



**SINTEF IFIM Teknologi og samfunn**  
IFIM

Postadresse: 7465 Trondheim  
Besøksadresse: S P Andersens veg 5  
7031 Trondheim  
Telefon: 73 59 25 59  
Telefaks: 73 59 25 70

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

# SINTEF IFIM RAPPORT

TITTEL

**På vei mot norsk arbeidsliv**  
**Evaluering av et kvalifiseringsløp for minoritetsspråklige**

FORFATTER(E)

Melina Røe og Berit Berg

OPPDRAGSGIVER(E)

Euroskolen/ Agil AS

RAPPORTNR. <b>STF50 A05052</b>	GRADERING <b>Åpen</b>	OPPDRAGSGIVERS REF. <b>Oddbjørn Sve</b>	
GRADER. DENNE SIDE	ISBN <b>82-14-03024-2</b>	PROSJEKTNR. <b>385221</b>	ANTALL SIDER OG BILAG <b>37</b>
ELEKTRONISK ARKIVKODE <b>385221\rapport\rapport 05052</b>		PROSJEKTLEDER (NAVN, SIGN.) <b>Berit Berg</b>	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.)
ARKIVKODE	DATO <b>2005-03-04</b>	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.) <b>Berit Berg, forskningssjef</b>	

## SAMMENDRAG

Denne rapporten bygger på en evaluering av et kvalifiseringstiltak for minoritetsspråklige i Trondheim og er laget på oppdrag fra Euroskolen/Agil AS. Euroskolen er en privat kursoperatør som på oppdrag fra Aetat har ansvar for gjennomføringen av en ny modell innen kvalifisering av innvandrere. Evalueringen har sett på denne nye modellen hvor man har lagt til to faser med observasjons- og kvalifiseringspraksis i bedrifter før man går ut i ordinær arbeidspraksis. En klasse på elleve deltakere har blitt fulgt i underkant av ett år, og samarbeidspartnere og bedrifter har blitt intervjuet.

Kvalifiseringsløpet til den enkelte er individuelt. For noen vil det være aktuelt å delta i et helt kursforløp, mens det for andre kun vil være aktuelt å gjennomføre deler av dette kvalifiseringsløpet. Hva som vil være suksesskriterier for hver enkelt, vil variere. For samtlige kursdeltakere er det en målsetting å komme nærmere en *avklaring* med hensyn til framtidig yrkesvalg.

Rapporten viser at både kursdeltakere og bedrifter er godt fornøyde med den nye modellen som innebærer at man får prøve ut ulike arbeidsplasser og hvor bedrifter har en aktiv rolle som opplæringsarena.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Oppdragsforskning	Contract Research
GRUPPE 2	Arbeid	Work
EGENVALGTE	Evaluering	Evaluation
	Kvalifisering	Qualification
	Innvandrere	Migrants

**INNHOLDSFORTEGNELSE**

<b>1</b>	<b>Innledning .....</b>	<b>1</b>
1.1	Målet med evalueringen .....	1
1.2	Regjeringens satsing for å få langtidsledige innvandrere i arbeid.....	2
1.3	Aetat intro, Euroskolen og den nye modellen med fase II og III.....	4
1.4	Rapportens oppbygging.....	5
<b>2</b>	<b>Metodisk gjennomføring og datagrunnlag.....</b>	<b>7</b>
2.1	Intervjuer, møtedata, praksisbesøk og observasjon.....	7
2.2	Anonymisering .....	8
<b>3</b>	<b>Kursdeltakernes erfaringer med kurset .....</b>	<b>9</b>
3.1	Presentasjon av kursdeltakerne .....	9
3.1.1	Alder, kjønn, innvandringsgrunn og botid i Norge .....	9
3.1.2	Tidligere skolegang/utdanning/kurs - fra hjemlandet og Norge .....	9
3.1.3	Tidligere arbeidserfaring - i hjemlandet og i Norge.....	10
3.1.4	Rekruttering til kurset .....	10
3.2	Kursdeltakernes ønsker, håp og mål med kurset.....	10
3.2.1	Erfaringer fra fase I.....	11
3.2.2	Erfaringer i fase II og fase III.....	13
3.2.3	Etter fase III – praksisplass eller lønnstilskudd?.....	14
3.3	Etter fase IV – utsikter til jobb? .....	15
<b>4</b>	<b>Bedriftenes erfaringer med utplasseringene .....</b>	<b>17</b>
4.1	Bedriftenes begrunnelse for å ta imot minoritetsspråklige praksiskandidater .....	17
4.2	Løpende informasjon og kontakt med Euroskolen.....	19
4.3	Erfaringer med de utplasserte.....	19
4.4	Språk - et hinder? .....	21
4.5	Ulike skikker – hvordan takles annerledeshet? .....	22
<b>5</b>	<b>Abdul, Tatjana og Saleema – tre på vei mot norsk arbeidsliv.....</b>	<b>25</b>
5.1	Abdul - en manns første møte med skolebenken .....	25
5.2	Tatjana - en yrkeskvinnens orientering mot arbeidslivet i Norge .....	26
5.3	Saleema - en kvinnes første møte med arbeidslivet .....	26
5.4	Oppsummering .....	28
<b>6</b>	<b>Aetat intro og Euroskolens vurdering og mål med kurset.....</b>	<b>29</b>
6.1	Organisering, samarbeid og rammebetingelser .....	29
6.2	Kurset sett fra Euroskolens ståsted.....	30
6.3	Aetat intro om introkurset med fase II og III og Euroskolens arbeid.....	31
6.4	Hvorfor det er viktig å fange erfaringer med dette kurset.....	32
<b>7</b>	<b>Oppsummering og anbefalinger .....</b>	<b>35</b>
7.1	Praksisnær opplæring .....	35
7.1.1	Fra opplæringsbedrift til arbeidsplass .....	35
7.1.2	Språklæring best gjennom praksis .....	35
7.1.3	Kvalifisering av arbeidsgivere .....	36
7.1.4	Frikjøp av personer i bedriftene til oppfølging .....	36
7.1.5	Tett oppfølging.....	36
7.1.6	Individuell tilpasning .....	37
7.2	Suksessen med innføringen av fase II og III.....	37
	<b>Referanser .....</b>	<b>39</b>

## **Forord**

Denne evalueringen ble gjort på oppdrag fra Euroskolen. Euroskolen er en privat kursoperatør som ønsket en ekstern evaluering av et kvalifiseringstiltak for minoritetsspråklige, der Euroskolen har ansvar for deler av kurset. Kurset er et Aetat introkurs i Trondheim hvor man har lagt til to nye faser med utplassering i bedrifter som en prøveordning. Evalueringen er gjennomført av SINTEF Teknologi og samfunn, IFIM i perioden januar 2004 til januar 2005.

Vi vil med dette takke våre informanter ved Aetat intro i Trondheim kommunen, Euroskolen og de mange bedriftene som har hatt kursdeltakere utplassert og som i en travel hverdag hadde tid til både samtale og omvisning. Den største takken går til kursdeltakerne som delte sine erfaringer med oss og lot oss følge deres kvalifiseringsløp det året evalueringen pågikk.

Vi vil også rette en spesiell takk til Gunnar Angen (Euroskolen) som har vært vår kontaktperson og som har lagt alt til rette både for intervjuer, bedriftsbesøk og skaffet til veie nødvendig informasjonsmateriell for at denne evalueringen skulle bli mulig.

Trondheim, mars 2005

Melina Røe

Berit Berg

## 1 Innledning

SINTEF IFIM ble kontaktet av *Euroskolen/Agil AS*<sup>1</sup> høsten 2003 med forespørsel om å *evaluere et kvalifiseringskurs for minoritetsspråklige elever*. Euroskolen er en privat kursoperatør som på oppdrag fra Aetat har ansvar for gjennomføringen av deler av en ny modell innen kvalifiseringsløpet som Aetat intro har hatt for innvandrere i over 20 år. Det kurset som evalueres har lagt til to avklaringsfaser – fase II og fase III. Kurset har et faseløp som begynner med fase I (16 ukers teori og praksisorientert kurs). Fase II er hospitering i to ulike yrker (2 uker i hver), fase III er et yrkesvalgs kurs der man i 12 uker jobber i et yrke med to dager teori i uka. Fase IV er ordinær praksis, fase V er å være i arbeid med lønnstilskudd. Fase VI kan være et fagbrev eller lignende.

En klasse med elleve elever ble fulgt gjennom et kvalifiseringsløp (fase I – fase IV) i perioden februar 2004 til januar 2005. Evalueringens hovedfokus er på de to nye fasene – fase II og III.

### 1.1 Målet med evalueringen

I ”bestillingen” fra Euroskolen er det presisert at det ønskes *en nøytral evaluering av undervisningsplaner, metoder, samspillet mellom aktørene, resultatene og at avklaring/kvalifisering omfatter alle de som har behov for disse tilbudene*. Når det gjelder målet med evalueringen, er dette formulert på følgende måte:

*En viktig målsetting med evalueringen er å akkumulere kunnskap for å videreutvikle optimale kvalifiseringsarenaer for målgruppen samt etablere et godt grunnlag for å overføre kunnskapene til alle som arbeider med avklaring av minoritetsspråklige.*

Avklaring og kvalifisering for den enkelte tar utgangspunkt i *individuelle kvalifiseringsplaner*. For noen vil det være aktuelt å delta i hele løpet, mens det for andre kun vil være aktuelt å gjennomføre deler av dette kvalifiseringsløpet.

Kursets suksess vil være avhengig av at kursdeltakerne har kommet videre i sitt kvalifiseringsløp. Hva som vil være suksesskriterier for hver enkelt, vil variere. For de fleste kursdeltakerne er sannsynligvis *arbeid* det endelige målet. For andre kan målet være å *søke skoleplass*. For en tredje gruppe er det kanskje et mål i seg selv å *greie å følge et heldagskurs* uten for stort fravær, eller at man går kurs for å ha en aktivitet å gå til for å *fylle dagen*. For samtlige kursdeltakere er det en målsetting å komme nærmere en *avklaring* med hensyn til framtidig yrkesvalg.

Når målene varierer, er det viktig at dette også gjenspeiles i evalueringsopplegget. Man kan ikke måle suksess utelukkende ut fra hvor mange som kommer i arbeid etter endt kurs, eller hvor mange som fullfører. Man kan si noe om hvor de befinner seg rett etter at de har avsluttet fase IV. Men varigheten i denne aktiviteten vil ikke komme fram her i og med at evalueringen ble avsluttet i januar 2005.

---

<sup>1</sup> Heretter forkortet til Euroskolen.

## 1.2 Regjeringens satsing for å få langtidsledige innvandrere i arbeid

Med *Utjamningsmeldinga*<sup>2</sup> og *Tiltaksplan mot fattigdom*<sup>3</sup> ble det satt fokus på fattigdom i Norge. Regjeringens mål med *Tiltaksplan mot fattigdom* er ifølge Arbeidsdirektoratet å hjelpe personer ut av fattigdom og forebygge fattigdom. Det legges vekt på arbeid som en hovedstrategi for å redusere omfanget av fattigdom. Et virkemiddel er et tettere samarbeid mellom etater. Satsing på arbeidsmarkedstiltak for å få sosialhjelpsmottakere ut i lønnet arbeid, er høyt prioritert. Dette forutsetter et godt samarbeid mellom Aetat og kommunene (sosialtjenestene). Dette arbeidet følges tett opp politisk. I 2003 var det et sterkt fokus på samarbeid og tiltaksbruk, i 2004 ble fokuset rettet mot resultater av satsingen. Blant annet kreves det et samarbeid mellom Aetat lokal og kommunen for å sette plantall for andel personer som vil kunne komme i arbeid eller egenfinansiert utdanning etter endt tiltak, og det forutsettes en klar ansvarsdeling i forhold til oppfølging av arbeidssøkerne<sup>4</sup>. Plantallene bør ikke være lavere enn at 45 % har gått til arbeid (heltid eller deltid) og ca 15 % i egenfinansiert utdanning. Avvik på plantall må i så fall begrunnes.

”Prosjekt Tiltaksplan” – som dette har blitt kalt - omfatter også potensielle arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. *Aetat intro* har ansvar for den delen som omfatter innvandrere. Dette forutsetter en tettere dialog og samarbeid med sosialtjenesten (inklusive tiltaksbasene) for å få innvandrere i arbeid, tiltak og avklaring. Dette har ført til et samarbeid om brukere som tidligere har vært atskilt.

Trondheim kommune har organisert arbeidet med å få sosialhjelpsmottakere i arbeid i en byomfattende enhet som heter *Arbeid og kompetanse*. Arbeid og kompetanse er igjen delt inn i fire team som har ansvar for hver bydel. Forvaltingskontorene i hver bydel er bestillere. Teamene i Arbeid og kompetanse kartlegger, avklarer og sender potensielle deltakere videre til passende sysselsettingstiltak eller kvalifiseringstiltak.

Det satses primært på tre målgrupper:

1. Langtidsmottakere
2. Enslige forsørgere
3. Ungdom 20-24 år

Arbeid og kompetanse sender lister over minoritetsspråklige som ikke har jobb til Aetat intro. De blir invitert til 2 dagers avklaring som består av samtale, intervju og test. Enten får de gå videre eller så får Arbeid og kompetanse beskjed om at de ikke passer der. Da sendes de tilbake til kommunen. Noen er psykisk syke, og trenger først å komme inn i andre aktiviteter. Kanalene kan virke litt kompliserte. Imidlertid blir den enkelte kartlagt før man sender over navn til Aetat intro: Hvem de er, hvilken bakgrunn de har, om de vil passe inn i Aetat intro. Andre igjen passer bedre til andre kurs, som ”Veien til arbeid”<sup>5</sup> eller lignende. Med fattigdomssatsinga er terskelen for å søke tiltak senket. En informant fra Euroskolen sier det slik:

*Aetat intro har tidligere hatt mer motiverte, frivillige deltakere. Nå med fattigdomssatsinga er det flere som kommer uten eget initiativ.*

Arbeid og kompetanse har organisert arbeidet med målgruppene på forskjellig måte. En bydel har valgt å organisere arbeidet med innvandrere ved at en person har et spesielt ansvar for denne

<sup>2</sup> St.meld.nr. 50 (1998-1999).

<sup>3</sup> St.meld.nr. 6 (2002-2003).

<sup>4</sup> Hentet fra et skriv fra Arbeidsdirektoratet til alle kommunene og Aetat datert 21. april 2004

<sup>5</sup> Dette kurset er et lavterskelkurs som har hatt stor suksess. Se blant annet Berg og Møller 2003.

gruppen. Ved andre bydeler har man ikke spesialisert seg på denne måten, men hver enkelt får lister over alle aktuelle kandidater. Her skilles det ikke mellom psykiatri eller minoritetsspråklig bakgrunn. Ulempen ved at man ikke spesialiserer, er at innvandrere kan falle ut, forteller en medarbeider ved Arbeid og kompetanse. Ifølge denne medarbeideren kan det ha med at likhetstankegangen dominerer – de ønsker ikke særordninger for enkelte grupper. Samtidig ser hun det som viktig at det skjer en differensiering av denne gruppa, ellers ”kommer de bort”. I tillegg opplever mange at folk i sosialetatens forvaltning er overarbeidet og ikke har kapasitet til å følge opp så godt. Denne medarbeideren henter ut opplysninger om hver enkelt gjennom dataprogrammet som kommunens sosialetat nytter og følger opp hver enkelt sak i sin bydel. Hun har møter med Aetat intro med noen måneders mellomrom, og går gjennom listene. Noen passer til introkurs, andre passer inn i andre tiltak eller aktiviteter. Hun forteller om innvandrerne:

*Dette er en glemt gruppe – jeg vil ikke glemme dem. Jeg har kontroll i en perm. En godt strukturert perm.*

Det ideelle hadde vært å følge opp hver enkelt. Men det er svært tidkrevende å følge opp alle. Flere faller av de ulike kurstilbudene som kommunen driver blant annet på grunn av manglende motivasjon eller urealistiske forventninger. Mange vil ha lønn og synes kursstønnad er for lite. De vil ha lønn med en gang. De blir da fortalt at de ikke kan få lønn før de har fått praksis, opplæring og referanser. Mange har problemer med å forstå dette, så de slutter. Hun slutter ikke med å følge opp innvandrere:

*Man må ha tid og rom for å følge opp innvandrergruppen. De må følges opp, og bli kjent med dem ansikt til ansikt. Man må ha en dialog, det er ikke vits å sende rundt omkring et navn eller et tall. Så må man snakke med klientene, forklare hvordan ting fungerer, forventinger osv.*

Ved Aetat intro er situasjonen litt forskjellig. Alle deltakerne på Aetat intro har en individuell kontaktperson og veldig få faller fra kursene. De fleste fullfører på det løpet de har startet på så langt Aetat intro er involvert.

Mange langtidsmottakere har innvandrerbakgrunn. Det er flere rapporter som har vist at denne gruppen har større problemer med å få tilgang til arbeidsmarkedet enn andre grupper. Gjennomsnittstall viser en ledighet som er 3-4 ganger høyere for ikke-vestlige innvandrere enn for befolkningen som helhet (SSB 2004, Håpnes og Berg 2004). Som en ansatt i kommunen sier det:

*Man kan ikke skylde på kulturelle faktorer. Denne gruppa er dobbelt marginalisert.*

Marginalisering og utestenging av innvandrere fra arbeidsmarkedet kan ikke forklares med noe ”enten-eller” (kultur eller struktur). Flere forhold må tas med i betraktningen. Det handler om kvalifikasjonsfaktorer som språkferdigheter, utdanning og arbeidserfaring og diskrimineringsfaktorer, både åpen og utilslørt rasisme, passiv diskriminering, likegyldighet og ”bevisstløshet”. Systematiske kvalifiseringstiltak kan gjøre den enkelte innvandrer konkurransedyktig, men hvis ikke arbeidslivet er i stand til å verdsette deres kompetanse, hjelper det lite (Håpnes og Berg 2004). I denne rapporten ser vi nærmere på samspillet mellom Aetat/Euroskolen, kommunen, bedriftene og kursdeltakerne i en klasse og deres kvalifiseringsløp mot det norske arbeidslivet.

### 1.3 Aetat intro, Euroskolen og den nye modellen med fase II og III

Aetat intro er den delen av Aetat som har ansvar for å kvalifisere innvandrere for arbeidslivet. De har siden 1984 holdt introduksjonskurs for innvandrere. Aetat intro er et program for avklaring, kvalifisering og formidling av arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Programmet tilbyr individuell yrkesveiledning, bistår med å utarbeide handlingsplan, organiserer praksisplasser på ordinære arbeidsplasser og samarbeider med kommunens grunnopplæring i norsk. Innvandrere kommer som regel til intro-programmet etter å ha gjennomført ett til to års norskopplæring på Senter for voksenopplæring i Trondheim (Sevo)<sup>6</sup>. På Aetat intro får de et generelt kurs i arbeidslivskunnskap, som omhandler regelverk, kultur og norsk væremåte i arbeidslivet. I en hovedoppgave om kulturmøter mellom innvandrere og arbeidsfelleskap i Norge påpekes det at det for eksempel er svært nyttig å få vite at man ved enkelte arbeidsplasser må møte på jobb klokka sju om morgenen, selv om man har registrert at det første kvarteret kan gå til kaffe og røyk (Sitter 2004). Man lærer også å presentere seg som arbeidssøkere, lage CV, skrive jobbsøknader og de trener på intervju situasjoner.

I 2002 var 70 % av alle som deltok på programmet ufaglærte. Av den grunn går mange til jobber i butikk, hotell, renhold og barnehager (Sitter 2004). Man ser en tendens til at kvinner som ikke har vært ute i yrkeslivet tidligere velger seg jobber i barnehage, med renhold eller i kantine. Dette er oppgaver som "alle kan" og som har vært deres daglige aktiviteter: Barnepass, matlaging og rengjøring i hjemmet. Imidlertid er dette jobber som krever spesiell skoling/utdannelse i Norge. Praksisutprøving innen disse yrkene avdekker at det ikke alltid er disse yrkene som passer for dem.

Som vi påpekte i kapittel 1.2, har Aetat et formidlingsmål de må rette sine aktiviteter etter. Man måler dette ved at de som har vært i kurs melder seg arbeidsledige dersom de ikke har jobb etter endt kurs. De som ikke er arbeidsledige, får tilsendt et sluttmeldekort etter 3 måneder. Da er målet at 60 % av disse er i jobb eller i selvfinansiert utdanning. På grunn av dette målet, er det ikke alle Aetat kan ta inn på tiltak, ifølge en informant ved Aetat intro. Formidlingsmålet vil være med å styre inntaket til kurs. Dette kan medføre at enkelte i målgruppen ikke blir en del av denne satsingen. Med de nye gruppene som Aetat skal gi et kvalifiseringstilbud til, er det blitt vanskeligere å "selge dem inn" på arbeidsmarkedet, forteller en informant ved Aetat intro:

*Folk her så at det var tyngre "å selge" enkelte i gruppa inn i arbeidslivet, de manglet kompetanse ifht de yrkene de ønsket. De var ufaglærte. "Språksvake" i den betydning at de ikke kan lese en bok, ta fagbrev og sånt. Det henger også sammen med at arbeidsmarkedet er strammere, ledigheten har økt, høyere krav fra bedriftene til ansatte. Vi ønsket å gi dem bedre ballast før de skulle ut i praksis innenfor ønsket yrke.*

Det ble derfor laget en ny utgave av Aetats introkurs der man har lagt inn to nye faser der det legges vekt på yrkesprøving: En observasjonspraksis i to yrker (fase II) og kvalifiseringspraksis (fase III) i 3 måneder i ett av de yrkene man har prøvd ut. Før gikk man fra fase I rett over til ordinær praksis.

<sup>6</sup> Etter at den nye introduksjonsordningen for innvandrere trådte i kraft, har kommunen hovedansvaret for den grunnleggende kvalifiseringen, mens Aetat har ansvar for å yte kvalifiseringstilbud etter avsluttet introduksjonstilbud.

Den nye modellen er en prøveordning som ble satt i gang høsten 2003:

- Fase I er 16-ukers ordinært introkurs.
- Fase II er *observasjonspraksis* innen to yrker/bransjer i to + to uker.
- Fase III er 12 ukers *kvalifiseringspraksis* innen ett yrke med teoretisk og praktisk opplæring.
- Fase IV er ordinær praksisutplassering (*rekrutteringspraksis*). Noen går over til ordinære AMO-kurs eller skole/utdanning.

Aetat har kjøpt tjenester fra *Euroskolen*, som har ansvaret for gjennomføringen av fase II og III. Teoridelen (fase I) blir gjennomført som et samarbeid mellom Aetat intro og Euroskolen på oppdrag av AMO-enheten i Aetat. Kurset kjøres i Aetat intros lokaler. To lærere fra Euroskolen har 50 % av undervisningen i denne fasen.

Kursdeltakere har de samme kontaktpersonene ved Aetat intro hele veien. De har det overordnede ansvaret. De har kontakt med kursdeltakerne også i fase II og III, men primært er det Euroskolen som har ansvaret i denne perioden. Kursdeltakerne blir Aetat intros ansvar igjen fra fase IV og Euroskolen trekkes gradvis ut.

Kursdeltakerne rekrutteres primært til fase I fra Aetat lokal. Aetat intro oversender deltakerlister som inneholder vedlagte CV-er og oversikter over ønskede yrker/bedrifter til Euroskolen senest 4 uker før oppstart av fase II. Euroskolen skal med dette grunnlaget etablere 2 hospiteringsavtaler for hver deltaker som presenteres for deltakerne minimum en uke før oppstart. Ifølge en rammeavtale mellom Aetat intro og Euroskolen<sup>7</sup> skal hver virksomhet ha en fadder som har fått god innføring/opplæring av Euroskolen til å gjennomføre hospitering i bedrift.

Etter fase II skal den enkelte bestemme seg for en av bedriftene og fortsette der i fase III (tre måneders praksis med undervisning to dager i uka ved Euroskolen). Etter fase III tilbakeføres ansvaret til Aetat intro og de begynner i fase IV – som primært er ordinær praksisutprøving i bedrift, eller man finner andre løsninger (for eksempel kombinasjon praksisplass/vikariat eller ordinært AMO-kurs). Målsettingen med fase II og III er at de skal ha fått ekstra opplæring og forståelse for det norske arbeidslivet slik at en utplassering i bedrift skal gå lettere.

Hovedfokus for denne evalueringen er fase II og fase III.

#### **1.4 Rapportens oppbygging**

I kapittel 2 presenteres det metodiske opplegget for denne evalueringen. I kapittel 3 presenteres kursdeltakerne og deres vurderinger, ønsker og mål. I kapittel 4 er det bedriftenes erfaringer som kommer til uttrykk. I kapittel 5 presenteres 3 casehistorier som eksempel på tre ulike kvalifiseringsforløp i denne gruppa. Eksemplene representerer unike historier, men også ytterpunkter.

I kapittel 6 vurderer Aetat intro og Euroskolen kurset og de erfaringene de har høstet så langt. Kapittel 7 gir en oppsummering og noen anbefalinger for videreføringen av Aetat introkurset med fase II og III.

---

<sup>7</sup> ”Ramme fremmedspråklige med avklaring og fagopplæring”.

## 2 Metodisk gjennomføring og datagrunnlag

Datagrunnlaget i denne evalueringen er bredt. Hovedmetoden har vært intervju og samtaler med kursdeltakerne, ansatte ved Aetat intro, Euroskolen, øvrige samarbeidspartnere samt kontaktpersoner i bedriftene. I tillegg har vi brukt dokumenter/fagplaner, møtedata og observasjon som metode.

I forbindelse med denne evalueringen har vi deltatt på en rekke møter. Det har vært flere møter i en kombinert referansegruppe/diskusjonsforum som startet våren 2004. Deltakere var fra Aetat intro, Aetat lokal, Trondheim kommunen ved Arbeid og kompetanse og SINTEF IFIM. Denne gruppa har tatt opp aktuelle problemstillinger omkring kvalifisering og arbeid ifht målgruppa. SINTEF IFIM har også deltatt på møter med Fylkesarbeidssjefen i Sør-Trøndelag og Stavne Gård (Trondheim kommune). Ved Stavne gård ble det blant annet diskutert hvordan man skal klare å nå de målene som Arbeidsdirektoratet har satt i forhold til sysselsetting<sup>8</sup>. Representanter fra kommunen, Stavne Gård som kursoperatør, Euroskolen, Coop, SINTEF IFIM, Aetat intro og Aetat lokal diskuterte hvordan Trondheim best kan gripe an disse problemstillingene. Det er ulike synspunkter på hva som er Aetats ansvar og hva som er kommunens ansvar ifht fattigdomssatsinga. Dette var problemstillinger som ble diskutert gjennom hele prosjektperioden. Ved å delta på møter hvor mer prinsipielle spørsmål ble diskutert, fikk vi et godt grunnlag for å forstå de organisatoriske utfordringene kvalifiseringen av denne målgruppa representerer.

### 2.1 Intervjuer, møtedata, praksisbesøk og observasjon

Det er blitt foretatt intervjuer/samtaler med:

- Elleve kursdeltakere<sup>9</sup> (i flere omganger)
- Tre ansatte og leder ved Euroskolen
- Tre ansatte og leder ved Aetat intro
- Ti bedriftskontakter (6 ved bedriftsbesøk og fire over telefon)
- To ansatte ved Arbeid og kompetanse (fra hver hovedbase)

Det har vært hyppige møter og mange samtaler med ansatte ved Euroskolen. Den ene læreren har vært kontakten til SINTEF IFIM hele veien. Også leder ved Aetat intro og Euroskolen har vi hatt hyppige møter med.

Det er også blitt foretatt intervjuer med 2 representanter for Arbeid og kompetanse i Trondheim kommune. Denne enheten er den samarbeidende instansen i kommunen opp mot Aetat. Dette samarbeidet har blitt mer omfattende og mer formalisert som en følge av fattigdomssatsinga. Et vilkår er at Aetat skal ha kontakt med kommunene og få lister over aktuelle kandidater direkte fra de tidligere sosialtjenestene. I tillegg til intervjudata har vi en del møtedata om Aetat og kommunens arbeid og synspunkter i forhold til kvalifisering av minoritetsspråklige, arbeidsdeling etc.

---

<sup>8</sup> Målet om 45 % i arbeid – 15 % ut i selvfinansiert utdanning.

<sup>9</sup> Det var tolv totalt som startet i fase I. En falt fra tidlig i løpet, så elleve ble intervjuet. En til falt fra i fase II og to nye kom inn. Det er de elleve som fullførte som ble intervjuet flere ganger og fulgt helt til fase IV.

Deltakerintervjuene ble gjort i flere omganger. Først var det intervjuer med alle i fase I. I fase II ble det gjennomført samtaler med et utvalg av kursdeltakerne. Det ble foretatt tre bedriftsbesøk i denne fasen sammen med en av lærerne ved Euroskolen: hotell, klesbutikk og barnehage. Ved disse møtene var forskeren med som ”flue på veggen”. I tillegg ble forsker med i oppsummering av fase II (juni 2004) ved Euroskolen hvor kursdeltakere kom med sine erfaringer. Forsker deltok også på den siste samlingen i fase III (oktober 2004), og det ble gjort intervju av samtlige ni som var tilstede (en måtte jobbe og en var sykmeldt denne dagen).

I overgangen mellom fase III og fase IV ble samtlige bedrifter kontaktet. Vi fikk på denne måten sett bedriftene fra innsiden og snakket med kontaktpersoner ved bedriftene. Ved enkelte bedrifter ble intervjuene med kontaktpersonene foretatt over telefon. Den siste kartleggingen av kursdeltakerne var etter fase IV (januar 2005).

Enkelte sitater fra intervjuer med kursdeltakerne vil ha et ”telegrampreg”. Det er fordi vi har valgt å la sitatene stå slik de er blitt formidlet av den enkelte. Mange av samtalepartnerne har et begrenset ordforråd, og snakker i ”enkle” setninger. Imidlertid har det aldri vært vanskelig å forstå hva budskapet er. De har et svært direkte språk, uten mye utenomstakk, noe som gir gode og konkrete svar.

## **2.2 Anonymisering**

Det er viktig at samarbeidet mellom Euroskolen, Aetat intro og praksisbedrifter fungerer på en tilfredsstillende måte da de er avhengige av hverandre. Godt samarbeid fører til mer samarbeid og forlengede kontrakter med bedriftene, noe som til syvende og sist er til kursdeltakernes beste. I en evaluering der man intervjuer flere ansatte ved de ulike instansene, bedriftene og kursdeltakerne, vil det dukke opp problemstillinger som er viktige for å forbedre både samarbeidet og tjenestene. Konfidensialiteten er det imidlertid svært viktig å bevare. Det er derfor gjort noen grep for å forhindre at leserne kan identifisere enkeltpersoner og bedrifter. Dette gjelder spesielt tema som kan gjøre videre samarbeid problematisk. Imidlertid er en av hovedmålsettingene med evalueringen at flaskehalser eller forhold som skaper misnøye og som kan endres, skal identifiseres.

Også når det gjelder kursdeltakerne er det gjort en del grep som skal hindre at de kan bli identifisert – både i forhold til hvilke bedrifter de er utplassert i eller hvilken nasjonalitet de har.

### 3 Kursdeltakernes erfaringer med kurset

I dette kapitlet presenteres kursdeltakerne. Deretter følges de fra fase I til fase IV. Det skal fokuseres på deres erfaringer underveis i kurset og tanker omkring jobb og framtid. Dataene bygger primært på intervjuer med kursdeltakerne, observasjoner, intervjuer med kontaktpersoner i bedrifter, nøkkelpersoner innen kommunen og Aetat, samt ansatte ved Euroskolen.

#### 3.1 Presentasjon av kursdeltakerne

Den klassen vi fulgte i løpet av året 2004 var en svært heterogen gruppe. Både når det gjelder alder, kjønn, jobb- og utdanningsbakgrunn, livserfaring, etnisk bakgrunn og ambisjoner. Fellesnevneren er at de går på det samme kvalifiseringskurset som skal øke deres mulighet og kvalifisere dem til det norske arbeidsmarkedet eller avklare om det er arbeid eller videre kvalifisering/studier eller andre aktiviteter som er mer realistiske for dem. De skal i utgangspunktet være ”ferdige” med norskundervisning i kommunens regi. Alle i denne klassen har kommet før 2003.

Det begynte elleve stykker i fase I i februar 2004. I løpet av de månedene vi fulgte dem, var gruppens deltakere forholdsvis stabil. En sluttet av helsemessige årsaker, og en fikk et annet tilbud via kommunen tidlig i faseløpet som ble vurdert som bedre tilpasset denne personen. Imidlertid begynte det ytterligere to kvinner som hadde vært på et annet introkurs tidligere, men som av ulike årsaker ikke hadde vært igjennom fase II og III. Det vil si at elleve begynte, to sluttet, og med de to nye, var det elleve (to menn og ni kvinner) som ble fulgt og som presenteres her. De to som falt ifra i begynnelsen er med andre ord ikke med i denne presentasjonen. Det ble gjennomført individuelle intervju med samtlige i første fase, gruppesamtale i fase II og individuelle intervjuer med alle på tampen av fase III.

Detaljerte data om sivilstatus og antall barn er ikke tatt med her, da dette ikke er av betydning for denne presentasjonen.

##### 3.1.1 Alder, kjønn, innvandringsgrunn og botid i Norge

Det var to menn og ni kvinner som deltok på kurset. De kommer fra ulike land i Afrika, Midt-Østen, Asia og Latin-Amerika. De vi intervjuet er mellom 21 år og 48 år. Fire var i 20-årene. Fem var i 30-årene og to var i 40-årene. Fire kom til Norge på grunn av ekteskap med norske statsborgere. Seks er flyktninger, og en har trolig kommet til Norge på familiegjenforening. Kursdeltakerne kom til Norge mellom 1995 og 2003. De har en botid i Norge fra ett til ni år på det tidspunktet evalueringen startet.

##### 3.1.2 Tidligere skolegang/utdanning/kurs - fra hjemlandet og Norge

Seks av elleve har gått på grunnskole fra fire inntil ni år i hjemlandet. En har aldri gått på skole. To har videregående, og to har inntil 3 års utdanning ut over videregående:

- En har yrkesskole med en teknisk utdanning.
- En har en treårig høgskoleutdanning innen helsesektoren fra hjemlandet.
- To har videregående fra hjemlandet.

- Fem har niårig grunnskole (den ene kom som ungdom til Norge og har gått ett år på videregående i Norge før hun sluttet).
- En har gått fire år på grunnskolen.
- En har aldri gått på skole før ankomst til Norge.

Samtlige har gått på norskkurs i Norge, enten på Sevo eller på tilsvarende kurs i annen kommune. Noen har hatt språkpraksis – det vil si at de har vært utplassert i bedrift for å få trening i norsk gjennom praktisk arbeid. En har gått et år på videregående skole. Ellers har de ikke deltatt på andre kvalifiseringskurs eller arbeidsmarkedskurs tidligere.

### 3.1.3 Tidligere arbeidserfaring - i hjemlandet og i Norge

Det er stor forskjell på kursdeltakernes arbeidserfaring. En har aldri vært i ordinært arbeid. De fleste har jobbet noe i hjemlandet før de kom til Norge, andre har hatt sin første jobb i et transittland før ankomst til Norge. En har jobbet som sykepleier i ca. 20 år før ankomst til Norge. En har jobbet i mange forskjellige yrker i ca ti år før hun flyttet hit.

De fleste deltakerne har ikke hatt arbeid i Norge tidligere. Unntaket er tre personer som har hatt midlertidige stillinger eller vikariater/stått på vaktlister. En kursdeltaker har hatt mange strøjobber etter at han kom til Norge. En annen deltaker har hatt noen ekstrajobber og har vært rundt og søkt mer varig arbeid uten hell. En tredje har vært dagmamma i en kort periode. Flere har søkt på mange jobber over flere år, men har aldri fått napp. Andre har ikke søkt på jobber i Norge fordi de ikke har følt seg klare. De vil lære mer norsk og bli mer kvalifiserte først, forteller de.

### 3.1.4 Rekruttering til kurset

Mange fikk vite om introkurset fra venner eller slektninger som har gått på ordinære introkurs tidligere. Andre har fått vite om kurset via offentlige instanser som Sevo, Aetat lokal, flyktningkonsulent i den kommunen de er bosatt eller sosialtjenesten. Mange av dem som har hørt om kurset via venner og bekjente, forteller at de som anbefalte kurset har fått jobb. En forteller at hun har hørt om kurset av sine to søsken som begge fikk jobb etterpå. En kvinne visste mye om kurset fordi mannen hennes har gått der tidligere og fått seg jobb.

## 3.2 Kursdeltakernes ønsker, håp og mål med kurset

Vi møtte kursdeltakerne allerede på slutten av fase I, på skolebenken ved Aetat intro. Dette var uker med forberedelser før praksis. De hadde undervisning om norsk arbeidsliv, regler om lønn og fravær, de lærte å lage CV på data og trente på jobbintervjuer. En forteller at hun går på kurset fordi hun vil forstå hva folk sier og at folk skal forstå henne før hun begynner i arbeid og målet er en dag å jobbe med salg. Hun ser for seg å gå på salgskurs etter hvert – hun ser i alle fall at det vil være nyttig å ta noe videre kurs og utdanning i Norge da regler og arbeidsliv er svært forskjellig i hennes hjemland.

En annen ønsker å jobbe med klær. Hun sluttet på helse- og sosial etter ett år, da hun fant ut at det var feil for henne. Hun gleder seg til praksisen – og det å få jobbe med moter.

En annen deltaker forteller at ønsket er å jobbe innen renhold eller helse- og omsorg. Men han tror at helse og omsorg er vanskelig for ham i og med at han ikke har en slik utdanning. Han forteller:

*Målet med kurset for meg er å finne jobb. Jeg ønsker at når jeg finner jobb, skal jeg ut i jobb. Hvis jeg får i dag, går jeg ut i jobb.*

En annen deltaker forteller:

*Jeg ønsker jobb. Jeg er 48 år, så jeg vil ut i jobb. Jeg har jobbet mange år i hjemlandet mitt. Jeg skal fortsette kurset. Vil ta alle fasene, vil lære alt. Men får jeg jobb, begynner jeg på det. Jeg vil jobbe, ikke bra å gå hjemme, liker jobben min.*

En kvinnelig deltaker har som mål å komme inn på helse- og sosialkurs og så få seg jobb etter det. Hun har prøvd å komme inn på kurs, men kom ikke inn på grunn av for lav poengsum på norsktesten. Dersom hun får jobb etter praksis, begynner hun selvfølgelig i jobb.

En annen kvinne har også et konkret mål med kurset: Å få jobb innen tekstilindustrien. Hun har jobbet som sydame i sitt eget land i mange år før hun kom til Norge og trives med slikt arbeid. Hun har også sett seg ut en bedrift hun vil jobbe i. Hennes høyeste ønske og mål med kurset er å bli kvalifisert til akkurat den jobben.

En mannlig deltaker har hatt mange strøjobber her i Norge. Alle jobbene han har fått er via kjente. Det er første gang på dette kurset at han for eksempel har laget en CV eller skrevet en jobbsøknad:

*Jeg håper jeg får jobb etter kurset. Være i praksis og kanskje gjøre det bra der og få jobb etterpå. Jeg kan ikke sitte hjemme og se på tv. Mange jeg kjenner sitter hjemme og venter på sosialhjelpen. Idioter!*

Han er lei av ekstravakter og vikararbeid. Det er usikkert og dårlig betalt. Han prioriterer dette kurset i håp om å få fast arbeid. Han mener at Aetat har mange kontakter med arbeidsplasser, og at dette kurset vil øke hans sjanser for jobb.

En annen har en drøm om å jobbe med manikyr. Hun går på dette kurset for å få jobb, helst gjennom en praksisplass. Men hun vil ikke gå på skole. Hun håper det finnes et kurs uten ordinære skolefag som varer 3-6 måneder for å jobbe med manikyr, forteller hun.

Alle deltakerne har den samme målsettingen: å få jobb. Imidlertid legger alle opp til individuelle løp. Noen ønsker å kvalifisere seg til ordinære yrkesrettede kurs, andre vil helst ikke gå mer på skole eller kurs og håper å få jobb gjennom dette kurset. De ser alle at de trenger kvalifiseringen dette kurset gir for å kunne gå videre. De blir skolert til å møte arbeidslivet ”på norsk”.

### **3.2.1 Erfaringer fra fase I**

Deltakerne ble intervjuet individuelt i denne fasen. De utrykte stort ønske om å få seg jobb, og de følte at de hadde lært mye om norsk arbeidsliv på kurset så langt.

*Kurset er kjempebra fordi jeg har fått så mye kunnskap om Norge og samfunnskunnskap og arbeidsmarked. Og om hvordan man søker på jobb. Lærerne er veldig fine, de snakker tydelig, alltid.*

En annen forteller:

*Jeg er glad for å få erfaring, lærer om Norge. Vanskelig å få jobb i Norge, kanskje mer mulighet etter dette kurset... Jeg synes det er veldig bra. Liker oppgavene, fin klasse.*

*Veldig bra lærere, veldig snill- Gunnar, Per Olav, Brita, Sissel<sup>10</sup>. Lærer regler for jobb, arbeidslivet. Da er det viktig for eksempel å komme presis og kunne møte hver dag.*

En tredje sier:

*Jeg liker dette kurset. Fordi vi lærer hvordan vi jobber i Norge. De som går her kjenner ikke regler i arbeidslivet. Det lærer vi her. Bra lærere. Kjempebra. Lærer om arbeidsmiljø, kultur, norsk i klassen. Godt samarbeid, sosialt. Ingen problem. Har også data. Skriver CV og søknader, lærer om økonomi, hvordan spare penger, utgifter.*

En kursdeltaker forteller at hun trives, men er litt kritisk på et par punkter: Hun føler at kurset er litt for langt. Det skulle vært 10 uker i stedet for 16. Hun synes også at de andre deltakerne er litt gamle. Hun forteller om litt småkrangling i klassen fordi folk misforstår hverandre av og til:

*Lærerne er greie, bare at de snakker mye i klasserommet. Det er litt kjedelig å høre på at de snakker hele tiden. Jeg ønsker å jobbe mer selvstendig, gruppearbeid eller lignende. Men jeg er glad for at jeg går på kurset. Undervisningen er spennende og bra. Lærer nye ting, om regler, intervju, video og sånt. Tror det vil hjelpe meg med å få jobb - kanskje 70 %. Jeg håper det.*

Også en mannlig kursdeltaker synes det kan bli litt for mye snakking i timene:

*Å sitte 6 timer i samme klasserom hver dag er slitsomt. Fint med avbrekk. Brita tar oss med på turer, det passer bra. Sissel er mer ekspressiv. Hun har bra kommunikative evner. Kjempebra lærer. Men har henne bare en dag i uka i 3 timer.*

Han uttrykker også litt frustrasjon over kurset, men er stort sett fornøyd – ser at mulighetene i arbeidslivet åpner seg for ham ved å gå på dette kurset:

*Sitter i 6 timer hver dag. Blir trøtt. Men tror det er store muligheter for utlendinger som kommer til Norge, dette kurset. Kjempebra. Passer bra for meg. Men problemet er at det er mye repetisjon. Vi kan ha en hel dag på et tema, og sånn. Men jeg tror det har med at det er forskjellige folk, ikke alle kan det samme i klassen. Sikkert bra å repetere. Lærerne spør om de har forstått og de sier ”ja, ja”. Men så viser det seg at de fleste ikke har forstått noen ting. De er som skolebarn. De maser om pauser, alle er opptatt av når de skal hjem.*

En annen kvinne sier at fase I er ypperlig for henne og hun synes ikke 16 uker er for lang tid, men kunne tenkt seg mindre ”snakking” og flere oppgaver:

*Det passer bra for meg. Det repeteres en del. Hvis jeg ikke får med meg det som blir sagt en dag, får jeg det repetert neste dag. Jeg synes 16 uker er bra lengde på kurset, men teorien er noen dager litt kjedelig, bare snakker, ingen oppgaver.*

En kvinnelig deltaker er imidlertid svært fornøyd, og ser at dette kurset er nødvendig for å få arbeid i Norge:

---

<sup>10</sup> Gunnar og Per Olav jobber for Euroskolen og underviser i fase I. Brita og Sissel jobber ved Aetat intro.

*Veldig bra kurset så langt. Mange gode tema. Hvordan man skal søke jobb, hvordan arbeidslivet i Norge er og sånn. Jeg ønsker å fortsette fase II og fase III hvis jeg har mulighet. Har lært mye her. Lærerne her er flinke. Har aldri lært om arbeidsmiljølov og ferielov og sånt før. Jeg hadde ikke visst hva det var hvis jeg ikke hadde kommet her på kurs. For oss innvandrere er det vanskelig i arbeidslivet i Norge. Vi må først lære norsk språk, og det er vanskelig når man er voksen.*

En deltaker sier om kurset:

*Veldig bra. Lærer om systemene for jobb. Lover, ferie, lønn, arbeidsmiljø, alt. Lærerne er flinke. Kurset er bra for vi ønsker å få jobb og må derfor være tålmodig. Kurset er nødvendig for å få jobb.*

Selv om enkelte synes det blir litt kjedelig noen ganger, eller at kurset er litt i lengste laget, er de fleste optimistiske og fornøyde med opplegget. De ser at de trenger den læringen de får i fase I for å ha mulighet til varig arbeid i Norge.

### **3.2.2 Erfaringer i fase II og fase III**

Fase II varer i 4 uker der to ukene er observasjonspraksis i en bedrift og to ukene er observasjonspraksis i en annen bedrift. De er 6 dager i hver bedrift, den resterende tiden brukes på samlinger sammen med klassen og lærere. Denne fasen er ny og gjennomføres for andre gang med denne gruppa.

I de dagene de er i bedrift, skal de notere ned spørsmål og ting de registrerer underveis. Imidlertid er det av og til ikke tid til denne aktiviteten. Det skal være en observasjonspraksis, men hva innholdet er i denne praksisen har vært litt uklart både for kursdeltakere og for bedriftene. Lærer ved Euroskolen ga et eksempel på hva han fikk høre fra en kursdeltaker da han etterspurte notatene:

*Jeg har ikke tid til å notere – vi må jo jobbe!*

Dette er like mye et ønske fra kursdeltaker som i enkelte tilfeller en forventning fra bedriften. Kursdeltakerne ønsker å vise sin beste side, og bedriftene reagerer dersom den utplasserte er for passiv. Dette er blitt justert til denne andre gjennomføringen av fase II ved at både kursdeltakerne og bedriftene har fått mer informasjon om hva denne korte utplasseringen skal inneholde.

I denne fasen ble forsker med Euroskolens ansatt på 3 praksisbesøk. Forsker var flue på veggen og observerte og hørte både hvordan bedriftsledere hadde opplevd denne perioden, hvordan Euroskolen informerte og opptrådte i situasjonen, og hvordan kursdeltakerne hadde det. Det var stor spenning for enkelte å være på en ”arbeidsplass” – for de som ikke har hatt småjobber eller ikke hatt språkpraksis, var dette det aller første møtet med norsk arbeidsliv.

På samling med klassen etter fase II sa alle at de syntes det hadde vært spennende å se to yrker, og de visste nå hvilken arbeidsplass de ønsket seg i fase III. I tillegg var alle deltakerne spente på om de fikk kvalifiseringspraksis der de helst ønsket det. Et par sa klart ifra at de ikke ønsket å bli utplassert i noen av bedriftene de hadde vært på i fase II, på grunn av mistriivsel, kjedsomhet eller at det rett og slett var upraktisk å komme seg dit. ”Det var kjedelig, lite å gjøre, små plasser begge steder”, sa den ene som hadde ønsket butikkarbeid og fikk prøvd dette i fase II. Arbeidsplassene var for små og miljøet for tregt for henne, og hun så ingen framtidsutsikter der.

Hun skaffet seg praksisplass i fase III i en stor motekjede, noe som ble midt i blinken for henne. En annen ønsket en praksisplass nærmere sin bolig. Det ble en bedrift som Euroskolen ikke har hatt kontakt med tidligere.

*Fase III* er en tre måneders (12 uker) praksisperiode kombinert med norsk. Vi møtte kursdeltakerne igjen på samling på slutten av denne fasen. De aller fleste hadde trivdes svært godt på arbeidsplassen og ønsker å få fortsette i fase IV i denne bedriften. Imidlertid finner enkelte ut at de *ikke* ønsker å fortsette i dette yrket. En deltaker som arbeidet i barnehage fant ut etter denne perioden at barnehagejobbing kanskje ikke var noe for henne. Hun følte det var vanskelig å forstå de norske barna. De mangler respekt, føler hun. Imidlertid var hennes førsteønske å jobbe som renholder, så hun bestemmer seg for å satse på det.

De fleste har hatt det bra i fase III. De skryter både av opplegget og av oppfølgingen fra Euroskolen. En kvinne forteller:

*Fase III var flott! Jeg har hatt god hjelp og oppfølging av Gunnar og jeg trivdes veldig godt! Jeg føler at kurset har hjulpet meg til å komme inn i arbeidslivet.*

Hun skal fortsette i samme bedrift i fase IV, da de ønsker å beholde henne der. Det ble en kombinasjon av vikararbeid og kursstønad.

En som jobber innen byggrenhold forteller:

*Arbeidet passer bra for meg. Jeg liker fysisk arbeid. Så har jeg god kontakt med folk i pausene.*

Også andre opplevde det kollegiale fellesskapet som svært positivt i fase III:

*Fase III gikk fint. Det var fint å jobbe sammen med hyggelige mennesker. Hadde jeg fått jobb der, hadde jeg vært heldig!*

En annen kvinne har hatt det svært godt i fase III, sier hun. Det var et godt arbeidsmiljø, der alle er rolige og trivelige folk. Hun forteller videre at denne praksisen og deltakelse på kurset er det beste som har hendt henne. Det har resultert i at hun har fått ekstrajobb i bedriften. Hun er veldig fornøyd og får trolig forsette i 100 % stilling i en kombinasjon av lønnstilskudd fra Aetat og som vikar/ekstrahjelp (dvs. at arbeidsgiver betaler lønnen hennes når de reelt trenger henne som vikar eller ekstrahjelp).

En deltaker er ikke fornøyd. Han syntes jobben og utplasseringen var bra, men er skuffet fordi de ikke kan love ham noe mer arbeid ved den bedriften (de begrunnet det spesielt med at han trengte mer norskkunnskaper). Nedenfor skal vi se hvilke ordninger den enkelte kursdeltaker fikk etter fase III.

### **3.2.3 Etter fase III – praksisplass eller lønnstilskudd?**

De aller fleste var ved godt mot og gledet seg til å ta fatt på fase IV. Fase IV for de fleste var en tomåneders kontrakt (fram til jul). De aller fleste fortsatte i fase IV ved samme bedrift – kun tre sluttet på kurset før fase IV. Den ene sluttet fordi hun flyttet fra byen. Den andre valgte å slutte og heller begynne i et annet kvalifiseringskurs som kunne gi ham en mer spesialisert yrkesrettet opplæring. Den tredje sluttet fordi det ikke så ut som det var utsikter til jobb på den arbeidsplassen

hun var utplassert i og ønsket heller å komme inn i renholdsbransjen. To har permisjon på grunn av private forhold, men fortsetter med fase IV etter jul.

De resterende fikk praksis i fase IV som følger:

- En kvinne fikk jobb i klesbutikk som vikar helger/kvelder og hadde kursstønad i tillegg. Hun kombinerte dette med et truck/lagerkurs da ønsket er å få jobb innen IKEA-systemet etter hvert.
- En kvinne fortsatte ved sykehjemmet i en kombinasjon av vikarvakter og kursstønad
- En kvinne jobbet i butikk med lønnstilskudd (50 % fra Aetat).
- En kvinne i butikk var i kombinasjon praksisplass og vikararbeid. I tillegg begynte hun på butikkkurs i samme periode.
- En kvinne som jobbet i bakeri var i kombinasjon praksisplass og vikararbeid.
- En kvinne i butikk jobbet i kombinasjon praksisplass/vikararbeid.

### **3.3 Etter fase IV – utsikter til jobb?**

I januar 2005 ble det oppsummert hvordan det stod til med deltakernes kvalifiseringsløp. Flere får fortsette i bedriften, og har laget avtaler om arbeid framover i kortere eller lengre løp. Dette er på de arbeidsplassene som uttrykte et spesielt ønske om å kunne fortsette å ha dem i arbeid.

I og med at denne evalueringen følger kursdeltakerne i en begrenset tidsperiode og i en del av et kvalifiseringsløp, er det ikke mulig å si noe konkret om hvor mange som får jobb etter endt forløp. Suksessen kan ikke måles etter hvor mange som er kommet i varig arbeid etter endt kurs. Imidlertid kan suksessen måles i forhold til prosessen den enkelte har vært igjennom, både i forhold til egen avklaring og den praksisen de har fått. Situasjonen etter endt fase IV sier noe om hvordan de enkelte velger å fortsette kvalifiseringsløpet sitt eller må endre kurs etter at man ser barrierene eller opplæringsbehovet de har i forhold til å få den jobben de ønsker seg. Enkelte velger å gå videre på kurs eller skole, andre fortsetter på praksisplassen for å bli mer kvalifisert til yrket, og enkelte har fått til en avtale som innebærer delte løsninger (vikar, lønnstilskudd eller praksisplass). Noen få har gode utsikter i kvalifiseringsbedriftene. De blir faste vikarer og har gode muligheter til videre ansettelse. Imidlertid blir dette sett på som en bonus. Kvalifiserings- eller opplæringsbedriftene skal ikke primært ansette dem videre, men være en opplæringsbedrift som øker deres jobbmuligheter ved tilsvarende arbeidsplasser.

Ifølge ansatte ved Euroskolen er suksessprosenten for denne gruppa lavere enn den første gruppa som gikk igjennom fasene II og III. En forklaring på dette kan være den årstiden de har gått på kurs. Den første gruppa var ferdig med fase III før sommerferien og gikk rett over i sommerjobber. Imidlertid tror ansatte ved Euroskolen at denne prosenten kan endre seg på sikt.

## 4 Bedriftenes erfaringer med utplasseringene

Fase II ble gjennomført for første gang i februar 2004. I den første runden ble det høstet en del erfaringer som ble viktige for videreføringen. Praksisen kalles observasjonspraksis, og elevene fikk vite at de skulle observere, ikke delta ordinært i arbeidet. Noen bedrifter hadde forventet at de skulle arbeide og ble overrasket over den passive holdningen noen utviste. Dette problemet løste man ved å gi informasjonen på en annen måte denne gangen både til bedriftene og til kursdeltakerne. Det var fortsatt en del misforståelser eller flaskehals, men langt fra i så stor grad som den første gangen fase II ble gjennomført.

I fase III ble alle plassert i bedrift etter eget yrkesønske. De hadde prøvd to arbeidsplasser i fase II, og valgte seg en av dem for praksis i 12 uker i fase III. Fase III begynte umiddelbart etter fase II i juni 2004. Med noen få individuelle tilpasninger fikk alle gjennomført denne praksisen sammen, med fellesundervisning to dager i uka.

### 4.1 Bedriftenes begrunnelse for å ta imot minoritetsspråklige praksiskandidater

Bedriftene har kommet i kontakt med Euroskolen på forskjellige måter. Ved noen bedrifter har kursdeltakerne selv vært og spurt om praksisplass, eller bedriftene ble kontaktet av Euroskolen med forespørsel om å ta imot personer i praksis. Ved en bedrift hadde Euroskolen kommet på besøk og holdt et foredrag om hva de kunne tilby av arbeidskraft og fortalte om hvordan de jobbet. De gjorde et godt inntrykk, forteller de. Da bedriftene i tillegg hadde god erfaring med utenlandsk arbeidskraft tidligere, ville de prøve ut dette. Denne bedriften sier at det ikke er noen kostnad ved å ta imot praksiskandidater; det er alltid noen som kan gå ved siden av dem. De ble tvert imot en ressurs for dem. De er en stor arbeidsplass, og de har ikke kunder over seg som presser på tid hele tiden. Denne bedriften forteller videre at de har god erfaring med dem de har fått fra Euroskolen. Noen fra et tidligere kurs har fått jobb med lønnstilskudd i bedriften:

*De er noen av de beste arbeidstakerne vi har. De har lyst til å gå på jobb. De var litt nedfor i begynnelsen, dårlig råd, usikkert alt, men når de ble ansatt på lik linje med de andre, ble det en helt annen fart, de vokser i arbeidet. Først på jobb, aldri syk. Vi er svært godt fornøyd. En fryd å ha dem i arbeid.*

Bedriftene får en økonomisk kompensasjon for å ha folk utplassert i fase II. Ifølge bedrifter selv er oppfølgingen viktigst for arbeidsgiverne, ikke det økonomisk aspektet. Dette har også tidligere studier vist (Lauritsen og Berg 2001). Imidlertid er det forskjell på store og små bedrifter. For små bedrifter er den økonomiske kompensasjonen viktig for å frigjøre personer for å følge opp de utplasserte. I fase III er det mer basert på en vann-vann-situasjon. De utplasserte får praksis og bedriftene får gratis arbeidskraft.

Noen bedrifter påpeker at de ønsker en profil som speiler kundegruppen. De ser at en stab som representerer en flerkulturell bakgrunn, vil være en ressurs for bedriften. En motekjede ramser opp argumentene de har for å ta inn folk fra Euroskolen /Aetat intro:

- Det er en fin måte å finne talenter på og finne folk som har lyst til å jobbe med moter. Får testet ut folk uten at det er en risiko.
- De har bred kundegruppe, derfor er det viktig å ha folk med ulik bakgrunn i butikken.

- Bedriften satset i utlandet, også. Da brukes ofte de med utenlandsk bakgrunn til etableringene i andre land. De representerer på denne måten ressurspersoner med annen bakgrunn.

Den samme personen sier at man må bruke noen ressurser i starten, men det er ikke veldig ressurskrevende å ta imot folk i praksis. Dette går lett med engasjerte personer, forteller han.

En av bedriftene er en skobutikk som har hatt kontakt med Aetat i 17 år. Lederen forteller at de var litt spent i begynnelsen på hvordan det skulle gå med den utplasserte, men det viste seg at det har gått kjempebra. Med språket går det bra, hun er flink til å samarbeide og hun takler kunder veldig bra, forteller leder ved denne skobutikken. De inngår i en kjede som har som uttalt policy at de ikke skal være diskriminerende, og at de skal ansette personer fra alle verdensdeler. Lederen sier det slik:

*Det er fint å rekruttere folk ved å ha dem utplassert i praksis først for da får man se gjennom den jobben de gjør om de fungerer.*

En annen moteforetning har aldri hatt utplasserte fra Aetat intro tidligere, men har hatt folk fra andre Aetatskurs på tremånederskontrakter. Daglig leder forteller at de har "alt mulig" innen kundekretsen - derfor vil de at de ansatte skal ha litt forskjellig bakgrunn. Det er også spennende å hjelpe NN (den utplasserte) i gang med å få seg en jobb, forteller hun. Det er viktig å få papirer fra et sted, en referanse som de kan ta med seg videre. Den viktigste grunnen til at de tok henne inn var at de hadde et reelt behov for hjelp i den perioden – de trengte folk til å jobbe på lageret. Den utplasserte de har fått fra Euroskolen passer fint til denne jobben. Hun er "fresh" i klærne og viser interesse for moter. De kan godt ta imot flere fra Euroskolen/Aetat intro senere, men hun vil gjerne møte dem og se an personene først.

En annen kontaktperson i en bedrift forteller at noe som påvirket hennes avgjørelse om å ta imot praksiskandidat – noe denne bedriften ikke hadde gjort tidligere – var et ønske om å hjelpe, samtidig som hun så at de fikk en ressurs inn i butikken:

*Det var greit å få en ekstra person helt gratis, samtidig føler du inni deg at du gjør en innsats for folk. Men det var jo mest at vi fikk hjelp, egeninteresse. Men man vet aldri hva man får. Tror ikke Angen<sup>11</sup> ville snakket så bra om henne om hun ikke var brukbar.*

Hun forteller at de andre butikkene i kjeden takket nei ved forespørsel fra Euroskolen. De hadde ikke tid til å lære dem opp. Hennes butikk takket ja. "Det har gått veldig greit, i og med at hun er så lærenem", sier hun. Hun forteller de andre butikkene at de gikk glipp av noe. Denne bedriften er med andre ord svært fornøyd og håper de kan finne en ordning slik at de kan ansette henne på mer permanent basis.

En institusjon har et ønske å bli en god opplæringsbedrift:

*Bli vi god på det, får vi igjen for det. Men vi er ikke gode nok i dag. Jeg ønsker at de som kommer skal få en ok opplæringsbit..*

Denne lederen forteller at personalet er veldig positive, det er greit å ha mange hender. Det blir litt sånn "å ta og gi", forteller hun. Alle utplasserte får en kontaktperson i avdelingen som følger dem

<sup>11</sup> Gunnar Angen, lærer ved Euroskolen, og en av de som har hatt hovedansvaret for denne gruppa.

tett. Imidlertid har de ikke dette som rekrutteringspolitikk, da de er mest avhengige av faglærte. Men mange kan se på oppholdet i institusjonen som et springbrett til videre kvalifisering.

#### **4.2 Løpende informasjon og kontakt med Euroskolen**

Alle bedriftene er svært fornøyd med kontakten med Euroskolen. De har hatt god oppfølging, med hyppig kontakt både på telefon og ved at representanten fra Euroskolen har stukket innom. Som en personalansvarlig sier:

*Det er bare å ringe dem, og de ordner opp!*

En bedriftsleder sa at på en skala på 1 til 6 ville de plassere samarbeidet med Euroskolen på 5. Det som gjorde at det ikke fungerte helt optimalt, var at de savnet mer informasjon. Deres bedrift hadde aldri tatt inn folk i praksis før, og hadde ikke erfaring eller kunnskap om hvilke muligheter de hadde som bedrift. De fikk vite at det var helt uforpliktende, uten at de informerte om muligheter for lønnstilskudd. Hadde de fått vite om mulighetene de hadde med en gang, ville de kunne planlegge praksiskandidatens fremtid i bedriften bedre. Så de ber om at Euroskolen informerer bedre til bedrifter som tar imot folk i praksis for første gang.

En leder ved en barnehage mener det bør være andre enn lederne som er kontaktpersonen mellom praksiskandidaten og Euroskolen. Ledere er ikke de rette til dette, mener hun. Kontaktpersonen bør være de som jobber tett sammen med praksiskandidaten til daglig, og ikke den administrative ledelsen.

En bedrift forteller at de har positiv erfaring med Euroskolen og Gunnar Angen. De ble fulgt opp på en helt annen måte enn de har erfart tidligere:

*På oppfølging og informasjon var de gode!*

Imidlertid er det flere som nevner at enkelte deltakere har for dårlige norskkunnskaper. Hvis de skal gjøre mer innsats med elevene, er det at de lærer språket bedre:

*Vi har hatt episoder med utplasserte der de sier at de har forstått, så viser det seg at de ikke har forstått. Selv om de ikke forstår sier de "ja". De vil så gjerne ha fast arbeid og virke så positive som mulig.*

Språkproblemer kan føre til at viktige arbeidsoppgaver ikke blir gjort eller i verste fall at det kan oppstå farlige situasjoner, sier flere.

En institusjon forteller at de ansatte ved Euroskolen er veldig synlige. Dette oppfatter de som svært positivt. De tar kontakt og har møter for å høre hvordan det går. Leder forteller at hun har anbefalt samarbeid med dem til andre sykehjem.

#### **4.3 Erfaringer med de utplasserte**

De fleste bedriftene har hatt folk utplassert via Aetat tidligere. For andre bedrifter er det en helt ny erfaring å ha folk inn med innvandrerbakgrunn. Bedriftene er fornøyd med arbeidskrafta de får fra Euroskolen. De forteller at det er arbeidsvillige folk alle sammen. Noen forteller om erfaringer med utplasserte fra Aetat tidligere (ikke introdeltakere) som ikke har vært særlig positivt. Derfor

var de litt skeptiske da Euroskolen tok kontakt. Da de sa ja til å ta imot ble det en positiv overraskelse:

*Det er jo voksne folk som vil jobbe!*

En bedrift er spesielt positiv:

*De vi har fått fra Euroskolen er noen av de beste arbeidstakerne vi har. De har lyst til å gå på jobb. Først på jobb, aldri syk. Det er en fryd å ha dem i arbeid.*

Mange av bedriftene skulle ønske at de kunne fortsette å ha dem. Problemet i mange tilfeller er at det ikke er stillinger for dem. De er svært fornøyd og ser på muligheter for å kunne tilby dem såpass mye arbeid at det blir attraktivt for dem å jobbe hos dem som ekstravakter til noe mer fast eventuelt dukker opp. En daglig leder forteller at de er såpass fornøyd med den utplasserte at hun gjerne skulle hatt henne i helstilling:

*Vi kuinn itj hatt likar person inn!*

Videre forteller hun at det med språket var litt vanskelig i begynnelsen, men det går bedre dag for dag. Hun ser at språket læres ved å praktisere med kundene. Bedriftene bruker begrep som: *arbeidsmaur, pliktoppfyllende, punktlig* på de fleste.

Imidlertid er det to bedrifter som hadde andre erfaringer. De følte blant annet at praksiskandidaten deres satte seg på sidelinja, var litt utenfor og tilbakeholden til arbeidet. Begge bedriftene så ikke noe hensikt i å fortsette å ha dem på praksisplass eller på lønnstilskudd i en lengre periode etter fase III. Det var ikke behov for dem. De opplevde at det hadde vært slitsomt å ha en person på sidelinjen som ikke bidro. Bedriftene erfarte, uavhengig av hverandre, at disse ikke var så interessert i jobben, og beskriver det slik:

*... NN dro ikke opp noe tempo, akkurat!*

De to det gjaldt var forholdsvis svake i norsk. Det var vanskelig å forstå om de oppfattet beskjeder og kontekst av og til, og da blir det svært krevende. Samtidig ser de at det like gjerne er personavhengig. Andre utplasserte med dårligere norsk kan fungere svært tilfredsstillende både med arbeidsoppgaver og i arbeidsmiljøet. Det er med andre ord ikke kun mer norskopplæring som er "redningen", antyder disse bedriftene.

Et punkt flere bedrifter savner er at de *stiller spørsmål*:

*Jo flere spørsmål de stiller, jo bedre.*

Det er viktig at de stiller spørsmål. Imidlertid må det være *de rette spørsmålene*, ikke spørsmål om lønn og pauser, men om jobbutførelsen. Dette fremhevet en bedrift som ikke var fornøyd med den utplasserte i fase II (6 dager). En annen bedrift sier at språket er svært viktig for at de skal klare å kommunisere. Er de usikre, må de spørre. Ikke si "ja", men spørre en gang til. Det oppfattes ikke som negativt om de spør, heller tvert imot, forteller han. De har eksempler på at oppdrag ikke blir gjort fordi de ikke har forstått.

En leder ved en motebutikk forteller at det bare var positivt å ha den utplasserte der selv om hun var litt stille i starten. Hun visste ikke om hun var sjenert eller om det handlet om at hun ikke skjønnte hva som ble sagt.

Oppsummert uttrykker de fleste bedrifter at de stort sett har hatt positive erfaringer med de utplasserte og at de gjerne vil beholde dem i bedriften. De oppleves som spesielt motiverte og arbeidsomme, og at de viser stor interesse for læring.

#### 4.4 Språk - et hinder?

Flere forskere er opptatt av at arbeidsplassen er den viktigste arena for læring av språk (Rogstad 2000, Håpnes og Berg 2001, Olsson m.fl. 2000). Det er på jobben man får snakket og praktisert språk. Dette handler også om at læring er en sosial prosess som best skjer i praksisfellesskap. Man lærer gjennom å delta i sosiale fellesskap; man både tilegner seg og er med å utvikle fellesskapets kunnskap (Olsson m.fl. 2000).

Generell informasjon om norsk arbeidsliv vil sannsynligvis ikke trenge inn når de ikke kan relatere informasjonen til praksis. Derimot kan de lære ved å være en del av et slikt fellesskap (ibid.: 52).

Mange opplever at de utplasserte er flinke folk som jobber godt. Det som ofte er et hinder for videre ansettelse er norskkunnskaper. For noen kursdeltakere er det vanskelig å ta imot beskjeder og lignende, og da er det ikke lett å vite om budskap er forstått. En kontaktperson i butikk forteller at den utplasserte er en flink dame, men på grunn av at det er svært viktig å snakke med kunder, vil de velge andre ekstrahjelpere ved ansettelse – språket blir en hindring. En annen sier at språket gjør at den utplasserte blir usikker i forhold til kundene.

En leder i en klesbutikk sier at norsken kunne vært bedre; svarene hun får fra den utplasserte er ikke utfyllende og hun forteller ikke mye om seg selv. Hun står på lageret det meste av tida. Hun er usikker hvordan det blir hvis hun skal begynne med kundebehandling:

*Er man selger må man være litt sprudlende og utadvendt.*

Imidlertid er dette med å være sprudlende og utadvendt en del av personligheten, uavhengig av nasjonalitet eller språk. Men språket kan bli et hinder dersom man er sprudlende og utadvendt og ikke har ord å formidle dette på.

Mange gir tilbakemelding om at Euroskolen burde kvalifisert dem mer i norsk – at de burde hatt mer norskundervisning før de skal ut i jobb i Norge. De samme påpeker imidlertid at det *kun* er språket som er en hindring i forhold til å ansette dem – ellers er de flinke og arbeidsvillige. Som en kontakt i bedrift sier:

*Har de språket og viser arbeidsinnsats så er de det vi trenger!*

Studier har vist at en henvisning til andres språkkunnskaper kan fungere som en sosial akseptert måte å uttrykke en negativ innstilling til innvandrere på (Olsson m.fl. 2000: 36). Det kan være illegitimt å ytre den egentlige årsaken: At man for eksempel synes det er ubehagelig å konfronteres med annerledeshet. I vår studie har dette i liten grad kommet fram som årsaksforklaring eller problem. Imidlertid er det situasjoner der annerledesheten blir for stor og der bedriften ikke har verktøy for å møte dette. Ved å ha en individuell tilnærming på problemer mange opplever med arbeidslivet, er faren at man innenfor politikken blir for opptatt av språkkrav

og språkopplæring, mens arbeidsgivere i liten grad gjøres delaktig eller medansvarlig for problemene som oppstår (Håpnes og Berg 2004).

#### 4.5 Ulike skikker – hvordan takles annerledeshet?

Det var spesielt ved to bedrifter at kulturforskjeller og forskjellige skikker ble et tema. Begge situasjonene gjaldt i forhold til personer med muslimsk bakgrunn.

Den ene situasjonen gjaldt bruk av hijab og store klær og hvor arbeidsantrekket ved arbeidsplassen var helt annerledes. Bedriften følte det var vanskelig å måtte tilpasse seg dette, og forstod ikke hvorfor det var så vanskelig for vedkommende å bruke arbeidsantrekket og bare ta av skautet og ha på bukse.

I et annet tilfelle ble det problematisk i forhold til behandling og omgang med produkter laget av svinekjøtt. I denne bedriften må man som ansatt være i berøring av blant annet pølser og leverpostei. Ifølge praksiskandidaten kan ikke gode muslimer være i berøring med kjøttet eller redskaper som har vært i kontakt med kjøttet. Dette ble problematisk. Det ble ikke spurt direkte fra ledelsen om dette var årsaken til at personen ikke ville være med på disse situasjonene, men det ble antatt at det var årsaken. Den utplasserte selv ga uttrykk for i intervjuer at dette var årsaken og at det hadde vært svært vanskelig å håndtere disse situasjonene.

De ansatte hadde også observert at i enkelte måltider som skulle inntas med menn tilstede, satte hun seg på sidelinjen og deltok ikke på lik linje med de andre. Imidlertid ble ikke dette tatt opp av bedriften verken med kursdeltakeren eller Euroskolen. Det foregår en ”taus” sosialisering av de ansatte til virksomhetenes verdier, sier Olsson m.fl. (2000: 44). I enkelte bedrifter kan det se ut som om sentrale verdier ikke formidles direkte, men på indirekte måter der man forutsetter at dette er verdier som er universelle.

Et annet eksempel var en barnehage som syntes det var vanskelig at vedkommende brukte sjal og kjortel eller store kjoler på jobb. Argumentet var at dette hemmet hennes aktivitet ute med barna:

*Man setter seg ikke i sandkassa med kjole på, akkurat...*

I en barnehage ble kursdeltakeren (som er mørk og går i hijab) plassert i en småbarnsavdeling. Etter sommeren kom det nye barn på avdelingen. Flere av barna ble redde og skeptiske da de så den ”annerledes” damen. Noen foreldre var også skeptiske. Barnehagen løste dette ved å flytte henne over til en annen avdeling med større barn. De ser i ettertid at de burde vært flinkere til å informere foreldre på forhånd om at de hadde en kvinne utplassert i avdelingen som var fra et ikke-vestlig land. Men barnehagen sier at det har med kapasitet å gjøre. For barnehager er det ekstra travelt like før og etter sommerferien. Det er derfor en vanskelig periode å ta imot praksiskandidater. Denne episoden viser at man ikke har reflektert godt nok omkring mangfold som ressurs og utfordring. Også andre studier viser til slike eksempler (Olsson m.fl. 2000). Når slike hendelser oppstår, mangler ofte arbeidsplassen verktøy til å håndtere dem på en adekvat måte.

Det finnes også eksempler der man ikke har informert, og ting går seg til uten at det blir gjort eksplisitt eller at man forutsetter at det kan bli et problem. En leder ved et sykehjem forteller at hun tenkte ”oj” når den utplasserte møtte på jobb i skaut (hijab). Det var første reaksjonen, men etter en tid så hun bare jenta og ikke skautet lenger. Det ble en ny erfaring som ble en positiv erfaring for bedriften. Denne jenta ble svært godt likt og utførte arbeidet meget tilfredsstillende:

*Vi ringte ofte til henne når vi trengte folk; hun ble foretrukket. Det hadde med henne som person å gjøre. Hvis jeg hadde hatt ledig stilling ville jeg gitt henne den!*

Disse eksemplene lærer oss at man ved en praksisutplassering bør være føre var og eventuelt bruke en del tid på informasjon om andre skikker, og eventuelt tilpasse arbeidet slik at det ikke oppstår store misforståelser som kan oppleves som ubehagelige både for den ene og den andre parten. Ulikhet kan ofte være vanskelig å ta opp på arbeidsplassene. Dette kan handle om frykt for å sette ord på noe vanskelig i tillegg til at en er redd for å forskjellsbehandle ut fra etnisitet. Studier viser at det ved arbeidsplasser kan være et diffust press for å bli "lik" majoriteten. Arbeidstakerne med utenlandsk opprinnelse opplever da at de har lite å vinne på å eksponere sin ulikhet (Olsson m.fl. 2000: 45). Dette diskuteres mer i oppsummeringskapitlet.

## 5 Abdul, Tatjana og Saleema – tre på vei mot norsk arbeidsliv

Kvalifiseringsløpet for de med innvandrerbakgrunn som kommer til Norge er svært individuelt. Innvandrerne er ulike både ifht etnisk bakgrunn, utdannelsesbakgrunn og jobberfaring. Kursdeltakerne fra introkurset avviker ikke fra dette – de har svært forskjellige historier og forutsetninger for å få et varig arbeid i Norge. Vi har plukket ut tre historier: Abdul som aldri har sittet på skolebenken før han kom til Norge, men som har jobbet med fysisk arbeid hele sitt unge liv. Tatjana som har god utdanning og yrkeserfaring fra hjemlandet og som ønsker å jobbe innen tilsvarende yrker i Norge. Saleema som knapt har vært i yrkeslivet tidligere, men vært hjemmeværende med barn – både i hjemlandet og i Norge<sup>12</sup>. Dette er tre historier om tre ulike kvalifiseringsløp.

### 5.1 Abdul - en manns første møte med skolebenken

Abdul er en mann i begynnelsen av 30-årene. Han kom som flyktning til Norge i 2002. Abdul har aldri gått på skole før han kom til Norge. Han har jobbet med jordbruk hele livet. I Norge har han gått på norskkurs, og i løpet av knappe tre år lært å skrive og snakke et nytt språk. Det er tydelig at han har en sterk vilje og motivasjon både ifht språklæring og jobb. Men det er vanskelig, synes han. Han kom flyttende til Trondheim fra en annen kommune for å gå på dette introkurset. Motivasjonen for å få seg jobb er på topp, og hans eneste ønske nå er å få seg arbeid. Han kan flytte hvor som helst, bare han får seg en jobb, forteller han.

Han tror at dette kurset er det som skal til for at han får seg varig arbeid. Dette formidler han i det første intervjuet med oss i fase I. Han har ikke vært i praksis ennå, og er svært spent. Han ønsker å jobbe innen renhold eller med helse og omsorg. Men han tror helse og omsorg er litt vanskelig fordi han ikke har noe utdanning. Imidlertid ønsker han å prøve ut begge yrkene i praksisen.

I fase II prøver han ut to yrker: lagerarbeid og byggrenhold. Han fikk ikke observasjonspraksis innen helse- og omsorg. Han valgte å gå videre på byggrenhold etter fase II.

Etter fase III kunne ikke bedriften love videre arbeid (etter en evt fase IV) – språknivået var for lavt. Dersom de skulle ansette ham, burde norsken bli bedre. I tillegg er det ikke et reelt behov for hans arbeidskraft for tiden, forteller bedriftskontakten under intervjuene. Det er litt skuffelse å se i Abduls øyne når han forteller meg dette – han velger å ikke fortsette i fase IV i bedriften. Hva skal han gjøre nå? Han er fast bestemt på å få seg jobb så fort som mulig:

*Jeg vil reise rundt i Norge for å lete etter jobb. Uansett hvor. Oslo, i Nord-Norge, hvor som helst, bare jeg får jobb.*

Etter en tid får jeg høre at han har valgt å gå på flere kurs i håp om å bli bedre kvalifisert til jobb i Norge. Han er skuffet, men har sett arbeidslivet på nært hold og ser at for å bli konkurransedyktig trenger han ytterligere kvalifisering.

---

<sup>12</sup> Avsnittet om Saleema er noe utvidet. Avsnittet behandler også enkelte forhold rundt ikke-vestlige innvandrerkvinner og arbeidslivet i Norge.

## 5.2 Tatjana - en yrkeskvinnes orientering mot arbeidslivet i Norge

Tatjana er en kvinne i midten av 30-årene. Hun har vært i Norge et knapt år før hun begynte på dette kurset ved Aetat intro. Hun snakker allerede godt norsk og er målrettet. Hun har bestemt seg for at hun vil jobbe, hun har visst fra første stund hva hun ønsker å satse på. Samtidig er hun realistisk og ønsker å gå på de ulike kvalifiseringskursene som er nødvendige for at hun får den rette kompetanse og læring om norsk arbeidsliv. Dette tror hun er viktig både for henne selv for å få varig arbeid og for arbeidsgivere for at de skal bli fornøyde. Hun ser at arbeidslivet i Norge og i hennes hjemland er svært forskjellig.

Hun har en teknisk utdanning fra hjemlandet sitt og har over ti års arbeidserfaring, mest innen salg og interiør. Dette trives hun svært godt med og ønsker å fortsette å jobbe med dette også i Norge. Det er dette hun kan.

Hun synes ordningen med å få prøve ut to yrker og to ulike arbeidsplasser i fase II er svært positivt. På den måten plukket hun ut kvalifiseringspraksis ut ifra interesse – og ikke minst ut i fra det beste arbeidsmiljøet, forteller hun.

Fase III går svært bra. Det samme skjer i fase IV. Bedriften er svært fornøyde med henne, og ønsker å beholde henne etter endt praksisperiode. Hun blir tilbudt å bli med lønnstilskudd. De vil gjøre alt de kan for å tilby henne heltidsstilling, forteller lederen oss. Det siste vi hører om henne er at hun har fått en tilnærmet full stilling ved arbeidsplassen på ubestemt tid.

## 5.3 Saleema - en kvinnes første møte med arbeidslivet

Saleema er en voksen kvinne. Hun har ingen yrkeserfaring ut over noe arbeid i en butikk som svært ung. Siden har hun ikke vært i yrkeslivet, men har vært hjemmeværende og oppdratt mange barn. Barna er nå store, og hun ønsker å begynne å arbeide. Hun har søkt jobber innen renhold i samarbeid med Aetat, men uten hell. Derfor søkte hun om å begynne på Aetat intro.

Den første utplasseringen i observasjonspraksis var ved et hotell – som stuepike. Euroskolens ansatt og forsker hadde møte med husøkonomen. Husøkonomen kunne fortelle at det ikke gikk så veldig bra. Saleema opplevdes som språksvak. Hun skulle ønske hun stilte flere spørsmål. Når hun først stiller spørsmål, blir det litt ”feil” spørsmål. Husøkonomen hadde reagert på at det første spørsmålet hun stilte var når pausene var. Det synes hun ikke var så bra. Det var også en del problemer i begynnelsen med antrekket. Hun bærer skaut (hijab) som er ganske langt. Husøkonomen forstod ikke helt hvorfor hun skulle ha på seg skautet, men det løste seg da hun gikk med på å ha på seg et litt mindre skaut. Hun ville heller ikke ha på seg bukse og t-skjorte som er arbeidsantrekket til renholderne ved hotellet. Husøkonomen mente at man må forholde seg til det arbeidsantrekket som er forventet. Uttrykk for noe som er annerledes ble med andre ord vurdert som negativt, og bruk av skautet er et uttrykk for det. ”Det går ikke an, vi er tross alt i Norge” er ingen uvanlig uttalelse, viser blant annet undersøkelsen til Olsson m.fl. (2000). På enkelte slike områder har nok ikke det norske arbeidslivet like mye erfaring som en del andre land (ibid.).

Vi treffer Saleema i gangen utenfor et rom der hun vasker. Vi spør hvordan det går, hun trekker t-skjorta ned og legger hodet på skakke. Hun virker ikke helt komfortabel med arbeidsantrekket. Hun har aldri hatt på seg bukse og kort overdel tidligere, forteller hun. Hun sier at hun har sett at det på andre arbeidsplasser brukes kjoler eller forklær og hun lurer på om ikke det mulig her, også.

Saleemas neste observasjonspraksis var ved en barnehage. Forsker ble med den første dagen i møte med avdelingsleder. Avdelingsleder informerer om hva planene i barnehagen er de dagene hun skal være der. Gunnar fra Euroskolen forteller at Saleema er veldig flink til å lage mat og kan kanskje bidra med det i barnehagen. ”Ja? Hva slags mat er det da?”, spør avdelingsleder. Og Gunnar forteller at hun hadde laget piroger for alle på kurset en dag, og det var svært godt. Da sier avdelingsleder at det sikkert er vanskelig å finne ingrediensene i nærbutikken. Så skifter hun tema og snakker om noe annet.

Min refleksjon som observatør var at avdelingsleder burde grepet den sjansen dette med matlaging var. I stedet for å fokusere på problemene kunne hun sagt: ”Ja! Vi kan ha en dag med mat fra ditt land. Det ville sikkert barna syntes var artig!” Nå ble jeg sittende med en følelse av at Saleema sin kompetanse eller bidrag ikke ble verdsatt eller verdien av den anerkjent eller forstått. Hva slags følelse sitter *hun* med? Jfr. tidligere studier, kan slike erfaringer bidra til at man lar være å eksponere sin annerledeshet, da de gang på gang opplever at det er lite å hente ved å eksponere seg (Olsson m.fl. 2000).

Saleemas møte med arbeidslivet byr på utfordringer. Hva vil hun velge å gjøre? Praksis i et av disse yrkene? Eller vil hun gi opp kvalifiseringsløpet og forbli i husmorrollen?

I fase III ble hun utplassert i en annen barnehage. Hun trivdes der, men hun uttrykte at det var en uvant setting for henne både ifht barneoppdragelse og aktiviteter. Hun deltok i aktiviteter, men satte seg på sidelinjen enkelte ganger. De aktivitetene hun ble med på valgte hun ut etter hva hun likte å gjøre eller var komfortabel med. Saleema synes barna er vanskelige i Norge og at de viser liten respekt for voksne. Dette synes hun er problematisk. Hvordan vi skal oppdra våre barn er en problemstilling som vekker sterke følelser og synliggjør grunnleggende verdier. Barnehagen er per definisjon ”profesjonelle på barneoppdragelse” og de fleste ansatte har studert pedagogikk til bruk i barneoppdragelsen. Ved en kritikk av barn og oppdragelse kan barnehagen velge å ta det som et tegn på at hun er fra en annen kultur og ikke kan forstå ”oss”, eller som mulighet til å diskutere barneoppdragelse i et videre perspektiv.

Kvalifiseringsprogrammene har som mål både å øke muligheten til økonomisk selvstendighet, men også å øke samfunnsdeltakelsen og integreringen i samfunnet. Saleemas primære ønske er sannsynligvis å ha en aktivitet på dagtid. Barna er store, og hun ønsker å delta i samfunnet og ikke sitte hjemme. Kvinner både *vil* og *kan*, forutsatt at tiltakene/arbeidet er tilrettelagt ut i fra deres individuelle forutsetninger hva gjelder individuelle ønsker, utdanning eller tidligere arbeidserfaring. Rapporten *Innvandrerkvinner arbeidstilknytning – en pilotstudie* (Håpnes og Berg 2004: 11) peker på at det foregår en systematisk *usynliggjøring, underordning og diskriminering av innvandrerkvinner*. Så lenge innvandrergupper blir marginalisert, utestengt og undertrykt, vil også deres fokus på kultur og etnisitet opprettholdes. Synlige markører kan bli ytterligere forsterket<sup>13</sup> og skillet mellom ”oss” og de ”fremmede” får leve videre.

Man kan sortere de særlige hindringene ikke-vestlige kvinner møter med norsk arbeidsliv langs tre dimensjoner (Håpnes og Berg 2004):

- Et *strukturelt* fokus der man er opptatt av om det er sider ved de formelle systemene og ordningene ved virkemiddelapparat og arbeidsliv som virker barriereskapende.

---

<sup>13</sup> Se blant annet Thomas Hylland Eriksen.

- Et *kulturelt* fokus som åpner for at man ser på hvilke sentrale sider ved kulturmøter og kommunikasjon som skaper hindringer, deriblant utøvelse av etnisk diskriminering.
- Et *individuell* fokus som innebærer at man ser på hvilke personlige og private forhold som bidrar til å begrense mulighetsrommet for den enkelte.

Disse tre dimensjonene bør man ha i bakhodet ved en vurdering av hva som fungerer bra og hva som fungerer mindre bra.

#### **5.4 Oppsummering**

De tre casene som er presentert viser spennvidden i deltakergruppa. De er unike historier i og med at de ikke representerer ”de typiske elevene”. De fleste har mer arbeidserfaring enn Saleema, mer skolegang enn Abdul og de færreste har en så ”lett” inngang til arbeidslivet som Tatjana. Imidlertid representerer de ikke bare avvikene. Svært mange av de kvinnelige deltakerne har fått kontrakter med butikkene de var plassert ved i fase III og IV. At så mange har fått fortsette handler blant annet om at de begynte i fase III før jul – en høysesong for de aller fleste butikker. På den måten har de blitt dratt inn i bedriftene på grunn av et reelt behov for ekstrahjelp. De fikk vist seg fram, og de blir også foretrukket som ekstrahjelp i fortsettelsen.

Saleemas historie avdekker en del ”typiske” situasjoner som ikke-vestlige innvandrerkvinner kan oppleve i møte med arbeidslivet. Samtidig finnes det også eksempler i materialet vårt som viser at det å ha hijab (skaut) ikke er noe hinder, men der bedriften foretrekker å ansette denne kvinnen framfor andre aktuelle søkere (også norske søkere). De ser at hun har de egenskapene som de verdsetter i denne omsorgsbedriften: Utstråling og god kontakt med mennesker, åpenhet for læring og høy grad av motivasjon.

## 6 Aetat intro og Euroskolens vurdering og mål med kurset

De som jobber innen arbeidskvalifiseringsfeltet i forhold til innvandrere både innen kommunen, Aetat intro og Euroskolen har et stort engasjement i forhold til det de gjør. De ønsker å lykkes i å kvalifisere innvandrere til norsk arbeidsliv. Noen av spørsmålene som kom opp var:

- Hvem har ansvaret for å kvalifisere ”de svakeste” på arbeidsmarkedet?
- Er faseløpet nødvendig for at de skal få seg jobb? Hva med ressursbruken?
- Kan Aetat intro ta seg av hele kurset selv?
- Kan det å sette bort kurset føre til at Aetat intro mister markedsandeler?
- Hvilke ytterligere virkemidler/metoder bør/kan utvikles?

Kapitlet går ikke grundig inn i alle disse spørsmålene, men de ligger der som en del av et bakteppe for evalueringen. Noen av punktene blir kommentert under.

### 6.1 Organisering, samarbeid og rammebetingelser

I kjølvannet av regjeringens fattigdomssatsing er det satt ytterligere fokus på arbeidsledige innvandrere. Arbeidet forutsetter en tettere kontakt mellom Aetat og kommunene. Flere kurs og midler innebærer også at det kjøpes tjenester fra private aktører til å gjennomføre hele eller deler av kurs/kvalifiseringsprogram til arbeidslivet.

Aetat intros lokaler i Trondheim sentrum er forholdsvis små. I disse lokalene foregår all undervisning i fase I. Lærerne som er innleid fra Euroskolen har ikke egne kontorer her<sup>14</sup>. De med mye undervisning har arbeidsplass i spiserommet, eller der det til enhver tid er et ledig kontor. Blant annet denne knappheten på kontorer forutsetter en stor fleksibilitet fra begge parter.

Fattigdomssatsinga forutsetter et tett samarbeid mellom etater. En representant fra Aetat intro forteller at det har vært litt vanskelig å få til det samarbeidet som fattigdomssatsinga har forutsatt:

*Vi får liksom aldri diskutert med kommunen – folk er så travle.*

Mye av ansvaret for dette legges på regjeringen:

*Det ser ut som om regjeringen ikke helt har tenkt over hva de skal, de satte i gang fattigdomstiltak uten helt å vite hva de gjør. Man setter i gang prosjekter litt hals over hodet.*

Samtidig ser han at det er kommet mye positivt ut av et slikt ”tvungent samarbeid”:

*Med fattigdomssatsinga har det blitt lagt et grunnlag for godt samarbeid med kommunen og sosiallederne. Vi har en god dialog med kommunen. Tror vi mer nå kan utfylle hverandre, vi er ikke konkurrenter. Men samarbeidet er gått litt i stampe pga omorganiseringen i kommunen<sup>15</sup>.*

<sup>14</sup> Euroskolen har egne kurslokaler på Lade, et lite stykke utenfor Trondheim sentrum.

<sup>15</sup> Trondheim kommune er inne i en omfattende omorganisering med samlokalisering av Aetat og Trygdeetaten.

En annen ansatt ved Aetat intro forteller:

*Hvem bestiller, hvem holder kurs, og hva slags kurs finnes? Trondheim er veldig dårlig koordinert synes jeg. Det er veldig kaotisk. For deltakerne må det være helt kaotisk, så ligner alle tilbudene veldig mye – hva er et AMO-kurs, et kommunalt kurs, et kvalifiseringskurs? Det er en tidtrøyte.*

Hun forteller videre:

*Det er flere marginale grupper her ved Aetat intro nå enn før fattigdomssatsinga. Det er en utfordring at de ikke snakker godt nok norsk. Det er vanskelig å ansette når man ikke er trygg på om de kan kommunisere.*

*Språknivået nå er litt for lavt. Deltakerne burde hatt mer tålmodighet, for å få mer språk til å kommunisere med. Noen igjen vil aldri lære mer norsk, det er vanskelig. Enkelte har godt av å modnes litt, men her blir de avklart i hurten og spurten, liksom.*

*I Oslo har de organisert det slik at alle med innvandrerbakgrunn kommer under fattigdomssatsinga. Hvem som skal være målgruppa er en diskusjon hele veien. Det har vært en diskusjon mellom Halvard<sup>16</sup> og kommunen om hvilke grupper vi skal ta inn: Jeg synes at det kurset vi har nå er et helt lavterskeltilbud. En lavere terskel er helt urealistisk. Det er ikke Aetats jobb, men kommunens jobb.*

Fattigdomssatsinga og endringer i arbeidsmarkedet har ”tvunget fram” nye modeller både i forhold til skreddersydde kurs, organisering og samarbeid mellom etater.

## 6.2 Kurset sett fra Euroskolens ståsted

Euroskolen har god erfaring med kurs basert på samarbeid med både Trondheim kommune og Aetat. ”Veien til arbeid” er et kurs for langtidsledige som delvis er et resultat av fattigdomssatsinga. De har løst samarbeidet ved at de har fått til et tett samarbeid mellom Arbeid og kompetanse (kommunen), Aetat, kurslederne ved Euroskolen og kontaktpersonene i praksisbedriftene. Dette har ”smeltet sammen” til en veldig fin helhet, forteller lederen ved Euroskolen:

*Det er akkurat dette som mangler for fremmedspråkgruppa. Vi skulle egentlig ha laget en blåkopi av det vi har fått til i ”Veien til arbeid”. Dersom vi slår sammen sosialtjenesten, Aetat, lokalt arbeidsliv pluss Euroskolens kompetanse, kunne vi laget et konsept på det, det koster ingenting å bli dobbelt så god.*

Lederen for Euroskolen forteller videre at det er svært viktig å få til et godt samarbeid med bedriftene. Hele ideen med praksis er en vinn-vinn- situasjon.

Euroskolen samarbeider med flere bedrifter. Bedriftene får i fase II en godtgjørelse og er positive til samarbeidet. De har ikke fått tilbakemelding fra noen bedrifter om at de ikke ønsker deltakelse videre, så de har inngått en intensjonsavtale med forespeiling om at det kan skje utplassering i fase II 3-4 ganger i året.

<sup>16</sup> Leder for Aetat intro i Trondheim.

De ansatte ved Euroskolen forteller at de har en god dialog med bedriftene. Dialogen må være der og den er veldig god, forteller de. Det fører til gjenkjøp av tjenester ved at de leverer praksiskandidater som gjør en god jobb, bedriftene er fornøyde og tar derfor inn nye i praksis. Denne relasjonen bygger på gjensidig tillit, åpen dialog og kommunikasjon. Man må tørre å si ifra begge veier, sier en ansatt ved Euroskolen:

*Markedsdialog er et nøkkelord. Ingen skal få ta fra bedriftene æren for det samfunnsengasjementet de viser, for det er fantastisk. Det er et kjempepoeng. Det samfunnsengasjementet de viser ved å tilby praksisplasser og være med å utvikle talenter slik at det resulterer i jobb, er vi totalt avhengige av. Det er en ære vi er for lite flink til å gi dem. Jeg er påpasselig med å si tusen takk for den innsatsen de gjør. Det er et trehodet troll som fungerer sammen: Euroskolens kompetanse (i samarbeid med Aetat og Trondheim kommune), kursdeltakerne og bedrifter.*

Han sier videre at Euroskolen har lyktes med det:

*Det vi har lyktes med fantastisk godt her ved Euroskolen er at vi utfyller hverandre, og vi ser på arbeidslivet og samfunnet som virkeligheten, ikke klasserommet, slik som i skolen. Vi er alle samfunnsengasjerte med mål om at de skal ut i jobb.*

Euroskolens ledelse og ansatte viser et stort engasjement i kvalifiseringsarbeidet. Deres utgangspunkt er at alle bør få et arbeidstilbud tilpasset sine forutsetninger. Dette engasjementet og deres profesjonelle profil bidrar til at de får såpass mange oppdrag fra Aetat.

### **6.3 Aetat intro om introkurset med fase II og III og Euroskolens arbeid**

Aetat intro har drevet intro med fasene som en prøveordning siden høsten 2003. En ansatt forteller om bakgrunnen for fase II og III:

*Ofte vet ikke elevene hva de vil og må avklares underveis. Derfor ønsket vi å sette i gang fase II, for avklaring. Jeg har en diffus oversikt over fase II – om det virker som vi hadde tenkt.*

En annen ansatt forteller:

*Det er en tydelig agenda på dette kurset: Vi setter krav. Det er en suksessfaktor det at vi tar dem som voksne.*

Det er et godt samarbeid mellom Aetat intro og Euroskolen. Imidlertid er det enkelte av de ansatte som stiller spørsmålsteget ved hvorfor Aetat intro har ”gitt fra seg” deler av kurset til eksterne:

*Jeg er kritisk til faseløpet. Det er ikke blitt som intensjonen var. Det mangler skreddersøm. Vi kunne gjort det selv. Jeg ser at det brukes ressurser som kunne vært brukt internt, til en lavere pris. De er hos oss i fase I, og fase II og III hos en ekstern kursarrangør. Så tilbake til oss i fase IV. I mellomtiden har vi ikke hatt kontakt med arbeidsgiverne. Noe informasjon stopper opp. Jeg vil ha rapport og tilbakemelding på den enkelte. De skal tilbake til meg etterpå – i fase IV. Jeg vil vite hvordan det gikk i fase III, vil ha det mer formalisert i rapportform.*

Denne kritikken viser at det er uenighet mellom enkelte av Aetat intros ansatte og Aetats egen policy. Euroskolen har fått oppdraget etter en anbudsrunde som Aetat har invitert til.

Det ble også ytret uenighet til hvordan fase III er blitt. En ansatt viser til at intensjonen med fase III, som er kvalifiseringspraksis, egentlig bare er blitt fulgt av Coop. Der har samtlige fått truckførerbevis i fase III:

*Jeg har forstått at fase III skulle være et yrkesspesifikt kurs – fagkvalifisering - men det som viser seg er at de har vært i ordinær praksis, med ordinær oppfølging. De får kalle det ordinær praksis, da, siden det ligner på praksis. Den ene teoridagen har visst gått til jobbsøking. Hva med teoribiten i forhold til kvalifisering til yrket? Har de ikke behov for det? I så fall kan vi gjøre det selv. Vår jobb er å få folk i praksis og følge dem opp, samt lage praksisplanene. Jeg kunne tenke meg å utvide kontaktnettet vårt i forhold til praksisbedriftene enn at andre gjør jobben for oss. Handler om egen posisjon og eksistensgrunnlag.*

Disse kritiske bemerkningene er ikke rettet mot Euroskolens arbeid, men viser en uenighet innad i Aetat. Euroskolen har fått oppdraget med gjennomføringen av fase II og III fra Aetat og gjennomfører dette på en tilfredsstillende måte. Dette har kommet fram gjennom samtaler med ledelsen ved Aetat intro, bedriftene som uttrykker at Euroskolen er svært profesjonelle i sitt arbeid, og deltakerne ved kurset som føler seg svært godt ivaretatt og fulgt opp av Euroskolen. Kritikken kan tyde på at det kreves en bedre koordinering mellom Aetat intro og Euroskolen i overgangene mellom fasene. Både for kursdeltakerne og bedriftene hadde det vært ønskelig at dersom kurs som dette skal utføres av eksterne, bør ansvaret ligge hos Aetat – men med optimal koordinering. Dette vil skape mer kontinuitet og klarhet i ansvarsfordelingen.

#### **6.4 Hvorfor det er viktig å fange erfaringer med dette kurset**

Det er flere innen Aetat intro og Euroskolen som uttrykker i intervjuer hva de ønsker å få evaluert. Ansatte ved Aetat intro synes en evaluering er viktig fordi:

*I en evaluering burde man sett på om yrkesønskene harmonerer med de praksisplasser de får tildelt i fase II. Skal det være en vits i faseløpene må det være en rød tråd i ønsker og praksisutprøving.*

*Det vi må se på er om det her gir bedre resultat enn om vi kjører lang og kortintro selv? Det er jo et veldig langt løp! Først 16 uker, så fire uker, så 12 uker. Gir det et bedre resultat enn om de hadde gått et ordinært løp? Må også evaluere de to teoridagene de har i fase III. Hvordan er norskbiten lagt opp? Er det fagterminologi de henter fra praksis det jobbes med? Hva slags materiale finnes på det? Er det ren søknadsskriving eller norskundervisning? Er innholdet det samme som i fase I? Det skal jo ideelt sett være en utvikling.*

*Det er et langt løp og et kostbart kurs: Er det bedre effekt enn om de hadde kortere kurs? Interessant å sett på det senere.*

*Savner skreddersøm, men de jobber jo så godt de kan. Det bør være en grundig evaluering av dette.*

*Det er viktig å spørre deltakerne hva de synes om praksisen og faseløpene. Viktig å få deres erfaringer.*

Euroskolen ønsker å få en evaluering av sin virksomhet fordi:

*Vi er inne i en læringsprosess nå. Det er første gang det gjøres. Derfor har vi fortløpende internevaluering på hva vi gjør.*

Leder avslutter med å fortelle om egen motivering for det han holder på med:

*Jeg ønsker å sette søkelyset på hvordan vi kan få bort langtids arbeidsledighet. Utvikle i samarbeid med Aetat, Arbeid og kompetanse (Trondheim kommune) og praksisvirksomhetene en metode som henger sammen. Den eneste brukbare måten å integrere mennesker i samfunnet på i vår tid er deltagelse i arbeidslivet. Derfor bør alle de som har vært lenge ledig og som mottar offentlig stønad obligatorisk få tilbud om tilpassede kvalifiseringsopplegg som utvikles i et løpende samspill mellom kommune, Aetat, praksisvirksomheter og Euroskolen. Derfor driver jeg Euroskolen. Det innebærer at vi i større grad må definere arbeidslivet også til å være en kvalifiseringsarena.*

Leder ved Euroskolen ønsker å være med og lage strategier og metoder for å nå målet, og ønsker at en evaluering skal peke på de linkene som er for dårlige. Euroskolen har et kurs som heter "Veien til arbeid" der samarbeid mellom kommunen, Aetat, kurslederne ved Euroskolen og praksisbedriftene har smeltet sammen til en fin helhet, sier han. Det er dette Euroskolen ønsker å få til for de minoritetsspråklige elevene, også, avslutter han.

## 7 Oppsummering og anbefalinger

I dette kapitlet oppsummeres de erfaringer og problemstillinger som dukket opp underveis i denne evalueringen. Ved å følge et enkelt kurs kan man si noe spesielt om dette kurset, men også få kunnskap som kan brukes for å forstå og forbedre kvalifiseringsløp for innvandrere generelt. Det blir også gitt noen anbefalinger som bygger på de data og erfaringer vi har samlet gjennom denne studien.

### 7.1 Praksisnær opplæring

Virksomhetenes motiv for å ansette personer med utenlandsk bakgrunn vil påvirke hvilken betydning mangfold har på arbeidsplassen (Olsson m.fl. 2000). En representant for en bedrift som har lang erfaring med utplasseringer både fra Aetat lokal og Aetat intro forteller at dette er en god rekrutteringsmåte for bedriften. Samtidig ser han at det har en positiv effekt for alle de ansatte med et mangfold i bedriften:

*”Det e godt for klæbygginga å træff folk fra Somalia, og!”*

Nedenfor oppsummeres hva praksisnær opplæring betyr for kvalifiseringen – både i forhold til yrkeskvalifisering og språkopplæring, nødvendigheten av å ”kurse” bedrifter som skal ta imot innvandrere i opplæring og praksis, gi tett oppfølging både til bedriftene og kursdeltakerne og betydningen av at hver kursdeltaker får et opplegg som kan justeres underveis i forhold til hans/hennes individuelle løp.

#### 7.1.1 Fra opplæringsbedrift til arbeidsplass

Det har vist seg at mange som avslutter fase III fortsetter i opplæringsbedriftene på praksisplass, som vikar eller på lønnstilskudd. Dette blir sett på som ren bonus fra Euroskolens side. Imidlertid forventer noen av kursdeltakerne at de skal få fortsette der – og blir skuffet om de ikke får fortsette i den bedriften de har vært utplassert hos i fase III.

Det har kommet fram at enkelte ansatte ved Aetat intro reagerer på at opplæringsbedriftene blir brukt som praksisplasser etter fase III og at man til og med går inn med lønnstilskudd i disse bedriftene. Dette mener de er feil bruk av disse bedriftene, da det får konsekvens for neste gruppe som skal ut i observasjonspraksis eller kvalifiseringspraksis. Imidlertid ser det ut som om rekrutteringsprosessen i virksomhetene ”lever sitt eget liv”. Det innebærer at når arbeidsgivers behov for arbeidskraft og kandidatens kunnskaper ”matcher” så vil rekruttering finne sted uavhengig av hvor deltakeren befinner seg i fase III.

Det er positivt at kursdeltaker og bedrift finner hverandre. Imidlertid bør det kanskje være mer avklart på forhånd både for kursdeltakeren og bedriften, dersom dette primært er en del av et kvalifiseringsløp som skal bidra til å gjøre deltakeren formidlingsklare til et tilsvarende arbeid i en annen bedrift. En må også spørre seg om det er realistisk å bestemme at bedriftene kun skal være opplæringsbedrifter. Dersom de ønsker å tilby arbeid til deltakere de er fornøyde med, uten at det går ut over opplæringsavtalen med Euroskolen/Aetat intro, bør dette være en kurant ordning.

#### 7.1.2 Språklæring best gjennom praksis

Vi ser at mange bedrifter påpeker at det er språket som er det største hinderet i forhold til å ansette folk etter fase III, samtidig som de fleste uttrykker at de gjerne vil fortsette å ha dem. De ser at det

går bedre og bedre med språket etter hvert. Ofte veier motivasjon og arbeidslyst opp for de eventuelle språkproblemene som måtte finnes. Der det blir ansettelse, skjer dette som en kombinasjon av ”good timing”, at behov for deres arbeidskraft er der, at norskkunnskaper er tilstrekkelige og at personen passer inn i bedriften.

Når språkforståelse framstår som en reell barriere i forhold til å utføre et arbeid, møter man på et dilemma. Man ser at den beste språklæringen skjer i praksissituasjoner, gjennom å delta i et arbeidsfellesskap. Ved å få en praksisplass vil innvandreren lære seg bedre norsk, både i forhold til å bedre ordforrådet og bedre forståelsen (Sitter 2004: 62).

### **7.1.3 Kvalifisering av arbeidsgivere**

I rammeplanen for kurset står det at Euroskolen skal gi en god innføring/opplæring til bedriftene før de tar imot kursdeltakere i observasjonspraksis. Eksemplet med Saleema som ble presentert i kapittel 5 viser at det er noe som ikke har gått som planlagt i denne omgang. Bruk av skaut eller hijab, eller bruk av bukse og t-skjorte for en kvinne som har vært vant til å dekke seg til hele livet, bør være tema som gjennomgås godt på forhånd med kontaktpersonene ved hver praksisbedrift.

Vi tror det er viktig å ha kontakt og kontrakt med faste bedrifter som tar imot kursdeltakere fra fase II. Det bør brukes mye tid på å informere bedriftsleder og kontakter ved bedriftene om det å ta imot personer med utenlandsk bakgrunn. Et forslag er å arrangere motivasjonsseminar i starten av et slikt samarbeid der kursholdere kan fortelle om hvordan man kan bruke forskjellighetene til noe positivt for bedriften. Ved at man utnytter de ressurser som kursdeltakerne har, vil de føle seg mer velkommen og føle seg verdsatt – og dermed bli bedre arbeidstakere på sikt.

Vår evaluering bekrefter også tidligere undersøkelser som har vist at tett og god oppfølging er det som betyr mest for bedriftene. For at møtet mellom kursdeltaker og bedrift skal bli best mulig, er det viktig å følge dette opp. Bedriftene ønsker oppfølging, og behovet for at bedriftene skal være mer forberedt er sterkt tilstede.

### **7.1.4 Frikjøp av personer i bedriftene til oppfølging**

Det er et vidt spekter av bedrifter som tar imot folk i observasjonspraksis og kvalifiseringspraksis – alt fra handel, service, barnehager, helse- og omsorg og andre. Hva som oppleves som det viktigste for samarbeidet med Aetat og for at en slik ordning skal fungere, varierer. Tidligere forskning har vist at det generelt er viktigst å få god oppfølging fra Aetat. Det er viktigere enn økonomisk kompensasjon (Lauritsen og Berg 2001). Imidlertid er dette nyansert. De minste bedriftene trenger den økonomiske kompensasjonen, da det vil være sårbart for bedriften at ansatte skal bruke mye av arbeidstida på oppfølging. En økonomisk kompensasjon som ligger i bunnen vil med andre ord være et viktig virkemiddel, i tillegg til oppfølging og opplæring fra Aetat/Euroskolen. Dette gjelder spesielt i fase II. Fase III er blitt beskrevet som en ”vinn-vinn-situasjon” for bedriftene med gratis arbeidskraft i tre måneder.

### **7.1.5 Tett oppfølging**

Hver kursdeltaker har en kontaktperson ved Aetat intro. Denne kontaktpersonen følger kursdeltakeren i alle fasene. Her skal man lage CV, kartlegge ønsker og behov, og avklare sammen med kursdeltaker hva det er realistisk at man satser på innen arbeidslivet. Dette opplevde elevene som positivt, noe som fungerer i dag. Imidlertid er det en lang periode (fase II og III) der Euroskolen tar oppfølgingen av den enkelte. Da blir kontinuiteten borte, forteller de ansatte ved Aetat intro. Selv om kurset fortsetter på samme måte som i dag, bør det diskuteres om kontaktpersonene ved Aetat intro skal være tettere involvert i fase II og III enn tilfellet er nå. Ved at Euroskolen tar oppfølgingen i fase II og III, kan det virke noe uoversiktlig dersom

kursdeltakeren fortsetter i den bedriften som Euroskolen har hatt oppfølging av og Euroskolen trekkes ut.

### 7.1.6 Individuell tilpasning

Deltakerne på introkurset har forskjellige ønsker, forutsetninger og behov. Det er derfor lagt opp til at kvalifiseringsløpet er individuelt tilpasset. For noen er det rett i ordinært arbeid etter fase III. For andre er det ordinære AMO-kurs som er det beste før man er formidlingsklare, og for andre er det mer skole og utdanning som blir utfallet. Kursdeltakerne har svært ulik bakgrunn, fra ingen skolegang til høgskoleutdanning. Noen har kun få år på barneskole og ingen yrkeserfaring, andre har ingen skolegang, men mye arbeidserfaring. Andre har både høy utdanning og arbeidserfaring, eller yrkesutdanning og har jobbet i nærmere 20 år i dette yrket før ankomst til Norge.

Denne bredden betyr at både undervisning og utplassering bør være skreddersydd for den enkelte kursdeltaker. Dette er noe som dette kurset har klart å følge opp. Praksisplasser blir valgt ut på bakgrunn av kursdeltakernes ønsker, og etter utprøving av to arbeidsplasser i fase II velges det stedet de liker best for en tremåneders kvalifiseringspraksis i fase III. Om de får fortsette i *den* bedriften på lønnstilskudd eller i en utvidet praksisperiode handler om god ”timing” både for den utplasserte og bedriften. Imidlertid vil kvalifiseringsløpet til den enkelte variere. Noen begynner i arbeid med lønnstilskudd, andre går videre på ordinære AMO-kurs. Enkelte ønsker å ta mer norskundervisning før de ser at de er klare for arbeidslivet. Faseløpet kan bestå av 6 faser, men hva som legges i hver fase etter fase III, vil variere fra individ til individ.

## 7.2 Suksessen med innføringen av fase II og III

Utvidelsen av introkurset med fase II og III har hittil vært en suksess. Kursdeltakerne har ofte yrkesønsker som viser seg å bli endret etter en utprøving i yrket. Ved å prøve ut ulike yrker for så å velge å fortsette i ett av dem, får de bedre tid til å avklare hva de selv vil satse på og hvilket kvalifiseringsløp de vil gå. Ved å være utplassert i for eksempel en butikk, kan de selv erfare at de trenger å gå på butikkkurs før de er formidlingsklare til ordinært arbeid. Andre ønsker å få ytterligere kvalifisering innen helse- og omsorg etter en periode utplassert på sykehjem. Noen som prøver seg i en renholdsjobb finner kanskje ut at de ønsker å gå et kurs innen renhold slik at de er mer kvalifiserte og har papirer som letter søkingen etter arbeid senere.

*Kursdeltakerne* er fornøyde med dette løpet. Noen synes det er en litt for lang prosess; de ønsker å komme i ordinært arbeid så raskt som mulig. De fleste ser at de trenger dette kurset for å få seg arbeid i Norge. *Bedriftene* synes utplassering i en periode er en fin måte å rekruttere nye medarbeidere på. Det koster ikke noe å ha dem. De fleste sier at det ikke krever for store ressurser å ha dem der. Perioden betraktes som en ”vinn-vinn-situasjon”. Enkelte bedrifter har også et videre perspektiv på dette. De ser at de kan være til hjelp for den enkeltes opplærings- og kvalifiseringsløp. Ved at de kan gi dem opplæring i sin bedrift og gi dem en referanse, føler de at de har gitt et bidrag til den enkeltes ferd mot arbeid i Norge.

Begrunnelsen for etableringen av et utvidet kurstilbud som det vi har evaluert henger også sammen med at det nye arbeidsmarkedet krever bedre kvalifiserte arbeidstakere. Yrker som i andre land ikke er spesialiserte, krever utdanning eller kurs i Norge. Samtidig er målet i Norge at flest mulig skal være selvhjulpent gjennom arbeid eller delta i samfunnet gjennom annen aktivitet. Ved at man legger opp til lengre løp og større grad av individuell oppfølging, blir grupper som ikke har deltatt i det norske arbeidslivet tidligere mer konkurransedyktige.

## Referanser

Berg, Berit og Tove Håpnes (2001) *Mellom likhet og forskjellighet. Mangfoldsstrategier i arbeidslivet*. Trondheim: SINTEF IFIM.

Berg, Berit og Tone Karm Møller (2002) *Kvalifisering for arbeidslivet. Evaluering av Kvalitetsprosjekt for langtidsledige*. Trondheim: SINTEF IFIM.

Berg, Berit og Tone Karm Møller (2003) *"Veien til arbeid". Evaluering av kursopplegg for langtidsledige*. Trondheim: SINTEF IFIM.

Håpnes, Tove og Berit Berg (2004) *Innvandrerkvinnens arbeidstilknytning – en pilotstudie*. Trondheim: SINTEF IFIM.

Lauritsen, Kirsten og Berit Berg (2001) *Evaluering av fadderordningen for innvandrere*. Trondheim: SINTEF IFIM.

Nordisk ministerråd (2004) *Barrierer på arbeidsmarkedet for kvinner med innvandrerbakgrunn*. ANP 2004: 706.

Olsson, Tor Bjarne, Cathrine Pedersen og Irene Dahle (2000) *Med sjal på jobb: erfaringer fra et forsknings- og utviklingsprosjekt om møter mellom mennesker med ulik kulturell bakgrunn på kommunale arbeidsplasser*. Skarnes: RF- Rogalandforskning.

Rogstad, Jon (2000) *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Sitter, Silje (2004) *Kulturmøter i praksis. En kasusstudie av samhandling mellom innvandrer og arbeidsfelleskap*. Hovedoppgave ved Pedagogisk institutt, NTNU.

SSB (2004) Ukens statistikk.

Stortingsmelding nr. 6 (2002-2003) *Tiltaksplan mot fattigdom*.

*Virksomhetsrapport 2003*. Aetat intro Trondheim.