



Arbeid i sikte

Tiltak for inkludering av innvandrere

Geir Møller, Ingvild Vardheim og Christine Hvitsand

TF-rapport nr. 332

2013

Tittel: Arbeid i sikte
Undertittel: Tiltak for inkludering av innvandrere
TF-rapport nr: 332
Forfatter(e): Geir Møller, Ingvild Vardheim, Christine Hvitsand
Dato: 16.12.2013
ISBN: 978-82-7401-648-4
ISSN: 1501-9918
Pris: 210,- (Kan lastes ned gratis fra www.telemarksforskning.no)
Framsidedfoto: Istockphoto.com
Prosjekt: Fremmedspråklig arbeidskraft
Prosjektnr.: 20120460
Prosjektleder: Geir Møller
Oppdragsgiver(e): NHO

Spørsmål om denne rapporten kan rettes til:

Telemarksforskning
Postboks 4
3833 Bø i Telemark
Tlf: +47 35 06 15 00
www.telemarksforskning.no

Resymé:

Denne rapporten omhandler tiltaket Arbeid i sikte. Tiltaket er rettet mot innvandrere og består av en teoretisk del og en del der deltakerne utplasseres i praksisplasser. Rapporten inneholder en beskrivelse av hvordan tiltaket er utført, av den praktiske gjennomføringen av tiltaket og resultater fra tiltaket. Undersøkelsen baserer seg både på kvalitative intervjuer med tiltaksarrangør, arbeidsgiver og tiltaksdeltakere samt en kvantitativ undersøkelse basert på spørreskjema og deltakernes sluttrapporter.



Geir Møller er utdannet statsviter (Cand.polit.) fra Universitet i Bergen. Møller har vært ansatt som forsker ved Telemarksforskning siden 1998. Han arbeider i hovedsak med velferdspolitik, herunder arbeidsmarkedspolitik, barnevern, pleie- og omsorg. Møller har både ledet og bidratt i flere nasjonale evalueringer av større forvaltningsreformer.



Ingvild Vardheim er utdannet statsviter fra Universitetet i Bergen, med en mastergrad i sammenlignede politikk fra 2007. Hun har jobbet som forsker ved Telemarksforskning siden 2010. Hun har bidratt på flere større og mindre forskningsprosjekter innen blant annet pleie- og omsorg, barnevern, arbeidsmarkedspolitik og oppfølging av utsatte barn og unge.



Christine Hvitsand er utdannet ved Universitet for miljø og biovitenskap, retning Økonomi og ressursforvaltning. Hvitsand har bred prosjekterfaring og har gjennomført både evalueringer og utviklingsprosjekter på oppdrag fra kommuner, fylkeskommuner, statlige instanser, næringselskaper og næringsklynger. Prosjektene er innen helse og velferd, regional utvikling og miljø.

Forord

Denne rapporten omhandler tiltaket Arbeid i sikte, som ble arrangert av arbeidsmarkedsbedriften Velle Utvikling i perioden 2005 til 2012. Undersøkelsen baserer seg på ulike datakilder og omfatter både kvantitative og kvalitative analyser av tiltaket.

Rapporten er skrevet på oppdrag for NHO og er finansiert av NHOs Arbeidsmiljøfond. I forbindelse med undersøkelsen ble det satt ned en referansegruppe bestående av Bård Meidell Johannesen (NHO), Benedicte Hollen (Arbeids- og velferdsdirektoratet), Halvard Vike (UiO), Therese Kvalø (Tine Meierier Sem), Thomas Vigeland (Velle Utvikling) og Per Harstad (Velle Utvikling). I tillegg til referansegruppen har Espen Trippestad og Pål Roberg ved Velle Utvikling bistått både som informanter og med mye praktisk tilrettelegging for undersøkelsen.

Vi vil benytte anledningen til å takke referansegruppen for mange og gode innspill underveis i prosessen og ikke minst Espen og Pål ved Velle Utvikling for god bistand underveis. Ellers vil vi takke alle informanter, både tiltaksdeltakere og arbeidsgiver for at de var velvillige til å stille opp til intervjuer.

Bø, 16.12.2013

Geir Møller

Prosjektleder

Innhold

Sammendrag	6
1. Innledning.....	10
2. Datagrunnlag og metode.....	12
2.1 Innledning.....	12
2.2 Kvantitativ undersøkelse.....	12
2.3 Kvalitativ undersøkelse	14
2.4 Dokumentstudier	15
3. Innvandrere i det norske arbeidsmarkedet	16
3.1 Sysselsetting og arbeidsledighet blant innvandrere.....	16
3.2 Hva hindrer sysselsetting?.....	18
3.3 Arbeidsgivers motiver for å rekruttere innvandrere	21
3.4 Tilknytning til arbeidsmarkedet.....	22
3.5 Mobilitet i arbeidsmarkedet.....	23
3.6 Tiltak for integrering av innvandrere i arbeidsmarkedet.....	25
3.7 Oppsummering	27
4. Arbeid i sikte.....	29
4.1 Bakgrunn	29
4.2 Formål, målgruppe og omfang.....	30
4.3 Tiltakets innhold	31
4.4 Det praktiske tiltaksarbeidet.....	34
4.5 Oppsummering	37
5. Deltakerne i Arbeid i sikte	39
5.1 Kjønn, alder, landbakgrunn og botid.....	39
5.2 Utdanningsbakgrunn	41
5.3 Norskferdigheter, fremmøte og aktivitet.....	42
5.4 Arbeidspraksis	43
5.5 Status ved avsluttet tiltak.....	45

5.6	Arbeidsmarkedsstatus på undersøkelsestidspunktet.....	46
5.7	Oppsummering.....	48
6.	Analyse av overgangen til arbeid.....	50
6.1	Innledning.....	50
6.2	Datagrunnlaget.....	50
6.3	Hvem kommer ut i praksis?.....	53
6.4	Hvem går ut i jobb etter avsluttet tiltak?	55
6.5	Hva forklarer jobbstatus ved avsluttet tiltak?	57
6.6	Hva forklarer jobbstatus ved deltakernes nåværende jobbsituasjon?	61
6.7	Oppsummering.....	64
7.	Hva inkluderer og hva ekskluderer?.....	66
7.1	Innledning.....	66
7.2	Arbeidsgivernes motiver	66
7.3	Kompetansekrav	70
7.4	Krav til norskferdigheter.....	73
7.5	Personlige egenskaper	75
7.6	Innvandrerens ståsted	82
7.7	Overgang fra praksis til ordinært arbeid.....	87
7.8	Rollen til Arbeid i sikte.....	92
7.9	Oppsummering.....	95
8.	Oppsummering og diskusjon	98
	Litteratur.....	105

Sammendrag

Denne rapporten omhandler AMO-kurset Arbeid i Sikte. Tiltaket er arrangert av Velle Utvikling og startet første gang opp i 2005 og ble siste gang gjennomført i 2012. Målgruppen for tiltaket er innvandrere som har gjennomført introduksjonsordningen, men i løpet av tiltakets levetid har det også inkludert langtidsledige innvandrergupper.

Hensikten med undersøkelsen er å belyse følgende tre tema:

- ◆ Hvordan tiltaket er utformet og hvilken rolle tiltaksarrangøren har i forhold til tiltaksdeltakere og arbeidsgivere
- ◆ Hvilke resultater som er oppnådd i Arbeid i sikte
- ◆ Hvilke faktorer som påvirker arbeidsgivernes tilbøyelighet til å ansatte innvandrere

Undersøkelsen bygger i hovedsak på følgende fire datakilder: data fra tiltaksdeltakernes sluttrapporter, en spørreundersøkelse til deltakerne, intervjuer med et utvalg deltakere og intervjuer med arbeidsgivere.

Tiltakets utforming

I utgangspunktet er tiltaket delt inn i to faser der fase én består av 4 ukers teori og fase to av 8 ukers praksisperiode i en lokal virksomhet. I realiteten avviker imidlertid tiltaket fra en slik todelt modell siden tiltaksdeltakerne utplasseres i praksis så tidlig som mulig i tiltaksperioden. Begrunnelsen for dette er at den viktigste opplæringsarenaen anses å være praksisplassen, ikke klasseromsundervisningen. Tiltaksarrangøren har en aktiv rolle i å formidle praksisplasser og i å følge opp deltakerne underveis i praksisperioden. Oppfølgingen bygger på følgende fire elementer:

- ◆ Minst mulig involvering med tanke på at læringsprosessen i første omgang skal være et forhold mellom tiltaksdeltaker og arbeidsgiver
- ◆ Fast oppfølgingspunkt med tanke på å avklare opplæringsprogresjonen, avklare muligheter for fast jobb eller videreformidling til andre virksomheter med større jobbmuligheter
- ◆ Ad hoc beredskap i form av veiledning av tiltaksdeltaker dersom det oppstår problemer på arbeidsplassen
- ◆ Ad hoc beredskap der tiltaksarrangør avviker praksisforholdet etter ønske fra arbeidsgiver

Oppnådde resultater

Det er i alt 70 prosent av deltakerne som gjennomfører et praksisopphold i løpet av tiltaksperioden. De som ikke går ut til en praksisplass blir enten formidlet direkte til jobb (12 prosent) eller avslutter tiltaket av andre grunner (språkferdigheter, sykdom, praktiske utfordringer med familie/bolig).

Totalt er det 60 prosent som enten er i jobb eller som kommer ut i utdanning etter tiltaket (56 prosent i jobb og 4 prosent i utdanning). De øvrige har enten status som fortsatt arbeidsledige (26 prosent), er hjemmeværende (13 prosent) eller oppgir annen status (1 prosent).

De fleste deltakerne har praksisplass innenfor ulike typer serviceyrker. Herunder inngår bransjer som butikk/handel (28 prosent), barnehage/skole (20 prosent), hotell-/restaurantvirksomhet (12 prosent), pleie og omsorg (5 prosent) og annen tjenesteytende næring (8 prosent). Men det er også en del som har praksis innen industri/produksjon (15 prosent), bygg og anlegg (3 prosent) eller annen privat virksomhet (6 prosent).

Det er stor variasjon blant deltakernes individuelle egenskaper, noe som også vil påvirke deltakerens jobbmuligheter. Det er omtrent like mange menn og kvinner som har deltatt i tiltaket. Gjennomsnittsalderen er 41 år, men aldersspredningen er stor (varierer fra 21 år til 65 år). Videre finner vi at den største delen av deltakerne har bakgrunn fra land i Midtøsten (40 prosent). Øvrige deltakere kommer fra Afrika (21 prosent), Pakistan/Afghanistan/India (16 prosent), Øst-Europa (13 prosent) og øvrige Asia (9 prosent).

En stor del av deltakerne har også videregående utdanning (26 prosent) eller høyskole/ universitetsutdanning (34 prosent) fra hjemlandet. De øvrige har enten ingen utdanning eller bare grunnskoleutdanning (40 prosent). Omtrent halvparten av deltakerne oppgir at de har tatt utdanning i Norge. Dette omfatter i stor grad ulike typer kursvirksomhet (deriblant språkkurs), men også videregående opplæring.

I undersøkelsen er det også gjort vurderinger av deltakernes norskferdigheter, aktivitetsnivå og oppmøtestabilitet på kurset. Dette er subjektive vurderinger gjort av tiltaksarrangør og må derfor betraktes som relative størrelser. Oversikten viser at de fleste har gode (37 prosent) eller nok så gode (30 prosent) norskferdigheter. De øvrige vurderes som å ha middels eller svake norskferdigheter (33 prosent). Videre er det omtrent 60 prosent som vurderes som å være aktive under kurset og hele 80 prosent vurderes som å ha stabilt framføete.

Analysene viser at de ulike kjennetegnene ved deltakerne påvirker jobbmulighetene:

- ◆ Kvinner har lavere sannsynlighet for å komme i jobb enn menn
- ◆ Deltakere fra Afrika har lavere sannsynlighet for å komme i jobb etter tiltaket enn deltakere fra Øst-Europa og Pakistan/Afghanistan/India og øvrige Asia.
- ◆ Jo bedre framføetestabilitet og aktivitetsnivå på kurset, desto større er sjansene for å få jobb
- ◆ Jo bedre norskferdigheter, desto bedre sjanse for å få jobb (norskferdigheter korrelerer sterkt med aktivitetsnivået)
- ◆ Jo flere praksisplasser deltakerne har hatt, desto større er jobbsannsynligheten
- ◆ Botid i Norge øker jobbsannsynligheten for jobb, men bare i liten grad
- ◆ Utdanningsnivå bidrar ikke til økt jobbsannsynlighet

Resultatene som viser at antall praksisplasser øker jobbsannsynligheten, kan knyttes opp mot metodikken i tiltaket. Analysene viser i utgangspunktet at varigheten i praksisen har en positiv effekt, men at denne forsvinner når vi kontrollerer for antall praksisplasser. Disse resultatene understøtter dermed metodikken i tiltaket som går ut på å øke deltakernes jobbmuligheter ved å skifte praksisplasser. Hvorvidt deltakerne går over til fast jobb der de har praksisplass, avhenger nemlig i stor grad av tilfeldigheter (dvs. om det dukker opp en jobbmulighet). Tiltakets oppfølging i kombinasjon med aktivt skifte av praksisplasser, bidrar til å redusere denne tilfeldigheten.

Enkelte resultater i undersøkelsen avviker fra resultatene fra tilsvarende analyser. Dette gjelder betydningen av høyere utdanning og botid i Norge. I tidligere undersøkelser er det vist at begge disse faktorene har stor betydning for innvandreres jobbmuligheter, noe vi ikke finner i disse analysene. Våre resultater bygger imidlertid på en spørreundersøkelse med en forholdsvis lav svarpro-

sent. En forklaring på at videregående utdanning og botid i Norge ikke gir forventet resultater, kan derfor være svakheter ved datagrunnlaget. Samtidig har vi pekt på at resultatene kan skyldes tiltakets virkemåte og det segmentet av arbeidsgivere som tiltaket retter seg mot. Dette innebærer at tiltaket har en større merverdi (gjennom tiltaksarrangørens nettverk) for de uten utdanning og kort botid enn for de med utdanning og lang botid.

Hva er det som påvirker arbeidsgiverens tilbøyelighet til å ansette?

Den kvalitative delen av undersøkelsen viser at arbeidsgiverne stiller visse krav til tiltaksdeltakerne. Dette gjelder krav om faglig kompetanse, krav til norskferdigheter og personlige egenskaper. Det siste dreier seg om å være tilpasningsdyktig, sosial, initiativrik og lærevillig. Et generelt inntrykk er at arbeidsgiverne vurderer de personlige egenskapene som mer grunnleggende enn de faglige forutsetningene og norskferdighetene. Dette har sammenheng med at både kompetanse og norskferdigheter er noe arbeidsgiveren opplever å kunne påvirke gjennom praksisperioden, mens de personlige egenskapene oppfattes å være mindre påvirkelige.

Arbeidsgivernes forventinger og håndtering er likevel kontekstavhengig. Med dette menes at den generelle beskrivelsen over må nyanseres. Dette gjelder spesielt arbeidsgivernes krav til faglige ferdigheter og norskferdigheter.

Når det gjelder de faglige kvalifikasjoner, går det et viktig skille mellom de virksomhetene som stiller krav til formell kompetanse og de som ikke har slike krav. Blant de arbeidsgiverne som stiller krav til formelle kvalifikasjoner, legges det naturlig nok større krav til kompetanse ved rekruttering av praksiskandidater. Vårt inntrykk er imidlertid at disse arbeidsgiverne har mindre gode erfaringer enn andre arbeidsgivere, som følge av at enkelte praksiskandidater ikke har hatt gode nok formelle kvalifikasjoner, eller at kompetansen ikke har vært tilpasset norsk næringsliv. De arbeidsgiverne som ikke stiller formelle kvalifikasjonskrav, legger derimot større vekt på praksiskandidatens personlige egenskaper og mer uformelle kompetanse. Dette kan dreie seg om ferdigheter eller interesser som understøtter de konkrete arbeidsoppgavene, og evnen og villigheten til å lære seg disse. Det kan se ut som at Arbeid i sikte i størst grad har lyktes med å formidle deltakere til den sistnevnte typen virksomheter.

Virksomheter som ikke stiller formelle krav til kvalifikasjoner, legger i større grad vekt på praksiskandidatens personlige egenskaper eller mer uformelle kompetanse. Dette kan være ferdigheter eller interesser som understøtter de konkrete arbeidsoppgavene og evnen til å lære seg disse (uten for store opplæringskostnader). Dette omfatter de fleste av virksomhetene, og inntrykket er at Arbeid i sikte har lyktes i langt større grad med formidling av praksiskandidater til disse virksomhetene.

Forventingene til norskferdigheter varierer også mellom virksomhetene. Dette avhenger i første rekke av om arbeidet krever kundekontakt, om arbeidet stiller krav til kommunikasjon mellom medarbeiderne eller om det dreier seg om mer isolert arbeid uten spesielle krav til kommunikasjon. I det siste tilfellet er kravene til norskferdigheter naturlig nok mindre enn i de to første tilfellene. Men selv om arbeidsoppgavene krever norskferdigheter, varierer det mellom arbeidsgiverne hvorvidt de stiller krav til forhåndskunnskaper og hvorvidt de er åpne for norskopplæring under praksisperioden.

Både kravene til fagkompetanse og krav til norskferdigheter kan betraktes i lys av de to tiltaks metodene train-place (opplæring før utplassering) og place-train (utplassering og så opplæring). I lys av arbeidsgivernes ulike forventinger og krav til deltakerne, er hovedpoenget at den ene modellen

ikke nødvendigvis har noe fortrinn fremfor den andre, men at den enkelte modells fortrinn heller er situasjonsbestemt. I de tilfeller hvor arbeidsgiveren forutsetter at deltakerne har formalkompetanse og/eller har tilegnet seg norskkunnskaper forut for tiltaket, vil man sannsynligvis lykkes bedre med en train-place modell. Derimot, dersom arbeidsgiverne er mer åpne for at deltakerne tilegner seg faglige og språklige ferdigheter i løpet av praksisperioden, synes place-train modellen å være mer hensiktsmessig.

Selv om arbeidsgiverne stiller ulike krav til deltakerne ved inntak på praksisplass, er kravet til deltakerne ved en eventuell ansettelse ikke nødvendigvis så forskjellig. Mens den ene arbeidsgiveren stiller større krav til deltakerne ved inntak på praksisplass, vil den andre arbeidsgiveren legge større vekt på læringsvilje og læringsevne i selve praksisperioden. Det generelle inntrykket er at Arbeid i sikte har lykkes bedre med den sistnevnte typen arbeidsgiver enn den førstnevnte.

I rapporten har vi også pekt på at arbeidsgivere kan være tilbøyelige til å tilskrive praksiskandidater kollektive egenskaper. Disse dannes gjerne på bakgrunn av egne individuelle erfaringer, men får likevel et preg av allmenngyldighet, noe som igjen påvirker rekrutteringen av nye praksiskandidater. Slike kollektive trekk kan både være positive og negative. Positive trekk knyttes gjerne til asiater, mens de negative knyttes til «radikale muslimer» (ikke moderate).

I rapportens avslutningskapittel er det vist en modell som illustrerer hvilke faktorer som har betydning for deltakernes overgang til jobb. Her skiller det mellom den rollen tiltaksarrangøren har på den ene siden og den rollen arbeidsgiver har på den andre. For tiltaksarrangørens del er de viktigste funksjonene matchingen av aktuelle kandidater og arbeidsgivere i forkant av utplassering i praksis, samt oppfølgingen av deltakere underveis. I tillegg vil også eventuelle skifter av praksisplass kunne ha en avgjørende betydning. Sett fra arbeidsgivernes ståsted har vi pekt på betydningen av faktorer som krav til personlige egenskaper, krav til faglige forutsetning og norskerferdigheter, eventuelt at deltakerne er i stand til å tilegne seg disse ferdighetene underveis i praksisperioden.

Avslutningsvis vises det også til følgende tre strategiske grep som kan bidra til å lette arbeidsgivernes inkludering av innvandrere på arbeidsplassen:

- ◆ Utarbeide en eksplisitt politikk eller strategi for inkluderinga av innvandrere
- ◆ Synliggjøre virksomhetens grunnleggende regler og normer
- ◆ Strategisk satsing på språk- og fagopplæring

1. Innledning

AMO-kurset "Arbeid i sikte" som har blitt arrangert av Velle Utvikling, er et arbeidsrettet tiltak som har til formål å få deltakere på offentlige ytelser ut i ordinært arbeid eller utdanning. Fra og med 2006 har tiltaket totalt omfattet omtrent 400 deltakere. Målgruppen for prosjektet er fremmedspråklige som har bestått språkprøve 2 for innvandrere, eller har tilsvarende ferdigheter i norsk.

I henhold til tiltaksforskriften skal denne typen kurs bidra til å kvalifisere arbeidssøkere til ledige jobber og hindre utstøting av personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Det finnes et mangfold av ulike typer AMO-kurs som varierer både i forhold til målgruppe, innhold og form. Slike tiltak kan inneholde alt fra tilbud om formelle kvalifikasjoner, kortere kurs som f.eks. datakurs eller truckførerkurs, jobbsøkerkurs, motivasjonskurs og kurs som innbefatter arbeidspraksis. Arbeid i sikte er et tiltak som i utgangspunktet er et klassisk jobbsøkerkurs, men hvor det legges stor vekt på at deltakerne raskt skal ut i arbeidspraksis.

Det overordnede formålet med denne undersøkelsen er – med utgangspunkt i erfaringer fra Arbeid i sikte – å fremskaffe kunnskap om inkluderings- og ekskluderingsmekanismer som oppstår i møtet mellom arbeidsgiver og arbeidssøkende innvandrere. Basert på denne kunnskapen er siktemålet at prosjektet skal kunne utarbeide generelle råd og anbefalinger med tanke på å fremme inkludering og begrense ekskludering. Mer konkret tar undersøkelsen sikte på å belyse følgende problemstillinger omkring tiltaket Arbeid i sikte:

- ◆ Hvordan er tiltaket utformet og hvilken rolle har tiltaksarrangør i forhold til tiltaksdeltaker og arbeidsgiver?
- ◆ Hvilke resultater er oppnådd i Arbeid i sikte med tanke på inkludering i ordinært arbeidsliv?
- ◆ Hvilke faktorer påvirker tilbøyeligheten til å ansette eller ikke ansette innvandrere i ordinært arbeid?

Den første problemstillingen tar sikte på å belyse tiltakets utforming, arbeidsmetodikk og tiltaksarrangørens rolle overfor tiltaksdeltakere og arbeidsgivere. Hovedspørsmålet i denne delen vil være hvilken rolle og funksjon tiltaksarrangøren har i inkluderingsprosessen mellom tiltaksdeltaker og arbeidsgiver. Dette belyses på bakgrunn av tiltaksarrangørens egen beskrivelse av tiltaket og metodikken, samt ut fra arbeidsgivernes og tiltaksdeltakernes ståsted og erfaringer med tiltaket.

Den andre problemstillingen dreier seg om i hvilken grad deltakerne i Arbeid i sikte lykkes på arbeidsmarkedet. Mer konkret ønsker vi her å belyse hvem som deltar i tiltaket, hvorvidt de kommer ut i praksis og i hvilken grad de får seg jobb etter tiltaket. I tillegg ønsker vi også å belyse hvilke faktorer som kan bidra til å forklare hvorfor man eventuelt lykkes på arbeidsmarkedet. For å belyse disse spørsmålene tar vi utgangspunkt i en kvantitativ analyse. Denne har to formål. For det første gir den en beskrivelse av hvem deltakerne er og hvorvidt de har fått jobb eller ikke. For det andre analyseres hvilke faktorer som har betydning for å oppnå suksess på arbeidsmarkedet.

Den tredje problemstillingen dreier seg om å belyse mer inngående hvilke inkluderings- eller ekskluderingsmekanismer som gjør seg gjeldende i møtet mellom arbeidsgiver og tiltaksdeltakere. For

å svare på dette tar vi utgangspunkt to hovedfaktorer, egenskaper ved tilbudssiden (arbeidssøkeren) og egenskaper ved etterspørselssiden (arbeidsgiver). Egenskaper ved tilbudssiden vil da dreie seg om ulike typer kvalifikasjoner som faglige ferdigheter, norskferdigheter og andre personlige egenskaper. Egenskaper ved etterspørselssiden vil på sin side dreie seg om rekrutteringspolitikk, strategier og holdninger hos arbeidsgiver. Siden innvandrerne som omfattes av undersøkelsen alle har deltatt i Arbeid i sikte, er det samtidig naturlig å betrakte inkluderings- eller ekskluderingsmekanismene i lyse av tiltakets rolle i møtet mellom arbeidsgiver og tiltaksdeltakere.

Rapporten er delt inn i 8 kapitler. I kapittel 2 presenteres datagrunnlaget og metodene som undersøkelsen bygger på. Kapittel 3 inneholder en kort gjennomgang av relevant litteratur som tar for seg integrering av innvandrere i det norske arbeidsmarkedet. Kapittel 4 gir en beskrivelse av tiltaket Arbeid i sikte, både slik det er beskrevet i kravspesifikasjonen eller i Velle sitt prosjekttilbud og slik det fungerer i praksis. Denne delen baserer seg i hovedsak på skriftlige kilder og intervjuer med kursarrangør. I kapittel 5 gir vi en beskrivelse av tiltaksdeltakerne i Arbeid i sikte i forhold til kjennetegn som alder, kjønn, landbakgrunn, norskferdigheter osv. Denne baserer seg på kvantitative data hentet fra deltakernes statusrapporter og en spørreundersøkelse. Kapittel 6 inneholder en analyse av tiltaksdeltakernes jobbsuksess. Ved hjelp av regresjonsanalyser undersøker vi her hvilke faktorer som har betydning for om deltakerne får ordinært arbeid eller ikke. Kapittel 7 inneholder en kvalitativ analyse av aktuelle inkluderings- og ekskluderingsfaktorer som gjør seg gjeldende ved rekruttering av innvandrere som arbeidskraft. Dette kapitlet baserer seg i hovedsak på intervjuer med arbeidsgivere og deltakere i Arbeid i sikte. I kapitlet har vi tatt sikte på å belyse både relasjonene mellom arbeidsgiver og tiltaksdeltaker og den rolle Arbeid i sikte har i rekrutteringsprosessen og i oppfølgingen av tiltaksdeltakere. Kapittel 8 inneholder en oppsummering og diskusjon av resultatene. Kapitlet inneholder også generelle råd og anbefalinger med tanke på å fremme inkludering og begrense ekskludering.

2. Datagrunnlag og metode

2.1 Innledning

Undersøkelsen av tiltaket Arbeid i sikte har både en kvantitativ og kvalitativ metodisk innfallsvinkel.

Det første spørsmålet i undersøkelsen – om tiltakets utforming og rolle overfor tiltaksdeltakere og arbeidsgivere – belyses dels på bakgrunn av dokumentgjennomgang og intervjuer med tiltakskonsulentene, tiltaksdeltakere og arbeidsgivere.

Det andre spørsmålet i undersøkelsen – om oppnådde resultater – belyses primært ved bruk av kvantitative data. Datamaterialet er dels hentet fra tiltaksdeltakernes statusrapporter og del fra en spørreundersøkelse som deltakerne har svart på. Denne delen av undersøkelsen vil dels være deskriptiv og dels analytisk. Med deskriptiv menes da beskrivelse av oppnådde resultater og ulike kjennetegn ved deltakerne og arbeidsgiverne. I den analytiske delen har vi ved hjelp av en analysemodell søkt etter forklaringer på hvorfor noen lykkes og andre ikke lykkes med å få jobb etter tiltaket.

Det tredje spørsmålet i undersøkelsen – om inkluderings- og ekskluderingsmekanismer som gjør seg gjeldende i møte mellom arbeidsgiver og tiltaksdeltaker – vil primært bli belyst gjennom kvalitative intervjuer med tiltaksdeltakere og arbeidsgivere. Som grunnlag for undersøkelsen vil vi også støtte oss til foreliggende empirisk og teoretisk litteratur.

2.2 Kvantitativ undersøkelse

Datagrunnlaget i den kvantitative delen av undersøkelsen baserer seg på følgende to datakilder:

- ◆ Sluttrapporter
- ◆ Spørreundersøkelse til deltakerne

2.2.1 Sluttrapportene

Databasen basert på individuelle rapporter består av i alt omtrent 400 tiltaksdeltakere som deltok i Arbeid i sikte fra og med 2006 og frem til og med 2012. Informasjonen er hentet fra sluttrapporter som er utarbeidet av Velle Utvikling i Tønsberg og Sandefjord.

De interne individuelle rapportene består primært av informasjon fra sluttrapportene som utarbeides av tiltaksansvarlige og oversendes NAV. I tillegg har vi supplert dette med informasjon fra deltakernes CVer og jobblogger der dette finnes. Informasjon fra de ulike dokumentene er lagt inn i en database for videre analyse. Dette datagrunnlaget består av følgende variabler:

- ◆ Jobbstatus ved avsluttet tiltak
- ◆ Varighet i praksis

- ◆ Antall praksisplasser
- ◆ Type praksisplass
- ◆ Kjønn, alder og nasjonalitet
- ◆ Frammøtestabilitet på kurs*
- ◆ Aktivitet på kurs*
- ◆ Norskferdigheter*

De tre siste variablene er kvantifiserte ordinale variabler som er basert på kvalitative vurderinger fra kursarrangør i sluttrapportene.

2.2.2 Spørreundersøkelsen

Formålet med spørreundersøkelsen til deltakerne var å supplere datamateriale fra deltakernes sluttrapporter. For det første gjaldt dette deltakernes arbeidstilknytning. Mens vi i sluttrapportene har status ved avsluttet tiltak, gir spørreundersøkelsen informasjon om arbeidstilknytning på undersøkelsestidspunktet, dvs. en stund etter at tiltaket var avsluttet. For det andre manglet sluttrapportene vesentlige data som utdanning og innvandrernes botid i Norge.

Målgruppen for spørreundersøkelsen var alle som deltok i tiltaket fra oppstart i 2006 til avslutning i 2012. For å gi flest mulig sjansen til å forstå og svare på undersøkelsen, ble den oversatt til fem ulike språk i tillegg til norsk: Engelsk, arabisk, somali, pashto og farsi.

Vi sendte ut undersøkelsen med post til 386 tiltaksdeltakere. Etter førsteutsendingen fikk vi imidlertid over 150 undersøkelser i retur på grunn av feil postadresse. Bruttoutvalget utgjorde dermed 236 tiltaksdeltakere. Etter andre utsendelse (purring) fikk vi totalt fikk vi inn 81 besvarelser, dvs. at det kun var 34 prosent som svarte.

Vi har altså to typer frafall. Den ene typen er frafall er en følge av feil postadresser. Dette utgjør et frafall på hele 39 prosent. Vi vil anta det dette frafallet skyldes flytting, og at en del av dette skyldes flytting på grunn av arbeid. I så fall vil det bety at vi har et positivt frafall, dvs. at det er en viss overrepresentasjon blant de med jobb i denne gruppen. Konsekvensen av dette er eventuelt at resultatet i undersøkelsen vil være dårligere enn det de faktisk er. Den andre typen frafall er en følge av at en del respondenter ikke velger å svare. Disse utgjør omtrent 40 prosent av hele utvalget. Senere i rapporten har vi vist at det er visse nasjonaliteter som er overrepresentert i utvalget (Øst-Europa og Asia), nasjonaliteter som samtidig har større tilbøyelighet til å få jobb enn de som da er underrepresentert (Afrika) i utvalget. Dette kan bety at vi har fått et negativt frafall i denne fasen. Konsekvensene av dette er at resultatet i undersøkelsen blir bedre enn det faktisk er. Samlet vil det positive frafallet i første fase (feil adresse) kunne oppveie for et eventuelt negativt frafall i andre fase (ikke svar). Den forholdsvis lave svarprosenten tilsier imidlertid at vi likevel skal være forsiktig med å trekke for bastante konklusjoner på bakgrunn av utvalget.

2.2.3 Analyser av datamaterialet

Den første delen av den kvantitative undersøkelsen presenterer datamaterialet i form av univariate tabeller og figurer. Den andre delen av den kvantitative undersøkelsen har som formål å undersøke hvilke faktorer som kan forklare individuell suksess på arbeidsmarkedet. Her har vi benyttet bivariate analyser og regresjonsanalyser. Følgende modell vil danne utgangspunkt for analysene:

$$Y = a + b_1A + b_2B + b_3C + b_4D$$

Y = suksess på arbeidsmarkedet

A = Individuelle egenskaper (kjønn, alder, landbakgrunn, botid)

B = Kompetanse (utdanning, norskerferdigheter)

C = Personlige egenskaper (oppmøte, aktivitet, lengde på praksis)

D = Egenskaper ved arbeidsgiver (bransje)

I utgangspunktet kan vi tenke oss at det er fire faktorer som spiller en rolle for deltakernes jobbsuksess. Dette er personlige iboende egenskaper ved deltakerne (kjønn, alder, fødeland), deltakernes tilegnede kvalifikasjoner (norskerferdigheter, utdanning og botid i Norge), personlige egenskaper ved arbeidssøker (stabilitet, aktivitet) og egenskaper ved arbeidsgiveren (bransje).

Datagrunnlaget vi har fanger i stor grad opp disse fire egenskapene. Data om utdanning og botid har vi imidlertid kun tiltang til fra spørreundersøkelsen. Det betyr at vi i analysene av hele populasjonen ikke har med disse to variablene. De inngår imidlertid i analysen av datamaterialet fra spørreundersøkelsen. I analysene har vi også begrenset informasjon om arbeidsgiverne. Dette kompenseres vi for ved en mer inngående kvalitativ analyse der mye av datamaterialet er hentet fra arbeidsgiverne.

2.3 Kvalitativ undersøkelse

Den kvalitative undersøkelsen omfatter tre kilder: Intervjuer med kursarrangør, intervjuer med arbeidsgivere og intervjuer med tiltaksdeltakere.

Den første kilden omfatter personlige intervjuer med tre tiltakskonsulenter ved Velle Utvikling. Hovedformålet med disse intervjuene har vært å få en utdypende beskrivelse av tiltaket og den rollen tiltakskonsulentene har hatt overfor kursdeltakerne og tiltaksdeltakerne. Dette inkluderer også ulike erfaringer fra møtet mellom innvandrere og arbeidsgiver.

Den andre kilden – intervjuene med arbeidsgiverne – baserer seg på et utvalg av 10 bedrifter. Utvalget består av følgende virksomheter:

- ◆ To offentlige virksomheter
- ◆ To større industrivirksomheter
- ◆ To mindre industrivirksomheter
- ◆ To større tjenesteytende virksomheter
- ◆ To mindre tjenesteytende virksomheter

For hver av disse bedriftene har vi gjennomført intervju med en representant som har hatt befattning med praksisdeltakere fra Arbeid i sikte. Dette er enten daglig leder eller en avdelingsleder i de aktuelle virksomhetene. Disse omtales i rapporten som arbeidsgivere.

Den tredje kilden er tiltaksdeltakere. For hver av de 10 utvalgte virksomhetene, har vi intervjuet 1-2 tiltaksdeltakere som enten har eller har hatt praksisplass eller ordinært jobb i den aktuelle virksomheten. Antall intervjuede deltakere avhenger av virksomhetens størrelse. Totalt er det gjennomført intervjuer med 15 deltakere og 10 arbeidsgivere.

2.4 Dokumentstudier

Undersøkelsen baserer seg også på ulike typer dokumenter. I hovedsak dreier dette seg om dokumenter som beskriver tiltaket og litteratur som omhandler arbeidsintegrering av innvandrere, herunder tiltak rettet mot denne gruppen. De aktuelle dokumentene er:

- ◆ Kravspesifikasjon fra NAV
- ◆ Kurstilbud fra Velle Utvikling (anbudet til NAV)
- ◆ Diverse rapporter og litteratur om arbeidsintegrering av innvandrere

De to førstnevnte kildene benyttes som grunnlag for kapitlet som beskriver Arbeid i sikte (i tillegg til intervjuer med tiltakskonsulenter). Litteraturen om arbeidsintegrering av innvandrere oppsummeres i neste kapittel.

3. Innvandrere i det norske arbeidsmarkedet

I dette kapitlet har vi med bakgrunn i eksisterende litteratur gitt en beskrivelse av innvandres situasjon i det norske arbeidsmarkedet. Følgende fem tema omtales:

- ◆ I hvilken grad kommer innvandrere inn på det norske arbeidsmarkedet
- ◆ Hva slags barrierer møter innvandrere i det norske arbeidsmarkedet
- ◆ Hva slags motiver har arbeidsgiverne for å rekruttere innvandrere
- ◆ I hvilken grad har innvandrere en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet
- ◆ I hvilken grad opplever innvandrere mobilitet i det norske arbeidsmarkedet

3.1 Sysselsetting og arbeidsledighet blant innvandrere

I Norge har vi siden siste halvdel av 1980-tallet hatt en kraftig økning av innvandring fra andre land. Per i dag er det omtrent 655 000 med innvandrerbakgrunn bosatt i Norge (innvandret selv eller barn av to innvandrerforeldre). Drivkreftene bak innvandringen er i hovedsak søken etter arbeid og flukt fra krig eller undertrykking. I tillegg vil familiegjenforening være en tredje drivkraft som kommer i kjølvannet av de to førstnevnte drivkreftene.

Dersom vi ser bort i fra arbeidsinnvandring fra vesteuropeiske og skandinaviske land, kan vi skille mellom de gruppene arbeidsinnvandrere som kom før innvandringsstoppen i 1975 og arbeidsinnvandrerne som kom etter EØS-utvidelsen i 2004. Arbeidsinnvandringen før 1975 kom i all hovedsak av fra vesteuropeiske land og USA. Ut over dette hadde vi også en viss arbeidsinnvandring fra land som Pakistan, Tyrkia og India. Selv om det ble stopp i arbeidsinnvandringene fra 1975, har vi likevel en stor innvandring fra disse landene, men da som følge av familiegjenforening. Arbeidsinnvandringen etter EØS-utvidelsen kommer i all hovedsak fra østeuropeiske land, og spesielt fra Polen og Litauen.

Innvandring som skyldes flukt følges av ulike konflikter eller undertrykkelse omkring i verden fra slutten av 1970-tallet. Den første bølgen av innvandrere kommer fra Vietnam på slutten av 1970-tallet og følges deretter av innvandring fra flere konfliktfylte land i løpet av 1980-tallet, hvorav de største gruppene kommer fra Chile, Sri Lanka, Tyrkia (kurdere) og Iran. Den neste bølgen av flyktninger kommer på 1990-tallet i kjølvannet av krigen på Balkan, både ved inngangen av tiåret (jf. krigen i Bosnia) og ved utgangen (krigen i Kosovo). På slutten av 1990 tallet starter også en betydelig flyktningstrøm Irak som følge av regimes kamp mot den indre opposisjon (kurdere) og senere indre konflikter i landet. Dernest følger en flyktningstrøm fra Afghanistan fra rundt århundreskiftet. I tillegg til disse har vi også hatt en jevn strøm av flytninger fra afrikanske land siden 1980-tallet. Den største gruppen er per i dag somaliere, hvorfra det har vært en jevn økning av flytninger fra slutten av 1980-tallet.

Det er både lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet blant innvandrere enn for befolkningen som helhet. I 2011 var sysselsettingen i befolkningen som helhet på 69,1 prosent, mens den blant

innvandrere var på 62,8 prosent.¹ Videre har den registrerte arbeidsledigheten blant innvandrere har vært to til tre ganger så høy som den samlede ledigheten. Dette gjelder både i perioder med høy og lav generell ledighet. I 1992 da den generelle ledigheten var på omtrent 5 prosent, var ledigheten blant innvandrere på hele 11 prosent. I 2007 da den samlede ledigheten bare var noe over 2 prosent, var den på 4,5 prosent blant innvandrere. Tallene for første kvartal 2013 viser tilsvarende en generell ledighet på 2,6 prosent og en ledighet blant innvandrere på 6,8 prosent.

Tabell 3.1 Sysselsatte og helt arbeidsledige i befolkningen, innvandrere etter kjønn og etter landbakgrunn per 4. kvartal 2011 (sysselsetting) og per mai 2011 (arbeidsledige). I prosent av arbeidsstyrken. Kilde: SSB

Gruppe	Sysselsatte	Arbeidsledige
Norden	75,9	2,6
Vest-Europa ellers	70,4	3,2
EU-land i Øst-Europa	73,6	7,7
Øst-Europa ellers	62,2	6,7
Nord-Amerika og Oceania	65,8	2,4
Asia	53,9	7,9
Afrika	44,2	13,0
Sør- og Mellom-Amerika	63,6	7,1

Tabell 3.1 viser at det er store forskjeller i sysselsetting og arbeidsledighet mellom ulike innvandrergupper. Sysselsettingsgraden er høyest og ledigheten lavest blant innvandrere fra nordiske og vesteuropeiske land. Det er også høy sysselsetting blant innvandrere fra østeuropeiske EU-land, men blant disse er samtidig ledigheten forholdsvis høy. Lavest er sysselsettingen blant innvandrere fra Asia og Afrika, grupper som også har forholdsvis høy ledighet, spesielt innvandrere fra afrikanske land.

Det er naturlig at variasjoner i sysselsetting og ledighet blant ulike innvandrergupper har sammenheng med typen innvandring, dvs. at arbeidsinnvandrere vil ha lettere for å tilpasse seg det norske arbeidsmarkedet enn flyktninger. Dels vil dette ha sammenheng med innvandringsmotivene (dvs. arbeid versus flukt) og dels at arbeidsinnvandrere per i dag kommer fra land med større geografisk og kulturell nærhet enn de som har flyktet.² Thorshaug og Valenta (2011) viser også til at sysselsettingen er langt høyere når migrasjonsårsaken er arbeid enn om årsaken er familiejenforening eller humanitære årsaker. I undersøkelsen pekes det på at sysselsettingen etter tre år var over 80 prosent for arbeidsinnvandrere, mens den var omtrent 45 prosent for de to andre gruppene.

¹ I følge Brochmannutvalget (NOU 2011:7) blir forskjellene i sysselsetting mellom innvandrere og befolkningen for øvrig større når det tas hensyn til at innvandrerne har en alderssammensetting som gjør at de er overrepresentert i de aldersgruppene som generelt har høyest sysselsetting.

² Geografisk nærhet kan ha betydning både mht at arbeidsmarkedet er mer likt som det norske og at terskelen for å flytte tilbake er lavere dersom man ikke lykkes på det norske arbeidsmarkedet.

En undersøkelse av Horgen (2012) viser at norske virksomheter i varierende grad rekrutterer innvandrere. Det fremgår bl.a. at andelen virksomheter uten innvandrere blant sine ansatte var på 38,5 prosent i 2010.³ I tillegg viser undersøkelsen at de fleste innvandrere er sysselsatt i privat sektor med en innvandrersandel på 8,8 prosent, mens tilsvarende andel i kommunal og fylkeskommunal sektor var på 6,5 prosent og i statlig sektor på 4,0 prosent. Forskjellene mellom privat og offentlig sektor forklares blant annet med at offentlig sektor i større grad enn i det private næringslivet har akademiske yrker som krever høyere utdanning og gode norskkunnskaper.

Thorshaug og Valetta (2011) og Horgen (2012) viser også at innvandrersandelen varierer mellom ulike bransjer. Det er spesielt stor andel innvandrere fra ikke-vestlige land innen renhold. Videre finner vi at innvandrerkvinner er overrepresentert i overnattingsvirksomhet og i helse- og sosialtjenester. Menn er på sin side spesielt overrepresentert i virksomheter som driver utleie av arbeidskraft og med passasjertransport (drosje, buss etc). Generelt viser undersøkelsene at innvandrere er klart overrepresentert i yrker som ikke har krav til utdanning. Dette må imidlertid forstås i lys av at en del innvandrergupper – bl.a. fra Asia og Afrika – gjennomgående har lavere utdanning enn resten av befolkningen.

Thorshaug og Valenta (2011) viser også til at den økonomiske situasjonen påvirker innvandrernes posisjon i arbeidsmarkedet – både negativt og positivt – mer enn befolkningen for øvrig. En forklaring på dette er at arbeidsinnvandring fungerer som en buffer i opp- og nedgangstider. En annen forklaring er at innvandrere i større grad er sysselsatt i mer konjunkturfølsomme bransjer.

3.2 Hva hindrer sysselsetting?

En gjennomgang av litteraturen viser at det er fem faktorer som går igjen i forklaringen på hvorfor innvandrergupper gjennomgående har lavere sysselsetting eller høyere ledighet enn befolkningen forøvrig. Dette dreier seg om utdanningsnivå, språk og kultur, botid, diskriminering og usikkerhet samt norske velferdsordninger.

Utdanningsnivå

Det er flere undersøkelser som peker på at innvandrernes utdanningsnivå ser ut til å påvirke sysselsettingen, dvs. at ledigheten er lavest i innvandrergupper med høyere utdanningsnivå (Enes & Henriksen 2012, Olsen 2008). Det er imidlertid ikke bare lengden på utdanningen som har betydning, men også hvor relevant den er for norske forhold (Djuve og Friberg 2004, Horgen 2012). I følge Djuve og Friberg (2004) har innvandrerbefolkningen ikke bare lav utdannelse, men mange har også en utdanning som ikke uten videre lar seg omsette i kvalifikasjoner på det norske arbeidsmarkedet. Godkjenning og oversetting av utenlandsk utdanning til norsk kan være en tidkrevende prosess, og ifølge forfatterne oppleves ofte kriteriene for godkjenning som for strenge. I rapporten påpekes det også at norske arbeidsgivere ikke nødvendigvis likestiller utdanning fra utlandet med norsk utdanning, selv om det foreligger en norsk godkjenning. Med utgangspunkt i at mange ikke-vestlige innvandrere har lav utdanning, peker Djuve (2011) også på at det er vanskelig for innvandrere å kompensere for minst 12 års skolegang som etter hvert har blitt vanlig blant de som er vokst opp i Norge. Dette igjen fører til at vi får en overrepresentasjon av innvand-

³ Her må vi ta hensyn til at de virksomhetene som ikke har innvandrere i arbeidsstokken, gjennomgående er små virksomheter. Små virksomheter vil statistisk sett også ha lavere sannsynlighet for å ha innvandrere i arbeidsstokken.

rere i bestemte bransjer eller virksomheter som tar i bruk såkalte risikoreducerende virkemidler (midlertidige kontrakter, akkordlønn eller lavt lønnsnivå). Falch og Nyhus (2010) viser imidlertid at de som fullfører videregående skole i Norge, har klart bedre muligheter på arbeidsmarkedet og mindre sannsynlighet for å bli trygdet.

Språk og kultur

Manglende norskerferdigheter trekkes også frem som et viktig hinder for arbeidsdeltakelse (Djuve og Friberg 2003, Tronstad 2010). Tronstad (2010) viser i sin undersøkelse av ca. 1000 virksomheter at dårlige norskkunnskaper og kulturforskjeller oppgis som de hyppigste ulempene ved å ha ansatt innvandrere. Åtte av ti arbeidsgivere og tillitsvalgte oppgir språkproblemer som den viktigste ulempen ved å ha ikke-vestlige innvandrere i bedriften. I rapporten går det frem at dersom man kontrollerer for bransje og sektor, er det størst sannsynlighet for at virksomheter i kommuner med lav andel ikke-vestlige innvandrere, oppgir språkproblemer som en særlig ulempe.

Botid

En tredje faktor er at sannsynligheten for integrering i arbeidslivet øker med botid (Støren 2004, Olsen 2008, Thorshaug og Valenta 2011). Støren (2004) viser bl.a. i en undersøkelse av uteksaminerte kandidater fra høyere utdanning, at botid har betydning for ledighetsrisikoen etter utdanning. I undersøkelsen fremgår det også at de med ikke-vestlig bakgrunn med lang botid i Norge ikke nødvendigvis har bedre norskkunnskaper (egenvurderte) enn de med kortere botid. De med lang botid i Norge har likevel lavere ledighetsrisiko 3 ½ – 5 år etter eksamen. I følge forfatteren er årsaken trolig at lengre botid gir bedre nettverk og flere kontakter, og at dette kan kompensere for ikke å snakke perfekt norsk.⁴ Thorshaug og Valenta (2011) viser i sin undersøkelse at det generelt er en sterk økning i sysselsettingen fra ett til tre år etter ankomst til Norge. Videre fremgår det at det er en forholdsvis sterk vekst i sysselsettingen blant ikke-vestlige innvandrere etter 4 år, men at veksten avtar etter hvert. Det er derfor rimelig å anta at noe av den lave sysselsettingsgraden blant innvandrere skyldes at de normalt vil ha en lengre tilpasningsperiode til det norske arbeidsmarkedet enn arbeidssøkere født i Norge.

Diskriminering og usikkerhet

Flere undersøkelser viser også til diskriminering som en forklaring på ledighetsnivået eller den lave sysselsettingen blant innvandreregrupper. I følge Støren (2004) er det rimelig å anta at statistisk diskriminering eller andre former for diskriminering er en medvirkende årsak til høy arbeidsledighet blant personer med ikke-vestlig bakgrunn som har bodd i Norge i 9–14 år og som generelt har gode norskkunnskaper.

Med referanse til andre undersøkelser peker også Djuve og Friberg (2004) på at innvandrere er utsatt for diskriminering i det norske arbeidslivet. I følge forfatterne behøver ikke en slik forskjellsbehandling å være et utslag av rasisme, men kan skyldes at mange arbeidsgivere har lite er-

⁴ Forfatteren har peker også på at noe av årsaken til at norskerferdigheter ikke øker med botid, kan ha å gjøre med at norskerferdighetene baseres på en egenvurdering og at de med kort botid overvurderer norskerferdighetene, eventuelt at de med lang botid undervurderer norskerferdighetene.

faring med ikke-vestlige arbeidstakere, og derfor er usikre på deres kvalifikasjoner og hvordan de vil fungere på arbeidsplassen.

Rogstad (2000) viser i sin undersøkelse hvordan bedriftene vektlegger formell og uformell kompetanse i en ansettelsesprosess. Rogstad skriver at det alltid vil være en viss grad av usikkerhet knyttet til ansettelse. Dette kan være usikkerhet knyttet til hva utdanningen innebærer, hvordan en person med annen bakgrunn passer inn og til hvordan de selv skal håndtere et flerkulturelt arbeidsmiljø. For å redusere denne usikkerheten i størst mulig grad, tar bedriftene i bruk ulike strategier: De vil blant annet foretrekke å ansette nordmenn med kompetanse de kjenner til og kan forutsi. De vil også unngå å foreta en individuell vurdering av søkere med minoritetsbakgrunn, men vil i stor grad basere vurderingen på forestillinger om gruppen arbeidssøkeren tilhører. I følge Rogstad fører disse strategiene til at beslutninger som isolert sett har liten betydning, blir akkumulert og samlet sett resulterer i systematisk forskjellsbehandling mellom nordmenn og søkere med minoritetsbakgrunn.

Tilsvarende peker Djuve (2011) på at den økonomiske risikoen ved feilansettelser vil være relativt høy det norske arbeidsmarkedet der lønn og jobbsikkerhet er sterkt regulert. I følge forfatteren innebærer dette at norske arbeidsgivere i stor grad går for det trygge og kjente når de skal ansette. Trygge og kjente faktorer vil i den sammenheng bl.a. være formell utdanning fra kjente utdanningsinstitusjoner, attester og referanser fra norske arbeidsgivere. I følge forfatteren vil norske arbeidsgivere også ha små muligheter for å kompensere for større usikkerhet med å rekruttere innvandrere ved å tilby lavere lønninger. Djuve viser også til den betydningen nettverk og sosiale relasjoner har i ansettelsesprosessen, underforstått at denne typen ressurser vil være ujevnt fordelt mellom innvandrere og befolkningen forøvrig.

Midtbøen og Rogstad (2012) har med bakgrunn i et felteksperiment undersøkt hvorvidt det er systematiske forskjellsbehandling mellom personer med etnisk minoritetsbakgrunn i ansettelsesprosessen. Ved å sende ut fiktive parvise jobbsøknader som var helt like bortsett fra navntrekk fra person med hhv etnisk majoritets- og minoritetsbakgrunn, fant forfatterne at sannsynligheten for å bli innkalt til intervju ble redusert med ca. 25 prosent dersom søkeren hadde et utenlandsklydende navn. Samtidig fremgår det at den vanligste responsen var likebehandling i form av avslag for begge eller ved at begge ble innkalt til intervju. Men i valget mellom de to kandidatene, går beslutningen om å innkalle til intervju systematisk i favør av den med majoritetsbakgrunn. Med andre ord viser undersøkelsen at arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn har barrierer som ikke kan forklares med norskferdigheter, utdanning eller mindre arbeidserfaring. I følge forfatterne kan denne diskrimineringen forklares med en kombinasjon av arbeidsgiveres varierende kjennskap til etniske minoriteter, tidligere erfaringer, etniske stereotypier og en usikkerhet på om jobbsøkerne med utenlandsk navn er i stand til å utføre en jobb på linje med en tilsvarende søker med majoritetsbakgrunn.

Norske velferdsordninger

I følge Djuve og Friberg (2003) kan også sjenerøse norske velferdsordninger sammenlignet med andre land, ha betydning for arbeidsintegreringen. Gode velferdsordninger kombinert med høy terskel for å komme inn på arbeidsmarkedet, kan i følge forfatterne, bidra til å skape fattigdomsfeller og sosialhjelpsavhengighet:

«Når sosialhjelpssatsene er tilpasset antall barn i familien, og man ikke har mulighet til å få annet enn de minst attraktive og dårlig betalte jobbene, kan det føre til at de økono-

miske insentivene for å gå fra sosialhjelp over til lønnet arbeid blir meget små, eller til og med negative» (Djuve og Friberg 2004, s.20).

Brochmann og Hagelund (2007) viser i tillegg til at siden innvandrere er overrepresentert i mindre lukrative deler av arbeidsmarkedet, kan de ha mindre å tjene på å arbeide, sammenliknet med å motta trygd eller sosialhjelp, enn det som er tilfellet for majoritetsbefolkningen. Kombinasjonen av gode velferdsordninger, høy terskel inn i arbeidsmarkedet og utsikter til lav lønn, kan dermed gi mindre incentiver til å arbeide sammenliknet med gjennomsnittsnordmannen.

3.3 Arbeidsgivers motiver for å rekruttere innvandrere

Siden sysselsettingen er lavere og ledigheten høyere blant innvandrere, er det naturlig at mye av litteraturen har konsentrert seg om å studere hvilke barrierer innvandrere har på det norske arbeidsmarkedet. Samtidig har også enkelte studier tatt for seg spørsmålet om arbeidsgivernes motiver for å rekruttere nettopp innvandrere.

En undersøkelse som tar for seg virksomheter som ansetter østeuropeisk arbeidskraft etter EU-utvidelsen i 2004, viser at motivene dels var å øke bedriftenes konkurranseevne og dels at virksomhetene hadde mangel på faglært arbeidskraft (Dølvik et al 2006). I tillegg viser undersøkelsen at mange virksomheter også benyttet utenlandsk arbeidskraft for å redusere lønnskostnadene og få økt arbeidstidsfleksibilitet. Utvalget i denne undersøkelsen var virksomheter i bygge- og anleggsbransjen, industrivirksomhet, hotell- og restaurantvirksomhet samt rengjøringsbransjen.

Disse resultatene sammenfaller også med en undersøkelse av Djuve (2011). Her fremgår det at virksomheter som bruker risikoreduserende virkemidler – dvs. midlertidige kontrakter, akkordlønn eller der lønnsnivået er lavt – i større grad enn andre ansetter ikke-vestlige arbeidstakere. På bakgrunn av dette konkluderer forfatteren med at et slikt fleksibelt arbeidsmarked ikke nødvendigvis er noe ulempe for ikke-vestlige arbeidstakere. Samtidig vises det til faren for utvikling av et segregert arbeidsmarked, med utrygge arbeidsforhold og lave lønninger på den ene siden, og trygge arbeidsforhold og høye lønninger på den andre.

Håpnes og Iversen (2001) har tatt for seg fire private bedrifters arbeid med rekruttering og integrering av innvandrere i egen organisasjon. De fire utvalgte bedriftene representerer ulike bransjer, men har alle en positiv innstilling til det å rekruttere innvandrere. I rapporten går det frem at alle de fire bedriftene ser på minoritetsspråklige arbeidstakere som en viktig ressurs knyttet til deres faglige dyktighet og kompetanse. Begrunnelsene for å ansette varierer fra bedrift til bedrift, men bygger i hovedsak på forretningsmessige eller samfunnsmessige argumenter. Eksempelvis har en av bedriftene som mål å være «i front» når det gjelder å jobbe for bedre integrering, mens en annen ser på sitt flerkulturelle miljø som et innovativt grunnlag for fornying og produktutvikling.

I en undersøkelse av Tronstad (2010) fremgår det også en del positive sider ved det å ha ikke-vestlig arbeidskraft ansatt. De faktorene virksomhetene som oftest trekker frem som en fordel med å ha ikke-vestlig arbeidskraft, er språk- og kulturkunnskaper, kreativitet, nytenkning, høyere arbeidsmoral og et mer internasjonalt og mangfoldig arbeidsmiljø. Resultatene viser også at språk- og kulturkompetanse verdsettes mest i virksomheter som yter tjenester (for eksempel helse- og sosialtjenester) i innvandrerrettete områder.

Vi ser at det er minst to ulike motiver for å rekruttere innvandrere. Den ene dreier seg om det Djuve (2011) kaller kostnads- og risikoreduserende strategier og det andre om produktivitetsforbedrende strategier. Det siste vil også kunne innbefatte motiver som det å bedre omdømme eller

fremstå som samfunnsnyttig. Overrepresentasjon av innvandrere i bestemte bransjer kan forstås i lys av kostnads- og risikoreduserende strategier, og at barrierer som språk og utdanning spiller en mindre rolle i disse bransjene. Virksomheter som motiveres av produktivitetsforbedrende strategier, er sannsynligvis mer villig til å investere i språk og utdanning, eventuelt at de har en selekterende rekruttering av innvandrere som allerede innehar relevant utdanning eller norsksferdigheter. Det er imidlertid uklart hvorvidt dette dreier seg om bestemte bransjer eller om slike strategier er mer jevnt fordelt bransjevis.

3.4 Tilknytning til arbeidsmarkedet

Så langt vi kjenner til er det få undersøkelser som spesifikt har tatt for seg i hvilken grad innvandrere har svakere tilknytning til arbeidsmarkedet i den forstand at de har mindre permanente arbeidsforhold.

I en undersøkelse av Bratsberg m.fl. (2011) antydes det imidlertid at innvandrere har løsere tilknytning til arbeidsmarkedet enn befolkningen for øvrig. Dette bygger på at sysselsettingsraten blant innvandrere generelt har en tendens til å falle – og trygderatene øke – 10-15 år etter at de kom til landet. I følge rapporten er det vanskelig å forklare dette med konjunkturbevegelser og det antydes derfor at det heller har å gjøre med utstøtnings- eller tiltrekningsmekanismer i arbeidsmarkedet og trygdesystemet.

Ovenfor har vi også pekt på at arbeidsgivere med risikoreduserende strategier, har større tilbøyelighet til å rekruttere innvandrere (Djuve 2011). I og med at slike risikoreduserende strategier innbefatter midlertidige kontrakter, er det rimelig å anta at tilknytningen vil være mer ustabil. Vi kjenner imidlertid ikke til om slike kontrakter er av mer permanent karakter for innvandrere eller om dette er kontrakter som er mer å betrakte som springbrett inn i mer permanente arbeidsforhold.

En undersøkelse av Friberg og Eldring (2011) som omhandler polske arbeidere i osloområdet, konkluderer med at de siste års arbeidsinnvandring fra Polen har fungert bra i den forstand at norske arbeidsgivere har fått tilgang på billig og fleksibel arbeidskraft, norske forbrukere har fått billigere tjenester, staten har fått skatteinntekter og arbeidsinnvandrerne har fått høyere levestandard. Samtidig pekes det på at polske arbeidere i stor grad befinner seg innenfor segmenter i arbeidsmarkedet som preges av lave lønninger, dårlige arbeidsmiljø, lite autonomi, mye ulovlig arbeidsforhold og lite jobbsikkerhet. Dessuten fremgår det at hele 40 prosent av de som har vært i landet i mindre enn 2 år, arbeider uten arbeidskontrakter og uten å betale skatt. Tilsvarende for de som har vært lengre i landet er 17 prosent. I følge rapporten har det ikke vært nevneverdige forbedringer i perioden 2006-2010. Rapporten viser også til at polske arbeidsinnvandrere er særdeles sårbare overfor ledighet og utstøting fra arbeidsmarkedet i nedgangstider. I følge rapporten er det en nær sammenheng mellom de polske arbeidsinnvandrerens svake posisjon i arbeidslivet og risikoen for utstøting i nedgangstider, noe som først og fremst kjennetegner byggebransjen. De som derimot har en fastere tilknytning – dvs. faste jobber – er derimot mindre utsatt i nedgangstider. Forfatterne antyder imidlertid at den svake tilknytningen mange polakker har til arbeidsmarkedet, vel så mye skyldes trekk ved bransjene de jobber i som at det er resultat av arbeidsgiveres personalpolitikk overfor innvandrere spesielt.

Ut over den litteraturen som er omtalt over, finner vi også en del litteratur om diskriminering eller inkludering og ekskludering på arbeidsplassen, noe som i seg selv ikke sier noe om tilknytningen til arbeidsmarkedet, men som likevel kan ha ekskluderende virkninger.

I en studie av ikke-vestlige innvandreres arbeidsforhold i Norge, finner Rambøll (2009) at ikke-vestlige innvandrere gjennomgående har dårligere arbeidsforhold enn andre arbeidstakere, også innenfor samme yrkesgruppe. Ikke-vestlige innvandrere har dårligere lønn, og de opplever i større grad enn andre at det er et misforhold mellom utdanningen de har og yrket de utøver. De opplever oftere dårlig arbeidsmiljø, større grad av mobbing på arbeidsplassen, dårligere jobbsikkerhet, og har oftere midlertidig ansettelse. Analysen viser også at innvandrerne er overrepresentert i yrkesgrupper som for eksempel renholdsbransjen eller hotell- og restaurantbransjen. I rapporten pekes det på at rekruttering av innvandrere til bransjer og yrker som domineres av innvandrere i seg selv kan bidra til å opprettholde dårlige arbeidsforhold.

I rapporten «Ja, vi får mye kjeft», ser Byrkjeland og Djuve (2004) nærmere på arbeidsvilkårene til ansatte ved ISS Norge med etnisk minoritetsbakgrunn. Rapporten belyser hvilke faktorer som påvirker trivselen til denne gruppen av ansatte, og hvilke preferanser de har for ulike typer arbeidsvilkår. Gjennom kvalitative intervjuer med flere ansatte finner ikke forfatterne holdepunkter for at arbeidstakere med minoritetsbakgrunn har en annen oppfatning av hva som er «det gode arbeid» enn det norske arbeidstakere har. Lønn, gode arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter viser seg å være like viktig for begge gruppene. ISS Norge sliter med en høy turnover i bedriften, men i følge forfatterne er ikke dette nødvendigvis noe negativt for arbeidstakerne eller samfunnet for øvrig: «Renholdsarbeid fungerer for mange innvandrere som en innfallsport til det norske arbeidsmarkedet, og i den grad turnover skyldes oppad jobbmobilitet enten internt eller eksternt er dette positivt» (Byrkjeland og Djuve 2003, s 19).

Som påpekt over er det lite kunnskap om hvor permanent eller midlertidig tilknytning innvandrere har til arbeidsmarkedet. Litteraturen peker likevel på at de er overrepresentert i bransjer som bærer preg av å benytte risikoreduserende strategier. Videre vises det til at innvandrere gjerne er sys-selsatt i bransjer hvor arbeidsforholdene oppleves som mindre gode. Vi har imidlertid ikke grunnlag for å si i hvilken grad denne beskrivelsen representerer permanente trekk ved innvandreres arbeidsforhold eller om det representerer trekk ved arbeidsforhold som er springbrett inn mot mer permanent arbeidstilknytning.

3.5 Mobilitet i arbeidsmarkedet

Det er sparsomt med undersøkelser som har tatt for seg mobilitet blant innvandrere i arbeidsmarkedet. Med mobilitet menes her det å gjøre karriere i form av å skifte til mer attraktive jobber eller det å gå fra mer midlertidige til mer permanente arbeidsforhold.

Ett unntak er likevel en undersøkelse som er gjennomført ved Ullevål universitetssykehus. Denne tar for seg hvilke begrensninger og muligheter innvandrere oppfatter at de selv har i det norske arbeidsmarkedet (Orupabo 2008). Studien viser at innvandrere mangler både nettverk, språkkunnskaper og en norsk utdanning for å kunne ha en fullgod integrasjon i det norske arbeidsmarkedet. Innvandrere gis videre små mulighet til å utnytte sine kulturelle ressurser og kompetanse i det norske arbeidslivet fordi denne kompetansen ikke anerkjennes som egnet for norske forhold. En konklusjon er derfor at innvandrerne har vanskeligheter med å oppnå mobilitet i arbeidslivet, dvs. muligheten for å bytte jobb og gjøre karriere.

Orupabo (2008) forklarer manglende mobilitet med utgangspunkt i en teori om bruksverdi.⁵ Denne legger til grunn at innvandrernes ressurser oftest kommer til syne i sammenhenger hvor de føler seg frie og ikke blir utsatt for majoritetens (nordmenns) definisjoner og evalueringer om hvilke ressurser som har bruksverdi. Innvandrerne mener således selv at de har ressurser og kompetanse som har verdi, men de ikke er i en posisjon som kan legitimere disse ressursene som relevant kompetanse. I følge undersøkelsen er det med andre ord ikke innvandreres mangel på ressurser som gjør at de ikke oppnår mobilitet, men derimot at deres kompetanse ikke anerkjennes av de som har makt, altså majoriteten. Studien viser videre at denne situasjonen kan føre til at innvandrere kan få et ambivalent og motsetningsfylt syn på seg selv som arbeidstakere og at de på en og samme tid både tilpasser og motsetter seg sin situasjon. Dette igjen resulterer i at de devaluerer sin egen kompetanse og justerer sine ambisjoner om karriereutvikling. Orupabo sin tilnærming søker primært å forklare hvorfor innvandrere har mobilitetsproblemer i arbeidsmarkedet, men undersøkelsen gir imidlertid ingen indikasjoner på hvor omfattende slike mekanismer er eller i hvilken grad innvandrere hindres i mobiliteten.

En undersøkelse av Villund (2010) støtter opp under Orupabos argumentasjon. Ved hjelp av statistiske analyser har Villund undersøkt omfanget av overkvalifiserte blant innvandrere med høyere utdanning. Med overkvalifisert menes da andelen personer med høy utdanning i stillinger som ikke krever slik utdanning. Graden av overkvalifiserte vil dermed være en indikasjon på manglende mobilitet i arbeidslivet. Undersøkelsen finner at det blant innvandrere fra ikke-vestlige land (Afrika, Asia mv) med høyere utdanning over 4 år, var ca. 15 prosent ansatt i yrker som ikke krevde høyere utdanning, mot 4 prosent i befolkningen for øvrig. Samtidig finner undersøkelsen at innvandrere som har gjennomført utdanning i Norge, i mindre grad er overkvalifisert enn tilsvarende med utdanning fra utlandet. I følge forfatterne kan dette enten skyldes at norsk utdanning oppfattes som mer relevant og/eller at norsk utdanning er en indikasjon på norskferdigheter. Graden av overkvalifiserte reduseres med økende botid og arbeidserfaring. Resultatene støtter likevel opp om antagelsen om at innvandrere har større mobilitetsutfordringer enn andre arbeidstakere. Samtidig er det rimelig å anta at noen av disse utfordringene har sammenheng med usikkerhet rundt utenlandske utdanninger og tilpasninger til det norske arbeidsmarkedet generelt.

To andre undersøkelser tar for seg mobilitet blant polske arbeidere og blant ansatte i vikarbyråer med utgangspunkt i antagelsen om at midlertidige jobber fungerer som springbrett mot mer permanent tilknytning til arbeidsmarkedet. De to undersøkelsene konkluderer imidlertid med noe forskjellig resultater.

Undersøkelsen av Friberg og Eldring (2011) konkluderer med at polske arbeidere i liten grad opplever sosial mobilitet i form av overgang til ordinære faste ansettelser, selv etter å ha jobbet mange år i Norge. I følge rapporten ville ikke dårlige arbeidsvilkår og svakt stillingsvern være et like stort problem dersom arbeidsforholdet var en midlertidig inngang til det ordinære norske arbeidsmarkedet, noe som ikke er tilfelle. Samtidig påpekes det at det er betydelige forskjeller mellom ulike bransjer, både når det gjelder arbeidsvilkår og mulighet for sosial mobilitet. Blant de som har fått innpass i andre bransjer enn bygg og renhold, viser rapporten til større mobilitet i den forstand at arbeiderne i større grad får faste jobber og mer ordnede arbeidsforhold.

⁵ Bruksverdigbegrepet knyttes til tre dimensjoner i rapporten: subjektiv dimensjon (identifisere motstand gjennom hvordan individer bruker sine kulturelle ressurser), symbolsk maktdimensjon (bruk av kulturelle ressurser resulterer i motstand og tilpasning til majoritetens perspektiver på «norskhet») og kontekstuell dimensjon (forholdet mellom individenes subjektive forståelse og majoritetens definisjonsmakt).

Simson (2009) har undersøkt hvorvidt vikarbyråarbeid – som normalt vil bestå av midlertidige arbeidsforhold – representerer et springbrett til et mer fast arbeidsforhold for ikke-vestlige innvandrere. Hovedkonklusjonen er at vikarbyråarbeid øker sannsynligheten for å få seg ordinær jobb sammenlignet med det å være ordinær arbeidssøker. Med andre ord antyder undersøkelsen at løs tilknytning til arbeidsmarkedet i form av midlertidige jobber, representerer et springbrett over til mer permanent arbeid. Vi kan imidlertid ikke ta disse resultatene til inntekt for at ethvert midlertidig arbeidsforhold øker sjansen for mer permanent arbeid. Det resultatene sier er at midlertidig arbeid gjennom vikarbyrå, øker sannsynligheten for mer permanent arbeid.

3.6 Tiltak for integrering av innvandrere i arbeidsmarkedet

I litteraturen finner vi to typer undersøkelser av tiltak rettet mot innvandrere eller der innvandrere er gjenstand for oppmerksomhet. Den ene typen er undersøkelser som tar for seg rekruttering til og innvandreres erfaringer med arbeidsmarkedstiltak. Den andre typen er undersøkelser som tar for seg effekten av slike tiltak.

I sin studie om bruk av praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere, belyser Djuve (2007) hvordan ni deltakere vurderer innholdet i og nytten av praksisplassiltaket. Funnene viser at deltakernes erfaringer er delte, og er særlig farget av om praksisplassen har endt opp i fast jobb eller ikke. Mens deltakerne som har fått jobb vurderer tiltaket som nyttig, uttrykker andre stor frustrasjon over problemene med å komme inn i det ordinære arbeidsmarkedet. Enkelte har vært gjennom gjentatte praksisplassopphold uten at det har resultert i et jobbtillbud, og gir uttrykk for at de føler seg lurert og utnyttet som billig arbeidskraft. I rapporten påpekes det at de økonomiske incentivene knyttet til tiltaket, i kombinasjon med deltakernes manglende alternative inntektskilder, gjør at mulighetene for krenkelser og maktmisbruk er til stede. Som det fremheves i oppsummeringen, er det imidlertid vanskelig å vurdere hvor utbredt opplevelsen av integritetskrenkelser er ut i fra samtaler med et fåtall praksisplassdeltakere.

I rapporten «Vi får jo to ekstra hender» oppsummerer Djuve (2007) 22 kvalitative intervjuer med norsk arbeidsgivere om deres holdninger og erfaringer med å ta i mot ikke-vestlige innvandrere på praksisplass. Rapporten belyser blant annet hvilke motiver arbeidsgiverne har for å ta i mot deltakere på praksisplass, og hva som er avgjørende for at praksisplassene fører til ordinær ansettelse. I følge Djuve er motivene for å ta i mot deltakere på praksisplass sammensatte, men en kombinasjon av følgende fire motiver er nokså vanlig: 1) De får tilgang til nesten gratis arbeidskraft, 2) de opplever at de gjør en innsats for andre, 3) de styrker sitt image som en virksomhet med samfunnsansvar, og 4) de får tilgang til en billig rekrutteringskanal, dvs. at de får muligheten til å prøve ut kandidatene over uker og måneder uten å påta seg arbeidsgiveransvar. Videre skriver Djuve at virksomhetenes forventninger til praksisdeltakerne må sies å være moderat til lav. Et gjennomgående svar på spørsmål om hva som kjennetegner den «perfekte praksiskandidat», er at de må møte opp, møte til riktig tid og si fra hvis de ikke kommer. Andre legger til at de må være interesserte, friske og ha grunnleggende norskferdigheter. Entusiasmen for å ta i mot praksisdeltakere ser imidlertid ut til å være størst i jobber som krever lite formell kompetanse, og har kort opplærings tid. Når det gjelder deltakernes muligheter for fast jobb etter praksisperioden, ser det ut til at det er konkurransedyktighet i forhold til ordinære søkere som avgjør i kompetansevirksomhetene, mens det er kombinasjonen av personlige egenskaper og at det dukker opp ledige jobber som er avgjørende i de øvrige bransjene.

Sandbæk og Djuve (2012) har gjennomført en kvalitativ undersøkelse av to AMO-kurs med det formål å identifisere hva som kjennetegner vellykkede kurs. De to tiltakene ble derfor plukket ut på bakgrunn av at deltakerne hadde med høy formidlingsrate til arbeid. Begge tiltakene er rettet mot innvandrere og inkluderer både teori og praksisopphold for deltakerne. I konklusjonen fremgår det at selv om tiltakene var utpekt som vellykkede, var det likevel svakheter ved tiltakene. I følge rapporten bidrar tiltakene til å hjelpe noen av deltakerne ut i jobb, mens det samtidig er en god del som dropper ut av tiltaket underveis, går videre til andre AMO-kurs eller ender opp som arbeidsledige etter tiltaket. Det fremgår også at enkelte deltakere opplever at kursene passer dårlig for kvalifikasjonene deres og den jobben de forsøker å få. I rapporten vises det samtidig til flere forhold som kjennetegner de gode arbeidsmetodene. Dette gjelder bl.a. å gi deltakere mestringfølelse, at det faglige innholdet oppleves som relevant, at det er god match mellom deltaker og arbeidsgiver, tett oppfølging samt at kurset er tilpasset mulighetene i arbeidslivet. Generelt legges det stor vekt på at kurstilbudet matcher kompetansen til den enkelte deltaker og etterspørslene i arbeidsmarkedet.

Siden midten av 1990-tallet har det blitt gjennomført flere kvantitative analyser av effekter av arbeidsmarkedstiltak, men kun et fåtall av disse omfatter innvandrere som gruppe. Kvinge og Djuve (2006) ser nærmere på omfang og effekter av ordinære arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere, nærmere bestemt arbeidspraksis, arbeidsmarkedsoplæring og lønnstilskudd. Analysene baserer seg på data fra SSB og andre offentlige registre. Resultatene viser at andelen ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere som kom ut i jobb etter tiltak, var høyere for tiltaksdeltakere enn for helt ledige. Undersøkelsen viser videre at lønnstilskudd i gjennomsnitt gir bedre jobbmuligheter enn andre tiltak, men resultatene reduseres noe når det kontrolleres for seleksjonseffekter. I følge forfatterne kan dette tyde på at det i noen grad er personer med stor sannsynlighet for å få jobb som mottar lønnstilskudd. Videre trekkes det frem at praksisplass og opplæringstiltak øker jobbsannsynligheten for asiatiske og østeuropeiske kvinner, mens opplæringstiltak har effekt for østeuropeiske og afrikanske menn. Effekten er altså ulik for ulike etniske grupper, mens selv der den er signifikant positiv, er virkningen av tiltaket moderat. Forfatterne påpeker imidlertid at det er knyttet noe usikkerhet til datamaterialet som ligger til grunn for analysene, og at resultatene derfor må tolkes med varsomhet.

En tilsvarende undersøkelse av Hardoy og Zhang (2010) viser at det å delta på AMO og motta lønnstilskudd har en positiv effekt på overgangen til jobb for ikke-vestlige innvandrere. I tillegg finner de positive effekter av å delta i tiltakskjeder som starter med AMO-kurs. Derimot finner de ingen positive effekter av å delta på tiltaket arbeidspraksis. Det fremgår også at tiltakseffekten for ikke-vestlige innvandrere er omtrent den samme for ikke-vestlige innvandrere og innfødte. Undersøkelsen dekker periode 1993 til 2007.

Andre undersøkelser har sett på ledighetens varighet og varigheten på arbeidstilknytningen etter tiltak. En effektundersøkelse gjennomført av Schøne (1996) finner at de fleste arbeidsmarkedstiltakene har en signifikant positiv effekt på jobbvarigheten for innvandrere. I en annen undersøkelse av Røed og Raaum (2005) beregnes det hvor lang tid det tar fra registrert arbeidsledighet til jobb. En konklusjon er at arbeidsmarkedstiltak har hatt positive effekter for innvandrere når det gjelder å redusere langtidsledigheten. I denne rapporten påpekes det for øvrig på at evalueringer av effekter av arbeidsmarkedstiltak ser ut til gi ulike resultater, noe som skyldes ulik metodebruk, lengde på undersøkelsesperiode, og ikke minst at effektene av tiltakene vil være bedre i oppgangstider enn i perioder med nedgangskonjunktur.

Oppsummert viser altså enkelte effektstudier av arbeidsmarkedstiltak, at slike tiltak kan ha en positiv betydning for innvandreres jobbmuligheter, men at dette varierer avhengig av opprinnel-

sesland. Usikre data og ulike metodevalg tilsier imidlertid at vi både må være forsiktige med å tolke enkeltresultater, og å sammenligne funn fra de ulike undersøkelsene.

Det er også enkelte studier som har tatt for seg inkluderingstiltak i bedriftene (Håpnes og Iversen 2001, Folkenborg og Hansen 2003, Håpnes og Berg 2003). Mens formålet med arbeidsmarkeds-tiltakene primært er å hjelpe med å komme inn på arbeidsmarkedet, vil formålet med disse tiltakene være å inkludere innvandrere på arbeidsplassen eller stimulere til mobilitet. Gjennomgående finner vi at de bedriftsinterne inkluderingstiltak omhandler to faktorer: utforming av politikk- og ledelsesstrategier og utforming av ulike typer opplæringstiltak. I sin studie av fire private bedrifters arbeid med rekruttering og integrering, gir Håpnes og Iversen (2001) flere eksempler på konkrete opplæringstiltak ovenfor minoritetsspråklige. Dette omfatter bl.a. fadderordning, kollegaveiledning og generell norskopplæring. Folkenborg og Hansen (2003) viser også at arbeidsplassen kan være en effektiv læringsarena for språk- og yrkesopplæring. I den aktuelle undersøkelsen opplevde deltakerne at opplæring på arbeidsplassen ga større utbytte enn klasseromsundervisning alene og det ga høyere motivasjon fordi kunnskapene gjorde at de mestret utfordringer bedre. Også læringen av norsk gikk raskere når de praktiserte språket på en arbeidsplass.

3.7 Oppsummering

Utgangspunktet for dette kapitlet er statistikken over sysselsetting og ledighet som viser at innvandrere gjennomgående har lavere sysselsetting og høyere ledighet sammenlignet med befolkningen for øvrig. I kapitlet har vi oppsummert en del av litteraturen som tar sikte på å forklare disse forskjellene. Litteraturen om marginalisering av innvandrere på arbeidsmarkedet i stor grad fokusert på to ulike sett av årsaksforklaringer. På den ene siden har vi individspesifikke barrierer, som ofte kan knyttes til innvanderens kvalifikasjoner, enten det er språk, utdanning eller kulturell bakgrunn. På den andre siden har vi faktorer knyttet til arbeidsgivernes holdninger, krav og forventninger til arbeidssøkerne. Disse faktorene handler ofte om usikkerhet eller ulike former for diskriminering. I tillegg fokuserer enkelte studier på mer eksterne, strukturelle rammebetingelser, som at gode velferdsordninger kan gi små økonomiske insentiver for å gå fra sosialhjelp over til lønnet arbeid. Gjennomgangen viser også at de fleste studiene fokuserer på barrierene som kan gjøre seg gjeldende i rekrutteringsfasen, altså problematikk knyttet til det å få innpass i arbeidslivet.

Det er flere undersøkelser som peker på at ledigheten blant innvandrere kan forklares med at de gjennomgående har et lavere utdanningsnivå i tillegg til at utdanning fra andre land har mindre relevans på det norske arbeidsmarkedet. Lav utdanning kan også forklare seleksjon av innvandrere mot bestemte bransjer eller virksomheter. Manglende norsksferdigheter og kulturforskjeller trekkes også frem som et viktig hinder for arbeidsdeltakelse. I følge en undersøkelse blant arbeidsgivere oppgis kulturforskjeller og norskkunnskaper som den vanligste ulempen med å ha innvandrere som ansatte. En tredje faktor som nevnes er botid, dvs. at manglende yrkesdeltakelse eller høy ledighet har sammenheng med at en stor del av innvandrere har kort botid og har dermed ikke hatt tid til å tilpasse seg det norske arbeidsmarkedet. Dette underbygges ved at sysselsettingen blant innvandrere øker med botiden i Norge. En fjerde faktor er diskriminering. Flere undersøkelser peker på at systematisk diskriminering skaper større ledighet (og lavere sysselsetting) blant innvandrere. Denne litteraturen peker også på at slik diskriminering kan ha sammenheng med at det hersker større usikkerhet knyttet til rekruttering av innvandrere sammenlignet med de som er oppvokst og tatt utdanning i Norge. Samtidig kan denne usikkerheten bidra til å forklare hvorfor innvandrere selekteres mot bestemte næringer med såkalte risikoreduserende strategier (lave løn-

ninger og midlertidig arbeidsforhold). En av undersøkelsene konkluderer imidlertid med – på bakgrunn av et felteksperiment – at de med minoritetsbakgrunn har barrierer som ikke kan forklares med norskspråklige ferdigheter, utdanning eller mindre arbeidserfaring. Det er rimelig å anta at dette dreier seg om større usikkerhet eller andre former for diskriminering.

I dette kapitlet har vi også sett på litteratur som omhandler innvandreres tilknytning til arbeidsmarkedet, dvs. hvorvidt dette har karakter av å være midlertidige arbeidsforhold. Det er få studier som har tatt for seg spørsmålet om innvandreres tilknytning til arbeidsmarkedet. En undersøkelse peker likevel på at virksomheter med såkalte risikoreducerende strategier, har større tilbøyelighet til å rekruttere innvandrere enn andre virksomheter. I og med at slike risikoreducerende strategier innbefatter midlertidige kontrakter, er det rimelig å anta at innvandreres tilknytning til arbeidslivet er mer ustabil. En annen undersøkelse viser også til at polske arbeidere i stor grad befinner seg innenfor segmenter i arbeidsmarkedet som preges av lave lønninger, dårlige arbeidsmiljø, lite autonomi, mye ulovlige arbeidsforhold og lite jobbsikkerhet.

Ut over den litteraturen som er omtalt over, finner vi også en del litteratur om diskriminering eller inkludering og ekskludering på arbeidsplassen, noe som i seg selv ikke sier noe om tilknytningen til arbeidsmarkedet, men som likevel kan ha ekskluderende virkninger. Denne litteraturen peker på at innvandrere gjennomgående opplever dårligere arbeidsforhold enn resten av befolkningen. Vi har imidlertid ikke grunnlag for å si i hvilken grad denne beskrivelsen representerer permanente trekk ved innvandreres arbeidsforhold eller om det representerer trekk ved arbeidsforhold som er springbrett inn mot mer permanent tilknytning.

Et tredje tema som tas opp i kapitlet, er mobilitet blant innvandrere i arbeidslivet. Mobilitet forstås da som det å ha en løs tilknytning til å få en mer permanent tilknytning til arbeidsmarkedet samt det å oppnå karriere i arbeidslivet. Her finner vi at litteraturen spriker noe. Enkelte peker på at det er liten mobilitet blant innvandrere og at dette henger sammen med at innvandreres utdanning ikke anerkjennes i like stor grad som norsk utdanning. En annen undersøkelse peker på at det er flere overkvalifiserte innvandrere enn i befolkningen for øvrig, men at dette reduseres med botid og dersom innvandrere har tatt utdanning i Norge. En tredje undersøkelse viser også at polske arbeidere i liten grad opplever sosial mobilitet i form av overgang til ordinære faste ansettelser. Samtidig viser undersøkelsen at dette hovedsakelig er knyttet til bestemte bransjer (bygg og renhold) og at det er større mobilitet i andre bransjer. En fjerde undersøkelse konkluderer også med at midlertidig arbeid innenfor vikarbyråer øker sjansen for mer permanent arbeid.

Til slutt i kapitlet har vi også tatt for oss litteratur om innvandreres bruk av arbeidsmarkedstiltak, samt effekter av slike tiltak. Det fremgår her at innvandrerne har ulike oppfatninger om det å delta på tiltak, oppfatninger som er farget av om tiltaket har ledet til jobb eller ikke. De som ikke lykkes opplever gjerne at de er lurt og utnyttet som billig arbeidskraft. En undersøkelse av arbeidsgiverne viser bl.a. at motivet for å ta inn deltakere på praksisplasser både dreier seg om å ta samfunnsansvar, om å hjelpe andre, få billig arbeidskraft og at det representerer en rekrutteringskanal med lav risiko. Det fremgår også av de undersøkelsene som har tatt sikte på å måle effekten av tiltak, at jobbsannsynligheten øker ved å delta på tiltak. Resultatene er imidlertid usikre og det er ikke alle tiltak som har en effekt på jobbsannsynligheten.

4. Arbeid i sikte

4.1 Bakgrunn

Tiltaket «Arbeid i sikte» startet opp i kjølvannet av at lov om introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere ble vedtatt sommeren 2003, jf. Ot.prp. nr. 28 (2002-2003). Introduksjonsordningen skulle være et virkemiddel for å kvalifisere nyankomne flyktninger og hadde som mål at flest mulig av deltakerne skulle gå over i arbeid eller utdanning. Programmet skulle minst inneholde norskopplæring, opplæring i samfunnskunnskap og tiltak som forberedte deltakerne til videre opplæring eller yrkestilknytning. Det var kommunene som skulle ha hovedansvaret for introduksjonsordningen, men i tett samarbeid med daværende Aetat. I Ot.prp. nr. 28 (2002-2003) står det at: «Ordningen forutsetter at kommunen har et utstrakt samarbeid med Aetat for å lykkes med intensjonen om raskere overgang til arbeid.» I praksis betydde dette at loven la opp til en arbeidsdeling mellom kommunene og Aetat der kommunene skulle ivareta opplæring i norsk og samfunnskunnskap, mens Aetat skulle tilby arbeidsrettede tiltak til deltakerne.

Tiltaket Arbeid i sikte ble dermed opprettet for å ivareta Aetats ansvar for å forberede introduksjonsdeltakerne til videre yrkestilknytning. En rekke slike tilbud ble opprettet i samarbeid med Aetat. Både samarbeidsformene og innholdet i de arbeidsrettede programmene har variert. Bl.a. ble det utformet tilbud som hadde fleksibel overgang mellom kommunens tilbud og Aetats tilbud, tilbud som var basert på sekvensiell kjeding fra språk- og samfunnsopplæring, parallell opplæring og arbeidstrening og integrert opplæring på arbeidsplass (Djuve og Fangen 2002, Lund 2003, Møller 2005, Djuve og Kavli 2005, Lund 2006, Djuve 2011).

De ulike modellene som ble valgt, hadde sitt utspring i to modeller som en interdepartemental arbeidsgruppe hadde problematisert med hensyn til tidspunktet Aetat skulle komme inn med sitt tilbud. Den ene modellen innebar at Aetat skulle gå inn med tiltak tidlig i kvalifiseringsløpet, og i en fase der deltakerne har begrensede norskkunnskaper. Bakgrunnen for denne modellen var oppfatningen av at språk læres best på arbeidsplassen. Den andre modellen gikk ut på at Aetat skulle komme inn med et arbeidsrettet tilbud først etter at deltakerne hadde oppnådd et visst språklig nivå. Premissene for denne modellen var at innvandrerne for å lykkes i arbeidsmarkedet, først måtte tilegne seg et vist nivå av norskferdigheter (Utlendingsdirektoratet 2000). Mens den sistnevnte modellen baserer seg på tanken om en *sekvensiell* prosess der arbeidsintegrering forutsetter en forutgående tilegnelse av språklige ferdigheter, baserer den førstnevnte modellen seg på en *parallell* prosess hvor språkopplæring og arbeidsintegrering skje samtidig. En tredje modell baserer seg på en *integrert* prosess der språkopplæringen integreres som et element i selve arbeidspraksisen. Den integrerte modellen skiller seg fra den parallelle ved at språkopplæring og arbeidspraksis skjer innenfor en og samme arena, mens i den parallelle modellen foregår språkopplæring og arbeidspraksis på ulike arenaer.

De to modellene – den sekvensielle og den integrerte – sammenfaller med en annen klassifisering av tiltaksmetodikk. Dette skillet går mellom tiltak som legger vekt på kvalifisering før utplassering og tiltak som legger vekt på utplassering og dernest kvalifisering. Den førstnevnte modellen kalles gjerne «train-place», mens den sistnevnte kalles «place-train».

Train-place-modellen innebærer at tiltaksdeltakeren først gjennomgår en form for kvalifisering eller skjermet praksisopplæring før de plasseres ut i ordinært arbeidsliv. Etableringen av skjermede

tiltaksvirksomheter har hatt sin bakgrunn i en slik tankegang. Tanken var her at yrkeshemmede først skulle trenes opp i skjermet virksomhet, for deretter – når deltakeren var i stand til det – formidles til ordinært arbeid. Tilsvarende vil også tiltakskjeding falle inn under en train-place-modell. Her er også tanken at deltakerne går gjennom ulike utviklingstrinn fra avklaring, til kvalifisering og til slutt over til ordinært arbeid. I sin grunntanke tar modellen utgangspunkt i at de kravene arbeidsmarkedet stiller er gitt, og at tiltaksarbeidet dreier seg om å gjøre deltakerne stand til å møte disse kravene. Kvalifiseringen kan enten dreie seg om å gi formelle kvalifikasjoner, arbeidstrening eller annen medisinsk eller sosial oppfølging. Modellen har vært utsatt for kritikk. Den generelle kritikken går ut på at modellen leder til langvarige tiltak og derigjennom fare for innlåsing i tiltaksapparatet (Berg og Gleinsvik 2011). En annen kritikk har vært rettet spesifikt mot de skjermede virksomhetene og de incentivene disse har til å beholde tiltaksdeltakerne for å ivareta den skjermede produksjonen (Spjelkavik 2011).

Place-train-modellen dreier seg om at tiltaksdeltakerne utplasseres tidlig i ordinære virksomheter, og at arbeidstrening og kvalifisering foregår på arbeidsplassen. Innenfor denne tradisjonen er utplassering i ordinære virksomheter ikke bare et mål, men også det viktigste virkemidlet. Utplassering forstås som begynnelsen snarere enn slutten på en attføringsprosess. Oppfølging og vurdering av den enkeltes arbeidsytelse foregår fortløpende og baserer seg på den enkeltes støttebehov. Samtidig er bistand til arbeidsgivere et sentralt aspekt ved tilnærmingen, både for å understøtte den enkeltes individuelle inkluderingsforløp og for å styrke inkluderingskompetansen i virksomheten. Eventuell helsereelatert behandling og omsorgstiltak foregår parallelt med arbeidsinkluderingen (NOU 2012:6).

4.2 Formål, målgruppe og omfang

Kurset "Arbeid i sikte" ble startet opp i 2005 som et AMO-kurs (arbeidsmarkedsopplæringskurs) og hadde som formål å få fremmedspråklige og deltakere i introduksjonsprogrammet ut i ordinært arbeid eller utdanning. I henhold til tiltaksforskriften fra 2008 skal denne typen tiltak bidra til «at arbeidssøkere kvalifiseres til ledige jobber og hindre utstøting av personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet eller er i en usikker sysselsettingssituasjon og har behov for kvalifisering».

Tiltaket ble etablert som et svar på Aetats/NAV's behov for arbeidsrettede tiltak for deltakerne i introduksjonsprogrammet. Målgruppen for tiltaket var dermed i utgangspunktet nyankomne flyktninger som hadde vært gjennom språk og samfunnsopplæring i regi av kommunen. I løpet av tiltakets levetid har det imidlertid også omfattet langtidsledige med innvandrerbakgrunn, dvs. ikke bare deltakere i introduksjonsprogrammet. I følge NAV's kravspesifikasjon fra 2009 skal målgruppen være både fremmedspråklige og deltakere i introduksjonsprogrammet med motivasjon og ønsker om jobb. Videre heter det at deltakerne skal ha avsluttet norskundervisningen eller ha tilstrekkelig norskkunnskaper som tilsvarer språkprøve 2 for innvandrere.⁶ Deltakerne skal også være 100 prosent arbeidsføre og deltakelse skal være basert på frivillighet.

I følge kravspesifikasjon skal tiltaket ha en varighet på 12 uker med 30 timer undervisning per uke. Videre står det at det til enhver tid skal være 20 deltakere i kurset, men med mulighet for å ta

⁶ I henhold til Folkeuniversitetet skal norskprøve nivå 2 måle ferdighet i å forstå: a) ytringer og vanlige uttrykk på et enkelt og tydelig språk relatert til dagliglivet, b) ferdighet i å lese og forstå korte, enkle tekster, c) ferdighet i å skrive korte, enkle tekster (beskjeder, meldinger, brev og lignende), d) ferdighet i å utveksle direkte og enkel informasjon om personlige forhold og kjente emner og forstå det som sies i enkle, dagligdage samtaler.

inn opp til 30 deltakere ved behov. Det er likevel et løpende inntak, noe som innebærer at deltakere som går ut i løpet av tiltaksperioden, erstattes av nye. Det fremgår også av spesifikasjonen at personer som ikke har kommet i jobb eller praksis i tiltaksperioden, etter vurdering fra NAV, kan fortsette ved neste kursoppstart. Blant deltakerne som starter opp i tiltaket, vil det derfor kunne være tidligere tiltaksdeltakere som deltar i en ny periode.

4.3 Tiltakets innhold

4.3.1 Kravspesifikasjonen

I dette avsnittet har vi beskrevet tiltaket både normativt og deskriptivt. Med normativt menes da hvordan tiltaket er utformet i NAVs kravspesifikasjon og i søknaden fra Velle Utvikling. Med andre ord er dette en beskrivelse av NAVs forventinger til tiltaket og hvordan Velle Utvikling har respondert på denne beskrivelsen i sitt anbudsdokument.

I følge tiltakets kravspesifikasjon skal tiltaket inneholde følgende elementer:⁷

1. Kartlegging og avklaring
2. Teori
3. Praksis

Kartleggingen og avklaringen skal omfatte tidligere utdanning og yrkeserfaring, deltakernes yrkesinteresser og utprøving av faktiske norskkunnskaper. I følge kravspesifikasjonen forutsetter dette tett samarbeid med andre aktører, f.eks. kommunen og fylkeskommunen.

Det fremgår videre at første delen av tiltaket skal bestå av en teoridel. Denne skal inneholde følgende tema eller aktiviteter: registrering/oppdatering av CV, jobbsøking og føring av jobblogg, presentasjons- og intervjutrening, repetisjons- og videreføringskurs i norsk, edb, samfunnskunnskap, lokalkunnskap, arbeidslivskunnskap, kommunikasjon i arbeidslivet og HMS. Videre står det at kurset skal gi undervisning i søknadsskriving, tolkning av stillingsannonser, samt kontakt med potensielle arbeidsgivere og intervjutrening.

Den andre delen – praksisperioden – skal etterfølge den teoretiske delen. Denne omtales som overgang til ordinært arbeid, eller arbeidspraksis med oppfølging fra kursinstruktør.

På bakgrunn av kravspesifikasjonen kan det se ut til at det er lagt forholdsvis stor vekt på den teoretiske delen. Det fremgår også at tiltaket har skal være utformet som et sekvensielt løp der en del deltakerne skal tilegne seg kvalifikasjoner før de går over i arbeid eller praksis. Som nevnt tidligere, er det også et krav at deltakerne skal ha bestått norskprøve 2 eller ha tilsvarende norskkunnskaper.

I kravspesifikasjonen gis det en forholdsvis omfattende beskrivelse av den kompetansen som deltakerne forventes å tilegne seg. For det første skal deltakerne tilegne seg en god jobbsøkingmetodikk. Med dette menes at deltakerne skal ha gode kunnskaper om jobbsøkerprosessen, herunder ha tilstrekkelig datakunnskaper, ha evne til å finne frem til ledige stillinger, finne stillinger som

⁷ Kravspesifikasjonen er den krav som NAV stiller til tiltaket i anbudsdokumentene.

ikke er annonsert, føre jobblogg, skrive egen CV og jobbsøknad. Kunnskap om jobbsøkerprosessen skal også innbefatte opplæring i stillingsanalyse og språkveiledning, dvs. at deltakerne skal kjenne begreper og språk brukt i stillingsannonser, intervju og telefonkontakt med arbeidsgivere.

For det andre skal deltakerne tilegne seg kunnskap om norsk arbeidsliv. Dette innbefatter generell kunnskap om: a) norsk arbeidsliv, herunder arbeidsrettslige forhold, norske arbeidslivstradisjoner og møte med arbeidsgiver (presentasjonsteknikk, intervjutrening, kommunikasjon, kultur mm), b) bedriftskultur (ledelse, organisasjon, service, kjønnsroller, kvalitet, effektivitet, symboler og språkbruk) og c) tverrkulturell kommunikasjon på arbeidsplassen (språk og virkelighetsoppfatning, ikke-verbal kommunikasjon og kommunikasjonssvikt).

For det tredje skal deltakerne utarbeide en handlingsplan med mål og delmål som illustrerer en tenkt vei til et såkalt høvelig arbeid. I utformingen av handlingsplanen skal deltakerne få bistand eller informasjon om blant annet yrkesgrupper, utdanningsmuligheter, godkjenning av utenlandsk utdanning og realkompetanse. Formålet med handlingsplanen er å bevisstgjøre arbeidssøkeren om egne ferdigheter, kompetanse og mål, herunder også realitetsorientere deltakerne.

4.3.2 Velle Utviklings tilbud

Kravspesifikasjonen samsvarer i stor grad med det tilbudet Velle Utvikling har levert. Det er likevel noen forskjeller. For det første finner vi at Velle utvikling har organisert tiltaket i to hovedbolker:

- A. en *teoridel* (A) og
- B. en *praksisdel*

Det betyr at den delen som i kravspesifikasjonen heter «kartlegging og avklaring» er integrert dels i teoridelen og dels i praksisdelen. For det andre må inndelingen av tiltaket i to faser – der de fire første ukene i utgangspunktet avsettes til teori og de 8 siste ukene til arbeidspraksis – betraktes som en ideell inndeling. Dette fordi det i praksis legges opp til en individuell tilpasning for hver enkelt deltaker. For noen kan teoridelen derfor være korter og for andre lengre.

I tilbudet til Velle utvikling er det spesifisert en timeplan for teoridelen (A). Denne omfatter følgende tema:

1. Samfunnskunnskap/stillingsannonser
2. Arbeidslivskunnskap
3. Gruppeundervisning/dataopplæring
4. Realkompetansekartlegging/opplæringsplan
5. Jobbsøking

Under temaet *samfunnskunnskap/stillingsannonser* (1) benyttes nyheter og stillingsannonser i undervisningen. Nyhetene benyttes som grunnlag for samtaler og diskusjoner om dagsaktuelle saker, og stillingsannonsene benyttes for å diskutere aktuelle formelle og uformelle krav som arbeidsgiver stiller og til å bevisstgjøre deltakernes egne ferdigheter og egenskaper. Begrunnelsen for å benytte nyheter i undervisningen er at deltakerne gjennom samtalene tilegner seg kunnskap om dagsaktuelle tema og gjennom dette lettere kan delta i det sosiale miljøet på arbeidsplassen.

Temaet *arbeidslivskunnskap (2)* bygger på boken «Jobb i sikte» som er en lærebok i arbeidslivskunnskap for voksne innvandrere, og på kursarrangørens egne erfaringer med arbeidsformidling. Boken "Jobb i sikte" inneholder ulike tema og i kursbeskrivelsen vises det til følgende seks hovedtema som gjennomgås:

- ◆ Veien til arbeid
- ◆ Skrivning av CV og søknad
- ◆ Lovverk og uskrevne regler i arbeidslivet
- ◆ Organisering av hverdagen
- ◆ Økonomi, skatt og lønn
- ◆ Den norske velferdsstaten

Under punktet «veien til arbeid» legges det i følge kursbeskrivelsen vekt på å lære deltakerne begreper og terminologi, samt generelt om kulturen i ulike bedrifter og bransjer. Formålet med denne delen er å gi deltakerne innsikt i hvordan arbeidspraksis kan bidra til å gi arbeidserfaring, referanser og nettverk som et virkemiddel for å få ordinært arbeid.

Under punktet «skrivning av CV og søknad», vises det til at deltakerne både skal lære å skrive sin egen CV og jobbsøknad, lære seg terminologien som benyttes i søknader og bevisstgjøres verdien av egne kvalifikasjoner og erfaringer. Virkemidlene omfatter bruk av nettbaserte stillingsbaser, oppgavegjennomgang og diskusjoner i undervisningsrom. I følge tilbudsbeskrivelsen, inneholder også denne delen intervjutrening i form av rollespill.

Punktet om lovverk og uskrevne regler innbefatter på den ene siden opplæring om formelle krav i arbeidslivet (arbeidstid, kontrakter, arbeidsmiljølov etc.) og på den andre siden opplæring i ulike former for uskrevne regler på arbeidsplassen. Det siste omfatter bl.a. bedriftskultur, sosiale koder, tid, ikke-verbal kommunikasjon osv. Dette temaet gjennomgås i plenum (klasserom) og med bruk av arbeidsoppgaver og individuell veiledning. Individuell veiledning gis for øvrig også i forbindelse med hendelser som eventuelt dukker opp i praksisperioden.

De tre siste punktene dreier seg om opplæring i hvordan man organiserer arbeid og fritid; formelle forhold rundt økonomi, skatt og lønn; samt hvordan det norske velferdssystemet fungerer, herunder de verdier eller systemer det baserer seg på.

Under temaet *gruppeundervisning/dataopplæring (3)* gis det en beskrivelse av den dataopplæringen deltakerne i kurset skal gjennom, herunder bruk av ulike dataprogrammer og hva deltakerne skal lære (bruk av internett, bruk av jobbdatabaser, skrive brev, søknad og CV). Av tilbudsdokumentet fremgår det også at deltakerne i denne delen deles inn i mindre grupper, bl.a. i forhold til deltakernes opplæringsbehov.

Temaet *realkompetanse/opplæringsplan (4)* innbefatter kartlegging av deltakernes formelle utdanning og praktiske erfaring. Det fremgår av tilbudet at det legges vekt på å gjennomføre formell konvertering av utdanning og realkompetansevurdering av praksis. I den forbindelse vises det til ulike offentlige instanser som bistår i dette arbeidet. Det fremgår også at avklaring og kompetansekartlegging er grunnlaget for den individuelle veiledningen av deltakerne. Videre vises det til at fremtidige yrkes- eller utdanningsønsker skal nedfelles i en handlingsplan.

Det siste temaet i den teoretiske delen er *jobbsøking (5)*. Her fremgår det av tilbudsbeskrivelsen at jobbsøking skal foregå i hele kursperioden. Dette innbefatter at deltakerne skal oppsøke aktuelle arbeidsgivere og vikarbyråer samt føre jobblogg over stillinger de har søkt. I følge beskrivelsen

skal jobbloggen både være et virkemiddel for å synliggjøre deltakernes aktivitet og bidra til realitetsorientering og refleksjon hos deltakerne.

Praksisdelen (B) i tiltaket foregår innenfor et nettverk av arbeidsgivere i Vestfold, dvs. at deltakerne formidles til praksisplasser innenfor dette nettverket. I tillegg får tiltaksdeltakerne og arbeidsgiverne veiledning i løpet av praksisperioden. Videre står det i tilbudsbeskrivelsen at man i tiltaket «normalt vil legge til rette for at praksis er i bedrifter og virksomheter som har et rekrutteringsbehov». Det fremgår også av tilbudsbeskrivelsen at tiltaket i denne prosessen legger vekt på aktørmodellen.⁸ Dette må forstås som at det er deltakeren selv som skal foreta vurderinger av aktuelt arbeid og eventuell praksisplass, men skal ikke nødvendigvis alene gjennomføre prosessen med å kontakte og etablere relasjoner til en arbeidsgiver. Av beskrivelsen ser vi nemlig at tiltaksarrangøren har en aktiv rolle både ved etablering av kontakt med arbeidsgiver, ved inngåelse av arbeidskontrakt, i definering av opplæring og i den videre oppfølgingen på praksisplassen. Det fremgår også av beskrivelsen at tiltaksarrangøren kan bistå med oppfølging etter at en eventuell arbeidskontrakt er undertegnet. Ut over dette viser tiltaksbeskrivelsen også at tiltaksarrangøren skal ha kontakt med lokale NAV-kontor for eventuell å støtte opp med videre eller supplerende tiltak. Samtidig tilbys også utprøving av deltakere internt ved Velle Utvikling. Det siste bl.a. for å avklare og dokumentere faglighet og stabilitet.

Fra Velle Utvikling sin side har tiltaket vært bemannet med 3 fulle stillinger. Alle tiltakskonsulentene har formell pedagogisk utdanning på høyskole- eller universitetsnivå.

4.4 Det praktiske tiltaksarbeidet

I denne delen har vi med bakgrunn i intervjuer med tiltakskonsulentene, utdypet noen sentrale deler av tiltaket Arbeid i sikte. Det er spesielt tre forhold som krever en nærmere utdyping:

- ◆ Prosedyrene for rekruttering og løpende inntak
- ◆ Overordnet formidlingsfilosofi bak tiltaket
- ◆ Tiltakskonsulentenes rolle i forhold til tiltaksdeltaker og arbeidsgiver

4.4.1 Prosedyrer for rekruttering og løpende inntak

Som vist tidligere, starter det nye kurs hver 3 måned hvor det skal være minst 20 deltakere. Samtidig er det løpende inntak til kurset. Dette betyr at det kan komme nye deltakere inn i kurset underveis i tiltaksperioden, noe som dermed vanskelig lar seg tilpasse til den formelle strukturen og timeplanen i tiltaket. Slike situasjoner håndteres imidlertid pragmatisk og individuelt. Det betyr at deltakere som kommer til underveis, ikke nødvendigvis deltar i det øvrige undervisningsopplegget,

⁸ Om aktørmodellen er både en saksbehandlerteori og -praksis som innebærer at brukerne av tjenestene skal være en aktiv aktør i forhold til å nå målet om arbeid, i stedet for å være en passiv mottaker av hjelp. Grensedragningen mellom bruker og tjenesteapparatet er tenkt slik at det er brukeren som skal være den aktive parten, for eksempel ved å foreslå aktuelle tiltak, mens hjelpeapparatets rolle er å veilede brukeren. Metoden bærer således preg av å være et pedagogisk redskap der målet er at brukeren skal forstå sin rolle som aktør, og at den bistanden som gis i hovedsak skal være hjelp til selvhjelp (Olsen m.fl. 2003).

men får heller et individuelt tilpasset opplegg. Som vi skal se nedenfor, synes denne individuelle tilpasningen imidlertid å være mer regelen enn unntaket.

4.4.2 Formidlingsfilosofien

Det synes å være en grunnleggende filosofi bak gjennomføringen av tiltaket som ikke kommer like godt fram i tiltaksbeskrivelsen. Denne baserer seg på to grunnleggende premisser. For det første at arbeidspraksis er den viktigste formen for formidling til ordinært arbeid. For det andre at individuelle behov overstyrer tiltakets struktur og plan.

Det første punktet innebærer i praksis at målet ikke primært er opplæring, men formidling til ordinært arbeidsliv eller i de fleste tilfeller til en praksisplass. Opplæringstilbudet og de elementene som inngår i timeplanene blir således kun et virkemiddel som benyttes inntil man finner en hensiktsmessig praksisplass. Hovedarenaen for opplæringen er med andre ord ikke klasseromsundervisningen, men praksisplassen. I følge tiltakskonsulentene betyr dette at formidlingsprosessen starter tidlig i tiltaksperioden for at tiltaksdeltakerne skal komme raskest mulig ut på den praktiske opplæringsarenaen. Formidlingsarbeidet består i korthet av en avklaringsamtale med deltakerne, utsjekking av jobbmulighetene innenfor nettverket av arbeidsgivere og eventuelt etablering av kontakt med en aktuell arbeidsgiver.

Det andre punktet – som følger av det første – innebærer at det er den enkelte deltakers mulighet til å få praksisplass som styrer tiltaksforløpet, ikke den faseinndelingen som er skissert i tiltaksbeskrivelsen. Dersom en deltaker raskt får praksisplass, vil med andre ord den teoretiske bli kortere enn de fire uker. Arbeidsmetoden innebærer dermed at deltakerne en etter en forlater den teoretiske undervisningen avhengig av individuelle forutsetninger for å få praksis.

Det skjer med andre ord en viss seleksjon underveis i kursperioden, noe som også betyr at de man ikke lykkes å formidle, fortsetter med den teoretiske undervisningen. Dersom det ikke skjer formidling til ordinær jobb eller praksisplass den første måneden, vil det være flere muligheter for deltakerne. En mulighet – som synes å være den vanligste – er at deltakerne fortsetter å søke etter praksis eller jobb på individuell basis, men med bistand fra tiltakskonsulentene. En annen mulighet kan være at de tilbys arbeidstrening ved en av virksomhetene til Velle Utvikling. En tredje mulighet kan være at de skrives ut av kurset. Dette vil bl.a. være aktuelt dersom det i løpet av kursperioden viser seg at deltakerne har nedsatt arbeidsevne. I slike tilfeller kan det også være aktuelt med overføring til andre tiltak.

Både tiltaksbeskrivelsen og NAVs kravspesifikasjon synes langt på vei å bygge på en train-place-modell. I denne sammenheng betyr det at deltakerne på forhånd skal ha tilegnet seg visse norskerferdigheter (språkprøve 2) og i løpet av den teoretiske delen av kurset, kunnskap om norsk arbeidsliv og jobbsøkningsprosessen, før de går ut i praksis eller ordinær jobb. Tanken vil da være at denne kunnskapen skal gi deltakerne en nødvendig ballast for å mestre inngangsvilkårene i det norske arbeidsmarkedet. I praksis synes imidlertid metoden som benyttes i Arbeid i sikte, å bære mer preg av en place-train-modell. Riktignok starter deltakerne med en teoretisk del, men denne er mer å betrakte som en aktiv venteperiode før deltakerne kommer ut i praktisk opplæring. I følge en av tiltakskonsulentene har dette bakgrunn i erfaringer med at læring av språklige eller kulturelle koder læres best ute i praksis, og nest best i klasserommet.

4.4.3 Tiltakskonsulentens rolle

Den veiledningen og bistand som gis vil i følge tiltakskonsulentene variere fra deltaker til deltaker. Likevel avtegner det seg en praksis der tiltakskonsulentene har en forholdsvis aktiv formidlingsrolle mellom tiltaksdeltaker og arbeidsgiver. Konkret innebærer dette i mange sammenhenger at det er tiltakskonsulentene som ringer rundt til aktuelle arbeidsgivere – etter en individuell avklaring med deltaker – og inngår avtaler om første møte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I følge en av informantene, vil det også ofte være slik at det er tiltakskonsulentene som fører samtalen med arbeidsgiver på vegne av deltakeren.

Denne aktive formidlingsrollen synes dermed å avvike fra tiltaksbeskrivelsen som legger opp til at deltakerne skal lære jobbsøkningsmetodikk på egenhånd (dvs. opplæring i å søke opp utlyste jobber, skriving av søknader og CV). I følge tiltakskonsulentene har imidlertid denne praksisen bakgrunn i erfaringer med at det er vanskelig for denne gruppen å konkurrere på det åpne arbeidsmarkedet. Det å komme i forkant av eventuelle utlysninger hos en arbeidsgiver, er også bakgrunnen for at man i stor grad benytter seg av praksisplasser, dvs. som en brekkstang inn mot ordinært arbeid. Dette forsvarer også den aktive rollen til tiltakskonsulentene i formidlingsfasen. Tanken bak er denne strategien er med andre ord at deltakerne på den ene siden har vanskelig for å konkurrere på det åpne arbeidsmarkedet, og på den andre siden, at opplæring i norsk arbeidsliv og -kultur best foregår ute på arbeidsplassen.

Denne strategien forutsetter et bevist valg av praksisplass for den enkelte deltaker. Primært legges det vekt på muligheten for ansettelse i løpet av praksisperioden. Selv om arbeidsgiverne sjeldent gir lovnader om dette, har tiltakskonsulentenes erfaringer vist at deltakerne likevel kan få jobb dersom praksisperioden forløper uten at det oppstår vesentlige problemer. Alternativt kan også valg av praksisplass være strategisk i den forstand at målet ikke er ansettelse på praksisplassen, men i det nettverket av virksomheter som den aktuelle praksisplassen inngår i. Formålet med å inngå en avtale med den første arbeidsgiveren vil da dels være opplæring og dels etablere et springbrett til andre virksomheter hvor det er muligheter for ordinær jobb. Kort sagt kan vi si at målet med praksisen er at deltakeren får opplæring i, og samtidig en fot innenfor, et nettverk av relevante virksomheter.

Den beskrevne strategien forutsetter også tett oppfølging av arbeidsgiver og deltaker i praksisperioden. I følge tiltakskonsulentene forsøker de imidlertid å balansere ansvaret som arbeidsgiver og deltaker har seg imellom og det ansvaret tiltaksarrangøren tar. Konkret innebærer dette – dersom det ikke oppstår noe ekstraordinært – at tiltakskonsulentene først tar kontakt 1-2 uker etter oppstart av praksisperioden. Dette med tanke på at tiltaksarrangøren ikke skal involvere seg mer enn nødvendig i prosessen. Samtidig åpnes det opp for at både deltaker og arbeidsgiver kan ta kontakt med tiltaksarrangør dersom det oppstår ekstraordinære situasjoner. I slike tilfeller vil tiltakskonsulentene bistå med oppklaring eller veiledning.

Møtet som tiltakskonsulentene har med arbeidsgiver og deltaker etter 1-2 uker har to formål. For det første er formålet å avklare og bistå med eventuelle problemer som har oppstått. For det andre er tanken at dette møtet skal benyttes til å vurdere mulighetene for mer permanent arbeid, enten ved den aktuelle praksisplassen eller i tilgrensede virksomheter. Formålet med å sette dette spørsmålet på dagsorden tidlig er bl.a. å påvirke hva slags opplæring som er nødvendig for en eventuell ansettelse. Tanken bak dette igjen er at jo mer relevant opplæring deltakeren får, desto mer attraktiv vil den aktuelle deltakeren etter hvert bli for arbeidsgiveren. Videre fremgår det at man i denne fasen også kan lokke med lønnstilskudd ved en eventuell ansettelse.

Som nevnt over vil tiltakskonsulentene også ha en aktiv rolle i de tilfeller det oppstår uklarheter eller konflikter mellom arbeidsgiver og tiltaksdeltaker. I følge tiltakskonsulentenes egne beskrivelser vil en slik veiledning i grove trekk dreie seg om å avklare situasjonen og deretter veilede tiltaksdeltakerne i forhold til arbeidsgivers krav eller ønsker. Tiltakskonsulentene synes med andre ord i liten grad å gå inn i en meklerrolle, men heller en rolle i å veilede tiltaksdeltakeren. Til grunn for dette ligger det en tanke om at det primært er tiltaksdeltakeren som skal tilpasse seg arbeidsgiverne, ikke motsatt. Det understrekes også at dersom arbeidsgiver i slike situasjoner ønsker å avbryte praksisperioden, aksepteres dette. Selv om tiltakskonsulentene legger vekt på at de i slike situasjoner primært gir tiltaksdeltakerne veiledning, vil også arbeidsgiverne kunne få nyttig råd og veiledning av tiltakskonsulentene.

Den aktive rollen til tiltakskonsulentene kan hevdes å bryte med prinsippene i aktørmodellen. Spesielt synes dette å være tilfelle i formidlingsfasen der vi ser at det er tiltakskonsulentene og ikke deltakerne selv som tar kontakt med arbeidsgiver. Aktørmodellen ivaretas imidlertid på den måten at det er deltakerne selv som foreslår hva slags praksis som kan være aktuelt. Samtidig skal vi ikke undervurdere at selve formidlingsstrategien via praksisplassen kan komme i konflikt med filosofien i aktørmodellen. Mens aktørmodellen legger opp til at deltakerne selv skal stå i førersetet, ser det tvert imot ut til at det er tiltakskonsulentene som leder prosessen frem til avtale om praksisplasser er inngått. Dette må imidlertid forstås i lys av filosofien bak formidlingsprosessen. En grunnleggende forståelse av denne gruppens barrierer er ikke først og fremst mangel på initiativ, engasjement eller ansvar, noe aktørmodellen forutsetter. Derimot oppfattes barrieren heller å være at denne gruppen har vanskelig for å konkurrere på det ordinære arbeidsmarkedet, og at den beste måten å kompensere for disse barrierene er å gi praktisk opplæring på arbeidsplassen i språk og arbeidslivets normer og regler.

4.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi gitt en presentasjon av tiltaket Arbeid i sikte både med bakgrunn i dokumenter som beskriver tiltaket og med bakgrunn i tiltakskonsulentenes beskrivelse av hvordan det er utformet i praksis.

I utgangspunktet er tiltaket basert på en todelt modell der fase én består av 4 ukers teori og fase to av 8 ukers praksis. Tiltaket baserer seg derfor i utgangspunktet på en typisk train-place modell. I praksis ser vi imidlertid at tiltaket avviker fra en slik modell og bærer tydelig preg av en place-train modell. Dette betyr at tiltaksdeltakerne utplasseres i praksis så tidlig som mulig i tiltaksperioden med den begrunnelse at den viktigste opplæringsarenaen anses å være praksisplassen, ikke klasseromsundervisningen. Tiltaket bygger med andre ord på en filosofi om at opplæring foregår best på arbeidsplassen, og at praksisplassen derfor har en viktig funksjon som opplæringsarena.

Et annet moment med tiltaket er at det tilsynelatende bryter med filosofien i aktørmodellen og at deltakerne selv skal ta ansvaret for jobbsøkningsprosessen. I Arbeid i sikte ser vi at tiltakskonsulentene har en aktiv rolle i å formidle praksisplasser til deltakerne. Hovedbegrunnelsen for dette er erfaringen med at innvandrere har vanskelig med å konkurrere i et åpent arbeidsmarked og at de har behov for aktiv bistand for å komme inn på arbeidsmarkedet via praksisplasser. Praksisplassen har således også en viktig funksjon som et springbrett til det ordinære arbeidsmarkedet, enten på den aktuelle praksisplassen eller i tilknyttede virksomheter.

Et tredje viktig moment i tiltaket er tiltaksarrangørens oppfølging i praksisperioden. Denne oppfølgingen består av fire elementer:

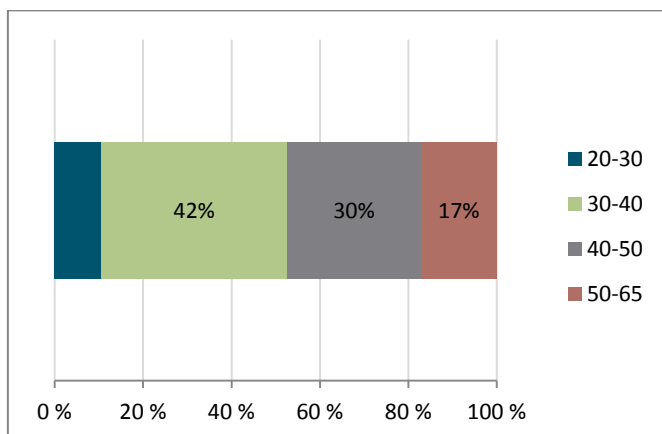
- ◆ En filosofi om å minst mulig involvering med tanke på at læringsprosessen i utgangspunktet skal være et forhold mellom tiltaksdeltaker og arbeidsgiver
- ◆ Fast oppfølgingspunkt med tanke på å avklare opplæringsprogresjon, muligheter for ordinær jobb eller videreformidling til andre virksomheter hvor jobbmuligheten er større
- ◆ Ad hoc beredskap i form av veiledning av tiltaksdeltaker dersom det oppstår problemer eller konflikter i praksisperioden.
- ◆ Ad hoc beredskap i form av å ta ut tiltaksdeltaker dersom arbeidsgiver ønsker å utvikle praksisforholdet

5. Deltakerne i Arbeid i sikte

Dette kapitlet inneholder en beskrivelse av tiltaksdeltakerne i Arbeid i sikte, herunder deltakernes bakgrunn og individuelle egenskaper, deres ulike praksisopphold og status ved endt tiltaksperiode. Datagrunnlaget for analysene baserer seg på sluttrapporter for alle deltakere og på spørreundersøkelsen til et utvalg deltakere.

5.1 Kjønn, alder, landbakgrunn og botid

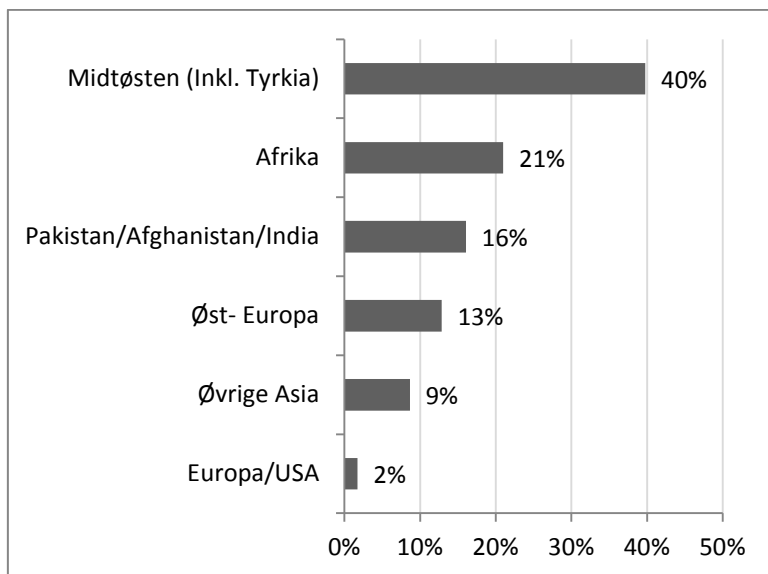
Siden 2006 har 419 personer blitt registrert som deltakere i Arbeid i Sikte. Det fremgår av sluttrapportene at 52 prosent har vært kvinner og 48 prosent menn. I spørreundersøkelsen finner vi en tilsvarende fordeling.



Figur 5.1 Aldersfordeling på deltakerne i Arbeid i sikte. Kilde: Sluttrapporter (N=419)

Av sluttrapportene fremgår det at gjennomsnittsalderen til deltakerne er 41 år. Det er imidlertid store aldersvariasjoner og den yngste deltakeren er 21 år, mens den eldste er 65 år. Figur 5.1 viser alderssammensetningen fordelt på fire alderskategorier. Vi ser her at deltakere i alderen 30 til 40 år utgjør den største gruppen, mens det er færrest deltakere i aldersgruppen 20-30 år.

I alt er det registrert 48 ulike nasjonaliteter blant deltakerne. Blant disse utgjør irakere den største gruppen på 28,6 prosent. Derneft finner vi afghanere som utgjør 13,6 prosent og somaliere som utgjør 7,6 prosent.



Figur 5.2 Landbakgrunn, tiltaksdeltakere i Arbeid i sikte (prosent). Kilde: Sluttrapporter (N=405)

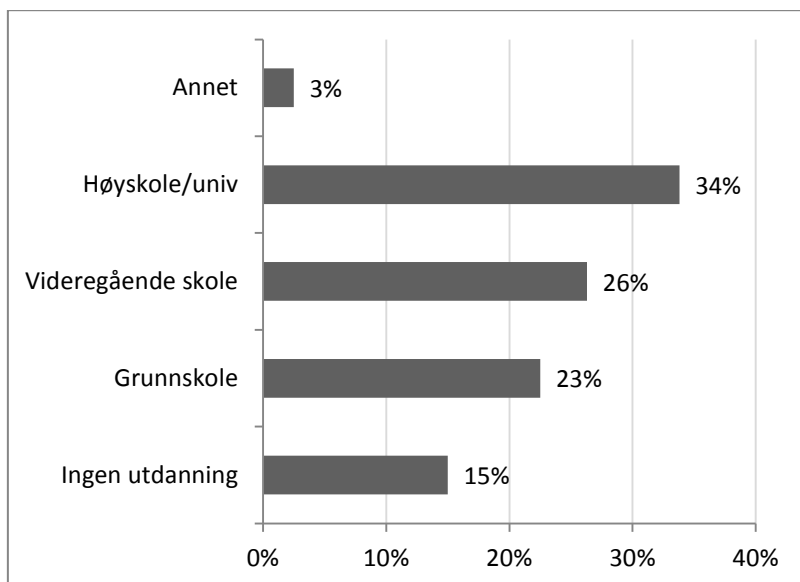
Figur 5.2 viser tiltaksdeltakernes landbakgrunn fordelt på noen hovedregioner. Her fremgår det at hele 40 prosent har bakgrunn fra Midtøsten. Som nevnt over er den største gruppen her fra Irak. Dernest ser vi at det er vel 21 prosent med bakgrunn i Afrika og 16 prosent fra de tre asiatiske landene Pakistan, Afghanistan og India. Deltakere fra disse tre landene, sammen med øvrige asiatiske land, utgjør totalt 25 prosent av deltakerne. Til slutt ser vi at andelen fra østeuropeiske land utgjør omtrent 13 prosent.

Vi stilte også et spørsmål i spørreundersøkelsen om landbakgrunn. Her finner vi at det er en noe jevnere fordeling enn det vi finner blant alle deltakerne. Av de som svarte på spørreundersøkelsen er det 26 prosent som oppgir å være fra Midtøsten, mot hele 40 prosent blant alle kursdeltakerne. Andelen respondenter fra øvrige Asia (17 %) og Øst-Europa (24 %) er også betydelig høyere enn i det totale utvalget (9 % og 13 %). Det betyr at afrikanere og personer fra Afghanistan/Pakistan/India er underrepresentert i utvalget.

Spørreundersøkelsen viser at respondentene i gjennomsnitt har bodd i Norge i 9 år. Den gjennomsnittlige botiden noe lavere blant afrikanere (8,3) og østeuropeere (7,9) enn for de øvrige gruppene. Siden disse tallene baserer seg på spørreundersøkelsen, kan det være de med lengst botid svarer i større grad enn de med korter botid. I så fall vil botiden være kortere enn det som fremgår av spørreundersøkelsen.

5.2 Utdanningsbakgrunn

Sluttrapportene fra NAV gir ingen informasjon om tiltaksdeltakerne utdanningsbakgrunn, verken i hjemlandet eller i Norge. Vi inkluderte derfor et spørsmål om dette i spørreundersøkelsen.



Figur 5.3 Respondentenes utdanningsbakgrunn fra hjemlandet. Prosent. Kilde: Spørreundersøkelse (N= 69)

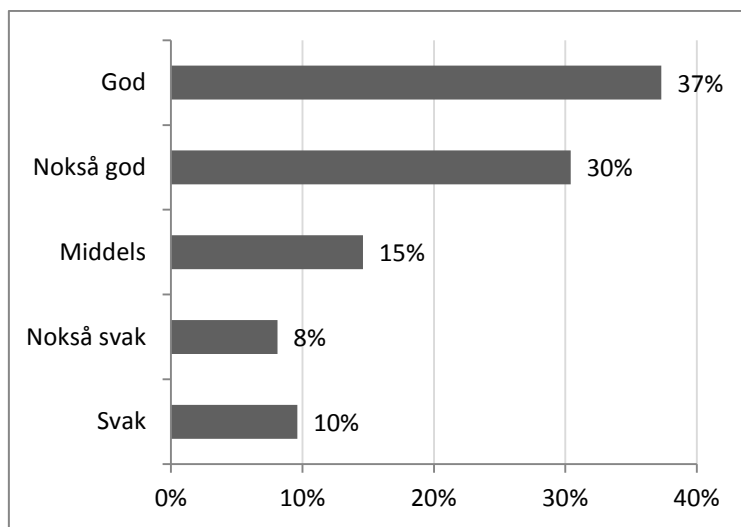
Figur 5.3 viser at 15 prosent av respondentene oppgir at de ikke har formell utdanning fra et annet land enn Norge. Videre fremgår det at 23 prosent har utdanning på grunnskolenivå, 26 prosent på videregående nivå og 34 prosent på høyskole-/universitetsnivå. Det betyr at utdanningsnivået til deltakerne skiller seg fra landet som helhet ved at vi har en gruppe uten utdanning og at andelen med videregående utdanning er lavere enn for befolkningen som helhet. Samtidig er andelen med høyskole-/universitetsutdanning omtrent like stor som i befolkningen for øvrig.

Av de som svarer på undersøkelsen, er det også 57 prosent som oppgir å ha tatt formell utdanning i Norge. Her er det langt færre som krysser av for hva slags type utdanning de har fullført, men de fleste som svarer oppgir her enten videregående skole (32 %) eller «annen utdanning» (41 %). Kun tre av respondentene har tatt høyskole- eller universitetsutdannelse i Norge. I et åpent kommentarfelt går det frem at flere som har krysset av for «annen utdanning», har tatt ulike kurs som for eksempel norskkurs. I og med at tallene baserer seg på en utvalgsundersøkelse med forholdsvis lav svarprosent, kan det være at de med høyest utdannelse har svart i større grad enn de med lavere utdannelse. I så fall vil prosentandelen med utdanning være høyere enn det som faktisk er tilfelle.

5.3 Norskferdigheter, fremmøte og aktivitet

I sluttrapportene til NAV har saksbehandlerne i Velle Utvikling vurdert deltakernes språkkunnskaper, fremmøte og aktivitetsnivå i løpet av kurset. Vi har tolket og kategorisert disse kommentarene til analyseformål.

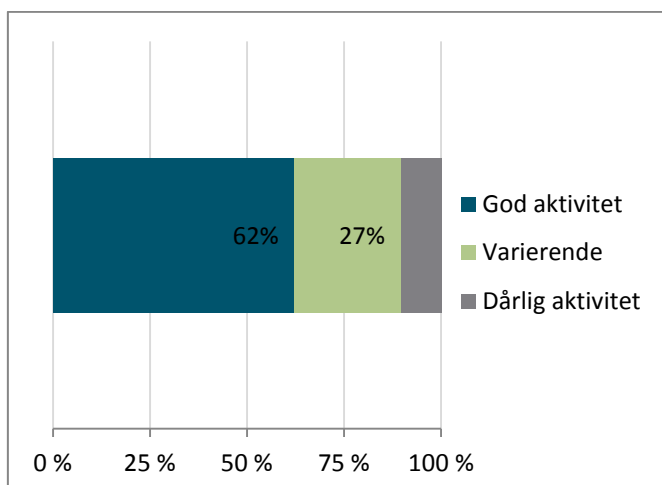
Figuren under illustrerer deltakernes norskkunnskaper, kategorisert som god, nokså god, middels, nokså svak og svak. Her er det først og fremst lagt vekt på deltakernes språkforståelse og muntlige evner i norsk, og ikke deres skriftlige kvalifikasjoner.



Figur 5.4 Deltakernes norskferdigheter. Kilde: Sluttrapporter (N=336)

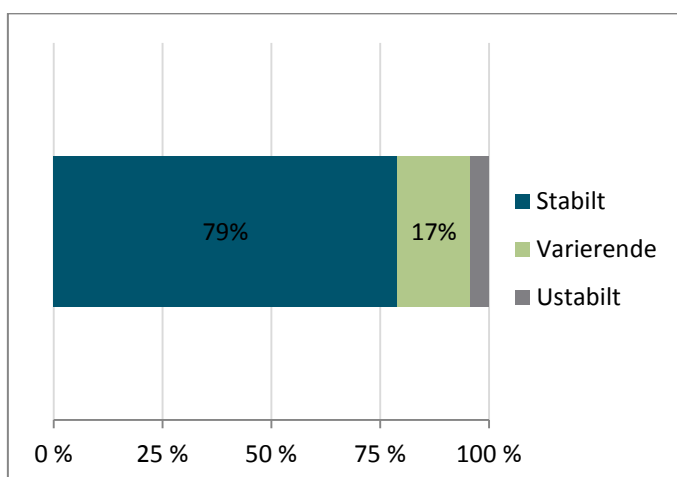
Figur 5.4 viser at 37 prosent av deltakerne er vurdert til å ha gode norskkunnskaper og 30 prosent nokså gode. Disse resultatene må forstås i lys av at målgruppen for prosjektet er innvandrere som har bestått språkprøve 2 for innvandrere, samtidig som de fleste har vært i landet i flere år. Samtidig må vurderingene forstås i relativ forstand, og at gode norskferdigheter i denne sammenhengen betyr at man i en klasseromssituasjon kan gjøre seg rimelig greit forstått og har en rimelig forståelse av det som blir sagt.

Sluttrapportene gir også informasjon om hver enkelt deltakers fremmøtestabilitet og aktivitet i kursdelen av tiltaket. «Aktivitet» viser her til deltakerens motivasjon og holdninger gjennom kursperioden; hvorvidt personen er delaktig og bidrar i undervisningen, og er interessert og aktiv i jobbsøkerprosessen. I figuren nedenfor er vurderingene av deltakernes aktivitetsnivå kategorisert som god, varierende eller dårlig.



Figur 5.5 Deltakernes aktivitetsnivå på kurset (N=329)

Som vi ser er blir over 60 prosent av deltakerne vurdert til å vise god aktivitet i kursdelen av tiltaket. På den andre siden vurderes i underkant av hver tiende deltaker å ha et dårlig aktivitetsnivå.



Figur 5.6 Tiltaksdeltakernes fremmøtestabilitet (N=336)

Figur 5.6 viser vurderingen av deltakernes fremmøtestabilitet i kurset, kategorisert som stabil, varierende eller ustabil. Vi ser her at nærmere 80 prosent av deltakerne har hatt et stabilt fremmøte, og at relativt få deltakere har hatt mye fravær i løpet av kursdelen.

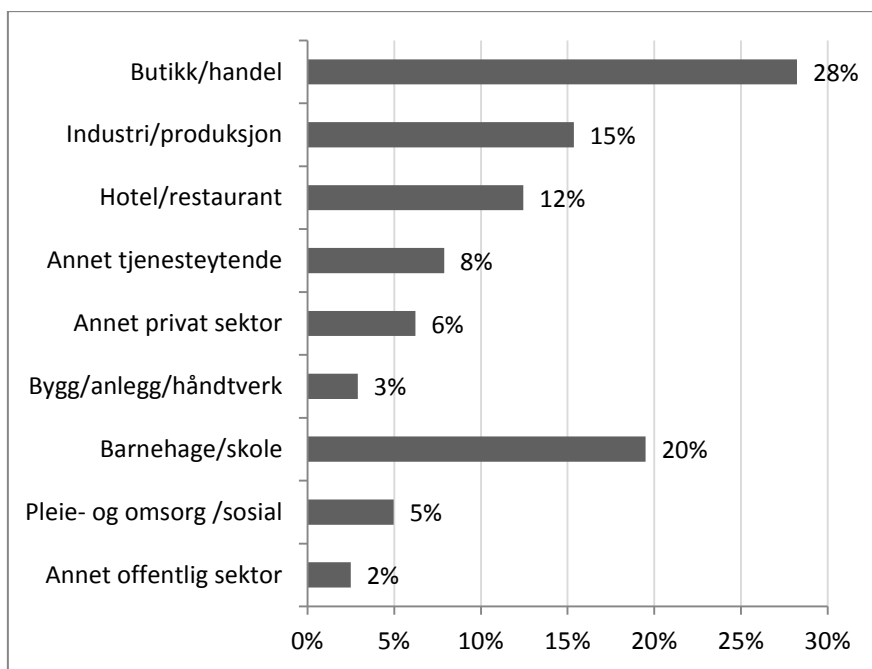
5.4 Arbeidspraksis

I følge datamaterialet fra sluttrapportene har 67 prosent av deltakerne vært ute i praksis i løpet av tiltaksperioden.⁹ Av disse var det 64 prosent som var registrert med ett praksisopphold, 25 pro-

⁹ Dette tallet er noe usikkert. Opprinnelig viste statusrapportene at kun 60 prosent var registrert med praksisopphold. Det viste seg imidlertid praksisen var mangelfullt registrert i enkelte av rapportene. Etter en gjennomgang av annen informa-

sent med to praksisopphold og 11 prosent med tre eller flere praksisopphold. I snitt har deltakerne med praksiserfaring vært ute i praksis i en periode på 50 dager (inkluderer lørdag og søndag), altså i litt over 7 uker. De fleste har imidlertid en praksisperiode på under 50 dager (60 prosent av deltakerne), noe som forteller at fordelingen er skjev og at det er en mindre gruppe deltakere som trekker opp gjennomsnittet.¹⁰

Rundt 160-170 ulike virksomheter har tatt inn tiltaksdeltakere til praksisplass. Figuren nedenfor gir en oversikt over hvilke bransjer/type virksomheter som tok i mot deltakere til deres første praksisplass.



Figur 5.7 Fordelinga av tiltaksdeltakere på ulike typer praksisplasser (=241)

Som vi ser av figuren var over 70 prosent av praksisoppholdene innenfor private virksomheter. Butikk/handel er utvilsomt den bransjen som har tatt i mot flest deltakere. Nærmere 30 prosent av deltakerne jobbet i denne bransjen i sin første praksisperiode. Dersom vi summerer opp de tjenesteytende bransjene i privat sektor, altså butikk/handel, restaurant/hotell og «annet tjenesteytende», utgjør disse over halvparten av alle praksisoppholdene.

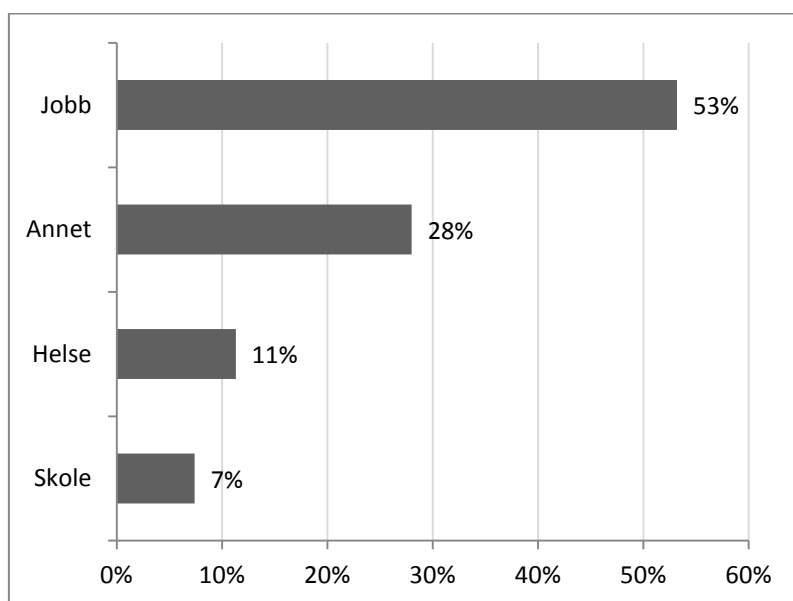
Barnehage og skoler tar også inn et stort antall tiltaksdeltakere. Dette omfatter i all hovedsak barnehager, både private og offentlige. Ellers viser tabellen at det er relativt få som får praksisplass innen andre deler av offentlig sektor.

sjon om deltakerne, der det også fremgikk informasjon om praksisopphold, ble ytterligere 7 prosent registrert med praksisopphold. Totalt endte vi dermed opp med en andel på 67 prosent.

¹⁰ Dette gjennomsnittstallet er regnet ut fra antall registrerte praksisopphold i de opprinnelige sluttrapportene, altså 60 prosent. Dette fordi vi ikke har informasjon om antall praksisopphold eller lengde på praksisen for de 7 prosent som ble etterregistrert med praksis (jf. fotnote 6).

5.5 Status ved avsluttet tiltak

På bakgrunn av rapporteringene til NAV er det registrert hva slags status deltakerne har ved avsluttet tiltak. Kategorien som benyttes her er avsluttet til jobb, avsluttet til skole, avsluttet til helse og ukjent/annet. Med jobb menes her deltakere har fått tilbud om jobb, praksis med lønnstilskudd eller kommer over i et ordinært ansettelsesforhold. Dette innbefatter både vikariater og deltidsjobber.



Figur 5.8 Status ved avsluttet tiltak. I prosent. N= 275

Figur 5.8 gir en oversikt over deltakernes status ved avsluttet tiltak. Her har vi valgt å utelate alle deltakere med ukjent status.¹¹ Vi ser her at litt over halvparten av deltakerne er registrert med jobb etter endt tiltak. En gjennomgang av de åpne kommentarfeltene i rapportene viser at «jobb» ikke nødvendigvis innebærer ordinær ansettelse, men kan bety eksempelvis sommerjobb, kortere engasjement eller lovnader om fast stilling på sikt. Det kan også dreie seg om ansettelse med lønnstilskudd fra NAV.

Kommentarene viser også at deltakerne som står oppført med «annet» som status eksempelvis har flyttet til utlandet, avsluttet kurset av personlige årsaker, fått midlertidige vikariater eller er overført til NAV. Som nevnt over er det også en god del av deltakerne hvor det ikke er oppført status ved avslutning av tiltaket.

¹¹ Dette innbefatter alle deltakere fra Tønsberg i år 2007, og en stor andel av deltakere fra Sandefjord i 2012.

Tabell 5.1 Prosentandeler i jobb blant tiltaksdeltakere med og uten praksis.¹²

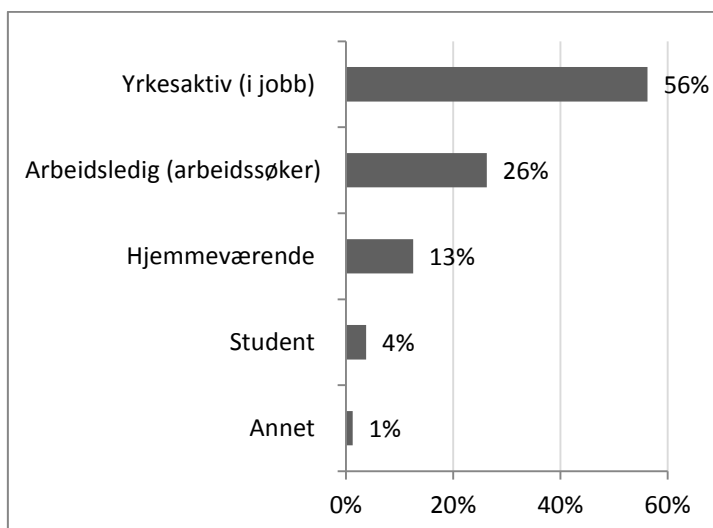
	Jobb / ikke jobb	Prosent
Ingen praksis	Ikke jobb etter tiltak	17
	I jobb etter tiltak	12
I praksis	Ikke jobb etter tiltak	30
	I jobb etter tiltak	41
Totalt	Totalt	100

Tiltaket Arbeid i sikte baserer seg i utgangspunktet på en fase med teori og en fase med praksis i en ordinær virksomhet. Tabell 5.1 viser at den største andelen av deltakerne følger et slikt løp, dvs. at de går ut i praksis og så over i jobb (41 prosent). Videre er det også, som forventet, en god del som ikke lykkes i å få jobb etter praksis (30 prosent). En interessant gruppen er ellers de som ikke er i praksis. I utgangspunkt kunne vi anta at disse ikke lykkes med å få praksisplass og dermed heller ikke jobb. Dette er imidlertid ikke tilfellet siden det faktisk er omtrent 1 av 10 deltakere (12 prosent) som lykkes i å få jobb uten å ha vært innom en praksisplass. Det betyr altså at Arbeid i sikte har formidlet dem direkte til jobb eller at de selv har skaffet seg jobb i løpet av tiltaksperioden. Den siste gruppen er de som ikke har vært i praksis og heller ikke har fått jobb (17 prosent). Det er rimelig å anta at dette utgjør den gruppen Arbeid i sikte ikke lykkes med. En gjennomgang av statusrapportene viser også at disse enten hadde helsemessige problemer, hadde andre praktiske utfordringer med familie eller bolig, avsluttet på grunn av mangelfulle norsksferdigheter, eller sluttet uten at grunn ble oppgitt.

5.6 Arbeidsmarkedsstatus på undersøkelsestidspunktet

I spørreundersøkelsen som ble gjennomført i mars 2013, stilte vi de tidligere deltakerne i Arbeid i sikte om de i dag hovedsakelig er yrkesaktive, arbeidsledige, skoleelev/student, hjemmевærende eller annet.

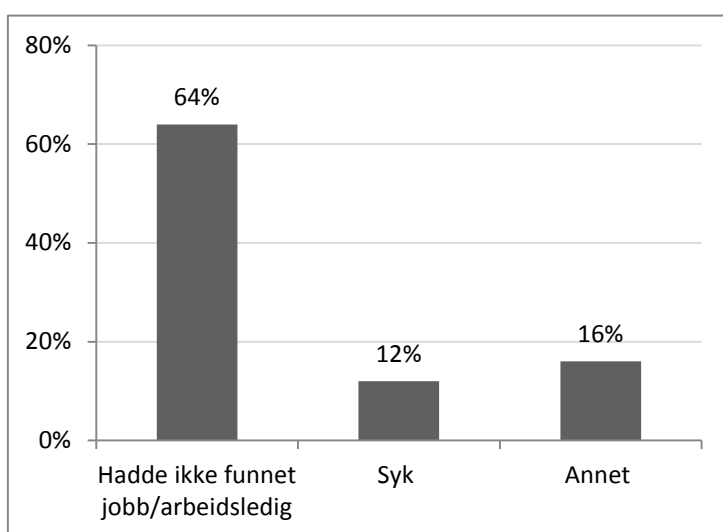
¹² Årsaken til at andelen med praksis i tabellen er på 71 prosent er at en del av deltakerne har ukjent jobbstatus og er derfor tatt ut av utvalget.



Figur 5.9: Respondentenes nåværende jobbsituasjon (I prosent) N=81

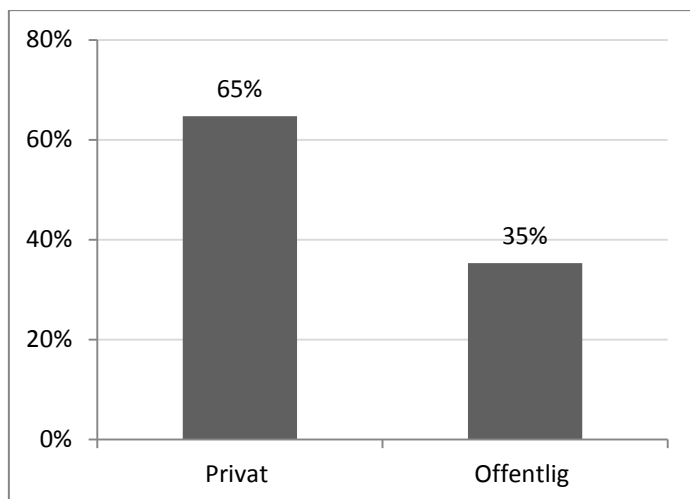
Som figuren over viser svarte 56 prosent av respondentene at de på undersøkelsestidspunktet var i jobb. Denne andelen er dermed omtrent den samme som sto registrert med jobb da de avsluttet tiltaket (53 prosent). Vi ser også at 26 prosent av deltakerne anser seg selv som jobbsøkende, 13 prosent er hjemmeværende og et fåtall anser som student eller «annet».

På et annet spørsmål om respondentene hadde vært i jobb i desember 2012, var det imidlertid hele 68 prosent som svarte at de i denne måneden hadde jobb med lønn. Av disse oppgir 65 prosent at de har fast jobb, mens 35 prosent svarer at de er vikar/midlertidig ansatt. Det at andelen i jobb er høyere på dette spørsmålet sammenlignet med det første, skyldes sannsynligvis spørsmålsstillingen. Mens vi i det første spørsmålet ba respondenten oppgi hovedaktiviteten, ba vi i dette spørsmålet om de hadde hatt inntektsgivende arbeid. Det er derfor rimelig å tolke forskjellen dit hen at en del av de som rapporterer om inntektsgivende arbeid, ikke har dette som hovedaktivitet.



Figur 5.10: Dersom du ikke hadde jobb i desember 2012, hva skyldtes dette? (N= 31)

Deltakerne som oppgir at de *ikke* hadde jobb med lønn i desember 2012, blir i undersøkelsen også spurt om hva som er årsaken til dette. Her svarer 64 prosent at dette skyldes at de ikke hadde funnet jobb, altså at de var arbeidsledige. Videre er det 12 prosent som svarer at de var syke, mens 16 prosent svarer at det er andre årsaker til at de ikke hadde jobb med lønn.



Figur 5.11: Deltakernes jobbstatus per desember 2012: Fordeling mellom privat og offentlig sektor. N=52

Av de som svarte at de var i jobb desember 2012, oppga 65 prosent at de jobber i privat sektor, mens 35 prosent svarte at de jobbet i offentlig sektor. En gjennomgang av kommentarfeltene der respondentene får mulighet til å spesifisere arbeidssted, viser at offentlig sektor stort sett innebærer sykehjem, barnehager og kommunalt renhold. Det kan med andre ord se ut som at det er en høyere andel som får jobb i offentlig sektor sammenlignet med andelen som var i praksis i offentlig sektor. Dette kan imidlertid skyldes skjevheter i utvalget som svarte på spørreundersøkelsen. Samtidig kan det også bety at offentlig sektor er mer villig til å ta inn kandidater som har gjennomgått tiltak enn å ta inn praksiskandidater.

5.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi beskrevet deltakerne i Arbeid i sikte med utgangspunkt i data fra sluttrapporter om hver enkelt deltaker og en spørreundersøkelse rettet mot deltakerne. På grunn av lav svarprosent i spørreundersøkelsen, er det en fare for at disse resultatene er skjeve i den forstand at enkelte grupper er overrepresentert eller underrepresentert.

Begge datakildene viser at deltakerne har en forholdsvis jevn aldersfordeling og en jevn fordeling mellom menn og kvinner. Det er også stor bredde i deltakernes landbakgrunn. I alt har vi registrert 48 ulike nasjonaliteter. Den største gruppen kommer fra Midtøsten (40 prosent), hvorav irakere utgjør den største gruppen. Dernext er det en forholdsvis stor gruppe deltakere fra Afrika (21 prosent) hvorav somaliere utgjør den største gruppen. Den tredje største gruppen er deltakere fra de asiatiske landene Pakistan, India og Afghanistan (16 prosent). I tillegg er det også en forholdsvis stor gruppe fra Øst-Europa (13 prosent).

Deltakerne har som gruppe forholdsvis høy utdanning. I alt oppgir omtrent 2 av 3 at de har videregående eller høyere utdanning. En stor del oppgir også å ha fått utdanning i Norge, men i de

fleste tilfeller dreier dette seg om ulike typer kortvarige kurs, herunder språkkurs. Denne informasjonen baserer seg imidlertid på spørreundersøkelsen, og vi må her ta forbehold om eventuelle skjevheter i materialet.

Basert på sluttrapportene fra Arbeid i sikte har vi også kodet egenskaper som norskferdigheter, fremmøtestabilitet og aktivitet på kurset. I og med at disse er kodet på bakgrunn av skriftlige vurderinger, er de ikke ment å gi noe absolutt bilde de på nevnte egenskapene, men tar heller sikte på å måle en relativ fordeling. Basert på en slik fordeling, viser resultatene at 37 prosent av deltakerne har gode norskferdigheter. Dette må imidlertid tolkes dit hen at det er den gruppen med de beste norskferdighetene, noe som innebærer at man i en klasseromssituasjon kan gjøre seg rimelig greit forstått og har en rimelig forståelse av det som blir sagt. Den samme fordelingen viser at det er noe over 20 prosent som klassifiseres med middels eller svake norskferdigheter. I praksis vil dette dreie seg om at man vil ha utfordringer med å gjøre seg forstått eller forstå norsk.

Ut over norskferdighetene viser klassifiseringen at de er en stor andel som anses som vurderes å ha en god fremmøtestabilitet (80 prosent) og forholdsvis stor andel som anses å ha hatt god aktivitet på kurssamlingene. Med aktivitet menes her deltakelse i samtaler og det å utvise interesse for jobbsøking.

Med bakgrunn i statusrapportene har vi også oversikt over om deltakerne har hatt praksisplass og eventuelt i hvilke type virksomhet. Oversikten viser at det er 67 prosent som har vært i en eller annen praksis. Av de som har vært i praksis, finner vi den største gruppen innenfor butikk/handel (28 prosent). Derrest er det en forholdsvis stor andel inne barnehage og skolesektoren (20 prosent), hvorav de fleste har vært i barnehage. Den tredjes største gruppen har hatt praksis innen industri/produksjon (15 prosent) og den fjerde største gruppen har hatt praksis innen hotell- og restaurantbransjen (12 prosent). Ser vi bort i fra de offentlige barnehagene, er det forholdsvis få som har hatt praksis i offentlig virksomhet.

I kapitlet har vi også presentert en oversikt over tiltaksdeltakernes status rett etter avsluttet tiltak og ved undersøkelsestidspunktet for spørreundersøkelsen, dvs. en stund etter at de avsluttet tiltaket. På tidspunktet rett etter avsluttet tiltak var 53 prosent kommet inn i et jobbforhold. Med jobb menes da at de har fått lovnad om jobb, har praksis med lønnstilskudd eller kommer over i et ordinært ansettelsesforhold (midlertidig, vikar eller fast). Resultatene fra spørreundersøkelsen – som er gjennomført en stund etter avsluttet tiltak – viser at 56 prosent var i jobb. Med forbehold om skjevheter i utvalgsmaterialet, er det med andre ord omtrent den samme andelen som svarer at de er i jobb en stund etter at tiltaket var avsluttet som det er rett etter avsluttet tiltak.

Det er omtrent 2 av 3 deltakere som har hatt praksisplass i tiltaket. Av de som kommer ut i praksis, er det et flertall som får jobb etter tiltaket. Det betyr samtidig at av de som ikke er ute i praksis, er det et mindretall som kommer i jobb. Disse er enten formidlet direkte til ordinær jobb av Arbeid i sikte eller har selv har skaffet seg jobb i løpet av tiltaksperioden. De som verken er i praksis eller kommer i jobb, kjennetegnes av å helsemessige problemer, andre praktiske utfordringer eller mangelfulle norskferdigheter.

6. Analyse av overgangen til arbeid

6.1 Innledning

I denne delen vil vi, ved hjelp av data fra sluttrapporter og spørreundersøkelsen, se nærmere på hvilke faktorer som kan forklare individuell suksess på arbeidsmarkedet. Vi vil altså studere om et utvalg variabler øker eller reduserer sannsynligheten for at en deltaker er i ordinær jobb etter avsluttet tiltaksdeltakelse.

For å belyse dette vil vi blant annet basere oss på bruk av regresjonsanalyse, nærmere bestemt logistisk regresjon. Logistisk regresjon benyttes nettopp når fenomenet vi ønsker å forklare kun har to mulige utfall (her: jobb eller ikke jobb), og vi ønsker å studere hva som påvirker sannsynligheten for å havne i den ene eller andre gruppen.

Følgende modell vil danne utgangspunkt for analysene:

$$Y = a + b_1A + b_2B + b_3C + b_4D$$

Y = Suksess på arbeidsmarkedet

A = Individuelle egenskaper (kjønn, alder, landbakgrunn, botid)

B = Kompetanse (utdanning, norskkunnskaper)

C = Egenskaper ved tiltaksgjennomføring (oppmøte, aktivitet og lengde på praksis)

D = Egenskaper ved praksisplass (bransje)

Som denne modellen viser kan vi i utgangspunktet tenke oss at det er flere faktorer som spiller en rolle når det gjelder deltakernes suksess på arbeidsmarkedet. Dette kan være individuelle egenskaper ved deltakerne, som kjønn, alder, landbakgrunn og botid i Norge. Det kan også være deltakernes tilegnede kvalifikasjoner, som utdanningsnivå og norskkunnskaper. I tillegg har vi i modellen tatt med faktorer knyttet til deltakerens gjennomføring av tiltaket, dvs. oppmøte og aktivitet i kurset, samt varighet på praksisoppholdene. Antagelsen er at spesielt oppmøte og aktivitet er personlige egenskaper som har en positiv betydning for deltakernes jobbsuksess. Til slutt har vi også tatt med en variabel om praksisplassens bransjetilknytning. Dette med bakgrunn i antakelsen om at enkelte bransjer vil være mer tilbøyelige til å ta inn innvandrere enn andre.

6.2 Datagrunnlaget

Spørreundersøkelsen og sluttrapportene fra NAV inneholder data om alle de fire faktorene nevnt ovenfor. Tabellen nedenfor gir en oversikt over hvilke variabler som vil inngå i analysene. De aller fleste av disse variablene har vi beskrevet deskriptivt tidligere i kapitlet.

Tabell 6.1 Oversikt over faktorer, variabler og datakilde

Faktor	Variabel	Beskrivelse	Datakilde
Y= Suksess på arbeidsmarkedet	Jobbstatus ved avsluttet tiltak	Dummyvariabel: Jobb(1) eller ikke jobb (0)	Sluttrapporter
	Nåværende jobbsituasjon	Dummyvariabel: Jobb (1) eller ikke jobb (0)	Spørreundersøkelse
A = Individuelle egenskaper	Alder	Antall år	Sluttrapporter
	Kjønn	Dummyvariabel: Kvinne (1) eller mann (0)	Sluttrapporter
	Landbakgrunn	Seks regioner: Afrika, Asia, Øst-Europa, Midtøsten, Afghanistan/India, Vest-Europa/USA	Sluttrapporter
	Botid i Norge	Antall år	Spørreundersøkelse
B= Kompetanse	Høyere utdanning fra hjemland	Dummyvariabel: Utdanning utover videregående skole (1) eller ikke (0)	Spørreundersøkelse
	Utdanning fra Norge	Dummyvariabel: Utdanning i Norge (1) eller ikke (0)	Spørreundersøkelse
	Norskkunnskaper	Kodet fra 1 til 5: 1 er meget dårlige og 5 er meget gode norskkunnskaper	Sluttrapporter
C= Tiltaksgjennomføring	Fremmøte (kodet)	Kodet fra 1 til 3: 1 er ustabil og 3 er stabil oppmøte	Sluttrapporter
	Aktivitet (kodet)	Kodet fra 1 til 3: 1 er dårlig aktivitet og 3 er god aktivitet	Sluttrapporter
	Varighet på praksisopphold	Antall dager	Sluttrapporter
D= Egenskaper ved arbeidsgiver/ praksisopphold	Bransje – siste praksisopphold	5 kategorier: Offentlig, industri, tjenesteytende, annet privat sektor, ingen bransje	Sluttrapporter

Som det fremgår av tabellen over, vil vi gjennomføre analyser med to ulike avhengige variabler: Den ene variabelen måler deltakernes status da de avsluttet tiltaket (fra sluttrapportene), mens den andre måler nåværende jobbsituasjon (fra spørreundersøkelsen). Den første analysen inkluderer alle deltakere som har vært med i tiltaket, og tar altså sikte på å forklare hvilke faktorer som øker sannsynligheten for å være i jobb ved avsluttet tiltak. Den andre analysen inkluderer de deltakerne som svarte på den utsendte spørreundersøkelsen, og kan fortelle oss hvorvidt sammenhengene vi finner i den første analysen vedvarer over tid. I denne siste analysen har vi mulighet til å inkludere enkelte variabler som kun ble målt gjennom spørreundersøkelsen. Dette gjelder botid i Norge, deltakernes utdanningsbakgrunn fra hjemlandet og utdanning tatt i Norge.

Siden andelen deltakere som har svart på spørreundersøkelsen er relativt lav, har vi valgt å ikke benytte en multivariat regresjonsanalyse på dette datamaterialet. Analysene av data fra spørreundersøkelsen presenteres derfor i utgangspunktet som bivariate analyser, dvs. hvordan jobbstatus varierer i forhold til de ulike egenskapene i analysemodellen beskrevet over.

I regresjonsanalysen har vi ekskludert alle deltakere som står oppført med ukjent jobbstatus ved avslutningen av tiltaket. Populasjonen omfatter dermed totalt 275 personer.

Tabell 6.2 Gjennomsnitt og standardavvik, uavhengige variabler

	Spørreundersøkelse		Populasjon	
	<i>Snitt</i>	<i>Std.avvik</i>	<i>Snitt</i>	<i>Std.avvik</i>
Kjønn	0,50		0,52	
Alder	40,5	8,0	40,5	8,4
Botid	9,2	4,5		
Region				
- Afrika	0,17		0,21	
- Asia	0,17		0,09	
- Midt- østen	0,26		0,37	
- Pakistan/Afghanistan	0,16		0,17	
- Øst-Europa	0,24		0,15	
- Europa/USA			0,02	
Norskkunnskaper	3,8	1,2	3,8	1,2
Aktivitet	2,6	0,6	2,6	0,7
Fremmøte	2,8	0,5	2,8	0,5
Lengde på praksis	28,9	33,4	29,1	30,4
Bransje				
- industri	0,06		0,11	
- offentlig	0,19		0,17	
- tjenesteytende	0,36		0,27	
- annet privat	0,04		0,06	
- ingen praksis	0,36		0,42	

Tabell 6.2 gir en oversikt over gjennomsnitt og standardavvik for de ulike uavhengige variablene som inngår i de to analysene. Dette viser oss om det er skjevheter i utvalgene som vi eventuelt må ta høyde for når vi tolker og sammenligner resultatene. Standardavviket viser spredningen i deltakersvarene, dvs. jo større standardavvik, desto større spredning. Noe forenklet kan vi si at dette tallet måler gjennomsnittlig avvik fra gjennomsnittet. For dummyvariabler (kodet med 1 eller 0) viser gjennomsnittet hvor stor andel av enhetene som har den angitte egenskapen (altså egenskapen som er kodet som 1, for eksempel «kvinne»).

Tabellen viser at det kun er små forskjeller mellom de to utvalgene når det gjelder de uavhengige variablene kjønn, alder, norskkunnskaper, aktivitet, fremmøte og lengde på praksis. Når det gjelder deltakernes landbakgrunn ser vi at fordelingen mellom regionene er noe ulik i de to utvalgene. Det innebærer at andelen deltakere fra Asia og Øst-Europa er overrepresentert i spørreundersøkelsen, mens deltakere fra Midtøsten og Afrika er underrepresentert. Av tabellen fremgår det også at bransjetilknytningen i siste praksisperiode er skjevt fordelt i spørreundersøkelsen. Blant annet er andelen uten praksisopphold lavere i spørreundersøkelsen enn i hele populasjonen av deltakere. Andelen som har vært utplassert i tjenesteytende virksomheter er også noe overrepresentert i spørreundersøkelsen.

6.3 Hvem kommer ut i praksis?

Arbeid i sikte bygger i stor grad på å formidle deltakerne gjennom praksisplasser. Samtidig har vi sett at det bare er 2 av 3 deltakere som kommer ut i praksis. Vi har også vist at den delen som ikke er i praksis, deler seg i to grupper, en gruppe som kommer i jobb uten praksis og en gruppe som enten hadde helseproblemer, familiære problemer og lignende. For å få en bedre forståelse av den seleksjonen som foregår i tiltaket, dvs. av deltakere som kommer ut i praksis, har vi derfor i denne delen undersøkt nærmere om det er spesielle kjennetegn ved den gruppen som får praksisplass sammenlignet med de som ikke kommer ut i praksis. Dette har relevans siden tiltaket bygger på at praksisplassen er et sentralt virkemiddel for å formidle deltakerne til jobb. Et sentralt spørsmål blir da om alle deltakerne har like stor sjanse til å komme ut i praksis.

Tabell 6.3 Faktorer som påvirker sannsynligheten for at deltakerne kommer ut i praksis. Logistisk regresjon (B og Exp (B)).

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Alder	-,020 ,980	-,019 ,981	-,020 ,980
Kjønn (kvinne)	-,247 ,781	-,233 ,792	-,297 ,743
Land: Afrika (referanse)	-	-	-
Land: Øvrige Asia	,027 ,974	-,029 ,971	-,059 ,943
Land: Europa/USA	-,865 ,421	-,882 ,415	-1,20 ,302
Land: Midtøsten	-,021 ,979	-,030 ,970	,040 1,041
Land: Pakis- tan/Afghanistan/India	,394 1,483	,384 1,469	,374 1,453
Land: Øst-Europa	,548 1,731	,540 1,716	,570 1,769
Språkferdigheter		,043 1,044	-,082 ,921
Fremmøtestabilitet			,450 * 1,568
Aktivitetsnivå			,468 ** 1,597
Konstantledd:	1,814	1,625	-0,270

*** = sign på 1%-nivå; ** = sign på 5%-nivå; * = sign på 10%-nivå

I den første modellen har vi kun tatt med kjønn, alder og landbakgrunn. Her finner vi ingen signifikante forskjeller, noe som innebærer at rekrutteringen til praksisplasser ikke er systematisk skjev verken i forhold til alder, kjønn eller landbakgrunn. I den andre modellen har vi også testet for variasjoner i norskferdigheter. Men heller ikke denne faktoren er signifikant, noe vi kanskje kunne forventet. Det betyr imidlertid at både de med gode og mindre gode norskferdigheter har like stor sjanse til å få praksisplass. I den tredje modellen har vi også tatt med fremmøtestabilitet og delta-

kernes aktivitetsnivå. Begge disse er signifikant positive. Med andre ord betyr dette at jo bedre frammøte og jo mer aktiv du er, desto større er sjansene for å få praksisplass. Det betyr også at frammøte i seg selv vil øke sjansene noe for å få praksisplass, uavhengig av aktivitetsnivået.

Analysen viser med andre ord at det foregår en viss seleksjon av deltakere til praksisplasser og at dette avhenger av både frammøte og aktivitet på kurset. I forrige kapittel har vi samtidig pekt på at de som ikke er i praksis er en heterogen gruppe. På den ene siden har vi de som ikke kommer i jobb og som kjennetegnes av å ha helseproblemer, personlige problemer eller andre utfordringer. På den andre siden finner vi en mindre gruppe som har kommet i jobb til tross for at de ikke har vært i praksis.

Vi har derfor undersøkt nærmere den gruppen som ikke er i praksis. Når vi sammenligner spredningen av egenskaper på de ulike variablene (bortsett fra landbakgrunn og praksis), finner vi for det første at det er større spredning i egenskapene til de uten praksis enn de med praksis. Dette i seg selv tyder på at de uten praksis er en heterogen gruppe.

Videre har vi gjennomført analyser av sannsynligheten for å komme i praksis for følgende to undergrupper: 1) de som ikke kommer i jobb etter praksis og 2) de som kommer i jobb etter tiltaket. Den første analysen av de som ikke kommer i jobb etter tiltaket (1), viser som analysen over at aktiviteten på kurset har betydning for om du kommer i praksis eller ikke. Med andre ord foregår det en seleksjon i den forstand at de som kommer i praksis er mer aktive enn de som ikke kommer i praksis. Den andre analysen av de som kommer i jobb etter tiltaket (2), viser imidlertid ingen forskjell mellom de som har vært i praksis og de som ikke har vært i praksis.

På bakgrunn av disse analysene kan vi grovt sett skille mellom tre grupper tiltaksdeltakere:

- Praksisdeltakere som kjennetegnes å ha høyt aktivitetsnivå
- Ikke-praksisdeltakere som kjennetegnes av å ha høyt aktivitetsnivå
- Ikke-praksisdeltakere som kjennetegnes av å ha lavere aktivitetsnivå

Dette antyder at det foregår to typer seleksjon i tiltaket, seleksjon til praksis versus ikke-praksis og seleksjon til praksis versus direkteformidling.

Seleksjon til praksis (versus ikke-praksis) innebærer at det er de mest aktive som kommer ut i praksis. Dette utgjør riktignok en mindre gruppe på 17 prosent av deltakerne, men det faktum at de ikke kommer i praksis, bør likevel lede til to spørsmål om hvor godt tiltaket er tilpasset denne gruppen. Det at tiltaket ikke passer kan enten skyldes at henvisningene fra NAV ikke samsvarer med tiltakets målgruppe eller tiltaket ikke i tilstrekkelig grad er tilpasset denne gruppens behov.

Seleksjon til praksis versus direkte formidling til jobb kan ikke forklares med personlige egenskaper (i det minste ikke de egenskapene vi har informasjon om). Det betyr at det må være andre forhold enn aktivitet som forklarer denne seleksjonen. Dette kan være tilfeldigheter eller at tiltaks-konsulentene i enkelte tilfeller lykkes bedre med direkte jobbmatch enn i andre tilfeller. Selv om gruppen som formidles direkte er forholdsvis liten (12 prosent), peker den likevel på det faktum at Arbeid i sikte også har deltakere som følger en mer klassisk jobbklubblop og der bistand til jobbsøking leder direkte til jobb.

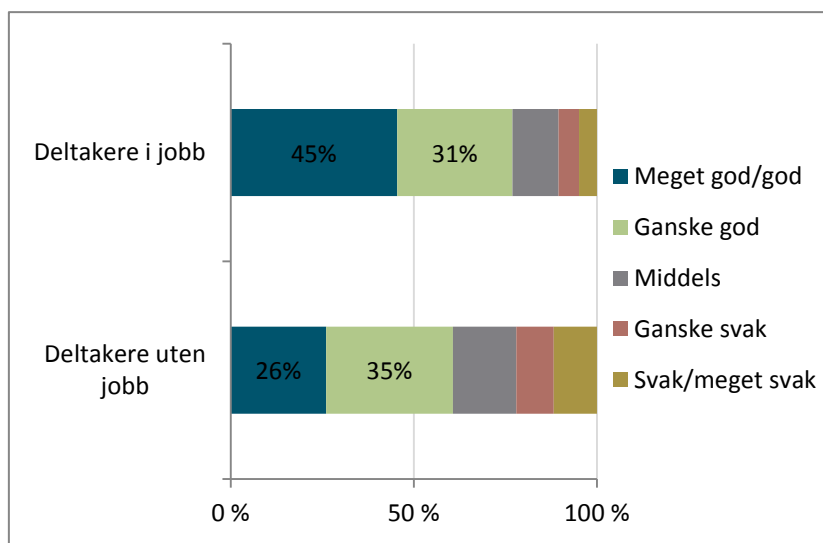
Den sistnevnte typen seleksjon peker på to interessante forhold ved tiltaket. For det første - dersom vi betrakter direkteformidling som én av to strategier i tiltaket - vil den kunne komme i konflikt med strategien der praksisplassen anses som en nødvendig formidlingsarena for innvandrere.

Dette fordi strategien med å formidle raskest mulig ut i praksis, kan undergrave muligheten for direkteformidling. Selv om mye tyder på at praksisplassen er en egnet formidlingsarena for de fleste, antyder likevel den andelen på 12 prosent som formidles direkte, at det kan være hensiktsmessig å vurdere muligheten for direkteformidling opp mot de mulighetene praksisplassen gir.

Det andre forholdet ved seleksjonen til praksisplass versus direkteformidling er at de resultatene som oppnås med den ene eller andre strategien begge kan påvirkes av en felles underliggende faktor, nemlig tiltakets tilbøyelighet til å redusere arbeidsgivernes risiko. For det første, som vi skal komme inn på senere, anses praksisplasser som en risikoreduserende ansettelsesstrategi for arbeidsgiverne. For det andre – som vi også skal komme inn på senere – har Velle som institusjon, stor tillit hos de fleste arbeidsgiverne, en tillit som bidrar til å redusere ansettelsesrisikoen også ved direkteformidling. Med andre ord kan arbeidsgivernes risiko reduseres både gjennom praksisplasser og gjennom den tilliten de har til Velle Utvikling som institusjon.

6.4 Hvem går ut i jobb etter avsluttet tiltak?

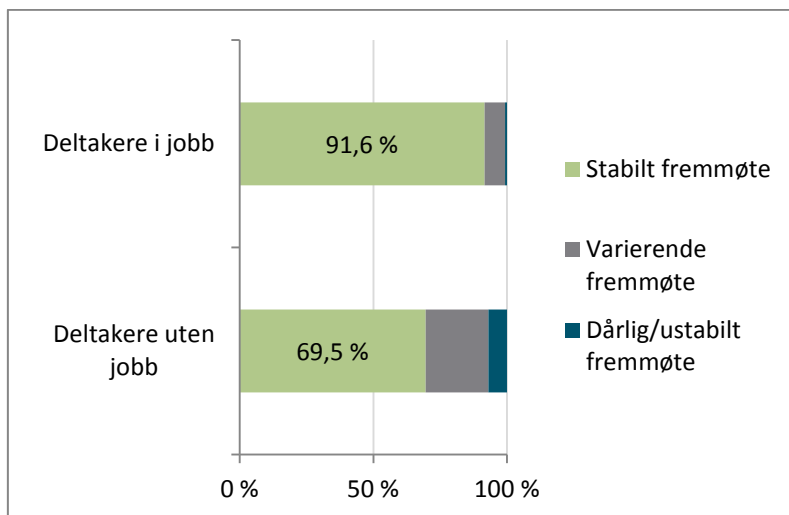
Til tross for at det har vært flere kvinnelige enn mannlige deltakere i Arbeid i Sikte, har flere kvinner enn menn stått uten et jobbtilbud den dagen de ble skrevet ut av tiltaket. Tallmaterialet viser at 46 % av de kvinnelige deltakerne har fått jobb, mens det tilsvarende tallet for mennene er 59,4 %.



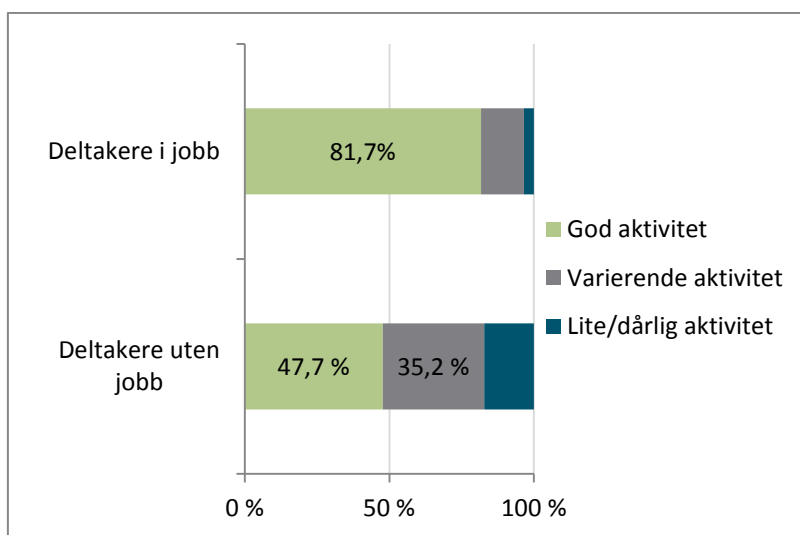
Figur 6.1 Sammenligning av deltakere med og uten jobb i forhold til språkkunnskaper i kursperioden.

Vi ser av figuren at deltakerne som er i jobb etter tiltaket har markant bedre norskkunnskaper enn de øvrige deltakerne. Mens 77 % deltakerne med i jobb har gode eller ganske gode norskkunnskaper, er det tilsvarende tallet for deltakerne uten jobb 60 %.

I figur 6.2 og 6.3 sammenlignes deltakere med og uten jobb i forhold til stabilitet og aktivitet i kursperioden.

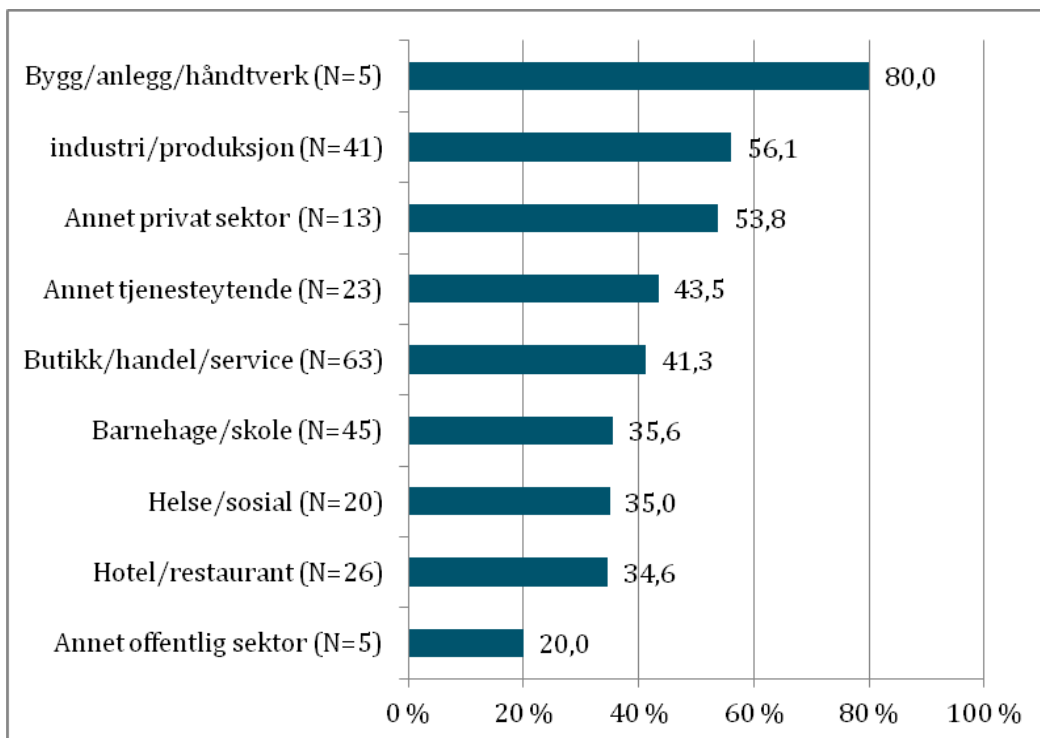


Figur 6.2 Sammenligning av deltakere med og uten jobb i forhold til vurdering av tiltaksdeltakernes stabilitet i kursperioden.



Figur 6.3: Sammenligning av deltakere med og uten jobb i forhold til aktivitetsnivå i kursperioden.

Vi ser av figurene at det også er store variasjoner mellom gruppene når det gjelder deltakernes aktivitetsnivå og fremmøtestabilitet i kursperioden. Figurene viser at vurderingene av deltakerne som har fått jobbtilbud i løpet av tiltaksperioden er betraktelig mer positive enn vurderingene av deltakerne uten jobb.



Figur 6.4 Andel deltakere innenfor ulike bransjer som har kommet i jobb ved avslutning av tiltaket.

Figur 6.4 viser hvor stor andel av deltakerne innenfor ulike bransjer som har fått jobb ved tiltakets slutt. Her har vi tatt utgangspunkt i hvor deltakernes var utplasser i deres siste praksisopphold. Selv om vi ikke uten videre kan gjøre en direkte kobling mellom den bransjen praksisen foregår i og bransjen man får jobb i, antyder figuren likevel at ulike bransjer har ulik tilbøyelighet til å ansette innvandrere. Det fremgår her at den største andelen som kommer i jobb, har vært i praksis innenfor bygg og anlegg, industri eller annen privat sektor. På den andre siden finner vi at andelen som kommer i jobb, er forholdsvis liten i de sektorene med offentlig virksomhet (barnehage/skole, helse og sosial).

6.5 Hva forklarer jobbstatus ved avsluttet tiltak?

Tabellen nedenfor viser hvilke variabler som kan forklare variasjoner i deltakernes jobbstatus ved avslutningen av tiltaket. Vi har tatt med fire forskjellige modeller i analysen. I den første modellen har vi inkludert variablene som måler deltakernes individuelle egenskaper: Kjønn, alder og landbakgrunn. I den andre modellen inkluderer vi deltakernes kompetanse, i dette tilfelle vurderingen av deres norskkunnskaper. I den tredje modellen tar vi med deltakernes innsats i kurset, dvs. vurdering av fremmøtestabilitet og aktivitetsnivå, samt lengde på praksisopphold. I den siste modellen inkluderer vi alle variablene, også de som viser hvor deltakerne jobbet i deres siste praksisperiode. Det er først og fremst den siste modellen vi er opptatt av, men vi inkluderer de tre første modellene for bedre å forklare noen av sammenhengene i analysene.

Tabell 6.4 Variasjon i jobbstatus ved avslutningen av tiltaket. Logistisk regresjon (B og Exp (B)).

	Modell 1	Modell 2	Modell 3a	Modell 3b	Modell 4
Alder	-,02 ,98	-,02 ,98	-,02 ,98	-,02 ,98	-,02 ,98
Kjønn (kvinne)	-,61 ** ,54	-,52 * ,59	-,54 ** ,58	-,79 *** ,45	-,67 ** ,51
Land: Afrika (referanse)	-	-	-	-	-
Land: Øvrige Asia	1,44 *** 4,23	1,54 *** 4,64	1,66 *** 5,27	1,95 *** 7,03	1,81 *** 6,12
Land: Europa/USA	1,72 5,57	1,81 6,12	2,08 8,00	1,13 3,08	1,10 3,01
Land: Midtøsten	,34 1,40	,30 1,35	,32 1,37	,48 1,61	,39 1,48
Land: Pakistan/Afghanistan /India	,81 * 2,25	,78 * 2,17	,84 ** 2,32	** 2,62	,83 ** 2,29
Land: Øst-Europa	1,05 ** 2,85	1,05 ** 2,85	1,07 *** 2,92	1,20 ** 3,32	1,19 *** 3,30
Språkferdigheter		,34 *** 1,41	,36 *** 1,43		,15 1,17
Lengde på praksisopphold			,01 *** 1,01	,01 ** 1,01	
Fremmøtestabilitet				1,12 *** 3,08	1,03 *** 2,80
Aktivitetsnivå				,95 *** 2,59	,92 *** 2,51
Praksis: Tjenesteytende					,05 1,05
Praksis: Industri					,32 1,38
Praksis: Annet privat sektor					,10 1,10
Praksis: Ingen praksis					-,55 ,58
Konstantledd:	,73	,98	-1,23	-5,10	-5,22

*** = sign på 1%-nivå; ** = sign på 5%-nivå; * = sign på 10%-nivå

I tabellen viser regresjonskoeffisientene (B). Denne viser endringen i logaritmen av oddsen for å være i jobb når den uavhengige variabelen økes med en enhet i verdi. Koeffisientens fortegn viser til retningen på sammenhengen: Positivt fortegn innebærer positiv sammenheng, mens negativt fortegn innebærer negativ sammenheng. Koeffisienter signifikant på et 1 prosent nivå er angitt med tre stjerner, mens koeffisienter signifikant på 5 prosent og 10 prosent er angitt med henholdsvis to og én stjerne. Oddsraten Exb (B) sier noe om styrken på effekten av de ulike uavhengige variablene. Tallet viser oss hvor mange ganger oddsen for å være i jobb endres når verdien på en uavhengig variabel stiger med en enhet. Oddsreter som er mindre enn én, viser en negativ sammenheng, mens oddsreter større enn én viser til positiv sammenheng.

I den første modellen har vi inkludert dummyvariabler som viser til hvilken region deltakerne opprinnelig kommer fra. Vi har her valgt Afrika som referansekategori, og tiltaksdeltakere herfra utgjør dermed en referanse i forhold til de øvrige regionene som inngår i modellen. Av tabellen ser vi at regresjonskoeffisientene til Asia, Pakistan/Afghanistan og Øst-Europa har positive fortegn, og er signifikante på et 1 prosent og 5 prosent nivå. Dette indikerer at deltakerne fra disse tre områdene har en signifikant større sannsynlighet for å være i jobb ved endt tiltak, sammenlignet med deltakere fra Afrika. Videre ser vi at variabelen kjønn har en signifikant negativ effekt på den avhengige variabelen. Siden «kvinne» har verdi 1 på denne variabelen, antyder dette at kvinner har en *lavere* sannsynlighet for å være i jobb sammenlignet med menn, kontrollert for de øvrige variablene i analysen. Alder viser seg ikke å ha signifikant betydning for jobbsannsynlighet.

I modell 2 ser vi at effektene av både kjønn og landbakgrunn holder seg statistisk signifikante når vi kontrollerer for tiltaksdeltakernes norskkunnskaper. Norskkunnskaper er i seg selv signifikant på et 1 prosent nivå, og fortegnet er positivt. Siden denne variabelen er kodet slik at 1 betyr svake norskkunnskaper, mens 5 betyr gode, indikerer den positive effekten at sannsynligheten for å få jobb styrkes ved gode norskkunnskaper. Ser vi dette i sammenheng med analysen av hvem som får praksisplass, betyr dette at norskkunnskaper ikke har noe betydning for å få praksis, mens den har forholdsvis stor betydning når det gjelder overgangen til ordinært arbeid.

I modell 3 inkluderer vi variabler for aktivitetsnivå, fremmøtestabilitet og lengde på siste praksisopphold. Vi har valgt å dele denne modellen opp i to, 3a og 3b, der vi i 3a inkluderer språk og lengde på praksisopphold, og i 3b inkluderer aktivitet, fremmøte og lengde på praksisopphold. Årsaken til dette er at de tre variablene språk, fremmøte og aktivitet viser seg å være korrelerte med hverandre, det vil si at de sannsynligvis uttrykker en felles underliggende egenskap, f.eks. motivasjon. Det kan føre til at effekten av en av variablene «slår i hjel» effektene av de andre, selv om alle tre variabler i utgangspunktet har en effekt på den avhengige variabelen.

Vi ser i modell 3a at variabelen som måler deltakernes norskkunnskaper holder seg statistisk signifikant på 1 prosent når vi kontrollerer for lengde på praksisopphold. Som forventet har lengde på praksisopphold et positivt fortegn, og også denne viser seg å være signifikant: Jo lenger deltakerne er ute i praksis, jo større er sannsynligheten for å få jobb, kontrollert for de andre variablene i modellen. I tabell 3b ser vi at effekten av denne variabelen er noe svakere, men den holder seg statistisk signifikant. Vi ser også at både fremmøtestabilitet og aktivitetsnivå i kurset har en klar signifikant betydning for jobbsannsynligheten. Sammenhengen er positiv for begge variablene, noe som må sies å være som forventet. Effektene av både landbakgrunn og kjønn holder seg relativt stabile i både modell 3a og 3b.

I den siste modellen inkluderer vi både norskkunnskaper, aktivitet og fremmøte, samt dummyvariabler som viser til hva slags bransje deltakerne var utplassert i under sin siste praksisperiode; tjenesteytende, industri, annet privat sektor, offentlig sektor eller ingen praksis. Her har vi valgt å utelate «offentlig sektor» som referansekategori, slik at de estimatene for de øvrige variablene i modellen må tolkes ut i fra denne kategorien. Vi har også utelatt variabelen som måler lengde på praksis i denne siste modellen. Grunnen til dette er at denne variabelen inkluderer alle som ikke har vært i praksis, og derfor korrelerer sterkt med dummyvariabelen «ingen praksis».

Som vi ser av resultatene svekkes effekten av norskkunnskaper når vi inkluderer de øvrige variablene i modellen, og selv om fortegnet fortsatt er positivt, er ikke variabelen lenger statistisk signifikant. Nærmere analyser viser at det særlig er variabelen for aktivitetsnivå som «stjeler» effekten av norskkunnskaper. Deler av effekten av norskkunnskaper skyldes altså at deltakerne som snak-

ker godt norsk, også er de som er aktive i kursdelen av tiltaket. Samtidig ser det ut til at både fremmøte og aktivitetsnivå betyr mer for jobbsannsynligheten enn det deltakernes norskkunnskaper gjør. Selv om aktivitetsnivå tar effekten av norskkferdigheter, betyr ikke dette at norskkferdigheten er uten betydning. For det første er det rimelig å anta at visse norskkferdigheter er en forutsetning for å være aktiv i kurset. For det andre er det som antydnet over, sannsynligvis slik at både aktivitet og norskkferdigheter er uttrykk for en felles bakenforliggende faktor, f.eks. motivasjon eller pågangsmot.

Videre ser vi at ingen av dummyvariablene for bransjetilknytning er statistisk signifikante på et 1 prosent, 5 prosent eller 10 prosent nivå. Det ser altså ut til at bransjetilknytning i praksisperioden har *liten* betydning for jobbsannsynlighet, når vi kontrollerer for de andre variablene i modellen. Når vi tidligere viste til at praksisdeltakere i bransjer som bygg, anlegg og industri i større grad kom i jobb sammenlignet med de som hadde praksis i sektorer dominert av offentlig virksomhet, må dette dermed forklares med andre forhold i modellen. Det er her nærliggende å anta at dette har å gjøre med kjønnsvariabelen, dvs. at forskjellene mellom bransjene egentlig dreier seg om at kvinner søker seg til offentlig virksomhet, mens menn i større grad søker seg til bygg, anlegg og industri. Hvorvidt det er kjønn i seg selv som forklarer forskjellene i jobbsuksess eller om det er ulike bransjers tilbøyelighet til å ansette, er imidlertid vanskelig å si.

Noe overraskende er det at variabelen «ingen praksis» ikke har en sterkere effekt. Vi hadde i utgangspunktet forventet at deltakere som ikke var i praksis, har en lavere jobbsannsynlighet enn praksiskandidater i offentlig sektor. Det negative fortegnet viser at jobbsannsynligheten er lavere, men variabelen er altså ikke statistisk signifikant. Som nevnt over kan dette forklares ved at de som ikke har vært i praksis er en heterogen gruppe som består av både de med gode og dårlige forutsetninger for å få jobb.

Ovenfor viste vi at varigheten på praksisen har en signifikant positiv betydning for jobbmulighetene. En forklaring på dette vil være at varigheten i seg selv sier noe om at deltakeren lykkes på praksisplassen. Dette kan enten komme til uttrykk ved at man fullfører avtalt periode eller at man får muligheter til en ny periode i påvente av at det dukker opp en stilling. I tillegg er det også rimelig at varigheten har betydning både for kompetanse og norskkferdighetene. Samtidig er det ikke uvanlig at deltakerne starter nye praksisopphold på andre arbeidsplasser dersom de av ulike grunner ikke lykkes med å få jobb i den første. Som nevnt i omtalen av tiltaket, er denne formen for kjeding av praksisplasser faktisk et virkemiddel for å redusere det vi kan kalle tilfældighetens barriere, dvs. at det tilfældigvis ikke dukker opp en stilling på den aktuelle praksisplassen. I så fall skulle vi forvente at det å skifte av praksisplasser ville gi en positiv jobbeffekt. Vi har forsøkt å teste dette ved å supplere variabelen ”varighet i praksisplass” med variabelen ”antall praksisplasser”.

Tabell 6.5 Variasjon i jobbstatus ved avslutningen av tiltaket. Test av varighet i praksis og antall praksisopphold. Logistisk regresjon (B og Exp (B)).

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Andre variabler ...	-	-	-
Lengde på praksisopphold	0,01 ** 1,008		0,01 1,001
Antall praksisopphold		0,60 *** 1,81	0,55 ** 1,74
Konstantledd:	-3,70	-4,01	-4,00

Tabell 6.5 viser utdrag fra en analyse av samlet varighet på praksisplass og antall praksisplasser. Det betyr at de øvrige variablene også inngår i analysen, men vises ikke i tabellen. Til forskjell fra analysen over, har vi her kun tatt med de som har vært i praksis. Dette fordi formålet først og fremst er å undersøke betydningen av antall praksisplasser. Som forventet viser tabellen at både samlet lengde på praksisoppholdene og antall praksisplasser har selvstendige effekter på jobbresultatet. Dette er ikke overraskende siden de to variablene korrelerer forholdsvis sterkt. Når vi tar med begge variablene i modell 3, ser vi imidlertid at effekten av praksisoppholdenes lengde forsvinner, mens effekten av antall praksisopphold fremdeles er forholdsvis sterk. Dette kan med andre ord tyde på at det å skifte praksisplass i seg selv har en positiv effekt.

At det ikke er varighet i seg selv som betyr noe for jobsannsynligheten, men varigheten som innebærer skifte av praksisplasser, underbygger dermed antakelsen om det vi har kalt «tilfeldighetsbarriere». I utgangspunktet skulle vi anta at det er vanskelig å håndtere en faktor som tilfeldigheter. Analysen over tyder imidlertid på at denne barrieren faktisk kan reduseres gjennom strategiske skifte av praksisplasser. Sagt på en annen måte, strategiske skifte av praksisplasser reduserer tilfeldighetens barrierer ved at antallet praksisplasser øker sjansene for at det dukker opp en ledig stilling. Det strategiske med dette er at valget av nye praksisplasser er bevisst (ikke tilfeldig) i den forstand at det på den nye praksisplassen er større sjanse for jobb enn på den forrige. Dette kan f.eks. innebære at tiltaksarrangør får kjennskap til at det dukker opp en vakant stilling, at virksomheter vinner anbuds konkurranser eller at det generelt er vekst i bestemte virksomheter. Denne formen for strategisk bruk av praksisplasser forutsetter imidlertid at man beveger seg innenfor det grå arbeidsmarkedet av stillingsmuligheter som ikke lyses ut offentlig.

6.6 Hva forklarer jobbstatus ved deltakernes nåværende jobbsituasjon?

I dette avsnittet ser vi nærmere på resultatene fra spørreundersøkelsen, og forsøker å belyse variasjoner i respondentenes nåværende jobbstatus. Er det slik at faktorene som ser ut til å påvirke deltakernes jobsannsynlighet ved avslutningen av tiltaket, også gjør seg gjeldende i ettertid?

Tabellen nedenfor gir en oversikt over de ulike faktorene og andelen respondenter med og uten jobb innenfor hver kategori.

Tabell 6.6 Andel med og uten jobb per dags dato. Respondenter spørreundersøkelse. N =81

Variabel	I jobb	Uten jobb
Kvinne	55 %	45 %
Mann	56 %	44 %
Botid (Gjennomsnitt)	8,2	7,4
Alder (Gjennomsnitt)	39	43
Afrika	57 %	43 %
Øvrige Asia	57 %	43 %
Midt-Østen	43 %	57 %
Pakistan/Afganistan/India	54 %	46 %
Øst-Europa	68 %	32 %

Utdannelse fra hjemland	48 %	52 %
Ikke utdannelse fra hjemland	59 %	42 %
Utdannelse fra Norge	58 %	42 %
Ingen utdannelse fra Norge	54 %	46 %
Fremmøte: 1 (Ustabil)	0 %	100 %
Fremmøte 2: (Varierende)	29 %	71 %
Fremmøte: 3 (Stabil)	62 %	38 %
Aktivitet: 1 (Dårlig)	0 %	100 %
Aktivitet 2 (Middels)	53 %	47 %
Aktivitet: 3 (God)	63 %	37 %
Norskkunnskaper 1-2 (Dårlig)	33 %	67 %
Norskkunnskaper 3	60 %	40 %
Norskkunnskaper 4	52 %	48 %
Norskkunnskaper 5 (Gode)	70 %	30 %
Bransje industri	40 %	60 %
Bransje offentlig	33 %	67 %
Bransje tjenesteytende	69 %	31 %
Bransje annet privat sektor	67 %	33 %
Ingen praksis	55 %	45 %
Totalt	56 %	44 %

Som tabellen viser er 55 prosent av kvinnene som har svart på undersøkelsen i jobb, mens det tilsvarende tallet for menn er 56 prosent. Variasjonene mellom kjønnene ser dermed ut til å være mindre blant respondentene enn for det totale deltakerutvalget. Vi ser også at alderen er noe lavere blant deltakerne i jobb sammenlignet med gruppen som ikke jobber.

En av variablene som ikke inngår i analysen av sluttrapportene er botid. I følge tidligere undersøkelser øker jobbsannsynligheten med botid (Støren 2004, Olsen 2008, Thorshaug og Valenta 2011). Resultatene her peker også i samme retning. Forskjellene er imidlertid små og siden vi ikke har kontrollert for andre variabler, er det vanskelig å trekke bastante konklusjoner på bakgrunn av de observerte forskjellene.

Når det gjelder betydningen av deltakernes landbakgrunn ser vi at resultatene varierer noe fra regresjonsanalysen i forrige avsnitt. Også her skiller Øst-Europa seg positivt ut ved at nærmere 70 prosent av respondentene fra denne regionen svarer at de for tiden er i jobb. Vi ser imidlertid at andelen i jobb er like høy blant asiater og afrikanere, noe som ikke samsvarer med resultatene ovenfor. Midt-Østen skiller seg negativt ut ved at kun 43 prosent av respondentene fra denne regionen oppgir å være i jobb. Det lave antallet respondenter i hver kategori tilsier imidlertid at vi ikke bør legge for stor forskjell på disse variasjonene. Som vi viste i tabell 2 er også fordelingen mellom regionene noe annerledes blant de som har svart på spørreundersøkelsen, enn for alle deltakere samlet sett.

Videre ser vi av tabellen at deltakernes utdanningsbakgrunn, som vi kun har fått informasjon om gjennom spørreundersøkelsen, ser ut til å ha liten betydning for jobbsannsynligheten. Faktisk er andelen i jobb større blant de som *ikke* har utdanning fra hjemlandet enn de som har høyere utdanning fra sitt hjemland. Blant de som har utdannelse fra hjemlandet er andelen uten jobb større

enn andelen med jobb. Dette kan nok delvis skyldes at deltakere med høyere utdanning også stiller høyere krav til en eventuell jobb, mens de med lav utdanning i større grad er villige til å ta alle typer jobber. En annen forklaring kan være at de virksomhetene som inngår i nettverket til Arbeid i sikte, i hovedsak tilbyr praksisplasser som ikke krever høyere utdanning. En tredje forklaring kan være at arbeidsgivere i større grad vegrer seg for å ansette innvandrere med høyere utdanning, blant annet fordi de er usikre på hva utdanningen faktisk innebærer (Jfr. Rogstad 2000).

Utdanning fra Norge ser ut til å ha relativt liten betydning, selv om andelen i jobb ser ut til å være noe høyere blant de med norsk utdanning, sammenlignet med de uten. Dette resultatet er noe overraskende siden tidligere undersøkelser har vist at norsk utdanning har stor betydning for å komme inn på arbeidsmarkedet (jf. Falch og Nyhus 2010). Som antydning over kan noe av forklaringen være at virksomhetene som inngår i nettverket til Arbeid i sikte primært omfatter praksisplasser uten krav til utdanning og at utdanning derfor har mindre betydning for jobbmulighetene gjennom dette tiltaket. Vi må også ta hensyn til at det er et stort frafall fra undersøkelsen, bl.a. som følge av at mange deltakere ikke lengre bor på de oppgitte adressene. Som antydning innledningsvis i rapporten, kan det være at de med utdanning har vært mer tilbøyelige til å flytte på grunn av arbeid enn andre tiltaksdeltakere. I den grad disse har fått jobb som følge av flytting, fanges dette ikke opp i undersøkelsen.

Resultatene indikerer også, som i regresjonsanalysen, at både fremmøtestabilitet og aktivitetsnivå i kurset har betydning for deltakernes jobbmuligheter: Andelen som i dag er i jobb, utvilsomt er høyest blant deltakerne med stabilt fremmøte og/eller god aktivitet i kurset. For begge variablene er det imidlertid få respondenter med dårlig aktivitet og lavt fremmøte, og det er også relativt få med varierende fremmøte. Vi ser likevel at det er markante forskjeller mellom gruppen med middels aktivitet og gruppen med stor aktivitet i kurset. Også når det gjelder norskkunnskaper er det få respondenter som blir vurdert til å ha meget dårlige eller dårlige kunnskaper. Samtidig ser vi at andelen i jobb er klart høyest blant deltakerne med score 5, altså de med meget gode norskkunnskaper. Hele 70 prosent av deltakerne i denne gruppa er for tiden i arbeid, noe som er langt over snittet for utvalget som helhet (56 %).

Når det gjelder deltakernes bransjetilknytning i siste praksisperiode, er det interessant å se at andelen i jobb faktisk er høyere blant de som ikke har vært i praksis, enn blant de som har vært utplassert i offentlig virksomhet. Samtidig så vi i den forrige analysen at det å være i praksis, ikke ga noe sterkere jobbeffekt. En forklaring på dette er at de som ikke er i praksis er en heterogen gruppe der vi på den ene siden har de som ikke er i praksis fordi de kommer direkte ut i jobb, og på den andre siden de som ikke er i praksis på grunn av helsemessige forhold eller har andre barrierer. Totaleffekten blir således liten når vi slår disse gruppene sammen. I dette tilfellet hvor vi ser at andelen i jobb er høyere blant de som ikke har vært i praksis, kan resultatene også være et resultat av utvalgsskjevheter.

Vi ser også at andelen i jobb er høyest blant deltakerne som hadde praksis i tjenesteytende virksomheter. Det er imidlertid svært få av de som svarte på spørreundersøkelsen som jobbet i en industribedrift eller annen privat virksomhet i praksisperioden. Videre viser resultatene at det blant deltakerne som ikke har vært i praksis, ikke er veldig store variasjoner mellom andelen i jobb og andelen uten jobb. Dette kan skyldes, som vi har vært inne på tidligere, at flere (dyktige) deltakere fikk fast jobb allerede før kursdelen av tiltaket var gjennomført. Som vi har nevnt tidligere viser også gjennomgangen av sluttrapportene at flere praksisopphold ikke er registrert, slik at andelen som ikke har vært i praksis sannsynligvis er lavere enn det resultatene her tilsier. I tillegg må vi ta i betraktning at det for en del deltakere er flere år siden ble skrevet ut fra Arbeid i sikte. Det er naturlig at sammenhengen mellom praksis/bransjetilknytning og jobbsituasjon svekkes noe med tiden.

6.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi undersøkt hvilke faktorer som har betydning for tiltaksdeltakernes jobbsuksess. Vi har benyttet data både fra sluttrapportene (populasjon) og spørreundersøkelsen (utvalg). Bakgrunnen for dette er at vi i spørreundersøkelsen har mer informasjon om respondentene enn i sluttrapportene. Dette gjelder utdannelse og botid i Norge. På grunn av at det er forholdsvis få enheter i undersøkelsen som baserer seg på spørreskjema, har vi valg å presentere disse resultatene i form av bivariate analyser. I undersøkelsen av data fra sluttrapportene har vi derimot benyttet en logistisk regresjonsmodell.

Oppsummert viser analysen av sluttrapportene at flere individuelle egenskaper ved deltakerne, både knyttet til bakgrunn, kompetanse og innsats i kurset, ser ut til å ha betydning for hvorvidt de har jobb ved avslutningen av Arbeid i sikte.

Kjønn

Vi har sett at kvinner har en lavere sannsynlighet for å være i jobb enn menn, noe vi også viste i gjennomgangen av registerdata tidligere i kapitlet. Dette samsvarer med statistikk fra SSB (jf. kapittel 3), som viser at innvandrerkvinner har en lavere sysselsettingsgrad og en noe høyere ledighet enn menn. Det er også flere menn enn kvinner som går over i arbeid eller utdanning etter introduksjonsprogrammet (Enes & Henriksen 2012).

Landbakgrunn

Analysen viser også at det er markante variasjoner i jobbsannsynligheten mellom de ulike innvandrergruppene, også når vi kontrollerer for forhold som norskkompetanse og innsats i kurset. Sjansen for at en deltaker fra Afrika har fått jobb ved tiltaksslutt er signifikant lavere enn for deltakere fra både Asia, Øst-Europa og Pakistan/Afghanistan. Resultatet understøttet dermed statistikk fra SSB som viser at innvandrere fra Afrika har den høyeste ledigheten blant alle innvandrergrupper (Kapittel 3).

Analysen av data fra spørreundersøkelsen støtter bare delvis opp under disse resultatene. Som i analysen av data fra statusrapportene, finner vi også i spørreundersøkelsen at østeuropeere og asiater i større grad får jobb enn andre grupper. Derimot finner vi i spørreundersøkelsen at afrikanere i større grad kommer i jobb enn det analysen av sluttrapportene antyder. En rimelig forklaring på dette er at det har oppstått skjevheter i utvalget til spørreundersøkelsen.

Aktivitet og norskerferdigheter

Funnene viser også, som forventet, at deltakernes innsats i selve kurset har betydning for eventuell suksess på arbeidsmarkedet. Ut ifra resultatene fra den siste modellen kan det se som om både aktivitetsnivå og fremmøtestabilitet i kurset har større betydning enn deltakernes norskkunnskaper. Dette stemmer nok i og for seg, men her det viktig å ta i betraktning at deltakernes aktivitetsnivå og norskkunnskaper sannsynligvis henger tett sammen: Deltakerne som allerede snakker godt norsk vil være mer utadvendte og aktive i kurset, samtidig som aktive deltakerne også vil være de som er mest ivrige på å lære seg norsk i en jobbsituasjon. Det interessante her er først og fremst at disse faktorene samlet sett ser ut til å ha en markant forklaringseffekt. Variablene forklarer langt mer av variasjonene i jobbsannsynlighet enn det eksempelvis bransjetilknytning i praksisperioden gjør.

Varighet i praksis

Analysene viser også at jo lengre varighet i praksisplass, desto større er jobbsannsynlighetene. Nærmere analyser viser imidlertid at det ikke er varigheten i seg selv som betyr noe, men antallet praksisplasser. Effekten av den samlede varigheten i praksis forsvinner med andre ord når vi kontrollerer for antall praksisopphold, samtidig som effekten av antall praksisopphold er forholdsvis sterk. At det ikke er varighet i seg selv som betyr noe for jobbsannsynligheten, men varigheten som innbefatter skifte av praksisplasser, underbygger dermed antakelsen om det vi har kalt «tilfeldighetens barriere». I utgangspunktet skulle vi anta at det er vanskelig å håndtere en faktor som tilfeldigheter. Analysen over tyder imidlertid på at denne barrieren faktisk kan reduseres gjennom strategiske skifter av praksisplasser. Sagt på en annen måte, strategiske skifter av praksisplasser reduserer tilfeldighetens barrierer ved at antallet praksisplasser øker sjansene for at det dukker opp en ledig stilling.

Utdanning og botid

Et av formålene med spørreundersøkelsen var å undersøke betydningen av utdanning og botid, data vi ikke hadde i sluttrapportene. Resultatene viser at deltakernes utdanningsbakgrunn ser ut til å ha liten betydning for jobbsannsynligheten. Forklaringen på dette kan dels være at de med høy utdanning stiller større krav til type stilling og jobbinnhold og dels at arbeidsgiverne er mer reserverte mot å ansette høyt utdannede innvandrere sammenlignet med de som har lav utdanning.

Vi finner også at de som har fått jobb har noe lengre botid i Norge enn de som ikke har fått jobb. Dette støtter dermed opp under tidligere undersøkelser som har vist til en slik sammenheng. Forskjellene i denne undersøkelsen er imidlertid forholdsvis små. Siden vi heller ikke har kontrollert for andre bakgrunnsvariabler, skal vi være forsiktige med å trekke noe entydig konklusjon om betydningen av botid.

7. Hva inkluderer og hva ekskluderer?

7.1 Innledning

I dette kapitlet har vi med bakgrunn i intervjuer med arbeidsgivere og tiltaksdeltakere belyst det tredje spørsmålet i mandatet, dvs. hvilke faktorer som påvirker tilbøyeligheten til å ansette eller ikke ansette innvandrere. Spørsmålet belyses ved å dele inn prosessen i tre faser: formidling av deltakere til praksisplasser, gjennomføring av praksis og overgang til arbeid. I alle de tre fasene ser vi også nærmere på hvilken rolle Velle spiller i overfor tiltaksdeltakerne og arbeidsgiverne.

I den første delen stiller vi spørsmålet om hvilke motiver arbeidsgiverne har for å ta inn innvandrere (7.2). Dernest tar vi for oss hva slags krav arbeidsgiverne stiller og hvilke egenskaper de er ute etter. Dette omfatter faglige kvalifikasjoner (7.3), norskerferdigheter (7.4) og det som vi generelt kan kalle personlig egnethet (7.5). Videre for oss innvandrernes erfaringer med det norske arbeidslivet (7.6). Så langt har vi beskrivelsene omtalt perioden i praksisperioden. I den påfølgende delen tar vi for oss noen sentrale faktorer som har betydning i overgangen fra praksisperioden til ordinært arbeid (7.7). Til slutt i kapitlet omtaler vi Arbeid i sikte sin rolle i praksisperioden og overgangen til jobb (7.8). Her belyses også Velles rolle i å koble tiltaksdeltakerne med arbeidsgiver.

7.2 Arbeidsgivernes motiver

Av intervjuene med arbeidsgiverne fremgår det at arbeidsgiverne har ulike motiver for å ta inn praksiskandidater eller rekruttere innvandrere. Her må vi imidlertid skille mellom motiver som ligger til grunn for å ta inn praksiskandidater og motiver for å ansette innvandrere på ordinære vilkår. For arbeidsgiverne vil som forholder seg til deltakerne i Arbeid i sikte vil spørsmålet i første omgang dreie seg om hvorvidt de skal ta inn praksiskandidater eller ikke, og dernest hvorvidt de skal ansette eller ikke. Når det gjelder motivene for å ta inn praksiskandidater er motivene todelt, dels dreier det seg om å redusere egen risiko og dels om å ta et samfunnsansvar. Når det gjelder motivene for å ansette, er motivene ikke overraskende knyttet til behovet for arbeidskraft, men også det at enkelte virksomheter har utarbeidet en likestillingspolitikk som skal fremme inkludering.

Redusere usikkerhet

Det er et klart inntrykk at arbeidsgivere betrakter bruken av praksisplasser som en risikoreduserende strategi ved ansettelse av nye medarbeidere. Ved å ta imot praksiskandidater gis virksomheten en mulighet til å se hvordan en potensiell medarbeider fungerer før de eventuelt ansetter. Det betyr også at terskelen for å ta inn innvandrere i praksis også er lavere enn terskelen for å ansette direkte. Dette motivet synes å være forholdsvis generelt på tvers av de ulike virksomhetene. Sitatene under som er hentet fra fire ulike bransjer, illustrerer dette:

«Motivasjonen vår er at det er en god måte å finne ut av om vi har fått den rette ansatte. Vi får mer tid på oss, og støtte, og de trenger ofte en opplæring. Det er veldig lønnsomt for oss, ikke bare i kroner men for hele systemet. ... Når vi søker en ansatt som er snekker så kan vi ikke teste han i to måneder. Da kan vi eventuelt tape hundre tusener».

«Det er moro å ha folk som man kan ta imot og lære opp, og pushe videre. Og så er det bra at man får prøvd den ansatte ut litt, uten at man binder seg og kan plukke de som er veldig gode.»

«Enten er dem brukenes, eller så er de ikke brukenes – da blir du kvitt dem igjen. Du får fort føling om de er noenlunde. Om de klarer å gjøre noe er en ting, noe annet er det mentale, om de fungerer».

«Den andre biten er selvfølgelig «whats in it for us». De aller fleste har kort opplærings-tid, det er arbeidsoppgaver som har kort opplæringstid. Noen av de som kommer viser seg jo å være veldig flinke. Er de her på rett sted til rett tid, så kan det åpne seg muligheter. Da bruker vi det rett og slett som rekrutteringskanal».

Det må her legges til at alle som tar inn deltakere på praksisplass, ikke nødvendigvis ser for seg at dette skal ende opp i en fast ansettelse. Som et av sitatene peker på, vil dette også avhenge av om det åpner seg en mulighet. Videre – som vi skal se nedenfor – dreier det seg også om å ta et samfunnsansvar, men da et ansvar for å lære opp, ikke nødvendigvis ansette.

Gjensidig bytteforhold

Arbeidsgiverne opplever imidlertid ikke at de bare er gevinster med å ta inn praksiskandidater. De viser også til at det kan være forbundet en del kostnader med det å ta inn praksiskandidater. Dette dreier seg da om kostnader til opplæring og veiledning samt kostnader med å håndtere problemer som eventuelt oppstår. Arbeidsgivernes motivasjon kan dermed forstås som et bytteforhold der virksomhetene tilbyr seg å bidra med opplæring av kandidatene, mens de til gjengjeld har muligheten til å rekruttere aktuelle kandidater uten for stor risiko. Dersom aktuelle kandidater ikke passer inn og det oppstår ekstraordinære tilpasningsproblemer, kan vi tolke informantene dit hen at velviljen reduseres fordi kostnadene blir for store i forhold til den potensielle nytte de kan ha av ordningen. Dette kommer bl.a. til uttrykk hos en arbeidsgiver som forteller om et par uheldige kandidater, og at han derfor vil reservere seg mot å ta inn nye kandidater i fremtiden. I de fleste tilfellene ser vi imidlertid at praksisoppholdene forløper uproblematisk, og at virksomhetene er villige til å ta inn nye kandidater. I disse tilfellene er det rimelig å anta at arbeidsgiverne vurderer at kostnadene ikke overstiger den potensielle nytten det er at de på et eller annet tidspunkt kan finne en kandidat som det er aktuelt å ansette på permanent basis.

Dersom vi tar utgangspunkt i kost-nytte betraktningen over, forteller dette også noe om den rollen Velle har i å redusere virksomhetenes kostnader med å ta inn praksiskandidater. Velles kunnskap om virksomhetene og deres rolle i å velge ut aktuelle kandidater som passer de enkelte virksomhetene, bidrar med andre ord til å redusere antallet mindre vellykkede praksisopphold. Som vi også kommer inn på nedenfor, er terskelen for å trekke seg ut av nettverket – dvs. som tilbyder av praksisplasser – forholdsvis lav dersom virksomhetene erfarer at kostnadene blir for store.

Samfunnsansvar

Flere av informantene gir også uttrykk for at motivasjonen til å ta inn innvandrere dreier seg om å ta et samfunnsansvar. For en større produksjonsbedrift dreier dette samfunnsansvaret seg i første rekke om å tilby arbeidstrening for innvandrere:

«Motivasjonen er helt klart todelt. Det er samfunnsansvar, som [bedriften] sentralt påtar seg. En av de lokale tingene vi kan gjøre, er å gi arbeidstrening til folk. Vi har veldig tett samarbeid med alle disse arbeidsmarkedsbedriftene og med NAV. Vi tar inn folk fra de bedriftene som kan prøve seg ut her, prøve ut arbeidsevnen, så bruker vi deres tjenester til å avklare egne ansatte her. NAV kommer og plasserer ut folk her, og vi benytter oss av NAV sine tjenester. Det er en vinn-vinn-situasjon, og vi viser stor grad av velvillighet til å bidra samfunnet med arbeidstrening».

I den samme bedriften gir en av lederne tydelig uttrykk for at det kan være en positiv opplevelse å ta inn praksiskandidater som senere får tilbud om fast jobb:

«Det som er gøy å se er når du tar inn disse praksiskandidatene. De kommer med ingenting og vi kler dem opp. Den dagen de har fått ansettelse og får det papiret, de er så fornøyde at det er en fryd å se. De går og får orden på økonomien sin, de ordner sertifikat og bil, mange har kjøpt hus etter at de har fått jobb. De blir integrert på andre måter også, ikke bare her»

En av informantene fra en barnehage gir også uttrykk for at hun «tenker på den samfunnsmessige biten av det», og at hun er opptatt av å formidle at innvandrerne utgjør en svært viktig ressurs i samfunnet.

Behov for arbeidskraft

Hovedmotivet for å eventuelt ansette deltakere i Arbeid i sikte er naturlig nok behovet for arbeidskraft. Virksomheter innen produksjon, renhold og dagligvare forteller at de helt enkelt har behov for folk som kan gjøre en jobb, og at det er likegyldig for dem om dette er nordmenn eller utlendinger. Samtidig fremgår det også at dette gjerne dreier seg om jobber som ellers er lite attraktive for nordmenn. Behovet for arbeidskraft er likevel ikke så prekært at det kommer foran betydningen av at medarbeiderne glir inn i miljøet på arbeidsplassen og tilpasser seg de regler og normer som gjelder.

Spesiell kompetanse eller ressurser

Enkelte arbeidsgivere trekker også frem at innvandrere kan ha ressurser som er spesielt ettertraktet. Det kan dreie seg om spesiell fagkompetanse, språklige ferdigheter eller det at innvandrere bidrar til å skape et ønsket mangfold i virksomheten.

En informant viser til at de foretrekker innvandrere fremfor etnisk nordmenn når det skal ansettes nye assistenter i barnehagen, og har derfor tatt kontakt med Velle for å finne kandidater, før en eventuell utlysning av stillingen. Det er flere årsaker til dette. For det første har barnehagen en stor andel barn av innvandrere og det er derfor ønskelig med ansatte som kan kommunisere med

barna på deres språk. For det andre opplever hun at praksiskandidatene fra Velle ofte er svært motiverte for å jobbe. Videre forklares det at tiltaksdeltakerne som regel er noe eldre, og gjerne har god erfaring med å jobbe med barn, samt at de utgjør en stabil arbeidskraft. Generelt er barnehagene opptatte av mangfold, ikke bare fordi de ønsker å hjelpe innvandrere med å komme ut i jobb, men også fordi det av hensynet til innholdet og meningen med barnehage er å være mangfoldig og at barna skal få en variasjon i opplevelser og erfaringer.

I en av virksomhetene viser de også til at de har behov for spesialkompetanse som det er lite av i Norge. Virksomheten har erfaring med å rekruttere fra flere land, også utenfor Europa. Dette dreier seg om høyt utdannede personer som i hovedsak er rekruttert gjennom andre kanaler enn Velle. Men i ett tilfelle ble det også rekruttert en praksiskandidat med høy og relevant utdanning via Arbeid i sikte. Blant de virksomhetene som inngår i denne undersøkelsen, representerer dette eksemplet imidlertid mer et unntak enn en regel.

Det er også enkelte arbeidsgivere som viser til at innvandrere kan ha et fortrinn ved at de er en berikelse for arbeidsplassen i den forstand at det skaper mangfold og fordi det kan bidra til nye impulser og nye kreative innfallsvinkler. Dette synes imidlertid ikke å være en avgjørende faktor, og spiller åpenbart en liten rolle sammenlignet med andre krav arbeidsgiver stiller. Det er likevel en interessant observasjon i lys av at andre typer personlige egenskaper som regel er av negativ karakter.

Virksomhetspolitikk

Et par av virksomhetene vi har vært i kontakt med har også skriftlige strategier eller retningslinjer knyttet til det å ansette innvandrere. Én informant i en kommunal virksomhet illustrerer dette på følgende måte:

«I vår [virksomhet] skal blant annet kjønn/likestilling og etnisitet være faktorer som skal ses på og fremmes. Det vil alltid være søkere som er fremmedspråklige, og disse vil vurderes ekstra nøye ut i fra at de skal finne balansen i det».

En informant fra en annen virksomhet forteller også at deres konsern har en strategi for å ha et flerkulturelt mangfold. Vedkommende forteller at dette er førende for hvordan det tenkes og det legitimerer at de tar inn innvandrere i praksis og ved ansetter.

Ut over disse to eksemplene fremgår det at virksomhetene ikke nødvendigvis har noe uttrykt politikk for å rekruttere innvandrere. Inntrykket er likevel at enkelte virksomheter også har en implisitt rekrutteringsstrategi som har bakgrunn i at man tradisjonelt har rekruttert innvandrere eller som følge av at det er vanskelig å rekruttere etnisk norske arbeidstakere. Dette er gjerne virksomheter som kjennetegnes av å benytte det Djuve (2011) kaller risikoreduserende virkemidler, bl.a. hotell- og restaurantbransjen og renholdsbransjen.

Billig arbeidskraft?

I litteraturgjennomgangen pekte vi på at noe av motivasjonen til å rekruttere innvandrere var kostnadsreducerende strategier (Djuve 2011). Dette blir i liten grad trukket frem av de arbeidsgiverne vi har intervjuet.

7.3 Kompetansekrav

I den kvantitative analysen har vi sett at formell kompetanse spiller liten rolle i forhold til om tiltaksdeltakerne får praksisplass eller jobb etter avsluttet praksis. Videre ser vi at praksisplassene i stor grad befinner seg i virksomheter hvor det er lite krav til formell kompetanse. Forklaringen på at utdanning ikke ser ut til å ha spesielt god virkning har derfor mest sannsynlig sammenheng med at Arbeid i sikte har rettet seg inn mot et spesielt segment av arbeidsgivere, hvor formell kompetanse spiller en mindre rolle.

Grunnferdigheter

Et fellestrekk ved flesteparten virksomhetene som inngår i denne kvalitative undersøkelsen, er også at de har stillingstyper som ikke stiller spesielle krav til formell kompetanse. Eksempelvis fungerer de som assistenter i barnehagene, som renholdere i rengjøringsvirksomheter, «på gulvet» i dagligvarebutikker eller de jobber som ufaglærte i produksjonsavdelingene i industribedriftene.

Enkelte arbeidsgiverne hevder også at de unngår overkvalifiserte arbeidssøkere. Dette begrunnes med at overkvalifiserte vil være mindre motiverte, samtidig som de vil være mer tilbøyelige til å slutte for å skaffe seg mer relevante jobber. Ufaglærte anses derfor å være en mer stabil arbeidskraft i denne typen yrker.

Arbeidsgiverne legger likevel vekt på kompetanse, men da i form av ferdigheter eller kompetanse av mer praktisk art. Det kan dreie seg om generelle krav som det å ha fingerferdigheter eller være praktisk anlagt, det å ha evne til å håndtere barn (barnehage), ha kunnskap om lokal geografi (sjåfør) eller ha det som en av informantene kaller «matforståelse» (dagligvarehandel). I en av produksjonsvirksomhetene er arbeidsgiveren for eksempel primært ute etter folk med «praktisk håndlag»:

«Vi ser litt på grunnkompetansen ... i og med at du får inn en ufaglært, så må du heller se på hva de engasjerer seg i. En som engasjerer seg mye i dataspill er ofte ikke så praktisk som en som engasjerer seg i å skru bil ... I kreativ produksjon så trenger du mennesker med litt sånn praktisk håndlag.»

En av informantene fra en barnehage forteller at det der er fordelaktig med interesser innen musikk, friluftsliv eller andre fagområder som er relevante i en barnehage. Her vises det også til verdien av det å ha grunnleggende omsorgsevne, noe som fremgår av sitatet under:

«... hun har så ekstremt mye omsorg og evner til å formidle den omsorgen. Hun er alltid rolig, og hun smiler alltid ... Det er alltid et fang, det er alltid en kos og tørre bleier. De får alltid mat når de skal ha. Hun har stålkontroll på alt som har med det å gjøre. »

Enkelte informanter peker også på eksempler der de grunnleggende ferdighetene enten ikke lever opp til forventningene eller ikke tilpasset norske forhold. Et eksempel på dette finner vi i en barnehage der det vises til utfordringer i forhold til synet på barn og at enkelte innvandrere har med seg en lydighetskultur som ikke er tilpasset norske forhold.

Generelt kan vi med andre ord si at arbeidsgivernes kompetansekrav dreier seg om at praksiskandidatene har noen bestemte grunnferdigheter som er tilpasset oppgavene i virksomheten. Videre anses disse ferdighetene å danne en viktig basis for den praktisk opplæring i virksomheten. I den

forbindelse peker flere av informantene på at Arbeid i sikte spiller en viktig rolle med å plukke ut aktuelle kandidater som har grunnferdigheter som matcher virksomhetenes arbeidsoppgaver.

Læring

Et annet forhold som legges vekt på er den enkeltes evne til å lære på arbeidsplassen. Dette henger som nevnt over, sammen med at det i liten grad stilles krav om formell kompetanse og at mange av jobbene forutsetter opplæring på arbeidsplassen.

«Vi har ikke krav til formell kompetanse. Men de må kunne tilegne seg den jobben de blir lært opp til. Litt av trikset her er at de kan ta en opplæring ... Du trenger ikke ha høy kompetanse, bare forståelse for arbeidet og det å kunne tilegne seg oppgavene.»

Læring dreier seg da om å *forstå* de konkrete arbeidsoppgavene og prosessene som oppgavene inngår i, og ikke minst *lære å utføre* oppgavene på en selvstendig måte. Enkelte virksomheter viser til at de kan tilby ulike typer interne eller eksterne kurs som gir nødvendig kompetanse til å utføre oppgavene, f.eks. truckkurs. Den vanligste formen for opplæring er likevel det vi kan kalle kollegaveiledning, dvs. at en formann eller annen kollega veileder eller instruerer praksiskandidatene i oppgavene som skal læres.

I følge flere av informantene er det imidlertid en utfordring i opplæringsprosessen at enkelte innvandrere gir uttrykk for at de både forstår mer og kan mer enn det som er realitetene:

«Vi har noen klassiske utfordringer i forhold til det at mange svarer ja, uansett om de forstår eller ikke. Den sliter vi med i opplæringen, også med tanke på sikkerhet.»

I tillegg peker enkelte informanter på at flere eksempler hvor praksiskandidatene har hatt vanskelig for å innrømme at de gjør feil. I begge tilfeller bidrar dette til å hemme læringsprosessen og blir ofte kilde til konflikter som oppstår mellom de aktuelle praksiskandidatene og arbeidsgiver.

Informantene opplever at denne typen utfordringer dels har å gjøre med kultur og dels med språklige barrierer. En av informantene antyder samtidig at denne atferden har å gjøre med motivene for å få jobb etter praksisperioden:

«Kanskje de ikke spør fordi de er redd for å ikke få jobb, at de tenker at her må vi bare føye oss og hvis jeg går stille i dørene og gjør det jeg blir bedt om, og det jeg ser skal gjøres, så kanskje sannsynligheten for å få jobb er større.»

Forklaringen i sitatet kan ha noe for seg siden det også viser seg at progresjonen i opplæringen kan være en kritisk faktor for praksiskandidatene. Det synes nemlig å være en forventning til innvandrerne – både blant arbeidsgiver og andre kolleger – at de skal ha en viss progresjon i læringsprosessen. Det å lære raskt er med andre ord et kvalitetsstempel. I følge en av arbeidsgiverne har dette også sammenheng med at lang opplæringstid kan oppleves som en belastning på andre medarbeidere:

«Hvis de andre opplever at opplæringen tar for lang tid, så blir det ergrelser. Da blir de [praksisdeltakerne] gående i veien for dem eller de opplever at de sinker dem.»

I enkelte tilfeller viser også arbeidsgiverne til at manglende progresjon i å lære seg arbeidsoppgaven kan være grunnlag for å avslutte praksisoppholdet:

«Nå har vi en som har brukt fire uker på å lære seg oppgavene, og han har ikke lært det ennå. Da har vi i samarbeid med han og konsulenten [Velle] avsluttet.»

Sett fra innvandrernes ståsted – som ofte uttrykker at deres primære mål er å få fast jobb – vil de stå overfor forventninger om at de er ærlige på hva de kan og ikke kan – og derigjennom risikerer å blottstille sin uvitenhet – samtidig som det å lære raskest mulig er et av vurderingskriteriene som legges til grunn for om du eger deg i jobben. Kombinasjonen av å ha sterke ønsker om jobb og det at læringsprogresjon er et suksesskriterium, kan således forklare hvorfor enkelte fremstiller seg i et bedre lys enn det som er realiteten (eventuelt at de har vanskelig for å innrømme feil). For arbeidsgivere er det imidlertid lett å avsløre gapet mellom det kandidatene sier at de kan og det de faktisk kan, noe som i seg selv gjør at den aktuelle innvandreren kommer i et dårlig lys.

Forventninger til læringsprogresjon varierer imidlertid mellom arbeidsgiverne. Flere gir uttrykk for at det er viktig å være mer tålmodig med innvandrerne enn med andre nyansatte. Enkelte benytter seg også av spesielle metoder for å skape bedre læring. Dette dreier seg bl.a. om å være bevist på å stille spørsmål til praksiskandidatene. En annen informant viser til at de ber praksiskandidatene gjenta beskjeder som gis, for å forsikre seg om at de har forstått.

Krav til formell høy kompetanse

Beskrivelsen over gjelder primært virksomheter hvor det ikke kreves formell kompetanse. Blant virksomhetene som er intervjuet, har vi også et par hvor de har erfaring med å ta inn praksiskandidater i jobber hvor det kreves formell kompetanse. I disse virksomhetene er formell kompetanse en grunnleggende forutsetning som må oppfylles for i det hele tatt bli tatt i betraktning for en praksisplass.

I begge tilfellene har arbeidsgiverne imidlertid dårlige erfaringer. I et av tilfellene var personen god til å tilpasse seg sosialt, hadde formelle papirer i orden, men i praksis levde ikke kvalifikasjonene opp til forventningene.

«Dette fungerte dårlig, fordi vedkommende ikke var i nærheten av å kunne jobbe i et norsk [NN-] firma.»

I det andre tilfellet var kompetansen til den aktuelle kandidaten relevant, men i følge arbeidsgiveren lykkes det likevel ikke på grunn av tilpasningsproblemer:

«Han hadde kompetanse med seg som kunne vært brukt hos oss. Men jeg tror ikke at vedkommende ville jobbe, han kunne ikke oppføre seg og ville ikke oppføre seg.»

I begge tilfeller ble praksisoppholdene avvirket etter samtaler med tiltaksarrangøren. I begge tilfeller stiller også arbeidsgiveren spørsmål ved den forhåndsvurderingen Velle hadde av kandidatene, og har åpenbart forventninger til at Velle har en grundigere vurdering av kandidatene i forkant. I følgen en av arbeidsgiverne «hviler det et ansvar på slike firmaer som Velle» med antydning til at både personlig og faglig egnethet sjekkes ut i forkant.

7.4 Krav til norskferdigheter

Vi har sett i de kvantitative analysene at norskferdigheter har stor betydning for å få jobb etter tiltaket. Norskferdigheter har også en positiv betydning i forhold til å få praksisplass, men ikke like mye som det har for overgangen til ordinær jobb. Disse resultatene samsvarer også langt på vei med erfaringene fra den kvalitative delen av undersøkelsen, dvs. at kravet til norskferdigheter nok er lavere til praksisplassen enn til en ordinær jobb. Men til sammenligning med formelle kvalifikasjoner, som vi har sett faktisk kan ha en negativ betydning for mulighetene til å få praksis eller jobb, er norskferdigheter en egenskap som har en mer entydig positiv betydning.

Grunnleggende norskferdigheter

Det er riktignok et gjennomgående krav blant arbeidsgiverne at praksiskandidatene har grunnleggende norskferdigheter eller har evne til å tilegne seg dette i løpet av praksisperioden. Det betyr ikke at man nødvendigvis må ha snakke perfekt norsk før man starter, men det er forventninger til at man tilegner seg norsk i løpet av praksisperioden. Forventningene til norskferdighetene, eller læring av norsk i løpet av praksisperioden, varierer imidlertid mellom virksomhetene, noe som igjen langt på vei avhenger av praksiskandidatenes arbeidsoppgaver. Vi kan skille mellom tre typer arbeidsoppgaver: a) selvstendige oppgaver, b) oppgaver som stiller krav til kommunikasjon med kolleger og c) oppgaver hvor du har kontakt med kunder eller brukere.

Kravet til norskferdigheter ser ut til å være størst i virksomheter hvor praksiskandidatene har kontakt med kunder (dagligvare) eller med brukere av tjenester (barnehage). Men det er også krav til norskferdigheter i andre virksomheter der arbeidet forutsetter kommunikasjon mellom medarbeiderne. Viktige begrunnelser for dette er å unngå kostbare feil i produksjonen og/eller risiko for ulykker. I tillegg – og som vi var inne på over – vil det være generelle krav til norskferdigheter for at kandidatene skal mestre opplæringen. Dette vil i utgangspunktet gjelde for alle typer virksomheter og oppgaver.

Som nevnt tidligere opplever flere arbeidsgivere at det er et problem i opplæringsprosessen at innvandrerne gir uttrykk for å forstå mer enn de faktisk gjør, og at dette har opphav i språklige barrierer. Flere viser til at de er bevisst dette problemet og bruker ulike metoder for å håndtere det. Et eksempel på dette er en arbeidsgiver som har en praksis med å be innvandrerne gjenta beskjeder for å sikre at de har forstått budskapet:

«Men du lærer deg noen triks om hvordan du skal håndtere det å prate med dem. Jeg har bedt dem om å gjenta og selv si hva de skal gjøre.»

I følge en annen arbeidsgiver som har noe av de samme erfaringene, har de lagt stor vekt på å få kandidatene til å spørre:

«Jeg prøver å si ganske ofte at de er vanskelig for meg å vite hva folk lurte på hvis de ikke spør. Men du vet at hvis språket er en barriere, og kulturen, så kan det å spørre være veldig vanskelig. Vi trener mye på det å spørre.»

En måte å håndtere de språklige utfordringene er med andre ord å være ekstra tydelig i kommunikasjon eller stimulere deltakerne til å spørre. I andre sammenhenger kan arbeidsgiver støtte opp om norskferdighetene ved for eksempel å tilrettelegge for at deltakerne får snakke norsk på arbeidsplassen og i enkelte tilfeller ved å finansiere norskopplæring på kveldstid. Et eksempel på det

første tilfellet finner vi i en barnehage der informanten forteller at de oppfordrer sine fremmedspråklige assistenter til å lese bøker med barna og til å bruke språket aktivt med barna for eksempel ved påkledningssituasjoner.

Samtidig er det også flere arbeidsgivere som har strategier for å bedre norskkunnskapene ved å stille krav. Dette dreier seg da om at praksiskandidatene viser motivasjon til læring og krav til at det snakkes norsk på arbeidsplassen. En arbeidsgiver i en servicebedrift gir tydelig uttrykk for at det viktigste er at den ansatte viser en vilje til å ville forbedre sine norskkunnskaper:

«Mange her har begynt uten å være i nærheten, ikke norsk eller engelsk. Nå skriver de rapporter og er kjempeflinke. Hvis de ikke gidder å komme seg videre, så sier jeg bare at de må ta seg fri uten lønn til de har tatt prøve 2. Hvis du er systematisk og vil lære deg noe, og lover meg at om fem måneder vil du ha norsk prøve 2, da skal jeg lønne deg».

Det er videre et krav hos de fleste arbeidsgiverne at deltakerne skal snakke norsk på arbeidsplassen. Flere arbeidsgivere forklarer at de kun aksepterer norsk som arbeidsspråk, men kravene varierer samtidig noe. Enkelte steder er dette et absolutt krav, mens andre steder aksepteres det at man snakker andre språk i pauser eller i private samtaler.

Blant virksomhetene som inngår i undersøkelsen, har vi også et par som har tatt i bruk elektroniske hjelpemidler for å lette kommunikasjonen og unngå misforståelser. I det ene tilfellet dreier det seg om at beskjeder sendes på SMS. Poenget med dette er at de kan være lettere å forstå korte skriftlige beskjeder enn muntlige beskjeder. I følge arbeidsgiverne bidrar det også til at beskjedene er dokumentert. I det andre tilfellet benyttes elektronisk kommunikasjon som kan oversettes til ulike språk. Innføringen av dette systemet – som i praksis senket kravene til norskkunnskaper – åpnet også i følge arbeidsgiveren, til at de kunne ansette flere innvandrere.

Selv om arbeidsoppgavens art legger føringer på de krav arbeidsgiveren stiller til innvandrernes norskkunnskaper, ser vi også at kravene er tøyelige i den forstand at de senkes dersom det er vanskelig å rekruttere arbeidskraft. Enkelte arbeidsgivere peker på at de har arbeidsoppgaver som er lite attraktive for nordmenn og det er derfor en utfordring å rekruttere til stillingene. Disse arbeidsgiverne opplever at de ikke kan være like kresne i forhold til hvem de ansetter og senker dermed sine krav til språkkunnskaper. Dette kommer eksempelvis tydelig frem i intervju med arbeidsgiver i produksjonsbedrift:

«Transportavdelingen har for eksempel mye vanskeligere for å få tak i folk til sommerjobb, de må ut og rekruttere fremmedspråklige. De kan ikke legge det kravet om at de må snakke norsk for eksempel, de må ha noen spesialtiltak der. De ønsker det egentlig [at de snakker norsk], fordi det er mye kundebehandling i transportbransjen».

Vi ser altså at det er et ønske om at medarbeiderne skal kunne norsk, men at dette ikke alltid kan oppfylles på grunn av mangel på arbeidskraft. Reduserte krav til norskkunnskaper ved rekruttering av tiltaksdeltakere, vil samtidig øke utfordringen med norskopplæringen i løpet av selve praksisperioden.

Det er ikke bare arbeidsoppgavene som bestemmer norskkravene, men også individuelle vurderinger eller forventninger hos den enkelte arbeidsgiver. Dette finner vi et godt eksempel på innenfor dagligvarebransjen. I en av dagligvareforretning mener arbeidsgiver at det kun er nødvendig med basisferdigheter i norsk for å jobbe der. Arbeidsgiveren på dette stedet forteller at de hjelper til med forbedring av språket gjennom å være i jobb og oppmuntre til stille spørsmål dersom noe er uklart. Den andre dagligvareforretningen legger derimot arbeidsgiveren stor vekt på at medarbeiderne skal snakke godt norsk fordi kundene forventer at de har et høyt servicenivå. Denne sier

at «det er umulig å ha folk i jobb i dagligvare som ikke snakker ordentlig norsk - det er en betingelse». Den sistnevnte presiserer at de verken har tid eller ansvar for å stå for norskopplæring, og at dette må være på plass på forhånd.

Eksemplet illustrerer tydelig at det innenfor en og samme bransje er valgte ulike strategier ved rekruttering av innvandrere. I den førstnevnte kan vi si at det legges til grunn en place-train strategi, mens i den sistnevnte legges til grunn en train-place strategi. Det betyr at den førstnevnte legger til grunn at det foregår opplæring – herunder språkopplæring – i praksisperioden, mens i det sistnevnte tilfellet er norskferdigheter et absolutt krav som det forventes at andre tar seg av. Dette illustrerer også at det ikke bare er bransjespesifikke forhold som avgjør, men også virksomhets-spesifikke krav.

Norskferdigheter som ekskluderingskriterium

Språkferdighetene må vurderes på ulike måter avhengig av arbeidsgiverens forventninger. Som nevnt kan vi skille mellom de som forventer at kandidatene mestrer norsk, og de som er mer åpne for at norsk kan læres på arbeidsplassen. I det første tilfellet vil vurderingen gå ut på om kandidatene faktisk mestrer norsk slik arbeidsgiver forventer, og i det andre tilfellet om og hvordan kandidatene lærer seg norsk på arbeidsplassen.

Ikke overraskende finner vi at det er hos arbeidsgivere som har store forventninger til norskferdighetene ved inntak av praksiskandidater, hvor vi også hører om avbrutt praksisopphold på grunn av dårlige norskkunnskaper. For eksempel uttrykker en arbeidsgiver at innvandrere generelt har hatt for dårlige norskkunnskaper til å møte deres kunders forventninger til service. Arbeidsgiveren viser også til at det ikke er de som arbeidsgiver som skal stå for norskopplæringen, men at dette er noe innvandrene selv må ta ansvar for. Det uttrykkes slik:

«Vi har behov for ny arbeidskraft i Norge, så vi må akseptere fremmedspråklige inn i arbeidslivet. De som har evne til å innrette seg etter norske forhold på en rask måte og er flinke til å lære språket, de blir fort integrert. Vis respekt og gli fort inn i miljøet. Hvis man har en mening med å komme hit og har tenkt til å bli her, så må dem jo legge sjela si i det.»

Den aktuelle arbeidsgiverens erfaringer er imidlertid at det hos mange innvandrere er liten vilje til å lære seg norsk. Dette begrunnes med at de i liten grad oppsøker norske miljøer, og at de stort sett holder seg i egne miljøer.

Blant arbeidsgivere som legger vekt på opplæringsstrategien, kan språk også være ekskluderende. I så fall vil dette være dersom kandidatene ikke har vist vilje eller motivasjon, og dersom man ikke opplever progresjon i norskferdighetene. I slike tilfeller er det ikke nødvendigvis slik at man avbryter praksisen. Det er heller slik at arbeidsgiver ved utgangen av praksisperioden konkluderer med at norskferdighetene ikke er tilstrekkelige for å få videre arbeid.

7.5 Personlige egenskaper

I den kvantitative analysen har vi sett at personlige egenskaper som fremmøte og aktivitet spiller en rolle både i forhold til om tiltaksdeltakerne kommer ut i praksis og om de får jobb i etterkant. Faktisk viser analysen at denne typen egenskaper har større betydning enn norskferdigheter.

De kvalitative intervjuene gir også inntrykk av at de personlige egenskapene spiller en større rolle enn faglige kvalifikasjoner og norskferdighetene.¹³ Dette må forstås i lys av at både faglige krav og norsk kan påvirke gjennom læring på arbeidsplassen, mens de personlige egenskapene gjerne oppfattes som vanskeligere å påvirke. Følgende tre sitater fra ulike arbeidsgivere illustrerer deres oppfatninger av de personlige egenskapene:

«Vi har hatt mange innvandrere, og det er ikke noe minus ved det. I mine øyne sitter det en person der, og farge er irrelevant. Det som betyr noe er hvordan personen er.»

«Personlig egnethet er nødvendig når man er ufaglært spesielt, og er inne for en kort tid, praksis eller vikar, så er det egnethet man blir sett for».

«Det er mer sånn at jeg smaker og lukter på folk. Man merker fort om en person går sammen med andre eller ikke, det er litt viktig synes jeg. At de fungerer sosialt. Jeg har nok litt lettere for å akseptere flere typer mennesker enn det alle andre har. Er de interessert i å gjøre jobb, er det viktigst. For alle kan lære».

Gjennomgående forteller arbeidsgiverne i den kvalitative delen av undersøkelsen at de ved inntak av praksiskandidater og spesielt ved ansettelse, i første rekke legger vekt på personlige egenskaper. Vi har tidligere vært inne på at det å ha evnen eller viljen til å *lære*, både oppgaver og språk, er en viktig egenskap. I tillegg er det fire andre egenskaper som trekkes frem: *tilpasningsdyktig*, *initiativrik*, *ansvarsfull* og *sosial*. Selv om virksomhetene nok legger noe ulik vekt på de forskjellige egenskapene, har de likevel preg av å være generelle normer for individuell og sosial atferd som arbeidsgiver forventer at du som arbeidstaker etterstreber. Å bli en dyktig og integrert medarbeider innebærer derfor langt på vei å forstå og leve opp til disse idealene.

En arbeidsgiver illustrerer for eksempel betydningen av å integrere seg sosialt. Han forteller om en praksiskandidat som har utfordringer med språket og som derfor har vanskelig for å følge med i samtalene under lunsjen. Samtidig gir informanten uttrykk for tro på den aktuelle personen som følge av hans evne til å sosialisere seg:

«NN er med på sosiale ting, både sommerbåttur og skal være med på julebord. Han har blitt en del av oss, og bare norsken blir bedre, kommer ting til å eskalere.»

Som et eksempel på det å være ansvarsfull, kan vi trekke fram en arbeidsgiver som legger vekt på at innvandrerne føler tilhørighet med virksomheten og at de tar et ansvar for arbeidsoppgavene og produksjonen som helhet:

«Vi forsøker å lære medarbeiderne ansvarlighet – ansvarlighet for hele bedriften. Vi forsøker å lære dem at alt vi gjør må ha en verdiskapning, vi må lære dem at det vi sender ut av døren, det må de kunne skrive navnet sitt under på, og være stolt av det. Det å skape den holdningen til ting og at vi har noen felles mål her ... de må tenke samlet og ha en stolthet, istedenfor å bare flyte med.»

I følge den aktuelle arbeidsgiveren kan det være vanskelig å få medarbeiderne – og spesielt innvandrerne – til å forstå denne tankegangen. Samtidig understreker informanten at mange innvandrere har personlig stolthet, men ikke like mye stolthet i forhold til arbeidet som skal utføres.

¹³ Det er imidlertid rimelig å anta at dette gjelder spesielt for virksomheter hvor det ikke stilles formelle krav til faglige kvalifikasjoner. I virksomheter hvor det stilles krav til formell kompetanse, vil det i første rekke stilles krav til faglige kvalifikasjoner, og dernest andre personlige egenskaper.

Til forskjell fra de øvrige egenskapene dreier det å være tilpasningsdyktig seg om noen mer grunnleggende verdier og normer som er allmenngyldige og ufravikelige. Disse verdiene og normene kommer spesielt til uttrykk i følgende tre krav:

- Respekt for overordnet
- Respekt for arbeidstid
- Unngå støy og konflikter

Respekt for overordnede dreier seg om å akseptere virksomhetens lederstruktur i kraft av de rolle- lederne har, og uavhengig av om denne er kvinne eller en yngre person. Respekt for arbeidstid dreier seg om å respektere arbeidstiden, være punktlig i oppmøte og ikke ha ugyldig fravær. Støy på arbeidsplassen vil dreie seg om å skape situasjoner eller konflikter som bidrar til ekstraarbeid for arbeidsgiver. Foruten de to øvrige punktene, kan dette dreie seg om konflikter med arbeidskolleger eller at man tar seg til rette på måter som ikke aksepteres i virksomheten.

Når det gjelder de personlige egenskapene kan vi med andre ord trekke en foreløpig konklusjon om at det er noen personlige egenskaper som arbeidsgiveren setter høyt, og gjerne høyere enn både faglige og språklige kvalifikasjoner. Videre er det noen av disse personlige egenskapene som synes å være mer grunnleggende og avgjørende enn andre.

Påvirkning av personlige egenskaper

Vi har tidligere antydnet at arbeidsgiverne opplever å kunne påvirke fagopplæring og norskerferdigheter i større grad enn de personlige egenskapene. Det betyr også at kandidater med eventuelle uønskede personlige egenskaper i første omgang selekteres ut både i den forhåndsmatchen som Arbeid i sikte foretar og i intervjuer med arbeidsgiver. Samtidig er det grunn til å nansere påstanden om at personlige egenskaper er upåvirkelige. I det minste ser vi si at virksomhetene i undersøkelsen til en viss grad har strategier for håndtere personlige egenskaper. Det spesielle med disse er at den mer støttende strategien ligger til grunn for fag- og norskopplæringen, er supplert med en tydeligere ekskluderende strategi når det gjelder personlige egenskaper.

Vi kan benytte Hirschmanns (1970) tre begreper exit, voice og loyalty som et utgangspunkt for å forstå hvordan arbeidsgiverne forholder seg til praksiskandidatenes personlige egenskaper (holdninger og atferd) som avviker fra virksomhetens normer og regler. Med exit menes da en handlemåte som innebærer å avslutte praksisforholdet, mens voice vil dreie seg om å irrettesette eller forsøke å endre på en bestemt atferd. Loyalty vil på sin side representere en stilltiende aksept. Gjennomgående ser vi at arbeidsgiverne forholder seg til personlige egenskaper først og fremst gjennom voice og dernest exit. Voice kan imidlertid foregå på to måter.

Den ene formen for voice dreier seg om å «sette klare linjer» hvilket betyr en ensidig formidling av hva slags arbeidsreglement som gjelder. I dette budskapet ligger det også at arbeidsreglementet er noe absolutt og ikke gjenstand for diskusjon. Kort sagt kan vi betegne dette som en *disiplineringsstrategi*. Den andre formen for voice dreier seg i større grad om en sosialiseringsprosess der man legger opp til opplæring av rutiner og regler underveis i praksisperioden. I kontrast til disiplineringstrategien, kan vi betrakte dette som en mer *pedagogisk strategi*.

Når det gjelder praksiskandidatenes tilpasningsdyktighet, er det tydelig at terskelen for exit er lav. Samtidig ser vi at forsøkene på å påvirke holdninger eller atferd som bryter med de grunnleggende

verdiene og normene, bærer preg av en disiplinerende strategi. Flere informanter viser bl.a. til at det kan være en utfordring at innvandrere ikke respekterer *autoritetshierarkiet* på arbeidsplassen. Som regel dreier dette seg om manglende respekt for kvinnelige ledere, men også yngre ledere. Følgende sitat illustrerer et eksempel på hvordan arbeidsgiverne reagerer på denne typen holdninger eller atferd:

«Vi sier: «du har ikke lyst til å jobbe sammen med damer? Det kan du bare glemme. Hun er sjefen din hun!». Du bare gjør sånn, så er det bråk en 14 dagers tid, og så skjønner de at det går jo bra.»

I dette tilfellet viser sitatet til at det tydelige budskapet ble fanget opp og at den aktuelle praksiskandidaten tilpasset seg situasjonen. I andre sammenhenger synes det imidlertid som at tilsvarende situasjoner har endt opp i en exit-strategi. Et eksempel på dette finner vi i sitatet under:

«Jeg sa det rett til han, da kan du ikke jobbe her. Enten må du akseptere det, ellers må du ut herfra. Da sluttet han etter forholdsvis kort tid. Hun (den kvinnelige sjefen) hadde tatt han noen ganger, ordentlig, siden han var så vrang når hun ga han beskjeder. Til å begynne med tok jeg det litt spøkefullt når han kom til meg og spurte om det var riktig det han skulle gjøre, og når jeg sa ja, da var det greit for da kom det fra meg. På sånne ting er det ikke slingringsmonn»

De to eksemplene viser, med andre ord, at kravene til å akseptere autoriteter i virksomheten kan lede til ulike utfall. Selv om det er få eksempler av denne typen, er det likevel tydelig at reaksjonene er forholdsvis tydelige eller sterke fra arbeidsgivers side.

Vi har også flere eksempler der arbeidsgiverne forteller om tilfeller hvor det har vært utfordringer med å få praksisdeltakerne til å *møte opp punktlig* eller at de har *ulegitimert fravær*. Det siste kan bl.a. være at de ikke gir melding om sykdomsfravær eller at de blir borte fra jobben i andre sammenhenger. Én arbeidsgiver i en produksjonsbedrift sier:

«Holdninger som «jeg gjør som jeg vil» aksepteres ikke. Jeg har plikt til å gi lønn, han har plikt til å si fra om han er borte – det skal jo være gjensidig».

En annen arbeidsgiver forteller også om en konkret historie om en som fremstod som eksemplærisk før han startet opp i praksisplassen, men der det etter bare noen dager ble mye ulegitimert fravær, og praksisperioden ble avvirket:

«Det var fullstendig krasj. Han hadde kompetanse med seg som kunne vært brukt hos oss. Tror ikke vedkommende ville jobbe, ville ikke oppføre seg».

Vi ser med andre ord at det med oppmøte og fravær gir tilsvarende reaksjoner som det å ikke akseptere autoritetshierarkiet. Disse grunnleggende normene eller reglene håndheves både tydelig og konsekvent. Det betyr at brudd på autoritetshierarkiet eller arbeidstidsregler, eventuelt at det skapes støy på andre måter, anses som grunnlag for å si opp praksisavtalene. En arbeidsgiver sier:

«Vi går bare rett på om det er konflikter. Sier sånn er reglene, dem er like for alle, ferdig med det, aksepter det eller ikke. Aksepterer du er det kjempefint, aksepterer du ikke passer du ikke her og må finne noe annet. Så enkelt er det.»

Blant virksomhetene som inngår i undersøkelsen har alle en praksis med å være tydelig i forhold til de grunnleggende normene og reglene for virksomheten. I følge tiltakskonsulentene i Arbeid i sikte er denne tydeligheten viktig for å lykkes. For å bekrefte dette vises det også til et eksempel

med en arbeidsgiver som i starten skulle være ”veldig forståelsesfull”, men der situasjonen utviklet seg i en retning som gjorde at arbeidsgiver mistet autoritet. I følge informanten endte det med at arbeidsgiver måtte si opp praksisavtalen.

Når deg gjelder andre personlige egenskaper som det å vise initiativ, være ansvarsfull eller sosial, er strategiene annerledes. I disse tilfellene synes arbeidsgiverne i større grad å påvirke atferd og holdninger (voice) i form av mer pedagogiske strategier. I følge en av informantene dreier dette seg om å: «... ta oss tid til å prate med dem, bli kjent, inkludere og motivere de til å utvikle seg.»

Religiøse eller kulturelle uttrykk

Innvandrere vil også kunne ha ønsker eller behov av mer kulturell eller religiøs art, noe som tradisjonelt ikke har vært vanlig i det norske arbeidslivet. Dette dreier seg gjerne om følgende forhold:

- Bønn i arbeidstiden
- Bruk av hijab
- Fasting under ramadan
- Bestemte arbeidsoppgaver som ikke aksepteres

I utgangspunktet er inntrykket at krav om denne formen for religiøs tilpasning ikke er noe stor utfordring i de virksomhetene som inngår i undersøkelsen. Noe av forklaringen på at dette kan dels være at mange innvandrere rett og slett ikke har behov for å uttrykke seg med religiøse handlinger eller symboler, og dels at virksomhetene eller Arbeid i sikte har avklart slike spørsmål på forhånd. En tredje forklaring kan samtidig være at virksomhetene til en viss grad tilpasser seg situasjonen og aksepterer kulturelle eller religiøse uttrykk.

Generelt synes det som at de fleste arbeidsgiverne har et grunnleggende prinsipp om å være religionsnøytrale. Det betyr imidlertid at man også i praksis kan være pragmatisk i forhold til det å tilrettelegge for religiøse symboler eller handlinger. I de tilfellene dette kommer i konflikt med den praktiske gjennomføringen av jobben eller den sosiale integreringen i arbeidsmiljøet, ser det imidlertid ut til at arbeidsgiveren setter grenser for mangfoldet. Hvordan prinsippet om religionsnøytralitet får et pragmatisk uttrykk kan illustreres med følgende sitat:

«Vi ønsker religionsfrihet, men vi er religionsnøytrale. Folk må tro på det de vil, men ikke på jobben. Vi utfører verken kristne eller muslimske tradisjoner, vi er nøytrale. Folk må tro på det de vil, det setter vi ikke spørsmålstejn ved. Hvis vi må tilrettelegge for religion, noe som stort sett gjelder ramadan, så gjør vi det. Men vi gjør ikke tilpasninger her på huset.»

Når det gjelder innvandrere som ønsker eget rom til bønn eller tid til å be i arbeidstiden, ser vi at arbeidsgiverne håndterer dette forskjellig i den forstand at noen aksepterer det (og foretar tilpasninger i ulik grad) og andre ikke. Det samme gjelder også i forhold til bruk av hijab, praktisering av ramadan eller dersom praksiskandidaten ikke kan utføre bestemte oppgaver (gjelder som regel å ta i svinekjøtt eller alkoholholdige drikker). Enten aksepteres det av arbeidsgiver eller så aksepteres det ikke, noe som vanligvis avklares i forkant av praksisperioden. Det er derfor bare unntaksvis at vi hører historier der dette har vært konfliktyfyllt under selve praksisperioden. Som vi skal utdype senere, ser vi også at innvandrere kan være rimelig fleksible i forhold til disse spørsmålene.

Det interessante i denne sammenhengen er at exit-strategien i liten grad knyttes til de religiøse symboler eller handlinger. Derimot ser vi at det er brudd på de ikke-religiøse reglene og normene

som resulterer i tydeligere og mer radikale konsekvenser fra arbeidsgivers side. Holdninger eller atferd som bærer preg av å ikke akseptere kvinnelige ledere, motvilje mot å ta korreks eller det å ikke forholde seg til arbeidstid, gir i ytterste konsekvens grunnlag for å avbryte praksisoppholdet. Når det gjelder de religiøse uttrykkene, dvs. bønn i arbeidstiden, bruk av hijab osv., varierer det mellom virksomhetene hvor mye som aksepteres og hvordan de eventuelt tilpasser dette (blanding av voice og loyalty). Men det er sjeldent slike situasjoner ender opp i konflikter eller at kandidater avslutter.

Tvetydige signaler

En utfordring for innvandrere kan være at de idealene som arbeidsgiverne har, ikke nødvendigvis er like entydige. Dette har sammenheng med at de kan oppfattes å stå i motsetning til hverandre og dermed fremstå som tvetydige og vanskelig å tilpasse seg. I praksis innebærer det at man ikke bare må forsøke å leve opp til bestemte idealer, men også prøve å finne den riktige balansen mellom ulike idealer.

Et eksempel på dette er en leder som uttrykker et ideal om å inngå i uformelle og likeverdige roller med medarbeiderne i det daglige. Den samme lederen gir imidlertid også uttrykk for at det er nødvendig å ta på seg lederrollen i mange sammenhenger. Flere av arbeidsgiverne beskriver sin lederstil som en sammenblanding av disse rollene, dvs. sjef på den ene siden og likeverdig kollega på den andre. Sannsynligvis er det heller ikke en uvanlig rollesammenblanding på norske arbeidsplasser, og de som er kjent med det, forstår gjerne intuitivt når de ulike rollene opptrer. En av arbeidsgiverne i denne undersøkelsen innrømmer imidlertid at det kan være vanskelig å forstå, samtidig som det også kan være vanskelig å ivareta dette overfor innvandrere:

«De synes nok det er vanskelig hvis det er ting de skal ta opp, for de vet ikke hvem de tar det opp med – de vet ikke hvilken hatt jeg til enhver tid har på meg. Jeg synes det er vanskelig selv å omstille meg ...».

Et annet eksempel fremgår av et intervju med en arbeidsgiver som i løpt av intervjuet gir klart uttrykk for at de som kommer inn må tilpasse seg arbeidsrutinene: «Det sier seg selv at når vi har funka så bra sammen i mange år, så kan vi ikke få inn en som helt rigid skal gjøre noe helt annet.» På spørsmål om hvem som best passer inn på arbeidsplassen, den lydhøre eller den som tar initiativ selv, viser informanten samtidig til at det er den som «man må ta initiativ selv». Dette betyr ikke nødvendigvis at informanten er inkonsekvent. Det som kanskje fremstår som noe inkonsekvent, må heller forstås som et uttrykk for at idealene ligger i en bestemt balansegang mellom stabilitet og endring, et spenningsforhold som enhver virksomhet vil stå overfor.

Poenget er at disse idealene og dilemmaene ikke er spesielle i en norsk sammenheng, men vil sannsynligvis være vanskelige å forstå for en utenforstående. Flere peker også på at de kommer fra land hvor det er mer vanlig med hierarkiske forhold på arbeidsplassen, og det er ikke usannsynlig at mange, i møte med den mer egalitære kulturen, kan ha vanskelig for å forstå rollemønstret og rollekombinasjonene på en norsk arbeidsplass. Med andre ord er det ikke nødvendigvis slik at innvandrere bærer med seg prinsipper som er uforenlige med det norske arbeidslivet, men det kan vel så mye dreie seg om at det er vanskelig å forstå det norske arbeidslivet. Det at enkelte innvandrere kan fremstå som passive eller som lite tilpasset kan derfor skyldes at det er utfordrende å forstå de idealene, og ikke minst balansegangen mellom idealene.

Fra individuelle til kollektive egenskaper

Kompetanse, norskerferdigheter og personlige egenskaper er alle faktorer som vurderes individuelt. Dvs. at arbeidsgiverne vurderer hver enkelt praksiskandidat individuelt i forhold til disse egenskapene. Religion, folkeslag eller landbakgrunn er derimot egenskaper som også trekkes frem og som i større grad har karakter av å være kollektive egenskaper som tilskrives den enkelte.

For det første finner vi eksempler på dette i et par tilfeller der arbeidsgiveren har hatt negative erfaringer med deltakerne generelt eller med personer med fra bestemte områder. Da dreier det seg om at bestemte grupper er lite arbeidsvillige eller lite tilpasningsdyktige. Et eksempel på dette fremgår av sitatet under:

«Afrikanere er vi skeptiske til nå. Det har bare vært elendighet med de som har vært her. ... De har en veldig laidback holdning, mer enn oss nordmenn.»

Informanten viser til enkelte tilfeller der de har hatt ulike utfordringer med personer som har opprinnelse fra afrikanske land. Dels begrunnes det med språklige problemer, dels holdninger til arbeidstid og dels at de faglig ikke levde opp til forventningene. Samtidig skal det legges til at andre igjen har en mer positiv generalisering av afrikanere:

«Jeg har aldri opplevd noe med afrikanere ... Vi har hatt flere fra Gambia, Tanzania og Kenya, og har aldri opplevd noe problem. De er veldig enkle mennesker å forholde seg til.»

For det andre ser vi gruppekarakteristikk av asiatiske innvandrere, og disse er gjerne mer entydig positive. Gruppekarakteristikken av asiater dreier seg, med andre ord, om å være arbeidsom og tilpasningsdyktig, noe følgende sitat illustrerer:

«Det er flest asiater som vi har beholdt, de er flinke til å jobbe, raske, effektive, blide – da har du hele pakka. ... De har veldig god arbeidsmoral, asiater er vokst opp med en god arbeidsmoral.»

Informanten hevder samtidig at det ikke er vanlig at de asiatiske er i praksis, men at de i stor grad ansettes direkte. Dette illustrerer med andre ord at slike kollektive tilskrevne egenskaper ikke bare representerer en ulempe, men kan som i dette tilfellet, være en svært god drahjelp for å komme inn i arbeidsmarkedet.

For det tredje finner vi tendenser til gruppekarakteristikk knyttet til religion, nærmere bestemt islam. Muslimer omtales imidlertid ikke som en homogen gruppe, men som mer eller mindre moderate eller «radikale». Det er de radikale muslimene som gjerne får tilskrevet gruppekarakteristikk, ikke de moderate. Det betyr at om man avslører seg som en «radikal» muslim, er sjansen for at man også tilskrives bestemte egenskaper større enn om man fremstår som mer moderat muslim. De radikale muslimene betraktes gjerne som lite tilpasningsdyktige. Et eksempel på dette finner vi hos en arbeidsgiver som betrakter en av praksiskandidatene som å være «den litt mer ekstreme muslimske retningen» og som «ikke hadde så lett for å akseptere regler». I følge informanten fikk personen klar beskjed om å følge arbeidsreglementet, men tok signalene negativt og valgte å slutte.

Dette betyr ikke at praktiserende muslimer generelt ikke tilpasser seg arbeidsmiljøet, noe vi skal se i neste avsnitt. Vi har også flere eksempler på at arbeidsgiverne har tilpasset arbeidssituasjonen både i forhold til bønn, bruk av hijab og ramadan. Altså åpnes det enkelte steder for at medarbeiderne kan være praktiserende muslimer også i arbeidstiden. Men dersom det oppstår problemer,

forklares problemene gjerne med de kollektive egenskaper som man tilskriver en «radikal muslim». Denne årsaksforklaringen – riktig eller gal – legger igjen grunnlag for å tilskrive muslimske enkeltindivider slike kollektive trekk. På samme måte som at de generelle oppfatningene om at «asiater er flinke til å jobbe» gir en positiv drahjelp, er karakteristikken radikal muslim mer å betrakte som en barriere. Det interessante i denne sammenheng er imidlertid at disse karakteristikene ikke gjelder alle muslimer. Som moderat muslim slipper man unna de kollektive egenskapene og kan bli vurdert ut sine personlige egenskaper.

Det er også slik at kollektive egenskaper dannes eller forsterkes av arbeidsgiverens personlige erfaringer. I minst et par av virksomhetene ser vi at erfaringer bidrar til å danne bestemte inntrykk av grupper. Dette har i første rekke betydning for arbeidsgiverens vurderinger av aktuelle kandidater, og kan ha en ekskluderende virkning på to måter. Den ene er at denne typen oppfatninger bidrar til at man unngår å rekruttere personer fra bestemte områder eller med en bestemt religion. Det andre er at man har vil ha lettere for å ekskludere personer som har fått tilskrevet slike egenskaper i selve praksisløpet. De fleste virksomhetene i undersøkelsen har imidlertid gode erfaringer, hvilket betyr at denne typen kollektive egenskaper er lite fremtredende, men de finnes.

7.6 Innvandrernes ståsted

Vi har gjennomført intervjuer med et 10 talls innvandrere som har deltatt i Arbeid i sikte. Alle informantene snakket norsk, men med varierende ferdigheter. Informantene har ulik landbakgrunn, men på linje med fordelingen av alle tiltaksdeltakere har de fleste bakgrunn fra muslimske land. Det er også en viss spredning i alder og kjønn selv om menn er overrepresentert i utvalget. På intervjutidspunktet hadde alle avsluttet tiltaket og hadde ulik tilknytning til arbeidsmarkedet.

Alle informantene gir klart uttrykk for at de er motiverte for å jobbe. Samtidig er de like klare på at har vært vanskelig å få jobb i Norge. Gjennomgående ser vi også at informantene har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet, dvs. at tilknytningen dreier seg om kortvarige praksisplasser, midlertidige jobber, vikarstillinger eller deltidsstillinger. I tillegg til de som har hatt vanskelig for å få jobb ut over praksisplasser, gir også de som har hatt kortere jobbforhold uttrykk for frustrasjon over at de ikke har fått en mer stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. En av informantene uttrykker det på følgende måte:

”Jeg har vært lenge her, men har ikke fått mer fast jobb, og jeg hører at det er liten arbeidsledighet i Norge ... skjønner det ikke. Blir bare så lei når jeg ikke får mer jobb.”

Denne frustrasjonen må ses i sammenheng med det sterke ønske de har om en mer permanent jobb. Foruten at det har betydning for de aktuelle inntekt, er inntrykket at det også har betydning for følelsen av å bli akseptert eller inkludert i det norske samfunnet.

Noe av frustrasjonen kommer også til uttrykk i det vi kan kalle mistanke om forskjellsbehandling. Dette begrunnes dels i opplevelsen av at det er vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet, erfaringen flere praksisopphold uten å få jobb (eller at andre går forbi dem) og dels at de har en oppfatning om at europeere har lettere for å få jobb enn de som kommer fra andre verdensdeler. Det er også mulig å antyde en viss skepsis mot det å ha mange påfølgende praksisperioder, noe vi kan tolke som en følelse av å bli utnyttet som innvandrer.

Gjennomgående opplever alle at språket er et problem, både det å forstå og det å bli forstått. Man kan nesten få inntrykk av at dette oppleves mer problematisk blant innvandrerne enn blant arbeidsgiverne. Det er rimelig å anta at vektleggingen av de språklige problemene henger sammen

med at de opplever dette som en avgjørende barriere mot det å realisere sitt potensial på arbeidsmarkedet. Enkelte peker også på at det er et stort sprang mellom den norske man lærer på kurs (introduksjonsordningen) og de kravene de opplever det norske arbeidslivet har til norskferdigheter.

Informantene som er muslimer er også opptatt av religion og at det hersker visse fordommer blant arbeidsgivere mot muslimer. Samtidig signaliserer de et ønske om å avmystifisere disse fordommene ved å legge vekt på at de er moderate muslimer. En uttrykker dette på følgende måte:

”Jeg er muslim, men noen ganger tenker jeg at det bare er navnet mitt som er muslimsk.”

En annen antyder at det er vanskelig å bryte ned fordommene om at alle muslimer er radikale:

”De tenker kanskje at jeg er sterk muslim. De kan tenke det, men jeg kan ikke fortelle dem at jeg ikke er det.”

Informanten understreker videre at han er mot all ekstremisme og forsøker å bekrefte dette med å fortelle at han en gang til og med kjøpte juletre for barna. En annen forteller bl.a. at hun ikke ber på jobben og kan også spise svinekjøtt. I motsetning til hva de to nevnte informantene antar at norske arbeidsgivere tenker, understreker de at de har små problemer å tilpasse seg norsk kultur og tradisjoner. En tredje forteller at han ikke opplever noen problemer med å være muslim på arbeidsplassen. Han forteller at han ikke ber i arbeidstiden og faster ikke under ramadan, men spiser ikke svinekjøtt og drikker ikke alkohol. En fjerde forteller at han er muslim, men respekterer kristne. Han faster under ramadan og gir uttrykk for at han ønsket på be på arbeidsplassen. Siden det ikke ble tilrettelagt for dette, velger han heller å be når han kommer hjem fra praksisjobben. En femte person forteller at hun gjerne vil bruke hijab under ramadan, noe som er i orden for arbeidsgiveren. Sist gang fikk hun imidlertid en del kommentarer fra kolleger – i følge henne selv av den mer spøkefulle arten – og hun tviler derfor på om hun vil bruke hijab neste gang.

Vi skal være forsiktig med å trekke generelle konklusjoner på bakgrunn av utvalget i denne undersøkelsen. De aktuelle informantene er neppe representative for alle deltakere i Arbeid i sikte. Men dersom vi supplerer det bildet som disse informantene gir med arbeidsgivernes erfaringer, er det rimelig å anta at de utgjør en klar majoritet. Det synes heller å være spesielle tilfeller at religiøse forhold har skapt problemer i praksisperioden. Samtidig får man også inntrykk av at informantene toner ned sin religiøsitet som en følge av deres forventninger om fordommer blant arbeidsgivere og nordmenn generelt. Med andre ord kan de se ut som at denne noe overdrevne nedtoningen av religiøs praksis skyldes et ønske om å bygge ned fordommene og ufarliggjøre islam.

Foruten de generelle trekkene som er nevnt over, forteller informantene ulike historier om sin erfaring med å komme inn på det norske arbeidsmarkedet. Enkelte har lyktes godt, mens andre i mindre grad har lyktes. I et forsøk på å finne forklaringer på disse forskjellene, har vi nedenfor gitt en kort presentasjon av fem informanter. Av de fem informantene er tre menn og to kvinner, de varierer i alder og alle kom til Norge i perioden 2002-2005. Alle fem har bakgrunn fra muslimske land.

Person A

Den første personen har ingen utdanning fra hjemlandet, men har noe yrkespraksis fra transportbransjen. Han har hatt flere korttidsjobber på flere steder i landet (det er usikkert hvorvidt dette har vært praksisplasser eller lønnede engasjement). Etter at han kom til Norge har han derfor vært mobil på arbeidsmarkedet. Han har i dag fast jobb i 100 prosent stilling og gir uttrykk for å være tilfreds med en jobb hvor han har selvstendig ansvar. Informanten legger stor vekt på den rollen

Velle spilte i å formilde den jobben han har i dag. Etter å ha blitt tilbud praksis, fikk han tilbud om seks måneders prøvetid og endte til slutt opp i fast jobb. I følge ham selv er noe av suksessen at han mestrer arbeidsoppgavene:

”Jeg begynte på [arbeidsoppgave] og var veldig flink til det. Da ville de at jeg skulle jobbe fast her og nå gjør jeg det. ... Alle er veldig snille mot meg. ... Jeg kan jobben min 100 prosent og kjenner til alt. Hvis det kommer en ny her, så kan de ikke gjøre samme jobben. Det tar tid å lære seg ...”

Informanten gir ellers uttrykk for å være godt tilfreds både med jobb og fritid. Han har også et sosialt nettverk rundt seg. Foruten nettverket av personer med samme nasjonale bakgrunn, omfatter det et par andre kollegaer som også har innvandret til Norge. Gjennom den ellers rosende omtalen av tilværelsen, skinner det likevel gjennom at det kan være vanskelig å få lønnen til å strekke til. Informanten forteller videre at han ikke er spesielt god i norsk, men forstår likevel nok til å mestre jobben (han har en selvstendig jobb som stiller relativt små krav til norskferdigheter). For å lære seg godt norsk er det, i følge informanten, nødvendig å ha norske venner. Som muslim gir han uttrykk for å ha respekt for alle religioner. Selv hevder han å ha et avslappet forhold til religiøse tradisjoner, men spiser ikke svinekjøtt og drikker heller ikke alkohol.

Denne historien fremstår som et skolebokeneksempel der kandidaten fort kommer ut i praksis, får tilbud om prøvetid og til slutt får fast fulltidsjobb. Den aktuelle personen har også klart å bygge opp et sosialt nettverk på fritiden – dog ikke norske venner – og trives godt i en jobb han oppfatter som ansvarsfull og som han åpenbart er stolt av. Ser vi dette i lys av de idealene arbeidsgiverne opererer med, passer den aktuelle personen godt inn. Med andre ord synes det å være en god match mellom de egenskapene arbeidsgiverne er ute etter og den aktuelle personens holdninger og atferd.

Person B

Den andre personen kom til Norge som ung mann og hadde kun koranskole med seg fra hjemlandet og ingen arbeidserfaring. Etter at han fikk innvilget asyl, fikk han tidlig innpass i dagligvarebransjen med kortere praksisopphold fra flere steder i landet. Etter at han flyttet til Vestfold og kom inn i Arbeid i sikte, ble han etter bare noen få dager på kurs, forsøkt formildet til praksisplass i dagligvarebransjen ved at de tiltaksansvarlige ringte rundt til aktuelle arbeidsgivere. Han kom raskt til intervju og fikk tilbud om praksisplass. Etter praksisoppholdet fikk personen jobb på samme sted og var på undersøkelsestidspunktet i en 80 prosent stilling. Informanten gir uttrykk for å være godt fornøyd med arbeidet, og gir selv uttrykk for å være ambisiøs. Målet er å få fulltidsjobb og dernest gjøre karriere innenfor den dagligvarekjeden han jobber i, eventuelt starte for seg selv. Han viser til at det i starten var vanskelig når han ikke kunne språket, men han har åpenbart vært ivrig på å lære seg norsk gjennom de ulike arbeidspraksisene han har vært i. Han gir også uttrykk for å være moderat muslim og at det derfor ikke har vært noen utfordringer av religiøs art med å jobbe i butikk.

Eksemplet viser en forholdsvis ung man som kom til Norge som asylsøker for en del år siden og som har tilegnet seg god erfaring med butikkarbeid flere steder i landet. Han ble raskt formidlet fra Arbeid i sikte og har i dag fast jobb i 80 prosent stilling. Selv om dette er en forholdsvis høy stillingsbrøk, har han ønske om fulltidsjobb. Således representerer han kanskje en av de mer vellykkede i gruppen av innvandrere som kommer inn på arbeidsmarkedet, men da i form av deltidstillinger, vikariat eller midlertidig engasjement. Foruten det at han har lyktes på arbeidsmarkedet, har han to fellestrekk med den førstnevnte personen. For det første har begge en historie med geografisk mobilitet på arbeidsmarkedet. Begge er med andre ord mobile og har søkt nye mu-

ligheter flere steder i landet. For det andre var de begge i starten av yrkeskarrieren når de kom til Norge. Den ene hadde noe utdanning (koranskole) og den andre noe yrkeserfaring (fra transportbransjen), men begge deler synes irrelevant for de jobbene de har i dag. Ingen av jobbene kan karakteriseres som høystatusyrker, men begge er likevel rimelig godt fornøyd med det arbeidet de har fått. I den grad de uttrykker noe misnøye, dreier dette seg om ønske om fulltidsstilling i det ene tilfellet og det er vanskelig å få lønnen til å strekke til for den andre. Ingen av disse tingene overskygger imidlertid det at de begge opplever å ha lyktes på arbeidsmarkedet.

Person C

Den tredje personen er en noe eldre mann med høy utdanning og lang arbeidserfaring fra hjemlandet. Utdanningen og arbeidserfaringen er også relevant i det norske arbeidslivet. Han har også tidligere arbeidet i et annet europeisk land. I regi av Arbeid i sikte har han hatt flere praksisperioder i ulike virksomheter. På grunn av uoverensstemmelser med arbeidsgiver eller kollegaer, har han imidlertid avsluttet praksisperioden før tiden. På den siste praksisplassen fikk han også tilbud om jobb etter praksisperioden. Men på grunn av konflikt med lederen, sa han opp stillingen. I følge informanten skyldes dette at han ikke fikk tilstrekkelig tid til opplæring, mens bedriften tolket det dit hen at det heller dreide seg om vanskeligheter med å akseptere yngre ledere. På undersøkelsestidspunktet hadde han flyttet fra regionen og satser på en ny karriere ved å ta en kortvarig fagrettet opplæring. Som følge av konfliktene han erfarte på to av praksisplassene, kan han virke noe desillusjonert på egne vegne. Derimot gir han større forhåpninger til at barna som er vokst opp i Norge, skal bli bedre integrert og lykkes bedre på arbeidsmarkedet. Han – som de øvrige informantene – forteller at det har vært en utfordring å lære seg norsk, og at norskferdighetene kanskje ikke er gode nok. Videre forteller han at han er muslim, men praktiserer ingen religiøse tradisjoner.

Til forskjell fra de to førstnevnte personene er denne en som hadde god utdanning og en yrkeskarriere fra hjemlandet. Da han kom til Norge måtte han imidlertid starte yrkeskarrieren på nytt. Selv om utdanningen og arbeidserfaringen var relevant i det norske arbeidsmarkedet, begrenset de språklige barrierene mulighetene. Han ble tilbud ordinært arbeid, men dette lykkes ikke som følge av konflikter med arbeidsgiver/kolleger. En vesentlig forskjell fra de to første historiene er med andre ord at vi her har å gjøre med en person som yrkesmessig kan sies å ha blitt sosialt degradert flere hakk, mens de førstnevnte mer eller mindre startet sine yrkeskarrierer i Norge. En forklaring på at den tredje personen lykkes i mindre grad – til tross for de ressursene han hadde med seg – kan da være en kombinasjon av at han hadde vanskeligere med å tilpasse seg situasjonen med å starte på bunn i det norske arbeidslivet og de språklige utfordringene. De språklige utfordringene hindret med andre ord personen fra å komme inn stillinger som samsvarer med hans kvalifikasjoner og yrkesstatus.

Person D

Den fjerde personen kom til Norge som ung kvinne uten utdanning fra hjemlandet ut over grunnskole. Hun har deltatt i norskopplæring, men avbrøt pga graviditet. Informanten har hatt flere praksisopphold i barnehage og jobber nå som vikar i en annen barnehage enn der hun gjennomførte praksisperioden. Hun trives godt i jobben, men har et sterkt ønske om å få en fulltidsjobb, enten i barnehage eller i en annen type virksomhet. Samtidig opplever hun at det er vanskelig å få fast jobb i Norge. Det skinner også gjennom at hun ikke forstår hvordan det kan henge sammen at arbeidsgiveren på praksisplassen sier at det ikke er jobb, samtidig som hun har hatt flere praksisopphold der. Hun gir likevel uttrykk for å være godt fornøyd med vikarjobben hun har i dag. Selv om hun i dag har fått foten innenfor arbeidsmarkedet i form av en vikarjobb, opplever hun at

norsken er en utfordring som hemmer hennes muligheter. Som de øvrige personene opplever hun at det uproblematisk å være muslim.

Denne kvinnen kan vi si representerer de som har vært gjennom mange praksisopphold, men uten å lykkes med å få fotfeste i arbeidsmarkedet. Riktignok har hun i dag en vikarstilling, men dette må betraktes som en løs tilknytning til arbeidsmarkedet. Den aktuelle kvinnen legger også vekt på at språket er en barriere for hennes muligheter på arbeidsmarkedet. Her må det også legges til at det nok stilles større krav til norskferdigheter i en barnehage sammenlignet med andre yrker. Generelt opplever kvinnen frustrasjon over å ikke ha lykkes bedre på arbeidsmarkedet etter flere års forsøk, men erkjenner også at språket er en utfordring.

Person E

Den femte personen er også en kvinne som har videregående skole og relevant arbeidserfaring fra sitt opprinnelsesland. Hun har vært gjennom norskkurs i Norge og en rekke andre kurs med påfølgende praksis i både barnehage, på kjøkken og i matbutikk. Til tross for flere praksisplasser har hun ikke klart å få ordinært arbeid og var derfor på undersøkelsestidspunktet i ferd med å ta videregående utdanning i et håndverksfag. Hun er på undersøkelsestidspunktet i praksis innenfor en relevant bransje, men den aktuelle virksomheten er ikke kvalifisert for å ta inn lærlinger. Etter å ha forsøkt med praksis i flere bransjer og nå også en formell norsk utdanning – men da uten å ha fått lærlingplass – er inntrykket at hun har resignert og hun gir klart uttrykk for å være frustrert over å ikke lykkes på arbeidsmarkedet. Hun opplever at de praksisene hun har hatt har fungert godt, bortsett fra det språklige som hun opplever hemmer henne. Som de øvrige personene er hun muslim, men praktiserer i liten grad religiøse tradisjoner.

På samme måte som den forrige kvinnen har denne både har vært i mange praksisopphold og søkt mange jobber i flere ulike bransjer. Til tross for mye innsats, og mange forsøk som hun selv opplever har gått bra, har hun likevel ikke lykkes. Selv etter å ha startet på en yrkesutdanning i Norge, opplever hun at det er vanskelig å få lærlingplass. Som følge av motbakkene opplever hun derfor frustrasjon og motløshet.

Analyse

Det som er gjennomgående hos alle er at de har sterke *ønsker om å jobbe*. Samtidig ser vi at graden av frustrasjon varierer avhengig av hvor godt de har lykkes med dette. Et annet fellestrekk er at de alle opplever – eller har opplevd – utfordringer med å *lære seg språket* eller med å kommunisere på praksisplassen. Ikke overraskende er det kanskje den som har lykkes best som i minst grad legger vekt på dette. Opplevelsen av språklige utfordringer kan således vel så mye dreie seg om å legitimere at man ikke lykkes, som at dette i seg selv er årsaken til at man ikke lykkes. Men det kan også være slik at når man lykkes i et arbeidsforhold, lykkes man også bedre med språkutviklingen. Et tredje fellestrekk er at de alle i mer eller mindre grad *toner ned betydningen av sin religion*. I den grad de har behov for å praktisere religiøse riter, er de alle åpne for å skille mellom arbeidsplass og religiøs praksis. Et fjerde trekk er at alle har omtrent *lik botid* i Norge.

De fem historiene viser at enkelte har lykkes bedre enn andre. Dette til tross for at de har likhetstrekk både i forhold til motivasjon, utfordringer med å lære norsk, at de skiller mellom arbeidstid og religion samt at de har omtrent lik botid. Vi ser likevel at det er noen forskjeller i de erfaringene de har i Norge. De to som kanskje har lykkes best kjennetegnes av å være yngre enslige menn, med lite utdanning eller yrkeserfaring fra hjemlandet. Samtidig har begge vært rimelig arbeidsmobile i perioden de har vært i Norge. Det vil si at de etter opphold på asylmottak har hatt mindre

arbeidsforhold flere steder. Begge har derfor med seg arbeidserfaring når de kom inn i Arbeid i sikte, og begge ble derfor også raskt formidlet ut i praksisplass, og lykkes med plasseringen.

De tre øvrige er to kvinner og en eldre mann med høy utdanning og yrkeskarriere i hjemlandet. Begge kvinnene har et forholdsvis likt løp i den forstand at de har vært gjennom flere praksiser i flere virksomheter. Samtidig opplever begge det frustrerende at de bare har fått en løs tilknytning til arbeidsmarkedet. Selv om den ene også har tatt norsk videregående grunnutdanning, opplever hun at det er vanskelig. Den andre som har vikarjobb, opplever tilsvarende frustrasjon over å ikke få mer permanent jobb. Et forhold som kan ha betydning for at de i mindre grad har lykkes enn de to unge mennene, er at det er et større gap mellom norskferdigheter og de kravene de aktuelle arbeidsplassene stiller til norsk, for eksempel barnehage. En annen forklaring kan også være at kvinner og menn gjerne søker ulike yrker hvor jobbmulighetene er ulike (for eksempel offentlig versus privat sektor) og at det er mer vanlig med deltidstillinger i typiske kvinneyrker. Den geografiske mobiliteten de to yngre mennene kan vise til, kan også være en medvirkende faktor som forteller noe om det personlige engasjementet. I tillegg til disse faktorene er kanskje den viktigste barrieren – både for to kvinnene og den eldre mannen – at de i mer eller mindre grad har blitt desillusjonert etter som tiden har gått, noe som i seg selv kan påvirke deres muligheter på arbeidsmarkedet.

Ellers er det interessant å observere at den av de fem personene vi kanskje skulle tro hadde best forutsetninger på arbeidsmarkedet, dvs. med høy utdanning og relevant arbeidspraksis, er den som kanskje har hatt størst problemer, både med å tilpasse seg på praksisplassen og i jobbmarkedet generelt. Som nevnt over kan forklaringen være at det er vanskeligere å tilpasse seg det norske arbeidslivet dersom man opplever en yrkesmessig og sosial degradering. Det at man nærmest må starte yrkeskarrieren på nytt har åpenbart sammenheng med de språklige utfordringene. Samtidig skal vi heller ikke se bort i fra at den utdanning og yrkeserfaring man bringer med seg fra andre land, ikke verdsettes like høyt i det norske arbeidsmarkedet.

7.7 Overgang fra praksis til ordinært arbeid

Intensjonen med tiltaket Arbeid i sikte er at deltakerne skal komme over i ordinært arbeid. Den kvantitative undersøkelsen viste for det første at egenskaper som frammøtestabilitet, aktivitet og norskferdigheter hadde klart positiv effekt på jobbsannsynligheten. For det andre fant vi at varigheten på praksisoppholdet i utgangspunktet hadde en positiv betydning, men at det som kanskje var mer avgjørende var antall praksisopphold. For det tredje så vi at menn hadde større sannsynlighet for å få jobb enn kvinner. For det fjerde fant vi at innvandrere fra Asia, Øst-Europa og Pakistan/Afghanistan hadde større sjanse for å få jobb enn innvandrere fra spesielt Afrika, men også Midtøsten. I denne delen skal vi ved hjelp av det kvalitative materialet forsøke å utfylle disse resultatene med tanke på å få en bedre forståelse for de faktorene som har betydning for å lykkes på arbeidsmarkedet.

Personlige egenskaper, norskferdigheter og faglige ferdigheter

Det er tydelig at personlige egenskaper som det å være tilpasningsdyktig til regler og normer i norsk arbeidsliv er viktig for å lykkes med å få jobb. For det første vil personlige egenskaper som tilpasningsdyktighet oppleves å være vanskelig å påvirke for arbeidsgiver, og slike egenskaper vil derfor være avgjørende krav både ved inntaket til praksisplassen og i løpet av praksisperioden. Det betyr at det sannsynligvis foregår en seleksjon etter disse egenskapene allerede ved rekrutte-

ring til praksisplasser. Dette underbygges også av de kvantitative analysene som viser at oppmøte og aktivitet har betydning både i forhold til det å få praksisplass og det å få jobb. For det andre er personlige egenskaper viktig fordi bestemte holdninger og atferd som bryter med grunnleggende verdier og regler viser seg å være klart ekskluderende, men er ikke nødvendigvis ekskluderende. Med andre ord er det en lav terskel for å avbryte praksisplassen – og dermed muligheten for jobb – dersom disse reglene brytes. For det tredje har egenskaper som det å være initiativrik, ansvarsfull og sosial, en inkluderende virkning. Dette er egenskaper som ikke ekskluderer, men som derimot vil tale positivt ved overgangen til ordinært arbeid.

Andre undersøkelser har vist at norskferdigheter er en viktig faktor for å komme inn på arbeidsmarkedet (Djuve og Friberg 2003, Tronstad 2010). I denne undersøkelsen har vi også vist at norskferdigheter har stor betydning. Her må vi imidlertid skille mellom norskferdigheter som kreves for å få praksis og norskferdigheter som kreves for å komme i ordinær jobb. Det spesielle her er at norskferdigheter ikke betyr noe for å få praksisplass, men det betyr forholdsvis mye for å få jobb. Som det også fremkommer i den kvalitative delen av undersøkelsen, betyr det at arbeidsgiverne ikke nødvendigvis stiller høye krav til norskferdigheter ved inntak til praksisplass, men forventer at deltakerne skal ha progresjon i norskferdigheter for at praksisplassen skal kunne ende opp i ordinært arbeid.

I undersøkelsen har vi også vist at de faglige ferdighetene er viktige. Med dette menes først og fremst faglige evner eller forutsetninger for å mestre arbeidsoppgavene. På samme måte som med norskferdighetene, stilles det ikke krav til at praksiskandidatene i utgangspunktet skal mester arbeidsoppgavene, men de må ha evne til å lære dem i løpet av praksisperioden. Med andre ord kan vi si at faglig progresjon er vel så viktig som progresjon i å lære seg norsk. Evnen til å ta til seg læring og la seg lære opp, er dermed en viktig suksessfaktor.

Fagopplæring og språkopplæring må imidlertid ses i sammenheng. Det er rimelig å anta at det er de faglige prestasjonene som er avgjørende for arbeidsgiveren, men samtidig vil progresjonen i fagopplæringen være avhengig av praksisdeltakernes evne eller vilje til å lære seg norsk. Det som ellers er viktig å merke når det gjelder norskferdigheter og faglige ferdigheter, er at vi snakker primært om læring, noe som betyr at dette er faktorer som arbeidsgiverne betrakter som påvirkelige. Dette til forskjell fra de personlige egenskapene som i større grad antas å være mer iboende trekk. Det er derfor rimelig å anta at det er mindre forhåndsseleksjon når det gjelder språk og faglige ferdigheter, men samtidig forventinger til at praksiskandidatene kan vise til språklig og faglig utvikling. Fag og språk går således hånd i hånd som to påvirkelige faktorer, og selv om arbeidsgiveren gjerne forutsetter visse grunnleggende ferdigheter, både når det gjelder fag og språk, er det læringsevnen som synes å være viktigst. Det betyr at terskelen inn i praksis kan være forholdsvis lav, mens kravene til norskferdigheter og faglige krav – og ikke minst læringsevnen – har større betydning ved overgangen fra praksis til ordinært arbeid. Praksisplassen som en læringsarena vil derfor spille en viktig rolle for overgangen til jobb, både hvordan det tilrettelegges for læring og hvor lærevillig den enkelte er.

Motivasjonen og muligheter for å ansette varierer

Selv om praksiskandidatene ikke bryter arbeidsplassens grunnleggende normer og regler, lever opp til arbeidsgiverens forventinger til andre personlige egenskaper og kan vise til progresjon i både faglige ferdigheter og norskferdigheter, er ikke dette nødvendigvis tilstrekkelig for å få jobb. Det er nødvendige forutsetninger, men ikke tilstrekkelige. Det som vil være avgjørende er nemlig arbeidsgiverens motivasjon eller muligheter til å ansette.

Hvorvidt arbeidsgiverne har en intensjon om å ansette den de har inne i praksisperiode, ser ut til å variere fra bedrift til bedrift. Flere av arbeidsgiverne forteller at de har tatt inn praksisdeltakere selv om de allerede fra starten av oppholdet vet at personen ikke vil få tilbud om fast jobb hos dem. Hensikten vil da være å gi kandidaten opplæring og referanser for andre jobber. Praksisplassen fungerer i slike tilfeller mer som en opplæringsarena og ikke som et springbrett til ordinært arbeid. For at praksisdeltakerne skal lykkes med å komme i jobb, forutsetter det en ny prosess med formidling til ordinære stillinger eller nye praksisplasser, men da med den forskjell at kandidaten har med seg erfaring og referanser fra tidligere praksisplass. I slike situasjoner vil tiltaksarrangøren spille en viktig rolle i å formidle tiltaksdeltakerne til nye arbeidsgivere.

Arbeidsgiverne kan også være åpne for å ansette etter praksis, men dette forutsetter at det dukker opp jobbmuligheter. De kan med andre ord ta inn praksiskandidater, ha et ønske om å ansette, men det må i tillegg også dukke opp stillinger på det rette tidspunktet. I praksis vil dette være en avgjørende barriere med hensyn til overgangen til jobb, noe som verken tiltaksdeltakeren eller arbeidsgiveren har stor råderett over. Tiltaksarrangøren kan likevel påvirke mulighetene ved å videreføre tiltaksløpet hos andre arbeidsgivere. Et alternativ som heller ikke er uvanlig, er at tiltaksdeltakeren viderefører praksisperioden hos samme arbeidsgiver med tanke på at det i fremtiden skal dukke opp en mulighet for ordinær jobb.

Både det at arbeidsgiverne ikke har intensjon om å ansette eller at det ikke dukker opp jobbmuligheter representerer viktige barrierer for praksiskandidatene. Det mulighetsrommet som Arbeid i sikte bidrar med, er å søke nye arbeidsgivere eller praksisplasser. Det vi da snakker om er en form for kjeding av ulike praksisplasser. Som vist i den kvantitative analysen, kan mye tyde på at denne formen for kjeding har en positiv effekt på jobbmulighetene. I den kvalitative analysen har vi imidlertid pekt på to forhold som kan ha en motsatt virkning.

Et forhold er at spesielt forlengede praksisopphold hos en og samme arbeidsgiver, men også hos flere arbeidsgivere, er at dette lett kan oppfattes som en mistillit til praksiskandidaten og til at praksiskandidaten får følelsen av å bli utnyttet. Opplevelsen av å bli utnyttet kan også lett lede til atferd som arbeidsgiveren oppfatter som tilpasningsproblemer. Et annet nærliggende forhold er at gjentatte praksisopphold, uten å lykkes med ordinær jobb, kan bidra til at kandidatene blir desillusjonert i forhold til mulighetene for å få jobb, noe som sannsynligvis igjen kan påvirke de holdningene og den atferden som er avgjørende for å få jobb.

Retningslinjer for å ansette

Retningslinjer ved rekruttering er ulik mellom private og offentlige virksomheter. De offentlige er underlagt retningslinjer i forhold til likestilling, likeverd og etnisk bakgrunn. Man skulle følgelig tro at det var enklest for innvandrere å bli ansatt i offentlige virksomheter, men dette er ikke inntrykket arbeidsgiverne gir. Dette har bakgrunn i at offentlige virksomheter ikke kan ansette noen uten at den aktuelle stillingen har vært offentlig utlyst og i henhold til andre formelle retningslinjer for ansettelser (gjelder ikke vikariater og engasjementer). I følge informanter fra de offentlige virksomhetene som inngår i undersøkelsen, bidrar dette til at innvandrere blir utkonkurrert av nordmenn. Private virksomheter er ikke pålagt å lyse ut stillinger på samme måte, og de har en langt større frihet til å ansette de personene de vil ut fra ulike hensyn.

Dette kan også bidra til å forklare hvorfor kvinner i mindre grad lykkes med å få jobb sammenlignet med menn. Forklaringen ligger i at kvinner for det første i at kvinner i større grad har praksis i offentlig virksomhet, dvs. virksomheter hvor terskelen for å få jobb er høyere. Til sammenlig-

ning ser vi at menn er overrepresentert innen industri, en bransje som i forholdsvis stor grad ansetter praksiskandidater.

Landbakgrunn

Som nevnt innledningsvis, viser den kvantitative undersøkelsen at praksiskandidater fra enkelte regioner lykkes bedre enn andre. Spesielt gjelder dette personer fra østasiatiske land, og i noen grad personer fra Øst-Europa og Pakistan/Afghanistan/India. Det er vanskelig å finne noen åpenbare grunner til dette. Bl.a. er det ingen vesentlige forskjeller i forhold til fremmøtestabilitet, aktivitet og norskferdigheter. I den grad vi ser noen forskjeller, er det faktisk slik at personer fra østasiatiske land har noe dårligere språkferdigheter enn andre.

I den kvalitative delen har vi imidlertid pekt på at enkelte grupper kan tilskrives kollektive egenskaper eller fordommer. Disse kan imidlertid være både positive og negative og representerer således både en fordel og en ulempe. Faktisk synes det som at slike kollektive egenskaper i størst grad tilskrives personer fra østasiatiske land, men da med et positivt fortegn. På den andre siden finner vi også enkelte eksempler på det motsatte, men dette er ikke like entydig. Til tross for at de virksomhetene som inngår i denne undersøkelsen, i all hovedsak vurderer kandidatene etter individuelle egenskaper, skal vi imidlertid ikke se bort i fra at det å tilskrive enkelte grupper kollektive trekk, kan bidra til å forklare hvorfor tiltaksdeltakere fra enkelte land i større grad lykkes og andre ikke lykkes på arbeidsmarkedet. I litteraturgjennomgangen har vi også vist til undersøkelser som støtter opp om en slik antagelse.

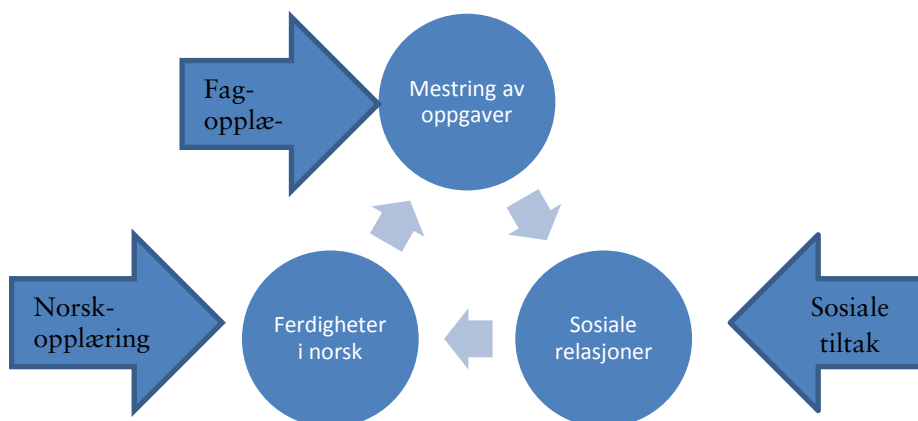
I den kvantitative undersøkelsen har vi også vist at det ikke er forskjeller mellom landbakgrunn når det gjelder å få praksisplass, mens det er forskjeller i jobbsuksess. Dette tyder for det første på at alle gis like muligheter til å få praksisplass. Når vi likevel finner forskjeller i overgangen til jobb, er det samtidig nærliggende å anta at forskjellene kan ha å gjøre med arbeidsgivernes erfaringer i praksisperioden. Ser vi dette i lys av de egenskapene som er avgjørende i praksisperioden, nemlig evnen til å tilpasse seg normer og regler og tilbøyeligheten til å lære, kan vi heller ikke utelate dette som forklaringsfaktorer. Her må vi imidlertid understreke at forskjellene i jobbsuksess mellom personer med ulik landbakgrunn dreier seg om tendenser og ikke entydige forskjeller.

Arbeidsgivers rolle

Vi har ovenfor pekt på ulike faktorer som kan påvirke overgangen til ordinær jobb. Dette innbefatter egenskaper ved innvandrerne selv, men også andre forhold som innvandrerne har vanskelig for å påvirke. I tillegg ligger det under at arbeidsgivernes krav betyr mye for overgangen til ordinært arbeid. Samtidig er det også grunn til å stille spørsmål om og i hvilken grad arbeidsgiverne kan bidra til at innvandrere skal lykkes bedre på arbeidsmarkedet.

Som nevnt tidligere er mestring av arbeidsoppgaver (fag) og norsk avgjørende faktorer i overgangen til jobb. I tillegg vil personlige egenskaper være av betydning. Selv om enkelte av de personlige egenskapene anses å være mindre påvirkelige, gjelder det ikke alle, bl.a. sosiale egenskaper. Med tanke på å påvirke muligheten for å lykkes med jobb, er det viktig å se disse tre faktorene i sammenheng. For arbeidsgiverne er det rimeligvis mestring av arbeidsoppgavene som er viktigst. Samtidig vil læring av arbeidsoppgavene være avhenge av norskferdighetene, mens sosial inkludering (sosiale relasjoner med norskspråklige) fremmer språklig utvikling. I tillegg er det rimelig å anta at det å mestre oppgavene bidrar til at man i større grad blir akseptert i arbeidsfelleskapet (sosial

inkludering), noe som igjen fremmer språklig utvikling. Med andre ord kan vi betrakte disse tre faktorene som elementer i gode eller onde spiraler som kan påvirkes. Disse relasjonene er illustrert i figuren under.



Figur 7.1 Forholdet mellom sosiale relasjoner, ferdigheter i norsk og mestring av arbeidsoppgaver

Modellen beskriver langt på vei mye av den praksisen som arbeidsgiverne beskriver, og representerer således ikke noe nytt. Det modellen imidlertid peker på er, for det første, hvordan de tre faktorene henger sammen. Det betyr at det å optimalisere praksisperioden vil innebære at man er bevisst på å "trykke" på alle de tre faktorene, ikke bare en eller to. For det andre er intensjonen med modellen ikke i første rekke å vise hva som er viktig – noe de fleste er bevisst – men heller hvordan dette gjøres. Med andre ord, hvordan kan man best mulig støtte opp om norskferdighetene, hvordan kan man best mulig sosialisere og, ikke minst, hvordan bør fagopplæringen foregå under vilkår der språklige barrierer er tilstede. Vår undersøkelse gir ikke svar på disse spørsmålene. I den kvalitative delen ser vi likevel at arbeidsgiverne prøver ut, høster erfaring og lærer. Denne erfaringen og kunnskapen bærer imidlertid preg av å være implisitt i den forstand at hver enkelt arbeidsgiver gjør sine egne erfaringer, uten at kunnskapen og erfaringene systematiseres eller gjøres til eksplisitt kunnskap. Med eksplisitt kunnskap menes da at kunnskap og erfaringer nedtegnes og omdannes til metoder og teknikker for å fremme sosial inkludering, språklig eller faglig utvikling. Kort sagt kan vi si at det finnes et potensial for å fremme inkluderingen gjennom en mer strategisk og bevisst tenkning omkring hvordan man fremmer sosialisering og økt læring.

I undersøkelsen har vi også pekt på faktorer som har ekskluderende virkning, dvs. brudd på arbeidsplassens grunnleggende normer og regler. Selv om brudd på disse reglene lett fører til ekskludering, har vi også eksempler på at arbeidsgivernes tydelighet har en positiv virkning. I tillegg har vi også vist til et eksempel hvor manglende tydelighet, i forhold til denne typen regler, resulterte i at arbeidsgiveren etter hvert måtte avslutte praksisoppholdet. Med andre ord, selv om tydelighet i forhold til de grunnleggende normene og reglene har en ekskluderende virkning, kan det også bidra til det motsatte, nemlig disiplinering. Det betyr at arbeidsgiveren også kan ha en viktig rolle å spille i forhold til å tydeliggjøre de grunnleggende normene og reglene som gjelder på arbeidsplassen. Som vist tidligere, er dette gjerne noe man gjør tidlig i praksisperioden.

Vi har også pekt på at overgangen til ordinær jobb vil avhenge av om arbeidsgiver har intensjoner om å ansette og om det faktisk dukker opp en ledig stilling. Også på dette punktet er det mulig å tenke seg at arbeidsgiverne kan spille en rolle. Det faktum at gjentatte praksisopphold gir økt sannsynlighet for å komme i jobb, henger sannsynligvis sammen med at kandidatene opparbeider

seg erfaring og kunnskap kombinert med at skifte av praksis øker sannsynligheten for at det dukker opp jobbmuligheter. Selv om Arbeid i sikte har spilt en viktig rolle i å utforme kjeder av praksisopphold, er det ingenting i veien for at arbeidsgiverne også – gjennom sitt nettverk – kan spille en tilsvarende rolle. Med andre ord kan arbeidsgiverne også spille en mer aktiv rolle ved å utnytte sitt nettverk slik at sjansene øker for at praksiskandidatene treffer på en ledig stilling. Teoretisk kan det argumenteres for at arbeidsgiver vil ha små incentiver til å drive opplæring av praksiskandidater som andre vil dra nytte av. Samtidig har vi i rapporten pekt på at en viktig motivasjon for å ta inn praksiskandidater er et opplevd samfunnsansvar. I tillegg skal vi ikke se bort i fra at solidaritet (eller sosial kapital) mellom arbeidsgivere over tid vil være til gjensidig nytte.

7.8 Rollen til Arbeid i sikte

Vi har tidligere pekt på at Arbeid i sikte har en viktig funksjon i å matche innvandrere med arbeidsgivere. En av de sentrale funksjonene i Arbeid i sikte er å foreta en forhåndsvurdering av de ulike kursdeltakerne og deretter finne en egnet arbeidsplass. Dette forutsetter både kjennskap til de ulike kandidatene og til de enkelte arbeidsplassenes behov. Et gjennomgående inntrykk er at tiltakskonsulentene har vært dyktige til å varetta matchingen av tiltaksdeltaker og arbeidsgiver, men vi finner også eksempler på det motsatte.

Arbeidsgivernes synspunkter

De aller fleste arbeidsgiverne vi har vært i kontakt med forteller at det i hovedsak har vært Velle Utvikling som har kontaktet bedriftene ettersom de har hatt aktuelle kursdeltakere med ønske om praksisplass. Virksomhetene som kontaktes, forteller at Velle tar en aktiv rolle i dette arbeidet.

I enkelte tilfeller ser vi også at det tette samarbeidet med Velle har bidratt til at arbeidsgiveren tar kontakt med Velle med tanke på å rekruttere praksiskandidater. I et tilfelle begrunnes dette med at de har gode erfaringer med Velle og at de har et bevisst ønske om en flerkulturell arbeidsplass. I et annet tilfelle forteller arbeidsgiver at de har tatt kontakt med Velle når bedriften har fått nye oppdrag. En tredje arbeidsgiver forteller at han i enkelte tilfeller har tatt kontakt for å fylle stillinger han vet mange vil søke på dersom de utlyses, for å slippe merarbeidet i forbindelse med søknadsprosessen.

Gjennomgående gir arbeidsgiverne også uttrykk for at Velle Utvikling har god oversikt over deres behov for arbeidskraft, og ikke minst hvilke tiltaksdeltakere som kan passe inn i deres bedrift. Jobbmatchingen i forkant synes med andre ord å være en viktig faktor for at arbeidsgivernes velvilje til å ta inn kandidater. En av arbeidsgiverne uttrykker dette slik:

«[X] og [Y] kjenner oss så godt at de vet hva vi ønsker – når det kommer til effektivitet og fleksibilitet og den delen her. De ringer ikke med en gang, men ser hvordan de er i systemet deres før de ringer. Vi tar ikke bare inn gratis arbeidskraft, men må være motivert og ha tid til dem. Det kreves mye av oss ledere å ta de inn. Det sier [X] og [Y] også: 'jeg vet jo hva dere vil ha, så jeg tror vi har en god kandidat'. Det blir bedre og bedre kandidater, de treffer litt lettere.»

Som dette sitatet illustrerer, er det tydelig at arbeidsgiverne har tillit til Velles forhåndsvurdering av kandidatene. I enkelte tilfeller ser vi også at samarbeidet utvikler seg gjennom noe «prøving og

feiling» av kandidater. Dette kommer klart frem i følgende sitat, der en arbeidsgiver forteller om bedriftens motstand mot å ta inn kandidater som har problemer med å jobbe for en kvinnelig sjef:

Det var noe jeg tok opp med [X] og [Y] ganske ofte i begynnelsen, men så fant dem ut at på [bedriften] trenger dem den og den kandidaten, og da var det lettere etterpå. I begynnelsen gikk vi på noen feilskjær, men så ble det mye lettere etterpå.

Det er imidlertid ikke alle som deler synet på Velles «jobbmatching-kompetanse». Eksempelvis forteller en av arbeidsgiverne at de har krav til god norskkunnskap og engasjement for å jobbe i virksomheten, og de som var hos dem i praksis ikke levde opp til disse kravene. Dette har ført til at de har blitt mer skeptiske til å ta inn innvandrere gjennom arbeidsmarkedstiltak. De framstår som tydelige på at virksomheten heller ønsker å ta inn personer som har lært seg språket og som søker seg til virksomheten fordi de ønsker å jobbe nettopp der.

I litteraturgjennomgangen fremgår det også at arbeidsgivere kan oppleve risikoen eller usikkerheten som større når det gjelder innvandrere (Djuve 2011). Erfaringene fra virksomhetene som inngår i denne undersøkelsen, tyder imidlertid ikke på at rekrutteringen er spesielt risikofylt. Dette kan forklares på to måter. For det første er utvalget av virksomheter ikke representativt for norske virksomheter. Virksomheten bærer tvert imot preg av å ha mye erfaring med innvandrere, noe som åpenbart også gjør at usikkerheten oppleves som mindre. For det andre er det åpenbart at bruken av praksisplasser og den forhåndsseleksjonen som Velle utfører, samlet sett bidrar til å redusere risikoen for bedriftene, og dermed til at de er mer åpne for å prøve ut kandidater.

Det er likevel verd å merke seg at terskelen for å trekke seg ut av det nettverket av virksomheter som Arbeid i sikte har benyttet, synes å være lav. Det betyr at det ikke skal mange mislykkede praksisplasser til før virksomheten trekker seg ut av samarbeidet. Dette illustrerer også at den forhåndsmatchingen som foregår i regi av Arbeid i sikte, er av sentral betydning for arbeidsgivernes tillit og dermed også for tiltakets virkemåte.

Deltakernes synspunkter

Intervjuene med tiltaksdeltakere viser at Velle Utvikling ikke bare har oversikt over bedriftenes behov for arbeidskraft. De gjør seg også godt kjent med deltakernes egenskaper og erfaringer, og veileder dem i jobbsøkningsprosessen. Eksempelvis forteller en av tiltaksdeltakerne vi snakket med at hun fikk gode råd fra de ansatte i Velle når det gjaldt hva slags bedrift hun ville passe best inn i, og hvor det var størst muligheter for å få fast jobb. Hun forteller at hun i utgangspunktet ønsket å jobbe i en industribedrift, men at hun ble rådet til å søke praksis på hotellet der hun nå jobber, blant annet på grunn av svake norskkunnskaper og tidligere erfaring fra hotellbransjen. Informantene vi har snakket med, gir likevel uttrykk for at veilederne ved Velle ikke «pushet» dem til å akseptere en mulig praksisplass, men ga dem en reell mulighet til å velge arbeidsplasser etter interesse.

Flere av informantene gir uttrykk for at praksisdeltakelsen gjennom Arbeid i sikte har gitt dem en unik mulighet til å få innpass hos norske arbeidsgivere, noe de fleste av dem tidligere har opplevd som svært utfordrende:

Hvis jeg kommer selv og spør «vær så snill, har dere jobb», så vet de ikke hvordan jeg jobber, og de ser hvordan jeg snakker. Det er mange som trenger jobb, de får en million søkere. Vi har ingen

sjanse til å få jobb. Gjennom kurs og Velle får du en god start. Du får praksis og mulighet til å vise deg. Det var en stor hjelp.

Flere legger også stor vekt på at deltakelsen i kurset ga dem tilgang til et stort nettverk av virksomheter. Mange fremhever at innvandrere ofte har et svært begrenset nettverk av «de rette» personene i forhold til jobbmuligheter. En informant oppsummerer sine erfaringer slik:

Arbeid i sikte tilbød veiledning om hva som kreves i det norske arbeidslivet, nettverk mot arbeidsgivere, praksisplass og dermed muligheter for å vise seg fram, samt veiledning hvis det oppstod vanskelige situasjoner.

Flere av tiltaksdeltakerne vi har snakket med, gir uttrykk for at de har hatt nytte av klasseromsundervisningen hos Velle Utvikling. På spørsmål om hva de har lært, og hva de hadde særlig god nytte av, nevner de fleste at de har fått god hjelp til hvordan å skrive søknad og cv, tips i forkant av jobbintervju etc. En av informantene forteller:

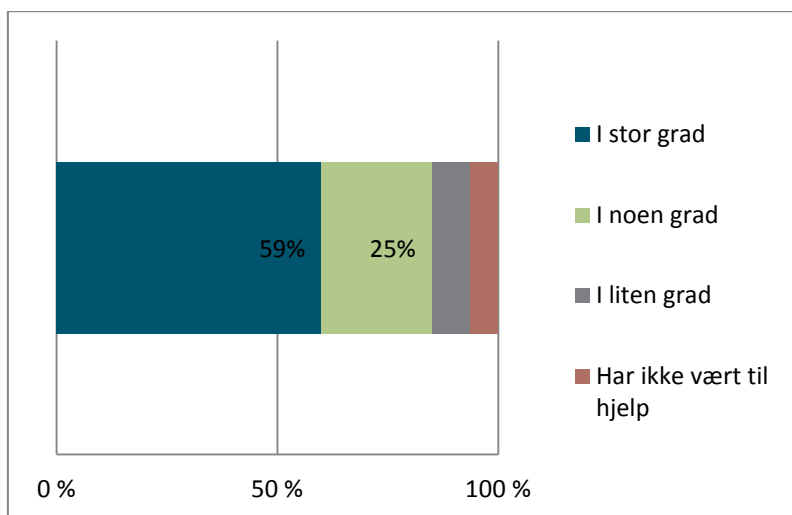
Jeg lærte mange nye ting, blant annet at ting tar tid. For eksempel det å finne jobb! Man må være mer tålmodig enn det man er vant til fra en annen kultur. Vi lærte også litt om hvordan man skal oppføre seg på et jobbintervju for eksempel.

Flere nevner at Velle er flinke til å tilpasse undervisningen til hver enkelt deltaker, og til å snakke tydelig og forståelig:

Instruktørene hos Velle er kjempeflinke. Han ene har vært sjef i barnehage og han visste akkurat hvordan man snakker med mennesker på forskjellige nivå. En kjempegod fordel er jo at de har et nettverk.

Jeg er veldig fornøyd med Velle, jeg hadde ikke hatt jobb før. De vet hvordan de gjør det med utlendinger... De gjør det samme med oss som med barn.

I spørreundersøkelsen til tiltaksdeltakerne ba også vi respondentene vurdere i hvilken grad de synes Velle Utvikling (Arbeid i sikte) har vært til hjelp for dem til å finne arbeid.



Figur 7.2: Deltakernes vurdering av tiltakets betydning for om de fikk jobb (I prosent) N=81

Vi ser av figuren at nærmere 60 % av respondentene mener at Velle Utvikling «i stor grad» har vært til hjelp for dem til å finne arbeid. Ikke overraskende er dette tallet høyest blant respondentene som for tiden er i jobb: Blant de som hadde jobb med lønn i desember 2012, svarer 71 % at Velle Utvikling har vært til stor hjelp for å finne arbeid. For gruppen som ikke er i jobb er det tilsvarende tallet 40 %.

Det at hjelpen oppleves som bedre når man har fått jobb kan ha to forklaringer. Den ene er at hjelpen faktisk har variert og at de som får mest hjelp også er de som har størst sjanse for å få jobb. Den andre er at den subjektive oppfatningen av Velle påvirkes av hvorvidt man lykkes med å få jobb eller ikke. Svarene reflekterer dermed ikke den faktiske hjelpen, men heller av om man har lykkes på arbeidsmarkedet.

Vi har også testet for om det er andre faktorer som kan forklare forskjellene i Velles betydning. Siden jobbsuksess kan påvirke denne vurderingen, har vi derfor kontrollert for om respondentene er i jobb eller ikke.

Det viser seg at det er to forhold som har betydning. Det ene er kjønn og det andre er norskferdigheter. Kontrollert for om man har fått jobb eller ikke, opplever kvinner at de har fått mindre hjelp enn menn. Videre jo bedre norskferdigheter, desto mer hjelp opplever deltakerne å ha fått. Det er vanskelig å forklare at kvinner opplever å ha fått mindre hjelp enn menn. En forklaring kan være at kvinners subjektive opplevelse er annerledes enn menns, men det kan også være at tiltaksarrangøren ubevisst gir menn større oppmerksomhet. Det er mer forståelig at de med bedre norskferdigheter opplever å få bedre hjelp. Som i andre sammenhenger vil disse ha bedre forutsetninger for å tilegne seg den teoretiske delen samtidig som det sannsynligvis er lettere å "selge inn" de som er mest språkferdige til aktuelle arbeidsgivere. Det er med andre ord ikke usannsynlig at det bevisst eller ubevisst foregår en viss grad av seleksjon i tiltaket basert på deltakernes norskferdigheter og betydningen dette har for å delta aktivt i tiltaket. Vi skal imidlertid være forsiktig med å overfortolke resultatene siden analysen baserer seg på relativt få enheter.

7.9 Oppsummering

I dette kapitlet har vi, med utgangspunkt i kvalitative intervjuer, belyst hvilke faktorer som påvirker tilbøyeligheten til å ansette eller ikke ansette innvandrere. Innledningsvis viste vi til noen generelle motiver virksomhetene hadde for å ta inn innvandrere som praksiskandidater. Dette dreide seg om behov for arbeidskraft, i noen tilfeller innvandrernes særskilte kompetanse, behovet for å redusere usikkerhet ved eventuell ansettelse, virksomhetens offisielle inkluderingspolitikk og bedriftens opplevde samfunnsansvar.

I tillegg til disse motivene som bidrar til å fremme inkludering, stiller virksomhetene også en del krav til praksiskandidatene. Dette dreier seg om krav til faglige kvalifikasjoner, norskferdigheter og personlige egenskaper som tilpasningsdyktighet, sosiale ferdigheter, initiativrikhet og lærevilighet. Et generelt inntrykk er at de personlige egenskapene er av mer grunnleggende karakter enn faglige egenskaper og norskferdigheter. Dette fordi arbeidsgiverne legger stor vekt på de personlige egenskapene, og fordi både kompetanse og språkferdigheter er noe man opplever å kunne påvirke i løpet av praksisperioden, mens de personlige egenskapene er mindre påvirkelige.

Arbeidsgiverne legger for øvrig ulik vekt på de faglige og språklige kravene som stilles til kandidatene. Med andre ord kan vi si at kravene er kontekstavhengige. Med dette menes at de kravene som stilles i den konkrete virksomheten og de konkrete oppgavene langt på vei bestemmer de faglige eller språklige kravene.

Et viktig skille går mellom de virksomhetene som stiller formelle krav til kompetanse og de som ikke stiller slike krav. De virksomhetene som stiller krav til formelle kvalifikasjoner – som for øvrig kun dreier seg om et par virksomheter – har faglige kvalifikasjoner som et grunnleggende krav til praksiskandidatene. Disse virksomhetene har imidlertid erfart at de formelle kvalifikasjonene til kandidatene ikke har vært tilstrekkelige eller ikke tilstrekkelig tilpasset norsk arbeidsliv. Virksomheter som ikke stiller formelle krav til kvalifikasjoner, legger i større grad vekt på praksiskandidatenes personlige egenskaper eller mer uformelle kompetanse. Dette kan være ferdigheter eller interesser som understøtter de konkrete arbeidsoppgavene og evnen til å lære seg disse (uten for store opplæringskostnader). Dette omfatter de fleste av virksomhetene, og inntrykket er at Arbeid i sikte har lyktes i langt større grad med formidling av praksiskandidater til disse virksomhetene.

Når det gjelder krav til norsksferdigheter, har vi skilt mellom virksomheter med kundekontakt, virksomheter hvor man er avhengig av intern kommunikasjon og virksomheter hvor deltakerne jobber mer isolert. I utgangspunktet er språkkravene høyere i de to førstnevnte typene virksomheter og minst i den sistnevnte. På tvers av denne klassifiseringen, kan vi også trekke opp et skille mellom arbeidsgivere som legger til grunn god språkforståelse før de kommer inn i praksis, og de som legger til grunn at språket langt på vei kan læres på arbeidsplassen. I det siste tilfellet er språkkravene lavere ved inntak av praksiskandidater, men samtidig stilles det krav til læring under praksisen. Vi har samtidig pekt på at mangel på arbeidskraft eller innføring av teknologi også har bidratt til å senke språkkravene i enkelte virksomheter.

Både kravene til fagkompetanse og krav til norsksferdigheter kan betraktes i lys av de to tiltaks metodene train-place og place-train. I lys av arbeidsgivernes ulike forventinger og krav til deltakerne, er hovedpoenget at den ene modellen ikke nødvendigvis har noe fortrinn fremfor den andre, men at den enkelte modells fortrinn heller er situasjonsbestemt. I de tilfeller hvor arbeidsgiveren forutsetter at deltakerne har formalkompetanse og/eller har tilegnet seg norskkunnskaper forut for tiltaket, vil man sannsynligvis lykkes bedre med en train-place modell. Derimot, dersom arbeidsgiverne er mer åpne for at deltakerne tilegner seg faglige og språklige ferdigheter i løpet av praksisperioden, er det rimelig å anta at place-train modellen er mer hensiktsmessig.

Men selv om arbeidsgiverne stiller ulike krav til deltakerne ved inntak på praksisplass, er kravet til deltakerne ved en eventuell ansettelse ikke nødvendigvis så forskjellig. Mens den ene arbeidsgiveren stiller større krav til deltakerne ved inntak på praksisplass, vil den andre arbeidsgiveren legge større vekt på læringsvilje og læringsevne i selve praksisperioden.

I kapitlet har vi også pekt på at arbeidsgivere er tilbøyelige til å tilskrive kandidater mer kollektive egenskaper. Disse dannes gjerne på bakgrunn av egne individuelle erfaringer, men får likevel et preg av allmenngyldighet, noe som igjen påvirker rekrutteringen av praksiskandidater. Slike kollektive trekk kan både være positive og negative. Positive trekk knyttes gjerne til asiater, mens de negative til «radikale muslimer» (ikke moderate). I andre sammenhenger ser vi at den samme gruppen kan tilegnes både positive og negative gruppekaraktistikker. I og med at slike kollektive egenskaper gjerne bygger på egne erfaringer, er det også rimelig å knytte disse erfaringene til den rollen Velle har med å matche arbeidsgivere og praksiskandidater. I og med at virksomhetens toleransegrense varierer, er det viktig for tiltaksarrangøren å ta hensyn til dette i den forhåndsmatchingen de foretar.

Den kvantitative undersøkelsen viste at forhold som frammøtestabilitet, aktivitet, norskkunnskaper, antall praksisopphold økte sannsynligheten for jobb. I tillegg fant vi at menn hadde større sannsynlighet for å få jobb enn kvinner samt at personer fra enkelte regioner (Asia, Øst-Europa og Pakistan/Afghanistan/India) hadde større sannsynlighet for å få jobb enn personer fra andre regioner. I kapitlet har vi med bakgrunn i det kvalitative forsøkt å utfylle disse resultatene med tanke

på å få en bedre forståelse for de faktorene som har betydning for å lykkes på arbeidsmarkedet. For det første peker vi på at de personlige egenskapene som den kvantitative undersøkelsen viser har effekt, underbygges av det kvalitative datamaterialet. Et viktig poeng er imidlertid at det å få praksisplass ikke nødvendigvis stilles store krav til norskferdigheter eller faglige ferdigheter, noe det derimot gjør for å få jobb. Det har derfor stor betydning at tiltaksdeltakerne har evne og vilje til å lære under praksisperioden. Et annet forhold som spiller stor rolle i overgangen til jobb, er arbeidsgivers intensjoner om å ansette eller at det dukker opp ledige stillinger. Dette er noe tiltaksdeltakerne i liten grad kan påvirke. Derimot ser vi at Arbeid i sikte spiller en viktig rolle ved å bygge opp kjeder av praksisopphold for å øke sjansene for å treffe på ledige stillinger. En tredje faktor som tiltaksdeltakerne har liten mulighet til å påvirke, er ansettelsesregelverket i offentlig sektor som er mer formelt enn i privat sektor. Dette kan også forklare at kvinner har lavere sannsynlighet for å få jobb enn menn. Det er vanskeligere å forklare hvorfor innvandrere fra noen regioner har større eller mindre sjanse for å få jobb enn andre. En forklaring kan imidlertid være at enkelte grupper får tilskrevet kollektive egenskaper som enten har en positiv eller negativ virkning på jobbmulighetene.

I kapitlet har vi pekt på arbeidsgiverens rolle for å fremme innvandrernes jobbmuligheter. For det første viser vi her til at arbeidsgiverne kan spille en rolle gjennom mer bevisst og strategisk satsing på fagopplæring, norskopplæring og sosial inkludering. For det andre viser vi til betydningen av at arbeidsgiverne er tydelige i forhold til de mer grunnleggende normene og reglene som gjelder på norske arbeidsplasser. For det tredje peker vi på at arbeidsgiveren kan spille en rolle i å øke jobbmulighetene ved å utnytte sitt nettverk, tilsvarende den rollen Arbeid i sikte har med å bygge kjeder av praksisopphold.

Til slutt i kapitlet har vi også tatt for oss Arbeid i siktes rolle sett i lys av arbeidsgiverne og tiltaksdeltakerne. Det fremgår her at Arbeid i sikte har en viktig rolle i matchingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Kvaliteten på denne matchingen har i hovedsak grunnlag i den kjennskapen tiltakskonsulentene har til tiltaksdeltakerne på den ene siden og til arbeidsgivernes behov på den andre. I tillegg til denne matchingrollen, fremgår det også at tiltakskonsulentene spiller en viktig rolle i oppfølgingen, noe som reduserer arbeidsgivernes risiko.

8. Oppsummering og diskusjon

Kurset "Arbeid i sikte" er et arbeidsrettet tiltak som har til formål å få innvandrere på offentlige ytelser ut i ordinært arbeid eller utdanning. Fra og med 2006 har tiltaket totalt omfattet omtrent 400 deltakere. I denne rapporten har vi undersøkt innholdet i og virkningen av dette tiltaket. Mer konkret har vi belyst følgende tre problemstillinger:

- ◆ Hvilke resultater er oppnådd i Arbeid i sikte med tanke på inkludering i ordinært arbeidsliv?
- ◆ Hvordan er tiltaket utformet og hvilken rolle har tiltaksarrangør i forhold til tiltaksdeltakere og arbeidsgiver?
- ◆ Hvilke faktorer påvirker tilbøyeligheten til å ansette eller ikke ansette innvandrere i ordinært arbeid?

I tillegg til å besvare disse spørsmålene, skal rapporten også kunne ut i noen generelle anbefalinger som kan bidra til å øke inkluderingen blant innvandrere.

Oppnådde resultater

Det første spørsmålet er primært belyst gjennom bruk av kvantitative data om tiltaksdeltakerne i Arbeid i sikte. Resultatene her viser at en stor del er rekruttert inn i praksisplasser og en stor del har også fått jobb etter praksisplass.

Undersøkelsen baserer seg på to målinger. Den ene som tar utgangspunkt i tiltaksdeltakernes sluttrapporter, viser at 53 prosent var kommet ut i jobb rett etter tiltaket. Dette innbefatter både deltidsjobb, vikariater og jobb med lønnstilskudd. Den resterende halvparten skrives ut enten til skole/utdanning (7 prosent), sykdom (10 prosent) og andre forhold.

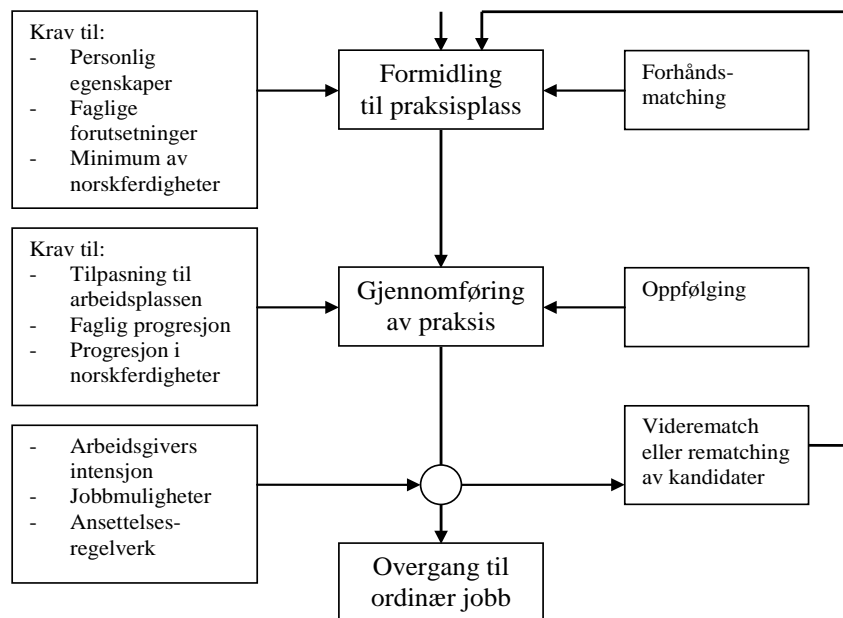
Den andre undersøkelsen baserer seg på en spørreundersøkelse sendt til et utvalg deltakere. Her fremgår det at 56 prosent var i jobb på undersøkelsestidspunktet. Av de som ikke var kommet i jobb, svarte 64 prosent at de ikke hadde funnet jobb og var arbeidsledige, 12 prosent oppga at de var syke og 16 prosent andre årsaker. Som følge av lav svarprosent (34 prosent) må vi imidlertid ta visse forbehold om at resultatene kan være påvirket av et skjevt utvalg.

Faktorer som påvirker ansettelse og tiltaksarrangørens rolle

Det andre og tredje spørsmålet er det hensiktsmessig å besvare samlet. Dette fordi vi best kan forstå Arbeid i sikte sin rolle i lys av de faktorer som påvirker arbeidsgivernes tilbøyelighet til å ansette eller ikke ansette innvandrere. Vi har her valgt å sammenfatte resultatene ved å ta utgangspunkt i en generell modell som synliggjør de relevante faktorene.

Modellen tar utgangspunkt i følgende tre faser: innsøking til tiltak, gjennomføring av praksis og overgangen til ordinær jobb. Videre viser modellen på den ene siden hvilke individuelle og be-

driftsspesifikke faktorer som spiller en betydning, og på den andre siden den rolle Arbeid i sikte har i prosessen.



Figur 8.1 Modell over faktorer som har betydning for overgangen til jobb

Formidling til praksisplass

Den første fasen i prosessen starter med formidling til arbeidspraksis.¹⁴ Generelt vil det være en viss grad av usikkerhet eller risiko forbundet med å rekruttere nye arbeidstakere. Ved å ta inn deltakere i praksis reduseres imidlertid denne risikoen for arbeidsgiverne, både fordi kostnadene er mindre og fordi arbeidsgiveren får et bedre informasjonsgrunnlag. Det siste har sammenheng med at tiltakskonsulentene i Arbeid i sikte forhåndsmatcher kandidatene til aktuelle praksisplasser. I denne fasen vil likevel arbeidsgiverne gjøre en selvstendig vurdering av personlige forutsetninger, dvs. om kandidaten kan oppfylle kravene til normer og regler på arbeidsplassen, faglige forutsetninger og et minimum av norskerferdigheter.

Gjennomføring av praksis

Dersom matchen mellom praksiskandidat og arbeidsgiver lykkes, er neste fase selve praksisperioden. I denne fasen vurderes det om aktuelle kandidaters kvalifikasjoner eller andre personlige egenskaper matcher de krav eller behov bedriften har. I og med at det er ulike krav i ulike virksomheter og arbeidsoppgavene varierer, vil disse beslutningene være kontekstavhengige. I enkelte virksomheter må man f.eks. forholde seg direkte til kunder, i andre sammenhenger stilles det krav

¹⁴ Riktignok er det en del som enten avslutter tiltaket før denne fasen, men disse omfattes ikke av modellen.

til samarbeid mellom medarbeiderne, mens i noen tilfeller jobber man mer isolert. Det betyr at den enkelte kandidats egenskaper kan ha bedre eller dårligere match med de krav eller behov forskjellige arbeidsgivere har. En vellykket formidling og gjennomføring av praksisperioden avhenger derfor av hvor god match man klarer å få mellom praksiskandidatene og arbeidsgivere. Samtidig er det også spesielt tre krav som synes å være mer generelle. Dette dreier seg om at praksiskandidatene aksepterer ledere eller autoriteter i virksomheten, at de klarer å forholde seg til arbeidstiden og at de ikke skaper ”støy” på arbeidsplassen.

I denne fasen spiller også Arbeid i sikte en viktig rolle ved å følge opp arbeidsgiver og praksiskandidatene. Ofte dreier dette seg om å avklare misforståelser, men det vil også dreie seg om å bistå med å avslutte praksisopphold som ikke fungerer, for eksempel i tilfeller der kandidatene ikke overholder de nevnte kravene. På samme måte som i formidlingsfasen, bidrar Arbeid i sikte med sin oppfølging til å redusere usikkerheten for arbeidsgiverne.

Overgang til jobb

Overgangen til ordinært arbeid er den kritiske fasen i prosessen. I denne fasen er det flere faktorer som spiller en rolle for om kandidaten lykkes med å komme i jobb eller ikke. Vi kan imidlertid skille mellom to hovedfaktorer.

Den ene faktoren er praksiskandidatens individuelle forutsetninger, dvs. personlige egenskaper og evne til tilpasning samt evne til læring. Ved formidling til praksis synes det å være de personlige egenskapene som er viktigst, mens i løpet av praksisperioden legges også større vekt på evnen til å lære seg arbeidsoppgavene og evnen til å lære seg norsk. Dette underbygges i undersøkelsen bl.a. ved at norskferdigheter ikke har betydning for om man kommer inn i praksis, men har stor betydning for om man kommer over i jobb etter tiltaket. Evnen til å lære seg de aktuelle arbeidsoppgavene forutsetter også som regel visse norskferdigheter. Det som ellers vil påvirke denne læringsprosessen er praksiskandidatens evner og arbeidsgivers tilrettelegging for læring. I tillegg har vi sett at tiltaks konsulentene i Arbeid i sikte spiller en rolle ved å foreslå relevante opplæringsstema eller -muligheter overfor arbeidsgiverne. Men selv om en kandidat tilfredsstiller kravene til personlige egenskaper, faglige ferdigheter og norskferdigheter, er dette ikke tilstrekkelig for å lykkes på arbeidsmarkedet.

Den andre faktoren er arbeidsgiverens intensjoner eller muligheter for å ansette. Her må vi videre skille mellom intensjoner og muligheter. Arbeidsgiverens intensjoner med en praksisplass kan på den ene siden være ren opplæring, uten at siktemålet er ansettelse. På den andre siden kan arbeidsgiveren ha intensjoner om å ansette, men uten at det dukker opp muligheter i form av ledige stillinger. I begge tilfeller vil imidlertid tiltaksarrangøren spille en viktig rolle for likevel å øke kandidatens jobbmuligheter. Dette ved å videreformidle deltakerne til andre praksisplasser der jobbmulighetene er større. Dette underbygges av analysene i rapporten som viser at det ikke er den samlede varigheten i praksis som betyr noe for jobbsannsynligheten, men heller antallet ulike praksisplasser. Dette må forstås dithen at jobbsjansene øker med strategiske skifte til praksisplasser hvor jobbmulighetene er større. Ser vi dette i lys av arbeidsmetodikken i Arbeid i sikte, betyr det at Velle tilbyr (etter godkjenning av NAV) en videreføring av praksisplassen (viderematch) med tanke på at tiden øker sjansen for at det dukker opp en jobbmulighet, eller de formidler kandidaten til andre arbeidsgivere der jobbmulighetene er større (rematch).

Vi kan også trekke inn motivasjon som en tredje faktor. Denne har betydning fordi langvarige praksisopphold kan ha negativ virkning på kandidatens motivasjon. Dette finner vi eksempler på

i beskrivelsen av historiene til praksiskandidater som har hatt flere praksisopphold uten å lykkes med å få jobb. Med andre ord blir praksisplassens varighet et tveegget sverd som på den ene siden bidrar til å øke jobbmulighetene, men på den andre siden også kan ha en negativ virkning på deltakernes personlige egenskaper. For tiltaksarrangøren vil det å opprettholde deltakernes motivasjon derfor være en viktig faktor ved videreføring eller skifte av praksisplasser.

Virksomhetenes ansettelsespolitikk, -strategier og holdninger

I tillegg til de faktorene som er nevnt over, vil virksomhetens ansettelsespolitikk, strategier og holdninger også spille en rolle for om tiltaksdeltakerne lykkes eller ikke. Dette kan være eksplisitt formulert i strategidokumenter eller likende, eller den kan være implisitt i virksomhetens kultur eller normsett.

I dette ligger det også tilbøyeligheter til å tilskrive innvandrere kollektive trekk, dvs. fordommer. I undersøkelsen har vi vist at dette gjerne har opphav i konkrete erfaringer. Selv om de konkrete erfaringene er reelle nok, innebærer disse erfaringene samtidig at fremtidig rekruttering av innvandrere generelt eller innvandrere med bestemt bakgrunn, ikke vurderes ut fra deres individuelle trekk, men ut fra en mer generell oppfatning av innvandrere med bestemt nasjonalitetsbakgrunn. I den sammenheng ser vi også at Velles forhåndsmatching og oppfølging har stor betydning i forhold til å avverge slike negative erfaringer, og dermed også virksomhetenes politikk, strategier og holdningene. Det er likevel verdt å merke seg at når arbeidsgivere opplever slike negative episoder, vil virkningen av dem være mer vidtrekkende enn at man ikke lykkes med den aktuelle praksiskandidaten. I undersøkelsen har vi sett at det også bidrar til at virksomheter har tilbøyelighet til å trekke seg ut av nettverket til tiltaksarrangøren, noe som dermed reduserer mulighetsrommet for andre kandidater.

Betydningen av Arbeid i sikte

Det er spesielt på to områder at tiltaket Arbeid i sikte har betydning for om tiltaksdeltakerne lykkes på arbeidsmarkedet. Det ene er at tiltaksarrangøren gjennom sin kjennskap til et nettverk av virksomheter og kjennskap til den enkelte deltaker, har mulighet til å gjøre det vi kan kalle en forhåndsmatch i forkant av rekrutteringsprosessen.

Det andre er at tiltaksarrangøren bidrar til å redusere arbeidsgiverens risiko gjennom praksisperioden. Dette innbefatter bl.a. at arrangøren langt på vei tar på seg ansvaret for å ta ut deltakere som ikke fungerer eller bidrar til å håndtere konflikter, misforståelser eller andre forhold som skaper problemer for arbeidsgiver. Indirekte vil dette også kunne bidra til at arbeidsgiverne opparbeider seg mer positiv enn negativ erfaring med å rekruttere innvandrere som arbeidskraft.

Intervjuene med virksomhetene tyder på at Arbeid i sikte har lyktes godt i å matche kandidater med virksomheter. Flere av arbeidsgiverne peker på at tiltaksarrangøren har god kjennskap til virksomhetenes behov og hvilke personer som passer. Generelt kan vi si at matcingen utgjør en essensiell kvalitet ved tiltaket. Dette omfatter både forhåndsmatchingen i forkant av utplasseringen og det vi har kalt viderematching eller rematching av kandidatene under praksisperioden. Det siste er ikke minst viktig for å øke deltakernes sjanser for jobb etter tiltaket.

Alle praksisplasser lykkes imidlertid ikke like godt. Dette kan være fordi tiltaksarrangøren enten ikke har forhåndsklarert nok, at de ikke har kjent bedriftens behov/holdninger godt nok eller fordi

man rett og slett har dristet seg til å ta sjanser med en «dårlig» match. Det kan her se ut som at Arbeid i sikte har lyktes bedre hos arbeidsgivere med lave krav til faglige og språklige ferdigheter enn hos arbeidsgivere med høyere krav. Det kan med andre ord se ut som at Arbeid i sikte har lyktes mer med de virksomhetene som er åpne for en place-train metodikk (opplæring på arbeidsplassen) enn virksomheter som i større grad forventer en train-place metodikk (opplæring i forkant av praksisplassen). Dette dreier seg sannsynligvis om at tiltaksarrangøren har orientert seg mot et bestemt segment av arbeidsgivere der behovet for arbeidskraft er stort, der det ikke stilles store krav til formalkompetanse og hvor arbeidsgiveren er villig til å akseptere at praksisperioden er en læringsperiode, både faglig og språklig sett. Samtidig kan vi også si at Arbeid i sikte har tonet ned train-place metodikken gjennom strategien om å formidle så raskt som mulig ut i praksis eller jobb.

Dette åpner for en mer prinsipiell diskusjon omkring vektleggingen av tidligst mulig utplassering i praksis (place-train) eller mer vektlegging av forhåndskvalifisering av kandidatene (train-place). Ser vi på utvalget av virksomheter vi har vært i kontakt med, er de fleste arbeidsgiverne åpne for å akseptere at praksiskandidatene lærer norsk på arbeidsplassen, noe som åpner for en place-train metodikk. Samtidig har vi pekt på at dette sannsynligvis gjelder et bestemt segment i arbeidsmarkedet hvor det ikke stilles store krav til formelle kvalifikasjoner. Det betyr også at det finnes arbeidsgivere som har høyere forventninger og der denne metodikken ikke passer like godt. Det interessante her er imidlertid at spørsmålet om hvilken metode som egner seg best, blir situasjonsbestemt og avhengig av arbeidsgiverens holdninger og forventninger. Implikasjonene av dette er at det, istedenfor å rendyrke den ene eller andre metoden, kan være hensiktsmessig å ha elementer av begge metodene på repertoaret og at den konkrete situasjonen bestemmer anvendelsen av dem.

Anbefalinger

Ovenfor har vi beskrevet den rollen som Arbeid i sikte har i formidlingen av innvandrere til arbeid. I denne beskrivelsen av hvordan tiltaket virker ligger det også implisitt anbefalinger om hvordan man kan eller bør utforme et slikt tiltak. Det å belyse tiltaksarrangørens rolle er imidlertid bare en side av saken. På den andre siden har vi arbeidsgiverne som også har betydning for om man lykkes eller ikke lykkes med arbeidsinkluderingen. Innledningsvis i rapporten viste vi også til ulike bedriftsinterne tiltak som hadde til hensikt å fremme inkludering av innvandrere. Denne litteraturen viste til flere faktorer som bidro til inkludering, herunder lederstrategier, interne opplæringstiltak, kollegaveiledning og fadderordninger. I tillegg viser denne litteraturen til at arbeidsplassen er en effektiv opplæringsarena både for språk og fag.

Ut fra det empiriske materialet i denne undersøkelsen er det vanskelig å trekke frem tilsvarende anbefalinger som er nevnt over. Hovedårsaken til dette er at det i liten grad blant virksomhetene i undersøkelsen har vært anvendt eksplisitte metoder eller tiltak for å inkludere innvandrere. Deresom vi likevel skal avlede noen erfaringer fra den praksisen vi har avdekket, vil det dreie seg om betydningen av følgende forhold:

- ◆ Utarbeide en eksplisitt politikk eller strategi for inkludering av innvandrere
- ◆ Tydeliggjøre virksomhetens grunnleggende regler og normer
- ◆ Strategisk satsing på språk og fagopplæring

Ekspisitt politikk eller strategi for inkludering av innvandrere

I den grad vi kan snakke om noe ekspisitt strategi for å inkludere, dreier det seg om at enkelte virksomheter har generelle retningslinjer som omhandler inkludering av innvandrere. Dette synes å være av en viss betydning for arbeidsgivernes vilje til å ansette innvandrere. Men mer avgjørende er sannsynligvis arbeidsgivernes uoffisielle politikk og holdninger. Blant de virksomhetene som denne undersøkelsen omfatter, ser vi at dette varierer. Anbefalingene fra litteraturen om at inkludering gjøres til en del av ledelsesstrategien kan således ha noe for seg i den forstand at spørsmålene kommer på dagsorden, fremfor å være et produkt av den enkelte leders personlige holdninger og erfaringer.

Tydeliggjøre virksomhetens grunnleggende regler og normer

Tilpasning til normer og regler dreier seg i bunn og grunn om sosialisering på arbeidsplassen, noe enhver ny arbeidstaker må gjennom, men som kan være en større utfordring for innvandrere. Vi ser her at de fleste arbeidsgiverne setter tydelig grenser i forhold til virksomhetens mer grunnleggende verdier og normer. Dette dreier seg bl.a. om oppmøte og respekt for autoriteter. I all hovedsak ser vi at denne strategien har vært vellykket i den forstand at det bidrar til å tydeliggjøre virksomhetens forventninger og til å avverge potensielle misforståelser.

I undersøkelsen har vi vist at både arbeidsgivere og tiltaksdeltakere er opptatt av religion. Gjennomgående er erfaringene fra virksomhetene at dette i liten grad er kilde til ekskludering av tiltaksdeltakere. Vi finner riktignok eksempler på religiøs/kulturell atferd som kan være vanskelige å akseptere i norsk arbeidsliv, men disse er mer et unntak enn regelen. Arbeidsgivernes erfaringer viser tvert imot at religiøs praksis tilpasses arbeidsplassens regelverk. Innvandrere er også rimelig fleksible og tilpasser seg de rammene som gis. Dessuten er innvandrere i denne undersøkelsen selv opptatt av å rive ned mytene om rigide religiøse krav. Av dette kan vi kanskje konkludere med at frykten for at religion skaper problemer er større enn det de faktisk viser seg å være i praksis.

Strategisk norskopplæring

Når det gjelder språkferdigheter og faglige ferdigheter, finner vi at arbeidsgiverne har forventninger til at tiltaksdeltakerne lærer i løpet av praksisperioden. Samtidig har vi også pekt på at norskferdigheter vil være en forutsetning for den faglige opplæringen og sosialiseringen på arbeidsplassen.

Erfaringene fra virksomhetene i undersøkelsen viser at bevisstheten om norskopplæringen varierer. På den ene siden har vi virksomheter hvor språkferdigheten i liten grad stimuleres ut over det den enkelte tiltaksdeltaker fanger opp selv. På den andre siden finner vi også eksempler på enkeltstående metoder eller teknikker som benyttes for å fremme språkutviklingen. Dette kan dreie seg om å etablere sosiale møteplasser, oppfordre deltakerne til å stille spørsmål, la innvandrere gjenta beskjeder eller krav om at det snakkes norsk på arbeidsplassen. Det som imidlertid kjennetegner disse teknikkene er at anvendelsen varierer fra virksomhet til virksomhet og at de anvendes mer eller mindre tilfeldig. Metodene er i liten grad gjort ekspisitte og inngår heller ikke i en ekspisitt strategi for norskopplæring. En anbefaling vil derfor være å gjøre disse erfaringene om til mer ekspisitte strategiske verktøy for å fremme norskopplæringen. Dersom vi tar utgangspunkt i påstanden om at norskopplæring foregår best på arbeidsplassen, sier dette noe om hvilke arena som egner seg best for norskopplæring, men i liten grad hvordan en slik form for integrert norskopplæring bør foregå. Denne undersøkelsen gir ikke tilstrekkelig grunnlag for å utforme konkrete

modeller for integrert opplæring, men eksemplene nevnt over peker i det minste på behovet for å gå nærmere inn på hvordan integrert norskopplæring kan eller bør foregå.

Litteratur

- Berg, H. og Gleinsvik, A. (2011): *Virkning av arbeidsrettede tiltak for personer med nedsatt arbeidsevne. En litteraturstudie*. Rapport 2011-02. Oslo. Proba samfunnsanalyse.
- Bratsberg, B., Røed, K., Raaum, O. (2011): *Yrkesdeltaking på lang sikt blant ulike innvandrerg grupper i Norge*. Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning. Rapport 1/2011
- Brochmann, G. og Hagelund, A. (2007): *Velferd og innvandrere. For mye, feil eller ikke nok? Tidsskrift for samfunnsforskning*, 48 (2).
- Djuve, A.B og Fangen, K. (2002): *Evaluering av Bærum kommunes introduksjonsprogram for flyktninger*. Fafo-notat 2002:11
- Djuve, A.B. og Friberg, J.(2004). *Innvandring og det flerkulturelle samfunnet*. Fafo- notat 2004:32.
- Djuve, A.B og Kavli, H.C. (2005): *De vil nok det samme. Samarbeid mellom flyktningetjenesten og Aetat lokal om introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger og innvandrere*. Fafo rapport 491.
- Djuve, A.B. (2007), «Vi får jo to ekstra hender». *Arbeidsgiveres syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere*. Fafo-rapport 2007:26
- Djuve, A.B. (2011): *Introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere. Et integreringspolitisk paradigmeskifte?* Doktoravhandling. Fafo-rapport 2011:19
- Dølvik, J. E., Eldring, L., Friberg, J.H., Kvinge, T., Aslesen, S. og Ødegård, A.M. (2006): *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen*. Fafo-rapport 548.
- Enes, A. W. & Henriksen, K. (2012). *Monitor for introduksjonsordningen 2011*. Rapporter 1/2012. Statistisk sentralbyrå.
- Falch, T. og Nyhus, O.H. (2010): *Videregående opplæring og arbeidsmarkedstilknytning for unge voksne innvandrere*. SØF-rapport nr. 4/10.
- Folkenborg, K. og Skog Hansen, I.L. (2003): *Arbeidsplassen som læringsarena for minoritetspråklige arbeidstakere*. Fafo-notat 2003:23.
- Friberg, J.H. og Eldring, L. (2011): *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011:27.
- Hardoy, I. og Tao, Z. (2010): *Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak? Søkelys på arbeidslivet*, vol 27(4), 343-363
- Hirschman, A.O. (1970): *Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press.
- Horgen, H.E. (2012): *Innvandrerandeler blant ansatte i bedrifter*. Statistisk sentralbyrå. Rapport 5/2012

- Håpnes, T. og Iversen, A. (2000): *Jeg fant, jeg fant! .. Gode strategier i flerkulturelle bedrifter*. Rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.
- Håpnes, T. og Berg, B. (2003): *Innvandrerkvinnens arbeidstilknytning*. SINTEF Teknologi og samfunn. Rapport A04508
- Kvinge, T. og Djuve A.B. (2006): *Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere. Hvem deltar, og hvordan er sysselsettingseffektene?* Fafo-rapport 517.
- Lund, M. (2003): *Kvalifisering for alle. Utfordringer ved obligatorisk introduksjonsordning for nyankomne flyktninger*. Fafo-rapport 414.
- Lund, M. (2006): *Gode grep i introduksjonsprogram for å gjøre overgangen til ordinært arbeid lettere*. Fafo-notat 2006:2
- Midtbøen, A. H. og Rogstad, J. (2012): *Diskrimineringens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. ISF Rapport (2012:001). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Møller, G. (2005): *Evaluering av samordningsforsøkene. Fjerde delrapport*. Telemarksforskning. Arbeidsrapport 21/2005.
- NOU 2011:7 Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid
- NOU 2012:6 Arbeidsrettede tiltak. Arbeidsdepartementet.
- Olsen, B. (2008): *Flyktninger og arbeidsmarkedet 4. kvartal 2007*. SSB-rapport 2008/53.
- Olsen, B. (2010). *Unge med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning 2008*. Rapport 57/2010. Statistisk sentralbyrå.
- Olsen, T., Jensen, M.T. og Vangstad, A. (2003): *Veien til arbeid. Aktørmodellen som kilde til motivasjon og jobbeffekt?* Agderforskning, FoU-rapport nr. 8/2003.
- Ot.prp. nr. 28 (2002-2003) Om lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)
- Orupabo, J. (2008): *På TV sa de at de trengte ingeniører...» Etniske minoriteter: klasseidentifikasjon og arbeidsposisjon*. ISF-rapport 2008:009.
- Rambøll (2009): *Innvandrerens arbeidsforhold*. Desember 2009. Rambøll.
- Rogstad, J. (2006): *Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge*. ISF-rapport 2006:010.
- Rogstad, J. (2000): *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Rapport 2000:17, Institutt for samfunnsforskning.
- Røed, K. og Raaum, O. (2005): *Do Labour Market Programmes Speed up the Return to Work? I: Oxford Bulletin of Economics & Statistics* 68(5): 544–568
- Sandbæk, M.L. og Djuve, A.B. (2012): *Fortellinger om motivasjon. Hva er gode arbeidsmetoder i NAVs AMO-kurs for innvandrere?* Fafo-rapport 2012:27

- Schøne, P. (1996): *Innvandrere på arbeidsmarkedet. Evaluering av arbeidsmarkedstiltak*. Rapport 1996:015, Institutt for samfunnsforskning
- Simson, K. (2009): Kan vikarbyråarbeid være et springbrett til arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere? *Søkelys på arbeidslivet* 3/2009 årgang 26, 341–351.
- Spjelkavik, Ø. (2011): *Supported employment i Norden*. AFI-rapport 3/2011.
- Støren, L.A. (2004): *Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning*. NIFU skriftserie 7/2007.
- Thorshaug, K. og Valenta, M. (2011): *Et arbeidsmarked for alle? Innvandreres innpass og stilling på det norske arbeidsmarkedet*. NTNU Samfunnsforskning AS.
- Tronstad, K.R. (2010): *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*. Fafo-rapport 2010-39.
- Valenta, M. (2008): Hindringer for sosial integrering av innvandrere i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet* 3/2008, årgang 25, 355-365.
- Villund, O. (2010): *Overkvalifisering blant innvandrere. En registerbasert undersøkelse for perioden 2007-2009*. Rapport 2010/28. Statistisk sentralbyrå.
- Utlendingsdirektoratet (2000): *Erfaring fra 16 prosjektkommuner. En underveisrapport om introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere*. Integreringsavdelingen. Desember 2000