, han er ikke så dårlig i norsk at det skulle være behov for det. Tror egentlig det ville være mer forstyrrende for framdriften. En del av de ansatte her sitter på dobbeltkontor, så det ville nok forstyrre en del. Det er heller ikke slik at det ikke går an å jobbe på engelsk. På det prosjektet han jobber på nå, skriver han på engelsk.» (Avdelingsleder, statlig kompetansevirksomhet 1)

«Når det gjelder det å for eksempel ha en norsklærer som følger praksisplassdeltakeren, så er jeg litt usikker. Det ville kanskje vært et drawback på avdelingen. Ikke alle på [kompetansevirksomhet 2] ville ha likt det.» (Personalleder, statlig kompetansevirksomhet 2)

Praksisplassene i denne kategorien varte gjerne fra tre til seks måneder, i ett tilfelle også mer enn seks måneder.

## Kompetanse på opplæring

Kun i ett tilfelle fant vi et eksempel på at det var knyttet ekstern kompetanse på opplæring til praksisplassopplegget. Dette var ikke en ordinær praksisplass gjennom NAV Arbeid, men et spesialdesignet opplegg i regi av en kursleverandør. På spørsmål om NAV Arbeid hadde vært involvert i utformingen av praksisplassopplegget svarte

17 av de 19 andre arbeidsgiverne nei, mens de to andre svarte «ikke utover det som står på papirene fra NAV Arbeid». På spørsmål om hva som sto på papirene fra NAV Arbeid, ble disse informantene usikre. Den ene begynte å bla i papirer og viste fram standardavtalen fra NAV Arbeid, den andre henviste til personalavdelingen.

To av arbeidsgiverne vi har intervjuet, har erfaring med lærlingeordningen og annen opplæringsvirksomhet, den ene av disse også med § 20-kandidater. Disse arbeidsgiverne beskriver dette som en ubetinget fordel, fordi de har et innebygd søkelys på opplæring. Det må også sies at disse to arbeidsplassene hadde det mest systematiske opplæringsopp-  
legget av de vi har snakket med, og begge er svært fleksible når det gjelder å kombinere praksisen med norskopplæring.

## Krav fra NAV Arbeid

To av i alt 20 arbeidsgivere nevner eksplisitt at praksisplassdeltakerne ikke skal erstatte ordinær arbeidskraft. En av disse har organisert arbeidet slik at praksisplasskandidaten går sammen med en av de ordinært ansatte på vedkommendes vanlige (renholds)runde. Dermed kan praksisplasskandidaten observere hvordan den ordinært tilsatte utfører oppgavene. Ifølge arbeidslederen ved denne arbeidsplassen fungerer dette fint, de ordinært ansatte får litt avlastning og selskap og de trives med å lære bort. Den andre har hatt en praksisplasskandidat i en dagligvarebutikk i ti måneder. Han mener at han ikke ville ha ansatt noen dersom han ikke hadde hatt muligheten til å ha en praksisplasskandidat, men at praksisplasskandidaten har bidratt til at det er blitt utført en del arbeid som ellers ikke ville ha blitt gjort. For eksempel har det vært mye renere og ryddigere i butikken enn det ellers ville ha vært.

Standardavtalen som skal utfylles, inneholder tre hovedpunkter: mål for hva deltakeren skal oppnå, innholdet i praksisplassen og plan for opplæring. En slik avtale skal være på plass ved oppstart av praksisplassen, og i henhold til forskriften om arbeidsmarkedstiltak skal den utformes i samarbeid mellom deltaker og arbeidsgiver. I praksis fylles den gjerne ut av arbeidsgiver alene, eventuelt av NAV Arbeid. Det er lite i våre intervjuer som tyder på at disse dokumentene har særlig betydning for den daglige gjennomføringen og oppfølgingen av praksisplassene, ikke minst er det illustrerende at bare to arbeidsgivere i det hele tatt henviser til dokumentet, mens de andre ikke opplever at NAV Arbeid har noen rolle i utformingen av praksisplassopplegget. Avtalene oppleves i hovedsak som en lite forpliktende formalitet, noen klager også over unødvendig papirarbeid.

«De [NAV Arbeid] har ofte vært veldig trege med papirarbeidet. Mye purring. Men, de har vært hyggelige og villige til å hjelpe. De har aldri kommet hit fysisk i

butikken for å følge opp. Disse skjemaene er jo også veldig byråkratiske ... vanskelig å skjønne». (Butikksjef, dagligvare)

Etter å ha gjennomgått standardavtalen er det litt vanskelig å forstå at skjemaet oppfattes som så veldig byråkratisk. Skjemaet er på én side og inneholder som nevnt tre hovedpunkter. Vurderingen av dem som byråkratiske er antakelig delvis et resultat av at det er liten tradisjon for skriftliggjøring i deler av norsk arbeidsliv, og delvis av at innholdet i avtalene oppleves som mer eller mindre proforma. Hvis avtalene ikke har noen reell funksjon, er det mer forståelig at de oppleves som unødvendig byråkrati.

I mange større virksomheter er det dessuten personalavdelingen som utformer og undertegner avtalen, mens den avdelingen praksisen skal gjennomføres ved, ikke kjenner til dokumentet i det hele tatt.

«Vi er nok for dårlige på dette med oppfølging, men vi forsøker. Vi har en samtale med praksisplasskandidaten om mål, arbeidsoppgaver og hvordan de skal følges opp. Det varierer nok litt hvor godt de følges opp. De blir nok mye satt til enkle praktiske oppgaver, det avlaster de andre litt. Praksisplassene varer gjerne i tre måneder, og det er for lite. Men noen går på praksis etter praksis. De kan for lite og er for passive. Det er ikke knyttet noe eksternt kompetanse på opplæring til tiltaket.»

«De får en fadder i form av en kontortilsatt eller en saksbehandler. Fadderer har i oppgave å ta med den som er på praksis, ned i kantina og inn i gruppa. Vi prøver jo å integrere dem i arbeidsfellesskapet. De har først et møte med personalleder om rutiner og oppgaver. Vi har ikke noe samarbeid med NAV Arbeid om innholdet i praksisen. Når det gjelder å ha med en norsklærer rundt, er jeg litt usikker, tror kanskje det ville vært et drawback på avdelingen.»

Virksomheter som har erfaring med kursleverandører og kommunale kvalifiseringsentre, har erfart at deltakerne som kommer gjennom disse, får bedre oppfølging enn de som kommer direkte gjennom NAV Arbeid:

«NAV Arbeid følger lite opp, men kvalifiseringsentrene er bedre. De kombinerer gjerne praksis og språkopplæring, noen knyttet også undervisningen til bestemte temaer fra arbeidsplassen. Det virket som et ålreit opplegg.»

«Det er sjelden NAV Arbeid følger opp her på bedriften. De fra NN [kursleverandøren] følger opp mye tettere.»

Heller ikke kursleverandørene eller kvalifiseringsentrene beskrives imidlertid alltid som særlig involvert i utformingen av innholdet i praksisplassen:

«Vi har ikke kontakt med NAV Arbeid, men har en kontaktperson i bydelen. Vi har en grei dialog med han fra bydelen, han ringer av og til og var innom forrige

uke. Men de er ikke med på å utforme innholdet i praksisplassen.» (Nestleder, dagligvare)

En av arbeidsgiverne er tilknyttet et spesielt opplegg, der kursarrangøren er sterkt inne i utformingen av praksisplassen:

«Vi har et veldig godt samarbeid med tiltaksarrangøren. Dette er et forsterket opplegg med integrert norskopplæring. Tiltaksarrangøren er jevnlig hos oss og kommer alltid raskt ved behov. Deltakeren er nokså svak i norsk, men er veldig motivert. Tiltaksarrangøren er sterkt involvert i opplegget.» (Opplæringsansvarlig, større utsalgssted)

Kun én av virksomhetene har hatt noe samarbeid med NAV Arbeid i utformingen av innholdet i praksisplassene. I realiteten er utforming av innhold i praksisplassene samt organisering av opplæring og oppfølging dermed i stor grad opp til den enkelte arbeidsgiver.

Arbeidsgiverne opplever i liten grad at de ved å gå inn på ordningen har påtatt seg noe ansvar overfor NAV Arbeid:

«Vi samarbeider ikke med NAV Arbeid om innholdet i praksisplassen, og vi har ikke fått noe pålegg fra NAV Arbeid om hva oppfølgingen skal bestå i.» (Nestleder, storkjøkken)

Unntaket fra dette er de to arbeidsgiverne som understreker at de er forpliktet til å sørge for at praksisplassdeltakerne ikke fortrenger ordinære ansettelse.

Det er heller ikke noe som tyder på at avtalene brukes aktivt av NAV Arbeid i oppfølgingen av praksisplassene. Ingen av arbeidsgiverne vi har snakket med, synes NAV Arbeid følger særlig tett opp. De typiske svarene på spørsmål om hva slags oppfølging deltakerne får fra NAV Arbeid, er:

«De ringer av og til og hører hvordan det går.»

«Ikke mye, det har vel vært en fra NAV Arbeid her.»

Flere av arbeidsgiverne har erfaring med praksisplassdeltakere som er tilknyttet ulike kursleverandører eller kommunale kvalifiseringssentra. Tilbakemeldingene er nokså gjennomgående at disse følger bedre opp: «Kvalifiseringssenteret kommer innom og har møte med sine deltakere en gang i måneden. De fra norskkurset er også flinke til å følge opp, de kommer hit eller ringer.»

Arbeidsgivernes vurderinger av relasjonen til NAV Arbeid er beskrevet nærmere i neste kapittel.



## Oppsummering, organisering av praksisplassen

Dette avsnittet illustrerer at praksisplasser har mange ulike utforminger. Noen likhetstrekk følger av type arbeid og bransje, men også innenfor samme kategori av virksomheter spriker de organisatoriske løsningene til dels voldsomt. I virksomheter innenfor industri og lager legger arbeidets art sterke begrensninger på hvilken tilrettelegging det er mulig å få til: Arbeidet er rutinepreget, og mye av det utføres alene (men det kan være grunn til å nevne at arbeidsgiverne nevner lagerarbeid som en av de jobbene der det med en viss hyppighet ansettes praksisplassdeltakere i ordinære jobber). I øvrige virksomheter er det i mye større grad opp til den enkelte arbeidsgiver hvor mye det skal legges til rette. Kontakten med NAV og selve praksisplassavtalene ser ut til å ha liten innvirkning på den praktiske gjennomføringen av tiltaket. Derimot kan kontakt med kursleverandørene til NAV ha noe større påvirkning. De to arbeidsgiverne som hadde lang erfaring med opplæringsvirksomhet, mente dessuten at denne erfaringen var til stor nytte når de skulle legge til rette for praksisplassdeltakerne, og at den hadde hatt stor betydning for utformingen av tiltaket hos dem.

Omfanget av kundekontakt er på ingen måte noen avgjørende faktor for å få praktisert norsk, kommunikasjon med kolleger er sannsynligvis vel så viktig. I arbeid som krever høyere utdanning, følger det gjerne med en viss praktisering av norsk, men ikke alltid. For eksempel arbeidet en av disse deltakerne mye selvstendig og brukte i perioder engelsk som arbeidsspråk. De praksisplassene som er organisert slik at deltakeren arbeider tett sammen med en norskspråklig ansatt og/eller har mye kundekontakt, gir best utgangspunkt for å få praktisert norsk.

Varigheten av tiltaket varierte mye fra sted til sted. I tre tilfeller traff vi deltakere som hadde vært i praksis i ti måneder, to av dem i detaljhandel, en i en privat servicebedrift. To av dem var gått over på lønnstilskudd, mens den tredje hadde fått tilbud om lørdagsjobb (som var uinteressant for henne, hun hadde på intervjuutidspunktet fått ordinær jobb i en annen bransje). Også en praksisplassdeltaker i en offentlig kompetansevirksomhet hadde vært i praksis i over et halvt år.

Selv om vi ikke har gjort noen kartlegging av omfanget av ulike typer praksisplasser, er det nok så trygt å fastslå at praksisplasser flest befinner seg innenfor yrker i den nedre delen av inntektsfordelingen, der kravene til formelle kvalifikasjoner er lave, og opplæringstiden kort. Typiske jobber det er mulig å få arbeidspraksis i, er som lagerarbeider, barnehageassistent, butikkmedarbeider, renholdsassistent og kjøkkenassistent. Innenfor kompetansevirksomheter i offentlig sektor fant vi også eksempler på personer som var i arbeidspraksis i saksbehandlerstillinger og med kontorarbeid. De virksomhetene som tok inn deltakere med høy utdanning på praksisplass, hadde kun én deltaker inne om gangen, mens flere av de større produksjonsbedriftene hadde mange deltakere inne samtidig. Det samlede antallet praksisplasser for ufaglært arbeidskraft var dermed langt større enn antallet praksisplasser for høyt utdannet arbeidskraft.



## 4 Arbeidsgiveres erfaringer med kontakten med NAV Arbeid

Vi har dybdeintervjuet i alt 22 virksomheter om deres erfaringer med samarbeid med NAV Arbeid om praksisplassordningen. (De 20 ja-virksomhetene og to nei-virksomheter som hadde erfaringer med praksisplassordningen, men som i dag sier nei til å ta imot [ikke-vestlige] deltakere på praksisplass.) De aller fleste virksomhetene vurderer kontakten med NAV Arbeid som svært begrenset. Dette gjelder også virksomheter som har mange praksisplassdeltakere inne:

«Vi har lite kontakt med NAV Arbeid. Vi har mange praksisplasskandidater, men det er sjelden noen fra NAV Arbeid innom. De er heller ikke involvert i å utforme innholdet i praksisplassopplegget.» (Større produksjonsvirksomhet)

De virksomhetene som har hatt kontakt med NAV Arbeids tiltaksarrangører eller kommunale kvalifiseringssentre, har som nevnt erfart at disse følger klart bedre opp. Enkelte virksomheter synes det er helt greit at NAV Arbeid er lite delaktige:

«Har hatt lite med NAV Arbeid å gjøre. Det er ikke noe samarbeid med NAV Arbeid om innholdet i praksisplassopplegget, men har hatt ett møte med kontaktpersonen til vedkommende som i dag er på praksisplass. Har heller ikke følt behov for noen omfattende kontakt. Jeg har ikke noe stygt å si om NAV Arbeid.» (Offentlig kompetansevirksomhet 1)

«Vi har ikke særlig tett kontakt med NAV Arbeid, men det er ok, vi trenger ikke så mye oppfølging.» (Offentlig kompetansevirksomhet 2)

«Vi har ikke fått noe oppfølging fra NAV Arbeid, men det har ikke vært noe problematisk. Vi har ikke følt noe behov for tett kontakt med NAV Arbeid. Vi har interne ressurser til å håndtere eventuelle problemer. Vi har ikke noe stort behov for informasjon om deltakerne på forhånd, vi trenger bare vite det helt grunnleggende.» (Personalansvarlig, humanitær organisasjon)

Andre etterlyser mer informasjon om hvordan tiltaket skal gjennomføres, men ser det som en fordel at kontaktpersonen i NAV Arbeid ikke er fysisk til stede i butikken:

«Vi har ikke fått noen informasjon fra NAV Arbeid eller kursleverandør om hva slags type oppfølging som skal gis fra dem, eller fra oss for den del. Vi har heller

ikke fått noen informasjon om selve ordningen eller hva tiltaket skal inneholde. Men jeg synes det er greit, jeg vil helst ikke ha noen fra NAV Arbeid fysisk til stede i butikken, den biten tar jeg heller selv. NAV Arbeid ringer jevnlig og hører hvordan det går.» (Butikksjef, detaljhandel)

En virksomhet synes til og med at den kontakten som er, er unødvendig og opplever det som mas. Dette er imidlertid et spesielt tilfelle, der praksisplassdeltakeren etter vår vurdering er en nøkkelperson i et lite servicefirma, men altså får «lønn» gjennom NAV Arbeid. Deltakeren er i dette tilfellet svært selvgående og setter seg på egen hånd inn i den teknologiske utviklingen innen sitt arbeidsområde. Det er dermed ikke overraskende at virksomheten ikke opplever noe behov for involvering fra NAV Arbeids side når det gjelder oppfølging av deltakeren eller utforming av innholdet i praksisplassen.

To av arbeidsgiverne understreker at det er stor variasjon i hvordan de ulike saksbehandlere i NAV Arbeid følger opp. Den ene sier:

«Jeg synes det er vanskelig å snakke om NAV Arbeid som noe enhetlig. Det kommer helt an på hvilken saksbehandler du treffer. Har ingen spesielt dårlige erfaringer med dem, men har ingen tett kontakt.»

En annen sier:

«Oppfølgingen fra NAV Arbeid kunne vært bedre! NAV Arbeid burde ringt annehver uke for å høre hvordan det gikk. De burde ha kommet til butikken kanskje en gang i måneden for å sjekke hvordan deltakeren fungerte. De burde laget en handlingsplan sammen med meg, og den planen burde følges opp systematisk. Noen ganger gjøres en del av dette, men langt fra alltid. Men noen saksbehandlere er absolutt flinkere til å følge opp enn andre. Jeg setter stor pris på det når de følger skikkelig opp.»

Mange av virksomhetene ønsker seg større involvering fra NAV Arbeid. Det etterspørres særlig mer oppfølging og tilstedeværelse på arbeidsplassen, men flere ønsker seg også større involvering i utformingen av innholdet i praksisplassen, og at praksisplassen skal inngå i et helhetlig kvalifiseringsopplegg med kursing i forkant eller underveis.

«NAV Arbeid følger i liten grad opp. Vi har etterlyst mer kontakt. Vi fikk lite informasjon om kandidater, så vi intervjuer selv. Ønsker oss dialog med NAV Arbeid om deltakerne og tilstedeværelse av NAV Arbeid. Kunne ønsket oss språkopplæring direkte innrettet mot arbeidsoppgavene her. Dette kan skje på arbeidsplassen, men en fordel om det integreres i klasseromsundervisningen, sånn at deltakerne er bedre forberedt når de kommer til oss. Det er ikke noe samarbeid med NAV Arbeid om innholdet i praksisplassopplegget.» (Nestleder, storkjøkken)

«Vi har lite kontakt med NAV Arbeid. Det er et klart behov for mer oppfølging underveis, praksisplassen bør settes inn i et system, slik at den blir del av et målrettet kvalifiseringsopplegg.» (Leder, privat servicebedrift)

Flere arbeidsgivere har erfart at det kan oppstå konflikter på flerkulturelle arbeidsplasser. De fleste forsøker å ordne opp i dette på egen hånd, men enkelte har også kontaktet NAV Arbeid for å få bistand:

«Når alt går bra med praksisplassdeltakeren, har vi ikke behov for noe mer oppfølging, men når det oppstår problemer, hadde det vært bra med noe tettere oppfølging. Vi har ved noen anledninger kontaktet NAV Arbeid ved behov. De har aldri avslått å komme, men det kan ta noen dager.» (Offentlig kompetansevirksomhet)

Noen virksomheter etterlyser i tillegg bransjespesifikk kompetanse hos kontaktpersonene i NAV Arbeid:

«Synes NAV Arbeid følger for dårlig opp ute på praksisplass. Det hender de ringer og spør hvordan det går, men det er sjelden. Kvalifiseringssenteret har vært mye flinkere. De føler helt klart et sterkere ansvar overfor deltakerne. Fra NAV Arbeid får vi bare et skriv. Men det varierer litt, det virker som det er litt tilfeldig hva slags oppfølging en person får, og det er litt dumt. Det med oppfølging er veldig viktig. Men det har også hendt at NAV Arbeid har informert om at en person har spesielt svake norsksferdigheter. Vi har sagt ja likevel, og da virker det som NAV Arbeid er mer nysgjerrige på hvordan det går. Det hadde vært fint om de på NAV Arbeid hadde hver sine bransjer som de spesialiserte seg på. Vi skulle gjerne hatt kontakt med en som kunne mer om vår bransje. Det ville nok lagt større press på oss også, fordi kontaktpersonen ville hatt bedre kunnskap om hva vedkommende som skal utplasseres, bør læres opp i ute på arbeidsplassen. Det er ikke noe samarbeid med NAV Arbeid om innholdet i praksisplassen, men vi har jo en skriftlig avtale. Vi sender et papir tilbake til NAV Arbeid med beskrivelse av hva som er gjort. (Pedagogisk leder, barnehage)

De færreste av våre intervjuobjekter har vært involvert i de praktiske tingene knyttet til utbetaling av støtte fra NAV Arbeid. Noen har likevel fått tilbakemeldinger fra sine lønnsavdelinger om at kontakten med NAV Arbeid oppleves som unødvendig byråkratisk:

«En annen trøblete ting har vært knyttet til penger. Det har av og til vært et styr å få pengene. Mye frem og tilbake. Både med praksiskandidater og med andre inne på andre tiltak. Min melding til trygdekontor og NAV Arbeid er: Ikke gjør ting så tungvint!! Gjør det smidigst mulig. Stort sett er jeg ikke fornøyd med kontakten med NAV oppigjennom. De er veldig byråkratiske. Ikke bare i disse sakene, men mer generelt. Vi har hatt flere vanskelige saker med utbetaling av sykepenger og

sykemeldinger for eksempel. Jeg mister av og til lysten til å forholde meg til trygdekontoret ... Bruker så mye tid på noen saker. Han siste vi hadde inne på tiltak, det var jo så mye greier med betaling og refusjoner. Ting burde absolutt gått lettere fra trygdekontorets side.» (Butikksjef, detaljhandel)

Det er også andre som opplever den administrative delen av kontakten med NAV Arbeid som dominerende:

«Vi har hatt samarbeid med ulike NAV Arbeidskontor og en tiltaksarrangør, med nokså ulike erfaringer. Tiltaksarrangøren er mye bedre på oppfølging. Kontakten med NAV Arbeid har stort sett dreid seg om refusjoner og pengeopplegg, ikke om innholdet i praksisplassen.» (Personalansvarlig, statlig kompetansevirksomhet)

Selv om praksisplassene i hovedsak kommer arbeidsgiverne til nytte, gir enkelte arbeidsgivere uttrykk for at de føler seg utnyttet og nærmest lurt av NAV Arbeid:

«Det er akkurat som om så fort man svarer ja til NAV Arbeid og tar imot en praksisplassdeltaker, så slipper NAV Arbeid veldig mye av ansvaret – da hviler alt på meg. De følger ikke med på hva som skjer her. Men jeg vet ikke helt hva jeg kan forvente av NAV Arbeid heller. Det er aldri satt ned noen formelle krav til NAV Arbeid på dette punktet. Mye blir mitt ansvar i hvert fall. Klart, jeg har og tar ansvar for de jeg har ansatt her, og følger opp det. Men jeg kan ikke stille samme krav til de som er på praksisplass, og de klarer heller ikke gjennomføre jobben på samme måte som de andre.» (Butikksjef, detaljhandel 1)

«Jeg synes ikke kontakten med NAV Arbeid har vært bra nok. NAV Arbeid la det fram som at vi skulle gjøre hverandre en tjeneste begge to. Men de har vært fryktelig dårlige på oppfølging. En av deltakerne gikk på norskkurs en dag i uka. Det burde han gjort mer av, da hadde jeg kanskje vært kjappere ute med en ansettelse også. NAV Arbeid ringte innimellom, men jevnt over har det vært lite kontakt. De har ikke vært inne i bildet når det gjelder innholdet i praksisplassen. (Butikksjef, detaljhandel 2)

En annen arbeidsgiver ga uttrykk for at det til tider ble formulert klare forventninger fra NAV Arbeids side om at praksisplassen skulle føre til en jobb i andre enden, noe som var vanskelig å innfri:

«Men noen ganger har vi opplevd henvendelsen fra NAV Arbeid som at det må være fast jobb i andre enden. Vi har et behov for å se om ting fungerer før vi bestemmer oss for å gi noen tilbud om videre jobb. Ofte er NAV Arbeid da knipne og nekter oss å få noen i det hele tatt.» (Personalansvarlig, lager)

To virksomheter avviker fra dette hovedbildet av begrenset kontakt og beskriver kontakten med NAV Arbeid som «jevnlign» eller «god». Begge disse har imidlertid også innsigelser på opplegget. Den ene synes det gis for lite informasjon om opplegget, mens den andre synes det blir for mye «mas» fra NAV Arbeids side:

«Vi har vært jevnlig i kontakt med NAV Arbeid (har hatt en praksisplasskandidat i et år) om mulighetene for fast jobb. Men jeg synes det er merkelig at NAV ikke gir mer informasjon om ordningen. Opplegget burde vært enklere, med informasjon lettere tilgjengelig. NAV Arbeid har ikke vært involvert i å utforme innholdet i praksisplassopplegget.» (Butikksjef, detaljhandel)

«Har hatt en praksisplassdeltaker i over et halvt år, og har nå gått over på lønns-tilskudd. Vi har hatt en god dialog med NAV Arbeid underveis. De har gått med på å forlenge praksisplassperioden. Etter hvert gikk han over på lønns-tilskudd, og kommer snart til å gå over i ordinær stilling. NAV Arbeid har ikke vært med på å utforme innholdet i praksisplassopplegget, men de ringer hit og maser og spør om hvordan det går. Du må hele tiden stå ansvarlig liksom og er liksom på mercy med NAV Arbeid. Det er jo en rapporteringsplikt overfor NAV Arbeid. Vi tar jo ikke inn en mann på praksisplass her uten å gi ham noe fornuftig å gjøre. De to gangene jeg har tatt inn noen på praksisplass, var det jeg som kontaktet NAV Arbeid.»

Den ene av nei-virksomhetene vi har intervjuet, har et generelt negativt inntrykk av kvaliteten på NAV Arbeids tjenester og er derfor skeptisk til å inngå samarbeid om praksisplasser:

«Vi har aldri fått noen henvendelse direkte fra NAV Arbeid, men fra Fretex, og det er vel egentlig et opplegg gjennom NAV Arbeid. Vi har tatt kontakt med NAV Arbeid i forbindelse med behov for rekruttering, men de er ikke interessert i å svare på henvendelser fra oss. Samarbeidet med Fretex er veldig bra, de norske praksisplassdeltakerne vi har hatt, har fått veldig god oppfølging derfra. Men vi ville vært mye mer skeptiske til å ta imot noen fra NAV Arbeid, det virker ikke som de har helt kontroll på ting der.»

## Oppsummering, erfaringer med NAV Arbeid

Erfaringene med NAV Arbeid er åpenbart sammensatte, men mange av våre informanter opplever NAV Arbeid som lite tilstedeværende og etterspør mer bistand. Det avtegner seg også et inntrykk av at store, offentlige kompetansevirksomheter (og den ene frivillige organisasjonen) besitter interne ressurser på personalsiden som reduserer

det opplevde behovet for bistand fra NAV Arbeid. Disse virksomhetene tar dessuten inn praksisplassdeltakere med høyere utdanningsnivå og norskferdigheter og står derfor heller ikke overfor helt de samme utfordringene som mindre, private virksomheter. Praksisplassdeltakernes faglige og språklige utgangspunkt kan kanskje forklare hvorfor også større private produksjonsvirksomheter og lagerarbeidsplasser etterspør mer involvering fra NAV Arbeids side, til tross for at de har egne personalavdelinger. Hvilke svar man får i denne type undersøkelse, vil dessuten avhenge av hvilke (ferske) erfaringer den enkelte respondent har med praksisplassdeltakere og saksbehandlere i NAV Arbeid. Dessuten er det rimelig å anta at respondentenes stilling og arbeidsoppgaver i organisasjonen påvirker deres erfaringer, slik at svarene fra personalansvarlige i store kompetansevirksomheter ikke er direkte sammenliknbare med svarene til butikksjefen i en dagligvarebutikk.



## 5 Motiver for å ta inn praksisplasskandidater

Arbeidsgiverne presenterer fire hovedmotiver for å ta inn kandidater på praksisplass: De får tilgang til nesten gratis arbeidskraft, de opplever at de gjør en innsats for andre (praksisplassdeltakeren/samfunnet), de styrker sitt image som en virksomhet med samfunnsansvar, og de får tilgang til en billig rekrutterings- og opplæringskanal: NAV Arbeid finner kandidater og finansierer dem i opplæringsperioden – og vel så det – og virksomheten kan prøve ut kandidatene over uker og måneder uten å påta seg arbeidsgiveransvar. En kombinasjon av disse motivene er nokså vanlig.

«Dette er en vinn-vinn-situasjon. Det gir oss en positiv sosial profil, deltakerne får hjelp, vi får billig arbeidskraft. Dersom det ikke fungerer, kan vi avslutte på dagen. Vi har kjempegode erfaringer så langt. De som er friske nok, får ofte jobb etterpå». (Personalansvarlig, industri)

Den personalansvarlige som er intervjuet ovenfor, anslår senere i intervjuet at andelen som går over i ordinær jobb, er en av fire på anlegg A og en av ti på anlegg B. Arbeidslederne på anlegg B mener derimot at det knapt noensinne er blitt ansatt en praksisplasskandidat der.

«Det er jo ekstra hjelp som er veldig billig da. Det tiltrekker. Samtidig må de gjøre den jobben som er ment at de skal gjøre. [Den intervjuede får spørsmål om rekruttering er et motiv:] Ja, rekruttering er vel målet. Kanskje det klaffer. Etter sommeren er han blitt mye bedre på salg og dermed er det blitt mer aktuelt å ansette ham.» (Butikksjef, detaljhandel)

«Kjente jo til muligheten og hadde stor nytte av det. Et kostnadsspørsmål rett og slett. På den ene siden er det gratis arbeidskraft, samtidig er det en grei erfaring for personene på praksisplass. Jeg kjente ham litt fra før, han jobbet tilfeldigvis i et firma vi hadde oppdrag for. Han jobber på fulltid her nå (har gått over på lønnstilskudd), har en salgssrolle og en administrativ rolle. Jeg er i en etableringsfase, men jeg ser litt lysere på mulighetene for fast ansettelse nå.» (Daglig leder, privat servicebedrift)

Selv om flere motiver nevnes, er det gjerne en forutsetning at virksomheten ikke direkte taper på ordningen.

«Det er hele tiden en avveining mellom kostnader og det vi har igjen for det – hvis matchen er sånn noenlunde, så er det greit. Vi er ingen idealistisk organisasjon, vi er en produksjonsbedrift som skal tjene penger.» (Personalleder, lager)

Vektleggingen av de ulike motivene varierer nokså mye. Den mest direkte vektleggingen av gratis arbeidskraftmotivet fikk vi fra butikksjefen i en dagligvarebutikk som oppga motivet til: «Det er jo penga, da». Vedkommende hadde hatt en person på praksisplass i nærmere et år og synes han har fått mye igjen for det.

Andre presenterer en større pakke av beveggrunner og gir nokså omstendelige beskrivelser av sine motiver, slik som avdelingslederen i en større offentlig kunnskapsbedrift:

«En klar fordel at vi fikk inn en person med akademisk kompetanse som vi hadde bruk for. Ulempen er at vedkommende som vi har tatt inn, kan forsvinne over i en annen jobb etterpå, da sitter vi igjen med veldig lite. Man må jo investere en del i den som er inne på praksis. Vi har brukt en del tid på opplæring, forsøkt å integrere personen og få ham inn i et arbeidsmiljø. Vi har ikke noe imot å rekruttere gjennom praksisplasser, men det kan jo bli litt skjevt. De som har vært på praksis, vil ved søknadstidspunkt stille med et forsprang ved at vi har et forhold til dem og en følelse for dem ved utlysning. Det kan bli skjevrekuttering – og det kan fort bli dyrt. Hovedmotivet vårt er vel å få jobben gjort. Vi har også sosial intelligens nok til å se at det kan være verdifullt for en del mennesker å lære seg en jobb. De blir jo inkludert i et arbeidsfellesskap og får lære seg en jobb, hele prosessen.»

Det hører med til historien at vedkommende praksisplasskandidat hadde vært i praksis i godt over et halvt år. Han hadde søkt to jobber ved virksomheten, men tapte i konkurransen med andre søkere. Hans nærmeste overordnede mener at han fortsatt ikke er konkurransedyktig i kampen om ordinær ansettelse, men vil samtidig altså ikke at han skal forsvinne til en annen arbeidsgiver. Ønsket om å hjelpe vedkommende (riktignok pakket nokså godt inn i formuleringen om sosial intelligens) er åpenbart ikke sterkt nok til at denne mellomlederen vil se positivt på at en annen arbeidsgiver ansetter vedkommende på ordinære vilkår. Hovedmotivet er altså å få jobben gjort – uten å betale for det.

Andre igjen framhever samfunnsmessige hensyn som det viktigste motivet, men kommer også inn på fordelene for virksomheten: «Det er mest samfunnsmessige hensyn. Vi ønsker jo at folk skal lære seg norsk.» Dette er en offentlig virksomhet som har mange brukere med ikke-vestlig bakgrunn, og vår informant framhever som klart positivt at tilstedeværelse av ikke-vestlige praksisplassdeltakere kan være en fordel i kommunikasjonen med, og er generelt tillitskapende overfor, disse brukerne. Når vi minner vår informant på at hun tidligere i intervjuet sa at «Det er lett å si ja til å ta imot en på praksisplass, for du får jo to ekstra hender» sier hun: «Virksomheten jo

får noe igjen for det, det er ikke negativt. Men de kan ikke erstatte det faste personalet, de må komme i tillegg. »

Også en annen offentlig virksomhet framhever samfunnsansvaret som det viktigste, men kommer også inn på fordeler for virksomheten. Dette er en kompetansevirksomhet som tar imot ikke-vestlige praksisplasskandidater til kontorarbeid.

«Det er klart mer krevende å ta imot en praksisplasskandidat enn en vanlig ansatt. Men, de er ganske så oppegående mange av dem. Det kan være en rekrutteringsvei, men det er ikke så veldig mange som har fått jobb etter endt praksis ... Å gi innvandrere jobbtrening er nok hovedmotivasjonen, men vi kan også ha direkte nytte av deltakerne, særlig overfor brukere med ikke-vestlig bakgrunn.»

Bare én av virksomhetene nevner rekruttering som hovedmotiv for ordningen:

«Fordelen med en praksisplass er at du får sjanse til å prøve ut en person en god stund uten økonomiske kostnader, slik at du reduserer risikoen 100 prosent. De gjør jo selvsagt også en jobb i de månedene de er her, men faktisk er det litt sånn at de første to månedene går med på å rydde opp etter dem, mens den tredje måneden ser man om man får noe igjen for det.» (Dagligvare)

Den samme arbeidsgiveren nevner også personlige rettferdighetsbetraktninger i litt ulike retninger som begrunnelse for å ta imot personer på praksis:

«Jeg mener alle må få en sjanse til å vise seg fram. Jeg blir også irritert for at noen skal få ledighetspenger bare for å gå ledige. De kan i det minste gjøre en eller annen form for samfunnstjeneste. Jeg tror det er sunt for oss mennesker å gjøre noe. Det er urettferdig at noen skal kunne sitte hjemme og få penger for det.»

Mange nevner likevel rekruttering som en av flere fordeler ved ordningen:

«Hvis jeg er kjempefornøyd med deltakeren og har behov for å ansette samtidig, vil jeg jo kunne tilby jobb videre. Praksisperioden er derfor en slags prøvetid.» (Detaljhandel)

En av de store virksomhetene som har stor turnover, brukte også praksisplasser som et slags fiske med grovmasket not: En stor mengde deltakere var innom, og ca. en av ti fikk jobb. På denne måten slapp virksomheten unna mye av den ordinære rekrutteringsvirksomheten og fikk gratis prøvetid på rundt tre måneder. De som ikke fikk ansettelse, gjorde også nytte for seg i større eller mindre grad den tiden de var der, og i sum ble ordningen ganske så lønnsom for virksomheten.

En av personallederne i offentlig sektor brukte også politiske målsettinger om et inkluderende arbeidsliv som begrunnelse for å slippe til praksisplasskandidater med ikke-vestlig bakgrunn. Vi fikk et klart inntrykk av at ikke-vestlige innvandrere ble opplevd som mindre krevende å integrere enn personer med nedsatt funksjonsevne:

«Akkurat nå er det veldig mye fokus på å rekruttere handikappede, midt oppi alle resultatkrav og stort arbeidspress. Jeg vil se den leder som ansetter en med handikap i dag.»

Leder for en mindre privat servicebedrift uttrykte det slik:

«Jeg kan bare ikke ta inn en person i rullestol som sitter og pusher papir eller gjør noe annet gørrkjedelig papirarbeid ... Har ikke behov for det, vi har ikke sånne oppgaver. Jeg har ikke kapasitet til flere mennesker, jeg må jo sysselsette de som er her.»

En av arbeidsgiverne oppga som hovedmotiv at hun var svært engasjert i utformingen av utdanningsløpet innenfor sin bransje, og at hun så det som en plikt å ta inn personer på praksisplass. Hun hadde imidlertid ikke laget noe opplæringsløp for deltakerne, de var for det meste satt til å rydde og vaske. Da vi spurte hvordan dette hang sammen, sa hun at det ikke var mulig for henne å drive med opplæring, hensikten var at deltakerne skulle få være ute på en arbeidsplass og erfare om dette var noe for dem før de gikk i gang med et utdanningsløp.

Motiver kan være vanskelig å kartlegge, både fordi respondentene ikke nødvendigvis er spesielt bevisste på sine egne motiver, og fordi de kan være forsiktige med å formidle motivene til forskere. Det er likevel nokså trygt å konkludere at økonomi er et viktig motiv for mange av arbeidsgiverne, og at ingen går inn i praksisplassavtaler dersom de tror de kommer til å tape penger på ordningen. Det er ingen grunn til å heve noen moralsk pekefinger over dette – virksomhetene vi har intervjuet, har tross alt ikke samfunnsnyttig virksomhet som formål. Flere av virksomhetene er tydelige på dette selv, og enkelte ganger skinner det igjennom at entusiasmen for det flerkulturelle arbeidsmiljøet ikke er påtrengende (jf. avsnitt om dette nedenfor):

«Vi er ingen idealistisk organisasjon. Vi er en produksjonsbedrift som skal tjene penger. Vi har ikke som et mål å ta inn så mange med innvandrerbakgrunn som mulig, men slik arbeidsmarkedet er nå, er vi prisgitt dem til en viss grad. Målet er å få folk som vi har nytte av, og samtidig vise et samfunnsansvar. Vi har gjort visse tilpasninger og har eget bønnenrom for muslimene, men de er ikke forfordelt med pauser. Det der at de skal be sju ganger i løpet av en arbeidsdag, er bare noe tull.»

Samtidig skal det understrekes at en rekke virksomheter viser til at samfunnsansvar er en viktig motiverende faktor. Blant de offentlige virksomhetene er det to som svarer at de har formaliserte mangfoldstrategier og har hatt dette i flere år. Ved en av virksomhetene har det blant annet resultert i lederopplæring for minoritetsspråklige ansatte – men ingen opplæring for de som skal være ledere på flerkulturelle arbeidsplasser. De som er ledere for de minoritetsspråklige, har imidlertid ikke fått noen opplæring.

Til tross for at forskriftene om praksisplassordningen slår fast at praksisplassavtalene skal godkjennes av de lokale foreningene/klubbene, er det ingen av våre informanter

som beskriver relasjonen til fagforeningene som verken noe motiv eller et hinder for å bruke praksisplassordningen. Bare to av virksomhetene har involvert fagforeningene; dette er de samme to som har formalisert mangfoldstrategier. Ved den ene virksomhetene har fagforeningen av og til vært med på å intervju kandidatene, ved den andre har de vært med på å utforme et policydokument.



## 6 Deltakererfaringer

Med utgangspunkt i de ni deltakerintervjuene gir vi i dette kapittelet noen eksempler på hvordan innholdet og hensiktsmessigheten til praksisplasser kan oppleves i et deltakerperspektiv, og hvilke kjennetegn ved praksisplassene som kan være utslagsgivende for om tiltaket oppleves som nyttig eller ikke. Vi har også intervjuet deltakerne om hvordan de fikk praksisplass, og hvordan de har opplevd kontakten med NAV Arbeid.

### Kontakt med NAV Arbeid

Av de ni deltakerne vi har intervjuet, hadde tre fått bistand av en kursarrangør til å skaffe praksisplassen, to hadde fått hjelp fra NAV Arbeid, og fire hadde skaffet plassen ved egen hjelp. Deltakerne ga svært sprikende beskrivelser av kontakten med NAV Arbeid. To beskrev sine saksbehandlere som svært «snille». «Snill» innebærer hos de vi har intervjuet, at saksbehandler er vennlig, positiv til å finansiere praksisplass og forlenge tiden i praksisplass. En person beskrev hjelpen som god og godt tilrettelagt:

«Har fått god hjelp av NAV Arbeid. De har prøvd å ta hensyn til hva jeg har av arbeidserfaring, og lagt opp et løp og tenkt konstruktivt for å få meg tilbake i arbeidslivet.»

En annen deltaker ga en diametralt forskjellig beskrivelse:

«NAV Arbeid har ikke peiling på hvem du er, og hva slags kompetanse du har. De setter seg ikke inn i hva de kan gjøre for å bygge deg opp.»

De fem øvrige beskriver kontakten med NAV Arbeid som svært begrenset:

«Har lite kontakt med NAV Arbeid.»

«Har lite kontakt med NAV Arbeid, ingen oppfølging derfra.»

«De har vært her en gang og ringt et par ganger, men de hjelper meg ikke noe utover det.»

De tre som fikk praksisplass gjennom en kursarrangør, beskriver kontakten med dem som betydelig tettere:

«Jeg har ikke fått noe hjelp av NAV Arbeid, men god hjelp av kursarrangør.»

Erfaringene spriker altså betydelig, men et hovedinntrykk er at praksisplassdeltakere flest har lite kontakt med NAV Arbeid. Kursarrangørene opererer gjerne med andre rammer for arbeidet og har mer ressurser til å drive personlig oppfølging. Det setter deltakerne åpenbart pris på.

## Opplevs praksisplassen som nyttig?

Gjennom intervjuene med deltakerne på praksisplass kom det raskt fram at de ikke deltok på samme tiltak: Innhold, oppfølging og varighet på tiltaket varierer så mye at spørsmålet om hvorvidt tiltaket er nyttig, nødvendigvis må kobles opp mot hva tiltaket faktisk har bestått i. I gjengivelsen av deltakernes svar på om de synes tiltaket er nyttig har vi derfor inkludert en kort beskrivelse av både deltakerne og tiltaket de deltar i.

A er en kvinne i førtiårene som har levd hele sitt voksne liv i Norge. Hun har voksne barn som har vokst opp her, og snakker godt norsk. Hun har tidligere hatt ufaglærte jobber og er nå svært motivert for å komme videre med sin karriere. Hun har utdanning innen salg og distribusjon samt kurs i databehandling fra NAV Arbeid. Hun har snart gjennomført to måneders praksisplass innen sitt fagområde og har blitt tilbudt en tilkallingskontrakt. Hun opplever selv praksisplassen som svært nyttig, siden den har gitt henne både relevant erfaring og et nettverk.

B er en kvinne i trettiårene som er gift og har små barn. Hun har bodd i Norge siden slutten av tenårene og snakker godt, om noe gebrokkent, norsk. Deltakeren gir uttrykk for et sterkt ønske om å være yrkesaktiv:

«Jeg må ut og jobbe, ellers blir jeg gær'n.»

Hun er lite kresen:

«Jeg tar hva som helst, vasking, butikk, barnehage, kjøkken, bare det er en jobb.»

Hun har tidligere tatt noen kurs i regi av NAV Arbeid som virker lite relevante i forhold til den nylig avsluttede praksisplassen i en dagligvarebutikk. Praksisplassen varte i nærmere et år. Hun mener selv at praksisplassen ikke har vært til særlig nytte for henne, med et mulig unntak av opplæringen hun fikk den første tiden. Butikksjefen mener at hun har blitt bedre i norsk i løpet av praksisperioden. Selv har hun en klar oppfatning av at hun har blitt utnyttet:

«Jeg har jobbet gratis i nesten ett år. Etter tre måneder kunne jeg jobben like godt som noen annen og fikk lov å ta av skiltet med «under opplæring». Jeg har ikke vært syk en dag, kommer klokka åtte og jobber til fire. Jeg har jobbet hardt for å



viser at jeg duger. Men det eneste jeg har fått tilbud om, er lørdagsjobbing. Nå har jeg fått meg en annen jobb (i en annen bransje), men det var ikke praksisplassen her som var avgjørende.»

Det er liten tvil om at denne deltakeren føler seg lurt. Butikksjefen i denne butikken oppga da også til oss at gratis arbeidskraft var det viktigste motivet for å gi henne praksisplass. Han sier imidlertid også at hun ville ligget godt an til å få fast, hel stilling dersom han skulle ansette. Problemet er bare at han ønsker å redusere antallet faste, hele stillinger, og de han har, er svært stabile. I kontakten med NAV Arbeid har han formidlet at han er fornøyd med praksisplassdeltakeren, men at han ikke har ledige stillinger. Dermed har NAV Arbeid valgt å forlenge praksisplassen, ifølge butikksjefen fordi de mente det var bedre at hun var på praksisplass enn at hun var helt ledig. De kursene hun har tatt gjennom NAV Arbeid tidligere, er lite relevante i forhold til praksisplassen i butikk.

C er en kvinne i slutten av tyveårene med fem års oppholdstid i Norge. Hun har flyktningbakgrunn og bor alene. Hun har lite utdanning og nokså begrensede norskerdigheter. Hun er nå i et kvalifiseringsopplegg som kombinerer norskopplæring og arbeidspraksis innen kantinearbeid. Hun har tidligere hatt en rekke andre praksisplasser uten at det har ført til fast arbeid, og hun gir uttrykk for sterk frustrasjon over sin situasjon. På mitt spørsmål om hun tror praksisplassen er nyttig, svarer hun:

«Jeg trenger ikke praksisplass, jeg trenger jobb. Jeg liker ikke sosialkontoret, jeg liker ikke arbeidskontoret. Du kan ikke leve av kursstønad, jeg trenger jobb.»

Hun virker deprimert, fortvilet og krenket. Hun opplever sin økonomiske situasjon som svært vanskelig og begrensende, og synes åpenbart avhengigheten av offentlige overføringer er svært ubehagelig. Samtidig opplever hun de stadig nye praksisplassene som noe i nærheten av et overgrep: Hun blir presset av NAV Arbeid til å jobbe mer eller mindre gratis, i jobber som i liten grad er kvalifiserende (renhold, barnehageassistent, osv.), og som så langt ikke har gitt ordinær ansettelse.

Arbeidslederen til C gir henne et godt skussmål og har anbefalt at hun skal få tilbud om ordinært arbeid når praksisperioden utløper.

D er en kvinne i trettiårene som har vært 18 år i Norge, og som har ett barn. Hun har høyere utdanning fra hjemlandet og delvis fullført videregående skole fra Norge. Hun har gitt opp å få godkjent utdanningen fra hjemlandet, det tok for lang tid. Hun har tidligere jobbet innen renhold og som barnehageassistent, men ble sykemeldet og har nå ikke hatt arbeid på tre–fire år. For to uker siden startet hun i en tre måneders praksisplass på et kontor innenfor offentlig sektor. Hun tror praksisplassen kan være nyttig erfaring, gi en referanse, og aller helst vil hun ha fast jobb der hun er. Men hun er usikker på framtiden, hun har hatt et par praksisplasser tidligere som ikke har medført fast arbeid, og hun synes det er slitsomt å gå fra sted til sted.

Den personalansvarlige for D har så langt et godt inntrykk av D, men understreker at virksomheten først og fremst tilbyr praksisplasser for å bidra til kvalifiseringen av ikke-vestlige innvandrere. Det er sjelden at praksisplassene fører til jobb, men det har skjedd.

E er en mann i trettiårene som er gift og har tre barn. Han har vært 12 år i Norge, men snakker nokså dårlig norsk. Han har ingen formell utdanning. Han er nå i et vikariat som renholder, en jobb han fikk etter å ha vært i praksisplass samme sted. Arbeidsplassen er innenfor offentlig sektor. Praksisplassen varte i kun to uker. Da fikk han tilbud om jobb et annet sted og informerte arbeidsgiveren der han var i praksisplass, om dette. Dermed fikk han tilbud om jobb der han var i praksisplass også, og tok denne. Han fikk ikke noe særlig opplæring og trengte heller ikke det siden han hadde erfaring fra renhold tidligere. Han vurderer praksisplasstiltaket som lite attraktivt, hovedsakelig fordi det er for dårlig betalt. Tiltaket har likevel vært nyttig for ham, siden han har fått arbeid. Han har også hatt to praksisplasser tidligere, som begge resulterte i ordinært arbeid.

Arbeidslederen som har ansatt D, er godt fornøyd med arbeidet hans. Det er i alt fem renholdere ansatt, fire av dem er vikarer. Arbeidslederen følger bevisst en strategi for å unngå de gjeldende ansettelsesrutinene og sørger gjennom bruk av vikariater for å unngå at stillingene blir utlyst. På denne måten unngår hun å overta folk som omplasseres som følge av overtallighet andre steder. Hun mener ordningen er en fordel for vikarene også og framhever at når de samme personene får stadig nye vikariater, kan de etter en tid kreve å få fast stilling.

F er en enslig mann i trettiårene som har bodd snart 20 år i Norge. Han har delvis fullført videregående skole i Norge. Han har lang erfaring som lagermedarbeider og har truckførerbevis. For seks år siden ble han utsatt for en arbeidsulykke og sto på venteliste for operasjon i tre år. Etter sykemelding og attføring ble han etter hvert sagt opp. Han virker svært motivert for å komme ut i arbeid og vil for all del unngå å bli uføretrygdet. Han har tidligere gått kontormedarbeiderkurs og jobbsøkerkurs i regi av NAV Arbeid. Han har nå vært i praksisplass i nærmere ett år innenfor detaljhandel. Arbeidsoppgavene er varepåfylling og salg. Han er nå i ferd med å få ordinær ansettelse. Ifølge arbeidsgiver har han hatt behov for en såpass lang opplæringstid for at salgstalene hans skulle bli gode nok til å forsvare en ordinær ansettelse. Arbeidsgiveren er nå godt fornøyd med resultatene. F er også selv svært tilfreds med mulighetene for å få ordinær ansettelse, og mener praksisplassen har vært nyttig.

G er en mann i slutten av trettiårene som har bodd i Norge i nærmere ti år, er skilt og har to barn. Han har høyere utdanning fra både hjemlandet og Norge. Han snakker godt engelsk og brukbart norsk. I jobbsøkersammenheng vil vi tro det også er relevant at han kvier seg for å håndhile på kvinner, men dette er ikke noe som tematiseres av hans mannlige kontaktperson på arbeidsplassen. Han har ingen jobberfaring fra Norge, men har nå vært seks måneder i praksisplass hos en kunnskapsvirksomhet innen offentlig sektor. Han opplever at praksisplassen er nyttig i den forstand at han lærer noe

nytt hele tiden, men mener at praksisplassordningen egentlig ikke er for ham. Han synes han har vært på praksisplass lenge nok nå, og han forstår ikke hvorfor han ikke kan få ordinær ansettelse, når det åpenbart er behov for ham. Språkargumentet som han stadig møtes med, oppleves som uforståelig, særlig fordi engelsk er arbeidsspråk på flere av prosjektene det jobbes med på arbeidsplassen. Han ønsker seg en jobb der han kan få brukt utdanningen sin, gjerne på den arbeidsplassen han er nå. Ønsket om ordinær ansettelse henger åpenbart tett sammen med inntektssituasjonen.

«Jeg har ikke råd til ferie for meg og barna mine, sånn som normale folk. Og du aner ikke hvor syk det gjør meg å få hjelp av sosialen til å betale husleien.»

Kontaktpersonen hans på arbeidsplassen er godt fornøyd med innsatsen hans og har sørget for at G har søkt på et par ordinære jobber i virksomheten. Han understreker likevel at de alltid vil velge den søkeren som er best kvalifisert, og at G foreløpig ikke har nådd opp i konkurransen.

H er en kvinne i slutten av trettiårene som har bodd i Norge i ti år. Hun er fagutdannet fra hjemlandet innen et serviceyrke og snakker brukbart norsk. Hun har tidligere vært i jobb innen sin opprinnelige bransje, men ble i hovedsak satt til rydding og vasking. Etter hvert ble hun sykemeldt, ifølge henne selv på grunn av stress og språkproblemer. Hun gir uttrykk for at hun sliter litt psykisk. Hun har vært i praksis innen sitt opprinnelige yrke i vel ett år. Hun får god oppfølging fra lederen av virksomheten, som har erfaring med opplæring, og som har laget et løp for at H skal ta fagbrev. H deltar også på norskkurs, og norskopplæringen er direkte knyttet til fagopplæringen. Hun har planer om å ta fagbrev i løpet av noen måneder og er tilbudt ordinær stilling i virksomheten. Hun er svært takknemlig for den gode behandlingen hun har fått, og meget fornøyd med praksisplassordningen. Arbeidsgiver er også godt fornøyd med både innsatsen til H og med praksisplassordningen.

I er en mann i trettiårene som har vært i Norge siden tenårene. Han snakker flytende norsk og har videregående yrkesopplæring fra Norge, men ønsker ikke å arbeide innenfor det yrket han er utdannet til, fordi han mener det er for dårlig betalt. Han har vært i praksis i et serviceyrke i ett år og er nå på vei over i ordinær stilling. Arbeidsoppgavene omfatter mye kundekontakt. Han har ikke fått mye opplæring i vanlig forstand, men bruker mye tid på å holde seg oppdatert innen fagområdet. Han er i praksis virksomhetens ansvarlige innenfor dette fagområdet. Han er godt fornøyd med ordningen og mener at han har hatt behov for denne tiden til opplæring. Sett utenfra er det likevel vanskelig å se at den såkalte opplæringen er noe annet enn ordinær faglig oppdatering som en hvilken som helst ansatt med tilsvarende ansvarsområde ville ha måttet gjennomføre. Arbeidsgiveren, som er en relativt nyetablert selvstendig næringsdrivende, mener at han ikke ville hatt mulighet til å ansette I på ordinære vilkår fra dag 1, men at virksomheten i dag er bedre etablert og at han dermed kan utvide den ordinære staben med én person.

## Oppsummering

Ikke overraskende er deltakernes vurdering av tiltakenes nytte sterkt påvirket av om det har medført ordinær ansettelse eller ikke, eller om de har et håp om at det skal ligge en ansettelse i andre enden. Språktrening og referanser er det bare et par stykker som er opptatt av.

Et fellestrekk som overrasket oss noe, er at deltakerne med ett unntak har svært lang oppholdstid i Norge. Dette sier nok noe om at mange innvandrere har et løselig forhold til arbeidslivet selv etter mange år i landet. Noen av informantene hadde også påfallende svake norskferdigheter til å ha såpass lang oppholdstid.

De dårligste norskferdighetene fant vi interessant nok hos en deltaker som hadde fått tilbud om ordinært arbeid, noe som illustrerer at det ikke er noen entydig sammenheng mellom norskferdigheter og muligheter på arbeidsmarkedet. Dette er kanskje den deltakeren vi har snakket med, som har hatt det største utbyttet av praksisplassene han har deltatt i. De tre praksisplassene han har vært på, har nokså raskt ført til ansettelse på ordinære vilkår. Riktignok har han hele tiden hatt en ustabil tilknytning til arbeidsmarkedet, og han er fortsatt i et vikariat. Uten utdanning og med svake norskferdigheter kan man kanskje ikke ha all verden av forventninger. Hans situasjon etter 12 år i Oslo illustrerer at arbeidsmarkedet i Oslo har utviklet en nokså stor randsoner av tidsbegrensede og til dels dårlig betalte jobber. Denne randsonen strekker seg også langt inn i offentlig sektor, selv om lønnsvilkårene der er ordnede. Påstanden om det velregulerte norske arbeidsmarkedet er dermed en sannhet med modifikasjoner. Fordelen ved dette er at terskelen senkes, slik at også innvandrere med begrensede norskferdigheter og lite formell utdanning har sjanse til å finne arbeid. Ulempen er åpenbart at mange aldri kommer seg videre inn i jobber med ordnede ansettelsesforhold og gode lønninger.

Fire av ni deltakere deltok på tiltaket i så mye som ett år. Dette gjenspeiler nok delvis utvalgsmetoden: Når man på et gitt tidspunkt kontakter en arbeidsgiver og ber om å få intervju en deltaker på praksisplass, er det en større sjanse for å få tak i deltakere som er i et langt løp. Av de 20 virksomhetene vi har intervjuet som har erfaring med ikke-vestlige innvandrere på praksisplass, fikk vi bare tak i én deltaker ved ni av dem. Deltakerne var dessuten valgt ut av arbeidsgiver, og kanskje ikke på helt tilfeldig grunnlag. Ved en større produksjonsbedrift fikk vi for eksempel snakke med deltaker A, som har høyere utdanning og har hatt praksis innen salg og distribusjon. Den desidert største gruppen praksisplassdeltakere ved virksomheten jobber imidlertid innenfor lagerarbeid og sortering. Disse praksisplassene varer vanligvis i fra en til tre måneder, krever minimalt med opplæring, gir fint lite kompetanseutvikling og fører svært sjelden til jobb. Ved en annen større produksjonsbedrift er praksisplassdeltakerne også i all hovedsak tilknyttet lageret, varer i to til tre måneder, krever maks tre dagers opplæring og gir nokså sjelden overgang til ordinært arbeid. Vi har ikke vært i kontakt med noen

av deltakerne på disse praksisplassene, men det er vel en rimelig antakelse at de ikke oppleves som spesielt nyttige for det flertallet som ikke får jobb i etterkant.

Flere av deltakerne gir uttrykk for betydelig frustrasjon over problemene med å komme inn i det ordinære arbeidsmarkedet, til tross for at de selv opplever seg som både kvalifiserte og motiverte. Arbeidsmarkedstiltak er jo nettopp utviklet for å bøte på disse problemene, men deltagere som har vært lenge i »systemet», mister troen på at tiltakene skal virke. Gjentatte og/eller langvarige tiltak som ikke oppleves som å bringe deltakeren nærmere en ordinær jobb, gjør veien kort til opplevelsen av å ha blitt lurt og misbrukt. De etiske sidene ved dette skal behandles noe nærmere i neste avsnitt.



## 7 Den perfekte praksisplassdeltakeren: forventninger og realiteter

«Hva kjennetegner en typisk praksisplassdeltaker?» spurte vi vårt utvalg av arbeidsgivere. Det viste seg vanskelig å få noe svar på dette spørsmålet. Et av de mest konsise svarene kom fra kjøkkensjefen på et storkjøkken: «De er forskjellige.»

En annen arbeidsgiver beskrev den typiske praksisplassdeltaker slik: «Det er en som kommer inn hit og sier 'praksis!'. De er i 99 prosent av tilfellene ikke-vestlige personer og har gjerne dårlige norskkunnskaper.»

Virksomhetenes forventninger til praksisplasskandidatene må sies å være moderate til lave. På spørsmål om hva som er den «perfekte» praksisplasskandidaten, er et gjennomgående svar fra virksomhetene at kandidatene må møte opp, møte til riktig tid og si fra hvis de ikke kommer. Noen legger også til at de bør være interesserte og friske samt ha grunnleggende norskferdigheter.

Å møte opp må vel sies å være en nokså grunnleggende forutsetning for en vellykket praksisperiode. Likevel er det åpenbart et gjennomgående problem at praksisplasskandidater ikke møter opp til avtalt tid, ikke møter opp i det hele tatt eller møter opp til å begynne med, men uteblir i kortere eller lengre perioder, eventuelt bare forsvinner. Flere av arbeidsgiverne uttrykker frustrasjon over at NAV Arbeid eller tiltaksarrangør ikke har forberedt praksisplassdeltakerne godt nok på hvilke krav som stilles til deltakere i praksisplassordningen – altså at man faktisk må møte opp og være på jobb hele dagen. Arbeidsgiverne har inntrykk av at en del deltakere har misforstått ordningen og tror at de ikke behøver å komme hver dag siden det ikke er snakk om en ordinær ansettelse.

En del av virksomhetene vi har intervjuet, har praksisplasskandidater som er i kontakt med kunder/brukere. Dette gjelder for eksempel dagligvare, barnehage og frisør/hudpleie. Flere av dagligvarebutikkene nevnte spesielt at praksisplassdeltakerne må være noenlunde ordentlig i framtoningen, mens en av barnehagene pekte på at det er viktig at deltakerne klarer å inngå i et samspill med barna.

Noen av arbeidsgiverne vektlegger at de ønsker seg praksisplassdeltakere som er interesserte i det fagfeltet / den bransjen de er i praksis i. Dette er typisk de arbeidsgiverne som bruker praksisplassordningen som en rekrutterings- og opplæringskanal. De virksomhetene (innenfor offentlig sektor) som tar imot deltakere på praksisplasser i jobber som krever høyere utdanning, nevner ikke interesse for fagfeltet, det tas nok for gitt, men de er opptatt av motivasjon.

De aller fleste praksisplassene er innenfor typer av jobber som krever lite formell utdanning. I et par tilfeller har vi erfart at disse virksomhetene er skeptiske til deltakere med høy utdanning:

«Noen er for høyt utdannet. De er så glupe at de ødelegger ordningen.» (Mel-  
lomleder, storkjøkken)

Et eksempel på dette var at enkelte deltakere hadde forslag til omorganisering av arbeidsoppgavene, som for så vidt kunne være fornuftige, men som virksomheten ikke hadde kapasitet til å vurdere eller iverksette – for at arbeidsoppgavene skal bli gjort i tide, må alle gjøre det de er satt til.

Mange arbeidsgivere var i prinsippet positive til å ta inn deltakere med høy utdanning, men sa samtidig at de ikke helt så hvordan de skulle klare å legge til rette for passende arbeidsoppgaver. Andre var tydelige på at praksisplass er en lite hensiktsmessig vei å gå for å rekruttere høyt kvalifisert arbeidskraft:

«En med høyere utdanning krever mer systematisk oppfølging og et strukturert opplegg. Det er utrolig ressurskrevende og tidkrevende ... Det blir som et trainee-program for en person de ikke kjenner – det er nok ikke aktuelt. Men vi er med i ulike ordninger i forbindelse med fagopplæring og utplassering for en del i utdanningsløp.»

Alle virksomhetene som er intervjuet, forventer også at praksisplasskandidatene har grunnleggende norskferdigheter. Hva som vurderes som grunnleggende ferdigheter, varierer imidlertid en del, og det er selvsagt varierende hvor mye norsk som er strengt tatt nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene. De som tok inn praksisplasskandidater til saksbehandlingsarbeid, hadde klart større forventninger til norskferdigheter enn de som tar inn deltakere på lager/industri eller i renhold.

De større lager-/industrivirksomhetene vi har intervjuet, tar inn mange på praksisplass. De tilbyr en type arbeidspraksis – og eventuelt jobber i etterkant – som ikke er spesielt attraktive i dagens arbeidsmarked. Det er ikke nødvendigvis vanskelig å skaffe folk, men virksomhetene sliter med høy turnover i disse jobbene og bruker dermed mye ressurser på rekruttering. En av de større lagerarbeidsplassene har i perioder brukt vikarbyråer framfor NAV Arbeid, fordi de har opplevd at dette gir mer produktiv og pålitelig arbeidskraft: «Vi vil heller ha folk som står på 120 i seks måneder eller ett år enn ... ja ...» Ved denne virksomheten framheves likevel stabilitet som en viktig egen-skap ved praksisplasskandidater:

«Den perfekte praksisplasskandidat er en som møter opp hver dag, som gjør jobben sin, som ikke klager, og som blir her. Nøyaktighet er det viktigste. Den største utfordringen vår er at folk ikke er fornøyde med å jobbe her over lengre tid. Det er ganske stor turnover her ... Mange søker seg hit primært for å få seg en jobb og en



inntekt. Etter en stund prøver mange å gjøre noe med arbeidets innhold. Det er jo kaldt på et kjølerom, og det er stress og tungt arbeid. Tidvis blir det nok ganske ensformig her – men et godt arbeidsmiljø, tror jeg, med mange unge folk og ryddige arbeidsforhold.»

Det er mange kandidater som dukker opp her på egen hånd. Det er jo en fordel å se kandidatene personlig, men i de tilfellene det har blitt en avtale, har det skjedd etter at NAV Arbeid har ringt.» (Stor produksjonsbedrift)

## Nei-virksomhetene

De fleste nei-virksomhetene er ganske små; av de 25 virksomhetene som har sagt aktivt nei, har bare fem over 30 ansatte.

Ingen av nei-virksomhetene begrunner avslaget med negative holdninger til tiltaket generelt eller innvandrere spesielt. 14 av de 25 begrunner avslaget med at de ikke hadde behov for ekstra arbeidskraft, mens ti mente det ville kreve for mye oppfølging eller opplæring. Elleve av de 25 er sikre på at de ikke vil ta imot praksisplassdeltakere i den nærmeste framtid, med samme begrunnelser som de har hatt for ikke å ta imot deltakere tidligere. Bare tre av nei-virksomhetene sier at de kunne ha tenkt seg å ta imot praksisplassdeltakere dersom tiltaket ble bedre tilrettelagt. Disse tre er opptatt av økonomisk kompensasjon for opplæring, at deltakeren må følges opp skikkelig fra NAV Arbeid, og at de må kunne være sikre på at deltakeren har gode norskferdigheter.

Selv om ingen av nei-virksomhetene forklarer tidligere avslag på søknader om praksisplass med de potensielle deltakernes etnisitet, er det fire av de 25 som opplyser at ved framtidige vurderinger av å ta imot praksisplassdeltakere kan deltakerens etnisitet være av betydning. 15 av de 25 mener gode norskferdigheter vil være av stor betydning for avgjørelsen. Åtte av de 25 oppgir at potensielle praksisplassdeltakere må ha høyere/relevant utdanning for å komme i betraktning.

Enkelte arbeidsgivere uttrykker betydelig romslighet og forståelse for at norskferdighetene ikke er all verden ved oppstart av praksisplassen, men har forventninger til at begrepsapparatet skal utvides etter hvert. Noen av disse justerer arbeidsoppgavene underveis i praksisplassperioden, slik at de skal passe til ferdighetsnivået i norsk. Andre stiller strengere krav til at praksisplassdeltakerne skal fungere. En del virksomheter har også krav om nokså gode norskferdigheter, eventuelt engelskferdigheter. Dette gjelder typisk jobber med høye krav til formelle kvalifikasjoner.

## Er noen grupper vanskeligere enn andre?

Flertallet av virksomhetene oppga at de ikke hadde spesielle negative erfaringer med noen grupper av praksisplasskandidater. Mange hadde negative erfaringer med kandidater som ikke møtte til tiden, som uteble eller var umotiverte, men knyttet ikke disse til spesielle landgrupper. To arbeidsgivere svarte at de var skeptiske til godt voksne norske kandidater, fordi disse gjerne har tilleggsproblematikk som alvorlige helseproblemer og/eller rusproblemer. To arbeidsgivere var skeptiske til norske praksisplassdeltakere generelt, fordi de hadde erfart at disse ikke var så veldig interesserte i jobben, men var pålagt å komme av NAV Arbeid. De hadde mye mer positive erfaringer med ikke-vestlige praksisplasskandidater: «De vi har hatt som er ikke-vestlige, har hatt en helt annen stolthet i forhold til jobben sin.» Tre svarte at de var skeptiske til somaliere, dels fordi de «har en annen arbeidsmoral», at de ikke kommer tidsnok og/eller uteblir samt «har en sterk gruppementalitet». Ved en større industrivirksomhet, som tar inn mange praksisplasskandidater, var de tydelige på at de heretter ikke ville verken ansette somaliere eller ta inn somaliere på praksisplass. Det var på grunn av negative erfaringer i forbindelse med at en konflikt med en somalier utviklet seg til en aggressiv konflikt med alle de seks–sju somalierne ved virksomheten. Vårt intervjuobjekt la uoppfordret til at denne praksisen selvsagt var klart urettferdig, men at de ikke orket å ta sjansen på flere slike konflikter.

Andre virksomheter hadde også dannet seg oppfatninger av særtrekk ved enkelte nasjonalitetsgrupper, og at enkelte grupper kunne være mer krevende enn andre, uten at dette hadde fått konsekvenser for rekrutteringspraksis eller bruk av praksisplasstillaket.

Noen er også tydelige på at det ikke er forskjeller mellom gruppene: «Nei, det er ingen nasjonaliteter som skiller seg positivt eller negativt ut. De er mennesker – ganske like oss. Noen er punktlige og andre er mindre nøyaktige.»

## Et kjønnsdelt arbeidsmarked?

Arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere har et påfallende avvikende mønster fra arbeidsmarkedet for norske arbeidstakere når det gjelder skillene mellom hva som er kvinnearbeid, og hva som er mannearbeid: Menn med ikke-vestlig bakgrunn arbeider både på storkjøkken og med renhold. Blant praksisplasskandidatene<sup>3</sup> var det faktisk utelukkende menn som arbeidet innenfor renhold. I dagligvare fant vi både menn og

<sup>3</sup> Her har vi intervjuet arbeidsgiverne om både nåværende og tidligere kandidater. Betrachtingene er altså ikke gjort med utgangspunkt i de ni deltakerintervjuene alene.

kvinner på praksisplass. Innenfor barnehagesektoren og lagerarbeid holder imidlertid den tradisjonelle norske kjønnsdelingen stand.

Ingen av arbeidsgiverne vi intervjuet, mente at det var noen forskjell på hva mannlige og kvinnelige praksisplasskandidater fikk ut av ordningen. I intervjuene med deltakerne var det tydelig at det var utsiktene til arbeid som mer enn noe annet var avgjørende for vurderingen av nytten at tiltaket. De to deltakerne vi intervjuet som i størst grad ga uttrykk for at de følte seg utnyttet gjennom praksisplassordningen, var begge kvinner. Den ene hadde deltatt på gjentatte relativt kortvarige praksisplass tiltak som ikke hadde resultert i ordinær ansettelse, og den andre hadde vært svært lenge i en og samme praksisplass uten at denne resulterte i ordinært arbeid. En av de mannlige deltakerne uttrykte imidlertid også betydelig frustrasjon over sin situasjon som praksisplassdeltaker. Han ga ikke like direkte uttrykk for at han opplevde å ha blitt utnyttet, men formidlet at han ikke syntes at tiltaket var beregnet på «sanne som ham» – underforstått personer med høy utdanning. Dette var en deltaker med utdanning på høyskolenivå, som var i praksisplass i en offentlig kompetansevirksomhet. Han hadde vært i praksisplass i over et halvt år. Frustrasjonen hans var i første rekke knyttet til de økonomiske vilkårene, som gjorde det umulig for ham å klare seg uten supplerende sosialhjelp, og som forhindret ham fra å ha det han opplevde som en normal fritid sammen med sine barn. Arbeidsoppgavene han utførte som praksisplasskandidat, var klart relevant i forhold til hans utdanning, noe som bidro til hans frustrasjon og irritasjon over at praksisplassen ikke ble omgjort til en ordinær stilling.

Disse eksemplene gir selvsagt ikke grunnlag for å konkludere om en eventuell kjønnsdimensjon i misbruk av praksisplassordningen, utover at både menn og kvinner åpenbart kan oppleve at tiltaket ikke er særlig egnet for dem. Sammen med kunnskapen om at mange ikke-vestlige kvinner deltar svært lenge på praksisplass, at disse tiltakene sjelden fører til jobb, og at lang tid i tiltak reduserer sannsynligheten for overgang til arbeid (Kvinge og Djuve 2006), kan det likevel være grunn til å kartlegge nærmere om kvinner får et likeverdig tilbud som det menn får. En ikke helt ubegrunnet hypotese kan være at kvinner finner seg i å jobbe for svært lite penger over lengre tid enn det menn gjør. Som vi har sett, virker ikke alltid regelverket eller kontakten med NAV Arbeid tilstrekkelig styrende for at intensjonen med ordningen skal oppfylles. Hvis deltakeren selv heller ikke setter foten ned, er det bare arbeidsgiverens eventuelle skrupler som kan forhindre at billig arbeidskraft utnyttes over svært lang tid.

## Holdninger til arbeidssøkere med ikke-vestlig bakgrunn

Etter å ha snakket med 20 arbeidsgivere som har erfaring med ikke-vestlige innvandrere på praksisplass, er inntrykket at de fleste av disse arbeidsgiverne behandler sine deltakere

redelig og med en viss romslighet i forhold til språkproblemer og eventuelle kulturelle særegenheter. Noen av arbeidsgiverne vi har snakket med, gir uttrykk for et personlig engasjement når det gjelder å rekruttere personer med ikke-vestlig bakgrunn. Ingen beskriver seg selv som å ha negative holdninger overfor innvandrere, men det skinner likevel gjennom i en del samtaler at kontakten med ikke-vestlige innvandrere kan oppleves som belastende, og det er ikke vanskelig å plukke ut språklige konstruksjoner som tydelig markerer et skille mellom «oss» og «dem»:

«Det hender jo at barna avviser disse her. De er jo veldig flinke praktisk ofte, med rydding og sånn.» (Leder i barnehage)

«Vi har ikke som mål å ta inn så mange med innvandrerbakgrunn som mulig, men slik arbeidsmarkedet er nå, så er vi prisgitt dem til en viss grad.» (Personalleder, lager)

Tre av de virksomhetene vi har intervjuet, er store, utpreget flerkulturelle arbeidsplasser. Alle disse har opplevd episoder av motsetninger mellom ulike etniske grupper. Dette er noe av begrunnelsen for at de alle har en ambisjon om å opprettholde en viss tallmessig balanse mellom de ulike etniske gruppene: Hvis en gruppe blir for dominerende, kan det forsterke problemene. Kun en arbeidsgiver nevner også at det kan være motstand blant de etnisk norske ansatte mot å ta inn praksisplasskandidater med ikke-vestlig bakgrunn. I denne virksomheten er imidlertid utviklingen at motstanden reduseres med tiden – og med utskifting av den eldste generasjonen:

«Det er mindre motstand nå enn før mot å ta inn innvandrere på praksisplass. Det er nok bare et tidsspørsmål før dette ikke lenger er en problemstilling. Det blir jo flere og flere yngre.» (Avdelingsleder, Statlig kompetansevirksomhet 2)

## Hva skal til for at praksisplassen skal bli til en fast jobb?

En grunnleggende forutsetning for at praksisplassen skal bli til en fast jobb er at virksomheten har behov for å rekruttere arbeidskraft innenfor den type arbeid praksisplassdeltakeren utfører. Noen av de store produksjonsvirksomhetene og lagrene driver nokså kontinuerlig rekruttering. I disse virksomhetene nevnes gjerne egenskaper ved deltakerne først på spørsmålet om hva som skal til for at det skal bli en fast jobb.

Når det gjelder personlige egenskaper som framheves som avgjørende for om praksisplassen blir til en jobb, er det særlig punktlighet og lite fravær som går igjen. Det å «stå opp om morran» og komme tidsnok nevnes av et flertall av arbeidsgi-

verne. Særlig understrekes dette i produksjonsbedriften som har store automatiserte produksjonslinjer.

«De må komme tidsnok, ellers er det ut. Det koster mye når linja står.» (Personalansvarlig, større produksjonsvirksomhet)

Noe overraskende oppleves praksisplassen noen steder imidlertid som en begrensning på prøvetiden – fordi den sammenliknes med innleid arbeidskraft fra vikarbyrå.

«Vi kan ikke love en jobb i andre enden, men om de ter seg vel, er det som oftest en reell mulighet likevel. Ulempen er at med praksisplass blir prøvetiden kortere – bare fire–seks ukers prøvetid mot tre–fire måneder med de fra rekrutteringsbyrået.» (Personalansvarlig lager, større produksjonsbedrift)

I de offentlige kunnskapsvirksomhetene er rekrutteringsprosessene sjeldnere, og her understrekes det også oftere at hensikten med praksisplassordningen ikke i første rekke er rekruttering, men å gi innvandrere en mulighet til å få praksis. To offentlige kompetansevirksomheter understreker at praksisplassdeltakerne må kunne konkurrere med eksterne søkere. Den tredje sier:

«Vi har ingen jobber til dem, men det er vi klare på helt fra starten. Men rundt en tredjedel har gått over i vikariater, så har de forsvunnet ut. Ingen har kunnet konkurrere med ordinære søkere ved utlysning av faste stillinger.»

I disse stillingene konkurrerer praksisplassdeltakerne med høyt kvalifisert norsk arbeidskraft, mens i produksjonsvirksomhetene og ved lagerenhetene kan de norske søkerne være lettere å konkurrere ut. Flere av arbeidsgiverne gir uttrykk for at det generelt kan være krevende å finne stabil og pålitelig arbeidskraft til ufaglært arbeid.

Motivasjon og pålitelighet er også egenskaper som nevnes av mange. Pålitelighet nevnes særlig av virksomheter innenfor detaljhandel, der deltakerne kan ha tilgang til varelager og kasse. Særlig på mindre arbeidsplasser er lederne dessuten oppmerksomme på rekrutteringens betydning for arbeidsmiljøet og legger vekt på at nyansatte må kunne gli inn i arbeidsmiljøet.

«Må passe inn i det sosiale miljøet. Kjemien må stemme. Må være til å stole på.» (Butikksjef, detaljhandel)

Norskferdigheter vektlegges også av flere, om enn i ulik grad. Renholdsarbeid krever mindre norskferdigheter enn å jobbe i barnehage. I renhold etterlyses arbeidsinnsats mer enn norskferdigheter:

«Må gjøre en god jobb – folk som lett tar ansvar og er selvstendige og fleksible, kan steppe inn på kort varsel. Må kunne stå på og ta i et tak. Må kunne takle stress

og hardt arbeidspress. Opp om morran. Må kunne ta en beskjed og lese et skriv.»  
(Arbeidsleder renhold, sykehjem)

I barnehage er imidlertid kommunikative ferdigheter viktigere og norskferdighetene dermed avgjørende. I kommunale barnehager og andre kommunale virksomheter beskrives imidlertid de kommunale ansettelsesrutinene som et nesten uoverstigelig hinder for å ansette praksisplassdeltakere:

«Godt språk, ta initiativ, ha et godt samspill med brukere, kunne ta imot veiledning og informasjon, utføre selvstendig arbeid. Problemet er at det ikke er ledige stillinger. Kommunenes utlysningsrutiner må følges.» (Pedagogisk ansvarlig, barnehage)

Som nevnt over opplever vi arbeidsgivernes forventninger til praksisplassdeltakere som nokså moderate. Svarene på spørsmålet om hva som skal til for at praksisplassen skal bli til en jobb, ligner mye på svarene på spørsmålet om hva som skal til før at deltakerne skal få slippe til på en praksisplass, men en viss dreining er å spore: Betydningen av å møte opp hver dag og til riktig tid vektlegges på begge spørsmålene, mens i svarene på hva som skal til for at det skal bli en fast jobb, nevnes oftere kjennetegn ved måten deltakerne utfører arbeidet på: Det er tross alt også viktig å gjøre en god jobb.

«Må være en god selger. Det er resultatet som avgjør.» (Butikksjef, detaljhandel)

Mens det er konkurransedyktighet i forhold til ordinære søkere som avgjør i kompetansevirksomhetene (en konkurranse praksisplassdeltakerne erfaringsvis taper), er det kombinasjonen av personlige egenskaper og ledig jobb som er avgjørende i de øvrige bransjene:

«Norskknnskaper, jobbe bra, komme presis, ikke fravær, det må være en stilling ledig.» (Butikksjef, dagligvare 1)

«Må være noe ledig, også må de være positive, ha lyst til å jobbe her og ha et potensial.» (Butikksjef, dagligvare 2)

Dokumentasjon av tidligere praksisplasser betyr ifølge våre informanter lite eller ingenting i rekrutteringsprosesser. Mange praksisplasser kan til og med virke negativt. Flere sier likevel at det er bedre med mange praksisplasser enn store hull. Et par arbeidsgivere sier også at det kommer litt an på hva som står på attesten (fra tidligere praksisplasser). Gode skussmål kan dermed ha en gunstig effekt. Den lave betydningen arbeidsgiverne tillegger attester fra tidligere praksisplasser, står litt i kontrast til vurderingen av hvilken nytte de tror deltakerne har av et praksisplassopphold hos dem selv. «De får et papir fra oss, det kan jo være til nytte,» er en typisk vurdering.

## 8 Vinn-vinn – eller en serie av nederlag?

Erfaringene fra dette prosjektet er rimeligvis sammensatte og rommer møter med arbeidsgivere som utvilsomt opererer på tvers av intensjonene for praksisplassordningen, men også med en rekke rause og stødige ledere som på imponerende vis håndterer sine flerkulturelle arbeidsplasser.<sup>4</sup> Tilsvarende har vi møtt fornøyde praksisplassdeltakere med gode utsikter til jobb – og fortvilte deltakere som sendes i en tilsynelatende evigvarende runddans fra praksisplass til ledighet til ny praksisplass.

De arbeidsgiverne som er positive til praksisplasser, gir gjerne uttrykk for at ordningen gir fordeler for både virksomheten og deltakerne: Virksomhetene får testet ut arbeidstakere og får gratis arbeidskraft på kjøpet, og deltakerne får verdifull erfaring og muligheten til fast jobb: Det er en vinn-vinn-situasjon. I realiteten viser det seg imidlertid at praksisplasser nokså sjelden gir fast arbeid, og at de som får arbeid etter en praksisplass, med stor sannsynlighet ville ha klart å skaffe seg jobb også uten praksisplassen (Kvinge og Djuve 2006). Entusiasmen for å ta imot praksisplassdeltakere ser dessuten ut til å være størst i jobber som krever lite formell kompetanse og har kort opplæringstid. Kvalifiseringseffekten er dermed i mange tilfeller beskjeden. I så fall er fordelene ved ordningen klart størst for virksomhetene: De får tilgang på tilnærmet gratis arbeidskraft som de ikke har noen videre forpliktelser overfor.

Det at praksisplassordningen er del av et arbeidsmarkedsregime der deltakernes mulighet til å nekte å delta i tiltak er begrenset, gjør at mulighetene for maktmisbruk og krenkelser er til stede. Med dette mener jeg ikke å si at det nødvendigvis (alltid) er galt å knytte økonomiske incentiver til tiltakene, det er bare en påpeking av at slike incentiver i kombinasjon med manglende alternative inntektskilder åpner for situasjoner der personer kan føle seg krenket. Hvor utbredt opplevelsen av integritetskrenkelse er blant praksisplassdeltakere, kan selvsagt ikke bedømmes ut fra samtaler med ni deltakere. Blant de ni finner vi imidlertid klare eksempler på slike opplevelser. Den samtalen som gjorde dypest inntrykk, var utvilsomt intervjuet med deltaker C. Hennes vurderinger av nytten av tiltaket er gjengitt i kapittel 6 over. Allerede før intervjuet var i gang, skjønte jeg at jeg hadde med et skeptisk intervjuobjekt å gjøre. I intervjuet har jeg skrevet:

<sup>4</sup> Enkelte vil kanskje mene at det er en etnosentrisk forutinntatthet å anta at det er krevende å lede flerkulturelle arbeidsplasser. Jeg anbefaler disse å forsøke å lede et storkjøkken med åtte ulike nasjonaliteter fra fire verdensdeler.



«Dette er et krevende intervju med en deltaker som er åpenbart skeptisk til min agenda, og som viser dette med hele kroppen. Hun er nokså dårlig i norsk, og jeg bruker lang tid på å forklare hva jeg driver med, at jeg skriver en rapport om praksisplasser, at det er frivillig å delta, at jeg ikke jobber i NAV Arbeid, og at ingen andre vil få vite hva akkurat hun har sagt. For sikkerhets skyld gjentar jeg dette med frivilligheten og spør direkte: «Er det i orden? Er det greit at jeg stiller noen spørsmål?» For første gang sprekker ansiktet hennes opp i et smil, og hun sier at jo, det er greit. Etter dette letter stemningen betydelig.»

I ettertid kan man jo spekulere på hva det var som plutselig gjorde henne mer bekvem i situasjonen. Var det at hun forsto at jeg ikke hadde noe med NAV Arbeid å gjøre? Eller var det at jeg viste henne et minimum av respekt ved å forsikre meg om at hun faktisk forsto sånn noenlunde hva jeg skulle med opplysningene, og understreket at det er hun som bestemmer om det skal bli noen samtale? Og hvis det er så enkelt – hva slags behandling er hun egentlig vant til? Hvilken historie av integritetskrenkelser har denne kvinnen bak seg i møtet med det norske integreringsbyråkratiet?

Årsakene til at denne kvinnen har havnet i en slik situasjon, er sammensatte. Noen har med henne selv og hennes svake norskferdigheter å gjøre. Noen har å gjøre med arbeidsgivere som stiller høye norskkrav selv til kantinearbeidere. Og noen har å gjøre med et arbeidskontor som sender henne ut i stadig nye praksisplasser, uten særlig sammenheng eller mening og uten særlig oppfølging. Kanskje har språkproblemer gjort kommunikasjonen med saksbehandlerne i NAV Arbeid vanskelig, og kanskje har ikke saksbehandlerne alltid kompetanse og/eller tid til å ivareta sine brukeres integritet på en god måte. Noe har kanskje også å gjøre med at vår deltaker er en stolt, afrikansk kvinne som er vant til å klare seg selv, og som kanskje reagerer sterkere og med større følelse av avmakt på den situasjonen hun er havnet i, enn det andre ville gjort.

Uansett har hennes historie noen grunnleggende viktige implikasjoner for den videre bruken av praksisplasstiltaket. Så langt har dette tiltaket ikke ført til noen fordeler for henne, utelukkende ulemper og krenkelser: Det er ikke vinn-vinn, men en serie av nederlag. Hvis tiltaket ikke virker, i betydningen bidrar til relevant kvalifisering eller overgang til ordinært arbeid, men tvert imot river ned folks selvrespekt, må det selvsagt stanses.

Som vi har sett, finnes det likevel også eksempler på at tiltaket fungerer utmerket. Innhold og organisering av tiltaket er imidlertid sterkt varierende og i stor grad opp til den enkelte arbeidsgiver. Virksomhetene vi har intervjuet gir dessuten uttrykk for at samarbeidet med Aetat er lite omfattende, og lite styrende for gjennomføringen av praksisplasstiltaket. Særlig innenfor ukvalifiserte jobber er det stor variasjon i hvordan deltakerne følges opp. Kompetansevirksomheter som tar inn innvandrere med høy utdanning i praksisplasser som er relevante for denne utdanningen, ser ut til å drive noe mer systematisk oppfølging og opplæring enn virksomheter som tar inn



innvandrere i praksisplasser som ikke krever høyere utdanning. På den annen side er det ingen av kompetansevirksomhetene vi har intervjuet som har tilbudt høyt utdannede praksisplassdeltakere fast jobb i etterkant av praksisplassen – de vurderes ikke som konkurransedyktige i forhold til norske ordinære søkere.

Dersom tiltaket ikke virker kvalifiserende, kan det likevel ha en positiv effekt ved at arbeidsgivere får mer informasjon om de reelle kvalifikasjonene til deltakerne. Slike effekter kan også ha en langvarig positiv effekt på størrelsen på arbeidsstyrken ved at det kan bidra til å forhindre langvarige og avkvalifiserende perioder utenfor arbeidslivet. Det er likevel lite som tyder på at denne effekten er særlig stor, i og med at overgangen til ordinært arbeid kun er fem prosentpoeng høyere blant tidligere deltakere på praksisplass sammenliknet med en kontrollgruppe av helt ledige.

Som nevnt innledningsvis hadde vi ved oppstart av prosjektet en forventning om at praksisplasser skulle være et effektivt tiltak, men at praksisplassene var vanskelige å finne. Dette inntrykket viste seg å være feil. Vårt inntrykk var særlig basert på erfaringer fra prøveprosjektene med alternativ inntektssikring for flyktninger. Praksisplassene innenfor denne ordningen hadde en nokså annen utforming og betydelig tettere oppfølging, enn det som er vanlig innenfor NAV Arbeids praksisplassordning. En mulig forklaring på de ulike erfaringene er dermed at vi ikke snakker om det samme tiltaket: En rimelig konklusjon er at for at praksisplassiltaket skal ha effekt, må det være en del av et helhetlig, individuelt tilpasset og tett oppfulgt kvalifiseringsløp. Kvalifisering er nødvendig for å løfte personer som ikke har relevante kvalifikasjoner for norsk arbeidsliv inn i arbeidsstyrken, og for å legge til rette for oppad mobilitet. Hvis man ikke lykkes med dette, vil virkningene av ordningen først og fremst være fortrenghing av annen arbeidskraft samt at virksomhetene får finansiert opplæring de ellers måtte ha stått for selv.



## 9 Videre kunnskapsbehov

Vi tror altså at praksisplasstiltaket har behov for et solid løft. Dette kan vanskelig gjennomføres uten tilføring av mer ressurser. Saksbehandlerne i NAV Arbeid har et stort antall arbeidssøkere å forholde seg til, og det er krevende å finne fram til de gode praksisplassene. Dersom hver enkelt deltaker skal få en relevant praksisplass, følges tett opp og delta i et tilpasset kvalifiseringsløp, samtidig som også samarbeidet og kontakten mellom NAV og arbeidsgiverne styrkes, må det frigjøres ressurser i NAV og/eller hos deres underleverandører til å bistå i dette. Dessuten bør erfaringene og vurderingene til ansatte i NAV Arbeid og deres kursleverandører innhentes og systematiseres, slik at den kompetansen som er bygd opp hos ledere og saksbehandlere i arbeidsmarkedsetaten i størst mulig grad utnyttes ved en revidering av tiltaket. Perspektivene til de ansatte i NAV Arbeid er fraværende i denne rapporten – og det finnes generelt lite forskning på betydningen av arbeidsmetodene i Aetat. Dette peker seg dermed ut som viktige forskningstemaer i fortsettelsen av dette prosjektet.

Samtalene med ni deltakere i praksisplasstiltaket har vært en viktig kilde til informasjon om tiltakets gjennomføring og organisering, og ikke minst har disse intervjuene vært helt avgjørende for å få innsyn i etiske problemstillinger, særlig knyttet til opplevde integritetskrenkelser. Ni intervjuer er likevel svært lite, og vi mener funnene gir grunn til en bredere forskningsinnsats for å kartlegge deltakererfaringer.



## Litteratur

- Barth, Erling, Bernt Bratsberg og Oddbjørn Raaum (2002), «Inntektsutvikling for innvandrere.» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 19:45–54
- Bråthen, Magne m fl (2007), *Levekår på vandring. Velstand og marginalisering i Oslo*. Fafo-rapport 2007:05
- Byrkjeland og Djuve (2003), «Ja, vi får mye kjefst». *Ansatte ved ISS med minoritetsbakgrunn*. Fafo-notat 2003:12
- Djuve, Anne Britt og Torunn Kvinge (2006), *Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere. Hvem deltar og hvordan er sysselsettingseffektene?* Fafo-rapport 517. Oslo: Fafo
- Djuve, Anne Britt og Hanne C. Kavli (2005), *De vil nok det samme. Samarbeid mellom flyktningsjenesten og Aetat lokal om introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger og innvandrere*. Fafo rapport 491. Oslo: Fafo
- Djuve, Anne Britt (2005), «Hvem inkluderer innvandrere?» I: Torp, Hege (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Djuve, Anne Britt, Hanne C. Kavli, Monica Lund og Tina Østberg (2001), *Fra sosialhjelp til lønnet kvalifisering. Resultater fra forsøk med heldags introduksjonsprogram for flyktninger*. Fafo-rapport 364. Oslo: Fafo
- Djuve, Anne Britt og Kåre Hagen (1995), *Skaff meg en jobb! Levekår blant flyktninger i Oslo*. Fafo-rapport 184. Oslo: Fafo
- Jensen, Iben (2004), «Jobsamtalen – arbeidsmarkedets optagelsesritual.» *Tidsskrift for arbeidsliv*, 2:24-39. Odense: Syddansk Universitetsforlag
- Kavli, Hanne Cecilie (2004), *Hvordan gikk det etterpå? En oppfølging av tidligere deltakere i forsøk med introduksjonsprogram gjennom intervjuer og registerdata*. Fafo-notat 2004:24. Oslo: Fafo
- Kvinge, Torunn og Anne Britt Djuve (2006), *Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere. Hvem deltar, og hvordan er sysselsettingseffektene?* Fafo-rapport 517. Oslo: Fafo

- Lund, Monica (2003), *Kvalifisering for alle. Utfordringer ved obligatorisk introduksjonsordning for nyankomne flyktninger*. Fafo-rapport 414. Oslo: Fafo
- Neergaard, Anders (2006), «Rasifierad rekrytering i storstadskommunen». I: Gunnarson, Neergaard og Nilson, red., *Kors&Tvärs: Interseksjonalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal förlag
- Rogstad, Jon (2000), *Mellom faktiske og forestilte forskjeller*. Doktorgradsavhandling. Rapport 2000:17. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Rogstad, Jon og Oddbjørn Raaum (1997), *Utstøting fra arbeidsmarkedet blant arbeidstakere med minoritetsbakgrunn*. SNF-rapport 74/97. Oslo: SNF
- Rooth, Dan Olof (2006), *Yrkesørlighet för utrikes födda akademiker 1990-2001*. Integrationsverket: Norrköping

#### **Andre utgivelser**

- IFKA (2006), *Rapport om nydanskere, lærlingepraktik og mentorordninger*. København: IFKA
- IMDi (2006), *Arbeidsgiverundersøkelse mai 2006. Bedriftslederes holdninger til virkemidler for økt sysselsetting blant innvandrerbefolkningn*. Oslo: IMDi
- SSB (2006), Registrert arbeidsledighet blant innvandrere, 1. kvartal 2007. <http://www.ssb.no/emner/06/03/innvarbl/>

## Vedlegg 1 Rekruttering av respondenter – virksomheter

I et forsøk på å fremskaffe lister over henholdsvis ja- og nei-bedrifter tok vi først kontakt med Aetat (Nav arbeid) i en rekke bydeler i Oslo som er kjennetegnet av en relativt stor ikke-vestlig innvandrerbefolkning (Grünerløkka, Gamle Oslo, Alna, Søndre Nordstrand). Vi fikk snakke med personer som jobbet direkte i forhold til å skaffe praksisplasser og tiltak for innvandrere ved disse kontorene. Ingen av disse personene hadde etablert noen oversikt over ja- og nei-bedrifter. De ga uttrykk for at det stort sett var lett å skaffe praksisplasser og at det ikke fantes noen typiske «nei-virksomheter» eller «verstinger» de kunne komme på. De ga også uttrykk for at de ikke ville «oute» noen bedrifter på en negativ måte og at de ville verne godt om nettverket sitt. Til slutt fikk vi tilsendt en liste over bedrifter som hadde tatt inn folk på praksisplass i Alna (Oslo Nord). Denne lista var utgangspunktet for booking av intervjuavtaler med ja-bedrifter. Det gikk relativt greit å få innpass i ja-bedriftene, og etter kort tid hadde vi booket 20 intervjuavtaler. Vi reiste to forskere til 20 bedrifter og gjennomførte kvalitative intervjuer med leder/ personalansvarlig i disse bedriftene om hvordan de forholdt seg til praksisplasser, hovedmotivet for å ta inn personer på praksisplass, erfaringer med det og eventuelle utfordringer. Der det var praksisplassdeltakere med ikke-vestlig bakgrunn inne p.t., fikk vi snakket med disse. Vi snakket med i alt ni deltakere, fem kvinner og fire menn. Planen var også å intervju fagforeningene i virksomheter der de var engasjert i prosesser rundt det å ta inn eller avvise praksisplasskandidater. Det viste seg imidlertid at de 20 virksomhetene vi intervjuet enten ikke hadde noen fagforening, eller at fagforeningen ikke var involvert i slike prosesser. Vi vurderte det dermed slik at det var lite poeng i å intervju noen tillitvalgte i denne forbindelse.

For å finne nei-bedriftene måtte vi jobbe hardere. Vi kontaktet Aetat Intro i Oslo, som mente at det stort sett var uproblematisk å skaffe nok praksisplasser i Oslo, og at de som eventuelt sa nei først og fremst var innen offentlig forvaltning og ingeniørbedrifter. Hun mente det var umulig å oppdrive en liste over nei-bedrifter. Etter flere kontakter med ulike Aetats/NAV kontorer og med NHO, gjorde vi et forsøk med å ringe rundt med utgangspunkt i Gule sider og spørre virksomhetene om de hadde hatt personer inne på praksisplass. Dette viste seg å bli en svært tidkrevende affære. For det første var det vanskelig å komme i kontakt med rette vedkommende, da de gjerne var bortreist, i møter, til lunsj eller lignende. Av de virksomhetene som ikke hadde deltakere inne på

praksisplass hadde et flertall enten hatt deltakere inne tidligere, eller kunne tenke seg å ha det dersom de ble forespurrt. En håndfull bedrifter utviste mer skepsis enn andre, men var i liten grad interessert i å bli intervjuet nærmere om temaet av Fafo.

Vi fikk intervjuet to bedrifter som kan regnes som nei-bedrifter. Virksomhet 1 fikk vi innpass i fordi leder nok misforsto hva vi var ute etter da vi ringte og booket intervjuet. Han viste seg å være ganske skeptisk til innvandrere og lite interessert i å ta inn innvandrere på praksisplass. Virksomhet 2 hadde en leder som hadde brent seg på praksisplasskandidater tidligere, og derfor var skeptisk til å forsøke igjen.

For å få mer tak på nei-virksomhetene utarbeidet vi deretter en questbackundersøkelse til både ja-og nei-bedrifter med en henstilling i invitasjonen spesielt til nei-bedrifter om å bruke noen minutter på å svare. Denne undersøkelsen var nokså kort og inneholdt kjernespørsmålene fra den kvalitative intervjuguiden. Motiver for å ta inn/ikke ta inn folk på praksisplass sto i høysetet her. Via gule sider, opplysningen 1881s bransjeoversikt og Aetats side med jobbannonser på internett fant vi e-postadresser til i alt 868 virksomheter. Nesten 100 e-postadresser kom det feilmelding på. 188 bedrifter svarte på undersøkelsen, tilsvarende en svarprosent på omtrent 25 prosent. 75 av disse hadde aldri hadde hatt personer inne på praksisplass. Av disse hadde 27 bedrifter fått en henvendelse fra Aetat (NAV) eller andre aktører om å ta inn folk på praksisplass, mens resten enten ikke hadde fått en henvendelse (45) eller ikke visste om de hadde fått det (8).

Det kan være grunn til å tro at det kan være noe spesielt med virksomheter som velger å besvare en undersøkelse av denne typen, med dette temaet. Enten svarer de fordi de ikke har noe å skjule, de har tatt inn noen på praksisplass og vil fortelle verden at de har alt sitt på det rene. De som *ikke* har hatt noen på praksisplass, men som likevel velger å svare på undersøkelsen, kan tenkes å være utypiske nei-bedrifter i den forstand at avslag til praksiskandidater i liten grad dreier seg om negative holdninger overfor praksisplassordningen eller bestemte kandidater, men mer om praktiske begrensninger og faktiske behov i virksomheten. Utvalget vi sitter igjen med kan dermed tenkes å avvike fra «typiske nei-virksomheter».





## «Vi får jo to ekstra hender»

Arbeidspraksis er et av de mest brukte arbeidsmarkedstiltakene i Norge. I denne rapporten går vi nærmere inn på innholdet i de enkelte praksisplassene, og på arbeidsgivernes motiver for å ta imot deltakere på praksisplass.

Har arbeidsgiverne andre krav og forventninger til innvandrere enn til nordmenn? Hvilke erfaringer har de gjort seg med tiltaket, og hva skal til for at praksisplassen skal føre til ordinær ansettelse? Hvilken rolle spiller samarbeidet med tiltaksarrangører og NAV Arbeid?

Vi har også intervjuet innvandrere som er deltakere på praksisplass-tiltaket om deres erfaringer. Bidrar tiltaket til kompetanseheving og økt selvtillit, eller til avmaktsfølelse og påførte nederlag?



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2007:26  
ISBN 82-7422-592-9  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20026