

# **TELEMARKS FORSKING**

---

**NOTODDEN**

**Per Ingvar Haukeland og Kirsten Palm**  
**UNDERSØKELSE AV PROSJEKTET**  
***ARBEIDSPLASSEN SOM HELHETLIG***  
***KVALIFISERINGSARENA***  
***VED NOPRO A/S***

**Rapport 04/01**  
**Telemarksforsking-Notodden**  
**September 2001**

**Telemarksforskning - Notodden**

**ISBN: 82-7463-069-6**

*Det må ikke kopieres fra denne rapporten i strid med åndsverkloven  
eller i strid med avtaler om kopiering inngått med KOPINOR,  
interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk*

## **Innhold**

<b>1. Innledning</b>	<b>s. 4</b>
<b>2. Mål og problemstillinger</b>	<b>s. 4</b>
<b>3. Begrensning og tilnærming</b>	<b>s. 5</b>
<b>4. Resultater</b>	<b>s. 5</b>
<b>4.1 Praksisfeltet</b>	<b>s. 6</b>
<b>4.1.1 Elektronikkavdelingen</b>	<b>s. 6</b>
<b>4.1.2 Barnehagen</b>	<b>s. 6</b>
<b>4.1.3 Plast/mekanikkavdelingene</b>	<b>s. 7</b>
<b>4.2 Det overordna perspektivet</b>	<b>s. 7</b>
<b>4.2.1 Noproledelsen</b>	<b>s. 7</b>
<b>4.2.2 A-etat</b>	<b>s. 7</b>
<b>4.2.3 Flyktningskonsulenten/Notodden kommune</b>	<b>s. 8</b>
<b>4.2.4 Voksenopplæringsavdelingen/Notodden kommune</b>	<b>s. 8</b>
<b>5. Drøfting av resultatene</b>	<b>s. 8</b>
<b>5.1 Praksisfeltet</b>	<b>s. 8</b>
<b>5.1.1 Språkopplæringen</b>	<b>s. 8</b>
<b>5.1.2 Arbeidsplassen som kvalifiserings-/læringsarena</b>	<b>s. 9</b>
<b>5.2 Det overordna perspektivet</b>	<b>s. 10</b>
<b>5.2.1 Språkopplæringen</b>	<b>s. 10</b>
<b>5.2.2 Bedriften som helhetligkvalifiserings-/læringsarena</b>	<b>s. 10</b>
<b>6. Oppsummering og råd</b>	<b>s. 12</b>

## 1. Innledning

Nopro A/S satte høsten 2000 i gang et prosjekt ”Arbeidsplassen som helhetlig kvalifiseringsarena”. Fokus for dette prosjektet er språkopplæring av språklige minoriteter og arbeidsplassen som læringsarena. Telemarksforskning-Notodden (TFN) har fått i oppdrag av Nopro A/S å gjøre noen observasjoner av prosjektet og kommentere dette. Videre vil TFN kunne gi noen råd i prosessen fram mot en større kvalitativ evaluering av prosjektet, hvis det senere vil foreligge midler til en slik evaluering.

Nopro A/S er en arbeidsmarkedsbedrift med tilhørighet i Notodden og Kongsberg. Bedriften skal drive yrkesmessig atfføring av yrkeshemmede arbeidstakere med sikte på avklaring av og kvalifisering for formidling til ordinært arbeidsliv og utdanning. Det er åpnet for at språkproblemer kan være yrkeshemmende, noe som ligger til grunn for dette prosjektet. Prosjektet har dermed som målsetting å drive språkopplæring i tilknytning til arbeidsplassen og kvalifisere frammedspråklige til ordinært arbeidsliv, utdanning og samfunnsliv. TFNs undersøkelse er rettet både mot språkopplæringen og mot bedriften som kvalifiseringsarena.

## 2. Mål og problemstillinger

Siden Nopro A/S er oppdragsgiver vil TFNs undersøkelse primært være rettet mot de målsettinger Nopro A/S har. Andre aktører i prosjektet, som lærere i voksenopplæringen, flyktningkonsulenten og A-etat, vil kunne ha andre mål som bare indirekte blir berørt i undersøkelsen.

Vi har hentet prosjektets mål fra prosjektsøknaden som Nopro A/S sendte til Kompetanseutviklingsprogrammet den 27.9.2000, hvor det ble tildelt 100.000 kr i motiveringstilskudd (jf. brev fra Norsk Fjernundervisning (NFU) 14.12.00). Presisering av prosjektittelen lyder i søknaden som følger: ”Med helhetlig kvalifiseringsarena menes at undervisningen i norsk med samfunnskunnskap, arbeidstrening og annen opplæring tilknyttet arbeid skal foregå på arbeidsplassen”. Videre heter det: ”All form for opplæring skal foregå på arbeidsplassen og være arbeidsrelatert”. Et mål er at man ikke skal skille mellom opplæringen i norsk med samfunnskunnskap og det å bli kjent med og kunne følge arbeidslivets spilleregler. Formålet med prosjektet innebærer bl.a. at deltakerne skal:

- Utvikle nye arenaer og modeller for samarbeid mellom ulike aktører i et brukermidvirkende perspektiv.
- Utvikle nye metoder for arbeid med minoritetsspråklige og legge til rette for å gi nyankomne minoritetsspråklige kvalifisering og deltakelse i norsk arbeids- og samfunnsliv.
- Flytte språkopplæringen fra klasserommet til undervisning på arbeidsplassen.

I tillegg er det et mål å få til økt sosial interaksjon mellom de ulike aktørene i prosjektet, spesielt med henblikk på de språklige minoriteter, og å utvikle forståelse for at tjenesteapparatet kan være døråpner for brukerne inn i ordinært arbeidsliv og samfunnsliv. Videre er det forventet at det skal utvikles dokumentasjonsformer for vurdering og utprøving av realkompetanse. Når det gjelder det siste punktet, er det satt i gang noe arbeid, men dette er bare så vidt påbegynt og ligger utenfor området for denne undersøkelsen.

Ut fra disse mål kan vi sette opp følgende problemstillinger for hva TNF skal undersøke:

- Er Nopro A/S en ny arena for samarbeid mellom ulike aktører i et brukermidvirkende perspektiv?

- Legger Nopro A/S systemet til rette for å utvikle nye metoder for arbeidet med minoritetsspråklige i forhold til kvalifisering og deltakelse i norsk arbeids- og samfunnsliv?
- Blir språkopplæringen flyttet fra klasserommet til arbeidsplassen?

Problemstillingene kan deles inn i språkopplæringen på den ene siden og bedriften som kvalifiseringsarena på den andre siden. Undersøkelsen vil følge problemstillingene fra begge disse sidene.

### **3. Begrensing og tilnærming**

På grunn av begrensede midler vil også undersøkelsen være svært begrenset, og den kan ikke oppfattes som en evaluering av prosjektet. Den kan allikevel gi noen indikatorer på hvordan prosjektet har fungert for de enkelte aktører.

Noen åpenbare begrensninger for undersøkelsen ligger i det følgende:

- Tiden satt av til undersøkelsen er meget knapp. Vi har kun hatt muligheten til å berøre overflaten av prosjektets kompleksitet.
- Ved korte besøk og samtaler er det vanskelig å få et riktig inntrykk av hva som skjer i praksis. Samtaler burde vært fulgt opp med mer ”nøytrale” spørreundersøkelser og observasjoner.
- Vi har kun fått muligheten til å snakke med en liten gruppe av de involverte både fra bedriftens side og fra brukernes side. En viktig gruppe vi ikke har fått tid til å høre synspunkter fra, er arbeidskolleger utover arbeidsleder.

Vi har valgt å undersøke prosjektet fra to vinkler:

- 1) *Praksisfeltet*. Dette innebærer hvordan prosjektet er oppfattet og erfart av de aktører som praksisfeltet består av, dvs lærere fra voksenopplæringen, arbeidsledere og brukere (språklige minoriteter).
- 2) *Det overordna perspektiv*. Dette innebærer hvordan prosjektet er oppfattet og erfart av bedriftsledelsen, A-etat, flyktningskonsulenten og Voksenopplæringen i Notodden kommune.

Undersøkelsen har primært bestått av følgende:

- Møte med Nopro A/S og voksenopplæringen Notodden
- Besøk til tre avdelinger – omvisning, intervjuer og uformelle samtaler. Intervjuene med brukerne foregikk på norsk. Vi ser ikke at det har vært noen språkproblemer som skal ha betydning for resultatene av intervjuene.
- To møter med en gruppe som representerer det overordna perspektiv bestående av A-etat, Voksenopplæringen, Noproledelsen og flyktningskonsulenten.

I tillegg har vi hatt tilgang til skriftlig materiell og kortere evalueringer som har vært gjort av de ulike aktørene. Vi har ikke hatt muligheten til å gjøre omfattende vurderinger av dette materiale. Drøftingen av resultatene blir derfor lite egnet og kan ikke oppfattes som kvalitativt signifikante.

### **4. Resultater**

Resultatene av undersøkelsen knyttes til aktørene sett fra de forskjellige perspektivene. Det vi har kommet fram til i praksisfeltet, er primært et resultat av besøkene og intervjuene vi har

gjort i tilknytning til arbeidsplassen. Og det vi har kommet fram til innen det overordna perspektiv, er primært knyttet til to møter som TFN har arrangert og ett møte som Nopro A/S hadde med Voksenopplæringsetaten.

#### **4.1 Praksisfeltet**

I denne undersøkelsen har praksisfeltet ved Nopro A/S blitt delt inn i tre områder, som inneberer fire avdelinger: 1) barnehage, 2) elektronikk, 3) plast og mekanikk. Vi vil drøfte hver av disse og knytte det til følgende aktører: arbeidsledere, brukere (språklige minoriteter) og lærere (fra Voksenopplæringsetaten).

##### **4.1.1 Elektronikkavdelingen**

Synspunkter fra lærer: Dette er en mye mer meningsfull måte å drive norskopplæring på enn tradisjonelt norskkurs. Kursdeltakerne gjør god framgang. Men dette er selvsagt et generelt inntrykk som ikke kan dokumenteres konkret. Det er litt uklart hva den individuelle veiledningen skal gå ut på, men den brukes blant annet i forhold til oppfølgingssamtalene i bedriften. Det er ingen motsetning mellom bedriftens behov og målene i opplæringsplanen, snarere tvert i mot, fordi man nå kan knytte emnene i planen til autentiske situasjoner. Bedriften har vært aktiv i å bruke norsklærer som språkhjelp i ulike sammenhenger, bl.a. i forhold til skjemaer, ferisystemet og lignende.

Synspunkter fra brukere (2 stk): De er svært positive. Det er mye bedre å lære norsk på jobben enn på et vanlig norskkurs. Det er svært positivt å ha en jobb, og det de lærer på kurset, kan brukes direkte etterpå. De har god kontakt med de norskspråklige arbeidstakerne.

Synspunkter fra arbeidsledere (2 stk): Arbeidslederne er svært positive, både når det gjelder samarbeidet med lærerne og generelt med brukerne. Det ble påpekt at det kanskje ble tatt inn for mange i avdelingen (8 stk. samtidig), og at det dermed også var vanskelig å følge opp hver enkelt. Noen av brukerne har personlige vansker som får innvirkning på arbeidet og på følelsene for arbeidet, men som det er vanskelig å gå inn på. Det sosiale har da vært en utfordring. I forhold til vekslingen mellom opplæring og produksjon er synspunktene delte. På den ene siden er det opplæring i produksjon og på den andre siden i språk. Disse kunne kanskje gå bedre sammen, dvs. en kunne få til et samarbeid med lærerne i forhold til opplæringen i produksjon og eventuelt i forhold til kursing. Et problem gjelder det å ta brukerne ut av produksjonen for å gi språkopplæring. Det gjør planleggingen av produksjonen vanskelig, spesielt når undervisningen foregår på mange ulike tidspunkter.

##### **4.1.2 Barnehagen**

Norsklærers perspektiv: Brukerne i barnehagen går til elektronikkavdelingen for å få norskundervisning. Norsklærer har brukt lite tid i barnehagen, bortsett fra et spesielt lite prosjekt for å drive muntlig trening med brukerne der.

Brukernes perspektiv: De er svært fornøyde og har hatt god framgang i norsk. Alle kolleger er hjelpsomme og forklarer eventuelle vanskelige ting. Det er en fordel å være på avdelinger med noe eldre barn, og ikke småbarn som ikke har begynt å prate.

Arbeidsleders perspektiv: Prosjektet er svært positivt og brukerne kan bli en ressurs etter hvert. Foreldrene er positive, bare det ikke blir for mange utlendinger på hver avdeling. De trengte en del informasjon. Barnehagen har i liten grad bedt norsklærer ta opp ting fordi de er vant til å drive språkopplæring og har forklart det meste selv. Tidspunktet for norsktimene er ikke tilpasset barnehagens vaktlister og rytme, slik at de frammedspråklige nå går glipp av verdifull innetid med ungene, og det kan være vanskelig å få vaktlista til å gå opp. Barnehagen kan gjerne få mer informasjon om hva som foregår i norsktimene, og norsklærer kan gjerne være noe mer til stede sammen med de frammedspråklige når de jobber med barna. Dette hadde særlig kunnet gitt mer trygghet i startfasen.

### **4.1.3 Plast/mekanikk**

Norsklærers perspektiv: Helhetsvurderingen er svært positiv. Alle de frammedspråklige møter til undervisning og er motiverte og positive. De gjør god framgang, og virker som de har et bedre selvbilde og lykkes med å bruke norsken mer. Norsklærer mener at det er nødvendig med minimum 10 t/u klasseundervisning når bedriften er en produksjonsbedrift slik som her. Veiledningstimene blir brukt på en fornuftig måte til observasjon på arbeidsplassen, hjelp til praktiske spørsmål og deltakelse i oppfølgingssamtalene med bedriften. Dette er nyttig, fordi mange av skjemaene som brukes er vanskelige. Lærerne fungerer også som et bindeledd mellom de frammedspråklige og de norske, men det er et mål at interaksjonen mellom de norske og de frammedspråklige arbeidstakerne skal bli bedre. Kommunikasjonslinjene på disse avdelingene har vært noe uklare, og det er mange personer og nivåer norsklærer skal forholde seg til. Dette kan være en medvirkende årsak til at bedriften ikke har benyttet seg av den ressursen norsklærerne er, i særlig stor grad. På plastavdelingen blir det også uttrykt en viss skepsis i forhold til norskopplæringen, bl.a. en usikkerhet om den blir oppfattet som en særbehandling av de frammedspråklige.

#### Synspunkter fra brukere (4 stk):

Hovedinntrykket er svært positivt. De viste god selvinnsikt angående egen språklæring og mente at de hadde blitt flinkere til å forstå og til å snakke selv. De var fornøyde med at lærerne kom og snakket med dem ganske ofte, og de hadde bare positivt å si om arbeidsplassen. De var usikre på framtida, men mente de hadde gjort et rett valg ved å jobbe på denne avdelingen foreløpig. På spørsmål om lærerne burde være mer i arbeidssituasjonene, kom det klart fram at det burde de ikke – da var de så opptatt med selve arbeidet at læreren bare ville være i veien. Det så de som svært ineffektivt.

#### Synspunkter fra arbeidsledere (2 stk):

Det er en generell positiv holdning til prosjektet, men de hadde en del kritiske spørsmål. Ett spørsmål var at prosjektet kunne oppfattes som urettferdig, i den forstand at andre Noproansatte ikke fikk tilbud om undervisning i arbeidstida. Tilsvarende gjaldt også andre språklige minoriteter som var tatt inn på Nopro, men som ikke var inne i dette prosjektet. De fikk ikke de samme fordelene. Et tredje spørsmål gikk på det å ta brukerne ut av produksjonen for å drive språkopplæring. Arbeidslederne hadde forventninger til at lærerne ville være mer ”på gulvet”, i arbeidssituasjonene. De visste lite om hva som foregikk i de tradisjonelle undervisningstimene, og stilte spørsmål om slike timer var nødvendige.

## **4.2 Det overordna perspektivet**

Når det gjelder det overordna perspektiv, har vi to ting å gå etter: For det første hva som er sagt på fellesmøtene og deretter hva som står i skriftlig materiell og bestemmelser om videre satsing. Resultatene er ikke utdypende, men gir visse indikasjoner:

### **4.2.1 Noproledelsen**

Noproledelsen er svært positiv til prosjektet, men en helhetsvurdering må baseres også på en bedriftsøkonomisk tilnærming. Det påpekes at prosjektet er svært kostbart, ved at man tar brukerne ut av produksjonen for å gi språkopplæring samtidig som de får lønn.

### **4.2.2 A-etat**

A-etat finner dette prosjektet svært interessant. De ser på dette som en fornyelse av A-etats målgrupper, og mener at et fokus på språklige minoriteter kan være med på å forsterke Nopros posisjon. Det er viktig at språkopplæringen tas nøye, og at man ikke forserer fase 2. De frammedspråklige er fornøyde, og bedriften gir tilbakemeldinger om at de er flinke til å jobbe. Ellers sier de tilsatte ved A-etat som vi har vært i kontakt med at de ikke merker så

mye til prosjektet. Det er imidlertid mindre pågang av frammedspråklige hos A-etat fordi så mange er i aktivitet via Nopro.

#### **4.2.3 Flyktningkonsulente.**

Hovedinntrykket er svært positivt. Brukerne er fornøyde, men man må passe på at fokus ikke blir for mye på økonomi, og man må tenke langsiktig i forhold til kvalifisering og norskopplæring. Målet må være å få brukerne over i ordinært arbeid. Et langsiktig mål er at flyktningene skal bli økonomisk og sosialt selvstendige. Det må sikres framover at det utarbeides en handlingsplan for hver enkelt bruker i samarbeid med alle partene. Behovet som melder seg er bedre informasjon til brukerne om hva prosjektet faktisk er og å bedre forståelsen for at dette er kvalifisering og opplæring, ikke vanlig inntektsgivende arbeid. Det er også nødvendig å arbeide kontinuerlig med motivering av brukerne.

#### **4.2.4 Voksenopplæringen**

Målet for VO er integrering, deltakelse og likestilling i det norske samfunnet. De tenker også på det sosiale og ikke bare arbeid, og har et godt samarbeid med flyktningkonsulenten når det gjelder integrering på fritida. Prosjektet kan synliggjøre at de fleste innvandrere/flyktninger er hardt arbeidende som ikke primært ønsker sosialhjelp. I forhold til Nopro A/S må norskopplæringa stresses noe. Progresjonen i språklæringa er mye raskere enn ved ordinære norskkurs. Etter samtale viste brukerne på elektronikkavdelingen at de var realistiske i forhold til egen språklæring og at det var fornuftig å vente med å søke arbeid til de var kommet lenger i språklæringa. Å gjennomføre språkprøven bør fortsatt være et mål for deltakerne.

## **5. Drøfting av resultatene**

TFN ønsker å drøfte resultatene av undersøkelsen i henhold til de to områdene vi er bedt om å se nærmere på: språkopplæring og bedriften som kvalifiseringsarena/læringsarena, og det ønsker vi å gjøre i forhold til praksisfeltet og det overordna perspektiv.

### **5.1 Praksisfeltet**

#### **5.1.1 Språkopplæringen**

Språkopplæringen og ansvaret for denne er oppfattet og vurdert forskjellig.

- Arbeidslederne oppfatter språkopplæringen som lærernes rolle. Lærerne er ikke uenige i dette, men mener at arbeidsledere og kolleger også kan tenke språkopplæring og ikke bare arbeidsopplæring. Noen arbeidsledere gjør det, mens andre føler ikke at det er deres jobb eller at de er kompetente til å drive slik opplæring. Kanskje ordet "språkopplæring" ikke er dekkende. En arbeidsleder brukte uttrykket "språkhjelp", dvs. hjelp til å bruke språket riktig. Kanskje det er mer dekkende også for hva lærerne mener arbeidslederne og andre i bedriften skal bedrive. Mange føler det er vanskelig å korrigere andre når de bruker språket på en feil måte, og her kan økt kommunikasjon mellom lærere, arbeidsledere og kolleger være på sin plass.
- Det har vært en praksis å omtale språkopplæringen som 1) undervisning (knyttet til klasserom) og 2) veiledning (som kan foregå overalt). Voksenopplæringen i kommunen mener at alt bør defineres som undervisning, noe vi har litt dårlig grunnlag for å vurdere. Imidlertid ser vi at språkopplæringen ikke bare foregår ved tradisjonell klasseromsundervisning, og at veiledning i praksis er vanskelig å skille fra undervisning. For eksempel defineres orientering om arbeidslivets lover og regler, egenmeldings-



skjemaer, ferieordninger og annet relevant stoff som ”veiledning”, men dette innebærer mye språkopplæring, og dermed kan det forstås som ”undervisning”. Denne uenigheten ligger ikke hos deltakerne i prosjektet, men skyldes uklarheter når det gjelder refusjonsordningene for undervisning av språklige minoriteter, og må løses i forhold til utdanningsdirektøren som har ansvar for dette.

- Videre er det en diskusjon om hvor stor andel av lærernes undervisningstid som skal brukes til klasseromsundervisning og hvor stor del som skal foregå ute i produksjonen. Lærerne mener klart at for å nå undervisningsmålene, må ca. 10 timer av totalt 20 timer være i klasserommet, fordi i en produksjonsbedrift gjør selve arbeidsprosessene og støyen det umulig å drive språkopplæring i stor grad.
- Arbeidslederne og bedriftsledelsen ønsker at undervisningen burde foregått mer i tilknytning til selve arbeidet, slik at man kunne slippe å ta folk ut av produksjonen. Det gjør selve produksjonen vanskelig, spesielt i den type produksjon som går på tidskontrakt. Men vår vurdering av dette er at Nopro A/S som arbeidsmarkedsbedrift kommer i konflikt med sine overordna mål om å drive opplæring og kvalifisering om den bare retter seg mot produksjon. Verdien i Nopro-systemet ligger i en kombinasjon av opplæring, i en vid forstand, og produksjon. Det betyr at prosjektet med språklige minoriteter må vurderes ut fra begge perspektiv.
- Når det gjelder brukerne, var mange av dem ikke interessert i at språkopplæringen skulle foregå i arbeidssituasjonene. Spesielt i avdelingene for elektronikk, plast og mekanikk ble det sagt at det ville bare bli forstyrrende, og at det var for mye støy. Senere har det også kommet fram (på møtet 30.08.01) at enkelte brukere forbinder språkopplæring med ”skole”, og at de faktisk savner skolen. Kanskje skolen i så måte blir oppfattet som et fristed, der det er mer avslappende enn på arbeidsplassen, spesielt om de økonomiske gevinstene for å jobbe ikke er så store som antatt.

### **5.1.2 Arbeidsplassen som kvalifiseringsarena/læringsarena**

Vi har ikke kunnet vurdere arbeidsplassen som kvalifiseringsarena/læringsarena utover språkopplæringen, men vi har observert at det er svært mange muligheter for kombinasjoner. Våre vurderinger må her komme i tilknytning til Nopros tilrettelegging for språkopplæring.

- Nopro-systemet er et godt innarbeidet system for opplæring og produksjon, men formell språkopplæring er noe bedriften ikke har spesiell erfaring med (selv om den også tidligere har hatt språklige minoriteter i bedriften). Derfor er det fra bedriftens side noe nytt å skulle legge forholdene til rette for språkopplæring. Vår vurdering er at det er gode muligheter for et utvidet samarbeid med norsklærerne bl.a. i tilknytning til ulike kurs som arbeidstakerne følger, slik som sveisekurs, truckførerkurs og lignende.
- I forbindelse med foregående punkt bør det nevnes et poeng som kom fra en arbeidsleder, og det dreier seg om rettferdigheten i systemet. De som er med i prosjektet, får et godt tilbud som andre ikke får i forbindelse med annen type opplæring i arbeidstiden. Om det skulle vært rettferdig, ble det sagt, så burde jo annen type opplæring komme innenfor samme ordning, slik at en som ville ta et kurs, kunne bruke arbeidstida og få betalt for det på lik linje med de språklige minoriteter. Her trengs det bedre kommunikasjon om ordningene i prosjektet og hvordan de står i forhold til andre av bedriftens ordninger.

- Enkelte brukere fant arbeidsoppgavene noe rutinepreget, spesielt i tilknytning til elektronikkavdelingen og plast/mekanikkavdelingene, men samtidig var dette ikke betydningfullt i deres helhetsvurdering som jo var svært positiv. Brukerne ga særlig uttrykk for at de hadde stort utbytte av norskopplæringen. For øvrig er det vanskelig å vite hva den positive holdningen skyldes. Den kan skyldes at brukerne sammenlikner med noe mer passivt som for eksempel å sitte på asylmottak eller alene hjemme. Den kan skyldes en genuin glede over å arbeide og gjøre noe nyttig, eller en oppfatning om økonomisk selvstendighet og mulighet for jobb. Vi har ikke kunnet få fram noe klart svar her, og det er mest sannsynlig en kombinasjon. Men om den positive holdningen bare skyldtes at en sammenliknet med noe "verre", hvordan ville resultatet vært om en sammenliknet med noe mer positivt, som for eksempel det å få bedre økonomisk uttelling i en annen jobb? Ville da holdningene til Noprosystemet vært like positive?

## 5.2 Det overordna perspektivet

### 5.2.1 Språkopplæringen

Uten at det foreligger inngående dokumentasjon, hevder alle berørte parter at prosjektet har ført til raskere og bedre språklæring hos brukerne. Noen kan også meldes opp til språkprøven tidligere enn vanlig. En grundigere undersøkelse av om dette positive inntrykket er riktig, kunne være en svært interessant oppfølging av prosjektet. Men så langt tilsier det at prosjektet er vellykket fra Voksenopplæringens side. Man ønsker seg ikke tilbake til tradisjonell klasseromsundervisning på en skole. De involverte lærerne virker entusiastiske, vil gjerne ha forbedringer og ser muligheter for løsninger på mulige problemer. Dette gjør at mange forutsetninger er til stede for at det kan skje et systematisk pedagogisk utviklingsarbeid framover, hvis etaten legger til rette for det. Det ser ut til at det er noe uavklart fra Voksenopplæringens side overfor lærerne hva som skal regnes som undervisning og hva som skal regnes som veiledning. Det har også kommet fram at det er forbedringsmuligheter når det gjelder inntaksrutiner i prosjektet. Nye brukere som passer best i produksjonen og som blir vurdert som aktuelle fra A-etats side, passer ikke nødvendigvis best inn i den aktuelle språkundervisningsgruppa.

### 5.2.2 Bedriften som helhetlig kvalifiserings-/læringsarena

Bedriften har gode forutsetninger for å være en helhetlig kvalifiseringsarena. Den har gode erfaringer med læring og opplæring, samt i å se på hele mennesket. Slike forutsetninger blir viktige når det er snakk om suksessen i å legge språkopplæringen til bedriften. At alle aktørene som ivaretar det overordna perspektivet, stiller seg svært positive til prosjektet, gjør at potensialet for videreutvikling av prosjektideen er svært stort. Noen kritiske punkter bør imidlertid bearbeides i tiden framover:

- *Hvordan forståes forholdet mellom språkopplæring og produksjon?*
  - Om forholdet sees fra språkopplæringens mål, så kan produksjonen oppfattes som et middel til en bedre språkopplæring, som er målet. Her er det klart at noen typer produksjon er mer egnet enn andre. Det vil være mest gunstig der hvor språket brukes mye i produksjonen. På elektronikk- og plast/mekanikkavdelingen brukes ikke språket i produksjonen på samme måte som i barnehagen, naturlig nok. Men det kan være et spørsmål om de som ivaretar det overordna perspektivet, også må se nærmere på om det er andre muligheter til produksjon som både kan ivareta bedriftens økonomiske interesser samtidig som

det er egnet til å framme språkopplæring. Dette har å gjøre med bedriftens fleksibilitet i forhold til å møte nye markeder, noe vi ikke har hatt mulighet til å vurdere.

- Om forholdet sees fra bedriftens økonomiske mål, så kan språk sees på som en produksjonsfaktor og som en viktig del av produksjonen der språkferdigheter inngår. Dette er klart i forhold til barnehagen hvor språket er svært viktig i arbeidet ("produksjonen"). På elektronikk-, mekanikk- og plastavdelingen er språk mindre viktig i selve produksjonen, men det har selvsagt betydning i forhold til oppfatningen av arbeidsinstrukser og andre ordninger som ferieordning, sykefravær osv. Fra de som ivaretar produksjonens interesser, oppfattes det imidlertid lett som et "tap" når arbeidstakerne går ut for å få opplæring i arbeidstida. Man kan likevel se på prosjektet som en "vinning", fordi det tross alt gir arbeidskraft fra en ny målgruppe og forsterker posisjonen til Nopro A/S som en arbeidsmarkedsbedrift med fokus på kvalifisering og opplæring.
- *Hvordan framheve integreringstanken på en helhetlig måte, ikke bare økonomisk?*
  - Et utgangspunkt for flyktingetaten og voksenopplæringsetaten er at prosjektet skal bidra til økt grad av helhetlig kvalifisering og integrering, ikke bare i forhold til arbeidsliv, men i forhold til språkkompetanse og integrering i det norske samfunn. Bedriften har i dette prosjektet ivaretatt dette helhetlige perspektivet ved å ha ulike sosiale tilstelninger sammen med språklige minoriteter og andre tilsatte ved bedriften med deres familier. Dette er et tiltak som har vært svært godt mottatt av alle parter, og som det bør planlegges flere av.
  - Samtidig er nok potensialet også tilstede for å jobbe med en utvidet integreringstilnærming i forbindelse med produksjonen. For eksempel kan arbeidslivets regler og normer, arbeidsdemokrati og fagorganisering sees i lys av samfunnets sosiale og kulturelle normer. De frammedspråklige arbeidstakerne ser heller ikke ut til å være godt nok integrert med de andre arbeidstakerne på Nopro, noe som blant annet viser seg i lunsjen, der de med samme morsmål, gjerne sitter sammen. Dette ble særlig nevnt på plast- og mekanikkavdelingen. Norsklærerne har prøvd å delta i lunsjen for å få samtalspråket til å bli norsk, men fortsatt gjenstår det å få til en større integrering mellom norskspråklige og frammedspråklige.
- *Hvor fleksibel er Nopro A/S som kvalifiseringsarena?*
  - Så langt har Nopro A/S spesialisert seg innenfor visse typer produksjon, men er det rom for å drøfte annen type produksjon basert på endringer i arbeidsmarkedet? Det er klart at Nopro A/S skal drive en arbeidstrening som kvalifiserer til arbeid uavhengig av sted. Men om Notodden kommune skal være et framtidig bosted for brukerne i prosjektet, de språklige minoriteter, enten de er økonomiske innvandrere eller politiske flyktinger, da blir en mulig problemstilling hvordan Nopro A/S kan forberede brukerne til å finne arbeid i Notodden. Kan Nopro A/S tilby brukerne en best mulig læringsarena som kvalifiserer til arbeid som Notodden kommune etterspør? La oss si at det er et behov for pleie- og omsorgsarbeidere i Notodden. Kunne for eksempel Noprosystemet være såpass fleksibelt at de kunne tilby, i samarbeid med andre instanser, en type arbeidstrening som leder til kvalifisering innenfor et slikt yrke? Denne problemstillingen berører kanskje bare indirekte formålet med denne undersøkelsen, men det har med en vurdering av fleksibiliteten knyttet til Nopro A/S som kvalifiseringsarena. Vår observasjon er at selve systemet er fleksibelt,

men hva slags endringer det er mulig å gjennomføre i praksis, avhenger av organisatoriske rammefaktorer. Disse har vi ingen forutsetninger for å vurdere.

## 6. Oppsummering og råd

Når vi nå skal gi en oppsummering av undersøkelsen og legge den til grunn for å gi noen råd framover, må vi ta utgangspunkt i problemstillingene vi formulerte innledningsvis på bakgrunn av prosjektets mål. Disse problemstillingene er:

- Er Nopro A/S en ny arena for samarbeid mellom ulike aktører i et brukermedvirkende perspektiv?
- Legger Nopro A/S systemet til rette for å utvikle nye metoder for arbeidet med minoritetspråklige i forhold til kvalifisering og deltakelse i norsk arbeids- og samfunnsliv?
- Blir språkopplæringen flyttet fra klasserommet til arbeidsplassen?

Som vi har sett, er svaret på disse problemstillingene avhengig av hvem man er og hvor man står i prosjektet, men vi kan si at tross enkelte kritiske uttalelser vedrørende forbedring, er det en massiv støtte til visjonene bak prosjektet på alle plan. Alle vi har kommet i kontakt med, virker svært positive til prosjektet og ønsker forbedringer.

Et første steg for å utvikle prosjektet kan være å revidere målene og visjonene slik de kommer fram i problemstillingene.

### *1) Er Nopro A/S en ny arena for samarbeid mellom ulike aktører i et brukermedvirkende perspektiv?*

Nopro A/S er ikke, etter vår formening, en ny arena for samarbeid mellom ulike aktører i et brukermedvirkende perspektiv fordi "Noprosystemet" har god erfaring med brukermedvirkning og samarbeid. I dette prosjektet der det gjelder å tilrettelegge for språkopplæring og arbeidstrening av språklige minoriteter, er det imidlertid en ny arena med nye aktører, bl.a. voksenopplæringsetaten og flyktingetaten i kommunen. Men i hvilken grad medvirker brukerne i utviklingen av prosjektet? I siste møtet den 30.08.01, kom det fram at de i liten grad er med på å ta avgjørelser når det gjelder gjennomføringen av prosjektet, men at de medvirker i utarbeidningen av individuelle handlingsplaner/kvalifiseringsplaner. For oss ser det derfor ut til at de i større grad kan trekkes inn i videreutviklingen av prosjektet.

### *2) Legger Nopro A/S systemet til rette for å utvikle nye metoder for arbeidet med minoritetspråklige i forhold til kvalifisering og deltakelse i norsk arbeids- og samfunnsliv?*

Vi må kunne si at prosjektet på Nopro A/S gir mange muligheter for å eksperimentere med nye metoder i arbeidet med språklige minoriteter i forhold til kvalifisering og deltakelse i norsk arbeids- og samfunnsliv, men før vi kan trekke noen konklusjoner på dette feltet, trengs en større evaluering og muligens noe følgeforskning i tilknytning til hva som skjer med deltakerne i prosjektet etter at de er ute av Noprosystemet. Systemet har imidlertid åpnet for tydelige forbedringer når det gjelder å gjøre undervisningen mer praktisk, virkelighetsnær og direkte knyttet til muligheter for umiddelbar praktisering av det man har lært.

Forutsetningene Noprosystemet har for å legge til rette for økt integrering i arbeids- og samfunnsliv, gjelder ikke bare språkopplæring, selv om det er hovedfokuset i prosjektet. Det gjelder også den type opplæring som kan sies å kvalifisere til arbeids- og samfunnsliv. Hvordan

bedriften kvalifiserer til arbeidslivet, som er deres hovedfokus, er vanskelig å vite uten at man har gjort undersøkelser av hva som skjer med ”brukerne”, helst over en femårsperiode, etter at de er ferdige med Nopro-systemet. Slike undersøkelser har vi ikke fått tilgang til, og vi vet ikke om de foreligger.

### 3) *Blir språkopplæringen flyttet fra klasserommet til arbeidsplassen?*

Svaret er ”både - og”. Overflatisk sett er språkopplæringen flyttet fra klasserommet i et av kommunens lokaler til arbeidsplassen. Dvs. at den nå er lokalisert i bedriftens lokale, men det meste av undervisningen foregår fortsatt i et ”klasserom” i bedriften. Spørsmålet må nok forstås i retning av hvorvidt selve undervisningen foregår utenfor klasserommet, i tilknytning til selve arbeidet. Svaret blir da ”til en viss grad”. Noe veiledning foregår i tilknytning til arbeidet og arbeidssituasjoner, men i all hovedsak må vi konkludere med at det foregår lite tilrettelagt språkopplæring samtidig som brukerne arbeider i produksjonen. Som vi har vist i denne undersøkelsen har erfaringer underveis gjort det slik at det virker lite meningsfylt å drive språkopplæring mens brukerne skal arbeide. Likevel er det mange av de ansatte i bedriften som fortsatt ønsker at lærerne skulle være mer delaktige i produksjonen, slik at brukerne kunne arbeide og lære seg språk samtidig. Her trengs det bedre kommunikasjon. Det som har kommet fram i undersøkelsen om å koble språkopplæring med annen opplæring, kan være en bedre vei å gå.

Tilslutt kan vi våge oss på noen generelle råd til aktørene som kan være et grunnlag for utvikling av prosjektet.

- **Presisering av mål og hensikt med prosjektet.** Hva er det overordnede målet og hensikten med prosjektet? Det sentrale målet i prosjektet fra alle andre aktører enn brukerne er *kvalifisering*, og da kvalifisering i forhold til: 1) språk, 2) arbeidsliv og 3) samfunnsliv. Men hva oppfatter brukerne som det sentrale ved prosjektet? Noen sier det dreier seg om økonomisk selvstendighet, og finner det da vanskelig når de kommer i fase 2 at de ligger på et lønnsnivå som faktisk er lavere enn tilsvarende jobber i ordinært arbeidsliv. At de da i tillegg kunne tjene nesten vel så bra ved å være hjemme og motta sosial stønad, gjør noe med motivasjonen (fra møtet 30.08.01). Dette kan ha med ideelle (ønskete) mål versus reelle (faktiske) mål, og dermed blir det viktig å presisere spesielt for brukerne hva målet og hensikten med prosjektet er. Noen brukere ønsket for eksempel å fortsette å arbeide ved Nopro, noe som selvfølgelig ikke er mulig. Som arbeidsmarkedsbedrift, der fokuset er på opplæring og kvalifisering, blir det viktig å dreie prosjektet mer i retning av: 1) informasjon i forbindelse med hva man kvalifiserer seg til og 2) motivasjon til integrering i norsk arbeidsliv og samfunnsliv. Hvis ikke dette lykkes, må de økonomiske vilkårene for brukerne forbedres, slik at de gir et incentiv for å være med i prosjektet.
- **Klarere rammebetingelser.** Sentralt for utviklingen av prosjektet, både fra språkopplæringens side og bedriftens side, er de økonomiske og organisatoriske rammebetingelsene for prosjektet. De økonomiske rammebetingelsene fra A-etat, flyktningkonsulentten og voksenopplæringen (fylket) har endret seg i løpet av prosjektperioden. De såkalte SPA-midlene hos A-etat har falt ut, Notodden kommune får pr. 10.10.01 en ansatt som skal ”tilrettelegge” for flyktninger, og voksenopplæringen har satt av midler til en person som skal ha koordineringsansvar for prosjektet. Som nevnt tidligere er det også noe uavklart angående refusjonsordningene for undervisning av voksne fremmedspråklige. Det ligger derfor momenter i de organisatoriske rammebetingelsene for prosjektet som må drøftes av de ulike aktørene. Andre betingelser for et vellykk-

ket prosjekt, som politisk vilje og personlige holdninger til ”innvandrere” i bedriftens kultur og i lokalsamfunnet for øvrig, vil være viktige å se nærmere på, selv om det har vært utenfor rammene til denne undersøkelsen. Innholdet i de økonomiske rammene, spesielt kostnadene i prosjektet, må synliggjøres. Er det her rom for en alternativ måte å bruke lærerne på, for eksempel ved å aktivisere og veilede arbeidsledere og medarbeidere slik at de kan medvirke i opplæringen? Vi har ikke fått nok informasjon om den nye bruken av lærerne innebærer større kostnader enn tradisjonell bruk av lærerne, selv om økt innslag av veiledning kanskje vil øke lærerutgiftene. Selv om det er vanskelig fullt ut å konkludere om læringsutbytte er så godt at det kan forsvare økte lærerutgifter, så sitter vi igjen med et inntrykk at læringsutbyttet er større når opplæringen knyttes til arbeidsplassen enn om den foregår på tradisjonelt vis.

- **Forbedre kommunikasjon og samspill.** For å få et større samsvar med praksisfeltet og det overordna perspektivet er det et behov for klarere kommunikasjonslinjer blant aktørene i prosjektet. En mulighet kan være å opprette en gruppe med representanter fra praksisfeltet som ser mer konkret på problemstillinger i tilknytning til praksis, og en gruppe på ledernivå som ivaretar det overordna perspektivet. Begge disse gruppene kan ha fellesmøter jevnlig for å diskutere praktiske tiltak som samsvarer med visjonene. Spesielt ser det ut til å være mye å hente hvis norsklærere og arbeidsledere kan få til et mer systematisk samarbeid om hvordan den ressursen norsklærerne utgjør, kan utnyttes i større grad enn nå.
- **Etablere møteplasser for utvikling.** I tråd med siste punkt, er et viktig element i utviklingen av prosjektet at de ulike aktørene møtes for å drøfte utviklingspotensialer. De ulike arbeidsgiverne bør gi prosjektdeltakerne tid og rom til å drive systematisk utviklingsarbeid, nettopp for å legge til rette ikke bare for språkopplæringen, men også for å styrke forholdet mellom opplæring og produksjon generelt. Som et ledd i denne undersøkelsen har vi hatt to fellesmøter. Disse har vært svært godt mottatt. Alle involverte parter ser på slike møter som nødvendige, og dermed burde flere slike planlegges. I tillegg er det viktig å utforske møteplasser for utvikling innenfor virksomhetene til hver aktør. Voksenopplæringen bør gi lærerne rom for å drive systematisk pedagogisk utviklingsarbeid, og bedriften bør legge til rette for møteplasser innenfor og på tvers av avdelingene, og se hva slags utfall det kan få i forbindelse med organisasjonsutvikling og produksjonsutvikling. Brukerne bør også møtes for å samordne sine behov og interesser, og som vi kommer inn på i neste punkt, kan det medvirke både til egenutvikling og til prosjektets utvikling.
- **Brukermedvirkning.** Man bør planlegge ulike samarbeidsfora der også brukerne blir trukket inn i de videre vurderingene og planlegging av prosjektet. Alle i prosjektet gir uttrykk for at de har brukernes beste for øyet, og da bør også brukernes ressurser i større grad utnyttes. Brukere som nå har vært i systemet i ett år, har sannsynligvis gode forutsetninger for å komme med vurderinger og råd, dersom forholdene legges til rette for det. Dette vil også kunne øke motivasjonen deres for å fortsette opplæringen.
- **Større evaluering, undersøkelse og analyse.** Behovet for en større evaluering av prosjektet melder seg ut fra problemstillingene vi har reist i denne undersøkelsen. En evaluering som foregår samtidig som prosjektet skrider fram, noe som kan gi oss et bedre inntrykk av hva som skjer i praksis, og over tid, er ønskelig. En omfattende evaluering av hva brukerne kvalifiseres til som en del av Noprossystemet og prosjektet er nødvendig. En slik evaluering burde foregå mens brukerne er inne i Noprossystemet, spesielt

for å få en oversikt over deres språklige utvikling og sammenlikne den med annen type språkopplæring. Evalueringen burde også gå utover den tid brukerne er i Nopro-systemet for å se hva systemet faktisk kvalifiserer til, for eksempel en 3-5 års periode. Dette kan gi oss en bedre oversikt over hvor vellykket prosjektet er.