

Kari Folkenborg
Inger Lise Skog Hansen

Arbeidsplassen som læringsarena for minoritetsspråklige arbeidstakere

Kari Folkenborg
Inger Lise Skog Hansen

Arbeidsplassen som læringsarena for minoritetsspråklige arbeidstakere

© Fafo 2003
ISSN 0804-5135

Innhold

| | |
|---|-----------|
| Forord | 5 |
| Sammendrag | 7 |
| 1 Innledning | 9 |
| 2 Beskrivelse av prosjektene | 11 |
| 2.1 Kvinneprosjekt på sykehjem | 12 |
| 2.2 Bedriftsintern hjelpepleierutdanning | 21 |
| 2.3 Arbeidsplassen som helhetlig læringsarena for språklige minoriteter | 27 |
| 2.4 Næringsmiddelindustrien | 33 |
| 2.5 Byggbransjen | 39 |
| 2.6 Vaktmesterskolen | 45 |
| 3 Måloppnåelse | 51 |
| 3.1 Hvilke mål oppfyller prosjektene? | 51 |
| 3.2 Vurdering av måloppnåelse | 51 |
| 3.3 Gode arbeidsmetoder for gjennomføring av kursene | 58 |
| 4 Avslutning | 73 |
| Litteratur | 75 |

Forord

Denne rapporten setter søkelys på bruk av arbeidsplassen som læringsarena for etniske minoriteter. Bakgrunnen for dette er en økende erkjennelse av at språk- og yrkesopplæring er vesentlige betingelser for integrering av etniske minoriteter, og at slik opplæring i mange tilfeller foregår mest effektivt på arbeidsplassen.

Forskningsstiftelsen Fafo har i flere år forsket på Kompetanseutviklingsprogrammet og erfart at en rekke av disse programmene har etniske minoriteter som målgruppe. Med finansiering fra Kommunal- og regionaldepartementet og Utdannings- og forskningsdepartementet har vi i denne rapporten gått nærmere inn i seks av de prosjektene som har innvandrere som målgruppe.

Vi vil takke alle deltakere, prosjektledere, arbeidsgivere, kurstilbydere og lærere som villig har stilt opp og delt sine erfaringer med oss.

Prosjektleder Anne Britt Djuve skal ha en stor takk for grundige kommentarer og konstruktive innspill til rapporten.

Kari Folkenborg har gjort alle intervjuer i privat sektor og har skrevet presentasjon og foretatt analyse av resultater i disse prosjektene. Inger Lise Skog Hansen har tilsvarende ansvar for prosjektene i offentlig sektor. Rapporten er skrevet av forfatterne i fellesskap.

Oslo, november 2003

Kari Folkenborg

Inger Lise Skog Hansen

Sammendrag

Formålet med denne evalueringen er å undersøke hvordan arbeidsplassen kan tas i bruk som lærings- og integreringsarena for minoritetsspråklige. Vi tar for oss seks prosjekter som har fått støtte fra Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) og som har minoritetsspråklige som målgruppe. Støtten som ble gitt skulle stimulere til etablering eller videreutvikling av opplæring på arbeidsplassen.

Det er gjennomført personlige intervjuer med prosjektledere, sentrale samarbeidspartnere og deltakere i alle prosjektene. I tillegg har vi gjort bruk av foreliggende materiale som prosjektsøknader, sluttrapporter, interne og eksterne evalueringer av prosjektene. To av prosjektene som ble plukket ut var fra helse- og omsorgssektoren, ett er en arbeidsmarkedsbedrift, ett er i næringsmiddelindustrien, ett i byggbransjen og ett prosjekt er knyttet til et opplæringstilbud innen servicenæringen/vaktmesteropplæring. Prosjektene er nokså ulike både i forhold til bransje, type arbeidsplass og erfaring med denne typen kvalifisering. Derfor har vi gitt stort rom for beskrivelse av de enkelte prosjektene i rapporten. Prosjektene er fylldig presentert i kapittel 2, og vår vurdering av måloppnåelse i kapittel 3.

Analysen er foretatt på grunnlag av kvalitative data fra de seks prosjektene og gir derfor ikke tilstrekkelig grunnlag for en generalisering av resultatene. Resultatene gir likevel nyttig innsikt i hvordan organisatoriske forhold ved kvalifiseringsprosjektene kan påvirke måloppnåelsen. Vi mener funnene gir grunnlag for forbedring og utvikling av gode kvalifiseringstiltak for minoritetsspråklige.

Det vi ønsket å undersøke nærmere var:

1. I hvilken grad bidrar arbeidsplassen til en mer effektiv lærings- og integreringsprosess for etniske minoriteter? Hva bidrar arbeidsplassen med som ikke tradisjonell skolebasert opplæring gir?
2. Hvilke forutsetninger bør være til stede for at arbeidsplassen skal fungere som lærings- og integreringsarena for målgruppen?
3. Hvilke rammebetingelser bør være til stede for effektiv bruk av arbeidsplassen som lærings- og integreringsarena?

Deltakerne i prosjektet gir klart uttrykk for at læring på arbeidsplassen gir et større utbytte enn klasseromsundervisning alene. Motivasjonen øker når deltakerne opplever at de får brukt kunnskapene, og at de nye kunnskapene gjør at de mestrer utfordringene de møter. Arbeidsplassens aller fremste fordel er nettopp at kompetansen tilegnes gjennom aktiv deltakelse i et praksisfelt. Å lære norsk i et arbeidsfellesskap gir deltakerne et miljø å praktisere ferdighetene i, men kanskje like viktig er det at deltakerne opplever at norskferdigheter er viktig i arbeidsfellesskapet. Dette er nok en av årsakene til at progresjonen i tilegning av norskferdigheter øker. I tillegg til fagkompetanse og norskkunnskaper får deltakerne gjennom å være på en arbeidsplass også viktig kjennskap til norsk arbeidsliv og det å fungere sosialt i et arbeidsmiljø.

Også lærere og prosjektledere opplever at bruk av arbeidsplassen som læringsarena bidrar til mer effektive lærings- og integreringsprosesser for etniske minoriteter. En viktig forutsetning er imidlertid at kvalifiseringsprosjektet organiseres rundt arbeidsplassen. Dette fremmer muligheten for utnyttelse av arbeidsfellesskapet i læringsprosessen, gir mulighet for generell kompetanseheving i bedriften og sikrer at deltakerne får yrkesrelevant kompetanse.

Bedre læringseffekt og integreringsmuligheter ved å ta i bruk arbeidsplassen som læringsarena skjer ikke av seg selv, og vi peker i denne rapporten på en rekke forutsetninger som bør være til stede for å gi størst mulig læringseffekt, kvalitet og relevans for både deltaker og bedrift. Kort oppsummert er forutsetninger som bør være til stede følgende:

- At kvalifiseringen skjer på arbeidsplassen i arbeidstiden
- At det foretas en kartlegging av behov
- At prosjektet er forankret i hele organisasjonen
- Evalueringer og muligheter for deltakernes medvirkning
- At kurstilbyder har kjennskap til det autentiske arbeidsmiljøet i bedriften

Kompetanseutvikling koster, og selv om nytteverdien for bedriftene i form av mer kvalifiserte arbeidstakere og økt tilgang på arbeidskraft er stor, er ikke bedriftene nødvendigvis villige til å bære disse kostnadene alene. Vi finner også at gode arbeidsmetoder, faglig relevans og fagkunnskap hos kursholderne er essensielt for god måloppnåelse. Viktige rammebetingelser for videre satsing er ikke bare å sikre økonomisk støtte til denne typen kvalifiseringsordninger, men også erfaringsutveksling av gode arbeidsmetoder og faglig bistand.

1 Innledning

Norske myndigheter har gjennom de siste 20 årene brukt betydelige midler til tiltak for å integrere innvandrere. Like fullt er det etter hvert grundig dokumentert at måloppnåelsen i form av yrkesdeltakelse og norskferdigheter kunne vært bedre. En av årsakene til dette kan være at klasseromsundervisning alene ikke passer for alle. Fafo evaluerte i perioden 1998 – 2003 til sammen 26 prøveprosjekter med såkalt alternativ inntektssikring for flyktninger (Djuve m.fl. 2001, Lund 2003). Erfaringen med bruk av arbeidsplassen som integrerings- og læringsarena i disse prosjektene er positive. Spesielt deltakere som har lite skolebakgrunn profiterer på et undervisningsopplegg som omfatter læring på arbeidsplassen. Samtidig viser det seg at mange av de kommunale integreringsprosjektene sliter med å finne mange nok praksisplasser. Utgangspunktet for denne rapporten er derfor å se på hvilke motiver bedrifter som tar i bruk kvalifiseringstiltak på arbeidsplassen har, hvilke erfaringer de har gjort, og hvilke forhold som påvirker måloppnåelsen i de ulike prosjektene.

Arbeidsledigheten blant etniske minoriteter er økende, og etniske minoriteter er en utsatt gruppe på arbeidsmarkedet. Vi vil i denne rapporten sette søkelys på bruk av arbeidsplassen som læringsarena både som virkemiddel for å trygge eksisterende arbeidsforhold, men også som virkemiddel for å komme inn og styrke sin posisjon på arbeidsmarkedet for etniske minoriteter.

Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) er et ledd i Undervisnings- og forskningsdepartementets iverksetting av Kompetansereformen. Programmet har blant annet til hensikt å motivere til utvikling av tilbud for utsatte grupper og grupper med lav kompetanse. Bruk av arbeidsplassen som læringsarena er en av forutsetningene for prosjektstøtte. Innenfor KUP er det en rekke prosjekter som har som formål å bruke arbeidsplassen som læringsarena i tiltak som er spesielt rettet mot etniske minoriteter. I denne rapporten ser vi nærmere på seks prosjekter som har fått støtte av KUP og som har etniske minoriteter som målgruppe. Vi ønsker å trekke ut noen generelle lærdommer fra disse prosjektene om hvilken rolle arbeidslivet kan spille i integreringsprosessen. Rapporten bygger på kartlegging og vurdering av seks ulike prosjekter som har fått støtte fra KUP. Vi har valgt ut tre prosjekter fra privat sektor og tre prosjekter fra offentlig sektor. Prosjektene ble valgt ut fordi de tok sikte på en aktiv bruk av arbeidsplassen som læringsarena for norsk- og fagopplæring. Integrering av minoritetsspråklige var også en uttrykt målsetting i flere av prosjektene. Tre av prosjektene er prosjekter for kompetanseheving blant allerede ansatte med minoritetsbakgrunn i bedriften. De tre andre prosjektene er ulike kvalifiseringsprosjekter med hensikt å kvalifisere språklige minoriteter for arbeidsmarkedet.

Problemstillinger

De overordnede problemstillingene for prosjektet er:

1. I hvilken grad bidrar aktiv bruk av arbeidsplassen til mer effektive lærings- og integreringsprosesser for etniske minoriteter? Hva bidrar arbeidsplassen med som mer tradisjonell skolebasert læring ikke kan gi?
2. Hvilke forutsetninger er viktige for at arbeidsplassen skal fungere som lærings- og integreringsarena for målgruppen? Hvilke forhold ved organisering og gjennomføring gir god måloppnåelse?
3. Hvordan kan rammebetingelsene legges til rette for bruk av arbeidsplassen som lærings- og integreringsarena?

Datamaterialet

Den viktigste datainnsamlingen har vært kvalitative intervjuer med minoritetsspråklige deltakere i de ulike prosjektene. I tillegg har vi intervjuet prosjektledere i alle prosjektene, kurstilbydere/lærere, representanter for arbeidsgivere, samt i noen tilfeller fagforening og Aetat. Vi har hatt tilgang til prosjektsøknadene til KUP. I tillegg har vi samlet eksisterende dokumentasjon som evalueringer og rapporter fra prosjektene.

Gangen i rapporten

I kapittel 2 gir vi en beskrivelse av hvert enkelt prosjekt vi har undersøkt. Vi gir en beskrivelse av bakgrunn og motivasjonen for å igangsette prosjektet, målsettinger og prosjektorganisering, samt deltakernes og prosjektlederens vurderinger av hvordan prosjektene har fungert.

I kapittel 3 går vi inn på en vurdering av måloppnåelse i de enkelte prosjektene, hvilke resultater de ulike prosjektene gir. Deretter drøftes hvorfor noen prosjekter lykkes bedre enn andre, hvilke forhold innenfor organisering og gjennomføring av prosjektene som fører til god måloppnåelse. Kapittel 3 oppsummeres med en gjennomgang av forhold som medvirker til gode resultater for læring og integrering.

I siste kapittel oppsummerer vi våre hovedfunn.

2 Beskrivelse av prosjektene

I dette kapittelet vil vi gi en beskrivelse av de seks prosjektene vi har undersøkt. Vi har med tre prosjekter fra offentlig sektor og tre prosjekter fra privat sektor. Vi har valgt å gi en grundig presentasjon av hvert enkelt prosjekt. Dette gjør vi først og fremst fordi prosjektene er så ulike, men også fordi vi mener det ligger mange overførbare erfaringer i de enkelte prosjektene. Vi starter med å gi en oversikt over selve prosjektet, motivasjon for å starte prosjektet, rekruttering av deltakere etc. Deretter gir vi en beskrivelse av hvordan kursene har fungert og hvilke resultater som er oppnådd.

Av de tre prosjektene fra offentlig sektor er to innenfor pleie- og omsorgssektoren, det tredje er et kvalifiseringsprosjekt lagt til en arbeidsmarkedsbedrift. Pleie- og omsorgssektoren er en av de sektorene hvor det er stort behov for mer personell, og hvor en sliter med å beholde og rekruttere kvalifisert arbeidskraft. Underbemanningen er større i Oslo enn i landet for øvrig, men hele sektoren sliter med personalmangel. Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) vil behovet for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere øke i årene framover. Innenfor pleie og omsorg finnes en stor andel ufaglærte arbeidstakere, mange av disse har minoritetsbakgrunn. Dette er en av årsakene til at det er interessant å se på prosjekter med språk og yrkesopplæring for språklige minoriteter innenfor denne sektoren. I denne studien har vi sett nærmere på to ulike prosjekter innenfor denne sektoren; et kvinneprosjekt i sykehjem med hensikt å gi yrkes- og språkopplæring for flyktning- og innvandrerkvinner, samt et prosjekt med bedriftsintern hjelpepleierutdanning i sykehjem.

Fra privat sektor ble det valgt ut tre prosjekter som hadde språkopplæring kombinert med fag- eller bedriftsintern opplæring med minoritetsspråklige som målgruppe. Ett prosjekt er i en bedrift i byggbransjen, ett i en bedrift innen næringsmiddelindustrien og ett fra en bedrift innen servicenæringen. Prosjektene i byggbransjen og næringsmiddelindustrien tar sikte på å kvalifisere intern arbeidskraft. Det tredje prosjektet har kvalifisering av arbeidskraft til et eksternt arbeidsmarked som mål. Bedriftene i privat sektor er sårbare overfor konjunktursvingninger i markedet. Derfor vil rekrutteringsbehovet til disse bedriftene være noe varierende. Dette gjenspeiles i ressurser som brukes til kompetanseutvikling. Hvor mye erfaring bedriftene hadde med minoritetsspråklige ansatte og antall deltakere i opplæringstiltakene varierte. På hvilke måter arbeidsplassen ble brukt som læringsarena og hvorvidt selve opplæringen foregikk på arbeidstedet eller ikke, varierte også fra bedrift til bedrift. Vi vil gi en beskrivelse av de tre bedriftene, deres gjennomføring av prosjektene og hvordan deltakerne opplevde tilbudet. Hvilken nytte og hvilke varige resultater som kommer ut av prosjektene, hvilke hindringer prosjektene har støtt på og eventuelt hva som kunne vært gjort annerledes vil også bli beskrevet.

2.1 Kvinneprosjekt på sykehjem

Prosjektet Sykehjem som arena for målrettet språk- og yrkesopplæring for minoritetsspråklige kvinner er lagt til et sykehjem i Fredrikstad kommune. Sykehjemmet har tre avdelinger og 65 beboere, det er 75 ansatte totalt på 55 årsverk. Prosjektet er utviklet av Bruker- og kompetansesenteret i kommunen,¹ et samarbeid mellom kommunen og Høgskolen i Østfold. Prosjektlederen ble hentet fra høgskolen, og i prosjektgruppen satt det representanter fra alle de involverte parter: Sykehjemmet, Voksenopplæringa, Aetat, flyktningkontoret og seksjon for omsorg og oppvekst i kommunen. Sykehjemmet er tilknyttet Bruker- og kompetansesenteret som undervisningssykehjem. På en av avdelingene er det ansatt flere kosovoalbanere og bosniere. Disse har tidligere vært på hospiteringsplass og er nå fast ansatt.

Prosjektet dreier seg om å gi integrert yrkes- og språkopplæring for minoritetsspråklige kvinner, med fokusering på pleie- og omsorgoppgaver. Det er en målsetting for prosjektet at deltakerne skal få et framtidig yrke i helsesektoren. Målet er å skape fast tilknytning til arbeidsmarkedet (egen forsørgelse) samt tilhørighet og sosialt nettverk.

Kommunen vektlegger i tillegg i søknaden at det er en målsetting å rekruttere ansatte til kommunens omsorgstjenester, samt å gi deltakerne et grunnlag for eventuelt å starte kompetansegivende helsefagutdanning på ulike nivåer. Ansatte skal få erfaring i å samarbeide med minoritetsetniske kolleger, og beboere og pårørende erfaring med ansatte med utenlandsk bakgrunn.

Det oppleves gjerne som spesielt utfordrende å rekruttere kvinner med minoritetsbakgrunn til kvalifiseringstiltak. En uttalt motivasjon fra kommunen var å utvikle et opplegg spesielt for kvinner med vektlegging av både yrkestrening, norskopplæring og integrering.

Det ligger som et premiss i prosjektet at det er mangel på arbeidskraft innenfor sektoren. Dette er et vanskelig punkt, i og med at både innenfor gruppen pleiemedhjelpere og hjelpepleiere er det relativt stor andel ufrivillig deltid i sektoren per i dag. Samtidig peker alle prognoser på at det vil bli mangel på personell innenfor disse gruppene i framtiden. Dette spriket mellom nå-situasjon og framtidspregninger kan skape problemer for forankringen av denne typen prosjekter ute blant de ansatte i sykehjemmet.

Deltakerne

Det viktigste utvelgelseskriteriet for deltakelse i prosjektet var personlig egnethet og interesse for omsorgsarbeid og/eller ønske om å ta formelt kvalifiserende utdanning innen helse- og sosialfag. I tillegg var det krav om at deltakerne måtte ha generell arbeidstillatelse, være bosatt i kommunen, ha noen års botid i Norge, mulighet for fast barnepassordning samt være mellom 25 og 50 år. Prosjektlederen presiserer at utvelgelseskriteriene gikk seg litt til etter hvert. Det var det første punktet om personlig egnethet og interesse som var viktigst, mens for eksempel kravet om botid ble vurdert mer fleksibelt. Fra de ansatte på sykehjemmet var det sterke ønsker om at deltakerne skulle ha språklige ferdigheter på et visst nivå. Dette ble også en del av kriteriene.

¹ Bruker- og kompetansesenteret er en arena der virksomheten i den kommunale helse- og sosialsektor, høgskolen og brukerorganisasjonene knyttes nærmere sammen. Tilknyttet det nasjonale undervisningssykehjemsprosjektet.

Deltakerne ble plukket ut fra Voksenopplæringa, Flyktningkontoret og Aetat. Da prosjektet startet var det syv deltakere. To flyttet, og en ny deltaker ble tatt inn. To enslige deltakere med barn falt fra fordi de ikke kunne bære kostnadene til barnepass. Det er seks personer som har fulgt kurset helt ferdig, og av dem har fem personer vært med helt fra starten. Denne studien baserer seg på intervjuer med fem av deltakerne, én av deltakerne var det ikke mulig å få tak i. Av disse er det kun én som kom til Norge som flyktning, de andre er kommet til Norge fordi de er blitt gift med norske menn. Alle deltakerne har fått sin realkompetanse vurdert før de startet kurset. Det var stort sprik i gruppen, både med hensyn til utdanningsbakgrunn og norskferdigheter. Den med minst utdanning hadde knapt grunnskoleutdanning, mens de andre hadde grunnskole og mer, opp til flere års utdanning på høgsolenivå. To deltakere hadde bestått den avsluttende språkprøven etter gjennomført norskopplæring i kommunal regi, fem hadde hatt minst 400 timer norskopplæring. Én av deltakerne hadde et svært lavt norsknivå. Det er kun to av kvinnene som har barn. Én av deltakerne hadde bodd i Norge i fire år, en annen i tre, de tre andre deltakerne hadde bodd i Norge i rundt to år.

Selve kursopplegget

Kurset varte i ett år, fra 01.02.02 – 31.01.03. Deltakerne hadde en arbeidsdag på seks timer pluss en time hjemmearbeid. Alle deltakerne ble ved kursstart meldt arbeidsledige, og deltakelse i prosjektet kvalifiserte til kursstønad fra Aetat. I og med at deltakerne var meldt arbeidsledige måtte de også følge reglene for arbeidsledige på kurs/stønad. Det innebærer blant annet kursdag tilsvarende 100 prosent stilling, plikt til oppmøte og regler for sykefravær må følges. For kursdeltakerne var mottak av kursstønad en økonomisk gevinst i forhold til tidligere situasjon.

Kurset hadde undervisning i helse- og sosialfag med utgangspunkt i aldring og eldre menneskers behov. Norskundervisningen var tett koblet til den praktiske opplæringen. I tillegg var det mulig å følge modulbasert norskundervisning med adgang til ferdighetstesting for hver gjennomførte modul. Sykehjemmet hadde et eget rom som ble brukt til undervisning. I tillegg var det i hele perioden egne dager på høgsolen med ferdighetstrening i utvalgte temaer under veiledning av sykepleierlærere. I kurset var det også lagt inn samfunnskunnskap og lokalkunnskap. Deltakerne hadde for eksempel omvisning og informasjon ved en helsestasjon, ved sentralsykehuset og ved rådhuset. Prosjektlederen ga også veiledning i hvordan få egen bankkonto, regler rundt utfylling av selvangivelse etc.

I utgangspunktet var det planen at deltakerne skulle være samlet på én avdeling i hele praksisperioden. Hjelpepleierne i sykehjemmet protesterte mot dette, fordi de mente det ikke var plass til så mange mennesker til på en avdeling. På bakgrunn av dette ble deltakerne spredt på ulike avdelinger. Hele det første halvåret ble deltakerne fast samlet til midttide. Dette ga mulighet til å ta opp problemer, få gjennomgått ting etc. Prosjektleder, som også var lærer på kurset, var veileder for deltakerne, i tillegg til at ansatte på avdelingene hadde ansvar for veiledning ute. Det ble utarbeidet individuelle opplæringsplaner for hver enkelt deltaker. Prosjektet hadde stor grad av individuell tilpasning. For eksempel ble den språklig svakeste deltakeren tatt ut av opplegget tre dager i uken og hadde praktisk norskopplæring alene. Alle deltakerne skulle ha en egen perm hvor de skrev hver dag, helst om morgenen,

om hvilke planer de hadde, men spesielt etter arbeidsdagen, om hva de hadde gjort i løpet av dagen.

Gradvis fikk deltakerne mer og mer praksis. På forsommeren begynte deltakerne å ta betalte vakter, og i sommerferien fikk alle sommerjobb. Andre halvår ble deltakerne spredt i praksis på forskjellige sykehjem.

Pleieassistent, som var den stillingen deltakerne gikk inn i på sykehjemmet, er ingen beskyttet tittel, og det finnes følgelig ingen opplæringsplan. Prosjektleder utarbeidet en egen opplæringsplan for kurset. Kurset hadde utgangspunkt i helse- og sosialfag med temaer knyttet til aldring og eldre menneskers behov. Deltakerne satte seg inn i relevant faglitteratur og besvarte skriftlige oppgaver. De hadde temaer som førstehjelp, hygiene, kosthold og ernæring, ergonomi, og ikke minst muntlig og skriftlig rapportering. Etter kurset fikk deltakerne en evaluering av pleieferdighetene sine, samt en attest for deltakelse. Det endelige kursbeviset bevitnet at de hadde gjennomført undervisning i helse- og sosialfag kombinert med muntlig og skriftlig norskopplæring. Kursbeviset viser også at deltakeren har fått praksiserfaring i sykehjem og i den siste perioden arbeidet selvstendig som pleieassistent. Siste del av kursbeviset er en individuell sluttvurdering av den enkelte deltaker.

Hvordan har kurset fungert?

Hvem er intervjuet?

Vi har intervjuet fem av deltakerne. Én av deltakerne fikk vi ikke kontakt med. På prosjekt-siden har vi snakket med prosjektleder, som også har fungert som lærer både i helsefag og norsk. Prosjektleder kjenner undervisningsstedet godt. Virksomhetsleder på sykehjemmet hvor alt foregikk det første halvåret og plassstillitsvalgt for fagforeningen på huset er også intervjuet. I tillegg har vi intervjuet per telefon rektor ved Voksenopplæringa i kommunen og representanter fra Aetat.

Samarbeid mellom de involverte parter i prosjektet

Både prosjektleder og virksomhetsleder trekker fram at prosjektgruppen har vært et viktig møtested, og av stor betydning for måloppnåelsen i prosjektet. Alle involverte har strukket seg for å finne løsninger på utfordringer. Flere av etatene har vært aktive i prosjektet: Virksomhetsledere ved sykehjemmene har vært brukt som foredragsholdere, flyktningetaten har holdt samtalegruppe om tap, Aetat har holdt arbeidssøkerkurs. Virksomhetslederne ved sykehjemmene har vært svært imøtekommende i forhold til praksisplasser og sommerjobber for deltakerne.

Fagforeningen ved sykehjemmet har ikke vært med i prosjektgruppen, og de opplever at de ble holdt utenfor i planleggingsfasen. Etter hvert har de imidlertid kommet i dialog med prosjektleder, og erfarer at deres innspill blir fulgt opp.

Til tross for et generelt godt samarbeidsklima har det vært problemer med Voksenopplæringas rolle i prosjektet. Voksenopplæringa hadde i kursperioden stort arbeidspress og var dessuten inne i en flytteprosess. De sier at samarbeidet kunne vært bedre dersom de hadde hatt bedre tid til å følge opp. Prosjektleder sier at hun manglet en samarbeidspartner for norskundervisningen. Kulturforskjeller innen læring trekkes fram som et moment, at lærerne på Voksenopplæringa opplever seg som lærer kun fire timer om dagen, mens det-

te prosjektet er fundert på en helhetlig involvering i forhold til deltakerne og avhengig av at alle delene av kurset ses i sammenheng. Innen helseundervisningen var høgskolen (hvor prosjektleder hadde bakgrunn som høgskolelektor) støttespiller, og prosjektet hadde tilgang til å bruke øvelsesavdelingen der. En kollega av prosjektlederen ved høgskolen fulgte en språklig svak deltaker i fire dager for å vurdere om personen var klar for praksis.

Voksenopplæringa mener at en fordel med et kurs som dette, er at en prosjektleder kjenner feltet og har pedagogisk kompetanse. Aetat vektlegger at prosjektet har tett oppfølging og struktur. Deres erfaring er at dersom ikke dette er på plass, så kan bedriftene som har minoritetspråklige i praksis gi dem helt irrelevante arbeidsoppgaver. Tilstedeværelsen av en prosjektleder som fulgte opp deltakerne og tok tak i alle problemer, mente de gjorde terskelen lavere for å få institusjonene inn i prosjektet.

Prosjektet har ikke medført noen økonomiske kostnader for sykehjemmet, men det har kostet arbeidstid. Tilrettelegging, veiledning på avdelingene både for avdelingssykepleierne og for virksomhetsleder har kostet arbeidstid. Virksomhetsleder opplever sykehjemmets innsats som verdt det. Prosjektleder sier at hun har ikke hatt mulighet til å lønne veilederne på avdelingene. Hun har derimot brukt driftsmidler til å gi små gavesjekker og blomster til veiledere på avdelingen og andre som har gjort en jobb. I tillegg har hun holdt et kurs om kultur og helse, hvor veilederne ble invitert. Hun har opplevd dette som viktig for å gi noe igjen til de som er involvert i prosjektet på avdelingene.

Hva gjør deltakerne i dag?

Kurset var avsluttet på det tidspunktet vi intervjuet. Alle de intervjuede deltakerne var da i ulike ansettelsesforhold ved sykehjem i kommunen, med inntil 80 prosent lønnstilskudd fra Aetat.

Motivasjon

Fra sykehjemmets side er den sterkeste motivasjonen for deltakelse i prosjektet at søkergrunnlaget for kvalifiserte folk til sektoren går ned. De forventer at det vil bli mange flere minoritetspråklige ansatte ved sykehjemmet framover, og ser det da som viktig å ha opparbeidet erfaring med dette blant de ansatte i institusjonen.

Prosjektlederen sier at motivasjonen fra utformerne av prosjektet/kommunen var todelt. Et viktig motiv var å utnytte de muligheter som ligger i å ta i bruk arbeidsplassen til yrkes trening og norskopplæring samt øvrige integreringstiltak rettet mot minoritetskvinner. I tillegg kommer behovet for å sikre tilgang på kvalifisert arbeidskraft i sektoren. Hennes forhold til det siste er litt ambivalent. I likhet med fagforeningen vektlegger hun at bildet ikke er så enkelt, i og med at det er mange ansatte i dag i små stillinger som ønsker å jobbe mer.

Aetats engasjement i prosjektet er grunnet i en vurdering av at dette er et interessant prosjekt for en prioritert målgruppe, et viktig første steg for integrering i arbeidslivet.

«Jeg ville lære norsk raskt og ha mulighet til å få jobb».

En felles motivasjon for alle deltakerne er ønsket om en inngangsport til det norske arbeidsmarkedet. Kvinnen som var rekruttert via flyktningkontoret hadde ikke gått på norsk kurs tidligere. For henne er muligheten til en jobb den aller sterkeste motivasjonen. Etter flere år i Norge hadde hun ikke gått på norskkurs, men dette tilbudet framsto som noe annet enn de ordinære kursene. Hun sier at hun ønsket å delta for å få en jobb, at hun ble

deprimert av å være hjemme. To av deltakerne uttrykker spesifikt at de ønsket å jobbe innenfor sektoren, én av dem har en gammel drøm om å bli sykepleier og ser dette som et steg på veien. Én annen syntes det hørt spennende ut å arbeide med gamle, men var redd for at det ikke skulle passe for henne. I dag er hun sikker på at det er dette hun vil, og ønsker å fortsette i sektoren.

Kursstønad er viktig, selv om flere av deltakerne sier at de ville ha deltatt på kurset uansett. Begge kvinnene med barn er eksplisitte i forhold til at lønnen er viktig. Den ene sier at lønnen er viktig fordi da slipper hun å arbeide ved siden av, men kan konsentrere seg full tid om kurset. Når hun har gått på norskkurs tidligere, så har hun arbeidet som avisbud ved siden av og var følgelig trett når hun kom på skolen. Alle unntatt kvinnen med flyktningbakgrunn sier at de ville gått på kurset selv om de ikke fikk kursstønad, men at det ville blitt mer komplisert.

Kursopplegget

Voksenopplæringa sier det var en utfordring at mange av deltakerne var forespeilet 19 timers kurs, og fikk 30 timers uke. Dette medførte problemer i forhold til organisering av barnevakt/familiesituasjonen. To av de som var rekruttert til prosjektet, falt ut av denne årsaken. De deltakerne vi har snakket med ønsker derimot full arbeidsdag.

Stort sett var dagene delt inn i fire timer på avdelingene, to timer undervisning og en time hjemmelektur. Én av deltakerne sier at dette kunne være litt stressende, og at det kanskje hadde vært bedre med én dag teori i uka. Dagene på høgskolen trekkes fram som meget bra. Virksomhetsleder vektlegger også at egne dager på høgskolen har vært viktig for kvalitetssikring av deltakernes kompetanse.

En annen av deltakerne sier at det var bra og lærerikt at de startet dagen ute på avdelingen, og så hadde muligheten til å ta opp og diskutere ting de hadde opplevd med prosjektlederen midt på dagen før de gikk tilbake til avdelingen. Det å lære i en kontekst, kombinasjonen av teori og praksis, oppleves som svært viktig av alle. Kvinnen med flyktningbakgrunn sier at det er «viktig med 100 prosent jobb for livet mitt.»

«Det er viktig å prøve språket i praksis. Lære, høre og snakke selv. Denne måten å lære på er bra for alle.»

Alle deltakerne opplevde det som svært positivt at de måtte snakke norsk med beboere og ansatte, at disse rettet på språket og sa hva ting heter når de spurte. Representanten for de ansatte var likevel opptatt av språkproblemer. Sykehjemmet hadde erfaring med deltakere som ikke forstod beskjeder, men som likevel sa at de forstod. Dette vakte bekymring for at pasientene kunne bli skadelidende dersom deltakerne handlet annerledes enn avtalt. Virksomhetsleder på sykehjemmet sier derimot at språkferdigheter i møte med brukerne hadde mindre betydning enn antatt. Holdning og respekt hadde vel så stor betydning. I begynnelsen jobbet de mye med utvikling av læringssituasjoner som bød på større utfordringer med hensyn til språk enn til pleie. Dette oppleves fra sykehjemmet som å ha gitt gevinst. Et vellykket tiltak var bruk av måltidene til å skape en læringssituasjon. Noen av beboerne ble involvert i et eget prosjekt hvor de, deltakerne og prosjektleder spiste sammen i en annen ramme enn den vanlige rutinen rundt måltider i sykehjemmet. Tiltaket var vellykket, kvaliteten på måltidet for beboerne økte, og deltakerne fikk brukt språket aktivt.

Alle deltakerne er opptatt av at læreren (prosjektlederen) var svært flink og hadde stor grad av tilpasning av undervisningen til den enkelte.

«Veldig snill lærer, fortalte mye teori og gjentok mange ganger når vi ikke forstod.»

Prosjektlederen har involvert seg i forhold til deltakerne ikke bare i undervisningen, men også på det personlige plan. Alle sier at de har snakket mye med prosjektlederen underveis. Én sier «hun sa vi kunne ringe henne om alt». Felleslunsjene ble brukt til å snakke om hvordan det gikk på kurset, men også om andre ting. Prosjektleder sier at personlig oppfølging har vært viktig. Ved sykdom har hun for eksempel ringt hjem til deltakere og sammen med deltakerne har hun gått på besøk.

Én av kvinnene sier at hun fikk ekstraopplegg på grunn av språkvansker. Hun hadde fire uker alene med en lærer som fulgte henne i jobb, og hun fikk øvd seg i norsk skriftlig. Etter dette tok hun en norskprøve og bestod. En annen kvinne forteller at i begynnelsen ville hun ikke vaske, hun mente det ikke var en del av praksisjobben. Etter at hun hadde snakket med prosjektlederen sier hun at hun forstod hvorfor det var viktig og en del av jobben.

Aetat framhever at en klar fordel ved denne typen prosjekt, i motsetning til vanlige praksisplasser, er at det er mange å spille på. Opplegget har en egen struktur og kan tilby mye mer individuell oppfølging og veiledning. Aetat ser faren ved at arbeidsplassen som læringsarena blir et slagord, og at det blir ustrukturerede opplegg. Skal arbeidsplassen fungere som læringsarena, krever det ordentlige opplegg og realistisk opplæring med oppfølging.

Sykehjemmets erfaring er at et stramt opplæringsopplegg som dette gir raskere konkret gevinst enn det de har hatt tidligere (hospiteringsplasser). Kompetansen øker og utviklingen av språkferdigheter er stor. Voksenopplæringa mener at prosjekter som dette er avhengig av at prosjektlederen kjenner feltet godt og samtidig har pedagogisk kompetanse. Fra de ansatte var det reaksjoner på at prosjektleder, som ikke kjente beboerne, skulle drive veiledning ute på avdelingene. Et alternativ var at ansatte på avdelingen fikk frigjort tid til veiledning.

Stor grad av individuell tilpasning og oppfølging samt involvering i den enkelte deltakers livssituasjon krever mye tid. Prosjektleder sier også tidlig i intervjuet:

«Om jeg hadde visst hva jeg sa ja til, hadde jeg tenkt meg om to ganger.»

Prosjektleder opplever at involveringen gir verdifulle resultater hos deltakerne, men er ekstremt ressurskrevende. Hun mener at når et prosjekt skal drives på en slik måte, kreves det egentlig to personer. Slik det var, ble slitasjen på henne stor.

Forholdet til de ansatte i sykehjemmet

«I begynnelsen var det vanskelig på avdelingene, de andre trodde vi tok jobbene deres.»

To av deltakerne nevner eksplisitt at de i begynnelsen hadde problemer i forhold til de andre ansatte. Deres tolkning var at de andre trodde de tok jobbene fra dem. To deltakere sier at de var nøye med å si at de var på kurs, og at de kun skulle være der ett år. De opplever at dette gjorde det lettere å bli akseptert.

Deltakerne er nå over i arbeid med lønnstilskudd fra Aetat. Én av deltakerne opplevde at det var vanskelig å komme inn i arbeidsmiljøet på den nye arbeidsplassen. Hun knyttet vanskeligheten til den samme problematikken; bekymringen for å miste jobben.

«Da jeg kom spurte de: hvor lenge skal du være her? Jeg sa til juni. Så lenge, svarte de. Forstår dem godt, de er redd for at de skal få mindre jobb, og de vil jobbe mer.»

Prosjektleder sier at der hvor prosjektet har vært møtt med skepsis, har avdelingsledelsen gjort et dårlig forarbeid ved å ikke ta de ansatte med på råd. Fagforeningen opplever generelt at de ikke har vært involvert i planleggingen av prosjektet, og at prosjektet manglet forankring blant de ansatte på avdelingen da det startet. Frustrasjoner og tilbakemeldinger har kommet på avdelingsmøtene. Virksomhetsleder sier at det var for lite informasjon til de ansatte på forhånd, og at dette er en lærdom de må trekke av prosjektet.

Også prosjektledelsen har registrert de ansattes bekymring for å få mindre jobb på grunn av kvinnene på kurs. Det var skepsis hos noen ansatte i forhold til hvorvidt disse kvinnene tok jobben fra dem. Det var murring fra enkelte om hvorvidt disse kvinnene ble forfordelt, spesielt når de gikk over i lønnstilskudd fra Aetat og full jobb. Virksomhetsleder har presisert overfor de ansatte at etnisk norske og minoriteter blir vurdert etter de samme kriterier ved ansettelse. Flere på prosjektsiden er opptatt av å ta hensyn til de andre ansatte og til pasientene.

Tre av deltakerne kjenner ikke til fagforeningen på jobben, og har vanskeligheter med å forstå hva de blir spurt om. De to andre er medlemmer. Den ene har elevmedlemskap i Helse- og sosialforbundet, og kjenner godt til dette. Den andre sier at hun er nok medlem. Læreren har snakket om det, og hun får et blad i posten.

Sosial inkludering

Det sosiale fellesskapet mellom deltakerne i gruppen har vært godt. De var svært mye sammen under kurset, spiste lunsj sammen, reiste på ekskursjoner og var på klassetur i Oslo. Prosjektleder sier at det sosiale ble vektlagt nettopp fordi en vet at dette er viktig for at kvinner fullfører kurs. Hun mener opplegget fungerte godt når det gjaldt å etablere gruppen som et sosialt fellesskap. Felleslunsjene var vellykkede, men medførte samtidig at deltakerne mistet et av de sosiale møtepunktene i avdelingen. I andre halvår, da deltakerne gikk ut i full praksis på ulike avdelinger, ble de mer tilknyttet avdelingene også sosialt.

Problemene som noen deltakere opplevde i starten i forhold til andre ansatte i sykehjemmet, løste seg etter hvert. Alle forteller i dag at de trives på jobben og har et godt forhold til kollegaene. Alle unntatt én sier at de ikke har noen kontakt med kollegaene utover arbeidstid, men presiserer at det er selvvalgt. Alle forteller at de har et godt sosialt nettverk privat. Én kvinne sier at hun har lært mer norsk, og at hun gjennom barna nå møter mange nordmenn. De andre deltakerne er alle gift med nordmenn, og alle bortsett fra én sier at de ikke har tid til eller ønsker om å ha kontakt med kolleger på fritiden. Én av kvinnene har utviklet et sosialt nettverk gjennom jobben. Hun har fått flere venner etter at hun begynte på sykehjemmet, venner som hun besøker og som besøker henne på fritiden. Hun er den eneste som forteller at hun har deltatt på sosiale aktiviteter og vært ute og spist sammen med kollegaene. Da kurset var ferdig, fikk hun et vikariat i 90 prosent stilling på samme avdeling som hun hadde hatt praksis.

Språklige ferdigheter

Prosjektleder mener at den språklige utviklingen har vært enorm. Da kurset startet, hadde flere av deltakerne vært i Norge i under to år, og de kunne svært lite norsk. De måtte følges til legen, kunne ikke gå i butikken. I dag er alle i jobb. Den språklig svakeste eleven er den som ifølge prosjektleder har hatt sterkest progresjon. I intervjuet opplever vi at hun snakker bra, men fortsatt med noe begrenset språkforståelse og ordforråd.

Tre av deltakerne hadde avsluttet norskkurs før de startet på kurset, alle disse snakket meget bra norsk. Den ene av disse utmerket seg med hensyn til norskkunnskaper. Den siste deltakeren avbrøt et norskkurs for å gå inn i dette kurstilbudet. Hun kunne svært lite da hun startet, men snakker nå bra norsk. Hun sier selv at hun sliter med skriftlig norsk. Alle deltakerne vektlegger at de er blitt mye bedre i norsk. De presiserer at de har fått bedre kunnskaper i både helsenorsk og allmenn norsk. De framhever at de har vært nødt til å snakke med beboerne og med andre ansatte, og at det har vært viktig. Tre av fem trekker fram språkkunnskaper først, når de blir spurt om hva de har lært. Én trekker fram det at de har skrevet rapport etter endt arbeidsdag, om hva som har skjedd på avdelingen, med beskjed til andre ansatte om pasienter som ikke har spist, er syk etc. Hun mener at hun er blitt bedre i skriftlig norsk og at hun kan rapportere, noe som er en viktig del av jobben i sykehjemmet.

På prosjektsiden blir det vektlagt at det er et suksesskriterium at deltakerne har fått kommunisere på norsk med andre nordmenn i praksisfeltet, samtidig som de har fått praksis i noe de er interessert i. Et moment som nevnes fra virksomheten er at kursopplegget har knyttet de språklige ferdighetene til praksis.

Opplevelse av nytte

«Det er viktig med jobb. Jeg blir trist og nervøs dersom jeg skal være bare hjemme. I to år før kurset var jeg veldig syk. Vondt i hodet, nervøs, lei meg. (...) Nå er det veldig bra, jeg er glad.»

Deltakerne opplever at kurset har gitt selvtillit, opplevelse av mestring og ikke minst skapt en arena for deltakelse på egen hånd i det norske samfunnet.

«Jeg er så stolt av meg selv. Kan gå til legen alene, gå i butikken. Gå rundt selv, bruke telefonen, bestille ting. Jeg føler at jeg er sosialisert.»

«Jeg kan jobbe alene nå! De andre sier jeg er veldig flink. Er stolt over det. I begynnelsen kunne jeg bare litt norsk. Kunne kun hjelpe med å mate pasienter, i dag kan jeg jobbe alene.»

Deltakelse på en arbeidsplass oppleves også som en måte å lære å kjenne norsk kultur. En av deltakerne sier:

«Jeg har jo også lært om nordmenn, livsstil og kultur. (Ler hjertelig og sier:) Fredag er den beste dagen på jobben. Alle er glade og spiser vafler.»

Voksenopplæringa mener det er en styrke at deltakerne har fått fagkompetanse på helseområdet. For Aetat betyr dette prosjektet tilgang til et kvalifiseringsopplegg for en prioritert målgruppe. De mener det er viktig at deltakerne er kommet inn i arbeidsmarkedet og derfor etter hvert har fått noen rettigheter. Deltakerne får godskrevet ett års ansiennitet for kurset, og så får de ett år til etter at de har gjennomført dette året med lønnsstil-

skudd. Dersom de ikke får arbeid etter denne perioden, kvalifiserer de til arbeidsledighetstrygd.

For deltakerne oppleves den kompetansen de har fått gjennom å lære norsk og helsefag som en håndfast nytteverdi. De har lært et yrke og fått en attest. Alle opplever at de er blitt styrket på arbeidsmarkedet, samtidig som alle er opptatt av det er vanskelig å få jobb som pleieassistent. Det er vanskelig bli fast ansatt.

«Har fått bedre muligheter for å få jobb, men det er vanskelig så lenge en ikke er faglært, at en ikke er hjelpepleier.»

«Det er vanskelig fordi de trenger folk med utdanning. Jeg kan få ekstravakter som pleieassistent. Jeg vil gjerne ha fast jobb, men da må jeg bli hjelpepleier først.»

«Ja, jeg er styrket, men om en ikke er hjelpepleier så får en ikke fast jobb, bare vikariater.»

Også prosjektleder er opptatt av at deltakernes posisjon på arbeidsmarkedet etter endt kurs er vanskelig å måle, fordi dette er et område hvor ufaglærte har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet.

Virksomheten sier det er viktig at de som institusjon har fått trening i hvordan de kan møte ansatte med minoritetsbakgrunn. Fagforeningen framhever at særlig etter at deltakerne gikk over på lønnstilskudd, opplevde de nytten ved at det ble ekstra hjelp på avdelingen. Virksomhetsleder framhever at prosjektet også har hatt parallell nytte, for eksempel gjennom utvikling av andre rammer for måltidene. Disse rutineene videreføres nå ved at brukere tas ut av avdelinger og spiser sammen med «besøksvenner» for sykehjemmet.

Motivasjon for videre læring

Alle deltakerne unntatt én ønsker å ta videre utdanning. Alle ønsker seg videre utdanning innen helse- og omsorg, én holder fast på drømmen om å bli sykepleier, de andre ønsker å ta hjelpepleierutdanning. Kvinnene er svært realistiske, én av de som sier hun vil bli hjelpepleier ønsker egentlig å bli sykepleier, men vurderer løpet til å bli alt for langt. Én av kvinnene har lagt planene om å bli hjelpepleier på is av økonomiske årsaker. To andre kvinner holder fast ved planen, men vil arbeide en tid til for å bli bedre i norsk. To av deltakerne har i de jobbene de er nå deltatt på flere kurs sammen med de andre ansatte. Den ene har deltatt i lunsjundervisning hver måned og tatt kurs om hjemmedøende. Den andre har gått på flere kurs sammen med kollegaene, blant annet et kurs i livsslutt.

Én av kvinnene med barn ønsker ikke å ta mer utdanning. «Vil ikke ta flere kurs. Jeg er xx år, nå vil jeg bare jobbe.» Dette er den språklig svakeste deltakeren, med minst grunnutdanning.

Videreføring

Prosjektet videreføres nå som et ordinært arbeidsmarkedstiltak, ved et annet sykehjem. Voksenopplæringa er opptatt av at om dette kurset skal lykkes, må de ha flere midler til å følge opp deltakerne ute. Prosjektet i tiltaksform har ikke like omfattende program som det prosjektet vi har undersøkt.

2.2 Bedriftsintern hjelpepleierutdanning

Prosjektet Bedriftsintern hjelpepleierutdanning med integrert norskopplæring for minoritetsspråklige finner sted ved et av de største sykehjemmene i Oslo, med 150 plasser og cirka 200 ansatte. Sykehjemmet har som mange andre sykehjem i regionen et stort antall ufaglærte og mange minoritetsspråklige.

Prosjektet er et samarbeid mellom Opplæringsetaten i kommunen og sykehjemmet. I utgangspunktet hadde de en avtale med Sanitetsforeningens hjelpepleierskole, men de falt ut da prosjektet fikk mindre støtte fra KUP/VOX enn stipulert, og Sogn Kurs- og Kompetansesenter ble da hentet inn som samarbeidspartner på undervisning. Det er Oslo kommune ved Opplæringsetaten som er ansvarlig for prosjektet.

Det var sykehjemmet som tok initiativ til bedriftsintern hjelpepleierutdanning som ett av flere tiltak for å rekruttere, beholde og kvalifisere personalet. Sykehjemmet hadde søkt om få flere ansatte med i Oslo kommunes hjelpepleierutdanning, og da de ikke fikk inn så mange som de ønsket, tok de initiativ til en egen hjelpepleierutdanning i bedriften.

Hovedformålet med prosjektet var todelt: 1. Utvikle en modell tilpasset arbeidslivets behov med læring på arbeidsplassen. 2. Gjennomføre og prøve ut modellen på et sykehjem med 15 ufaglærte ansatte, derav 3 – 4 minoritetsspråklige. Norskopplæring skal integreres i opplegget for de språklige minoritetsdeltakerne.

Sykehjemmet har en stor andel minoritetsspråklige og har hatt et flerårig samarbeid med Aetat og kvalifiseringssenteret «Nytt spor» i bydelen om praksisplasser for minoritetsspråklige. Sykehjemmet har utviklet et system for oppfølging av ansatte på praksisplass, hvor eldre hjelpepleiere er seniorinstruktører med ansvar for praksisplassopplæring og veiledning, samt at en lærer fra kvalifiseringssenteret Nytt spor har ansvar for norskundervisning. For å møte negative holdninger til ansatte med minoritetsbakgrunn ønsker institusjonsledelsen å skape en bevisstgjøring om at alle er likeverdige deltakere.

Deltakerne

Bedriftsintern hjelpepleierutdanning er ikke først og fremst et prosjekt for minoritetsspråklige, men et kvalifiseringsprosjekt på sykehjemmet som også skulle inkludere en liten gruppe minoritetsspråklige.

Det ble informert om prosjektet blant de ansatte i sykehjemmet, og de interesserte måtte søke om opptak. Avdelingsledere i institusjonen oppfordret aktuelle kandidater til å søke. Det var fem minoritetsspråklige som søkte. Etter testing av norskkunnskaper ble tre anbefalt, to av søkerne ble vurdert til å ha for dårlige norskkunnskaper. De to som hadde for dårlige norskkunnskaper, fikk et annet kvalifiseringstilbud. For prosjektledelsen var det viktig å sikre at deltakerne hadde norskkunnskaper på et visst nivå, for å unngå at noen av deltakerne ikke mestret kurset av språklige grunner. Kurset har totalt 16 deltakere; utenom de tre minoritetsspråklige er alle norske ufaglærte ansatte med lang erfaring som pleiemedhjelpere. Alle deltakerne er kvinner. Vi har intervjuet alle de tre minoritetsspråklige deltakerne.

Én av deltakerne har flyktningbakgrunn og har bodd i Norge i 15 år. Hun er gift med en mann fra samme land. De to andre deltakerne er begge gift med nordmenn. Den ene har bodd i Norge i nesten tre år. Den andre har også bodd i Norge i tre år, men har tidligere vært i Norge i to år som au pair. Alle tre har utdanning på videregående nivå fra hjemlandet.

Kursopplegget

Kursopplegget går over to år og startet opp i januar 2002. All undervisning finner sted på sykehjemmet. Det er utviklet en egen læreplan for kurset med hjelpepleierutdanningen delt inn i fem moduler. Det er en viktig premiss i utdanningen at den skal ta utgangspunkt i de voksne elevenes erfaringer som pleieassistenter. En klar intensjon i opplegget er å støtte opp om erfaringsbasert kunnskap.

Kurset har to teoridager i måneden, totalt 50 dager med teoriundervisning over to år. Tilpasset norskundervisning er fordelt utover i modulene. Det viser seg at deltakerne ikke har hatt norskundervisning siden helt i starten av kurset. I første modul var det lagt inn timer for norskundervisning, men det viste seg vanskelig å samle alle deltakerne. Konsekvensen av dette ble at deltakerne selv skulle ta ansvar for å finne en tid og avtale med norsklæreren, dette har ikke blitt gjort. En årsak til dette er at deltakerne ikke fant norskundervisningen tilstrekkelig faglig relevant.

Deltakerne er delt inn i fire grupper. Ifølge prosjektleder er de minoritetsspråklige deltakerne fordelt på hver sine grupper. Samtalene med de minoritetsspråklige deltakerne viser at to av dem er på samme gruppe. Kursopplegget har både gruppeoppgaver og individuelle oppgaver.

Deltakerne er i jobb ved sykehjemmet og fortsetter i sin ordinære jobb under kurset. De har rett til fri i forbindelse med teoridagene, men ikke frigitt tid utover dette. Praksisferdigheter øves på avdelingene med hjelpepleiere som veiledere. Det er utarbeidet egne sjekklister som veileder på avdelingen skal underskrive at deltakeren har gjennomgått.

Hvordan har kurset fungert?

Hvem har vi intervjuet?

Vi har intervjuet alle de tre minoritetsspråklige deltakerne i prosjektet. På prosjektsiden har vi intervjuet prosjektleder, virksomhetsleder, plasstillitsvalgt for Norsk Helse- og sosialforbund samt at vi har telefonintervjuet norsklæreren fra Nytt spor.

Samarbeid mellom de involverte parter

Prosjektlederen fra Opplæringsetaten er den som har fulgt prosjektet fra fødselen. Virksomhetslederen ved sykehjemmet er blitt ansatt etter at prosjektet var godt i gang. Norsklæreren ble hentet inn fra Nytt spor fordi hun tidligere har vært involvert i utvikling av opplegg for minoritetsspråklige på praksisplass. Hun har lang erfaring fra samarbeid med sykehjemmet. Fagforeningen har vært aktiv i arbeidet med å få bedriftsintern hjelpepleierutdanning, men de tenker ikke på det som et tilbud for minoritetsspråklige. Kompetanse er blitt et satsingsområde på sykehjemmet.

Det er Opplæringsetaten som er eier av prosjektet, men sykehjemmet sier at de opplever at de har hatt alt å si, både stor innflytelse på utforming av opplegg og på prosessen underveis. Både prosjektleder og virksomhetsleder sier at de synes samarbeidet fungerer meget bra. I øyeblikket er prosjektleder blitt ansatt som leder av kvalifiseringsavdelingen ved sykehjemmet, men med lønn fra Opplæringsetaten for å forsette som prosjektleder for hjelpepleierutdanningen.

Sanitetsforeningens hjelpepleierskole har vært med i prosjektplanperioden, men trakk seg ut da prosjektet fikk 200 000 kroner mindre fra VOX enn forventet. Dette skapte en krise i prosjektet, men prosjektleder klarte å hente inn ny teorileverandør gjennom Sogn Kurs- og Kompetansesenter, og er fornøyd med dette nye samarbeidet. Opplegget for bedriftsintern hjelpepleierutdanning var utarbeidet da Sogn videregående kom inn i prosjektet, og prosjektleder sier at selv om de ikke får mye penger for den jobben de gjør, får de tilgang til resultatene fra utprøving av denne modellen.

Ansettelsesforhold i dag

To av deltakerne har faste stillinger ved sykehjemmet. Den ene i 67 prosent stilling, hun har vært ved sykehjemmet siden 1997 og hatt fast jobb siden 1999. Den andre er i 75 prosent stilling som nattevakt. Den tredje har vært på praksisplass og lønnstilskudd i ett år, men er ikke fast ansatt i dag, hun tar ekstravakter.

Motivasjon

Motivasjonen på prosjektsiden er entydig: mangel på kvalifiserte folk. Prosjektleder er tydelig på at arbeidskraftreserven i Oslo er minoritetspråklige, og at det derfor er viktig å få dem med i kvalifiseringstilbud.

Kvinnen som har jobbet lengst ved sykehjemmet søkte kommunens hjelpepleierutdanning, men kom ikke inn. Hun opplevde at hun fikk stor støtte av arbeidslederen, og hun ble oppfordret til å søke. Hennes motivasjon var at hun ønsket å få mer utdanning for å få en tryggere jobb samt å gjøre en bedre jobb. Denne deltakeren er opptatt av at dette er en god sjanse.

Begge de to andre deltakerne vektlegger at de søkte for å få en norsk utdanning, begge ønsker å ta videre utdanning innenfor helsefag og ser dette som første skritt. Den ene vil ta norsk jordmorutdanning, og den andre ønsker å arbeide med funksjonshemmede.

Motivasjonen for å delta er stor hos deltakerne, og kurset legger også opp til stor innsats på fritiden.

Kursopplegget

Studiet har ifølge prosjektleder hatt deltakerevaluering underveis i prosjektet, etter hver modul, og tilpasset etter dette underveis. I disse evalueringene har deltakerne også gitt direkte evaluering av de enkelte lærere og forelesere. Da vi intervjuet, hadde de gjennomført to moduler. Etter modul 2 ble det oppsummert at deltakerne ønsket mer praksis (øvingspost), og det vil det bli lagt opp til. I begge modulevalueringene sier de minoritetspråklige deltakerne at de har problemer med å henge med i undervisningen på grunn av språkproblemer, det er vanskelig å forstå hva foreleserne sier. Prosjektleder sier at de er blitt oppfordret til å avbryte og spørre dersom de ikke forstår. I evalueringen av modul 2 skriver deltakerne at de fortsatt har litt problemer med å henge med i undervisningen, og at de derfor må bli flinkere til å avbryte.

Etter modul 1 har det ikke vært norskundervisning i prosjektet. Norsklærer sier at hun hadde laget timeplan for norskundervisningen, men deltakerne meldte avbud i siste øyeblikk eller kom ikke. Norsklæreren sier at det var vanskelig å finne en felles tid. Samtidig sier hun at de prioriterte henne vekk, og at det skjønner hun godt. Kursopplegget har et stort pensum å lese. Deltakerne brukte mye tid på å slå opp ord og fagterminologi, men det

mener hun de ville gjort uansett. Hun er ikke inne i faget, og kan ikke undervise deltakerne i helserelatert norsk. Det hun valgte å gjøre var å hjelpe de minoritetsspråklige med studieteknikk for å komme igjennom kurset på en bedre måte. Etter modul 1 ble hun i forståelse med prosjektleder enig med deltakerne om at de skulle ta kontakt med henne ved behov, noe de ikke har gjort. Hun ser at deltakerne kan ha behov for norskundervisning, for eksempel krever rapportskrivning norskferdigheter på et ganske avansert nivå.

Alle deltakerne sier at de kunne hatt behov for norskundervisning, men at det tilbudet de fikk, ikke var det opplegget de hadde behov for.

«Vi kunne fått norskundervisning, men det fungerte ikke. Læreren passet ikke. Det var vanskelig å finne tid og hun kunne for lite helsefag.»

«Språket er vanskelig. Jeg faller av og til ut i undervisningen når de snakker for hurtig. Kunne tenke meg undervisning i helsenorsk. Det finnes ikke ordliste som dekker ord og uttrykk innen faget.»

Én av deltakerne uttrykker eksplisitt at hun er bekymret over hvorvidt hun vil klare å gjennomføre en skriftlig eksamen. Dette har hun meldt til en av de involverte i prosjektet ved sykehjemmet. Hun har fått tilbakemelding om at det er lenge til eksamen og at de kan vurdere dette senere.

Én av deltakerne synes at det er lite med kun to dager teori i måneden, og kunne godt tenkt seg at kurset ikke var over så lang tid. Hun ville foretrukket at det var to ganger i uken isteden.

Prosjektleder mener det er et suksesskriterium at deltakerne har levert fagoppgaver hele veien. De har gruppeoppgaver underveis og individuelle prøver etter hver modul. Hun opplever at deltakerne er godt integrert i gruppene. Dette mener hun styrker motivasjonen blant annet ved at de innad i gruppen er strenge på at oppgavene skal leveres.

Prosjektleder vektlegger at kurset har som målsetting å utløse erfaringsbasert kunnskap. Alle deltakerne er opptatt av at det er bra at kurset er erfaringsbasert. Én av deltakerne vektlegger at hun synes det er bra å lære på arbeidsplassen, fordi hun føler seg trygg der og det er alltid noen å spørre.

«Jeg lærer masse av å snakke med folk. Sist oppgave snakket jeg om med sykepleier og hjelpepleier, forskjellige erfaringer og jeg lærte masse. Jeg spør om de har tid, og så kommer jeg når de har tid.»

Deltakerne er opptatt av at dette er en mulighet for å lære i et miljø hvor det er svært mye erfaring. Én av dem sier at en fordel med gruppene er at det er mange å diskutere med, og med mye erfaring. Én av deltakerne sier at fordelene med mye erfaring og mye praksis er at det blir lettere å lære teori.

«Når jeg lærer teori, kan jeg tenke på praktiske situasjoner. Det er bra med mye praksis, da blir det lettere å forstå teorien.»

To av deltakerne er opptatt av at det kan være slitsomt å kombinere utdanning og jobb. Deltakeren som kun tar ekstravakter sier at det blir slitsomt i perioder hvor hun jobber mye. Alle tre har gått på jobb når de har fri, for å få veiledning.

«Det er dårlig tid til veiledning. Jeg kommer når jeg har fri. Det er jeg som trenger det, da må jeg komme når veilederen er på jobb. Bruker fritiden fordi det er jeg som har behov for det.»

Alle påpeker at det er liten tid til veiledning, at de må strekke seg for å få det til.

«Det er dårlig tid til å spørre om hjelp, alle har det så travelt. Jeg savner mer veiledning.»

Opplegget har lagt opp til stor grad av innsats på fritiden. Deltakerne får kun fri i forbindelse med de to teoridagene i måneden. Det å få fri kan likevel bli et problem.

«Skal ha fri under undervisningen, men arbeidslederen sier det koster for mye. Siste gang vi hadde undervisning (mandag og tirsdag) hadde jeg fri natt til tirsdag, men nattevakt natt til onsdag.»

Deltakeren presiserer at stort sett er det en positiv holdning på avdelingen, men at det kan være problematisk dersom det er vanskelig å få vikar. Det oppleves som slitsomt å gå på jobb etter en lang dag med undervisning. Virksomhetsleder sier også at kostnaden ved kurset er å ta ansatte ut av pleie for å delta i undervisning, samt personalkostnader for oppfølging av kursdeltakerne.

Mens den ene av deltakerne synes det er negativt når undervisning faller i perioder hvor hun har fri, og at det ikke er frigjort tid for gruppeoppgaver og hjemmearbeid, så har en annen deltaker en helt annen innstilling.

«Det er bra med lønn, men jeg har ofte undervisning på fridager, og det er helt ok. Det kunne nok vært frigjort mer tid, spesielt for dem som jobber 100 prosent.»

Nettopp muligheten for å lære samtidig med at en har arbeid og får lønn, framheves som en fordel med denne måten å ta utdanning på, i motsetning til tradisjonell utdanning. Et annet moment de framhever er at det er bra å gå sammen med kolleger, voksne mennesker, istedenfor å begynne sammen med tenåringer på helse- og sosial.

Én av deltakerne understreker at dette er en stor mulighet for henne fordi hun beholder lønnen, ellers ville hun ikke hatt økonomisk mulighet til å gå på skole. Hun har tidligere gått på AMO-kurs og er opptatt av at dette kurset er framtidsrettet, det kommer noe nyttig ut i andre enden, hun får en utdanning det er behov for. Hun sier: «AMO-kurs var bare tull.»

Sosial inkludering

Den som opplever best inkludering på arbeidsplassen og i studiegruppen, er deltakeren som har jobbet lengst ved sykehjemmet. Hun vektlegger at den arbeidsgruppen hun er på i studiet fungerer godt, og at de diskuterer og spiser sammen. Hun kjenner fire av de som er med på gruppen fra tidligere. Hun opplever også at hun får støtte på avdelingen og at de andre kollegaene spør henne om det går bra. Også de andre har blitt kjent med noen, men én av dem sier at det kan være litt vanskelig å spørre folk, fordi alle har det så travelt. Spesielt når det gjelder de individuelle oppgavene synes hun det er vanskelig å få diskusjoner, hun tror at dette kan ha sammenheng med at alle vil vise hvor gode de er. Også denne deltakeren opplever at det er positiv holdning til prosjektet på avdelingen, det eneste som er problematisk er når det er vanskelig å få vikar, og hun skal ha fri til undervisning.

Én av deltakerne er den eneste minoritetsspråklige i sin studiegruppe. Hun er svært fornøyd og opplever at de fungerer godt sammen sosialt. De bruker gruppen også til å diskutere individuelle oppgaver.

Det er kun én av deltakerne som ønsker sosial kontakt med de andre på fritiden. Hun ringer og forsøker å få de andre med, spesielt de minoritetsspråklige, men begge de to andre sier at de ikke har tid og ikke ønsker kontakt utover arbeidstid. Fritiden må brukes til andre oppgaver, følge opp barn osv.

Én av deltakerne er medlem i en fagforening, fra der hun jobbet tidligere. Hun har ikke hatt noen kontakt med fagforeningen på stedet. En av deltakerne kjenner ikke til hva fagforening er. Den tredje deltakeren sier at noen av kollegaene har sagt at hun bør melde seg inn i Norsk helse- og sosialforbund, og det skal hun.

Språklige ferdigheter

Kvinnen som har bodd lengst i Norge og jobbet lengst ved sykehjemmet, snakker meget godt norsk, og har god språkforståelse. De to andre snakker også godt norsk, men den ene har noe begrenset språkforståelse. Alle deltakerne sier at de har lært mye språk. Spesielt er de opptatt av at de er blitt bedre skriftlig, fordi de skal levere inn mye skriftlig materiale. Den deltakeren som strever mest med skriftlig norsk sier at dersom hun ikke hadde gått på denne utdanningen, hadde hun ikke skrevet norsk i det hele tatt. Også prosjektleder mener at deltakerne er blitt mye bedre i norsk, og at hun ser dette i oppgavene de leverer.

Som tidligere vist mener alle deltakerne at de har behov for mer fagrelatert norskundervisning. De opplevde at norsklæreren ikke hadde de nødvendige kunnskaper i faget til å kunne gi dem den norskundervisningen de behøvde i forhold til utdanningen. To sier at de av og til har vanskeligheter med å forså foreleserne og faller av i undervisningen – dette gjelder dersom foreleserne snakker for hurtig.

Opplevelse av nytte

I institusjonen opplever de at en satsing på kompetanseheving generelt har ført til at bemanningen i dag er god, og de sikrer at de har kvalifiserte folk som blir i institusjonen. Fagforeningen ser det også som en nytte at institusjonen får bedre fagpersonale på sikt.

Alle deltakerne trekker fram styrkede norskkunnskaper som en viktig nytteverdi. Alle sier også at de har lært mer om den jobben de gjør på avdelingene. En framhever at hun er blitt tryggere i jobben.

«Jeg har lært å bruke utstyr på jobben, og det er blitt lettere å jobbe.»

De framhever også at de har lært nyttig teori, blant annet om bruk av kroppen, sykepleie og kommunikasjon. Nytteverdien ved å gjennomføre kurset er tydelig for deltakerne, og én av dem illustrerer dette når hun sier:

«Jeg vil få en sikrere jobb og mer lønn.»

Motivasjon for videre læring

«Jeg får energi av dette. Kan jeg dette, da kan jeg mer også.»

Dette sier den eneste som i utgangspunktet ønsket å bli hjelpepleier og få en sikrere jobb i sykehjemmet.

De to andre deltakerne ønsker å ta videre utdanning innen helsefag.

Videreføring

Prosjektet er ikke avsluttet. Sykehjemmet har besluttet å fortsette satsingen på kompetanseutvikling i institusjonen, og prosjektleder for dette prosjektet har blitt ansatt i sykehjemmet. Bedriftsintern hjelpepleierutdanning er et pilotprosjekt hvor de prøver ut modeller for gjennomføring av en slik utdanning på arbeidstedet. Dersom prosjektet er vellykket, vil det ha stor overføringsverdi for pleie- og omsorgssektoren.

2.3 Arbeidsplassen som helhetlig læringsarena for språklige minoriteter

Prosjektet er lagt til arbeidsmarkedsbedriften Nopro Notodden AS. Prosjektet dreier seg primært om språkopplæring for flyktninger og innvandrere.

Nopro Notodden AS er den største av fem arbeidsmarkedsbedrifter i Telemark. Nopro AS er en produksjonsbedrift som konkurrerer i markedet innenfor mekanikk, elektronikk og plast. I tillegg driver de barnehage og en svømmehall. Nopro yter yrkesmessig attføring innenfor seks fagområder: administrasjon, plast, mekanisk, elektronikk, barnehage og vedlikehold, og de disponerer per i dag 121 attføringsplasser. Målsettingen for bedriften er å drive yrkesmessig attføring av yrkeshemmede med sikte på avklaring og kvalifisering for formidling til ordinært arbeidsliv eller utdanning.

Det er Aetat som avgjør hvorvidt søkere kommer inn i Nopro-systemet. Manglende språkkompetanse er blitt definert som en yrkeshemning, og på den måten kvalifiserer språklige minoriteter til å bli tatt inn i Nopro-systemet.

Prosjektet har sitt utgangspunkt i et samarbeid mellom Voksenopplæringa i kommunen og Nopro om å drive språkopplæring i tilknytning til arbeidstrening. Dette har deretter blitt videreutviklet.

Prosjektet har fått støtte fra KUP i to faser. Første gang ble det bevilget 100 000 kroner i støtte (motivasjonsmidler) i 2001, under tittelen arbeidsplassen som helhetlig kvalifiseringsarena. I dette prosjektet ble voksenopplæringen (norskundervisningen) flyttet fra klasserommene til arbeidsplassene på Nopro. Målsettingen var å utvikle nye metoder for arbeid med minoritetsspråklige. Formålet for deltakerne ble formulert som å legge til rette for nyankomne minoritetsspråkliges kvalifisering til og deltakelse i norsk arbeids- og samfunnsliv ved hjelp av nye metoder. For samarbeidspartnerne var det også en målsetting å utvikle nye arenaer for samarbeid i et brukermedvirkende perspektiv.

I 2002 fikk prosjektet 300 000 kroner i videre støtte under tittelen «Arbeidsplassen som innovativ kvalifiserings-/læringsarena for opplæring og arbeidstrening av språklige

minoriteter». Hovedmålet ble da formulert som å utvikle språkopplæring som kan sikre innvandrere, asylsøkere og flyktninger mulighet for arbeid, likestilling, deltakelse og integrering i det norske samfunnet. Tiltaket gikk ut på å utvikle bedriften som en innovativ kvalifiserings- og læringsarena og utvikle metoder for språkopplæring hvor oppmerksomheten flyttes fra undervisning/klasserom til opplæring i arbeidssituasjonen.

Opplegget for attføring på Nopro

Attføringsarbeidet er delt inn i tre faser. Fase 1 handler om utprøving og kvalifisering og har en varighet på opp til seks måneder. Fase 2 er opplæring og kvalifisering, samt jobbsøking og formidlingsaktivitet. Denne perioden har en varighet på inntil to år, og deltakerne får lønn av Nopro etter gjeldende tariffavtale. De får utbetalt cirka 11.000 kroner i måneden.

Etter fase 2 kan det gjøres vedtak i attføringsutvalget om overføring til fase 3, som er en tidsubestemt kontrakt i bedriften, med lønn etter gjeldende tariff.

De minoritetsspråklige i prosjektet inngår i det allmenne opplegget ved Nopro, bortsett fra at de blir tatt ut av produksjonen tre ganger i uken, totalt 10 timer, for å delta i språkundervisning. De får også betalt for deltakelse i språkundervisningen. I løpet av den toårige perioden som prosjektet har løpt ved Nopro, har en større og større andel av språkundervisningen blitt flyttet fra klasseromsundervisning over til veiledning på avdelingene. Da de startet, var deltakerne 14 timer ute av produksjonen, nå er de ute ti timer. Nopro har knyttet til seg fem norsklærere som gir norskundervisning også ute på avdelingene. Lærerne skal ut på avdelingene minimum to ganger i uken for å være oppdatert på arbeidsoppgavene. Prosjektet har sterk fokusering på metodeutvikling, noe som betyr at opplegget har endret seg underveis. For i større grad å tilpasse norskundervisningen til deltakernes behov, lager de i dag alt undervisningsmateriell selv og har i svært stor grad kuttet ut lærebøkene.

I utgangspunktet skulle dette tilbudet kun være for nyankomne flytninger, men utvelgelseskriteriene har gått seg til etter hvert. Disse kriteriene er først og fremst språklige. Lystprinsippet er viktig i prosjektet. Deltakerne må ønske å lære på denne måten, og ha en målsetting om å komme raskt i arbeid. Utgangspunktet for prosjektet var en henvendelse fra Voksenopplæringa basert på erfaringer med elever som ønsket å komme i arbeid så raskt som mulig, men samtidig holde ved like norskkunnskaper.

Det er Voksenopplæringa som velger ut deltakerne i første omgang, deretter avgjør Aetat hvorvidt personen kan registreres som yrkeshemmet og kan delta i prosjektet.

Hvordan har kurset fungert?

Hvem har vi intervjuet?

Vi har intervjuet fire deltakere. Disse er trukket ut tilfeldig blant de som er i arbeid på Nopro i dag. De viser spennet blant de som har deltatt/deltar i prosjektet. To av dem vi har intervjuet er flyktninger; den ene en kvinne med to barn, som ikke har utdanning utover grunnskolen. Den andre er en mann med universitetsutdanning og bakgrunn som lærer i videregående skole. De to andre er begge kvinner som har kommet til Norge fordi de er blitt gift med nordmenn, den ene har 14 års utdanning fra hjemlandet, den andre har kun

grunnskole. Én av dem vi intervjuet har vært i Norge i syv år, de tre andre har bodd i Norge fra to til fire år.

På prosjektsiden har vi intervjuet prosjektleder, rektor og en lærer fra Voksenopplæringa, samt telefonintervjuet en representant fra Aetat. I tillegg har vi snakket litt med direktøren på Nopro da vi var i bedriften for å foreta intervjuer.

Samarbeid mellom de involverte parter i prosjektet

Prosjektet har hatt en prosjektgruppe fra Nopro og Voksenopplæringa. I tillegg til prosjektgruppen har det vært en rådgivningsgruppe bestående av administrerende direktør ved Nopro, rektor for Voksenopplæringa og en representant fra Telemarksforskning, Notodden. Det har også vært «stormøter» for alle de som jobber i tilknytning til deltakerne, det vil si lærere fra Voksenopplæringa, arbeidslederne ute og prosjektgruppen. Telemarksforskning har deltatt også på disse møtene, men mest som observatører. Prosjektgruppen har arbeidet med å etablere felles lærings syn blant de involverte i prosjektet og en felles forståelse av de begrepsbruken.

Flyktningetaten i kommunen var med i prosjektet i starten, men falt ut underveis. Samarbeidet både med dem og med kommunen generelt oppleves som dårlig. Det er stor frustrasjon blant de involverte i prosjektgruppen over kommunens manglende deltakelse, for eksempel over at de ikke tar ansvar for å skaffe praksisplasser.

Å få til dette prosjektet har krevd fleksibilitet fra alle involverte parter. Prosjektet er helt avhengig av et fleksibelt Aetat, som har gått inn på å vurdere språklige minoriteter som yrkeshemmede. Samtidig har det vært avgjørende for Voksenopplæringas engasjement at Utdanningsdirektøren har godkjent veiledning ute på avdelingene som en del av undervisningen, samt formidling til praksisplass eller ordinært arbeid som veiledning. Voksenopplæringa mener de økonomiske rammene er begrenset og at metodeutvikling er ressurskrevende. De er avhengig av godkjenning fra Utdanningsdirektøren for å kunne legge inn nye funksjoner som del av opplegget, for eksempel veiledning og undervisning på arbeidsstasjonene, veiledning for formidling til det ordinære arbeidsmarkedet.

Samarbeidet mellom Voksenopplæringa og Nopro betegnes av begge parter som svært bra. Samarbeidet er blitt styrket og formalisert ved at to personer fra Nopro og en lærer fra Voksenopplæringa sammen har gjennomført en studie knyttet til prosjektet. Problemstillingen i dette prosjektet var hvordan Nopro i samarbeid med Voksenopplæringa kunne bli en innovativ læringsarena for å møte et arbeidsmarked i endring.

Begge parter trekker fram at de har lært av hverandre. Den ene part har hatt arbeidsplassen som læringsarena, den andre klasserom.

På Nopro er det litt frustrasjon blant arbeidslederne over at deltakerne tas ut av produksjonen for å delta i undervisning. Det koster å ta arbeidere ut av produksjonen.

Hva gjør deltakerne i dag

Av til sammen 28 deltakere som har vært innom prosjektet er det syv personer som er ute i ordinært arbeid. I tillegg er én utplassert i praksis utenfor bedriften, og én er gått inn i utdanning. Tolv er fortsatt under kvalifisering i bedriften. Tre personer har flyttet fra kommunen, og prosjektledelsen mener at de er i arbeid. Én har flyttet ut av landet, og én ble avskjediget. Aetat vurderer prosjektet til å ha gitt gode resultater.

De vi intervjuet har alle en ansettelseskontrakt med Nopro i dag. Den ene kvinnen jobber i barnehagen som assistent. En av kvinnene har vært på flere avdelinger, hun var lenge i produksjon, men har i dag 50 prosent vaskejobb i barnehagen, fordi hun er alene med barn. De to siste vi har intervjuet er begge i produksjonen.

Motivasjon

For Voksenopplæringa er det en viktig motivasjon å kunne gi et tilbud som legger til rette for arbeidsformidling så raskt som mulig, men hvor en samtidig kan gi norskundervisning. For dem er dessuten muligheten for metodeutvikling innen språkundervisning en sterk motivasjon. Også for Nopro er muligheten for metodeutvikling i forhold til språk, yrkestrening og kjennskap til norsk arbeidsliv en viktig motivasjon for å gå inn i prosjektet. Samtidig er det en viktig dimensjon at dette prosjektet ga mulighet for Nopro til å åpne opp for en ny brukergruppe, og ifølge direktøren ved bedriften er dette en mulighet for økonomisk sikring av driften. For Aetat er dette en mulighet for at språklige minoriteter kommer raskere i kontakt med norsk arbeidsliv.

Felles for alle deltakerne er ønsket om å få en jobb, men samtidig kunne få norskkurs. For de to kvinnene med barn er det viktig at de nå får et tilbud som er på dagtid, at både kurs og arbeid er på dagen. Den ene av kvinnene som er alene med to barn, sier det er viktig at de får lønn, ellers hadde det ikke vært mulig. Den mannlige deltakeren sier at muligheten til en jobb var avgjørende. Han opplevde seg som deprimert og isolert, det var vanskelig å leve uten en jobb. Denne mannen har høyere utdanning fra hjemlandet, men alternativet til ikke å jobbe i produksjonen ved arbeidsmarkedsbedriften, var å fortsatt være uten jobb. Én av deltakerne understreker at mange ville falt ut av norskundervisningen dersom den ikke var inkludert i arbeidstiden og de fikk betalt for å delta.

Kursopplegget

«Vi lærer språk og får et miljø for kontakt, noen å snakke med. Skolen er viktig i læringsprosessen, men kommunikasjon er like viktig. Jeg har gått på norskkurs tidligere, men jeg hadde jo ingen å snakke med.»

Det er kombinasjonen av jobb og skole de fleste mener er særlig positivt: At de lærer både i vanlig undervisning og ute på arbeidsplassen.

«Lærer både på skole og ute på jobb. Det blir tungt, mye på en gang, men lærer. Læreren ute og viser hva ting heter, samtidig kurs om kultur, tradisjon og politikk.»

De språklige minoritetene inngår i det vanlige attføringsopplegget ute på avdelingene. I tillegg blir de tatt ut av produksjonen for undervisning. I andre del av prosjektet er norskundervisningen ute på avdelingene styrket. Nå er det lagt inn som premiss i prosjektet at lærerne skal være ute på arbeidsstasjonene to ganger i uken for å kjenne hverdagen til deltakerne.

I begynnelsen ble deltakerne tatt ut av arbeidsplassen for undervisning i norsk med samfunnskunnskap 14 timer per uke, de resterende timene ble gitt i form av veiledning på arbeidsplassen. Dette forholdet har de endret, mer og mer av undervisningen er flyttet ut på arbeidsplassene.

Arbeidslederne spesielt, men også kolleger, betraktes som viktige veiledere ute på arbeidsstasjonene. De forteller hvordan utstyr virker, om rutiner etc. Voksenopplæringa har bidratt med å gjøre alle interne kurs i Noprossystemet mer tilgjengelig for språklige minoriteter. Dette har bidratt til at de interne kursene er blitt mer tilgjengelige også for de tradisjonelle brukerne. Alle deltakerne sier det er positivt at lærerne fra Voksenopplæringa kommer rundt på arbeidsstasjonene. En av de som er ferdig med norskkurset sier:

«Jeg er ikke på norskkurs, men lærerne er ute på arbeidsplassen og har alltid tid dersom noen ønsker å diskutere noe.»

Aetat poengterer at det generelt er et problem at språklige minoriteter på praksisplass får for liten oppfølging. De sier at fordelen med dette prosjektet er at deltakerne får stor grad av oppfølging.

Alle informantene sier at de har hatt innflytelse på hvilken arbeidsstasjon de skulle være på, og at arbeidsplassen har strukket seg for å få til et godt opplegg for dem. Én sier at de kom med ønsker om hvor de ville være i kontraktperioden, så ble det sjekket om det var mulig, og i så fall fikk de være der. Én av deltakerne forteller at hun ønsket å redusere stillingen sin noe fordi hun har barn, og tok dette opp med ledelsen. Det er blitt ordnet, og hun har fått deltidsstilling som vasker i barnehagen. Det har vært gjennomført deltaker-samtaler med alle deltakere i prosjektet.

Voksenopplæringa presiserer at det er mye mer ressurskrevende å undervise på den måten de gjør nå, hvor de blant annet lager alt materiellet selv.

Inkludering på arbeidsplassen

En av lærerne fra Voksenopplæringa gikk før prosjektet startet rundt og snakket med ansatte i bedriften om prosjektet og det som skulle skje. Dette mener hun har hindret mange problemer. Prosjektledelsen har også brukt sosiale aktiviteter for å skape inkludering.

Alle deltakerne sier at det er godt miljø på arbeidsplassen, og at de er blitt kjent med mennesker både gjennom kurset (andre med minoritetsbakgrunn) og gjennom arbeidsplassen. En av de kvinnelige deltakerne med barn er spesielt fornøyd, og sier at hun har fått et stort nettverk av mennesker gjennom jobben. Også den andre småbarnsmoren har fått venner både gjennom jobben og kurset. En deltaker sier at hun ikke ser kollegaene på fritiden, og at en av årsakene er at mange av dem er ganske gamle. Hun presiserer at hun har det bra på jobben. På fritiden treffer hun mange fra klassen, og de minoritetsspråklige i bedriften. En av deltakerne sier at han har valgt å ikke være aktiv sosialt. Han synes det er et godt miljø på jobben, men at han ikke har kontakt verken med kolleger eller andre fra kurset i fritiden.

Vi spurte deltakerne om de kjente til fagforeningen på arbeidsplassen. To av deltakerne skjønnte ikke hva fagforening var. Én av deltakerne sa at han kjente godt til hva det er, men at han vil vente til han får ordinær jobb før han melder seg inn. Én av deltakerne er medlem av et fagforbund, men kjenner lite til hva det er.

Språklige ferdigheter

Alle deltakerne mener at en sterk nytteverdi er bedre norskkunnskaper. Én av deltakerne snakker meget bra norsk, men sier at hun er dårlig skriftlig. I utgangspunktet kunne hun nesten ikke et ord norsk, nå sier hun:

«Nå leser jeg avis og forstår alt som blir sagt.»

En deltaker skal opp til muntlig prøve måneden etter intervjuet. Sier hun skriver ok, men er best i muntlig. I intervjuet opplever vi hun har god språkforståelse og snakker bra norsk.

Voksenopplæringa sier at det har vært problemer med skriftlig norsk, de sliter med å få det på plass. Det er flere som har bestått muntlig prøve enn skriftlig. Kun én av informantene våre har tatt Språkprøven. Denne deltakeren har universitetsutdanning fra hjemlandet. Han gikk kun tre måneder på kurs, tok prøven og bestod med godt resultat.

Voksenopplæringa erfarer at siden de har lagt om språkundervisningen til mindre klasserom og mer egenprodusert undervisningsmaterieell, har deltakerne raskere progresjon.

Også den deltakeren som har vært kortest tid i Norge har hatt språklig progresjon, men snakker fortsatt så dårlig norsk at vi hadde problemer med å gjennomføre intervju. Ifølge lærer og prosjektleder skiller denne deltakeren seg fra de andre fordi hun skriver mye bedre enn hun snakker. Selv opplever hun at hun har stor progresjon i språkopplæringen:

«Lært å snakke norsk, kan snakke mer med mannen min nå.»

Opplevelse av nytte

Aetat vurderer det som en sterk nytteverdi at deltakerne har mye mer ballast når de skal ut og søke ordinært arbeid. De mener deltakerne vil bli lettere å formidle til det ordinære arbeidsmarkedet.

Prosjektleder og Voksenopplæringa mener begge at arbeidsplassen har lært noe om det flerkulturelle samfunn.

Prosjektet har hatt nytte for hele bedriften blant annet ved at en lærer fra Voksenopplæringa har forenklet alle interne kurs og manualer. Dette har gjort kursene lettere tilgjengelig for alle de ansatte i bedriften.

Språket er en viktig nytteverdi for alle deltakerne, men de trekker også fram en rekke andre nytteverdier, for eksempel kjennskap til arbeidsmiljø, arbeidsliv og fagkunnskaper innenfor de områdene de har jobbet. Én deltaker sier at han først og fremst har fått kontakt med andre mennesker. En annen sier at hun har fått et sosialt nettverk. Alle sier at de har fått større innblikk i hvordan det er å bo i Norge.

«Jeg snakker mye bedre. Jeg vet mer om politikk og andre ting, hvordan systemet virker.»

Tre av informantene opplever at de har fått styrket sin posisjon på arbeidsmarkedet. Den fjerde sier også at hun har bedre jobbmuligheter, men at hun på grunn av små barn ikke kan jobbe mer enn 50 prosent. Hun ønsker på sikt ikke å fortsette i denne typen jobb. Hun har gått et etablererkurs gjennom Voksenopplæringa og vil starte opp en egen restaurant eller butikk på sikt.

To av informantene ønsker å fortsette med den samme typen jobb som de har hatt på Nopro, den ene har jobbet i produksjonen og den andre i barnehagen. Begge mener at den erfaringen de har fra bedriften styrker dem i forhold til framtidig jobb på det ordinære arbeidsmarkedet.

Deltakeren med høyere utdanning fra hjemlandet har arbeidet i produksjonen, og han ønsker ikke en videre jobb innenfor manuelt arbeid. Han ønsker å jobbe som tolk eller annet

administrativt. Samtidig sier han at han selv aktivt har valgt å jobbe der han er. Han mener at det viktigste er at ved å ha en jobb, kommer han inn i et nettverk og får referanser. Han sier at flyktninger og innvandrere har behov for at det finnes noen som har et positivt inntrykk av dem og snakker om dem i forbindelse med potensielle jobber.

Motivasjon for videre læring

Alle sier at de ønsker å lære mer norsk, men det er kun én av deltakerne som kunne tenke seg mer skolegang. Motivasjonen til å lære mer norsk er stor hos alle. Én av deltakerne har gått etablererkurs og ønsker å starte en egen restaurant eller butikk. Alle deltakerne forteller om konkrete planer for framtiden.

Videreføring

Voksenopplæringa fortsetter samarbeidet med Nopro. De har fått midler fra Utlendingsdirektoratet til videreutvikling av prosjektet med tanke på introduksjonsprogram for flyktninger og innvandrere.

Prosjektleder ved Nopro sier de har søkt om spredningsmidler fra KUP fordi de ønsker uttelling for utviklingsarbeid. Begge instanser er opptatt av at de ønsker å styrke formidlingsiden, og kunne tilby utplassering med veiledning, altså et system hvor de følger deltakerne ut på det ordinære arbeidsmarkedet. Prosjektleder sier at de kunne tenke seg å forlenge løpet for deltakerne for å gi mer fagopplæring og mulighet til å ta fagbrev.

2.4 Næringsmiddelindustrien

Innen næringsmiddelindustrien ble prosjektet «Utvikling av kvalifiseringstiltak for minoritetsspråklige ansatte i næringsmiddelindustrien» i bedriften Ringnes bryggeri på Gjelleråsen valgt ut. I næringsmiddelindustrien arbeider en stor andel med minoritetsbakgrunn. Mange av disse jobber i de mest ufaglærte og rutinemessige jobbene. Mange forblir i disse stillingene som ufaglærte, samtidig som arbeidsplassen etter hvert stiller høyere krav til faglig og kommunikativ kompetanse. Tidligere var det ikke et krav om norskkunnskaper for ansatte i plukkageret, men dette er nå endret. Nå stilles det krav om norskkunnskaper, men det betyr at de som allerede er ansatt også skal ha gode norskkunnskaper, og det er en del som har jobbet i avdelingen lenge, men som ikke snakker godt norsk.

Prosjektet er et samarbeid mellom Ringnes as, NKS Fjernundervisning og Mangfold i Arbeidslivet (MiA). MiA er en stiftelse og et kompetansesenter for norske bedrifter når det gjelder utvikling av tiltak i arbeidslivet for etnisk og nasjonalt mangfold.² MiA står for utvikling av kurset i samarbeid med bedriften og rekrutterer lærere. NKS Fjernundervisning samarbeider med Ringnes i forbindelse med å tilrettelegge arbeidslederskolen for minoritetsspråklige og for norske arbeidsledere med ansvar for minoritetsspråklige ansatte. Ringnes har en representant i styret til MiA og er en av stifterne. Vi har intervjuet prosjektleder, fem deltakere, representant for MiA og en avdelingsleder på Ringnes. Prosjektlederen som

² MiA er samarbeidspartner i tre av prosjektene i evalueringen. Det gjelder prosjektene i bedriftene fra byggbransjen, Ringnes og Vaktmesterskolen.

ble intervjuet har ikke vært med i prosjektet siden oppstart, men overtok stillingen da prosjektet var satt i gang. Tidligere prosjektleder satt som representant i styret til MiA.

Formålet med prosjektet er å utvikle tilrettelagte opplæringstiltak som omfatter språk-opplæring, opplæring innenfor lagervirksomhet, arbeidsledelse og næringsfag for minoritetsspråklige med næringsmiddelfaglig eller annen relevant fagbakgrunn. I denne evalueringen ser vi på det kvalifiseringstiltaket som dreide seg om arbeidsrelatert norskopplæring knyttet til sertifisering. Dette kvalifiseringstiltaket er knyttet til andre tiltak i bedriften. Et av disse tiltakene er flerkulturelle kommunikasjonskurs for arbeidsledere, et annet er utvikling av nettbasert kommunikasjonskurs for norske og minoritetsspråklige.

Dårlige norskkunnskaper blant de ansatte fører blant annet til utfordringer for avdelingslederne på avdelingsmøter. De trenger å formidle informasjon som er viktig for de ansatte, særlig innenfor HMS-arbeid. De minoritetsspråklige får heller ikke gitt tilbakemeldinger om sin arbeidssituasjon så lenge arbeidsleder og ansatte kommuniserer dårlig. Klikker og følelse av isolasjon er et problem på avdelingen, ifølge prosjektleder og avdelingsleder. Det er heller ikke særlig kontakt mellom etniske grupper i kantina. Dette ønsket en å gjøre noe med. På sikt ønsker en også å rekruttere arbeidsledere med minoritetsbakgrunn. I dag har de fleste for dårlige norskkunnskaper til å inneha en slik stilling, ifølge prosjektleder. Mange minoritetsspråklige i bedriften har god praktisk innsikt i arbeidsoppgavene, men de faglige utfordringene krever en mer teoretisk forståelse i form av skriftlige, men også muntlige norskkunnskaper, for å kunne delta i faglige diskusjoner og samtaler. Dette er særlig viktig når de aktuelle arbeidstakerne skal jobbe som stedfortredere for arbeidsledere. Ringnes ønsker å videreutvikle sine minoritetsspråklige ansatte slik at de kan bli framtidige arbeidsledere, møte de krav som stilles til effektivitet, teknologisk innsikt og jobbrotasjon. Målet er at deltakerne skal ta bedriftsinternt fagbrev; sett ut fra bedriftens behov trengs det ansatte med fagbrev for å kunne operere ulike typer maskiner.

Bedriftens tidligere erfaring med minoritetsspråklige ansatte

Ringnes har i mange år hatt minoritetsspråklige ansatte og definerer seg selv som en flerkulturell arbeidsplass. Det arbeider omtrent 25 ulike nasjonaliteter med hovedvekt av nordmenn, pakistanere, vietnamesere og filippinere i bedriften. Dette har for eksempel resultert i «tilpasset» mat i kantinen, permisjon til lange hjemreiser, det er innredet egne bønnerom, og de ansatte med minoritetsbakgrunn har fri på sine helligdager. Bedriften har også lagt vekt på å få oversatt arbeidsreglement og medarbeidersamtaler. De med minoritetsbakgrunn er ulikt fordelt fra avdeling til avdeling. I avdelingen for manuell sortering er det for eksempel 92 prosent med minoritetsbakgrunn. På plukkageret er det 64 prosent. Når norskopplæring skulle knyttes til sertifiseringsopplæring, ble i dette prosjektet plukkageret med høy andel minoritetsspråklige pekt ut. De minoritetsspråklige på avdelingen er hovedsakelig vietnamesere og pakistanere. Avdelingen ble valgt ut av flere grunner: En skulle gjennomføre sertifisering, det var generelt sett et lavt norsknivå blant mange av de ansatte, det hadde vært noen kulturkonflikter på avdelingen, det hadde ikke tidligere vært gjennomført norskkurs på plukkavdelingen og det var stor interesse blant avdelingsledere og arbeidslederne for å gjennomføre et slikt kurs. Det er også få norske i denne avdelingen, som har hatt liten utskifting av de ansatte. Når bedriften trengte arbeidskraft, var det alltid noen på avdelin-

gen som kjente noen som trengte jobb. Ansatte i avdelingen ble dermed hovedsakelig rekruttert på denne måten.

I distribusjonsavdelingen er de minoritetsspråklige derimot fraværende. På ledernivå er det også svært få med minoritetsbakgrunn. De har imidlertid hatt flere minoritetsspråklige som har jobbet som stedfortredere for arbeidsledere, og det er ønskelig at disse kan utvikles til å bli framtidige arbeidsledere. Bedriften har også erfaring med lav deltakelse fra minoritetsspråklige ansatte i deler av bedriftens opplæringstiltak. Flere av de som har deltatt i fagopplæring har ikke mestret teoridelen, og årsakene synes å være svake norskkunnskaper.

I 2000 ble det gjennomført et flerkulturelt kommunikasjonskurs for arbeidsledere som har ansvar for minoritetsspråklige. Det er også gjennomført arbeidsrelaterte norskkurs på andre avdelinger for dem med generelt lavt norsknivå, og et norskkurs på et høyere nivå for stedfortredere og høytlageroperatører.

Bedriften opprettet i 2000 et eget flerkulturelt råd som jobber med integrering av ansatte med minoritetsbakgrunn. Rådet skal møtes to ganger i året. Her er også fagforeningen representert. Rådet er imidlertid ikke «selvgående», og aktiviteten har vært noe lav. Det har heller ikke vært så mange sosiale aktiviteter på kveldstid i det siste, ifølge avdelingsleder. MiA har tidligere hatt kurs for Ringnes, og de har hatt et tett samarbeid de siste fire årene. Tanken bak dette kurset var, ifølge MiA, å utarbeide en manual som opplæringsansvarlig ved bedriften kan ta i bruk ved behov. Ringnes har tidligere kjørt norskkurs for sine ansatte, uten at det har ført til merkbare resultater for bedriften. «Ringnes ser jo ikke den kompetansen dersom deltakerne har lært seg å handle mat i butikken. Den har lite direkte relevans for bedriften», forteller en representant for MiA.

Praktisk tilrettelegging av kurset

Kurset ble igangsatt januar 2003 og var ferdig juni 2003. Det ble gjennomført i arbeidstiden fra kl 12 –15 og var på til sammen 60 timer. Undervisningen foregikk i et møterom på bedriften. Deltakerne hadde full lønn, men siden de jobber skift, betyr det at de som hadde kveldsskift måtte ta kurset på fritiden de dagene dette var aktuelt. Dette jevnet seg ut over tid, ifølge prosjektleder. Det var pliktig frammøte og bedriften hadde skrevet kontrakt med den enkelte deltaker om at de forpliktet seg til å delta. Ingen av deltakerne falt fra.

Innholdet i kurset var bedriftsrelaterte emner som bedriftshelsetjeneste, personalpolitikk, fagforeningsarbeid, den aktuelle avdelingens tilknytning til andre avdelinger, kunder og vareflyt i Ringnes-systemet. Fagforeningen var for eksempel selv inne og informerte når dette var et tema på kurset. Deltakerne hadde også hjemmelekser og måtte skrive oppgaver.

Kurskonseptet er utviklet i samarbeid med MiA. Deltakerne ble på forhånd kartlagt med hensyn til norskkunnskaper ved at det ble gjennomført en språktest i regi av MiA. Deretter ble deltakerne delt inn i tre nivåer. De ansatte på de to laveste nivåene fikk tilbud om å delta på norskundervisning. Det ble kjørt to kurs, ett med bare vietnamesere og ett med en gruppe deltakere fra forskjellige land. Det var ønskelig med små grupper, og i den ene gruppen med vietnamesere jobbet de tospråklig i undervisningen. Hovedlæreren på kurset jobbet på bedriften i et par dager før undervisningen startet, for å sette seg bedre inn i arbeidssituasjonen til deltakerne. Det ble også foretatt en midtveisevaluering av kurset.

Bedriften har også gjennomført to dagsseminarer for alle ledere på Ringnes, om flerkulturell forståelse. I forkant av seminarene var det gjennomført en spørreundersøkelse som omhandlet hva arbeidslederne mente var viktig og hva de ønsket å vite mer om. Seminarene ble så gjennomført ut fra denne behovsanalysen i januar og februar 2003. Kurset ble holdt av MiA.

Deltakerne

Målgruppen er først og fremst vietnamesere, ifølge prosjektleder. Disse tilhører en annen språkgruppe og snakker dårlig norsk. «Vietnameserne er den gruppen som kan dårlig norsk og som får alle klagene. Det er mye misforståelser og kommunikasjonsproblemer, særlig sjåførene klager på denne gruppen. Det er store fonetiske forskjeller mellom vietnamesisk og norsk. De er imidlertid ofte flinke til å skrive norsk», forteller representant fra MiA.

Deltakerne jobber i plukkavdelingen. Det har vært gjennomført to kull med til sammen 23 deltakere. Det ble intervjuet fem deltakere på kurset. Intervjuene ble foretatt på bedriften i arbeidstiden, og de som ble intervjuet var på forhånd forespurt av bedriften. Alle var menn. Aldersmessig varierte de fra 31 til 56 år. To kom fra Pakistan, og tre kom fra Vietnam. Botiden i Norge varierte fra 20 til fem år. Alle var gift, ingen med norsk partner, og nesten alle hadde barn. Hvor lenge de hadde arbeidet i bedriften, varierte fra 15 til fem år. Alle var fast ansatt. Deltakerne ble spurt om motivasjonen for å begynne på kurset, hvordan de mente kurstilbudet fungerte, hvilken nytte de mente de hadde av kurset og hvorvidt kursdeltakelse hadde endret noe på deres forhold til kolleger og arbeidsmiljø. Ikke alle deltakerintervjuene ble like detaljerte, på grunn av varierende norskkunnskaper. Det ble ikke brukt tolk.

Motivasjon

Det var arbeidsleder som hadde gitt deltakerne informasjon om kurset og som hadde fortalt dem at de skulle begynne. De ønsket også selv å lære mer norsk, både muntlig og skriftlig. Flere understreket at de ikke snakket norsk hjemme eller når de var hos venner. Dermed snakket de ikke noe særlig norsk med noen utenom på kurset og i arbeidstiden. Selv i arbeidstiden oppga de at de for det meste var sammen med andre med minoritetsbakgrunn. Sertifiseringen deltakerne skal gjennomgå er obligatorisk, og noen av deltakerne opplevde dette kravet som skremmende. Særlig de med lite skolegang fra hjemlandet opplevde det å ikke kunne godt nok skriftlig norsk som en særlig barriere for å kunne gjennomføre sertifiseringen. Kurset hadde likevel gjort deltakerne mer motivert for å gå i gang med ordningen.

Det er pliktig oppmøte på kurset. Bedriften legger mye ressurser i dette arbeidet, og da synes de fleste av deltakerne det er viktig at de selv følger opp. Det er likevel viktig å ta hensyn til at deltakerne er voksne mennesker med ansvarsoppgaver utenfor lærings situasjonen, ifølge kurstilbyder (MiA). Ifølge lærer på kurset har oppmøtet vært bra, men det har gått litt opp og ned. Det er gjerne de med de beste og dårligste norskkunnskapene som faller fra. Det blir kjedelig for de med gode norskkunnskaper og krevende for de med dårlige. Dessuten er deltakerne vant til fysisk hardt og rutinemessig arbeid, og mange blir slitne av å gå på opplæring en dag i uken. Deltakerne har også ofte en annen lærertradisjon enn den norske. Noen ga uttrykk for at læreren ikke var streng nok. Det ble for eksempel bestemt at

deltakerne bare skulle snakke norsk i timene og at brudd på dette skulle medføre en slags straff, som ti armhevinger. Dette ble ikke tatt helt alvorlig, noe deltakerne var misfornøyde med.

Inkludering på arbeidsplassen

Ingen av deltakerne oppga at de deltok noe særlig i sosiale aktiviteter på jobben utenom arbeidstiden. «Jeg bare jobber her», svarte flere av deltakerne som ble intervjuet på det spørsmålet.

En annen som hadde jobbet i bedriften siden 1993 oppga at han hadde deltatt på fest en tre-fire ganger i regi av bedriften, ellers hadde han ikke deltatt i noe sosialt utenom arbeidstiden.

At de måtte bruke av sin egen fritid annenhver gang de deltok på kurset syntes de var greit. De påpekte imidlertid at de syntes kurset burde vært lengre, at det burde vært oftere enn én gang i uken og at 60 timer var for lite.

«På kurset får vi informasjon om driften og om arbeidsplassen. Det synes jeg er greit, det var mange ting jeg ikke visste», fortalte en av deltakerne som hadde jobbet på Ringnes siden 1993.

Deltakerne mente de var blitt flinkere i norsk og at det gikk lettere å prate med andre kolleger nå enn før.

Videre opplæring

Alle deltakerne må gjennomgå sertifiseringsordningen ved avdelingen. De som ble intervjuet ønsket alle å gå videre for å lære mer norsk. Midtveiseevalueringen av kurset fikk også fram at deltakerne gjerne ville ha mer språkopplæring. De syntes imidlertid det ble for mye prat om bedriften. Det betraktes som viktig fra kurstilbyders side at deltakerne kommer til orde, og at de får en forståelse av hvorfor opplegget er som det er. Det fungerer motiverende, ifølge representant for MiA.

Resultater og nytteverdi

For bedriften er det viktig å få ansatte med sertifisering og flere arbeidsledere med minoritetsbakgrunn. Bedriften skal kjøre sertifiseringsprogram, og da er det viktig at deltakerne har opparbeidet seg et nivå på norskkunnskapene som gjør at de kan delta. «Vi har fått god tilbakemelding fra deltakerne og synes selv vi ser progresjon hos deltakerne», forteller prosjektleder. «De har blitt flinkere i norsk. Problemet vårt nå er hvordan vi skal få dem videre og hva de skal gjøre når de blir ferdige. Det er også en utfordring for deltakerne å holde norskkunnskapene ved like. Det er også mulig at vi må gjenta kurset om en stund eller ha et slags oppfriskningskurs, siden vi har liten turnover», mener prosjektleder.

Arbeidslederne er positive til prosjektet. For dem er det viktig at informasjonen de gir blir forstått og at de ansatte kan gi tilbakemeldinger til dem. Ifølge avdelingsleder er de andre ansatte, og særlig fagforeningen, positive til at deltakerne lærer mer norsk, i tillegg til at de lærer mer om arbeidsplassen sin. «Andre minoritetsspråklige ansatte som ikke deltar på kurset kommer og spør om ikke de kan få delta neste gang. De har snakket med de som deltar nå og synes dette virker som et bra tilbud», forteller avdelingsleder. Det har vært flere episoder

på avdelinger der det har oppstått konflikter på grunn av misforståelser som skyldes kommunikasjonsproblemer. Det er begrenset hvilke resultater en kan forvente å få av et kurs på 60 timer. Ifølge avdelingslederen er deltakerne likevel blitt mer bevisste på å snakke norsk, også med hverandre. De ser også mer helhet når det gjelder bedriften.

Fordel i forhold til skolebasert opplegg

Fordelen med å bruke arbeidsplassen som læringsarena er ifølge avdelingsleder at det utgjør en god kommunikasjonsarena. Arbeidet blir det de ansatte har felles, til tross for store ulikheter ellers. Deltakerne blir tryggere på arbeidsplassen.

«Det er bra for bedriften, fordi de lærer hvordan ting fungerer. Folk reagerte forskjellig på for eksempel fraværstføring, nå vet de hvordan det fungerer og hvorfor det er slik. Kurset blir også en slags introduksjon til bedriften (...) De kan arbeidssituasjonen, den forstår de og da blir det kanskje lettere å lære norsk når en tar utgangspunkt i denne», mente avdelingslederen.

To av deltakerne oppga at de hadde gått på norskkurs tidligere. «Vi lærte bedre norsk på Rosenhof, men her kjenner jeg arbeidssituasjonen, jeg kjenner det igjen», fortalte en av deltakerne.

Ifølge prosjektleder er kriteriet for at arbeidsplassen skal fungere som læringsarena at en prater om ting som er relatert til arbeidet.

«Det er viktig at deltakerne kjenner igjen emner en tar opp og at de ser en nytte og et mål med undervisningen. Deltakerne våre skal vite hvorfor de går her og at det har å gjøre med deres framtidige arbeidssituasjon. Dette må igjen ses i en større sammenheng og som en del av den generelle økonomiske utviklingen. Dette er viktig for å holde motivasjonen oppe», ifølge prosjektleder.

Representantene fra MiA og lærer på kurset understreker at dersom en hadde valgt et annet sted enn arbeidsplassen som læringsarena, ville ikke resten av bedriften og arbeidslederne blitt involvert på samme måte som de ble i dette kurset. At hele bedriften deltar i arbeidet med å få til en flerkulturell bedrift, er viktig. Lederne i bedriften ble bevisste på å snakke mer med de minoritetsspråklige og å snakke rolig. De har dessuten fått mer kunnskap om de minoritetsspråklige. Deltakerne har også lært mer om bedriften, blant annet om arbeidsreglementet som Ringnes riktignok hadde oversatt til vietnamesisk, men som vietnameserne selv hadde oversatt. MiA hadde også fått tilbakemeldinger om at arbeidslederne merket forskjell i selvtillit hos enkelte av deltakerne. Nå kunne det komme en som tidligere var betraktet som veldig sjenert og spørre om noe, de deltar mer, begynner å hilse på folk og tør ta mer kontakt. «Språk er komplekst og omfatter hele arbeidsmiljøet», mente representanten fra MiA.

På spørsmål om hva som kunne vært gjort annerledes, mener prosjektleder at kurset godt kunne vart lenger. Det er begrenset hva en får ut av et kurs på 60 timer.

Videreføring

Det er i løpet av kurset utviklet kursmaterieell som er tenkt brukt videre i kvalifiseringstiltak. Bedriften jobber med å utvikle en nettbasert arbeidslederskole i samarbeid med MiA og NKS. Det er planlagt å følge opp med videre kvalifisering av minoritetsspråklige til stil-

linger som arbeidsledere, og å arbeide for å motivere minoritetsspråklige til å gjennomføre bedriftsinterne fagbrev.

Ifølge MiA er det en ulempe at kontinuiteten brytes i prosjektet. Dette fører til at planer og arbeidet med integrering settes noe tilbake. Blant annet var det i forbindelse med dette prosjektet, som er en del av et større prosjekt kalt Ringnes som flerkulturell bedrift, snakk om å tvangssosialisere ansatte i kantina ved at folk som vanligvis ikke satt sammen, skulle plasseres sammen. Dette har det foreløpig ikke blitt noe av.

2.5 Byggbransjen

Prosjektet «Tilpasset opplæring av minoritetsspråklige i byggbransjen – utvikling av et mottaksapparat for personer med svake norskkunnskaper» fra byggbransjen var i en byggmonteringsbedrift som er et datterselskap av Selmer Skanska AS. Målsettingen i prosjektet var å sette i gang et pilotprosjekt for å utvikle en kurspakke innrettet på integrering og kvalifisering av ansatte med innvandrerbakgrunn. Samarbeidspartnere i prosjektet er Mangfold i Arbeidslivet (MiA) og Sogn Kurs- og Kompetansesenter (SKK). Sogn Kurs- og Kompetansesenter er en privat del av Sogn videregående skole som tilbyr kurs og kjøper inn relevant arbeidskraft. Initiativtaker til dette prosjektet var MiA. Midlene som bedriften fikk fra KUP er gått til SKK og MiA, slik at de i samarbeid skulle utvikle et opplæringsopplegg tilpasset minoritetsspråklige i byggbransjen. I evalueringen av prosjektet i denne bedriften har vi intervjuet prosjektleder, faglærer ved SKK og deltaker. Representant fra MiA er også intervjuet.

Målgruppen er ansatte i bedrifter med minoritetsspråklig bakgrunn med erfaring fra byggbransjen, og andre potensielle ansatte med innvandrerbakgrunn formidlet gjennom andre kanaler. Opplæringen skal gi målgruppen et bilde av norsk arbeidsliv, i tillegg til konkret kunnskap om plikter og rettigheter i arbeidslivet. Opplæringen skulle også ha et tilpasset opplegg for å styrke norskopplæringen i tilknytning til Helse, miljø og sikkerhet (HMS) og fagopplæring på den enkelte arbeidsplass. HMS er en vesentlig del av opplæringen for å arbeide i bygg- og anleggsbransjen, som er en bransje med høy skadefrekvens. Et mer langsiktig mål med prosjektet er å bidra til at bransjen blir attraktiv blant innvandrere. Det pekes på at det i byggbransjen er en del skepsis til ansatte med innvandrerbakgrunn, og at dette gjør at mange unge med innvandrerbakgrunn ikke søker til bransjen.³ Prosjektet skal medvirke til å øke rekruttering av ungdom med minoritetsbakgrunn til bygg- og anleggsbransjen, og dermed sikre bransjen flere kvalifiserte arbeidstakere. Ifølge prosjektleder betraktes det som viktig å tilpasse en bedriftsintern opplæring til minoritetsspråklige, fordi vanlig opplæring ofte ikke treffer denne målgruppen, som gjerne har en annen referansebakgrunn.

Bedriften sysselsatte på det tidspunktet de sendte søknad til KUP om midler til prosjektet, 120 personer, hvorav 70 var fast ansatte. På intervjutidspunktet var situasjonen imidlertid en annen, med 50 ansatte, hvorav 25 er fast ansatte. Bedriften har dermed gjennomgått en omorganiserings- og nedbemanningsprosess som naturlig nok har satt sitt preg på arbeidsplassen. Det er ofte slik at opplæring og kompetanseutvikling ikke er det som

³ Fra prosjektbeskrivelsen i søknaden om KUP midler.

blir prioritert i nedgangstider. Rekrutteringsbehovet var heller ikke lenger til stede i samme grad som på søknadstidspunktet. Dermed forsvant også noe av motivasjonen som lå til grunn for å utvikle mottaksapparatet for minoritetsspråklige i byggbransjen.

Bedriftens tidligere erfaring med minoritetsspråklige ansatte

Bedriften har tidligere vært med i prosjektet «Attraktiv byggbransje» i samarbeid med yrkeskolen på Sogn. Der stilte det opp 40 arbeidsledige med minoritetsbakgrunn og bakgrunn fra byggbransjen fra hjemlandet. Bedriften tok inn 16 stykker i samarbeid med MiA, forteller prosjektleder. Alle forsvant etter kort tid, uten at årsaken er kartlagt. I forkant av dette kurset var det igjen fem stykker som jobbet i bedriften og som skulle delta i opplæringen, men det var bare én deltaker fra bedriften som begynte på kurset. «Vi var interessert i flere (...), nå sitter jeg igjen med en som har vært med siden begynnelsen. Vet ikke hvor de ble av», forteller prosjektleder. En mulig årsak kunne, ifølge prosjektleder, være at forskjellene mellom byggbransjen i Norge og de ulike landene deltakerne kom fra ble for store.

Aldersmessig var deltakerne som forsvant mellom 20 – 35 år. Språkerfdighetene til de ansatte ble karakterisert som dårlige. «Det var mest problemer med spesielle faguttrykk, ord og uttrykk i bransjen, som for eksempel 'verktøy'. Det spørs om ikke det ble for demotiverende for deltakerne», mente prosjektleder.

Ifølge prosjektleder har det vært problematisk å få andre entreprenørbedrifter med i dette prosjektet. Årsaken kan være en ustabil situasjon for bedriftene. «Dette er en spesiell bransje. Det er ikke ressurser til å drive opplæring, og bedriftene har ikke folk å avse til å drive opplæring. Hver eneste byggeplass er nå økonomisk ansvarlig for driften, slik var det ikke før, da satt ansvaret lengre opp. Nå har de lite folk og knapphet på tid og ressurser», forteller prosjektleder.

Praktisk tilrettelegging og gjennomføring av kurset

Det ble gjennomført et tilrettelagt HMS-kurs i samarbeid med Sogn Kurs- og Kompetansesenter. Kurset ble gjennomført på Sogn videregående skole med oppstart 1. november 2002 og avsluttet i midten av april 2003. Kurset ble avholdt fredager fra kl 13.30 – 16.00. Tidspunktet ble lagt til etter arbeidstid og kom i tillegg til full arbeidsuke (37,5 timer). Vanligvis slutter en bygningsarbeider kl 13.00 på fredager. Faglærer i dette kurset er leid inn fra Sogn videregående skole til SKK for å gjennomføre et kurs på 50 timer i HMS for byggbransjen. Faglærer har bakgrunn som tømremester og samfunnsfag fra Universitetet i Oslo. Forberedelsesdelen bestod i at faglærer og representant for MiA hadde en samtale om hva som skulle vektlegges i kurset. Kurset bestod av undervisning innen følgende tema: byggeprosessen og norsk byggekultur, deltakere i byggeprosessen, arbeidsmiljøloven, det fysiske arbeidsmiljøet, det psykiske arbeidsmiljøet og det administrative arbeidsmiljøet. I tillegg var målsettingen å utvikle deltakernes faglige ordforråd på norsk. Det var tenkt at en tredel av tiden skulle vies til verktøydelen, en tredel til psykisk arbeidsmiljø og resten til det administrative arbeidsmiljø, hvordan firma er bygd opp og liknende.

Dette kurset er spesielt tilrettelagt for å gjøre det lettere for minoritetsspråklige å gjennomgå det samme pensum i HMS som norske deltakere. Deltakerne hadde ikke noe eget tilrettelagt norskundervisning i kurset, og det var ikke gjennomført noen testing av delta-

kernes norskkunnskaper med tanke på dette kurset på forhånd. Dette ble basert på skjønn. Elevene hadde problemer med å vite hva ordene betydde, og faglærer prøvde å forklare etter beste evne. Faglærer mente språkproblemene illustrerte at det burde vært en norsk-lærer til stede hele tiden. «For eksempel hadde deltakerne problemer med å forstå ordet 'selvsagt'», fortalte faglærer.

En utfordring var å presentere vanskelig stoff på en enkelt måte. Faglærer beskriver hvordan dette ble forsøkt løst når for eksempel deltakerne skulle tilegne seg tungt stoff som lovverk, i form av arbeidsmiljøloven. Å lese lovteksten fungerte dårlig. Deltakerne fikk tilgang til internett og brukte lovdata.no i stedet for lærebøker. Elevene lette seg fram ved hjelp av smartsøk til relevante lover og forskrifter og kunne selv finne ut av ord og uttrykk de ikke forstod. De kunne for eksempel lete etter ordet brakke og få opp hvor ordet brakke blir nevnt i lovtekst og forskrifter, i stedet for å lete gjennom loven etter relevant lovtekst. På denne måten fikk de også kjennskap til forskriftene, som jo er viktige for byggfagene. Dette fungerte bra, ifølge faglærer. Han hadde gjennom flere år som faglærer i byggfag for minoritetsspråklige utarbeidet en egen «ordbok», med ord og vendinger som var relevant for minoritetsspråklige i byggbransjen, og denne fikk deltakerne utdelt.

Deltakerne

Ved kursstart var det seks deltakere i tilpasset opplæring for minoritetsspråklige i byggbransjen. Ifølge faglærer på kurset har mange av deltakerne gått på Sogn videregående skole tidligere, som AMO-kurselever. De ble deretter utplassert og fikk jobb. «Det er sjelden de får jobb etter AMO-kurs, men vi bryter dette mønsteret på Sogn, og de fleste tømrere får jobb etterpå», forteller faglærer. Han hadde ikke selv undervist noen av deltakerne tidligere.

Kurset hadde seks deltakere fra tre bygg- og anleggssfirmaer som gikk på kurs i tillegg til full jobb. Alle deltakerne på dette kurset var med i prosjektet «Attraktiv bygnærning». Alle deltakerne utenom én var i opplæring til en fagutdanning. Kurset er beregnet som en kvalifisering i HMS, og det er ikke tenkt at deltakerne har behov for grunnleggende norskkopplæring, men for norskkunnskaper rettet inn mot fagspråk og sosial kommunikasjon. Deltakeren fra bedriften har bodd i Norge i fire år, og har tidligere gått på et seks måneders norskkurs. Denne deltakeren fullførte ikke kurset. De andre deltakerne viste det seg å være vanskelig å få tak i for intervju. Evalueringen fra deltakerne baserer seg i tillegg til intervju med den ene deltakeren, på skriftlige deltakerevalueringer fra fire av de andre deltakerne, gjennomført av SKK. Ifølge de skriftlige evalueringene ville tre av deltakerne anbefale kurset til andre. Én ville ikke anbefale kurset, og de siste to deltakerne deltok ikke i evalueringen. Resten av resultatene fra de skriftlige evalueringene presenteres under avsnittet om resultater og nytteverdi.

Motivasjon

Deltakeren fra bedriften var i full jobb som montør ved siden av kurset og har jobbet i bedriften i tre år. Noen deltakere kan ha blitt sendt på kurs uten selv å være tilstrekkelig motivert, enten av arbeidskontor eller arbeidsgiver. I dette tilfellet var det arbeidsgiver som hadde informert om kurset og gitt beskjed til deltaker om å begynne. «Jeg fikk bare beskjed om å begynne», forteller deltakeren. At undervisningen foregikk i en klasseromsituasjon gjorde det ikke bedre for han, som hadde lang reisevei og var småbarnsfar i tillegg til

full jobb. Motivasjonen for å fullføre kurset var dessuten liten fordi han mente han ikke forstod hva faglærer snakket om. «Han brukte sånne vanskelige ord», mente deltakeren, som konkluderer med at det hadde vært bedre om kurset var blitt holdt i arbeidstiden med norsklærer til stede, og med sterkere tilknytning til det som foregikk på arbeidsplassen.

Alle de andre deltakerne hadde også full jobb i tillegg til kurset. Dette kunne ha en negativ effekt siden de gjerne var slitne etter endt arbeidsuke.

Medbestemmelse

Det kunne være vanskelig å holde seg strengt til den opprinnelige planen for hva som skulle gjennomgås i løpet av kurset, fordi det ifølge faglærer ble mange digresjoner underveis. Den delen av HMS som omhandler fysisk helse behersket elevene bra fra før, men de hadde lite kunnskaper vedrørende den sosiale og administrative delen av HMS, ifølge faglærer.

«De spurte om mange ting som ikke var direkte relevant, men som krevde et svar fordi det ofte dannet basis for hvorfor ting er blitt som de er blitt. Jeg ble nærmest en samfunnsfaglærer i stedet. De var for eksempel veldig interessert i byutvikling, og det er jo viktig som en overbygning for forståelsen av hva som skjer på en byggeplass. Det dreier seg om kultur. Som lærer må vi ta deres interesser på alvor», fortalte faglærer.

Det er viktig at elevene får innflytelse på undervisningen. Den rammen som ble lagt forut for kurset skled dermed ut, selv om den i all hovedsak ble beholdt gjennom i kurset, ifølge faglærer.

Opplevelse av inkludering på jobben

Undervisningen foregikk isolert fra arbeidsstedet. Det har dermed ikke involvert andre på arbeidsplassen. Deltakeren opplever det som tungt å være eneste minoritetsspråklige på arbeidsplassen.

«Det er bare meg igjen som er utlending. Vi var nesten tjue personer som ønsket opplæring i bedriften, men de andre forsvant etter to uker. De andre montørene var ikke så villige til å lære bort og sa til sjefen at de var dårlige. De andre sluttet, men alle kunne da ikke være så dårlige? (...) Jeg bestemte meg for at jeg skulle klare dette, jeg lærte meg sjøl ved å følge nøye med hele tida», forteller deltakeren.

Da resten av arbeidsplassen ikke er involvert i opplæringstiltaket, er det heller ikke satt i gang spesielle tiltak for å integrere minoritetsspråklige på arbeidsplassen eller for å formidle til andre ansatte hvilke behov minoritetsspråklige har på arbeidsplassen og hvordan kommunikasjon bør foregå.

«De snakker for fort, de har ikke lyst til å hjelpe meg, de snakker ikke med meg i lunsjen. De koddar med meg og kaller meg svarting og sånt, men jeg koddar med de tilbake (...) Sjefen min har aldri spurt meg om hvordan jeg har det på jobben, om jeg har kontakt med de andre», fortalte deltakeren.

Han er ikke medlem av fagforening, fordi dette er noe han ikke er blitt spurt om og dermed heller ikke har vurdert. Av sosiale aktiviteter sammen med arbeidskolleger har deltakeren deltatt på julebord to ganger, og beskriver dette som trivelig. Ellers har han ikke deltatt i sosiale aktiviteter i forbindelse med jobben.

Faglærer er usikker på hvilken nytte deltakerne hadde av kurset i forhold til sosial inkludering på jobben.

«Hvilken nytte elevene har av kurset vet ikke jeg. De får i hvert fall et bedre helhetsbilde og forståelse av arbeidsplassen sin. Praten på brakka er imidlertid mye mer, og hvordan de fungerer i den settingen vet vi ikke», fortalte faglærer.

«Livet på brakka» er en del av kurset, men minoritetsspråklige blir fort isolert. Språk, interesse og innsikt er viktige forutsetninger for å bli integrert, påpeker faglærer. «De har i hvert fall fått et løft når det gjelder den administrative biten i løpet av dette kurset», mente han. Ifølge både faglærer og prosjektleder er de norskkunnskapene som deltakerne behersker etter å ha vært i jobb en stund, overflatenorsk. Mange mangler dypere innsikt i språket på arbeidsplassen, og dette kan medvirke til at de ikke får med seg viktig informasjon og annet som formidles i uformell sosial kommunikasjon. «De minoritetsspråklige er operasjonelle i sin tilnærming til språket. De greier å fungere på arbeidsplassen uten å skade seg, men går en under overflaten, ramler de fort av lasset», forteller faglærer. Dette gjør at evnen til å fungere sosialt og til å ha oversikt over hva som faktisk foregår på arbeidsplassen blir vanskelig.

Videre planer

Deltakeren som ble intervjuet har planer om å ta fagbrev en gang i framtiden, men har familie og forpliktelser som gjør at det ikke blir aktuelt på en stund. Ifølge prosjektleder kan det bli problematisk å ta fagbrev i bedriften der han nå jobber, fordi de ikke har lærlinger i tømmerfaget. Han understreker imidlertid at det finnes hospiteringsmuligheter.

Det er også pekt på at kurset har betydning for deltakernes videre kompetanseutvikling, da de fleste deltakerne på kurset var i opplæring til en fagutdanning. HMS-kurset er obligatorisk innen fagutdanningen.

Fordel i forhold til skolebaserte opplegg

Slik prosjektleder ser det, er fordelene med dette prosjektet framfor andre kvalifiserings-tilbud at deltakerne her lærer den delen av HMS som er viktig for byggbransjen.

Faglærer understreker at fordelene med å ta i bruk arbeidsplassen som læringsarena, er at elevene har en fysisk jobb og faktiske mennesker å koble til temaene de lærer om. «Når de lærer om verneombud og tillitsmann, så knytter de det til personer på arbeidsplassen. De vet hvem som sørger for at de får lønn og hvem som forhandler om størrelsen på lønna», forteller han.

Faglærer forteller videre at når de i kurset tok opp begreper som tillitsmann og verneombud, ante ikke deltakerne hva han snakket om. Det ble forklart hvilken betydning dette hadde på arbeidsplassen, og én av elevene spurte til slutt: «Er det det som menes med klubben?» Klubben var nemlig noe de hadde hørt om på arbeidsplassen tidligere, og et begrep de kjente til. «Dette illustrerer godt betydningen av å kombinere praksis og teoretisk opplæring», mente faglærer.

Resultater og nytteverdi

Ifølge de skriftlige deltakerevalueringene fra de andre deltakerne som fullførte kurset, hadde disse godt faglig utbytte av det. De synes imidlertid at kurset var for kort og hadde

ønsket seg mer tid. Deltakerne vurderte tidsrammen for kurset, undervisningsmateriell, faglig progresjon og gjennomføringstempo, personlig utbytte, faglig innhold, kursleder og det sosiale klima på kurset. Dette skulle de vurdere på en skala fra en til seks. Mest fornøyd var de med kursets faglige innhold, kursleder og det sosiale klima på kurset. Minst fornøyd var de med kursets tidsramme og undervisningsmaterialet.

Etter fullført kurs får elevene dokumentasjon på at de har fullført. Dokumentasjonen er et kompetansebevis utarbeidet av SKK. «Det har vel ingen reell verdi, det er jo ikke noe fagbrev, men de har et norsk papir de kan legge på bordet», mente faglærer.

Hva kunne vært gjort annerledes?

Dersom noe skulle vært gjort annerledes, er det faglærers oppfatning at selve kurset skulle vart lenger. Ikke nødvendigvis flere timer, men det skulle vært strukket ut i tid. Kunnskapen de tilegner seg skal brukes og erfares, og dette må en bruke mer tid på, mente faglærer. Det samme viser de skriftlige deltakerevalueringene gjennomført av kurstilbyder (SKK) Faglærer mente videre at det burde være med en norsklærer hele tiden. Kulturbiten (samfunnsfag og historie) bør vektlegges mer, alle digresjoner og spørsmål dreide seg om dette, mente faglærer.

Evalueringen viser også at noe av det elevene gjennomgikk var tungt stoff. Særlig arbeidsmiljøloven. Det kan ha sammenheng både med vanskelig språk og manglende motivasjon, ifølge faglærer.

Ifølge prosjektleder kreves en annen tilrettelegging, for eksempel at det må brukes av arbeidstiden til å gå på kurs. Deltakerne er slitne etter en full arbeidsuke når de setter seg på skolebenken, påpekte både faglærer og prosjektleder.

Det er viktig at opplæringen konkretiseres i forhold til den aktuelle arbeidsplassen. Arbeidsplassen må brukes mer i undervisningen. En av kursplanleggerens intensjoner var at elevene skulle gjennomføre en arbeidsplassundersøkelse i løpet av kurset. Dette ble ikke gjennomført, fordi deltakerne vegret seg mot å gjøre en slik undersøkelse. «Problemet var at elevene ikke ville gjennomføre en slik undersøkelse, de ville blant annet ikke stille kritiske spørsmål til sjefen. Vi sa vi skulle ringe og forberede sjefen på dette, men det hjalp ikke», forteller faglærer.

Deltakeren fra bedriften konkluderer også med at kurset burde foregått i arbeidstiden, med norskopplæring og med sterkere tilknytning til arbeidsplassen. Å starte med å lære tungt fagstoff før en har kartlagt norskkunnskapene til deltakerne, er å begynne i feil ende.

Fra MiA sin side kommer det fram av evalueringen de har gjennomført, at opplæring av tillitsvalgte, ledere og kolleger er viktig for at disse skal gis innsikt i språklige problemer omkring kulturelle koder i norsk arbeidsliv. Evalueringen peker videre på at det ville være en fordel å ha en fadder på byggeplassen, og som kunne ha et spesielt ansvar for å følge opp den enkelte. En forutsetning er at denne gis opplæring. I en tid med nedbemanning prioriteres imidlertid sjelden slikt arbeid. Det er også viktig å ta med i denne sammenhengen at i bygg- og anleggsbransjen er de fleste arbeidsoppdrag prosjektrettet og av kort varighet. Dette skaper dårlige forutsetninger for et godt læringsmiljø, som krever stabile forhold og langsiktig planlegging. Erfaringer bør dermed sammenfattes slik at de kan ivaretas av bransjen som helhet og slik at kompetansen ikke bare befinner seg på den enkelte byggeplass. Det pekes også på at der hvor det kan være mulig, som et større og langsiktig bygg- eller anleggs-

oppdrag hvor flere minoritetsspråklige ansatte ville arbeide sammenhengende over flere år, kunne det med fordel vært tilrettelagt for HMS-opplæring på arbeidsplassen.

Evalueringen peker dessuten på at fagstoffet i større grad må tilpasses deltakernes norskkunnskaper og innrette seg mer på praktiske oppgaver relatert til deltakernes arbeidsplass. Dette kan imidlertid fort komme til å kreve en ramme ut over de 50 timer kurset varte.

Kurset har forbedringspotensial, likevel er dette et stort skritt for byggbransjen når det gjelder innvandrere og HMS-delen. «Tidligere fikk de bare såpass med informasjon at de skulle gå med hjelm og få tilstrekkelig info slik at de ikke kappet av seg handa», forteller representanten fra MiA. Arbeidsmiljøloven får en særlig betydning for innvandrere fordi den omhandler det psykososiale arbeidsmiljøet og faglig og sosial utvikling for den enkelte, som det er viktig å kjenne til dersom en skal ha innflytelse over egen arbeidssituasjon.

Videreføring

Erfaringene fra prosjektet blir blant annet videreført gjennom utvikling av undervisningsmateriale og rapporter. Undervisningsmaterialet kan benyttes i flere sammenhenger, og det tas sikte på å utvikle kurset mot fagbrev i byggfag, forteller prosjektleder. Han forteller videre at andre har vist interesse for opplegget, blant annet drosjenæringen. Erfaringer fra prosjektet vil også bli formidlet gjennom rapporter til resten av bransjen. Om dette kom til å ha noen umiddelbar nytte, betvilte imidlertid prosjektleder. Årsaken var den dårlige økonomiske situasjonen for byggbransjen. «Hvorvidt vi får noen respons fra resten av bransjen tviler jeg på, vi må nok vente på andre tider. Bransjen har nok med å prøve å tjene penger igjen», mente han

Byggbransjen har den siste tiden ansatt arbeidere fra andre land, og det er grunn til å tro at rekrutteringsgrunnlaget framover i økende grad framover vil være ansatte med minoritetsspråklig bakgrunn og yrkeserfaring fra andre land, selv om dette er en bransje som i stor grad er utsatt for konjunktursvingninger. Dette gir arbeidsplassen en del nye utfordringer med hensyn til faglig og sosial kommunikasjon. En felles innsikt i HMS på arbeidsplassen betegnes som viktig, og dermed også utvikling av et mottaksapparat for minoritetsspråklige i bransjen.

2.6 Vaktmesterskolen

Det tredje prosjektet som ble valgt ut, Utvikling av pedagogisk tilbud for minoritetsspråklige deltakere i vaktmesteropplæring, er knyttet til bedriften Vaktmestersentralen AS, som tilbyr vaktmestertjenester og opplæring innen fagfeltet. Vaktmestersentralen AS ble etablert i Trondheim i 1986, og de har drevet med kurs og opplæring siden 1993. Vaktmesterskolen AS omfatter opplæringsdelen av Vaktmestersentralen, og har etter hvert også blitt utvidet til å omfatte omskolering. Behovet for opplæring ble ifølge prosjektleder synliggjort gjennom de erfaringene de gjorde seg med egne ansatte. Prosjektleder har mange års erfaring fra vaktmesteropplæring. Arbeidskontorene i Oslo og Akershus sender aktuelle kandidater til Vaktmesterskolen for omskolering, og deltakere fra andre land er økende. I samarbeid med flere arbeidskontor har de formidlet arbeid til minoritetsspråklige arbeidssøkere til vaktmesterarbeid etter halvårig kurs for vaktmestere. Prosjektgruppen

for dette prosjektet har bestått av prosjektleder fra Vaktmestersentralen, norsklærere og undervisningsinspektør fra Rosenhof Voksenopplæringscenter, , to faglærere, arbeidsgiver fra Neas og rådgiver fra Mangfold i Arbeidslivet (MiA). I dette prosjektet har vi intervjuet prosjektansvarlig, ansvarlig for hospiteringsdelen av kurset, deltakere som deltok på kombinert norskkurs og vaktmesterkurs. Representant for MiA er også intervjuet.

I dag kreves det vaktmesteropplæring av de som ønsker å jobbe som vaktmestere, og målet er å utvikle kurs og praksis for minoritetsspråklige arbeidssøkere som ønsker dette. Skolen tilbyr teoriopplæring og utplassering av elevene i ulike bedrifter i løpet av kurset. Minoritetsspråklige skal gis tilstrekkelige norskkunnskaper slik at de kan ivareta sikkerhet innen utemiljø, bygg- og tekniske anlegg, innemiljø, samt få økt faglig innsikt og kommunikasjonssevne.

Praktisk tilrettelegging og gjennomføring av kurset

I prosjektet er det prøvd ut et samarbeid med Rosenhof Voksenopplæring hvor det legges vekt på å kombinere norskopplæring og vaktmesteropplæring. MiA er faglige veiledere og ansvarlig for utformingen av veiledningshefte. Tidligere Park Eiendomsservice, nå Neas, har en sentral rolle i forbindelse med hospiteringsdelen av kurset. Prosjektet tar sikte på å gjøre minoritetsspråklige konkurransedyktige i forhold til norske søkere på vaktmesterstillinger. Kurset varer 28 uker til sammen, med undervisning i teori seks klokketimer per dag fem dager i uken i 14 uker. Undervisningen skjer i Vaktmestersentralen sine lokaler. Inkludert i kurset er også 14 uker i praksis, der arbeidstiden på praksisstedet følges. Deltakerne hospiterer i ulike bedrifter. Den største kunden til nå har vært Park Eiendomsservice (nå Neas), men de jobber også på skoler, for ulike firma og for firmaet Gårdspass. Det er ønskelig at deltakerne skal prøve å finne praksisplass selv. Fagansvarlig på kurset besøker hver enkelt deltaker i løpet av praksisperioden, og gjennomgår et evalueringsskjema som dokumenterer hva deltakerne har gjennomgått mens de er i praksis. Det er et krav til praksisplassen at de skal få noe igjen for praksisen. Det er likevel ikke alle som får gjennomgått alt som står på fagplanen. Der de for eksempel ikke har heis, får ikke deltakerne lært noe om dette. De får oppfølging de første to ukene i praksisperioden av annen vaktmester, men det er også viktig at de får jobbe på egen hånd.

Vaktmesterskolen AS kjører to kurs per år på to nivåer, ett for bedre norsk og ett på vaktmesterfag. I norskopplæringen legges det vekt på å bruke fagterminologi. På kursene i vaktmesterfag deltar også nordiske deltakere. Deltakerne gjennomgår en språkstest i begynnelsen av kurset. Den gjennomføres av Rosenhof Voksenopplæringscenter. På slutten av kurset gjennomføres det en ny test, slik at deltakerne ser hvilken progresjon de har hatt i løpet av kurset.

Etter at deltakerne har gjennomført kurset, får de et skolebevis utstedt av Vaktmestersentralen. De må også ha bestått skriftlige prøver i sentrale emner.

Bedriftens tidligere erfaring med minoritetsspråklige ansatte

Vaktmestersentralen har siden oppstart formidlet arbeid til minoritetsspråklige arbeidssøkere etter at de har gjennomført halvårige kurs for vaktmestere, i samarbeid med flere arbeids-

kontor. Deltakerne har kommet fra ulike land. «Vi har en del fra Bosnia og Balkan, Somalia og Russland. Per i dag er det 14 nasjonaliteter med. De har bakgrunn fra alt fra lokførere, rørleggere, lærere, sivilingeniører og akademikere», forteller prosjektleder.

Det er stort sett menn som deltar. «Tror vi har hatt fem kvinner på ti år. De kvinnene som har deltatt, har vært gift med nordmenn», forteller prosjektleder.

Da Vaktmestersentralen søkte Kompetanseutviklingsprogrammet/VOX om midler til prosjektet, hadde de satt i gang et kurs der de prøvde ut et tilbud i samarbeid med Rosenhof Voksenopplæringscenter, og hvor det ble lagt vekt på å kombinere norskopplæring for minoritetsspråklige med vaktmesteropplæringen. Ut fra prosjektleders kjennskap er dette kurset det eneste som utvikles på dette området. Målet er at undervisningsmaterialet som utarbeides skal kunne brukes i flere sammenhenger, og at det kan rettes inn på å utvikle kurset mot fagbrev som driftsoperatør.

Deltakerne

Deltakerne på kurset er rekruttert fra Aetat, som er oppdragsgiver for Vaktmesterskolen AS. Det er altså kun arbeidssøkende som deltar. Deltakerne skal helst ha erfaring fra arbeidslivet fra hjemlandet, men kriteriet for å delta er først og fremst at de er motivert, mener prosjektleder. Mens de går på kurset, har deltakerne kursstøtte fra Arbeidskontoret. Det er ikke bare minoritetsspråklige som deltar på kurs i vaktmesterfag, her er det også nordiske deltakere, men disse er ikke med på språkdelen av kurset. Det er ulikt hvor mye norsk deltakerne kan fra før.

Det ble intervjuet seks deltakere våren 2003, én kvinne og fem menn, som tok norsk-kursdelen sammen med vaktmesterfag. I alder varierte de fra 26 til 51 år. De kom fra Thailand, Tunisia, Frankrike, Somalia og Albania. Foruten én var de alle gift med en norsk mann eller kvinne. Hvor lenge de hadde vært i Norge, varierte fra 16 måneder til 12 år. Ikke alle hadde relevant arbeidserfaring eller utdanning, men de virket alle motiverte for å gjennomføre kurset. Tidligere utdanning varierte fra utdanning innen IT, litteraturstudier, elektrikerfag og landbruksskole. Det samme gjaldt for tidligere yrkeserfaring fra hjemlandet, som varierte fra ingen yrkeserfaring til å drive egen bedrift. Når det gjaldt yrkespraksis fra Norge, hadde deltakerne hatt jobber som avisbud, renholder og pizzabaker. Alle var nå arbeidssøkende og hadde fått vite om dette tilbudet via Aetat.

Motivasjon

De fleste visste ikke så mye om kurset på forhånd, men de mente at vaktmesteryrket virket som et greit yrke, der de fikk brukt praktiske kunnskaper. «Dessuten var det bedre betalt enn vaskejobber», mente en av deltakerne. Motivasjonen for å delta på kurset var først og fremst å komme seg i jobb og gjøre noe for å forbedre mulighetene på jobbmarkedet og norskkunnskapene. Noen ønsket å gå videre på skole, og ta fagbrev, mens andre ville ut i jobb så fort som mulig. «Må komme en tid for fagbrev, men det er langt fram», uttalte en av deltakerne. «Vil gjerne ta videre kurs og utdanning, men språket må bli bedre først», mente en annen.

En annen motivasjonsfaktor var at de fikk dokumentasjon i form av skolebevis etter gjennomført kurs. De ønsket papir på opplæring fra Norge. Av tidligere kurs i Norge hadde

de deltatt på jobbsøkerkurs gjennom Aetat, norskkurs gjennom Aetat (IFF), norskkurs på Rosenhof og Stamina-kurs⁴. Noen hadde også deltatt på AMO-kurs tidligere.

Prosjektleder og ansvarlig for hospiteringsdelen av kurset hadde erfart at motivasjonen til deltakerne varierte veldig. Dette vil naturlig nok avhenge av den enkelte deltakers generelle livssituasjon og bakgrunn.

«Veldig ulikt hvor mye folk gidder å jobbe. En av deltakerne våre ble for eksempel bedt om å hente, jeg tror det var en skiftenøkkel. Han kom ut med noe helt annet. Da han skjønnte det, ble han så fortvilet at han rett og slett satte seg ned med Claes Ohlson katalogen og pugget i vei. Han er driftsoperatør i dag», fortalte ansvarlig for hospiteringsdelen av kurset.

Fordeler i forhold til skolebasert opplegg

Det var først og fremst den praktiske delen av kurset som gjorde at deltakerne ønsket å begynne på vaktmesterskolen for minoritetsspråklige. Når de kom ut i praksis, gjenkjente de og fikk brukt det de hadde lært i den teoretiske delen av kurset. Mye av dette syntes de var vanskelig i teorien, men forståelig i praksis.

«Veldig bra med praksis i to uker, da lærte jeg mer enn jeg lærte på tre måneder med kurs her inne», fortalte en av deltakerne.

«På skolen fikk jeg masse brosjyrer jeg ikke skjønnte så mye av. Lærte alt når jeg var i praksis, da falt det på plass det som læreren hadde fortalt», mente en annen.

Det var ikke bare fagterminologien som kom på plass etter praksisperioden, også norskkunnskapene ble bedret. .

«Uansett hvor lenge du har bodd i Norge, så kan ord misforstås, det kommer an på hvordan ordene blir bøyd. Mye kan misforstås, en må være tålmodig, det er ikke vond vilje. Synes jeg har blitt flinkere, dersom jeg bare snakker med egne folk lærer jeg ikke norsk, fordi de snakker jo ikke norsk», fortalte en av deltakerne som hadde bodd i Norge siden 1989.

Teoridelen av kurset var ferdig i slutten av juni. Så skulle deltakerne ut i praksis. De var kritiske til at de ble utplassert i praksis i fellesferien. Det passet dårlig for dem med barn i barnehage og med ektefeller som hadde ferie i den perioden. De mente de var gratis ferievikarer, men var likevel positive til at de fikk praksis og kontakt med en arbeidsgiver. «Dumt å ha praksis i ferien når alle andre har ferie, etterpå så har de ikke jobb til deg. Alle har fritid i sommer, det har ikke vi. Ingen andre kurs har det sånn. Vi er gratis ferievikarer», mente en av deltakerne.

Praksisperioden ble også hemmet av at det var begrenset med oppgaver de kunne gjøre. «Jeg sjekket lys, renhold og jobbet litt med noe tekniske opplegg. Vi skulle hatt lov til å gjøre mer og kunne gjøre det sammen med de som var ansvarlige», mente en. «Vi får ikke lov til å gjøre alt. I Norge må du ha fagbrev for å kunne gjøre sånn og sånn. Det er dumt,» mente

⁴ Stamina Kurssenter AS driver yrkesrettet norskopplæring for minoritetsspråklige. Eksempler på temaer er leie og kjøp av bolig, og lover og regler i norsk arbeidsliv. Målet med kursene er at deltakerne skal få språk og kunnskap som de trenger i norsk hverdagsliv.

en annen. Deltakerne hadde omtrent de samme oppgavene når de var i praksis. Det gikk hovedsakelig ut på renhold, skifting av lyspærer, søppelhåndtering og annet forefallende arbeid. De fleste ønsket seg litt større utfordringer med tekniske anlegg og slikt, men de mente det fikk komme senere.

Fordelen med dette kurset mente de var at det bedret deres muligheter til å få jobb etter endt kurs, siden det innebar praksis. En viktig hindring opplevde de som ikke hadde sertifikat for bil, siden dette gjerne er en forutsetning for å kunne jobbe som vaktmester.

Prosjektleder understreket viktigheten av at elevene lærer noe om arbeidsmoral mens de er ute i praksis. Dette kunne ikke læres på skolebenken. «Du kan ikke ringe klokka to og si at du ikke kommer på jobb, da får du problemer når du kommer ut i arbeidslivet», mente prosjektleder.

Inkludering på jobben

Spørsmålet om hvorvidt kurset endrer deres situasjon i forhold til arbeidskolleger og arbeidsmiljø er ikke så relevant for deltakerne, da de ikke er i jobb. De hadde erfaring fra praksisperioden de hadde gjennomgått, men den varte kun i et par uker. På spørsmål om forholdet til kolleger svarte én: «Det varierer, enten går en sammen to og to eller så går du aleine. Sånn er det å jobbe som vaktmester.» De får imidlertid litt kontakt med beboere eller ansatte på stedet der de jobber, men dette er også begrenset. Det blir mest hilsing. «Et sted hvor jeg jobbet var det en dame som så på meg og så at jeg var utlending. Trenger du hjelp, spurte hun. Jeg lo og svarte at jeg er jo her for å hjelpe deg. Så fortalte jeg at jeg var utplassert fra vaktmesterkurset. Da så hun ikke så redd ut lenger», fortalte en av deltakerne.

Videre planer

De fleste deltakerne ville ut i jobb så fort som mulig. Det var likevel flere som tenkte på videre skolegang på sikt, først og fremst med sikte på å ta fagbrev. «Det må komme en tid for fagbrev, men det er langt fram», uttalte en av deltakerne. «Jeg vil gjerne ta videre kurs og utdanning, men språket må bli bedre først», mente en annen.

Vaktmesterskolen gir grunnlag for videre skolering til for eksempel driftsoperatør.

Resultater og nytteverdi

I løpet av kurset har en av samarbeidspartnerne, MiA, utviklet et hefte kalt Vaktmesteropp-læring for minoritetsspråklige, som er ment som en veiledning til undervisning av minoritetsspråklige deltakere i vaktmesteropplæringen.

Når det gjelder jobbmuligheter etter fullført vaktmesterskole, varierer dette mellom nordiske og minoritetsspråklige deltakere. Ifølge prosjektleder får omtrent 85 prosent av de nordiske deltakerne jobb, mens omtrent halvparten av de minoritetsspråklige får jobb etterpå. Dette skyldes ifølge prosjektleder manglende norskkunnskaper, som er sentralt i vaktmesterfaget, blant annet siden det meste av kommunikasjon i vaktmesteryrket nå foregår per telefon. Deltakerne får dokumentasjon på gjennomført kurs og praksis.

Videreføring

Som en videreføring av det første prosjektet har Vaktmesterskolen AS startet ett års opplæring med tilpasset norsk og relevant praksis i samarbeid med MiA fra høsten 2003.

Deltakerne får et skolebevis for gjennomført vaktmesterskole. Der står det forklart hvilke fagtemaer deltakeren har vært innom, innholdet i dem og fakta om kurset. Deltakerne gjennomgår også en norsktest både før og etter kurset. I dette kurset er det lagt opp til 18 timer med norskundervisning, i tillegg vil det bli lagt inn 100 timer med tilpasset norskundervisning for minoritetsspråklige.

Hva kunne vært gjort annerledes?

Det er foretatt en evaluering av det første kurset. Denne evalueringen er foretatt av MiA. Evalueringen pekte på en rekke utfordringer i videreføringen av Vaktmesterskolen for minoritetsspråklige, blant annet bruk av tolærersystem i undervisningen, å rekruttere språklærer fra et mer «autentisk» arbeidsmiljø, og opplæring av ledere, tillitsvalgte og kolleger om språklige og faglige utfordringer de kan møte i forbindelse med minoritetsspråklige ansatte.

Prosjektet hadde i løpet av den tiden de hadde gjennomført kurs støtt på en del problemer og hindringer. Ifølge prosjektleder oppstår det for eksempel et praktisk problem i samarbeidet med Rosenhof Voksenopplæring. Den enkleste perioden for skolen å få utplassert deltakerne i praksis, var i fellesferien. Ferien for lærerne og tidspunktet for når elevene bør være ferdig i forhold til best mulig sjanser på jobbmarkedet, samsvarer dårlig, mente prosjektleder. «Vi må tenke markedstilpassning i forhold til jobbmarkedet for vaktmestere. Skolen må være ferdig til sommeren, det er da de får jobb», forteller prosjektleder.

Et annet problem er at deltakerne må ha vandelsattest for å arbeide som vaktmester i skolen. Dette gjelder også for de som hospiterer som vaktmestere på en skole. «Dette er problematisk fordi skoleetaten, vi og politiet ikke er samkjørt», fortalte prosjektleder. Deltakerne som skal ha praksisplass på en skole trenger en generell attest, og det kunne ta lang tid før dette kom på plass. «Her må det et bedre samarbeid med politiet til for at dette skal gå etter planen», mente prosjektleder.

Dette med oppmøte kunne også være vanskelig, ifølge prosjektleder. «De får kursbevis der det står hvor mye fravær de har hatt, og noen har mye fravær. Dette kan virke uheldig når de skal søke jobb etterpå», mente han. Et annet problem var at Aetat ikke var oppdatert når det gjaldt utbetaling av lønnstilskudd. «Det er klart at tankene er et annet sted hvis de ikke har penger», mente prosjektleder.

Kurset har ikke egne tilrettelagte lærebøker. Deltakerne får utdelt en egen perm med temaark til hvert fag og kopier av lysark. De jobber i grupper og oppfordres til å bearbeide materialet på egen hånd. Flere av deltakerne mente det kunne vært bra med lærebøker i faget.

3 Måloppnåelse

3.1 Hvilke mål oppfyller prosjektene?

Hensikten med denne studien er å se nærmere på erfaringer med bruk av arbeidsplassen som læringsarena for etniske minoriteter. En forutsetning for å vurdere måloppnåelse i prosjektene er at vi definerer hvilke mål vi ser dem i forhold til. Vi har valgt ut noen dimensjoner som vi mener det er spesielt viktig å måle prosjektets resultater langs. Vi har ikke grunnlag i datamaterialet for å måle prosjektene, det vi har foretatt er mer en skjønnsmessig vurdering ut fra de definerte målene. Prosjektene i denne studien er svært ulike og vil følgelig oppnå resultater på ulike områder. Noen av de målene vi har valgt å vurdere prosjektene i forhold til, er samsvarende med definerte mål i mange av prosjektene, andre er mål som vi mener det er interessant å vurdere denne typen prosjekter opp mot. På bakgrunn av dette har vi valgt å definere syv ulike mål:

- Norskferdigheter hos deltakerne.
- Fagkunnskaper hos deltakerne
- Jobbmuligheter og karriere for deltakerne.
- Økt motivasjon for videre læring hos deltakerne.
- Økt mestringskompetanse hos deltakerne.
- Forbedret arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen.
- Økt tilgang på kvalifisert arbeidskraft for bedrifter/institusjoner i bransjen.

3.2 Vurdering av måloppnåelse

Det enkelte prosjekt målt opp mot de ulike målene

Sykehjem som arena for målrettet språk- og yrkesopplæring for minoritetspråklige kvinner

Prosjektet skåres høyt vurdert ut fra målet om norskferdigheter samt fagkunnskap i helsefag. Både deltakere og prosjektledelsen sier at kurset har ført til at deltakerne har blitt betraktelig bedre i norsk, de har også lært relevant norsk for sektoren gjennom norskundervisning i helse-norsk.

Gjennom tilføring av norskferdigheter og fagkompetanse til deltakerne, har pleie- og omsorgssektoren i kommunen fått tilgang til mer kvalifisert kompetanse. Det er vanskeligere å gi et entydig svar på hvorvidt deltakerne har fått bedre jobbmuligheter. Markedet

for pleieassistenter er begrenset dersom en ønsker fast jobb, og er karakterisert av mange små stillingsbrøker, ufrivillig deltid, tidsbegrensede kontrakter og bruk av ekstravakter. Kurset har gjort deltakerne til meget velkvalifiserte pleieassistenter. Karrieremulighetene er begrenset med mindre de tar videre utdanning. Prosjektet har definitivt skåret høyt når det gjelder å skape økt motivasjon for videre læring, alle unntatt én av deltakerne har fått økt motivasjon for videre læring.

Noe av det mest slående i intervjuene er at deltakelse i dette prosjektet har gitt deltakerne en stor opplevelse av mestring. Opplevelsen av indre sammenheng i tilværelsen er ifølge Antonovsky en viktig motstandsressurs som er avgjørende for hvordan en mestrer tilværelsen, eller greier seg. Det er tre kriterier for å oppnå denne sammenheng; å kunne forstå situasjonen, ha tro på at vi kan finne fram til en løsning, samt finne god mening i å forsøke på det (Sommerchild 1998:50-57). Deltakerne er alle nye i et fremmed land. Dette kurset har lyktes i forhold til å gi kvinnene det vi over betegnet som en indre sammenheng. De har fått bedre forståelse av den virkeligheten de lever i, de opplever at de kan orientere seg i denne virkeligheten, og de opplever ikke minst tilfredsstillende og mening ved aktivt å møte utfordringene. Disse kvinnene har fått en generell mestringskompetanse som gir dem en mulighet til å klare seg på egen hånd i det norske samfunnet. Alle kvinnene forteller i intervjuene om planer for framtiden. En av deltakerne som sa at hun ikke hadde det godt før hun startet på kurset, sier at hun er glad nå, hun opplever at familien har slått seg til ro, hun vil gi barna sine stabilitet, og siden hun og mannen har jobb, tror hun de kan ta opp lån og kjøpe seg et hus. Hun har fått tro på framtiden, og hun forstår hvordan hun skal handle for å oppnå det hun ønsker. To av de andre kvinnene har satt seg inn i det norske utdanningssystemet og lagt en strategi for hvordan de en dag skal bli sykepleiere. Først skal de lære seg enda mer norsk, for å klare å gjennomføre en helseutdanning på høyere nivå.

Når en vurderer prosjektet opp mot målet om mestringskompetanse, ser en at det går over i mange av de andre, men isolert sett er det et viktig mål i vurderingen av dette prosjektet. Deltakernes mestringskompetanse i det norske samfunnet har økt betraktelig. Dette har gitt bedre psykisk helse, spesielt gjaldt dette kvinnen som var svakest både faglig og psykisk i utgangspunktet.

Bedriftsintern hjelpepleierutdanning

Dette prosjektet er ikke avsluttet. De viktigste resultatene som oppnås i prosjektet er økt fagkompetanse hos deltakerne, tryggere jobb og bedre karrieremuligheter, samt at sykehjemmet får økt tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Deltakerne får en godkjent hjelpepleierutdanning. Det er mangel på hjelpepleiere og følgelig stor etterspørsel, og i dette perspektivet er jobb- og karrieremulighetene absolutt bedret.

Prosjektet har ifølge prosjektleder ført til at deltakerne er blitt bedre i norsk, samtidig sier deltakerne at de strever med fagterminologi og med å få med seg alt foreleserne sier i undervisningen. En av deltakerne har meldt at hun er meget bekymret for om hun er i stand til å gjennomføre skriftlig eksamen. Norskopplæring i seg selv var ikke en målsetting med dette kurstilbudet, men det skulle være integrert norskundervisning for de minoritetsspråklige deltakerne. Det kan virke som om bevisstheten om at dette bør være et tilbud til minoritetsspråklige, er noe begrenset, og også at det krever en særlig tilrettelegging dersom de minoritetsspråklige skal ha fullt utbytte,.

Dette prosjektet, som det andre rene kvinneprosjektet, har gitt uttelling i forhold til økt mestringskompetanse hos deltakerne. Et godt eksempel er småbarnsmoren som sier:

«Jeg får energi av dette. Kan jeg dette, da kan jeg mer også.»

Denne opplevelsen av mestring fører til at dette prosjektet også gir resultater når det gjelder målet om økt motivasjon for læring.

Arbeidsplassen som helhetlig læringsarena for språklige minoriteter

Dette prosjektet hadde primært språkopplæring samt yrkestrening som målsetting, og vurdert i forhold til målet om bedre norskkunnskaper hos deltakerne, har det gitt god uttelling. Deltakerne opplever at de har fått gode norskkunnskaper. Vi har ikke fått tilgang til ordentlige tall for hvor mange som har gjennomført norsktestene, men Voksenopplæringa deler deltakernes positive vurderinger. Voksenopplæringa sier at progresjonen i språkundervisningen er raskere enn i de vanlige norskkursene, og at «deltakerne får det travelt med å lære norsk».

Prosjektet er lite egnet til å gi deltakerne bedre fagkunnskaper. Prosjektet er lagt til en arbeidsmarkedsbedrift hvor alt arbeid, bortsett fra i bedriftens barnehage, stort sett er rutineproduksjon med hensikt å gi arbeidstrening, og ikke gir like stor uttelling med hensyn til fagkunnskaper. Dette trekkes også fram av Telemarksforskning, som har vært inne og evaluert prosjektet. Deltakerne får arbeidserfaring, men ingen fagutdanning. En av kvinnene ønsker å arbeide innenfor samme område som den produksjonen hun er i, og for henne gir deltakelse i prosjektet relevant kompetanse. For kvinnen som arbeider i barnehage er situasjonen den samme, hun får yrkestrening innenfor et område hun ønsker å arbeide i. Hun har også fått kunnskap om rammene for barnehagedrift, regler og rutiner.

Deltakerne opplever at de har styrket sin posisjon på arbeidsmarkedet og bedret sine jobbmuligheter ved å være med i prosjektet. Mange tidligere deltakere har fått ordinært arbeid, noe som tyder på at yrkestreningen og norskkunnskapene gir en inngang til det norske arbeidsmarkedet. Telemarksforskningens evaluering viser at 84 prosent av deltakerne tror at arbeidet de gjør ved Nopro forbereder dem godt til annet arbeid. Samtidig svarer 84 prosent ja til at de har lyst på opplæring i annet arbeid. For mange er arbeidstilbudet som gis ved Nopro irrelevant i forhold til tidligere utdanning. Selv den høyest utdannede deltakeren er likevel tydelig på at dette er et godt tilbud, fordi alternativet er å sitte hjemme uten arbeid. Hans motivasjon er at arbeidserfaring og kjennskap til det norske arbeidslivet vil styrke hans muligheter til å få annet arbeid seinere.

Også dette prosjektet gir økt mestringskompetanse hos deltakerne ved at de lærer å kjenne den virkeligheten de lever i, får økt kjennskap til norsk arbeidsliv, samfunn og kultur. Gjennom etablering av sosiale nettverk har flesteparten av deltakerne oppnådd økt deltakelse i samfunnet.

Dette prosjektet har mange fellesnevnerne med de nylig vedtatte introduksjonsprogrammene for flyktninger. Da vi var inne og intervjuet, hadde Utlendingsdirektoratet gitt støtte til en videreutvikling av prosjektet med sikte på introduksjonsprogrammet.

Tilpasset opplæring for minoritetsspråklige i byggbransjen

Prosjektet skal utvikle et «mottaksapparat for bransjen innrettet på integrering og kvalifisering av ansatte med innvandrerbakgrunn». Målgruppen i prosjektet skulle gjennom et

50 timers kurs gis et innblikk i norsk arbeidsliv og i konkret kunnskap om plikter og rettigheter i norsk arbeidsliv innen HMS-området. I tillegg skulle tilbudet gi deltakerne en anledning til å forbedre sine norskkunnskaper med vekt på fagspråk fra byggbransjen. Dette kvalifiseringstilbudet er ifølge prosjektleder, det eneste i sitt slag. Det ble ikke foretatt noen test av norskkunnskaper i forkant av kurset, og tilbudets tilpasning til deltakerne norskkunnskaper måtte dermed bli skjønnsmessig. Hovedvekten i kurset var på fagdelen og ikke på norskdelen. Dette kurset har et pensum som alle, også norske arbeidstakere, må gjennomgå. Fagdelen viste seg å være noe vanskelig tilgjengelig for deltakerne. Faglærer så behovet for å ha norsklærer til stede i store deler av undervisningen, men dette ble ikke gjort. Det ble heller ikke foretatt noen norsktest på slutten av kurset, slik at det kan være vanskelig å måle i hvor stor grad deltakerne har bedret sine norskkunnskaper. Dette var heller ikke hovedhensikten med kurset, som først og fremst skulle gi økt faglig innsikt i HMS-området. Ifølge faglærer ble det mange digresjoner underveis i kurset som en følge av at deltakerne stilte spørsmål som krevde grundig gjennomgang. «De spurte om mange ting som ikke var direkte relevant, men som krevde et svar fordi det ofte dannet basis for hvorfor ting er blitt som de er blitt. Jeg ble nærmest en samfunnsfaglærer i stedet», fortalte faglærer. Hoveddelen i den opprinnelige planen ble likevel fulgt så godt det lot seg gjøre.

Fire av deltakerne som skulle begynne på kurset, sluttet før de fikk begynt, uvisst av hvilken grunn. Deltakeren fra bedriften som begynte på kurset, fullførte ikke og fikk derfor heller ingen dokumentasjon. Han har imidlertid fast ansettelse i bedriften, og kurset har dermed ingen innvirkning på jobbmuligheter på kort sikt. De andre deltakerne som fullførte var også i fast arbeid, men har likevel styrket sin posisjon på arbeidsmarkedet ved å ha gjennomgått et kurs som er obligatorisk for ansatte i byggbransjen, og ved å få dokumentasjon på dette. Kurset har betydning for deltakernes videre kompetanseutvikling, da de fleste deltakerne på kurset var i et opplæringsløp mot en fagutdanning. HMS-kurset er obligatorisk innen fagutdanningen. Deltakeren som ikke fullførte kurset, gir uttrykk for at han ønsker å ta fagbrev på sikt, helst på bakgrunn av realkompetanse. Når det gjelder å få bygd opp og anerkjent realkompetanse, kan HMS-opplæringen fungere som et springbrett for den enkelte til å få en faglig vurdering av faktiske ferdigheter. En evaluering av yrkesprøving for innvandrere viste for eksempel at det særlig var HMS-delen innvandrere manglet kompetanse på ved yrkestesting for fagbrev (Hagen m fl 2002).

I dette prosjektet foregikk opplæringsdelen på en skole og ikke på arbeidsplassen. Dermed blir språkoplæringen og den faglige innsikten ikke utviklet i en arbeidsplassbasert kontekst, men i samarbeid med andre enn kolleger på arbeidsplassen. Resten av arbeidsplassen ble ikke involvert. I byggbransjen kan det være vanskelig å drive opplæring på arbeidsplassen fordi de fleste arbeidsoppdrag i bransjen er prosjekttrettet og av kortere varighet. «Livet på brakka» er også et tema på kurset, men faglærer understreker de begrensninger som ligger i en teoretisk tilnærming til et slikt tema. Det er vanskelig å se at kurset har noen direkte innflytelse på trivselen på arbeidsplassen. Kurset har imidlertid gitt deltakerne et bedre utgangspunkt for å engasjere seg i arbeidsmiljøet, i og med at de er blitt kjent med hvilke rettigheter de har. Det å kunne være med å bestemme over egen arbeidssituasjon er viktig. Kunnskaper om rettigheter og plikter, helseskadelig og farlig arbeid er selvsagt av stor betydning i denne bransjen.

Prosjektet er trolig et nyttig bidrag til å sikre bedre tilpasning av minoritetsspråklige i norsk byggbransje. På grunn av konjunktursvingninger i bransjen vil det være vanskelig å si

noe om den umiddelbare nytten av kurset, men utviklingen av undervisningsmaterialet kan ha interesse for andre. Blant annet har drosjenæringen vist interesse for prosjektet.

Utvikling av kvalifiseringstiltak for minoritetspråklige ansatte i næringsmiddelindustrien

I dette prosjektet ble det foretatt grundig kartlegging av de ansattes norskkunnskaper forut for kurset. På grunnlag av dette ble norskopplæringen tilrettelagt for det nivået deltakerne faktisk befant seg på. Utvelgelsen av deltakere skjedde i samarbeid mellom kursarrangør og avdelingsledere ved bedriften. Bakgrunnen for kurset er et krav om sertifisering av de ansatte, slik at de skal tilfredsstillе de krav som stilles for å få fortsette i jobbene sine. For å kunne gjennomføre en slik sertifisering, må de forbedre sine norskkunnskaper. Deltakerne gjennomgikk språktest både før og etter kurset og fikk dermed mulighet til å erfare egen framgang i språkopplæringen. Det ble lagt vekt på relevant fagspråk i opplæringen. Ingen ved bedriften forventet at et kurs med en varighet på 60 timer skulle gjøre underverker, men deltakerne selv, avdelingsledere og prosjektleder mente norskkunnskapene ble bedret. Deltakerne ble mer bevisste på å snakke norsk, også med hverandre. En av lærerne på kurset påpeker at bedriften tidligere ikke fikk nytte av de norskkursene som ble gjennomført ved bedriften, blant annet fordi det ikke var lagt vekt på fagspråk med relevans for bedriften. I tillegg til språkopplæring bestod opplæringen av bedriftsrelaterte emner. Dette var emner som HMS, rettigheter og plikter i forbindelse med ferie og sykdom, bedriftshelsetjenesten, fagforeningens rolle, forhold i norske næringsbedrifter med mer. Innføringen i bedriftsrelaterte emner gjorde at deltakerne ble bedre kjent med egen arbeidsplass, til tross for at flere hadde arbeidet der i en årrekke. Deltakerne ble oppmerksomme på arbeidsreglementet, som riktignok allerede var oversatt til deltakernes morsmål, men som deltakerne tidligere ikke hadde viet særlig oppmerksomhet. Alt i alt har kurset ført til bedre norskkunnskaper og bedre forståelse av arbeidsplassen. En utfordring er å holde kunnskapene ved like og å fortsatt jobbe for å styrke særlig skriftlige norskkunnskaper som en forberedelse til sertifiseringen de skal gjennomgå. Kurset er bedriftsinternt, og ingen av deltakerne var arbeidssøkere. Deltakerne vil lære mer norsk og ønsker å beholde arbeidet sitt ved bedriften, og bedriften trenger en kvalifisering av sin arbeidskraft.

Prosjektet har også vært positivt for arbeidsmiljøet. At deltakerne får en mer helhetlig innsikt i bedriften der de jobber, hvordan rutiner og reglement fungerer på arbeidsplassen, betegnes som positivt for arbeidsmiljøet. I dette prosjektet var det også inkludert et todagers kurs for arbeidsledere basert på en kartlegging av kunnskapsbehov. Kurset omhandlet kulturkompetanse, herunder kommunikativ kompetanse, hovedsakelig basert på behov som var kartlagt på forhånd. At hele bedriften er involvert, er viktig for å skape bedre arbeidsmiljø og en flerkulturell arbeidsplass.

Et mer langsiktig mål med prosjektet var at noen deltakere skulle gå videre i opplæringen, slik at de kan rekrutteres til arbeidsledere. Det er også ønskelig at deltakerne motiveres til å ta bedriftsinternt fagbrev, slik at de kan operere ulike typer maskiner i de avdelingene de arbeider. For å gjennomføre dette kreves det også gode kunnskaper i norsk skriftlig, noe som framstår som en utfordring for noen av deltakerne, spesielt de med lite skolegang fra før. Alle deltakerne som ble intervjuet er imidlertid motivert for å lære mer norsk. Noen kunne tenke seg å gå videre og ta arbeidslederskolen. Dette betinger at bedriften setter i gang en videreføring av kurset mens motivasjonen enda er på topp hos deltakerne.

Mestringskompetansen hos deltakerne var i utgangspunktet relativt høy. Kursdeltakerne var ansatte som har bodd i Norge lenge, som har jobbet flere år i bedriften og som klarer seg godt. Tilbakemeldinger som ble gitt blant annet fra avdelingslederne, gikk likevel ut på at de observerte økt selvtillit hos enkelte. Deltakere som tidligere ble oppfattet som sjenerne, tok mer kontakt, stilte mer spørsmål, begynte å hilse og deltok litt mer.

Vaktmesterskolen for minoritetspråklige

Prosjektet tar sikte på å gjøre minoritetspråklige konkurransedyktige i forhold til norske søkere på arbeidsmarkedet for vaktmestertjenester. I tillegg til vaktmesterfag får deltakerne norskopplæring med vekt på fagspråk. Deltakerne gjennomgår norsktest både før og etter kurset, slik at de ser hvilken progresjon de har hatt i løpet av kurset. Norsktesten tas gjennom Aetat, da kurset er et AMO-kurs. Alle deltakerne var arbeidssøkende. Deltakerne gjennomgår en rekke faglige emner og skal ha bestått skriftlige prøver i sentrale emner før de får skolebevis for fullført kurs. Deltakerne kan ta teori til kjelepassersertifikat.

Det er dermed nesten en forutsetning at deltakerne lærer bedre norsk og tilegner seg fagkunnskaper for å få godkjent gjennomført kurs. Deltakerne som ble intervjuet la vekt på at de først og fremst tilegnet seg disse kunnskapene når de var ute i praksis. Da falt tingene de hadde lært på skolebenken mer på plass. Mye av teorien oppfattet de som vanskelig, men det ble forståelig når de kom ut på et arbeidssted og fikk se hvordan det fungerte i praksis. Det var også den praktiske delen av kurset som motiverte deltakerne til å begynne.

Hvorvidt kurset fører til en bedring av arbeidsmiljøet og trivsel på arbeidsplassen, er et spørsmål som ikke har særlig relevans i dette prosjektet, da deltakerne var i en opplærings-situasjon og ikke tilhørte et arbeidsmiljø i streng forstand. Opplæringen foregår både på skolen og ute i praksis, men uten at praksisstedene er direkte involvert i opplæringsopplegget ut over å ta imot den arbeidskraften som deltakerne representerer. Vaktmesteryrket er også et yrke der en ofte jobber sammen to og to, eller alene. De får noe kontakt med beboere og andre på de stedene der de jobber, men det blir stort sett bare hilsing. Deltakerne selv påpekte at kommunikasjon var en viktig del av vaktmesteryrket. På intervjutidspunktet hadde deltakerne hatt praksis i to uker, og holdt fremdeles på å gjøre seg ferdig med teoridelen. Etter at de var ferdig med teoridelen skulle de ut i praksis i tre måneder, noe de så fram til. De hadde imidlertid ikke gjort seg så mye erfaring med det å tilhøre et arbeidsmiljø i vaktmesteryrket over lengre tid.

Motivasjonen for deltakerne var først og fremst å komme i arbeid. Noen kunne tenke seg å ta videre utdanning i form av fagbrev, men ville jobbe noen år først. Bransjen får økt tilgang på kvalifisert arbeidskraft gjennom dette tilbudet, men mulighetene for deltakerne når det gjelder å få jobb, vil avhenge av rekrutteringsbehovet i bransjen på det tidspunktet deltakerne er ferdig med kurset. Vaktmesterskolen har et firma som ansetter vaktmestere som samarbeidspartner i prosjektet (Neas, tidligere Park Eiendomsservice), men firmaet har først og fremst som oppgave å skaffe praksisplasser til deltakerne. Fagansvarlig, som sitter i prosjektgruppen for Neas, følger opp deltakerne når de er ute i praksis for å dokumentere hva de gjennomgår i praksisperioden. Deltakerne som ble intervjuet mente kurset ville forbedre deres muligheter på arbeidsmarkedet. En barriere for å få jobb var likevel at mange ikke hadde sertifikat for bil, noe som var påkrevd ved flere av de arbeidsplassene der deltakerne hadde sin praksis.

Ifølge prosjektleder var det erfaringsmessig omtrent halvparten av de minoritetsspråklige som fikk jobb etter gjennomført kurs. Nivået på norskkunnskapene var avgjørende, blant annet fordi det meste av kommunikasjon i yrket foregår per telefon, mente han.

Hvorvidt deltakerne får økt mestringskompetanse, vil trolig være svært avhengig av om de får jobb etter endt kurs. Flere av deltakerne hadde tidligere gått på kurs i regi av Aetat og andre, uten at de hadde fått arbeid. Deltakerne ønsket å bruke sine nyervervede kunnskaper i vaktmesteryrket og hadde store forventninger til sine bedrede jobbmuligheter etter fullført kurs. Om de faktisk får jobb etter endt kurs har vi per i dag ikke mulighet til å si noe om.

Oppsummering av prosjektenes måloppnåelse

Innledningsvis i dette kapitlet er det valgt ut noen dimensjoner vi mener det er viktig å resultatene fra prosjektene ut fra. Da vi ikke har tilstrekkelig grunnlag i datamaterialet til å sette opp bastante konklusjoner, vil vurderingen av måloppnåelse langs disse dimensjonene være basert på de kvalitative dataene vi har presentert. Prosjektene i denne studien har noe ulike målsettinger og vil dermed oppnå resultater på ulike områder, avhengig av hva de har gitt høyest prioritet. Noen av de dimensjonene vi har valgt å vurdere prosjektene i forhold til, er ikke samsvarende med definerte mål i alle prosjektene, men vi har valgt å ta dem med i vurderingen likevel, for å gi et helhetlig bilde av prosjektene og hvordan de lykkes på de ulike feltene som vi finner relevante.

Graderingen/vurderingen vi har brukt er «gir resultater» der vi mener prosjektet har vært vellykket i forhold til målet, og «ikke egnet» der vi mener det ikke har oppfylt målet. Det gjelder også i de prosjektene der dette ikke var en del av opplæringen. Noen av målsettingene er vanskelig å vurdere, for eksempel der vi ennå ikke vet hvilken effekt kvalifiseringstiltaket har på deltakernes muligheter til å få jobb. Målsettingen «jobbmuligheter» innebærer i de tilfellene der deltakerne hadde jobb fra før, muligheter prosjektet gir til videre karriereutvikling eller kvalifisering. Her har vi vurdert på en skala fra «dårlig» til «meget bra». Det samme gjelder målet om økt motivasjon.

Som vi ser i tabell 3.1 er det stor grad av måloppnåelse i alle prosjektene. Alle prosjektene gir deltakerne bedre jobbmuligheter eller styrket posisjon på arbeidsmarkedet. På de

Tabell 3.1 Oppsummering av prosjektenes måloppnåelse

| Mål | Kvinneprosjekt | Bedriftsintern hjelpepleierutdanning | Kvalifisering arbeidsmarkedsbedrift | Næringsmiddelindustrien | Byggebransjen | Vaktmesterskolen |
|--------------------------|----------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|---------------------|------------------|
| Norskferdigheter | Gir resultater | Vanskelig å vurdere | Gir resultater | Gir resultater | Ikke egnet | Gir resultater |
| Fagkunnskaper | Gir resultater | Gir resultater | Ikke egnet | Vanskelig å vurdere | Gir resultater | Gir resultater |
| Jobbmuligheter | Bra | Meget bra | Bra | Meget bra | Bra | Bra |
| Økt motivasjon | Meget bra | Meget bra | Bra | Bra | Vanskelig å vurdere | Bra |
| Mestringskompetanse | Gir resultater | Gir resultater | Gir resultater | Gir resultater | Vanskelig å vurdere | Gir resultater |
| Arbeidsmiljø | Ikke egnet | Vanskelig å vurdere | Vanskelig å vurdere | Gir resultater | Ikke egnet | Ikke egnet |
| Kvalifisert arbeidskraft | Gir resultater | Gir resultater | Vanskelig å vurdere | Gir resultater | Vanskelig å vurdere | Gir resultater |

andre dimensjonene er det noen ulikheter. Alle prosjektene fører til at deltakerne får bedre norskkunnskaper, men i noen av prosjektene er det ikke organisert faglig tilpasset norskundervisning eller det er ikke norskundervisning i det hele tatt. Alle prosjektene unntatt prosjektet ved arbeidsmarkedsbedriften, gir resultater med hensyn til fagkunnskaper. Det vi også ser, er at denne måten å lære på øker de minoritetsspråkliges mestringskompetanse og gir motivasjon for videre læring.

3.3 Gode arbeidsmetoder for gjennomføring av kursene

Med utgangspunkt i gjennomgangen av hvilke resultater de ulike prosjektene har oppnådd, vil vi her diskutere hvilke forhold som har vært utslagsgivende for hvor vellykket prosjektene kan sies å være. Vi vil se både på organisatoriske forhold og på innhold og arbeidsmetoder.

Organisering og forankring

Bakgrunnen for igangsetting av prosjektene, eller hvilke motiv bedriftene har for gjennomføring av prosjektene, er grunnleggende for hvordan kursene blir gjennomført, hvor mye ressurser som blir brukt og dermed ofte også hvor vellykket prosjektene blir. Hvilke motiv deltakerne har for å gjennomføre kursene og hvilken opplevelse av nytte de får av kurset, er selvsagt også grunnleggende for gjennomføringen.

Incentiver for bedriftene og deltakerne

En forutsetning for at kursene blir gjennomført er at det eksisterer et behov for opplæring. Bakgrunnen for de enkelte prosjektene er bedriftenes behov for kvalifisert arbeidskraft. Dette er det dominerende incentivet for å sette i gang tilpassede opplæringstiltak for minoritetsspråklige. Behovet for å rekruttere og integrere innvandrere/minoritetsspråklige er, som casene i evalueringen illustrerer, ofte markedsstyrt og konjunkturbasert.

Krav fra markedet gjør også at bedriftene må kvalifisere den arbeidskraften de har, som tilfellet er i Ringnes. Arbeidstakerne må ha sertifisering, og bedriften har dermed behov for å kvalifisere dem slik at de klarer å gjennomføre dette. Kvalifisering av intern arbeidskraft er også motivasjonen ved sykehjemmet hvor de gir bedriftsintern hjelpepleierutdanning. De andre prosjektene er først og fremst motivert i et behov for å rekruttere kvalifisert arbeidskraft. Vi ser at i de prosjektene der behovet for å rekruttere kvalifisert arbeidskraft eksternt er en målsetting for prosjektene, blir kvalifiseringstiltakene sårbare på grunn av konjunktursvingninger. Behovet for arbeidskraft varierer, og det foretas stadige avveininger mellom tid og ressurser brukt til opplæring og hensynet til produksjon i virksomheten. Tradisjonelt prioriteres ikke kompetanseutvikling og kvalifisering for rekruttering av arbeidstakere i nedgangstider, og det kan være vanskelig for bedriftene å legitimere at de bruker ressurser på opplæring når oppdragene svikter og de må si opp ansatte. Dette var for eksempel tilfellet for prosjektet i byggbransjen, som hadde redusert antall ansatte betraktelig fra de søkte om midler til prosjektet og til prosjektet var ferdig. I prosjektene fra pleie- og omsorgssektoren ligger det som et premiss at det er mangel på arbeidskraft innenfor sektoren. Dette er helt

klart situasjonen for hjelpepleiere, men særlig for pleieassistentene er dette mer diskutabelt i og med at det i dag er en relativt stor grad av ufrivillig deltidsarbeid i sektoren.

Prosjektet ved arbeidsmarkedsbedriften skiller seg fra de andre fordi det ikke er basert på et spesifikt behov i markedet, men snarere på deltakernes behov for kvalifisering og arbeidstrening.

På arbeidsplassene i de prosjektene som skal kvalifisere arbeidskraft til arbeidsmarkedet, skal de drive opplæring på arbeidsplassen i form av veiledning av deltakerne. Til gjengjeld får de billig arbeidskraft i perioder da de har behov for dette. Dette gjelder for prosjektet Vaktmesterskolen og prosjektene i pleie- og omsorgssektoren. Fordelen for virksomheten er at de får prøvd ut potensielle arbeidstakere, og på sikt får bygget opp en kvalifisert arbeidskraftreserve.

Deltakerne i prosjektene hadde litt ulik motivasjon for å delta på kursene, men i hovedsak var motivasjonen først og fremst tilgang på arbeid. I de tilfellene der deltakerne ikke hadde fast arbeid, er motivasjonen å øke mulighetene for å få fast jobb. Deltakerne har en klar oppfatning av at opplæring kombinert med praksis styrker deres posisjon på arbeidsmarkedet. De får referanser og i noen tilfeller dokumentasjon på gjennomført opplæring. For deltakerne i prosjektene Vaktmesterskolen og kvinneprosjektet i sykehjem, er det også et helt klart incentiv for deltakelse at de får kursstøtte fra Aetat. Dette gjelder de deltakerne som hadde arbeidsledighetstrygd som inntektskilde før de begynte på kurset, og representerer en økonomisk gevinst for disse. Også deltakerne ved arbeidsmarkedsbedriften får lønn, og deltakelse i norskundervisningen på arbeidsplassen er en del av arbeidsdagen. Lønn i form av mulighet til egenforsørgelse samt lønn som en anerkjennelse for den jobben de faktisk gjør i bedriften, er viktige incentiver for deltakelse. Deltakerne i hjelpepleierutdanningen får fri to dager i måneden, men det er i hovedsak det at kurset er lagt til arbeidsstedet og tilpasset at deltakerne har nesten full jobb, som gjør dette tilbudet til et attraktivt utdanningstilbud. I kvinneprosjektet i sykehjem var det to av deltakerne som sluttet fordi de ikke hadde råd til nødvendig barnepass. Å legge til rette for deltakelse ved å sørge for at det finnes et tilbud til dem som er avhengig av barnepass, er nødvendig for et kvalifiseringsprosjekt der minoritetsspråklige kvinner er målgruppen.

Økt tilgang til kvalifisert arbeidskraft samsvarer i bedriftsinterne opplæringstiltak med deltakernes behov for å kunne beholde og utføre jobben på en tilfredsstillende måte. I Ringnes dreide det seg om å beholde jobben, for eksempel å tilegne seg nødvendig sertifisering eller kunnskap for å gjennomføre den typen arbeid som de allerede var ansatt til å gjøre. I prosjektet fra byggbransjen var også deltakeren fast ansatt, men det lå ikke noe krav om gjennomføring av kurset for at deltakeren fikk beholde jobben. I hjelpepleierutdanningen var kvalifisering av ansatte en målsetting for bedriften for å kunne gi brukerne et faglig forsvarlig tilbud. Så lenge motivasjonen for den enkelte deltaker også er å styrke jobbmuligheter eller sin posisjon på nåværende arbeidsplass, vil bedriftens behov og deltakernes behov i stor grad samsvare på dette punktet. Nyttan av kurset er gjensidig, og begge parter interessert i at resultatet blir vellykket.

Kunnskap om kompetanseutvikling

Hvordan bedriftene organiserer opplæringen, har sammenheng med hvor lang erfaring bedriften selv eller deres samarbeidspartnere har med minoritetsspråklige på arbeidsplassen. Alle prosjektene er organisert i samarbeid med flere instanser. Det er gjerne involvert en

arbeidsgiver og en kurstilbyder. Kurstilbyder er alt fra private selskaper til høyskoler. Til noen av prosjektene er det også knyttet egne prosjektgrupper, dette gjelder prosjektene i offentlig sektor. På denne måten blir erfaringer ivaretatt og brukt utover den bedriften eller avdelingen opplæringstiltaket foregår i.

I prosjektene fra privat sektor har Mangfold i Arbeidslivet (MiA) vært samarbeidspartner. De driver selv med rekruttering av lærere til arbeidsplassbasert språkopplæring for minoritetsspråklige. Representantene fra MiA peker på at det bør være noen forutsetninger til stede for at lærerne skal kunne fungere i tilpassede opplæringsopplegg for minoritetsspråklige. De bør ha innsikt og kunnskap i voksenpedagogikk og migrasjonspedagogikk i tillegg til faglig innsikt i bedriften eller faget målgruppen skal ha språkopplæring i. I prosjektene fra privat sektor som er det bare Ringnes som har brukt lærerkrefter rekruttert fra MiA. Læreren jobbet på Ringnes på forhånd i et par dager for å sette seg inn i bedriften og arbeidssituasjonen til deltakerne. Lærerkreftene som er brukt i de andre prosjektene har lang erfaring med undervisning av innvandrere og solid faglig innsikt. I prosjektet fra byggbransjen hadde faglærer også lang pedagogisk erfaring.

Prosjektene i offentlig sektor har hentet lærerkrefter både internt og eksternt for å kunne gi et godt tilbud. Ved kvinneprosjektet i sykehjem var prosjektleder også norsklærer og faglærer. Selv om hun savnet en støttespiller fra Voksenopplæringa i språkopplæringen, hadde hun kompetanse og erfaring nok til å gjennomføre kurset. Med bakgrunn som høyskolelektor og kjennskap til arbeidsfeltet og arbeidsstedet hvor opplæringen foregikk, blir hun av hele prosjektgruppen vurdert som en ressurs. Prosjektet ved arbeidsmarkedsbedriften er et samarbeid mellom bedriften og Voksenopplæringa. Lærerne fra Voksenopplæringa, med lang erfaring fra språkopplæring, står for norskopplæringen.

I hjelpepleierutdanningen var det i utgangspunkt et samarbeid med Sanitetsforeningens hjelpepleierskole. Disse trakk seg ut da prosjektet fikk mindre penger enn de hadde antatt. Det ble da etablert et samarbeid med Sogn Kurs- og Kompetansesenter, som skaffer faglærere. Selve opplegget for kurset var utarbeidet, og en ekstra gevinst for samarbeidspartneren er at de får tilgang til resultatene og erfaringene i prosjektet. I dette prosjektet var norsklæreren hentet inn fra kvalifiseringssenteret Nytt spor i bydelen. Denne personen hadde god kunnskap om språkopplæring, men ikke om fagområdet. Dette medførte at deltakerne ikke fant undervisningen relevant nok til at de ønsket å benytte seg av den. Det vil i disse prosjektene ikke bare være et spørsmål om hvorvidt bedriftene eller prosjektene har tilegnet seg nødvendige kunnskaper om kompetanseutvikling blant minoritetsspråklige gjennom flere års erfaring, men også i hvilken grad de har mulighet og vilje til å benytte seg av eller integrere denne kompetansen i organisasjonen. Vi ser at der dette ikke er tilfellet, vil mye av arbeidet måtte basere seg på ildsjeler.

Forarbeid

Erfaringsgrunnlaget, altså hvor mye en på forhånd vet om behovet til målgruppen og bedriften, er viktig for hvordan en på best måte kan gjennomføre kursene. Hvilken erfaring og kunnskap bedriftene eller deres samarbeidspartnere har med minoritetsspråklige, vil være viktig for utformingen av opplæringstiltakene. Der hvor bedriften ikke har lang erfaring med minoritetsspråklige, har de heller ikke nedlagt et langt forarbeid i form av kartlegging av behov, forut for prosjektet. I noen tilfeller er prosjektene preget av å være typiske pilotpro-

sjekt, der formålet er å utvikle kompetanse og erfaring for bedre tilrettelegging av opplæring for minoritetsspråklige.

Vi ser at der prosjektet er basert på kartlegging av behov i bedriften, fungerer opplæringstiltaket best for både deltakere og bedriften. Dette gjaldt for prosjektene i Ringnes, hjelpepleierprosjektet og kvinneprosjektet. Det innebærer blant annet å kartlegge nivået deltakerne befinner seg på ved kursstart, slik at de hver for seg kan se sin egen progresjon når det gjelder norskkunnskaper og faglige kunnskaper. En slik kartlegging kan gjøres ved at deltakeren tester sine språkferdigheter før kursstart, og forutsetter en tett oppfølging i form av individuelle tester i løpet av og etter kurset. Å sende deltakere på kurs der de skal tilegne seg forholdsvis tungt stoff på fagspråk, uten å kartlegge eller teste hvilket nivå deltakeren har når det gjelder norskkunnskaper, fører til at deltakerne får lite ut av kurset. Dersom de ikke forstår hva som blir forsøkt formidlet, mister de naturlig nok motivasjonen og har heller ingen forståelse av bakgrunnen for eller viktigheten av å lære det de skal.

Nødvendigheten av å kartlegge behov omfatter også resten av arbeidsplassen, som de som skal arbeide sammen med og veilede eller lede deltakeren i jobbsituasjonen.

Forankring i hele organisasjonen

Hvordan prosjektene er forankret i resten av organisasjonen, hvorvidt andre ansatte og ledernivå gis opplæring, er viktig for hvilken forståelse de minoritetsspråklige møter på arbeidsplassen sin, og dermed for deres lærings situasjon. Arbeidsgiver er ofte pålagt krav om effektivitet, og et høyt arbeidspress med mange arbeidsoppgaver begrenser mulighetene til å forholde seg til ansatte med behov for tilrettelagt opplæring. Dette kommer ofte i konflikt med at en forutsetning for vellykket praksis er at resten av arbeidsplassen og arbeidsgiverne har kunnskap om og forståelse for deltakernes behov. En måte å legge til rette for gode integreringsmuligheter på arbeidsplassen er for eksempel gjennomføring av kurs for arbeidsledere, tillitsvalgte og kolleger om språklige og faglige utfordringer som de kan støte på med minoritetsspråklige ansatte.

Et av prosjektene i helsesektoren har også som en målsetting at ansatte skal få erfaring i samarbeid med minoritetsspråklige kolleger, og at beboere og pårørende skal få erfaring med minoritetsspråklige ansatte. Det er viktig å involvere kolleger og andre relevante aktører i arbeidssituasjonen til den minoritetsspråklige og gi alle parter kommunikasjonstrening. I dette prosjektet har prosjektleder og virksomhetsleder konkludert at prosjektet burde vært bedre forankret blant de ansatte på forhånd. I de avdelingene hvor prosjektet var godt kjent blant de ansatte, fungerte også praksisperioden best for deltakerne.

I prosjektet ved arbeidsmarkedsbedriften var det gjort et stort forarbeid for å forankre prosjektet hos arbeidslederne på forhånd. Dette ga gevinst. Likevel oppsummerte de etter et år at det var behov for å trekke arbeidslederne ytterligere med gjennom å arrangere noen felles møter for alle involverte i prosjektet. Prosjektledelsen har også arbeidet mye med å etablere et felles lærings syn.

Prosjektet i næringsmiddelindustrien hadde trukket inn både fagforeninger og avdelingsledere i opplæringstiltaket. Dette innebar også at todagers kurs for avdelingsledere basert på kartlagte kompetansebehov hos disse. Her lærte avdelingslederne hvordan de skulle kommunisere med minoritetsspråklige ansatte. Det kunne dreie seg om forholdsvis enkle ting som å snakke saktere og tydelig. Dette ser ut til å ha gitt gode resultater.

I prosjektene der opplæringen ikke er bedriftsintern, men har som formål å kvalifisere deltakerne til en jobb, vil forankring og organisering av arbeidet ligge på den enkelte arbeidsplass. Opplæring av arbeidsledere og eventuelle faddere vil i disse tilfellene være litt utenfor prosjektets kjerneformål, men likevel relevant for målsettingen om å gjøre minoritetsspråklige deltakere konkurransedyktige på arbeidsmarkedet. Når det for eksempel gjelder prosjektene der undervisningen er atskilt fra arbeidsplassen, ville det være en fordel å drive opplæring i bedrifter som mottar deltakere som skal ha praksis, med tanke på kommunikasjon og kunnskap om minoritetsspråklige. Dette skjer ikke så lenge den som etterspør arbeidskraft ikke selv ser behovet for forankring av denne typen kunnskap i hele virksomheten.

At opplæringen foregår på arbeidsplassen fører også til kontakt mellom kurstilbyder og arbeidsgiver. Dette gir den fordelen for arbeidsgiver at de kan dra nytte av den kompetansen kurstilbyder representerer i flere situasjoner, for eksempel i konflikter. En av lærerne og utviklerne av kurstilbudet ved Ringnes uttalte:

«Hadde vi valgt et annet sted enn arbeidsplassen, ville ikke arbeidslederne blitt involvert på samme måten. Når vi er på arbeidsplassen for å undervise, er vi også synlige for dem: Vi treffer de i gangene, de vet hvem vi er og kan stille oss spørsmål om ting de lurer på. De spør for eksempel om episoder fra avdelingene. De følte en trygghet ved å ha kompetansen vi representerte til stede. Alt blir fort tilskrevet kultur, det er ikke alltid riktig, og de syntes det var trygt å spørre oss».

En forankring av opplæring og integrering krever et langsiktig perspektiv. I byggbransjen som er preget av prosjektbaserte arbeidsoppdrag, er det vanskelig å drive langsiktig opplæring på arbeidsplassen. Da forsvinner også mange muligheter for å involvere resten av arbeidsplassen og de andre ansatte. Opplæringen blir en isolert del av arbeidsdagen/uken og kommer i tillegg til selve arbeidet, selv om arbeidskonteksten dras inn i undervisningen. Isolasjon skaper ikke godt læringsmiljø. Jo mindre isolert opplæringstiltaket er fra resten av arbeidsplassen, desto større muligheter for en vellykket integrering av minoritetsspråklige arbeidstakere. Der arbeidstakeren følte seg isolert fra resten av arbeidsmiljøet, var heller ikke motivasjonen for læring særlig stor. I evalueringene gjort av en av samarbeidspartnerne i tre av prosjektene, MiA, pekes det på at en forutsetning for mobilitet på arbeidsplassen for etniske minoriteter er involvering av resten av arbeidsmiljøet.

Arbeidsplassen bør bidra til at deltakerne får kontinuerlig språktrening i et arbeidsmiljø som legger vekt på å skape en læringsarena som inkluderer minoritetsspråklige. Arbeidsledere og tillitsvalgte bør gis innsikt i noen språklige og faglige problemer hos ulike språkgrupper, og i hvor det kan oppstå problemer knyttet til kulturelle koder i norsk arbeidsliv. Kolleger bør stimuleres til å bidra til å styrke den sosiale integreringen. Involvering av resten av arbeidsmiljøet ser ut til å være en av de største utfordringene knyttet til bruk av arbeidsplassen som læringsarena.

Frigjøring av tid

Frigjøring av tid til kompetanseutvikling er en annen viktig side når det gjelder gjennomføring av kursene, dette gjelder først og fremst deltakerne, men også andre ansatte i resten av organisasjonen. Det foregår stadige avveininger mellom tid og ressurser brukt til opplæring og hensynet til produksjonen i virksomhetene der prosjektene foregår. De ulike øko-

nomiske rammebetingelser prosjektene har, setter også rammer for hvor opplæringen skjer. Prosjektene ulike økonomiske rammebetingelser legger føringer for hvordan opplæringen organiseres. Dette er en relevant problemstilling i prosjektene der produksjon og opplæring skjer samtidig. Ved arbeidsmarkedsbedriften opplevdes det som et problem av arbeidslederne at de minoritetsspråklige deltakerne ble tatt ut av produksjon for å delta i norskundervisningen. Ett argument var at dette var urettferdig i forhold til de andre deltakerne, men det største problemet var at produksjonen ble hemmet. De fleste arbeidslederne og andre ansatte var imidlertid klare på at grunnen til at de minoritetsspråklige deltok i norskundervisningen, var at dette var en obligatorisk del av selve arbeidsforholdet.

At deltakere som jobber full jobb plasseres i en klasseromssituasjon etter endt arbeidsuke, kan være demotiverende fordi de kan være fysisk sliten og trøtt, og dermed mindre mottakelig for å motta ny kunnskap, noe som krever konsentrasjon og energi. Hvis de i tillegg har problemer med å forstå hva som formidles, blir dette fort en vanskelig læringssituasjon. De involverte partene var klar over problemet, men foreløpig var dette eneste mulige løsning.

Det er viktig at bedriften synliggjør at de satser på opplæring av kandidatene i form av at de tilbyr opplæringen i arbeidstiden. Der opplæringen foregår på arbeidsplassen i arbeidstiden, som tilfellet i Ringnes, ser vi at deltakerne synes bedriften satser på dem, og de synes da det er greit at de må bruke noe av sin fritid for å delta i opplæringen.

Kvinneprojektet i sykehjem, Vaktmesterskolen og prosjektet i arbeidsmarkedsbedriften har kvalifisering som formål, og spørsmål om frigjøring av tid er ikke relevant i disse tilfellene.

Medvirkning

Tilpasset opplæring for voksne må i stor grad skje på deltakernes premisser. Det betraktes som avgjørende for motivasjonen og for bedriftens måloppnåelse at deltakerne får en forståelse av målsettingen i prosjektene, hvorfor de skal lære seg bedre fagkunnskap og bedre norsk. En fordel er at de kan være med på å utforme opplæringstilbudet de skal delta i så langt dette er mulig. Pliktig oppmøte er også viktig for deltakelsen. Prosjektet i Ringnes har tegnet kontrakt med deltakerne der de forplikter seg til å delta på kurset. Det kan være en god strategi for å skape bevissthet om hvor viktig det er for bedriften at de deltar.

Midtveisevalueringer og underveisevalueringer er en mulighet for deltakerne til å få innflytelse på prosjektet. Dette ble for eksempel gjennomført i prosjektene i Ringnes, ved hjelpepleierutdanningen og arbeidsmarkedsbedriften. Ved kvinneprojektet i sykehjem var det samtaler med deltakerne kontinuerlig gjennom hele prosjektet. Ved Ringnes foretok kurs-tilbyder en midtveiseevaluering som besto av samtale med deltakerne og gruppesamtaler. Det er viktig at deltakerne kommer til orde og at de gis en forståelse av hvorfor ting er lagt opp slik de er, samtidig som de kan få anledning til å uttrykke sin misnøye. Det fungerer motiverende.

Relevante og utfordrende oppgaver

Relevant praksis er viktig for en vellykket gjennomføring av kursene. I første omgang kan det være relevant å bli kjent med en arbeidsplass og hvordan de skal forholde seg til kunder, pasienter og liknende. I løpet av kurset som helhet legges det vekt på at deltakerne skal ha

vært gjennom de mest relevante temaene i praksis. Deltakerne må få mulighet til å praktisere det de har lært. De må få utfordringer på arbeidsplassen, slik at de kan komme seg videre. Det pekes på at deltakerne bør ha en opplevelse av at opplæringen gir muligheter for en videre faglig utvikling og karrierevei; dette er viktig for deres motivasjon. Når det gjelder utfordringer går det likevel en grense, fordi dersom ting oppleves som for vanskelige, kan dette igjen virke demotiverende, og deltakeren trekker seg ut av prosjektet. Dette var for eksempel tilfellet i prosjektet i byggbransjen.

Kursinnhold og gjennomføring

Medvirkning, individuell tilpasning og tett oppfølging

Brukermedvirkning, individuell tilpasning, tett oppfølging og fleksibilitet ser ut til å være viktige forutsetninger for vellykkede prosjekter. Det er viktig å være klar over at i de meget ulike prosjektene vi har undersøkt, er disse forutsetningene ulike. Generelt finner vi at rammene for individuell tilpasning og tett oppfølging er mindre i de prosjektene vi har undersøkt innenfor det private i industrien enn innenfor offentlig sektor. Det er også viktig å merke seg at de ulike prosjektene har ulike målsettinger og ulikt utgangspunkt. De prosjektene som har sterkest grad av individuell tilpasning og oppfølging, er de to som er initiert av ulike etater i kommuner, og som har en generell målsetting om integrering og selvforsørgelse ved framtidig deltakelse i arbeidslivet. (Kvinneprojektet på sykehjem og prosjektet i en arbeidsmarkedsbedrift.)

Innenfor industrien er det prosjektet i næringsmiddelindustrien som i størst grad har utformet et mest individuelt tilpasset kurs. Dette prosjektet er også det eneste i industrien som er utarbeidet fra en kartlegging av behov både blant ansatte og i bedriften. Dette sterke fundamentet kan ha medvirket til at det er dette prosjektet innenfor industrien som gir best resultater med hensyn til de målene vi har vurdert prosjektene langs. Kurset i byggbransjen har i liten grad hatt mulighet til individuell tilpasning og oppfølging. I dette kurset finner vi at majoriteten av de potensielle deltakerne falt fra. Faglærer og samarbeidspartner i prosjektet (MiA) utviklet på forhånd en plan for kurset. Denne planen skled noe ut da faglærer prioriterte å følge opp spørsmål som deltakerne kom med underveis, og som faglærer mente utgjorde grunnleggende forutsetninger for å forstå for eksempel byggprosessen. På denne måten har kurset hatt en tilpasning til deltakerne, men innenfor de begrensede rammene kurset hadde.

Kvinneprojektet i sykehjem er det som har hatt størst grad av individuell tilpasning og tett oppfølging. Intervjuer med både deltakerne og involverte på prosjektsiden indikerer tydelig at dette har medvirket til gode resultater med hensyn til måloppnåelse på mange områder, men kanskje like viktig når det gjelder gjennomføring. Fra tidligere undersøkelser vet vi at kvinner deltar i mindre grad enn menn i kvalifiseringstilbud etter bosetting i Norge. De fullfører sjeldnere norskundervisningen, tar i mindre grad kurs og deltar i mindre grad i det ordinære norske utdanningssystemet (Drøpping og Kavli 2002:13). Tett oppfølging både faglig og personlig, lydhørhet for individuelle behov, tilpasset opplegg og bruk av det sosiale for å motivere er trolig noe av årsaken til at dette kvinneprojektet har gitt gode resultater. Prosjektleder kjenner sektoren godt og har kompetanse innenfor voksenpedagogikk, hun har hatt oppfølgingen av prosjektet og undervisningen som heltidsjobb. Disse

momentene er klare fortrinn i forhold til å kunne gå aktivt inn i oppfølgingen av hver enkelt deltaker. Det har blitt lagt vekt på å gripe fatt i utfordringer i prosjektet umiddelbart. Et eksempel er at undervisningen i hygiene, fikk prosjektleder tilbakemeldinger fra en avdeling om at de fortsatt opplevde at deltakerne ikke hadde nok kunnskaper til å overholde kravene til hygiene. Det ble da umiddelbart tatt en ny gjennomgang av temaet. På mange måter er dette et prosjekt hvor deltakerne nærmest har blitt holdt i hånden og fått et tett personlig forhold til prosjektleder. Prosjektleder er blitt en form for personlig rådgiver og et fast holdepunkt for deltakerne. Hun har praktisert en stor grad av involvering.

I de prosjektene hvor de har hatt operative prosjektgrupper underveis, ser dette ut til å ha vært en styrke. Fysiske møter mellom de involverte partene ser ut å ha fremmet fleksibiliteten og gjort det enklere å tilpasse opplegg og finne praktiske løsninger. Virksomhetsleder ved sykehjemmet i kvinneprosjektet trekker fram at det var en sterkt medvirkende faktor til det gode samarbeidet at alle parter i prosjektet ble samlet rundt samme bord og fikk snakke sammen. Et annet viktig moment er at i disse prosjektene har nok de involverte parter følt et eierforhold eller et ansvar for prosjektet, samt at de har blitt involvert i utfordringer underveis. I kvinneprosjektet har for eksempel virksomhetslederne funnet praksisplasser til alle deltakerne og sørget for at alle ble tilbudt sommerjobb. Aetat har vært meget fleksible i å tilpasse ordninger for deltakerne, først kursstøtte og senere arbeid med lønnsstilskudd. Godt samarbeid mellom partene i prosjektet trekkes også fram som en viktig faktor av prosjektledelsen ved arbeidsmarkedsbedriften. En sterkt felles eierforhold til prosjektet er der blitt ekstra forankret gjennom at tre personer fra prosjektledelsen, en fra Voksenopplæringa og to fra bedriften har tatt et studium sammen, hvor de har brukt prosjektet som case og gjennom dette bidratt til å utvikle det.

Prosjektet ved arbeidsmarkedsbedriften har hatt stor grad av medvirkning og individuell tilpasning. Bedriften har strukket seg langt for at deltakerne skal få arbeide på den arbeidsstasjonen de ønsker. Da en av deltakerne ønsket å jobbe i redusert stilling fordi hun har små barn, ble dette organisert. Dette prosjektet har hatt metodeutvikling som et mål, og det har derfor blitt evaluert og utviklet hele veien. De har gått over til å lage alt undervisningsmateriellet selv for å kunne gi et best mulig tilpasset opplegg til deltakerne. Deltakerevalueringene har vært med på å legge grunnlag for utvikling, for eksempel at deltakerne ønsket mer undervisning ute på arbeidsstasjonene i stedet for i klasserom. Deltakerne forteller om hvordan de har fått veiledning og råd om hvordan de skal gå fram i forbindelse med problemer de har støtt på. En av deltakerne som er ferdig med norskundervisningen og jobber ute på en arbeidsstasjon, sier at lærerne alltid har tid til å snakke med han dersom han lurer på noe eller ønsker å diskutere noe med dem.

Kartlegging av deltakerne i forkant av kurset gir mulighet for tilpasning av opplegget. De fleste prosjektene hadde en form for testing av norskkunnskaper på forhånd. Vår gjennomgang av prosjektene tyder på at dette er en viktig faktor for tilfredsstillende gjennomføring av kursene. Ikke alle prosjektene hadde norsktest knyttet til selve kurset. Prosjektet Vaktmesterskolen er et AMO-kurs. Det betyr at deltakerne gjennomgår tester som er vanlige forut for deltakelse i slike kurs, og som skjer i regi av arbeidskontoret/Aetat. Deltakerne på prosjektet i byggbransjen hadde tidligere deltatt på AMO-kurs på Sogn videregående skole. De kom ut i relevant jobb og deltok i prosjektet som skulle gi dem tilpasset opplæring innen HMS for byggbransjen. Deltakerne gjennomgikk ikke noen test forut for selv

kurset, men hadde gjennomgått norskttest i forbindelse med AMO-kurset. De ble vurdert til å ha gode nok norskkunnskaper til å følge kurset. I gjennomføringen viste det seg likevel at deltakerne hadde problemer med å følge fagundervisningen, og at det burde vært en norsklærer til stede i denne undervisningen. I hjelpepleierutdanningen var testing av norskkunnskaper grunnlaget for opptak, her vurderte man hvorvidt søkerne hadde språklige ferdigheter til å starte en fagutdanning. Det viser seg likevel at deltakerne har vansker med å følge undervisningen og sliter med manglende fagrelaterte norskkunnskaper. I industrien er det kun prosjektet i næringsmiddelindustrien som har brukt kartlegging til å plukke ut deltakere i prosjektet og til å tilpasse det videre opplegget både for deltakere og arbeidsledere. I kvinneprosjektet på sykehjem ble alle deltakerne testet på realkompetanse. For hver enkelt deltaker ble det utarbeidet individuelle opplæringsplaner.

Evalueringer og tilbakemeldinger fra deltakere er lite verdt dersom de ikke blir fulgt opp. De mest vellykkede prosjektene er de som har klart å følge opp slike tilbakemeldinger. Prosjektet i byggbransjen har hatt stort frafall av potensielle deltakere, uten at de vet hvorfor. Faglærer fikk tilbakemeldinger om at deltakerne hadde problemer med å følge undervisningen, og vurderte at de burde være en norsklærer til stede i fagtimene. Det forutsetter imidlertid at det er ressurser til å kjøpe inn norsklærere som har kjennskap til deltakernes arbeidsmiljø. Faglærer hadde på forhånd laget en egen ordbok med forklaring av vanlige faguttrykk. Problemet oppstod når deltakerne ikke forstod abstrakte ord, som for eksempel «selvsagt».

I hjelpepleierutdanningen har det vært evalueringer fra deltakerne etter hver modul. Prosjektleder har arbeidet med å følge opp tilbakemeldingene, blant annet ønsket deltakerne mer «øvingsspost», praksis med veiledning, og dette blir fulgt opp. De minoritetsspråkliges tilbakemeldinger om problemer med å henge med i undervisningen på grunn av språkproblemer har ikke blitt fulgt opp på annen måte enn at deltakerne har blitt bedt om avbryte foreleserne dersom de snakker for hurtig. Dette er en individualisering av ansvar og en ignorering av at deltakerne har behov for norskundervisning tilpasset fagutdanningen. I dette prosjektet kan det ha sammenheng med at prosjektet ikke først og fremst er et tilbud til minoritetsspråklige, og derfor ikke har sensitivitet nok i forhold til deres særlige behov. Som vi tidligere har vist fra byggbransjen, førte manglende tilrettelegging av norskundervisning i forbindelse med fagundervisningen til at deltakerne fikk begrenset faglig utbytte.

Tett oppfølging kan foregå på mange måter. I hjelpepleierutdanningen har deltakerne fagoppgaver i grupper og individuelt mellom de enkelte undervisningsbolkene. Dette har stor effekt på å holde tilknytning til utdanningen hele tiden, at de ikke faller fra. Kvinneprosjektet på sykehjem har praktisert en ordning med mappeevaluering, hvor deltakerne skrev ned både planer for dager og senere hva de hadde gjort. Som del av prosjektet i næringsmiddelindustrien var det et todagers kurs for arbeidslederne. I dette kurset fikk de bedre kjennskap til deltakerne samt kunnskap om kommunikasjon med minoritetsspråklige ansatte. Dette har trolig ført til at arbeidslederne har involvert seg mer i prosjektet og at de har blitt seg mer bevisst på ansvaret for å følge opp deltakerne ute på arbeidsplassen.

Opplevelse av mestring

Opplevelse av mestring er av stor betydning for deltakernes utbytte av kvalifisering. Dersom deltakerne ikke opplever å klare de utfordringene de møter gjennom kvalifiseringspro-

sjektet, er det sannsynlig at motivasjonen for å fortsette minker. En av årsakene til at individuell tilpasning er viktig for god gjennomføring av prosjekter, er nettopp at dette er en forutsetning for å gi deltakerne opplevelse av mestring. I hjelpepleierprosjektet ble søkerne til utdanningen testet for norskkunnskaper nettopp med tanke på at de skulle klare å gjennomføre en fagutdanning. To av søkerne ble ikke tatt inn fordi de ble vurdert til ikke å være språklig sterk nok til å gjennomføre utdanningen. Bevisstheten i prosjektet var stor på at ikke deltakerne skulle komme i en situasjon hvor de opplevde å ikke klare å følge med. I prosjektet i dag er det slik at en av deltakerne nettopp har gitt tilbakemeldinger om at hun er redd for at hun ikke klarer å gjennomføre skriftlig eksamen fordi hun mangler tilstrekkelig skriftlige ferdigheter i norsk. Det er viktig at dette blir grepet fatt i, slik at denne deltakeren fortsetter i utdanningen. Også blant deltakerne i prosjektet i bedriften Ringnes var det bekymring når det gjaldt kunnskapsnivået på norsk skriftlig, dette gjaldt særlig de med lite skolegang fra før. Alle syntes de var blitt bedre til å snakke norsk. For å gjennomføre kravet om sertifisering må de ha et visst nivå når det gjelder skriftlig norsk. Flere av deltakerne var bekymret for dette, og de signaliserte dermed at de hadde behov for videre opplæring. Hvorvidt dette gjennomføres og når, var på intervju tidspunktet ikke bestemt.

Å bruke arbeidsplassen som læringsarena gir store muligheter for motivering gjennom opplevelse av mestring. Både hjelpepleierutdanningen og prosjektet på Ringnes er erfaringsbaserte prosjekter. Deltakerne kjenner arbeidsplassen og har erfaring fra arbeid der. Den nye kunnskapen kan relateres til et allerede kjent område. Deltakerne ved begge prosjektene gir tilbakemeldinger om at de føler seg tryggere i den jobben de gjør og at de har fått mer kunnskap om den arbeidsplassen de er tilknyttet. At de opplever at de mestrer jobben bedre gjennom deltakelse, gjør dem også motivert for å fortsette med kvalifisering.

Det er stor grunn til å anta at opplevelsen av å mestre jobben bedre på grunn av større språklig og faglig kompetanse, gir bedre selvtillit i møte med samfunnet ellers. På denne måten skapes det ringvirkninger i forhold til en generell forutsetning for bedre integrering.

Det er to prosjekter som har som målsetting å legge grunnlag for en generell mestring av det å delta i det norske samfunnet: kvinneprosjektet på sykehjem og prosjektet på arbeidsmarkedsbedriften. Begge prosjektene lykkes i dette, men to viktige medvirkende faktorer er stor grad av individuell tilpasning og tett oppfølging. Det kan også tenkes at en bedre involvering av resten av arbeidsmiljøet og kolleger kunne styrket den sosiale integreringen ytterligere. Kvinneprosjektet er nok det prosjektet som har lykkes best i å gi deltakerne en bedre mestringskompetanse for å fungere i det norske samfunnet, men dette var nok sammen med arbeidsmarkedsbedriften de prosjektene hvor behovet og potensialet var størst. I kvinneprosjektet har det sosiale blitt brukt helt bevisst for å motivere deltakerne. Prosjektleder har også vektlagt å gi deltakerne et grunnlag for å klare seg på egen hånd. Hun har fulgt deltakere til legen, lært dem om hvordan en åpner egen bankkonto, hva en selvangivelse er, i tillegg til at de i en kombinasjon av teori og praksis har blitt kjent med et yrke, en arbeidsplass og regler for å fungere i arbeidslivet. De har fått kompetanse nok til å knekke noen av kodene i det norske samfunnet.

«Jeg er så stolt av meg selv. Kan gå til legen alene, gå i butikken. Gå rundt selv, bruke telefonen, bestille ting. Jeg føler at jeg er sosialisert.»

Deltakelse i prosjektet har gitt kvinnene mulighet til å fungere på egen hånd. Før de gikk inn i prosjektet, var mange av dem avhengig av mennene sine for å kunne delta og orientere seg i det norske samfunnet. I dette perspektivet har deltakelse i prosjektet virket frigjørende for kvinnene, og gitt dem trygghet og kompetanse til å klare seg selv. Dette prosjektet kan overføre mye kunnskap om organisering av prosjekter for flyktning- og innvandrerkvinner.

Ildsjelen som overskrider rammene i prosjektet

Vi har tidligere slått fast at rammene for individuell tilpasning og tett oppfølging er ulik for prosjektene i industrien, og i særlig grad i de to mer helhetlige kvalifiserings- og integreringsprosjektene i kommunene. I tillegg er det betegnende at særlig kvinneprosjektet i sykehjem har hatt en prosjektleder som har lagt inn en stor grad av personlig innsats. Stor grad av individuell tilpasning og oppfølging samt involvering i den enkelte deltakers livssituasjon, krever mye tid og ressurser. Vi ser bildet av den typiske ildsjel som overskrider alle rammer og viser en stor dedikasjon til prosjektet og deltakerne. Dette har sin pris, og som tidligere vist så sier også prosjektleder:

«Om jeg hadde visst hva jeg sa ja til, hadde jeg tenkt meg om to ganger.»

Prosjektleder opplever at denne sterke involveringen gir verdifulle resultater med hensyn til deltakerne, men at den er ekstremt ressurskrevende. Også prosjektet ved arbeidsmarkedsbedriften har nytt godt av meget engasjerte og involverte enkeltpersoner ved bedriften og på Voksenopplæringa. En omlegging av norskundervisningen til et skreddersydd opplegg etter deltakernes behov er særdeles ressurskrevende. Erfaringen er likevel at det gir gode resultater, og på sikt burde derfor de ekstra kostnadene ved den nye metoden tas inn i rammene for prosjektet.

Også i de andre prosjektene er målsettingene ressurskrevende å nå i forhold til de rammer som er satt. Faglæreren i kurset for byggbransjen opplevde at han måtte gå utenom den opprinnelige planen for kurset, og ble mer samfunnsfag- og historielærer enn byggfaglærer. Han sier:

«Jeg ble betalt for å gjennomføre 50 undervisningstimer, men har brukt mye tid på forberedelser på litt andre fagområder også fordi elevene ønsket dette. Dette er rein sosialhjelp fra min side.»

Prosjektet hadde også som målsetting å utvikle undervisningsmateriell. Faglærer fortalte at han hadde fått forespørsel om å være med på å skrive en lærebok med utgangspunkt i kurset, men siden det måtte skje ubetalt og på fritiden, hadde han ikke muligheter til det.

MiA rekrutterer lærere til prosjektet i bedriften Ringnes. De legger vekt på at lærerne skal ha et engasjement ut over det vanlige og er villige til «å stå på litt ekstra». Læreren i dette prosjektet jobbet for eksempel i bedriften noen dager på forhånd, blant annet for å få en bedre forståelse av hva som oppleves som vanskelig for deltakerne.

Sterkt involverte enkeltpersoner er ikke uvanlig innenfor integreringsprosjekter for flyktninger og innvandrere, men prosjekter basert på ildsjeler har en iboende risiko for at ildsjelen blir utbrent, og er følgelig ikke bærekraftige over tid. I utforming av prosjekter bør en legge inn at det skal være mulig å gi en god oppfølging og tilpasning innenfor ansvarlige rammer for prosjektledere og lærere.

Kontekstuell læring

Det å lære på en arbeidsplass gir unike muligheter for å kunne prøve ut teori i praksis, å kunne se hvordan ting foregår og hvorfor den teorien en har gjennomgått er viktig. Mange av deltakerne i prosjektene vektlegger nettopp at det å lære i kombinasjon med praksis gir noen knagger å henge kunnskap på. Deltakerne ved Vaktmesterskolen er illustrerende for dette når de sier at de først og fremst tilegnet seg kunnskapene når de var ute i praksis. Da falt tingene de hadde lært på skolebenken mer på plass. Mye av teorien oppfattet de som vanskelig, men det ble forståelig når de kom ut på arbeidsstedet og fikk se hvordan det fungerte i praksis. Begreper som avløpssystem, spillvann og fallretning får ikke mening for deltakerne før de opplever dette i praksis, i tillegg til at de lærer riktig uttale av begrepene. En av deltakerne illustrerer dette når han forteller:

«Veldig bra med praksis i to uker. Da lærte jeg mer enn på tre måneder med kurs her inne.»

Det var også den praktiske delen av kurset som motiverte deltakerne til å begynne. Det er den erfaringsbaserte læringen som er det største fortrinnet i disse opplæringstiltakene sett i forhold til de tradisjonelle skolebaserte oppleggene. En av kvinnene i hjelpepleierutdanningen sier:

«Når jeg lærer teori kan jeg tenke på praktiske situasjoner. Det er bra med mye praksis, da blir det lettere å forstå teorien.»

Det at læringen foregår på en arbeidsplass representerer også muligheten for å lære av kolleger. En annen deltaker ved hjelpepleierutdanningen sier:

«Jeg lærer masse av å snakke med folk. Sist oppgave snakket jeg med sykepleier og hjelpepleier, de har forskjellige erfaringer og jeg lærte masse.»

Ved to av de prosjektene vi har undersøkt, Vaktmesterskolen og byggbransjen, foregår ikke undervisningen på en arbeidsplass. Den minoritetsspråklige deltakeren i byggbransjen er ansatt i bransjen og har derfor et miljø å gå tilbake til, men for deltakerne på Vaktmesterskolen som ikke har denne daglige kontakten med praksisfeltet, blir organiseringen av praksisperiodene meget viktig.

Ved kvalifiseringsprosjekter er det essensielt at deltakerne møter utfordringer i praksisfeltet, at de opplever at de får prøvd seg på nye oppgaver. Ved Vaktmesterskolen kan det være et problem at ikke deltakerne har fått gjennomgått alt de skal i praksisperioden. Noen steder er det for eksempel ikke heis, og dermed får de ikke lært noe om dette. Men også her er det lagt opp til at deltakerne skal jobbe alene en periode etter først å ha jobbet sammen med en etablert vaktmester. Deltakerne mener at praksisperioden ble hemmet av at det var begrenset med oppgaver de kunne gjøre. Deltakerne ble intervjuet etter å ha vært i praksis i to uker. Etter at de var ferdige med teoridelen, skulle de ut i tre måneders praksis, og etter planen møte mer krevende oppgaver enn å skifte lypærer, drive søppelhåndtering og annet forefallende arbeid.

Deltakerne i kvinneprosjektet på sykehjem har opplevd å få større og større utfordringer i praksisfeltet. Dette har virket motiverende.

«Jeg kan jobbe alene nå! De andre sier jeg er veldig flink. Er stolt over det. I begynnelsen kunne jeg bare litt norsk. Kunne kun hjelpe med å mate pasienter, i dag kan jeg jobbe alene.»

Dette sitatet fra en av deltakerne er betegnende for den utviklingen som har skjedd. Deltakerne har gjennom kurset fått mer og mer praksis, og fått lov til å gjøre flere og flere oppgaver. I dag arbeider deltakerne som pleieassistenter og med god kunnskap om de oppgaver de skal utføre.

Noen av deltakerne i de prosjektene vi har undersøkt har tidligere gått på AMO-kurs. En generell kritikk mot disse kursene er at deltakerne ikke har opplevd den kunnskapen de har fått som relevant. Dette er også en kritikk som deles av noen av de vi har intervjuet ved Aetat. Fordelen ved organisert kvalifisering på ordinære arbeidsplasser er at deltakerne blir forberedt på de krav som faktisk stilles, og at den praksis de får faktisk er relevant i forhold til arbeidsstedets behov. Representanter for Aetat vektlegger også at det er et ordentlig opplegg rundt kvalifiseringen. Erfaringer fra vanlige praksisplasser er at deltakerne kan settes til hva som helst og ikke får en reell kvalifisering.

Prosjektet ved arbeidsmarkedsbedriften skiller seg fra de andre prosjektene vi har undersøkt fordi deltakerne i liten grad får en faglig kvalifisering. Praksisen fungerer for de fleste mest som yrkestrening. Det er en utfordring for dette prosjektet å finne mer relevant og meningsfylt arbeid for deltakerne. Både Voksenopplæringa og bedriften ønsker å starte et samarbeid med pleie- og omsorgssektoren, nettopp fordi dette er en sektor med framtidig behov for arbeidskraft. Slik prosjektet er i dag, er det kun et fåtall som får relevant arbeids erfaring, mens majoriteten får arbeidstrening i rutineproduksjon.

Å lære norsk i et miljø hvor du er nødt til å praktisere språkferdighetene, gir resultater. En av deltakerne ved arbeidsmarkedsbedriften sier:

«Vi lærer språk og får et miljø for kontakt, noen å snakke med. Skolen er viktig i læringsprosessen, men kommunikasjon er like viktig. Jeg har gått på norskkurs tidligere, men jeg hadde jo ingen å snakke med.»

En Fafo-undersøkelse av norskopplæring og yrkesdeltakelse blant ikke-vestlige flyktninger og innvandrere viser at selv ganske få måneders yrkesdeltakelse ser ut til å bety mer for språkkunnskapene enn deltakelse på norskkurs. Språkopplæringen er aller mest effektiv i kombinasjon med språktrening i en mest mulig reell arbeidssituasjon (Drøpping og Kavli 2002:105). En av norsklærerne ved arbeidsmarkedsbedriften vektlegger at deltakernes motivasjon for å lære blir mye større når det skjer i tilknytning til en arbeidsplass.

«De får det travelt med å lære norsk.»

Denne læreren har lang erfaring fra norskopplæring ved Voksenopplæringa i kommunen, og mener dette er en av de største forskjellene fra å undervise i den tradisjonelle norskopplæringen. Deltakerne skal fungere ute på en arbeidsplass, og da blir det viktig å kunne norsk for å delta fullt ut. Motivasjonen er sterkere. I dette prosjektet har de etter hvert lagt mer og mer av norskopplæringen ut av klasserom og ut på arbeidsstasjonene, med stor suksess. Deltakerne har fått lære med utgangspunkt i den situasjonen de arbeider i.

Vi finner i de prosjektene vi har undersøkt at det er styrker måloppnåelsen i forhold til norskferdigheter at norskundervisningen er tilpasset arbeidsplassen og fagspråket. Det nytter ikke at deltakerne lærer hva fagforening er når alle på arbeidsstedet kaller dette for klub-

ben. Prosjektet i næringsmiddelindustrien har vektlagt fagspråk som er relevant for bedriften. Dette gir deltakerne et grunnlag for å delta i kommunikasjon på arbeidsplassen om arbeidsrelaterte emner samt for å forstå beskjeder bedre. Deltakerne ved Vaktmesterskolen trekker fram at fagterminologien kom på plass etter praksisperioden.

I kvinneprosjektet i sykehjem har deltakerne fått opplæring i helse-norsk. Dette kurset har gjort det mulig for dem å følge den faglige undervisningen samt lære terminologi og viktige språklige ferdigheter for å jobbe innenfor pleie- og omsorg. En kontrast til dette er hjelpepleierutdanningen, hvor de minoritetsspråklige deltakerne skulle få integrert norskundervisning. Deltakerne har valgt å ikke benytte seg av dette tilbudet, fordi de opplevde at undervisningen ikke var relevant i forhold til de utfordringene de møtte i den helsefaglige utdanningen. Deres ønske var en mer fagrettet norskundervisning. En helsefaglig tilpasset norskundervisning vil gi deltakerne en bedre forutsetning for fullt utbytte av den faglige undervisningen.

Norsklæring – varighet og målbarhet

I mange av prosjektene er det så få timer til norskopplæringen at det er begrenset hvor stor uttelling en vil få. Å utvikle gode språklige ferdigheter krever tid. Dette gjelder særlig prosjektene i industrien. I kvinneprosjektet i sykehjem samt prosjektet på arbeidsmarkedsbedriften er norskundervisningen mer omfattende, men deltakerne har også mindre norskkunnskaper i utgangspunktet.

De fleste av prosjektene har språktest eller en kartlegging av språknivå før kurset. Dette gir mulighet til å måle framgang i språkopplæringen. Testing av kunnskaper gir deltakerne mulighet til å se sin egen progresjon i løpet av kurset. Disse testene bør være individuelle, for eksempel ved bruk av lydbånd for å teste hvorvidt uttalen har blitt bedre i løpet av kurset.

For deltakerne ved arbeidsmarkedsbedriften er avleggelse av norskprøven en viktig målsetting. For deltakerne i alle prosjektene er det viktig å få dokumentasjon på norskferdigheter.

Oppsummering: Hvordan oppnås gode resultater?

Evalueringen har gitt dybdeinnsikt i seks ulike prosjekter som har kvalifisering og integrering av minoritetsspråklige som målsetting. Det har gitt oss innsikt i ulike strategier for å oppnå gode arbeidsmetoder samt en del utfordringer i forbindelse med gjennomføring og organisering av kvalifiseringstiltakene. Analysen er foretatt på grunnlag av kvalitative data fra disse seks prosjektene og gir dermed ikke grunnlag for generalisering av resultater. Det er likevel grunnlag for å oppsummere noen organisatoriske forhold og sider ved prosjektgjennomføringen som har gitt resultater i forhold til god måloppnåelse, og som vi mener vil være relevant for liknende prosjekter:

- Kartlegging av behov i bedrift (og bransje) er en viktig forutsetning for å utarbeide faglig relevante prosjekter som gir deltakerne en styrket posisjon på arbeidsmarkedet.
- Kartlegging av behov og ferdigheter hos deltakerne legger til rette for god gjennomføring og utbytte av kvalifiseringen. Brukermedvirkning, individuell tilpassing og tett oppfølging er viktige suksesskriterier.

- En kartlegging blant bedriftens ansatte om behov for kompetanse i møte med minoritetsspråklige kolleger og arbeidstakere kan styrke muligheten for utnyttelse av kolleger i læringsprosessen på arbeidsplassen og hindre konflikter.
- Forankring av kvalifiseringsprosjektet i hele bedriften, både hos ledelse og ansatte, øker muligheten for inkludering av de minoritetsspråklige og økt utbytte av kvalifiseringen for bedriften.
- Kvalitet og relevans er viktig for utbytte av kvalifiseringsprosjekt både for bedrift og deltakere. Kursansvarlig bør ha kjennskap til arbeidsstedet og fagkompetanse i tillegg til kompetanse om opplæring av voksne minoritetsspråklige.
- Organisering av hele kvalifiseringsprosjektet rundt arbeidsplassen fremmer muligheten for utnyttelse av arbeidsfellesskapet i læringsprosessen, gir mulighet for generell kompetanseheving i bedriften og sikrer at deltakerne får yrkesrelevant kompetanse.
- Praksis må være faglig relevant, og deltakerne må oppleve utvikling i de faglige utfordringer de får møte i praksis.
- Frigjøring av tid til kompetanseutvikling i arbeidstiden styrker deltakernes motivasjon og gjennomføringsevne.
- Kvalifiseringsprosjekter organisert mest mulig lik et vanlig arbeidsforhold med full arbeidsdag, lønn og forpliktelser forbereder deltakerne for framtidig yrkesliv, men skaper også grunnlag for prioritering av kvalifiseringen som hovedbeskjeftigelse.
- Økonomiske incentiver som lønn og kursstøtte fremmer flyktningers og innvandreres motivasjon og mulighet til å prioritere deltakelse i kvalifiseringsprosjekter.
- Norskundervisningen må tilpasses fag og arbeidssted dersom deltakerne skal få fullt utbytte av den faglige kvalifiseringen.
- Å lære norsk i et miljø som krever språklig praktisering fremmer progresjon.
- Evalueringer og tilbakemeldinger underveis må følges opp for å sikre gjennomføring. Mestring av utfordringene i kurset er av stor betydning for deltakernes faglige utbytte av kvalifiseringen.
- Tilbakemeldinger fra kolleger og arbeidsledere bør gripes fatt i umiddelbart for å hindre problemer på arbeidsplassen og holde motivasjonen oppe.

4 Avslutning

Kontekstuell læring, at kompetanse tilegnes gjennom aktiv deltakelse i praksisfellesskap, er arbeidsplassens fremste fordel som læringsarena. At prosjektene tar i bruk arbeidsplassen som læringsarena er i seg selv en viktig årsak til at de lykkes med å gi deltakerne yrkesrelevant kompetanse og styrke deres posisjon på arbeidsmarkedet: Å lære gjennom en kombinasjon av teori og praksis oppleves motiverende. Deltakerne i prosjektene gir klart uttrykk for at læring på arbeidsplassen gir et større utbytte enn klasseromsundervisning alene. Praksisfeltet gir deltakerne knagger for kunnskap, og ikke minst en opplevelse av relevans. Motivasjonen for læring øker når deltakerne opplever at de får brukt kunnskapene, og at de mestrer de utfordringene de møter. Å lære norsk i et arbeidsfellesskap gir deltakerne et miljø å praktisere ferdighetene i. Gjennom yrkesdeltakelse i et arbeidsfellesskap opplever de at det stilles krav til kommunikative ferdigheter, og nettopp dette kan være en av årsakene til at de erfarer økt progresjon i norskkunnskapene. Norskopplæring i kombinasjon med fagopplæring gir også mulighet for å lære faglig relevant norsk for arbeidsplassen i et autentisk miljø. I tillegg til fagkompetanse og norskkunnskaper får deltakerne kjennskap til regler i norsk arbeidsliv og til det å fungere sosialt i et arbeidsmiljø.

Den dominerende motivasjonen blant deltakerne for å delta i kvalifisering, er muligheten for å få jobb. For de som allerede har jobb handler det om å trygge den arbeidsplassen de har.

En viktig problemstilling for prosjektet var å komme fram til hvilke arbeidsmetoder og organisatoriske løsninger som gir god måloppnåelse. Funnene på dette området er oppsummert til slutt i foregående kapittel. Utover disse funnene ønsker vi å understreke at en mer langsiktig målsetting om å styrke deltakernes posisjon på arbeidsmarkedet er betinget av at de tilegnede kvalifikasjonene kan dokumenteres. Alle prosjektene vi undersøkte hadde tatt konsekvensen av dette, og utstedte kursbevis eller liknende. Deltakere som er i kvalifiseringsprosjekter med sikte på framtidig jobb, vil også kunne ha stor nytte av at kurset og praksisen gir dem noen norske referanser som det kan henvises til ved senere jobbsøking, og i beste fall et nettverk inn i det norske arbeidslivet.

For å legge til rette for gode arbeidsmåter vil en være avhengig av at en del nødvendige rammebetingelser foreligger. Det må legges til rette for deltakelse ved at det finnes et rimelig tilbud når det gjelder barnepass for deltakere som har behov for dette, og ved at opplæring så langt det er mulig foregår på arbeidsplassen i arbeidstiden.

Kompetanseutvikling koster, og selv om nytteverdien for bedriftene i form av mer kvalifiserte arbeidstakere og økt tilgang på kvalifisert arbeidskraft er stor, er ikke bedriftene nødvendigvis villige til å bære disse kostnadene alene. Effektivitetskrav og konjunktursvingninger legger klare begrensninger på bedriftenes investeringer i kompetanseutvikling. Midler fra Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) har stimulert til iverksetting av flere kvalifiseringsprosjekter for etniske minoriteter. Alle prosjektene vi har undersøkt har meget begrensede økonomiske rammer. Dette går særlig utover muligheten for individuell tilpas-

ning og tett oppfølging. To av opplæringstiltakene i privat sektor hadde for eksempel en varighet på 50–60 timer. Det vil være begrenset hvilke muligheter en har til individuell oppfølging og hva en kan forvente av resultater etter slike kurs, men opplæringstiltakene har likevel gitt resultater, om enn noe ulikt. Manglende kunnskap om kompetanseutvikling generelt og innvandrere som målgruppe spesielt har også virket hemmende for flere av prosjektene. Måloppnåelsen i de prosjektene vi har vurdert er likevel høy. Deltakerne får relevant kompetanse for deltakelse i norsk arbeidsliv, og arbeidsgiverne får tilgang til kvalifisert arbeidskraft. Nytteverdien er på den måten stor både for næringsliv/bransjer og for deltakerne.

Utvikling av gode arbeidsmetoder vil være en viktig forutsetning for å øke den bedriftsinterne kvalifiseringen av innvandrere. Offentlig bistand i form av økonomisk støtte og faglig bistand med utforming av kompetanseutviklende tiltak vil også med stor sannsynlighet påvirke omfanget av slike ordninger.

Litteratur

- Djuve, Anne Britt, Hanne Cecilie 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
- Drøpping, Jon Anders og Hanne Cecilie Kavli (2002), *Kurs for arbeid? Norskopplæring og yrkesdeltakelse blant ikke-vestlige flyktninger og innvandrere*. Fafo-rapport 387. Oslo: Fafo
- Hagen, Anna, Elin Svensen og Kari Folkenborg (2002), *Dokumentasjon av realkompetanse gjennom yrkesprøving. En kartlegging av erfaringer med kompetansedokumentasjon for flyktninger og innvandrere*. Fafo-rapport 388. Oslo: Fafo
- Haukeland, Per Ingvar og Heike Speitz (2003), *Evaluering av prosjektet: Arbeidsplassen som innovativ kvalifiserings- og læringsarena for opplæring og arbeidstrening av språklige minoriteter*. Nopro AS. Notodden: Telemarksforskning
- Haukeland, Per Ingvar og Kirsten Palm (2001), *Undersøkelse av prosjektet Arbeidsplassen som helhetlig kvalifiseringsarena*. Nopro A/S. TFN-Rapport, 04/01
- Lund, Monica (2003), *Kvalifisering for alle. Utfordringer ved obligatorisk introduksjonsordning for nyankomne flyktninger*. Fafo-rapport 414. Oslo: Fafo
- Rogstad, Jon (1998), *Innvandrere og arbeid – en empirisk studie i fire bedrifter*. ISF-rapport 1998:8. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Sommerchild, Hilchen (1998), «Mestring som styrende begrep». I: Gjærum, B., B. Grøholt og Hilchen Sommerchild, red., *Mestring som mulighet for barn, ungdom og foreldre*. Oslo: Tano Aschehoug
- Aakervik, Rolf Undset (2001), *Vaktmesteropplæring for minoritetspråklige*. Vaktmesterskolen AS
- Aakervik, Rolf Undset (2003), *HMS i byggebransjen for minoritetspråklige ansatte*. MiA
- Aakervik, Rolf Undset (2003), *Arbeidslederskolen for minoritetspråklige ansatte*. MiA

Arbeidsplassen som læringsarena for minoritetsspråklige arbeidstakere

Notatet setter søkelys på hvordan arbeidsplassen kan tas i bruk som lærings- og integreringsarena for minoritetsspråklige. Bakgrunnen er en økende erkjennelse av at språk- og yrkesopplæring er vesentlige betingelser for integrering av etniske minoriteter, og at slik opplæring i mange tilfeller foregår mest effektivt på arbeidsplassen.

De overordnede problemstillingene er:

1. I hvilken grad bidrar aktiv bruk av arbeidsplassen til mer effektive lærings- og integreringsprosesser for etniske minoriteter? Hva bidrar arbeidsplassen med, som mer tradisjonell skolebasert læring ikke kan gi?
2. Hvilke forutsetninger er viktige for at arbeidsplassen skal fungere som lærings- og integreringsarena for målgruppen? Hvilke forhold ved organisering og gjennomføring gir god måloppnåelse?
3. Hvordan kan rammebetingelsene legges til rette for bruk av arbeidsplassen som lærings- og integreringsarena?

Notatet tar for seg seks prosjekter som har fått støtte fra Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP), og som har minoritetsspråklige som målgruppe. Støtten skulle stimulere til etablering eller videreutvikling av opplæring på arbeidsplassen. To av prosjektene var fra helse- og omsorgssektoren, ett fra en arbeidsmarkedsbedrift, ett i næringsmiddelindustrien, ett i byggbransjen og ett prosjekt knyttet til vaktmesteropplæring. Evalueringen er basert på kvalitative intervjuer med deltakere, prosjektledere, arbeidsgivere, kurstilbydere og lærere i de ulike prosjektene.