

Per Ingvar Haukeland, Heike Speitz

*Arbeidsplassen som innovativ kvalifiserings- / læringsarena
for opplæring og arbeidstrening av språklige minoriteter,
Nopro AS*

Rapport 01/2003

Telemarksforskning-Notodden

Innhold

1. BAKGRUNN	1
2. KONKRETISERING AV PROSJEKTET	2
2.1 GENERELT	2
2.2. MÅLSETTING	2
2.3. PROBLEMSTILLING	3
2.3.1. <i>Språkoppleringen</i>	4
2.3.2. <i>Bedriften som innovativ kvalifiserings-/læringsarena</i>	4
3. METODE FOR EVALUERINGEN	4
4. RESULTATER	6
4.1 GENERELT	6
4.2. BRUKERNE.....	6
4.2.1. <i>Arbeidsmiljø/arbeidsplassen</i>	7
4.2.2. <i>Språklæring</i>	10
4.2.3. <i>Samarbeid NOPRO – Voksenoppleringen</i>	11
4.3 ARBEIDSLEDERNE.....	11
4.3.1 <i>Generelle spørsmål.</i>	11
4.3.2 <i>Spesifikke spørsmål</i>	12
4.4 LÆRERNE	13
4.4.1 <i>Generelle spørsmål</i>	13
4.4.2. <i>Spesifikke spørsmål</i>	14
5. DRØFTINGER	15
5.1. TEORI OG METODE	15
5.2. SPRÅKOPPLÆRING	17
5.3. BEDRIFTEN SOM INNOVATIV KVALIFISERINGS-/LÆRINGSARENA.....	19
6. KONKLUSJONER OG RÅD TIL ”VEIEN VIDERE”	20
7. REFERANSER	22
VEDLEGG	23
VEDLEGG 1: SPØRRESKJEMA TIL BRUKERNE I NOPRO PROSJEKTET	24
VEDLEGG 2: GUIDE TIL INTERVJUENE 16.10 OG 23.10.2002	27

1. Bakgrunn

Nopro A/S er en attføringsbedrift med hovedsete på Notodden. Bedriften skal drive yrkesmessig attføring av yrkeshemmede arbeidstakere med sikte på avklaring og kvalifisering for eller formidling til ordinært arbeidsliv eller utdanning. Samtidig har bedriften en produksjon av varer og tjenester i et marked, og i konkurranse med andre i næringslivet. Nopro har følgende avdelinger: 1) barnehage, 2) plast, 3) mekanikk, 4) elektronikk, 5) kvalifisering og 6) administrasjon. På veien ut i ordinært arbeidsliv eller utdanning er det to faser til Nopro-systemet:

Fase 1: Avklarings- og rekrutteringsfasen. Denne fasen varer vanligvis i 8 uker, men det gjøres individuelle unntak. På bakgrunn av denne fasen vurderes det om "brukerne" skal gå videre til fase 2 eller tilbake til Aetat.

Fase 2: Opplærings- og kvalifiseringsfasen. Denne fasen varer inntil 2 år. På bakgrunn av denne fasen skal "brukerne" formidles videre til det ordinære arbeidsliv eller videre utdanning. Denne fase skal bygge på individuelle handlingsplaner for brukerne, såkalt opplæringsplaner. Det er mulig at enkelte forblir i bedriften på en tidsbestemt kontrakt, noe som vurderes i samarbeid med Aetat.

Hvem som får tilgang til Nopro-systemet avgjøres av Aetat. Siden mangel på språkkompetanse er definert som "yrkeshemming," har Nopro-systemet blitt åpnet for språklige minoriteter. Våren 2000 ble det i Notodden kommune foreslått et prosjektsamarbeid mellom Nopro og Voksenopplæringen om å drive språkopplæring i tilknytning til arbeidstrening. Dette har utviklet seg til et tettere samarbeid. På bakgrunn av dette samarbeidet, ble det søkt midler fra kompetanseutviklingsprogrammet (VOX). Midler fra VOX ble bevilget prosjektet både for 2001 (under tittelen "Arbeidsplassen som helhetlig kvalifiseringsarena") og for 2002 (under tittelen "Arbeidsplassen som innovativ kvalifiserings-/læringsarena for opplæring og arbeidstrening av språklige minoriteter").

Som en del av prosjektet har det blitt opprettet en prosjektgruppe bestående av 3 representanter (1 lærer fra voksenopplæringen og 2 representanter fra Nopro). Denne gruppa har blitt formet som en del av et desentralisert høgskolestudium i "entreprenørskap" i Notodden kommune, som ble avsluttet i desember 2002. Deltakelsen på dette studiet var bevisst, nettopp for å utvikle relevant kompetanse innen prosjektet. Prosjektgruppa har etterhvert utviklet en idé om en felles virksomhet mellom Nopro og Voksenopplæringen, som ble kalt NOVO (av forbokstavene til Nopro og Voksenopplæringen). NOVO er en samarbeidsarena mellom bedriften og voksenopplæringen som fort kan utvikle seg til å bli en virksomhet der nye arenaer for læring og arbeidstrening utforskes, for å møte et arbeidsmarked i stadig endring. Hovedfokuset i NOVO så langt har vært å få til en mest mulig meningsfull opplæring og kvalifisering for innvandrere, men NOVO planlegger å utvide målgruppen til å inkludere alle brukerne ved Nopro. Det har til tider eksistert noe forvirring blant enkelte involverte parter med hensyn til hva som er "VOX-prosjektet" og hva som er NOVO. Prosjektet inkluderer flere aktører enn de som er med i prosjektgruppa, blant annet arbeidsledere og flere lærere, men prosjektet vil sannsynligvis bli videreført gjennom NOVO.

Telemarksforskning-Notodden (TFN) foretok en undersøkelse av prosjektet i 2001 (Haukeland og Palm, 2001). Rammen for sluttevalueringen er derimot det som står i søknaden til VOX datert 06.04.01.

2. Konkretisering av prosjektet

2.1 Generelt

Prosjektet dreier seg primært om språkopplæring kombinert med arbeidstrening. Brukerne som skal ha språkopplæring og som er i Aetat-systemet kan søke seg til prosjektet. Aetat henviser så brukerne til Nopro, hvor de inngår i det ordinære systemet. Brukerne i dette prosjektet har fått bevilget noe mer tid i avklaringsfasen, men ellers er det ingen forskjell på disse brukerne og de andre som er i Nopro, bortsett fra en ting – språkopplæringen foregår i tilknytning til arbeidstreningen og som en del av arbeidstiden. Det vil si at brukerne får betalt for den tid de har til undervisning. Brukerne har rett til 20 timer språkopplæring i uka. Det har vært en målsetting i prosjektet fra begynnelsen av at disse timene skulle holdes i tilknytning til arbeidsplassen. Dette har etterhvert blitt tolket på to måter. Fra lærernes side har språkopplæringen vært knyttet til arbeidsplassen som helhet, mens fra bedriftens side har det vært tolket dithen at språkopplæringen skulle knyttes direkte til produksjonen, slik at brukerne skulle taes minimalt ut av produksjonen for å lære språk.

All språkopplæring er knyttet til arbeidsplassen, men ikke all språkopplæring er knyttet til produksjon. I dag er det satt av ca. 10-11 timer til undervisning i et ”klasserom” på arbeidsplassen, mens ca. 9-10 timer er satt av til veiledning. Veiledningen kan foregå på ulike plasser og til ulike tider, både i tilknytning til produksjonen, men også i tilknytning til arbeidsplassen generelt. Det kan dreie seg om utfylling av sykemeldinger eller i forhold til interne kurs som brukerne deltar på. Det har vært en bevegelse fra mer ”klasseromsundervisning” (der fokuset er på basiskunnskaper som lese, skrive, lytte og snakke) til veiledning/undervisning i tilknytning til arbeidet generelt, men prosjektet synes å ha stabilisert seg på den nevnte fordelingen.

I forhold til innholdet i språkopplæringen fokuseres det ikke bare på språket i seg selv, men på den sosiale og kulturelle kontekst som språket praktiseres i. Det er et fokus på denne konteksten gjennom de sosiale og kulturelle relasjoner som inngår i et arbeidsfellesskap. Prosjektet ser dermed ikke bare på hvordan man kan få til en mer helhetlig og meningsfull språkopplæring for brukerne eller hvordan man kan utvikle bedriften, men det setter dette arbeid i en mer grunnleggende menneskelig og sosial sammenheng.

2.2. Målsetting

Prosjektets overordnede målsetting fra søknaden til VOX datert 06.04.01 er som følger:

”Hovedformålet er å utvikle og prøve ut en opplæring som kan sikre innvandrere, asylsøkere og flyktninger mulighet til likestilling, deltakelse og integrering i det norske samfunn. Språkopplæringen er i den sammenheng helt avgjørende. Hvordan bedriften kan legge til rette for dette og samtidig utvikle seg selv som en kvalifiserings- og læringsarena, er en utfordring vi ønsker å ta tak i sammen med de involverte samarbeidspartene.”

En avgjørende del av tilbudet er språkopplæring og arbeidstrening. Det som språklige minoriteter skal få ut av prosjektet er intet mindre enn ”likestilling, deltakelse og integrering i det norske samfunn,” slik det er formulert i søknaden. Arbeid er sett på som en inngangsdør til en slik større integrering.

Under hovedformålet finner vi i søknaden følgende delmål for prosjektet:

- Utvikle nye arenaer og modeller for samarbeid mellom ulike aktører i et brukermedvirkende perspektiv. Ulike aktører samarbeider om å gi et felles, helhetlig tilbud innenfor samme arena. Målet er å tilby bredde i kvalifiseringen, rom for refleksjon og et godt læringsmiljø.
- Utvikle nye metoder for arbeid med språklige minoriteter, både i forhold til konkrete opplæringstiltak og i tilknytning til samarbeidsformer mellom aktørene, spesielt der opplæringen knyttes til arbeidssituasjoner.
- Kompetanseheving hos de ulike aktørene ved veiledning, faglige kurs og utvikling av entreprenørskap – en innovativ mestringsevne for å møte nye utfordringer i arbeidslivet. Utvikle dokumentasjonsformer for vurdering og utprøving av realkompetanse.
- Bygge opp sosiale og kulturelle nettverk for å bistå læringen. Utvikle forståelse for at tjenesteapparatet kan være døråpner, men at brukerne selv sitter med nøklene for å komme videre.

Den røde tråden igjennom prosjektet er 1) språkopplæringen og 2) bedriften som innovativ kvalifiserings-/læringsarena. At bedriften er en kvalifiseringsarena er selve bedriftens forretningsidé som arbeidsmarkedsbedrift. I dette prosjektet utvides ”kvalifisering” til å inkludere integrering i et språkfelleskap og en generell integrering i det norske samfunnsliv for språklige minoriteter.

2.3. Problemstilling

Den overordnede problemstillingen kan formuleres med utgangspunkt i prosjektets hovedformål som følger:

”Bidrar opplæringstilbudet på Nopro til å sikre innvandrere, asylsøkere og flyktninger mulighet til likestilling, deltakelse og integrering i det norske samfunnsliv og arbeidsliv?”

Problemstillingene i det følgende er et utvalg indikatorer som vi velger å følge for å evaluere prosjektet, og som vi synes dekker prosjektmålene i tilfredsstillende grad og på tvers av todelingen i prosjektet:

- Er nye arenaer og modeller for samarbeid mellom ulike aktører blitt utviklet?
- Hvor godt fungerer det at ulike aktører opererer innenfor samme læringsarena?
- Hvor brukermedvirkende har prosjektet vært?
- Hvilke nye metoder for arbeid med språklige minoriteter har blitt utviklet?
- Hva er gjort for å heve kompetansen hos de involverte aktører for å fremme innovasjon og nyskaping i bedriften?
- Hvordan inngår det sosiale og kulturelle nettverk i opplæringstilbudet?

Dette er problemstillinger og spørsmål rettet mot utformingen av prosjektet og hvilke aktiviteter og tiltak som er iverksatt på bakgrunn av det. Fra disse kan vi trekke frem 5 områder som prosjektet er spesielt rettet mot: 1) metodeutvikling, 2) læringsarena, 3) brukermedvirkning, 4) kompetanseheving og 5) kvalifisering. Evalueringen vil komme innom hvert av disse områdene, men sett fra språkopplæringens og bedriftens ståsted. Derfor kan vi konkretisere problemstillingene enda mer.

2.3.1. Språkopplæringen

Problemstillinger når det gjelder språkopplæringen henger tett sammen med de mål som er definert i opplæringsplanen for norsk og mål som er definert i prosjektsøknaden, bl.a.:

- I hvor stor grad og på hvilken måte lykkes det å integrere metodeutvikling i språkopplæringen?
- På hvilken måte og i hvor stor grad klarer de involverte samarbeidspartene å gjøre arbeidsplassen til en arena for både språklæring og integrering?
- Hvordan legges det opp til at deltakerne lærer å lære, og at de tar ansvar for egen læring? I hvor stor grad kvalifiserer prosjektet brukerne til å gjennomføre den obligatoriske *Språkprøven i norsk for voksne innvandrere*?
- I hvor stor grad har man lykkes med kompetanseheving for samarbeidspartene bedriften og voksenopplæringen?
- Hvordan og i hvor stor grad kvalifiserer prosjektet innvandrerne til deltakelse og integrering i det norske samfunn?

2.3.2. Bedriften som innovativ kvalifiserings-/læringsarena

Problemstillinger knyttet til bedriften henger nøye sammen med bedriftens formål som arbeidsmarkedsbedrift.

- Hva slags metoder er det bedriften utvikler for å integrere innvandrerne i sitt opplæringstilbud, og hvordan fungerer disse?
- Hvordan og hvor foregår læring generelt i bedriften? Hvordan kan bedriften sies å være en innovativ læringsarena, og hvordan er tilgangen til denne arena for innvandrerne? Hvordan har det sosiale og kulturelle nettverket fått innvirkning på opplærings tilbudet?
- Hvordan har innvandrerne medvirkning i egen læring og kvalifisering?
- Hvordan har bedriften lagt opp til kompetanseheving i nyskaping og læring hos sine ansatte i møte med innvandrerne?
- Hvordan kvalifiserer bedriften innvandrerne på arbeidsmarkedet og til integrering i det norske samfunn?

3. Metode for evalueringen

En evaluering av et slikt omfattende prosjekt som blir til underveis må bygge på en kvalitativ metode som inkluderer flere kilder, samtidig ville det ha vært for få aktører i prosjektet til å oppnå noen form for representativitet i en annen form for evaluering. Prosjektet inkluderer relativt få aktører og målgrupper, noe som gjorde det forholdsvis lett å gå i dybden av hva prosjektet dreide seg om.

Den foreliggende evalueringen er basert på:

- dokumentstudier
- deltakende observasjon på møter
- deltakende observasjon i bedriften

- spørreundersøkelse blant brukerne
- samtaler og intervju med arbeidsledere og norsklærere

Dokumentanalyser

De følgende dokumentene danner grunnlaget for denne delen av evalueringen:

- Søknaden til det statlige kompetanseutviklingsprogrammet (VOX) ("*Arbeidsplassen som innovativ kvalifiserings-/læringsarena for opplæring og arbeidstrening av språklige minoriteter*"), 06.04.01.
- Tildelingsbrev fra VOX, 07.09.01
- "Opplæringsplan i norsk med samfunnskunnskap for voksne innvandrere" (Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet 1998).
- NOVO prosjektrapport, 30.10.02.
- Resultater fra en internundersøkelse fra prosjektgruppa, rettet mot arbeidslederne, 2002.

Deltakende observasjon på møter

I tilknytning til prosjektgruppa ble det etablert en rådgivningsgruppe, bestående av, i tillegg til de som er i prosjektgruppa, også administrerende direktør ved Nopro, rektor for voksenopplæringen og en representant for Telemarksforskning-Notodden.

Det har vært avholdt såkalte "stormøter" for alle involverte parter som jobber med eller i tilknytning til minoritetsspråklige ved Nopro. Disse møtene har vært en kombinasjon av informasjonsmøter og mobiliseringsmøter, der fokuset er på hvordan man kan gi en best mulig helhetlig opplæring for brukerne. Telemarksforskning-Notodden har deltatt på disse møtene, i all hovedsak som observatører, men også med enkelte kommentarer.

Deltakende observasjon i bedriften

I oktober 2002 gjennomførte vi bedriftsbesøk i følgende avdelinger i Nopro: plast, mekanikk, elektronikk og barnehage. De fleste av innvandrerne får sin opplæring i disse avdelingene, samtidig som disse fire gir et variert bilde av hele bedriften. Bedriftsbesøkene ga oss bl.a. muligheten til å observere arbeidsplasser og -funksjoner, ha samtaler med de fremmedspråklige brukerne i prosjektet og med noen av deres arbeidskollegaer. Dessuten ble det gjennomført intervju med arbeidsledere (jf. 5.3). Et ønske for observasjonene var å få et inntrykk av miljøet og stemningen på arbeidsplassen. I noen avdelinger ble vi vist rundt på arbeidsplassene, i andre gikk vi rundt selv. Overalt fikk vi anledning til å samtale med brukere, arbeidsledere, og noen steder også med norske kollegaer.

Spørreundersøkelse blant brukerne

I september 2002 ble det sendt ut et spørreskjema (se vedlegg 1) til alle brukere i prosjektet, både de som per dato var i opplæring og de som av en eller annen grunn hadde sluttet i opplæringen. Spørreskjemaet ble utviklet i samråd med voksenopplæringen, for å sikre at ikke vanskelige språklige formuleringer ville danne hindringer for respondentene. Lærerne forsik-

ret også at de ville bistå i språklige spørsmål hvis manglende norsk- eller lesekunnskaper skulle være til hinder for å svare på spørsmålene.

Vi fikk svar fra alle deltakerne som per dato var i opplæring, og fra omtrent halvparten av de som hadde sluttet i opplæringen. Spørreskjemaene ble registrert og analysert elektronisk ved hjelp av SPSS. Alle svarene ble behandlet anonymt.

Samtaler og intervju med arbeidsledere og norsklærere

Vi har hatt samtaler og intervjuer med arbeidsledere og norsklærere knyttet til de fire avdelingene vi besøkte. Intervjuene bygger på en intervjuguide (se vedlegg 1), som inkluderte noen generelle spørsmål som var felles for begge målgruppene og noen spesielle spørsmål rettet mot gruppene hver for seg. Intervjuene varte omkring 45 minutter. To intervjuer måtte utsettes pga sykdom. Disse ble gjennomført per telefon på et senere tidspunkt.

4. Resultater

4.1 Generelt

Resultatene kan presenteres i forhold til disse tre målgruppene: 1) brukerne, 2) lærerne og 3) arbeidslederne. Informasjonen om brukerne bygger på spørreundersøkelsen og ellers uformelle samtaler under bedriftsbesøkene, mens informasjonen om lærerne og arbeidslederne bygger på intervjuer, uformelle samtaler og observasjoner i diverse møter.

4.2. Brukerne

I spørreundersøkelsen høsten 2002 deltok 25 brukere. 18 var da i opplæring, 7 var enten ferdig med opplæringen eller hadde sluttet underveis. Det var svært viktig for evalueringen å få kontakt med de sistnevnte, av to årsaker: for det første visste ingen sikkert om de hadde sluttet fordi de var misfornøyd med opplæringstilbudet, for det andre var vi interessert i å finne ut noe om den aktuelle situasjonen til disse 7 brukerne.

De brukerne som per i dag er i opplæring i Nopro systemet har sterkt varierende bakgrunn, ikke bare språklig og kulturelt, men også for eksempel når det gjelder utdanning fra hjemlandet. Flere har avsluttet en høyere utdanning, mens andre ikke har gjennomført en utdanning tilsvarende grunnskolen (< 10 år).

Også opplæringsplanen (KUF 1998) omtaler denne variasjonen som et viktig aspekt i opplæringen av gruppa 'voksne innvandrere':

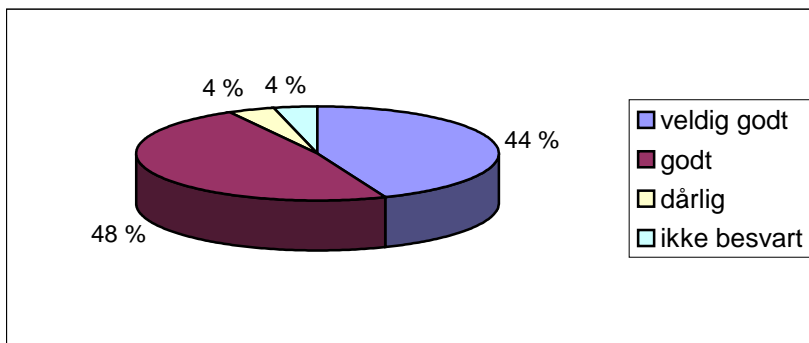
Planen omfatter en uensartet deltakergruppe både når det gjelder språkbakgrunn, alder, utdanning og kultur. Deltakerne vil også ha svært ulike framtidsplaner. For noen gir opplæringen mulighet til å få videre skolegang eller til å få seg arbeid, for andre kan det være en hjelp til videreutvikling innen et yrke. Noen kan ha som sitt fremste mål å tilegne seg kunnskaper som gjør at de bedre kan orientere seg i det samfunnet de lever i, for noen vil dette også innebære at de kan forholde seg mer aktivt til barns oppvekst og skolegang. For alle gjelder det at de er voksne med kunnskaper og erfaringer, og i undervisningen må det tas hensyn til det. Undervisningen må derfor i stor grad være deltakersentrert og dialogpreget.
(Opplæringsplanen s. 6)

På grunn av disse store variasjonene i brukergruppen krever opplæringsplanen tilpasset opplæring, både i form av individuell og lokal tilpasning.

Det kan se ut til at Nopro-prosjektet tar den lokale tilpasningen på alvor, gjennom samarbeidet mellom voksenopplæringen og lokal bedrift. Hvordan prosjektet har lyktes med individuell tilpasning vil det være spesielt interessant å se i resultatene fra spørreundersøkelsen.

4.2.1. Arbeidsmiljø/arbeidsplassen

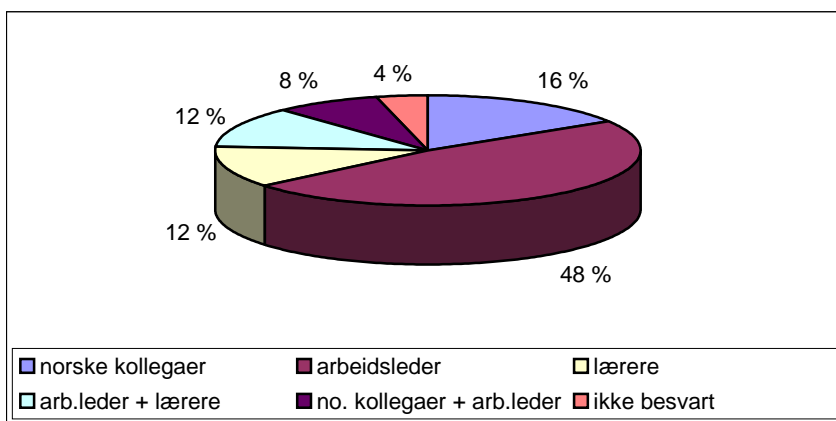
For brukernes læring er det en avgjørende faktor hvordan de trives på arbeidsplassen. I spørreundersøkelsen ble deltakerne derfor bedt om å sette en slags 'karakter' på arbeidsmiljøet i Nopro:



Figur 1 Hvordan er arbeidsmiljøet på Nopro?

Det må tolkes som positivt at 44% opplever miljøet som veldig godt og 48% som godt, selv om man bør se på dette resultatet med kritiske øyne og regne med at noen svarer mer positivt enn det som er realistisk, fordi de befinner seg i et avhengighetsforhold eller fordi noen kanskje ikke tør svare noe negativt eller kritisk.

Arbeidslederne ser ut til å ha en nøkkelrolle som kontaktpersoner for brukerne:

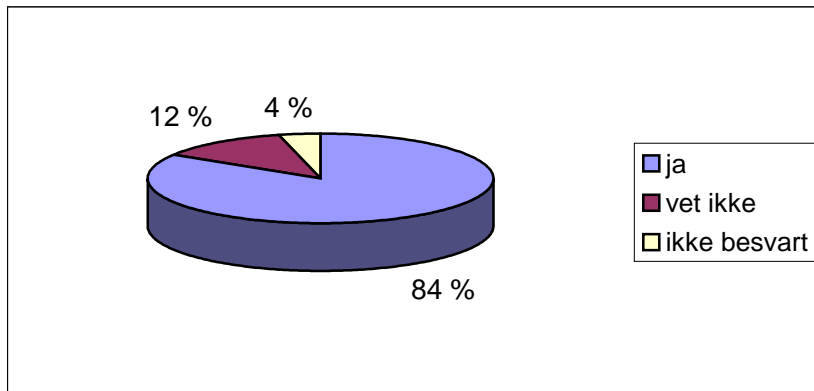


Figur 2 Hvem snakker du med hvis du får problemer i arbeidet?

Nesten halvparten (48%) av brukerne svarte at de snakket med arbeidsleder hvis de fikk problemer i arbeidet. Dette sier antagelig også en del om den viktige stillingen arbeidslederne har i bedriften/i produksjonen.

Resultatet kan også tyde på at arbeidslederne er sentrale helt enkelt fordi de er til stede ved arbeidsplassene. Noen av deltakerne kommenterte at de ønsket at lærerne hadde mer tid ute i produksjonen, på arbeidsplassene. En av lærerne fikk spesielt ros for at hun i en periode hadde vært med og 'prøvd ut' arbeidsplassene i praksis.

Når man ser hvor stor variasjon det er mht. utdanningsbakgrunn til deltakerne, blir det naturlig å stille noen spørsmål omkring arbeidsoppgavene/avdelingene til deltakerne i prosjektet. Det store flertallet (84%) tror at arbeidet de gjør ved Nopro forbereder dem godt til annet arbeid:



Figur 3 Tror du at arbeidet du gjør ved Nopro forbereder deg godt til annet arbeid?

Det er tydelig at brukerne stiller seg svært positive til kombinasjonen av språklæring og arbeidstrening i dette prosjektet. Her får deltakerne innsyn i norsk arbeidsliv samtidig som de nyter fordelene ved en kommunal opplæringsbedrift ("vernet", attføringsbedrift). Resultatet her tyder på at bedriften lykkes i stor grad med å fungere som lærings- og kvalifiseringsarena. To kritiske spørsmål bør stilles i denne sammenheng:

- **brukernes bakgrunn:** tar opplæringen godt nok hensyn til mangfoldet/variasjonen i deltakergruppen når det gjelder for eksempel utdanning? Hva ville det betydd for de deltakerne, som allerede har en yrkesutdanning eller høyere utdanning fra hjemlandet, å få arbeide på samme området?

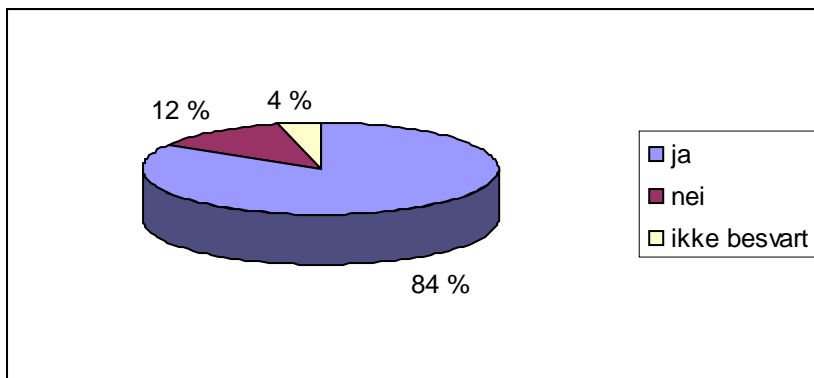
Opplæringsplanen tar i noen grad hensyn til dette:

For noen av deltakerne vil det være aktuelt å komme i kontakt med norsk arbeidsliv gjennom praksisplasser. Det bør da legges til rette for at dette kan kombineres med kursdeltakelse. For andre bør det i samarbeid med bedrifter eller offentlige etater legges til rette for hospitering. Det er viktig at arbeidsplassene velges ut fra deltakernes kvalifikasjoner og ønsker, og at de får mulighet til å bruke norsk.... (Opplæringsplanen, s.16)

- **fremtidsperspektiv:** forbereder opplæringen brukerne godt nok til og styrker den grunnlaget for "selvstendig innsats og samarbeid med andre i yrke og samfunnsliv" (jf. opplæringsplanen, s.5)? Svarene i figur 3 er basert på subjektive erfaringer hos brukerne. Ingen vet foreløpig hvor mange av disse i realiteten vil bli formidlet til annet arbeid. Det ville vært veldig interessant å kunne fulgt deltakerne på vei over i det "virkelige arbeidslivet" for så å ta et kritisk blikk tilbake på opplæringen i Nopro.

Vi vil komme tilbake til disse punktene i del 6, drøftinger.

I sammenheng utdanning/arbeidsplass er det videre interessant å se på brukernes svar på spørsmålet: "Har du lyst på opplæring i annet arbeid?"

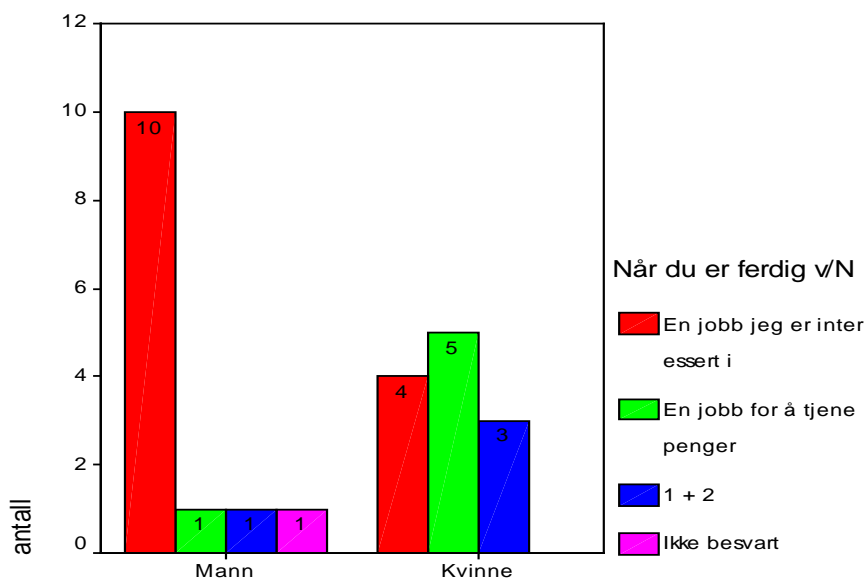


Figur 4 Har du lyst på opplæring i annet arbeid?

Det store flertallet, 84%, svarte 'ja' på dette spørsmålet. Svaret er ikke spesielt overraskende når man ser på den store variasjonen i deltakernes utdanningsbakgrunn.

I løpet av prosjektperioden har det blitt drøftet å utvide tilbudet i Nopro-opplæringen, blant annet gjennom NOVO, for eksempel i tilknytning til pleie- og omsorg og innen bygnæringen. En utvidelse ville uten tvil styrke opplæringen samt øke mulighetene for formidling ut i arbeidslivet etter fullført opplæring.

I spørreundersøkelsen var det ikke bare viktig å få informasjon om deltakernes situasjon per i dag, men også om deres syn på fremtiden. Vi spurte derfor hvilken jobb de trodde at de ville få etter opplæringen i Nopro. Det mest påfallende i svarene var forskjellen mellom menn og kvinner:



Figur 5 Når du er ferdig ved Nopro, hvilken jobb tror du at du får?

10 av 13 menn trodde at de ville få en jobb de er interessert i, mens bare 4 av 12 kvinner svarte det samme. 5 av kvinnene derimot regnet med å få en jobb for å tjene penger, det samme svarte bare 1 mann. Det kan være flere årsaker til denne forskjellen: én mulig forklaring er tradisjonelle kjønns spesifikke forventninger, en annen kan være forskjeller for mannlige og kvinnelige innvandrere på det norske arbeidsmarkedet. Utdanningsbakgrunnen til brukerne gir ikke noe entydig hjelp i tolkningen, det er for eksempel like mange menn som kvinner (5

hver) som har barneskole eller kortere skolegang (1.-9. klasse). Det er flere kvinner som har videregående skole eller tilsvarende, mens 6 menn (mot 1 kvinne) har høyskole- eller universitetsutdanning fra hjemlandet.

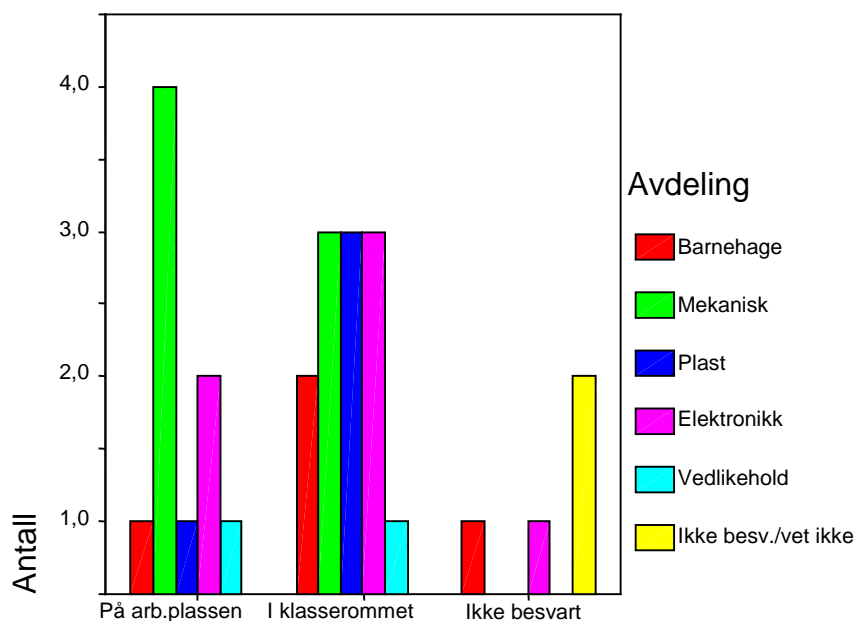
4.2.2. Språklæring

For brukerne i prosjektet er norskkunnskapene en nøkkelkvalifikasjon for videre opphold og arbeid i Norge. Brukerne stiller seg gjennomgående svært positivt til kombinasjonen av norskundervisning og arbeid i Nopro-systemet.

Norskundervisningen i prosjektet har fra starten av vært delt i

- klasseromsundervisning
- veiledning på arbeidsplassen

Etter hvert i prosjektet ble klasseromsundervisningen noe redusert og timer ble flyttet til veiledning på arbeidsplassen. For evalueringen var det av interesse å spørre hvor brukerne trodde at de lærte mest norsk. Vi hadde forventninger om å se forskjeller mellom avdelingene, men resultatet ble noe annerledes enn forventet: for eksempel mente to av tre brukere i barnehagen, at de lærte mest norsk i klasserommet, mens 4 av 7 i mekanisk avdeling svarte motsatt og mente at de lærte mest norsk på arbeidsplassen.



Figur 6 Hvor mener du at du lærer mest norsk? (enten/eller)

Svarene her er sterkt avhengig av hvor bevisst deltakerne er sin egen språklæring, både hvor og når de lærer norsk. Ikke alle ville for eksempel se på småpratting i arbeidspausene som språklæring, selv om det har en viktig språklig og integrerende funksjon.

I noen tilfeller har norsklæreren hjulpet med å fylle ut spørreskjemaet fordi deltakerne ba om det. For disse kan situasjonen hatt innflytelse på svaret fordi de kanskje ikke ville "skuffe" norsklæreren. Dermed kan svaret ha blitt "i klasserommet".

Viktig er å nevne avslutningsvis at flere av deltakerne ytrer ønske om tettere samarbeid mellom arbeidslederne og norsklærerne.

4.2.3. Samarbeid NOPRO – Voksenopplæringen

Som siste punkt i spørreskjemaet ble brukerne spurt om de hadde noen gode råd til voksenopplæringen og til Nopro. En generell tendens er at brukerne synes samarbeidet fungerer bra mellom Nopro og voksenopplæringen, men to kritiske kommentarer utmerker seg blant svarene:

- Det bør bli et tettere samarbeid mellom arbeidslederne og lærerne.
- Noen deltakere kommenterte at de ønsket mer tid med norsklærerne på arbeidsplassen, uten å presisere hvordan.

4.3 Arbeidslederne

Siden det er så få avdelinger i Nopro, og for å bevare en viss grad av anonymitet, har vi bevisst valgt ikke å spesifisere hvilke avdelinger besvarelsene kommer fra.

4.3.1 Generelle spørsmål.

Generelt om prosjektet og dets utvikling

- De fleste arbeidslederne synes prosjektet går godt, til dels meget godt, og det er en generell enighet om at prosjektet har utviklet seg i riktig retning, men noen ser det ikke helt slik. Noen føler prosjektet ikke har utviklet seg i det hele tatt. Det kritiske punkt er ikke da rettet mot det å ha brukerne i produksjonen, tvert i mot, men mot det å ta brukerne ut av produksjonen for å drive språkopplæring.
- Enkelte sier det er uklart når brukerne skal ut av produksjonen, og at de ikke får nok informasjon om dette slik at de kan planlegge fremover. Det påpekes at når brukerne taes ut av produksjonen, så blir det vanskelig å få hjulene til å gå rundt. Det legger også en ekstra byrde på de som er igjen i produksjonen. Også for enkelte av brukerne oppleves dette vanskelig, noe vi kan bekrefte fra samtaler vi hadde med en bruker.
- Arbeidslederne forstår at språkopplæring er situasjonsbestemt, at det er vanskelig å drive språkopplæring fullt ut i tilknytning til produksjonen. Men noen mener det kan gjøres mer, uten å påpeke hvordan. Det oppfattes som et metodisk problem lærerne har. Og om det ikke blir mer undervisning i tilknytning til produksjon, så spør noen seg om det da er riktig å legge selve undervisningsdelen til arbeidstiden.

Positive sider ved prosjektet

Her følger noen uttalelser som kom frem i intervjuene/samtalene:

- ”Mange av innvandrerne er eksemplariske arbeidstakere”. Et eksempel på dette så vi da vi var på besøk i en av avdelingene. En av brukerne hadde gjort seg ferdig med sine oppgaver dagen i forveien, men kom likevel presis med de andre neste dag og stilte seg klar til disposisjon for arbeidslederen. Arbeidslederen kommenterte at dette ville nok være mer sjelden å se blant de øvrige brukerne.
- ”Innvandrerne fungerer akkurat som alle andre”. En slik uttalelse gir en viss indikasjon på at integreringen har lyktes, men det kan også bety at innvandrernes behov ikke blir sett godt nok. Det er vanskelig å avgjøre hvilken tolkning som er mest riktig, og-

det avhenger av hvilken avdeling man er i. Enkelte steder holder innvandrerne mest sammen, mens andre steder er de fullstendig integrert.

- ”Positivt at lærerne hadde praksis i produksjonen”. Enkelte lærere har hatt praksis i produksjonen, noe arbeidslederne synes er svært positivt og ønsker seg mer av.
- ”Lærerne kan være med å gjøre kursene våre bedre”. Lærerne bidrar til bedriften ved å forbedre eksisterende opplæringstilbud. Dette gjør de blant annet i tilknytning til kurs, som loddekurs og truckførerkurs, ved å gjøre innholdet og måten det er formidlet på enklere. Dette vil dermed også gi en bedre opplæring for de øvrige deltakerne på kurset.

Negative sider ved prosjektet

Arbeidslederne hadde ikke mange negative kommentarer til prosjektet, foruten det at brukerne tas ut av produksjonen, som til gjengjeld er en svært grunnleggende kritikk. Her skal vi ta med et par andre momenter:

- Lærerne er ikke flinke nok til å orientere om planene fremover og når brukerne skal ut av produksjonen. Her er det ikke gode nok rutiner.
- Språknivået er såpass forskjellig på brukerne, at det gjør muligheten til kommunikasjon svært vanskelig. Det burde være et minstekrav til språkkompetanse før de taes inn i bedriften.

Det nyskapende element.

Det ligger en forutsetning at prosjektet skal være nyskapende og innovativt, men arbeidslederne er delte i synet om dette er tilfelle. Noen sier at prosjektet er nyskapende ved at brukerne er ute i jobb, mens andre påpeker at det er nyskapende å legge språkopplæringen til arbeidsplassen. Andre igjen mener at det ikke er noe spesielt nyskapende ved prosjektet. Dette elementet kommer vi tilbake til senere i drøftingene av resultatene.

4.3.2 Spesifikke spørsmål

Forholdet mellom produksjon og språkopplæring

Arbeidslederne føler ikke at de har kompetanse på det å vurdere hvor godt egnet produksjonen er til språkopplæring eller ikke. Mange sier at det virker som om brukerne lærer godt norsk, og integreringen synes å skje raskere enn om brukerne ikke var med i prosjektet. Bedriften har hatt erfaring med innvandrere tidligere, utenom prosjektet. Men om ikke de har kompetanse på språkopplæring, mener de fleste arbeidsledere at produksjonen egner seg til opplæring. Man lærer av det man gjør, og ved å se på andre.

Innvirkning på arbeidsmiljøet

For de fleste arbeidsgivere har innvandrerne hatt en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. De påpeker at det gjør at man kan bli bedre kjent, på tvers av kulturelle skillelinjer og det reduserer fremmedfrykten. Dette kan tolkes på to måter. Enten som en generell vurdering, at det vil forhindre at fremmedfrykt oppstår, eller som en spesiell vurdering, at fremmedfrykt finnes i bedriften, men som nå bekjempes. Vår vurdering er at det synes å være en kombinasjon av begge. Men det er ting som tyder på at noe er på gang. En ting arbeidslederne er enige om er

at lærerne bidrar til å bygge broer mellom kulturer. Dette samsvarer med den interne undersøkelsen gjort av prosjektgruppa der 10 av 16 arbeidsledere mener det er den flerkulturelle forståelsen som voksenopplæringen har særlig bidratt til.

Kvalifisering

Det er vanskelig å si hvor godt prosjektet kvalifiserer brukerne til integrering i samfunnet og til det ordinære arbeidsliv. Vi trenger å følge brukerne etter at prosjektet er ferdig for å kunne svare godt nok på det, og det har vi ikke hatt mulighet til. Av de 7 som svarte på vårt spørreskjema, var det bare en som er arbeidsledig, resten er i videre skole eller i arbeid. Det skulle tilsi en god kvalifiseringsprosent på denne målgruppa, og at denne målgruppa slår positivt ut på den totale kvalifiseringsprosenten for bedriften. Men det er vanskelig å komme med en slik vurdering, fordi vi vet ikke hva den andre halvparten av de som ikke lenger er med i prosjektet gjør.

En av arbeidslederne påpekte hva vedkommende så som et paradoks i forbindelse med kvalifisering, nemlig at det de bruker mest tid på, attføring, ikke er det de blir vurdert etter. De blir vurdert etter hvor godt de kvalifiserer arbeidstakere til ordinært arbeidsliv eller videre utdanning.

Arbeidslederne mener det brukerne lærer i bedriften er i all hovedsak knyttet til hvordan arbeidslivet fungerer – holdninger, regelverk, forventninger, samt motivasjon til å skaffe seg arbeid. Fokuset er ikke så mye på de faktiske kunnskaper og ferdigheter, men mer på arbeids erfaring, noe som samsvarer med hva brukerne mener. De mener det viktigste de får ut av Nopro, som vi har sett, er nettopp arbeidserfaring og et ben innenfor arbeidslivet med mulighet for at bedriften kan gi de en god attest. Det er ikke vanlig at bedriften gir attest, men de gir muntlig informasjon om brukerne til andre virksomheter i formidlingsprosessen.

Når det gjelder språkopplæringen, får vi en generell tilbakemelding fra arbeidslederne at språkkompetansen er svært varierende hos brukerne. Det er et sterkt ønske om at det er et minstekrav av språkkompetanse før de kan komme inn i bedriften, noe som vesentlig kan lette jobben med å gi arbeidsinnstrukser.

4.4 Lærerne

Vi intervjuet lærerne som arbeider i tilknytning til avdelingene plast, mekanikk, elektronikk og barnehagen. I det følgende presenteres en oppsummering av svarene.

4.4.1 Generelle spørsmål

Generelt om prosjektet og dets utvikling

- Lærerne uttaler at det går godt eller meget godt i prosjektet. Det som trekkes frem spesielt er at prosjektet utvikler seg hele veien, at de involverte dermed er i en kontinuerlig prosess av nytenkning og utvikling.
- En av de viktigste forutsetningene for at prosjektet skal bli en suksess er tett samarbeid mellom bedriften og lærerne. Nå, i slutten av prosjektet, understrekes nødvendigheten av å jobbe med holdninger, med et felles læringssyn og en felles plattform å jobbe ut i fra.

Positive sider ved prosjektet

- Blant de positive sidene som fremheves er at tilbudet er mye bedre for deltakerne enn ren klasseromsundervisning. Innvandrerne blir en del av et nettverk, får kontakter, sosial og kulturell kompetanse, og man tror på at det vil bli lettere for dem å få arbeid etter Nopro-opplæringen.
- Prosjektet virker svært motiverende på brukerne. De er stolte av å gå på jobb og ha en inntekt og lære språket samtidig.
- For lærerne er prosjektet noe helt nytt, noe som de føler utvikler dem personlig i sin profesjonsutøving. Lærerne opplever det dessuten som svært positivt å arbeide i en bedrift.

Negative sider ved prosjektet

- Noen sider ved prosjektet oppleves som uavklart, deriblant forholdet/ansvarsfordelingen mellom voksenopplæringen og Nopro. Dette blir synlig for eksempel i samarbeidet lærer/arbeidsleder eller i forskjellige tolkninger av sentrale begrep. "Veiledning" nevnes her som ett eksempel: lærerne mener at veiledning ikke nødvendigvis betyr at læreren sitter ved siden av brukeren, men at det for eksempel også kan bety hjelp til å tilrettelegge for språklæring på arbeidsplassen.
- Lærerne opplever at brukere kommer inn i Nopro-systemet før de ut fra norskkunnskapene sine er klare til det. Det legges nå opp til at én lærer fra voksenopplæringen alltid er med i vurderingen av søkerne.
- Lærerne etterlyser aktivt medarbeid fra flyktningetjenestens side.

Det nyskapende element

- Det nyskapende og positive i prosjektet er at det tar utgangspunkt i brukernes virkelighet. Avdelingene har kommet langt i brukertilpassning, Det arbeides fortløpende med bevisstgjøring av egen læring og med differensiering.
- Deltakerne får en jobb med lønn samtidig som de lærer språk, og det nyskapende er at prosjektet legger tilrette en arena for dette.
- Samarbeid mellom en bedrift og voksenopplæringen er en helt ny arena. Det er en utfordring i fortsettelsen av prosjektet å komme frem til en felles plattform / felles kompetanse for situert læring for brukergruppa.

4.4.2. Spesifikke spørsmål

Forholdet mellom produksjon og språkopplæring

Produksjonen som læringsarena for språkopplæring beskrives av lærerne som en stor utfordring. Lærerne opplever at målet for Nopro er å ha deltakerne mest mulig ute i produksjonen for å øke produktiviteten. Noen mener at deltakerne trenger mest tid med læreren i begynnelsen av fase 2 og mindre etter hvert som de blir mer selvstendige og mer uavhengige i sin språklæring. I denne tenkningen ville brukerne få flere timer med læreren i starten, mens bedriften ville få mer tid tilbake senere i opplæringsløpet. En mer fleksibel modell etterlyses.

Kvalifisering

Gjennom arbeidet i bedriften får deltakerne en kulturell og sosial kompetanse som de aldri ville fått i tradisjonell språkundervisning. Deltakerne lærer både mer og får en mer helhetlig kompetanse. I tillegg opplever lærerne at kombinasjonen av arbeid og læring har en motiverende effekt på språklæring.

Lærerne mener at man i prosjektet må tenke mer i rammen av det 2-årige løpet for deltakerne. Det er viktig å sette klare krav til brukerne og kjøre et hardere løp i språkopplæringen fra lærernes side (1 modul per semester).

5. Drøftinger

Resultatene er svært komplekse og sammensatte, noe som gjør drøftingen krevende. Vi velger å se først på det generelle teoretiske og metodiske grunnlaget i prosjektet og deretter mer spesifikt på språkopplæringen og bedriften som en innovativ lærings-/kvalifiseringsarena.

5.1. Teori og metode

Utviklingen i prosjektet bærer preg av eksperimentering og at "veien blir til mens man går den," også teoretisk og metodisk. Ønsket om å se læring i et mer "helhetlig (menneskelig) og sosialt perspektiv," at det ikke bare dreide seg om språkopplæring på tradisjonelt vis, med fokus på lese, skrive, snakke og lytte uavhengig av situasjoner og praksis, har vært et utgangspunkt for prosjektgruppa. Prosjektet er utformet teoretisk og metodisk på bakgrunn av det som oppfattes relevant for praksis. Det teoretiske og metodiske har gjensidig påvirket hverandre, og vært viktige for de valg som har blitt tatt underveis. Derfor er også en generell innføring i dette grunnlaget viktig for å bedre forstå resultatene.

Prosjektet har etter hvert kommet til å bygge på sosial læringsteori, der læringen foregår i tilknytning til sosial praksis, hvor det dreier seg om å delta i et praksisfellesskap og skape mening igjennom praksis og refleksjon over praksis. Dette finner vi klart presentert i NOVO rapporten. Et slikt læringssyn er forfektet blant annet i Raheim og Raheim (2000) og av Wenger og Lave (1989), sistnevnte under betegnelsen "situert læring". At læringen er "situert" betyr at den foregår i konkrete kontekster og situasjoner. Som læring betyr det at man tilegner seg en viss form for praksis, uten selv å være bevisst det. Men praksisen gir fellesskapsfølelse, identitet og trygghet. Etter å ha opparbeidet denne trygghet er det mange som ikke ønsker seg endring. De ønsker å forbli i samme fellesskap, noe som er en utfordring for Nopro som er en midlertidig arbeidsplass. Et slikt læringssyn knyttes til den sosiale og kulturelle kontekst læringen foregår i, hvor fokuset ikke bare er på kunnskapstilegnelse, men å mestre situasjoner der kunnskapen inngår. Dette finner vi igjen i det som har blitt omtalt som "mesterlære" (Nielsen og Kvale, 1999).

Mesterlære dreier seg om den "gamle" mester-lærling ordningen, der en lærling får innpass inn i et yrke, ikke bare ved å tilegne seg kunnskaper og ferdigheter knyttet til arbeidet, men også identitet og holdninger til yrket og dets sosiale og kulturelle mønstre og situasjoner som vokser frem i arbeidsfellesskapet. Læring foregår i et praksisfellesskap på en uformell læringsarena. En side ved dette fellesskap er virksomhetens skjulte "lover og regler", måter å gjøre ting på og tenke på som knytter seg til virksomhetens kultur utviklet over tid. Brukerne lærer disse "lover og regler", denne kulturen, gjennom selv å aktivt delta i den, eller de utelukkes fra fellesskapet ved at de selv motarbeider kulturen. Hvordan man forholder seg til

dette fellesskapet avhenger av den posisjonen man opparbeider seg gjennom sin deltakelse. Hva som oppfattes som ”godt arbeid” eller en ”god arbeider” flettes sammen med fellesskapets verdier og holdninger. For eksempel, hvis virksomheten er preget av en ”produksjonskultur”, der man gjør ting stort sett på den samme måte som man alltid har gjort, da kan kulturen lett være et hinder for innføringen av nye tiltak, endring og innovasjon.

Nå til noen viktige sider ved det teoretiske og metodiske grunnlaget i prosjektet:

- De såkalte ”stormøtene,” der alle aktører deltar, har blitt kalt ”metodeutviklingsmøter.” Dette har vært en interessant arena å observere, for her synliggjøres de ulike oppfatningene og tilnærmingene til prosjektet mellom aktørene. Møtene har vært arrangert av prosjektgruppa, som ønsker å sette fokus på metode, men ikke alle følger denne prioriteringen. Mange i bedriften mener at forholdet mellom det å ta brukerne ut av produksjonen eller ikke må avklares først.
- Metodeutvikling dreier seg om å finne bedre veier til å lære seg å arbeide eller å lære seg å snakke norsk, men det dreier seg også om å lære å vurdere og mestre de byggesteiner som det norske samfunnsnivå og arbeidsliv er bygd på. Det sosiale og kulturelle nettverket er ikke bare betydningsfullt med hensyn til trivsel og støtte i opplæringen. Selve læringen må settes i et sosialt og et flerkulturelt perspektiv. Det er den flerkulturelle dimensjonen i prosjektet som synes å gi praksisfellesskapet en fordypet utfordring. Der flere kulturer møtes på en og samme arena, der kan det fort utvikle seg et noe ”skjevt” forhold. Dette kan komme til uttrykk ved at en av brukerne nikker bekreftende på at vedkommende har forstått instruksene fra arbeidsleder, mens den reelle situasjonen er at vedkommende ikke har forstått. Et eksempel fra Nopro er: å ”nikke”, en praksis som forsterkes ved en oppfatning av at slik gjør man bare når ”sjefen” prater til en. Å bare si i fra om at det skal en ikke gjøre, kan igjen møtes med et ”nikk”.
- Når nye brukere kommer inn i Nopro systemet, og spesielt språklige minoriteter, er poenget med å legge opp til en læringsarena som veksler mellom praksis og refleksjon svært viktig. Prosjektet søker å supplere den uformelle læringen med refleksjon og bevisstgjøring i en formell kontekst. Det kan være et middel i språkopplæringen, men også et middel for å frembringe mer bevisste arbeidstakere generelt. Initiering av nye tiltak eller innovasjoner, som Nopro gjør gjennom NOVO, kan være en anledning til å presentere en slik ”veksellæring.” På den ene siden dreier læringen seg om å delta, å være reflekterende *i* praksis, mens det på den andre siden dreier seg om refleksjon *over* praksisen. Et eksempel fra Nopro er i forbindelse med språkopplæringen når brukerne tar bilder fra arbeidsplassen og lager billedtekster i tilknytning til det som kan sees på bildet. Refleksjonene er med på å gi retning og mening til praksislæringen. Utfordringen er å tilegne seg ”redskaper” for å strukturere inntrykkene fra praksis, samtidig som det tar innover seg det som ikke kan sees på bildet – det skjulte arbeid.
- På et generelt grunnlag kan vi bemerke at selv om prosjektet forfekter en sosial læringsteori, så praktiseres det mye tradisjonell opplæring fra kateteret og adskilt fra praksis eller refleksjon over praksis. Det kan bero på at det er enkelte basiskunnskaper som ikke kan undervises på en annen måte, eller at ”språkprøva” fordrer et tradisjonelt læringssyn. Det foreligger ingen obligatorisk språkprøve før eller etter opplæringen, slik at det er vanskelig å vurdere effekten av opplæringen.
- Som en del av den sosiale læringsteori har prosjektgruppa benyttet seg av et uttrykk som har gått igjen i flere stormøter, nemlig ”lærepartner”. Dette er hentet fra Havnes (i Raheim og Raheim, 2000) som bygger på et helhetlig læringssyn der læringen skjer i en læringssituasjon hvor for eksempel to personer – en lærer og en som lærer (lærende) – er partnere

for hverandre i læringsprosessen. I stedet for å se på læreren som den som besitter kunnskapen, sees lærer og den lærende på som likeverdige partnere. Det oppfordres fra gruppa at arbeidsledere og de øvrige ansatte i bedriften oppfatter seg som ”lærepartnere” til innvandrerne. Men det er uklart hvor enig de ansatte i bedriften er i dette. En sier at det med språkopplæring er lærernes ansvar, men de kan godt være lærepartnere når det gjelder arbeidstreeningen. Med andre ord, det ligger et potensiale i å se forbindelsen mellom språk og arbeid.

5.2. Språkopplæring

Språkopplæring inngår som en avgjørende del av hovedmålet i prosjektet, ”å utvikle og prøve ut en opplæring som kan sikre innvandrere, asylsøkere og flyktninger mulighet til likestilling, deltakelse og integrering i det norske samfunn”.

To sentrale aspekter skal drøftes nærmere i det følgende: aktørene i prosjektet og kvalifisering.

Aktørene

Alle som er direkte involvert og som deltok i evalueringen, dvs. brukere, lærere og arbeidsledere stiller seg svært positive til prosjektet. Det hadde vært interessant å inkludere også norske kollegaer i avdelingene, men det var dessverre ikke mulig innenfor rammen av denne evalueringen.

Brukerne virker generelt veldig fornøyde med opplæringen. De opplever integreringen av språkopplæring i arbeid som svært positivt. Flere nevnte at de ønsket seg et enda tettere samarbeid mellom arbeidslederne og språklærerne.

Lærerne fremhever både læringseffekten hos brukerne og sin egen kompetanseheving som positivt (jf. 5.4.) Det har vært en utfordring for norsklærerne å legge deler av norskopplæringen til arbeidsplassene. Det medfører ikke bare en annen fysisk kontekst for undervisningen, men selve språket som praktiseres på arbeidsplassen er ikke det samme som i den generelle språkundervisningen. Lærerne følte delvis at de selv ikke hadde kompetanse på alle områder (fagspråk, tekniske uttrykk etc.). Derfor har lærerne i perioder aktivt deltatt i arbeidet i produksjonen, noe som ble møtt svært positivt av alle andre involverte. Også lærerne bekrefter dessuten behovet for tett samarbeid med arbeidslederne, og utover dette et sterkt behov for utvikling av et felles læringssyn/en felles læringsplattform.

Det er også svært interessant å høre arbeidsledernes side av utviklingen. Den interne språkopplæringen beskrives som en helt ny metode, og i begynnelsen av prosjektet var holdningen blant arbeidslederne at denne språkopplæringen var lærernes oppgave. Etter hvert har begrepet ”språkopplæring” blitt erstattet av ”språkhjelp” (jf. også Haukeland/Palm 2001, s. 8), og en av arbeidslederne beskriver hvordan prosjektet har forbedret opplæringen ikke bare for de fremmedspråklige brukerne, men også for deres norske kollegaer. Dette er et oppsiktsvekkende resultat.

Kvalifisering

Det er ingen tvil om at kompetansen som tilføres brukerne i prosjektet går langt utover språklæring i tradisjonell forstand. Både veiledning på arbeidsplassen og det faktum at deltakerne samtidig er del av et flerkulturelt praksisfellesskap, bidrar til at innvandrerne utvikler en mye

mer helhetlig kompetanse. Dermed er i hvert fall et grunnlag for deltakelse og integrering i det norske samfunn lagt.

Opplæringen i Nopro varer i to år. Som beskrevet i den teoretiske delen av drøftingene, gir praksis, som i dette prosjektet, fellesskapsfølelse, identitet og trygghet. Det kan bli vanskelig for enkelte å forlate denne tryggheten etter to år. Som vi ser det har prosjektet spesielt to utfordringer fremover:

- For det første er det svært viktig at bedriften bidrar aktivt til formidling av innvandrerne videre i norsk arbeidsliv. Opplæringen er begrenset til to år og en bevissthet om dette bør ligge i hele det toårige løpet, både hos bedriften og i språkopplæringen.
- Mange av innvandrerne har allerede en god utdanningsbakgrunn fra hjemlandet. Forskning (bl.a. Dysthe 2001) viser at læringseffekten kan forsterkes betraktelig hvis man i større grad klarer å referere til individuell kunnskap hos voksne. Viktige elementer er igjenkjennelse av innhold og praksis, personlig interesse og dermed motivasjon og økt selvtillit. Økt trygghet på ett område (partiell språklæring) vil etter hvert bli overført til andre praksisfelt. Det bør derfor være et mål for samarbeidet mellom Nopro og voksenopplæringen å utvide tilbudet til flere arenaer. I avslutningen av prosjektperioden er det allerede planlagt en utvidelse med pleie- og omsorgsfag.

For de fleste deltakerne i prosjektet vil det være et mål å få dokumentert norskkunnskapene sine for å kunne søke arbeid i Norge. En mulighet som praktiseres i Nopro er å gi deltakerne en bekreftelse på gjennomført opplæring, og i tillegg stiller arbeidsledere og lærere som personlig referanse. Denne form for dokumentasjon betraktes som svært viktig. En annen form for dokumentasjon av kompetanse er en språkprøve i norsk for voksne innvandrere (Norsk Språktest, Universitetet i Bergen). Språkprøven måler:

- ferdighet i å forstå hovedinnholdet og en del detaljer i samtaler og muntlige framstillinger som f. eks. intervjuer, fortellinger, nyhetssendinger i radio og fjernsyn, opplesninger og kortere foredrag.
- evnen til å lese og forstå ulike sakprosa- og litterære tekster som f. eks. informasjonsskriv, annonser, bruksanvisninger, utdrag fra artikler, fortellinger, noveller og romaner.
- ferdighet i å skrive ulike typer tekster f. eks. brev, beskjeder og søknader med god sammenheng og klart meningsinnhold.
- evnen til å delta aktivt i samtaler og diskusjoner som handler om dagligdagse spørsmål og å kunne gjøre greie for kjente emner på en klar måte med en uttale som er forståelig.

Bare 6 stykker, av omtrent 35 brukere som har vært innom Nopro, har gått opp til språkprøven. Av disse besto 5 den muntlige delen, mens bare 2 besto den skriftlige delen. Det er for tynt grunnlag til å gjøre seg opp noen vurdering omkring hva dette betyr, men lærerne og rektor ved voksenopplæringen mener at den standardiserte språktesten for voksne innvandrere ikke klarer å favne språkkompetansen som deltakerne opparbeider seg i Nopro-prosjektet. Dette viser muligens til et behov for en annen vurderingsform.

Erfaringer man har gjort i Irland (Little, Lazenby Simpson, O'Connor 2002) i et toårig prosjekt "Interact Ireland" for voksne innvandrere skal nevnes i denne sammenheng: pedagogiske prinsipper i dette prosjektet var bl.a. bevissthet om egen språklæring, utvikling av lærerautonomi og egenvurdering. Dokumentasjon foreligger i form av en mappe som er både dokumentasjon av læringsprosessen og verktøy for den enkelte deltaker. Denne europeiske språkmappen (European Language Portfolio, ELP) har blitt prøvd ut i flere land, men i veldig liten grad i Norge. I fortsettelsen av prosjektet kunne det være interessant å ta kontakt med Norsk Språktest og vurdere en utprøving av denne alternative vurderingsformen.

5.3. Bedriften som innovativ kvalifiserings-/læringsarena

Bedriften har satt seg mål å være en innovativ kvalifiserings- og læringsarena. Den søker å være en lærende bedrift som kvalifiserer ”brukerne” primært til arbeidslivet. I det ligger behovet for en bevisst strategi for hvordan læring foregår og bør foregå i bedriften som et ledd i kvalifiseringen. Prosjektets utforming har tydeliggjort et slikt strategisk behov, og tatt de første skritt i utviklingen av en slik strategi og endring av praksis.

Læringsarena

Enkelte ansatte i bedriften synes å ha et tradisjonelt syn på læring, at det foregår i tilknytning til en formell kontekst, mens andre ser arbeidstreningen som en form for erfaringslæring. Det synes å være en stor mulighet for lærerne og arbeidslederne å utvikle et felles læringssyn, men de må ta hensyn til hverandres særegenhet. Når det gjelder språkopplæring, derimot, er saken annerledes. Der er oppfatningene i bedriften at dette er lærernes ansvarsområde, mens lærerne ønsker at de ansatte i bedriften skal oppfatte seg som ”lærepartnere” til brukerne også i den sammenheng.

Det er to sider ved læringsarenaen i Nopro som er verdt å drøfte nærmere: formelle og uformelle læringsarenaer. I tillegg til de *formelle læringsarenaer*, knyttet opp til opplæring, for eksempel loddekurs, truckførerkurs, sveisekurs og nå altså språkopplæring i samarbeid med voksenopplæringen, så finnes det også *uformelle læringsarenaer* knyttet til arbeidssituasjoner. I den formelle læringsarena har lærerne kunnet bidra positivt til bedriften. For eksempel, på elektronikk avdelingen har en lærer fra voksenopplæringen i samarbeid med avdelingen revidert et kurs i lodding. Ifølge avdelingslederen har dette samarbeidet ført til et kurs som ikke bare er bedre tilpasset språklige minoriteter, men det pedagogiske opplegget i kurset har gjort det bedre også for de andre som tar kurset. Dette kan gjøre læringseffekten bedre, og gi seg utslag i produktivitet og lønnsomhet. Når det gjelder den uformelle læringsarenaen, snakker vi hovedsakelig om det som skjer i tilknytning til produksjonen. Kanskje en kollega hjelper til med en arbeidsoppgave eller korrigerer ”norsken”. Her er lærerne fra voksenopplæringen mindre deltakende, og det er arbeidsledere, ”førstemenn”, og kollegaer som blir ”lærepartnere”.

Er bedriften en innovativ kvalifiserings-/læringsarena?

Bedriften er innovativ på produksjonssiden, ved at den har evnen til å omstille seg og komme frem til nye produkter, men det er usikkert hvor innovativ den har vært i forhold til kvalifisering og formidling. Selv om det er for tidlig å si hvilket utslag prosjektet vil ha for brukerne med hensyn til formidling til arbeidslivet eller videre utdanning, så synes potensialet for en bredere og mer innovativ kvalifisering, i forhold til arbeid og språk, å være stor.

Innovasjon knyttet til produksjonen synes å være initiert på ledernivå i bedriften. En grunn til dette kan være at produksjonen på plast, mekanikk og elektronikk er rutine-preget, og en slik produksjonsform gir lite rom for kreative og innovative løsninger fra ”gulvet”. Dette kan oppfattes som både positivt og negativt i forhold til dette prosjektet.

Det er vanlig å se på deltakelsen i innovative prosesser som noe meningsfullt, som øker eieforholdet og trivselen til arbeidet, men innovasjon i form av omstilling, fleksibilitet, initiativ, selvstendighet og ansvar er svært krevende. Arbeiderne ved Nopro er på utføring. Mange har psykiske og/eller fysiske problemer, og da kan det være godt med enkle arbeidsoppgaver som er greie å mestre. Det vil si at hensikten med arbeidet ligger et annet sted enn det som faktisk gjøres. Det er ikke arbeidet som er i sentrum, men det å arbeide i seg selv, det å mestre et

arbeid. Rutineproduksjon er kanskje den formen for produksjon som egner seg best til generell arbeidstrening, hvor kunnskapene og ferdighetene i arbeidet ikke er det sentrale, men heller positive holdninger og trivsel. Det hadde vært vanskelig for bedriften å ha en annen type produksjon hvor man var avhengig av tett deltakelse av brukerne i innovasjonsprosesser, for fravær og kontinuitet er et problem for bedriften. Selv serie-produksjon er vanskelig å få til, sier en arbeidsleder, på grunn av den ustabile arbeidsstokken. Men hvordan ser denne situasjonen ut for innvandrerne?

Hos innvandrere er utgangspunktet noe annerledes. Mange har lang arbeidserfaring, god utdanning og er veldig motiverte til å arbeide med det de kan og vil. Vi har snakket med brukere som føler at de verken har psykiske eller fysiske vansker, og som i tillegg har veldig gode kvalifikasjoner og arbeidserfaring innen annet type arbeid. For disse oppfattes rutineproduksjon som "bortkastet tid," men samtidig uttrykker de takknemlighet for det å få arbeidserfaring i Norge og at det er bedre å arbeide enn å sitte hjemme. Her synes vurderingen å bære preg av mangel på alternativer. Samtidig er ikke dette et entydig bilde. Andre innvandrere uttrykker at det er godt å ha noe lettvinnt å gjøre, noe som ikke er så krevende. Det er også mange av dem som bærer på svært traumatiske opplevelser, som er grunnen til at de kom til Norge. For disse kan arbeidet ved Nopro være en lettelse. Det viktige er at bedriften viser skjønn i forhold til individuelle behov.

6. Konklusjoner og råd til "veien videre"

Prosjektet "Arbeidsplassen som innovativ kvalifiserings-/læringsarena for opplæring og arbeidstrening av språklige minoriteter" ved Nopro A/S må sies å ha vært en suksess, selv om det er vanskelig å komme med noen entydige konklusjoner. Prosjektet er svært omfattende, og det er alltid noen sider som fungerer bedre enn andre, men her skal vi ta for oss utgangspunktet i de målsettinger og problemstillinger prosjektet startet med.

Hovedformålet med prosjektet har vært "å utvikle og prøve ut en opplæring som kan sikre innvandrere, asylsøkere og flyktninger mulighet til likestilling, deltakelse og integrering i det norske samfunn". Man kan si at prosjektet har gitt brukerne en slik mulighet til likestilling, deltakelse og integrering i det norske samfunn, gjennom arbeidstrening og språkopplæring. Bedriften har forsøkt å legge til rette for at innvandrerne skal realisere sine muligheter, noe vi synes de har lyktes med til en viss grad, men det gjenstår en del kritiske spørsmål, spesielt knyttet til meningsfullt arbeid for brukerne og det å ta brukerne ut av produksjonen.

Noe av det prosjektet har oppnådd i forhold til de målene som ble presentert i søknaden til Vox er som følger:

- Samarbeidet mellom voksenopplæringen og bedriften må sies å ha fungert godt og til tider meget godt. Nye arenaer og modeller for samarbeidet har utviklet seg, men vi etterlyser mer brukermedvirkning i denne utvikling og en klarere vurdering av hvor godt egnet produksjonen er for å drive språkopplæring.
- Det har vært gjennomført kompetansehevingstiltak i prosjektet, delvis ved at prosjektgruppa har gått sammen om å gjennomføre et høgskolestudium i entreprenørskap ved Høgskolen i Telemark (noe som resulterte blant annet i NOVO), og stormøtene har også fungert som en slags arena for å øke kompetansen på arbeidet med innvandrere.

- Det sosiale og kulturelle nettverk er viktig i prosjektet, og de aller fleste brukerne trives godt på Nopro, selv om det er enkelte ting de føler mangler knyttet til formidling og kvalifisering.
- Prosjektet har møtt de fleste av forventningene det startet med, utenom den opplæringen skulle foregå mest i tilknytning til produksjonen. Dette kan være med å velte videreføringen av prosjektet, for det er ikke sikkert at bedriften kan leve med at brukerne tas ut av produksjonen for å drive språkopplæring i arbeidstiden.

Dette siste punkt er helt avgjørende for prosjektets fremtid. Toppledelsen i bedriften stiller et ganske grunnleggende spørsmål om prosjektet når den argumenterer at som produksjonsbedrift er det vanskelig å leve med at arbeidstakere går ut av produksjonen for å få språkopplæring. Vi kan ikke konkludere med det ene eller andre, bare at denne vurdering må kritisk gjennomgås om prosjektet skal overleve. En måte å gjøre dette på er å se på hva slags kostnader det er involvert i å ta brukerne ut av produksjonen og sammenligne de med hva bedriften får igjen av prosjektet, i form av ressurser til bedriften, ikke minst i lærerkrefter som vi har sett kan gi seg utslag i økt effektivitet, produktivitet og lønnsomhet ved forbedret kurs. Det er uten tvil store verdier prosjektet tilfører bedriften, selv om de ikke så lett kan synliggjøres i et regnskap.

Til slutt skal vi forsøke å gi noen råd til ”veien videre”. Det er vanskelig å gi slike råd, fordi det er så mange faktorer som spiller inn, men vi skal allikevel forsøke noen:

- Når bedriften skal overveie hvordan de ønsker å arbeide videre med prosjektet, og hvordan de stiller seg til at brukerne må tas ut av produksjonen, så må det sees i lys av hva hovedformålet med bedriften er. Som attføringsbedrift synes det for oss klart at hovedformålet er attføring, slik at om en konflikt oppstår mellom attføring og produksjon, så må attføringen veie tyngst; produksjonen skal være et middel til attføring, ikke omvendt. I en tid hvor mange attføringsbedrifter i landet sliter, ser vi at et slikt prosjekt som dette kan være med på å gi bedriften ny giv og fornyet ekstern interesse. Det kan også bane vei for nye former for attføring som kan bidra til å øke kvalifiserings-/formidlingsprosenten.
- Når det gjelder språkopplæringen bør det satses på flere arenaer for å i større grad kunne imøtekomme brukernes forkunnskaper. Eksempler er pleie- og omsorg og bygg som er under planlegging. Dette bør gjøres i lys av de individuelle opplæringsplanene i bedriften, og ut i fra brukernes ønsker, interesser og ressurser.
- Språkopplæringen bør sees under ett, slik det nå legges opp til, og veiledningen bør få en klarere rolle innen produksjonsarenaen. Det betyr at bedriften må også kunne være med på å bestemme hva veiledningstimene skal gå til.
- En klar konklusjon fra mange av brukerne er at de ønsker mer formidling og hjelp, slik at de kan lettere komme ut i ordinært arbeidsliv. Fokuset på kvalifisering og formidling bør komme sterkere inn helt fra begynnelsen av, kanskje i form av ulike tiltak som gjør overgangen til det ordinære arbeidsliv lettere (for eksempel, ved hjelp av enda mer omfattende jobbsøking/jobboppsøking og yrkesveiledning).
- Det er et behov for enda større grad av systematisk kommunikasjon mellom lærere og avdelingsledere. Dette kan kanskje gjøres først og fremst ved en avklaring av lærings-syn. Her kan det være en idé å bruke mer tid i ”stormøtene” å ta opp grunnleggende spørsmål knyttet til læringssyn og syn på arbeid i lys av virksomhetens formål, enn på metode.

- Et av problemene som mange påpeker i prosjektet er at rammebetingelsene, enten for bedriften eller for språkopplæringen, ikke samsvarer med det prosjektet forsøker å oppnå. Derfor bør man se nærmere på rammebetingelsene og undersøke om det er noe som kan gjøres med disse. Det trengs enda større fokus på å inkludere de som styrer rammene i den videre utformingen av prosjektet.

7. Referanser

- Dysthe, Olga (red.). 2001. Dialog, samspel og læring. Oslo: Abstrakt forlag.
- Etholm, Anne Marie, Marit Kasin og Inger-Lise Olsen. 2002. NOVO – en virksomhet som imøtekommer behov i arbeidsmarkedet. Prosjektoppgave i entreprenørskapsstudiet, Notodden kommune.
- Haukeland, Per Ingvar og Kirsten Palm. 2001. ”Undersøkelse av prosjektet Arbeidsplassen som helhetlig kvalifiseringsarena, Nopro A/S.” TFN-Rapport, 04/01.
- Havnes, Anton. 2000. ”Modeller for læring i arbeid og utdanning – et sosialt perspektiv på læring,” i Raheim, A og K. Raheim. Læring hos voksne. 2000. (Oslo: Sigma Forlag).
- Lave, Jean og Etienne Wenger. 1991. Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Little, David, Barbara Lazenby Simpson og Fiona O’Connor (2002) “Meeting the English language needs of refugees in Ireland”. Centre for Language and Communication Studies, Trinity College, Dublin.
- Mjelde, Liv. 1997. ”Hva skal jeg med teori, det er trykker jeg skal bli? Læring i skole og læring i arbeid”. Norsk pedagogisk tidsskrift 6/97.
- Nielsen, Klaus og Steinar Kvale (red.). 1999. Mesterlære:Læring som sosial praksis. Oslo: Gyldendal.
- Raaheim, Arild og Kjell Raaheim (red.).2000. Læring hos voksne. Bergen: Sigma.
- Wadel, Cato. 1984. Det skjulte arbeid. Oslo: Cappelen.
- Wenger, Etienne. 1998. Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity. Cambridge: Cambridge University Press.

Vedlegg

Vedlegg 1: Spørreskjema til brukerne i Nopro prosjektet

(P.S. Hvis du ikke lenger arbeider ved Nopro, svar bare på spørsmål 1, 2 og 13.)

1. Situasjon:

a. Hvor lenge har du vært med på opplæringen på Nopro? 6 mnd. 1 år 1 1/2 år 2 år

b. Hvilken språkmodul er du i? 1 2 3 4

c. Hvilken avdeling ved Nopro arbeider du i?

barnehage
mekanisk
plast
elektronikk
vedlikehold

d. Hvis du ikke arbeider ved Nopro, hva gjør du nå?

arbeider

er arbeidsledig

går på skole/kurs

2. Personlig informasjon

a. Kjønn mann kvinne

b. Nasjonalitet _____

c. Skole
barneskole (1-9.klasse) eller kortere
videregående
høgskole/universitet

d. Yrke i hjemlandet _____

Språkopplæringen

3. Hvis du har spørsmål om norsk språk/kultur, hvem spør du først?

- arbeidslederen
- læreren
- kollegaer
- norske venner

4. Hvor godt kan du norsk?

- | | veldig godt | godt | dårlig | veldig dårlig |
|-----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. lytte | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. snakke | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. lese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. skrive | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5. Hvor mener du at du lærer mest norsk (velg enten a eller b)?

- a. på arbeidsplassen
- b. i klasserommet

6. Har du tatt språkprøven? ja nei

Hvis ja, hvordan gikk det?

- a. muntlig bestått ikke bestått
- b. skriftlig bestått ikke bestått

Arbeidsplassen

7. Hvordan er arbeidsmiljøet på Nopro? veldig godt godt dårlig veldig dårlig

8. Hvem snakker du med hvis du får problemer i arbeidet?

- utenlandske kollegaer
- norske kollegaer
- arbeidsleder
- lærere

9. Tror du at arbeidet du gjør ved Norpo forbereder deg godt til annet arbeid?

ja nei vet ikke

10. Har du lyst på opplæring i annet arbeid?

ja nei

Generelt

11. Har du lært noe om det norske samfunn ved å arbeide i Nopro?

veldig mye mye lite veldig lite

12. Når du er ferdig med arbeidet på Nopro, hvilken jobb tror du at du får?

Jeg får en jobb jeg er interessert i
Jeg må ta en jobb for å tjene penger
Jeg får ikke jobb

13. Dine erfaringer med dette prosjektet er veldig viktige.

Kan du gi noen gode råd til

a. voksenopplæringen og norskkurset?

b. Nopro og arbeidstreeningen?

Takk for at du svarte på spørsmålene våre!

Vedlegg 2: Guide til intervjuene 16.10 og 23.10.2002

Avdeling:

FELLES SPØRSMÅL

- 1) Åpent spørsmål: (eks. Hvordan går det i prosjektet på følgende skala:
meget dårlig – dårlig – godt – meget godt

- 2) Hvordan har prosjektet utviklet seg, slik du ser det?

- 3) Hva er positivt med prosjektet?

- 4) Hva er negativt med prosjektet?

- 5) Hva skal til, etter din mening, for at prosjektet skal bli en suksess?

- 6) Hva er etter din mening det nyskapende ved prosjektet?

Spesifikke spørsmål – Lærerne:

- 1) Hvor lenger har du vært med i prosjektet?

- 2) Hvor godt egner er produksjonen som læringsarena –
 - a. For språkopplæring

 - b. For annen læring

- 3) Hva lærer deltakerne i dette prosjektet, slik du ser det?

- 4) Føler du at deltakerne lærer bedre norsk her i dette prosjektet enn andre former for språkopplæring som du kjenner til?

- 5) Hvor stor betydning har språkprøva for opplæringen?

Spesifikke spørsmål – arbeidslederne

- 1) Hvordan er forholdet mellom produksjon og språkopplæring, slik du ser det?

- 2) Hvor godt føler du at deltakerne lærer norsk? Hvordan ville du lagt opp opplæringen?

- 3) Passer arbeidet i avdelingen til å gjennomføre språkopplæring?

- 4) Hvor viktig er læring for produksjonen på din avdeling? Hvor foregår læringen?

- 5) Har det skjedd noe forandring i arbeidsmiljøet på bakgrunn av prosjektet?
(positive/negative)

- 6) Har det skjedd noen forandringer i produksjonen på bakgrunn av prosjektet?
(positive/negative)

- 7) Hvor godt tror du prosjektet forbereder deltakerne til fremtidig arbeid og til arbeid for fremtiden?

Avslutningsspørsmål (felles):

1) Gitt det du vet i dag, er det noe du ville ha gjort annerledes i prosjektet om det skulle begynt i dag?

2) Er det noe du som vi ikke har snakket om som du ønsker å tilføye til slutt?