



**Levanger kommune**

Levanger voksenopplæring



## **LEVANGER ARENA ARBEID**

Nye muligheter til ordinært arbeid  
for innvandrerkvinner med lite utdanning



## Kontaktinformasjon

### Prosjektleder:

Toril Sundal Leirset  
toril.leirset@levanger.kommune.no  
eller: toril.sundal.leirset@ntebb.no  
Telefon: +47 915 36 832

### Styreleder i prosjektet:

Rune Leirset  
Rektor, Levanger voksenopplæring  
Rune.leirset@levanger.kommune.no  
Telefon: +47 74 05 34 52

### Ansvarlig for følgeforskning av prosjektet:

Tove Håpnes  
Seniorforsker, SINTEF Teknologi og samfunn  
tove.hapnes@sintef.no  
Telefon: +47 930 32 513

Levanger Arena Arbeid ble gjennomført som et treårig utviklingsprosjekt finansiert med FoU-midler fra Arbeids- og velferdsdirektoratet i perioden 2014-2016. En mindre tilleggsfinansiering ble gitt fra IMDi i 2014.





## Velkommen til verktøyboka

Verktøyboka beskriver et femårig og helhetlig kvalifiseringsløp for personer som kommer til Norge med lite eller ingen utdanning. Vi har systematisert og samordnet hele kvalifiseringsløpet i en Ressurstrapp (s. 28-29) med seks trinn.

I Ressurstrappa inngår utarbeidelse av fagplaner, rekruttering, arbeidspraksis, språkkinnlæring i samspill mellom skole og praksis, bruk av virkemidler og bevisste arbeidsplasser med tydelige krav til andre etater.

I samarbeid med NAV og flere bedrifter har vi testet ut gode løsninger på tilpasset bruk av virkemidler som gjør bedriftene i stand til å ta på seg opplæring på arbeidsplassen. Vi har lagt vekt på at det er viktig å lytte til arbeidslivets stemme. Resultatet er at flere av deltakerne i prosjektet har kommet over i ordinært arbeid.

Kunnskapen om hvordan deltakere med lite eller ingen skolebakgrunn lærer finner vi hos kommunens voksenopplæring. Vi har gjort kommunens voksenopplæring til den viktigste arenaen fordi de har fokus på arbeidsrettet norskopplæring og har tatt på seg ansvaret med å kombinere norskopplæring med arbeidspraksis gjennom Fagkursmodellen.

I verktøyboka gir vi leserne kunnskap om voksnes læring og spesielt hvordan de med lite eller ingen skolegang lærer. Vi vil ta noen av dere "lesere" med inn i en noe ukjent verden for oss som har gått mye på skole. Med det ønsker vi å skape oppmerksomhet omkring de utfordringene denne gruppa deltakere har for å lykkes med å lære norsk og videre komme ut i arbeidslivet.

Verktøyboka viser hvordan en solid og forankret samarbeidsform mellom norskopplæring, flyktningtjeneste, NAV og arbeidsliv gir store muligheter for å utvikle løsninger som gjør at målgruppa innvandrerkvinner med lite eller ingen skolegang kan få varig arbeidstilknytning i det ordinære arbeidslivet i Norge.

I verktøyboka får du lese mer om utviklingsarbeidet. Du møter deltakere, norsklærere og arbeidsgivere og får høre flere meninger. Boka er ment som et idéhefte hvor lesere kan få drøring og inspirasjon i eget arbeid for og med målgruppa. God lesing!

Toril Sundal Leirset  
Prosjektleder Levanger Arena Arbeid





# Innhold

<b>1. Målgruppa</b>	<b>5</b>
<b>2. Norskopplæring og undervisning av målgruppa</b>	<b>9</b>
<b>3. Arbeidslivets ståsted – kvalifisering og integrering</b>	<b>20</b>
– Viktig å ha arbeidsgivere med fra start	22
– Stemme fra arbeidslivet	24
– Viktige “kjøreregler” i møte med arbeidsplasser	25
<b>4. Ressurstrappa – utprøving av nytt fagretta kvalifiseringsløp</b>	<b>27</b>
<b>5. Helhetlig driftsmodell av Ressurstrappa</b>	<b>41</b>
<b>6. Økonomiske virkemidler, tiltak og strategier hos NAV Levanger</b>	<b>46</b>
<b>7. Viktige erfaringer vi høstet</b>	<b>51</b>

Foto: Forside: © kRie. Side 2, 3, 8,16 og 55: © Varazdat Grigoryan. Side 5: © Kdonmuang.  
Side 7 og 36: © Hattrem Reklamebyrå. Side 9: © Jiri Vaclavek. Side 10: © Pukhov Konstantin / Shutterstock.com.  
Side 11: © Vitaliy Mateha. Side 12: © ESB Essentials. Side 13: © ra2studio. Sidene 14-15: © LanKS.  
Sidene 20-21: © Dmitry Kalinovsky. Sidene 22-23: © Artens. Side 24: © Sykehuset Levanger. Side 26: © Photographee.eu.  
Side 27: © mimagephotography. Side 32: © Andrey Popov. Side 33, 37, 38: © Levanger Voksenopplæring.  
Side 39: © Antonio Guillem. Side 40: © Dokker.no. Side 41: © Syda Productions. Sidene 46-47: © VGstockstudio.  
Side 49: © everything possible. Side 51: © Levanger kommune.

Grafisk design: Britt-Inger Håpnæs.





# Målgrupp



Prosjektet Levanger Arena Arbeid (2014-2016) ble igangsatt for å utvikle og teste ut en ny modell for hvordan vi kan gjennomføre mer effektive kvalifiseringsløp for innvandrere som sliter med å få innpass i arbeidslivet, fortrinnsvis innvandrerkvinner med lite utdanning og yrkeserfaring. Vi har lagt stor vekt på å jobbe fram en bred innsats mellom Introprogram, voksenopplæringa, NAV og aktører fra lokalt arbeidsliv for å lykkes med dette, og vi har jobbet med å finne ut hva som er god virkemiddelbruk i regi NAV for målgruppa innvandrerkvinner med lite utdanning og yrkeserfaring.

Kvinnene vi snakker om har enten kommet til Norge på grunn av flukt eller familiegjenforening. Det som kjennetegner deres livssituasjon er at de ikke har fått fullverdig grunnskoleutdanning som barn og unge. Det betyr at de ikke har fått lære å skrive og lese på en fullgod måte. Det gir dem et svært krevende utgangspunkt for å lære og lese og skrive norsk og fullføre kvalifiseringsløp som voksen i Norge. Gjennom mange år har målgruppa slitt med å gjennomføre Introprogram. De får ikke gode nok resultater som kan føre dem videre i utdanningssystemet eller over i arbeid. Frafallet fra Introprogrammet har også vært større blant kvinner enn menn, og færre kvinner enn menn lykkes med å komme i arbeid (Djuve, Kavli og Hagelund, 2011).

Vi har gjennom flere år sett hvordan mange innvandrerkvinner med lite utdanning og yrkeserfaring havner i det vi kaller "tiltaksfella", det vil si at de blir plassert i tiltak etter tiltak uten at dette kvalifiserer til at de kommer over i varig arbeid. De blir "kasteballer" mellom Introprogram/skole og NAV der den ene etaten tar over ansvaret etter den andre. Resultatet blir verken jobb eller inntekt, men snarere sosialstønad og mismot fordi de aller fleste ønsker å komme i jobb og tjene til eget livsopphold. Dette viser hvor viktig det er å jobbe fram tilpassede løsninger der de får tilegnet seg norsk språk og at de får kvalifisert seg videre til at de kan få en jobb.

Vårt utgangspunkt har vært å jobbe fram løsninger som gir en vinn-vinn-situasjon, dvs. både for deltakerne som hører til målgruppa og for samfunnet. For de som hører til målgruppa er en arbeidstilknytning svært viktig.

De aller fleste innvandrerkvinnene vi har møtt ønsker å komme i jobb og begrunner dette med å sikre egen eller egen families økonomi. De ønsker å bli en del av samfunnet. En jobb åpner for deltakelse, engasjement og læring. Mange er i første omgang opptatt av å lære å snakke norsk og utføre godt arbeid, men over tid vil også arbeidsplassen tjene som en langt bredere læringsarena der en kan knytte vennskap til kolleger, bli bedre kjent med arbeidsplass og lokalmiljø. Det å motta anerkjennelse for det en gjør som arbeidstaker og kollega er også viktig. Mange av kvinnene vi har med er også mødre, og vi har ut fra et familiepolitisk synspunkt sett det som svært viktig at også barna deres får oppleve sine mødre som yrkesaktive og mer inkludert i lokalmiljøet.

Å øke sysselsettingen blant innvandrerkvinner som har mistet skolegang og utdanning i hjemlandet, er en viktig del av fattigdomsbekjempelsen i Norge, og dette utgjør viktig integreringsarbeid. Det er også viktig for samfunnet å få redusert trygdeytelsene og passiviseringen av mennesker (NOU 2011, Meld St. 6 2012-2013).

Ut fra statistikken (SSB 2015) ser vi at hver 4. flyktning som har kommet til Norge de siste årene mangler fullverdig skolegang og utgjør det vi kan kalle funksjonelle analfabeter. Dette forteller oss at det er svært viktig å jobbe fram gode og effektive kvalifiseringsløp som sikrer at disse personenes ressurser kan omsettes til god arbeidskraft og at de selv opplever at de får økt sine deltakermuligheter på ulike samfunnsarenaer.

Selv om målgruppa vår er innvandrerkvinner, så har vi åpnet for at noen få menn har fått delta i prosjektet. Vi har på den måten sett at modellen vår kan være en farbar vei for både kvinner og menn som har det til felles at de er spor 1-deltakere ved norskopplæringa. Likevel har vi vært særlig opptatt av å jobbe fram løsninger som ivaretar interessene som kvinnene har for å få opplæring og komme i arbeid. Vi har også lagt vekt på å lage løsninger som er tilstrekkelig fleksible til at vi får ivare tatt kvinnenenes behov når det gjelder omsorgsoppgaver, barnefødsler, arbeidstid med mer. Dette er gjort for å forhindre frafall.



## Møt to av deltakerne som er i jobb:

### Neimat – deltaker i fagkurset i renhold

Jeg heter Neimat og jeg er 45 år. Jeg kom fra Eritrea til Norge, sammen med familien min, for 4 år siden. Jeg gikk lite på skole i hjemlandet og hadde en drøm om å lære meg et yrke og få meg jobb i Norge.

Da jeg kom til Levanger begynte jeg på norskkurs og Introprogram. Etter to år i Introprogram hadde jeg fremdeles ikke fått noen jobb og jeg kom på NAV, der jeg fikk sosial trygd.

Så fikk jeg anledning til å bli med på Fagkurs i renhold som Levanger norskopplæring skulle starte. Der møtte jeg Plassveilederen Gunhild som lærte meg alt om renhold. Fra dag 1 viste hun meg i praksis hvordan alt skulle gjøres. Det var mye nytt, og da var det godt å ha iPaden og ta bilder. Gunhild hjalp meg med å skrive de nye ordene og uttrykkene. Noen ganger leste hun inn ordene også. Da kunne jeg gå hjem og øve på det jeg hadde lært slik at jeg kunne det neste dag. Jeg oppdaget at jeg lærte fort når vi gjorde det på denne måten. I tillegg møtte vi på fagkurset norsklærerne som repeterte det vi hadde lært i praksis og lærerne hjalp oss også hvis det var noe vi lurte på.

Når Gunhild mente at jeg kunne renhold godt nok, fikk jeg praksisplass på en helseinstitusjon. Der fikk jeg kollegaveiledning og lærte spesielt om renhold på en slik institusjon. Også her var iPaden god å ha. Etter hvert fikk jeg vikariat og sommerjobb.

Men det var ikke noe ledig jobb der jeg hadde praksis. Da fikk jeg hjelp av Levanger Arena Arbeid og kom på praksis på Sykehuset Levanger. Det var mye som var nytt der fordi renhold på sykehus er veldig spesielt. Da var det veldig bra å få en mentor som kunne lære meg opp fra avdeling til avdeling. Det var mange nye ord og uttrykk jeg måtte lære og jeg måtte også lære meg vaskeplanen.



Det gikk veldig bra og etter en stund fikk jeg en langtids vikarjobb. Jeg stortrives som renholder sammen med gode kollegaer på Sykehuset Levanger. Nå forsørger jeg familien min og min drøm, om å lære meg et yrke og få en jobb, har gått i oppfyllelse.



## Shahzadeh – deltaker i fagkurset i helse

Jeg heter Shahzadeh, er 29 år, og kommer fra Afghanistan. Jeg kom til Norge for fire år siden og ble bosatt i Levanger kommune. En dag kom læreren på norskkurset og spurte om jeg ville ha opplæring i helsefag, eller i renhold. Jeg ville gjerne gå på skole i Afghanistan, men jeg fikk ikke lov. Nå sa jeg ja, jeg ville gå på helsekurs. Jeg skrev cv og søknad på skolen og kom inn på fagkurs helse. Jeg ville gjerne arbeide med eldre mennesker. Men jeg var ikke sikker på om jeg ville klare det.



Vi startet med å lære grunnleggende pleie, hygieniske prinsipper og om taushetsplikt. Det som var så bra var at vi lærte dette i en praktisk situasjon. Jeg var på praksis alene med en Plassveileder som heter Tove. Hun er helsefagarbeider. Når jeg var sammen med henne så jeg hvordan hun gjorde det. Slik lærte jeg helsefag. Tove var flink til å forklare. Jeg hadde med meg iPaden og tok bilder av ting som var nytt. Tove hjalp meg med å skrive inn nye ord og begrep og noen ganger snakket hun inn ordet også. Når jeg kom hjem kunne jeg se på bildet, hvordan ordet var skrevet og samtidig høre uttalen. Slik lærte jeg mye nytt hver dag.

Etter helsefagkurset fortsatte jeg i praksis på et bo- og aktivitetssenter. I tillegg var jeg i Introprogram og fortsatte på norskkurs.

Første gang jeg traff sjefen var jeg livredd! Faren og broren min hadde fortalt meg hvordan sjefene oppfører seg i Afghanistan. Uansett om du sier noe rett eller noe galt, blir du slått. Jeg så ned i fanget og glemte all norsken. Men jeg ble veldig glad da jeg oppdaget at sjefen var snill. Jeg fikk også en kollegaveileder som hjalp meg med det som var nytt.

Jeg lærte noe nytt hver dag og jeg øvde meg på nye ord og uttrykk hjemme. Jeg ble veldig glad da sjefen ringte meg en dag og spurte om jeg kunne være vikar. Siden har jeg hatt mange vikariater, både lange og korte. Jeg har til og med lært meg å skrive logg når jeg er på jobb. Det var læreren min som lærte meg det da sjefen sa at det måtte jeg kunne hvis jeg skulle arbeide der.

For meg, som aldri har gått på skole, lærer jeg best når jeg gjør ting i praksis. Når jeg ser og gjør ting, lærer jeg fort. Det var viktig å ha en Plassveileder i starten som viste meg hvordan jeg skulle gjøre ting og som jeg kunne spørre når jeg ikke forsto.

Fagkurset har oppfylt min store drøm om å lære meg et yrke og få jobb.



# Norskopplæring og undervisning av målgruppa





Hvordan gjennomføre undervisningen i norsk og fagkursene til målgruppa voksne innvandrere med liten formell skolebakgrunn? Hvilke tilpassede arbeidsmåter og lærestoff gjør vi bruk av for å sikre god læring?

I dette kapitlet beskrives den pedagogiske arbeidsmåten vi bruker i norsk-opplæringen og skolens undervisning av målgruppa. Senere, i kapittel 5, beskriver vi trinnene i hele kvalifiseringsløpet, som vi kaller "Ressurstrappa".

Språkferdigheter er nøkkelen til samfunnsdeltakelse. For oss har det vært viktig å finne fram til arbeidsmåter som gjør at norskopplæringa og undervisningen i fagkurs blir tilpasset spor 1-deltakere på best mulig måte slik at de får et godt læringsutbytte. Det handler om å gjøre et krafttak for den målgruppa som gjennom mange år har slitt med å gjennomføre Introprogram.

Vi mener at det er svært viktig å lage kvalifiseringsløp som er godt tilpasset spor 1-deltakere og at de helt fra start av får godt tilrettelagt undervisning. Ved voksenopplæringa i Levanger kommune har tre norsklærere spesialisert seg på å undervise spor 1-deltakere og prøvd ut ulike arbeidsformer de seinere årene. Lærerne og den tilrettelagte pedagogikken de jobber etter har vi selvfølgelig benyttet som et viktig fundament når vi har jobbet fram kvalifiseringsløpet vi har kalt "Ressurstrappa" (kapittel 5). Det siste handler om kvalifisering gjennom spesifikke fagkurs. Men i bunnen vektlegger vi arbeidsformen som lærerne har praktisert.

For å lykkes er det helt avgjørende at en lager skredersyde læringsarenaer for spor 1-deltaker og tar på alvor at de har en langt mer krevende læringsituasjon enn de innvanderne som har gjennomført grunnskole, videregående skole eller høyere utdanning. Tradisjonelt har det ikke blitt tatt godt nok hensyn til hva det gir av ulike læringsbetingelser. En har gjerne satt folk sammen i en og samme klasse der utdanningsnivået har variert betydelig. De som har mer solid utdanning og som har lært seg å bruke formallogisk tenkning i egen læring, vil selvfølgelig lettere innfri læringsmålene og oppnå resultater, mens funksjonelle analfabeter, med ingen eller lite skolegang, vil få langt dårligere utbytte. Utfallet er

gjærne frafall, dårlige resultater, tap av selvtillit og motivasjon for å lære.

Det er denne gamle praksisen som ikke fører fram. Dette blir det samme som at en gjennomtrengt og en utrent løper stiller på fellesstart i et krevende løp.

### Fellesstart – nå skal vi lære norsk!

#### Alle stiller samtidig på samme startstrek:

- Det er slitsomt
- Det går litt opp og litt ned
- Noen løper raskt, andre ikke så raskt
- Det dukker opp problemer underveis
- Flere må bryte løpet
- Noen kommer i mål lenge etter de første







Men hvordan kjennes et slikt løp ut for de som er dårligst trent? Eller for å ta parallellen, hvordan vil spor 1-deltakerne mestre å lære norsk under betingelser der de skal gjøre det sammen med deltakere som har mer

skolegang bak seg, og som mestrer å bruke en formallogisk tenkning i egen læring? Hva slags utgangspunkt stiller spor 1-deltakerne med? La oss illustrere hvordan dette kan fortone seg for målgruppa:

## Den evige jaktstart!

Men for spor 1-deltakerne er det:

- Mange hindringer
- Terrenget blir som en fjellvegg
- Du vet ikke hvor vanskelig veien er
- Veien kan også kjennes uoverkommelig
- Kanskje en ensom vei
- De andre venter



Norskopplæring og all kvalifisering må tilrettelegges med hensyn til ulikheter i erfaringsbakgrunn og pedagogiske tradisjoner (NOU 2010:7). Tilpasset opplæring ble allerede i 1998 lovfestet i opplæringsloven, § 1-3, der det sies at opplæringen skal tilpasses elevene og forutsetningene hos den enkelte eleven, lærlingen og

lærekandidaten. Dette betyr at tilpasset opplæring er et sentralt prinsipp i alle fag i norsk skole, inklusiv voksenopplæring. Men hva skal vektlegges mer spesielt i voksenopplæringa når det gjelder spor 1-deltakere? Vi vil videre vise hva vi vektlegger her.



## Voksnes læring generelt

En grunnregel i voksenopplæringa er å få de positive følelsene på plass samt å skape gode lærings situasjoner for gode læreprosesser.

### Det å tilhøre et fellesskap gir gode følelser.

*Raymond Wlodkowskis teori om voksnes motivasjon* (Enhancing Adult Motivation to learn, 2011):

- **Etablering av et inkluderende miljø**  
Det å skape et læringsmiljø hvor deltakerne og lærerne føler seg respektert og i samarbeid.
- **Utvikling av holdninger**  
Det å skape en positiv forståelse for at erfaring med læring etableres på bakgrunn av personlig relevans og egne valg.
- **Vekt på mening**  
Det å skape utfordrende og reflektert lærings erfaring som rommer deltakernes egne perspektiv og verdier.
- **Utvikling av kompetanse**  
Det å skape forståelse for at deltakerne lærer best det de verdsetter og har bruk for.

## Voksne i en lærings situasjon

- Voksne er mest motivert for læring som har sammenheng med deres livssituasjon.
- Voksne lærer lettere dersom de kan være aktive og påvirke sin egen læreprosess.
- Voksne har innsikt og erfaringer som læringen må ta utgangspunkt i og bygge på.
- Voksne lærer lettere når teori og praksis ikke er adskilt, men blir kombinert i læringsprosessen.
- Voksne er mer interessert i å lære ny kunnskap for å løse problemer eller oppgaver, enn i bare å lære et fag.

*“Det er enklere å lære noe man ser umiddelbar anvendelse for. Dersom du ikke kan se nytten, synker motivasjonen og læringsprosessen uteblir. Opplæringen må oppfattes som relevant”.*

(Bjarne Wahlgren, 2010, s.89).







## Hvordan lærer spor 1-deltakere?

Voksne deltakere med lite eller ingen skolegang fra hjemlandet, spor 1-deltakere, har fått relativt lite oppmerksomhet selv om det er denne gruppen som lykkes minst med å komme ut i arbeid. Vi vet at denne gruppen utgjør ca. 20 % av alle deltakerne på norskkurs (Kilde: Norsk språkstest 2012). En stor gruppe av disse er kvinner som har blitt frarøvet muligheten til å gå på skole i hjemlandet.

### VOX anbefaler også at opplæringa for voksne er praksisnær.

Denne gruppen har et like stort ønske som andre grupper om å lære seg norsk og komme ut i arbeid slik at de kan fungere i det norske samfunnet. De er mødre som skal være forbilder for sine barn, kunne hjelpe barna med lekser og gi støtte og veiledning til ungdommer på veien ut i videre utdanning og arbeid.



I perioden 1992 til 1995 ble det gjennomført et forskningsprosjekt, «Alfabetiseringstilbud for voksne fremmedspråklige», som ble ledet av Anne Hvenekilde ved Universitetet i Oslo.

#### Sentrale funn fra denne studien var:

- Spor 1-deltakerne bruker lengre tid på å lære norsk enn personer med skolebakgrunn
- Det går en grense på 5 års skolebakgrunn når det gjelder å bruke skrift som redskap i språkopplæringen
- Lærer og deltaker hadde vansker med å forstå hverandre i undervisningssituasjonen
- Det var ikke samsvar mellom målene lærer og deltaker hadde
- Deltakerne var passive i undervisningssituasjonen
- Deltakerne var lite selvstendige i skolearbeidet
- Deltakerne glemte raskt det de hadde lært
- «Kunnskapen ble igjen i boka», de greide ikke å overføre det de har lært til sitt daglige liv
- Leseopplæringen startet før deltaker hadde basis i norsk muntlig
- Språk-, lese- og skriveutviklingen gikk sent og mange sluttet før de hadde tilegnet seg funksjonell lese- og skriveferdigheter
- Lærerne som arbeidet med gruppen hadde ingen spesiell kompetanse på feltet

I dag, 20 år etter at dataene i dette prosjektet ble innhentet, er ikke situasjonen for deltakerne mye endret. Det har foregått relativt lite utviklingsarbeid med fokus på voksne minoritetsspråklige med liten skolebakgrunn (Vigdis Rosvold Alver, Notat: Lese- og skriveopplæring på spor 1, 2012).



## Deltakerne i prosjektet

Deltakerne i vårt prosjekt hadde fra null til fem års skolegang og alle hadde behov for mye lese- og skriveopplæring for å bli funksjonelle i sin livssituasjon.

Å oppnå god skriftkyndighet på andrespråket er meget omfattende og personlig motivasjon er sentralt hvis de skal nå målet.

Vi tok utgangspunkt i at opplæringen skulle ivareta både kognitive, sosiale og kulturelle aspekter ved å koble lese- og skriveopplæringa tett til en praktisk opplæringsituasjon, da dette er en forutsetning for å bli en god leser samtidig som det er motiverende.

I arbeidet med prosjektet har vi også prøvd å finne fram til en metodikk som tar utgangspunkt i forskning og hva følgene av manglende skolegang blir i en opplæringsituasjon.

En kan også nyttiggjøre seg leseforskning hos barn for å forstå at lesing ikke er en isolert ferdighet, men en fortsettelse på en språklig prosess som har pågått siden vi begynte å lære språk.

Jeanne Challs modell (1983) for leseutvikling:

- Førlesing/pseudolesing (1/2-6 år)
- Begynnende lesing og avkoding (6-7 år)
- Stadfesting og flyt (7-9 år)
- Lese for å lære noe nytt (9-14 år)
- Lese med ulikt synspunkt (15-17 år)
- Lesing som konstruksjon og dekonstruksjon (18+)

Dette gir en pekepinn om at å bli en god leser tar mange år og at godt voksne spor 1-deltakere sjelden kommer opp på nivå med en som har gått på skole i mange år. I tillegg er det et signal om at en bør legge opp til lese- og skriveopplæring med støtte i morsmålet da selve lesingen bygger på det muntlige språket deltakeren har.

*Leseforskerne er også opptatt av at leseforståelsen kan bli bedre dersom vi har evnen til å lage oss visuelle bilder av det leste, vi tolker og ser for oss det vi leser og får dermed en dypere forståelse.... En annen sentral faktor i leseforståelsen er bakgrunnskunnskap, altså det vi kan fra før om innholdet i teksten.... (Vigdís Rosvold Alver, Notat: Lese- og skriveopplæring på spor 1, 2012).*

Det er altså viktig å ta hensyn til bakgrunnskunnskapen i opplæring av spor 1-deltakere ved å knytte norskopplæringen til praksis der selvopplevde situasjoner hjelper på leseforståelsen.

I 2012 kom Alfamodulen som er et tillegg til den ordinære norskløpplanen. Med den ble det satt mer fokus på denne målgruppen, og det ble gjort et løft via Vox angående morsmålsstøttet lese- og skriveopplæring, noe som har bedret norskopplæringen for spor 1-deltakere i de siste årene.





## “Det skolske”

Mye av det som skjer på skolen har ingen ting med det praktiske liv å gjøre og virker fremmed for spor 1-deltakere. Skolen er spesiell i valg av tema, arbeids- og tenkemåter.

*Det «skolske» er noe udefinerbart som skoleelever tilegner seg gjennom flere år med systematisk opplæring i ulike fag og gjennom å lese- og skrive ulike tekster (jf. Vigdis Rosvold Alver, Notat: Lese- og skriveopplæring på spor 1, 2012).*

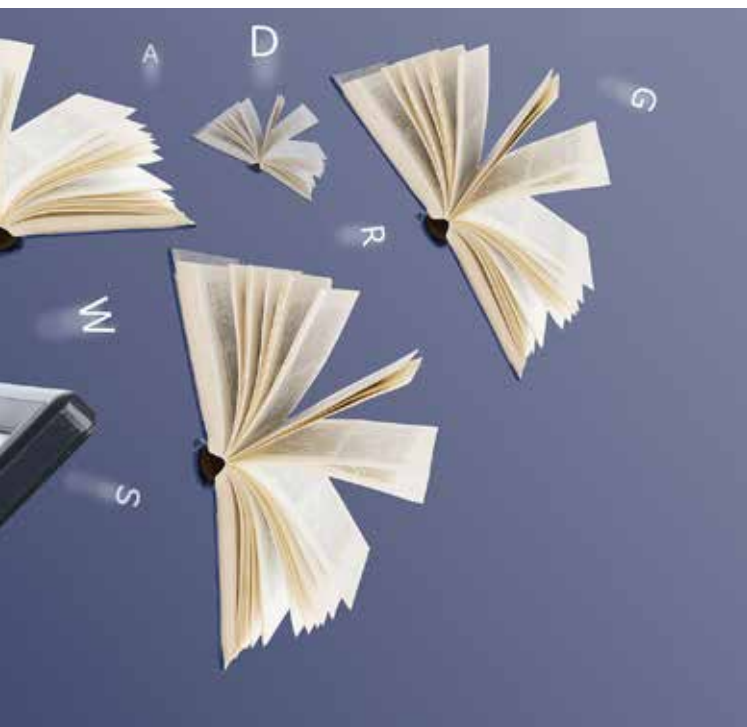
Vi, som har gått på skole i hele vår oppvekst og langt inn i voksenlivet, har problem med å sette oss inn i at spor 1-deltakerne kan ha en annen måte å se verden på. En teori er at de som ikke har gått på skole tenker veldig konkret, men dette er det lite forskning på. Men vi vet at å gå på skole flytter kognitive grenser og vi lærer å forholde oss til mange ting som vi ikke kjenner fra virkeligheten. Slik blir vi vant med å reflektere over fenomener som ligger utenfor vår opplevde verden. Med det skolske perspektivet kan en anta at en som ikke har gått på skole har en annen måte å lære på og at vi dermed må ta hensyn til dette i valg av metodikk.

I boken *Alfabetisering – mer enn å lære bokstaver* (Alver og Lahaug 2007, s. 125), oppsummerer de spor 1-deltakernes situasjon når de skal lære norsk:

- De har utviklet strategier (bevisste/ubevisste) for å lære via samhandling og samtale.
- De har oppøvet en evne til å huske uten å bruke skrift.
- De har kanskje lært andre språk uten å bruke skrift.
- Det muntlige språket er deres kommunikasjonsmåte utenfor klasserommet, og dette kan føre til at språkstoffet de får presentert i klasserommet blir brukt raskere og hyppigere enn om de var vant til å bruke skriftlig kommunikasjon i dagliglivet.
- De er vant til å formidle sine egne kunnskaper og erfaringer til andre muntlig.
- De er vant til å oppleve skrift ved at andre mennesker leser eller gjenforteller skriftlig budskap.

Prosjektets metodikk er blant annet utformet på bakgrunn av kunnskap om:

- Voksnes læring
- “Det skolske perspektivet”
- Leseutviklingsmodellen til Jeanne Chall (1983)
- Anne Hvenekildes funn om spor 1-deltakernes læring
- Deltakernes situasjon når de skal lære norsk (Alver og Lahaug 1999)
- Berikelsesperspektivet ved å være bevisst deltakernes ressurser
- Ta utgangspunkt i autentiske situasjoner i språkopplæringen
- Deltakeren kan ikke komme tomhendt til en tekst, men ha med seg erfaringer og kunnskap om verden som skal brukes når han skal oppfatte tekstens budskap.
- Må være på jakt etter nye undervisningsformer og tilpassede arbeidsmåter for spor 1-deltakere





## **Gode grep i undervisninga**

### **– innspill fra de to norsklærerne vi har med oss**

“Maken til elever skal man lete lenge etter, det er en stor fornøyelse å være læreren deres”, sier norsklærerne, Eva og Therese, som har stått for undervisningen i fagkursene.







De presiserer at denne deltakergruppa ikke er en homogen gruppe. En må hele tiden tenke individuell tilpasning. Eva og Therese har hele tiden arbeid som mål i norskopplæringa og sier at arbeidsrettet norskopplæring, i kombinasjon med fagkurs, er midt i blinken for disse deltakerne.

Det viktigste er å ta hver enkelt deltaker på alvor og vise dem respekt ved å ha store forventninger til at de kan nå målet om arbeid på like linje med de som har lang utdanning. Lærerne sier at de hele tiden har ambisjoner på vegne av hver enkelt og at de viser at de har stor tro på at de vil lykkes i arbeidslivet.

Lærerne mener det er viktig å ta utgangspunkt i de erfaringer og den kompetansen de har med seg fra hjemlandet. Hver enkelt sin historie er utgangspunkt for de fremtidsplanene de har og lærerne jobber mye med å bevisstgjøre den enkelte om at de har med seg mye verdifull bagasje som Norge har bruk for. Det er viktig å tenke på hvordan en fremmer denne gruppen overfor andre, både ansatte, arbeidsliv og medelever. Vi legger vekt på alt de kan fra før, at de er veldig motivert, lojale og meget opplæringsdyktige. Samtidig underslår vi ikke at de har lite eller ingen skolegang fra hjemlandet og at dette er en utfordring i et vestlig land.

Det overordnede i undervisningssituasjonen er at læreren skaper trygghet, da disse deltakerne har liten eller ingen erfaring med skolesystem. For at disse deltakerne skal få best mulig tilpasset opplæring er det en del pedagogiske hensyn og metodiske valg som ligger til grunn, sier lærerne. Tilpasset opplæring skaper mestring og skoleglede, noe som igjen styrker deres selvtillit. Når dette er på plass lærer de på lik linje med andre.

Lærerne ha mye fokus på å lære eleven å navigere i «skjema- og oppgavesjangeren». De må lære hva de skal gjøre og hvordan de gjør det. De må lære hva en utfyllingsoppgave er, hva og hvor de skal skrive det de får beskjed om av læreren, og for eksempel hva de skal bruke et skjema til.

Undervisningen er preget av «gjenbruk» av ord og strukturer i ulike former. Slik blir det mengdetrening på kjente ting før de bygger ut nye strukturer og eleven blir etter hvert trygge på å snakke norsk.

Et eksempel av gjenbruk er sangen Mikkel rev:

1. Gå igjennom teksten og lære nye ord
2. Synge sangen
3. Lære preposisjoner som er i sangen og bruk av disse i andre situasjoner
4. Lære preteritum

Bruk av billedkort der deltakerne selv er avbildet i ulike situasjoner, er et godt eksempel som ivaretar at elevene lærer fortest når de selv er delaktig i situasjonen. Billedkortene har ulike tema som læreren har planlagt de skal arbeide med i perioden som kommer. Det kan være preposisjoner, verb, farger, klokka osv. Slik skaper læreren nærhet til det som skal læres, noe disse deltakerne er avhengig av.

Å være trygg i fraser hjelper når de skal snakke norsk.

Fraser som lærerne arbeider mye med er for eksempel:

- Jeg har lyst til å ...
- Jeg liker å .....
- I går ....

Lærerne anbefaler å bruke morsmålsstøttere i den første fasen av alfabetiseringen. Morsmålsstøtteren vil være et bindeledd mellom morsmål og norsk og når deltakeren får forklaringer på sitt eget morsmål går innlæringen raskere enn når alt skal skje på et fremmed språk som norsk.

Det er viktig å ha mål å strekke seg etter. Når disse elevene kommer så langt at de tar A2-test er det et tegn på at de blir tatt på alvor av lærerne og at undervisningstrykket har vært høyt, men samtidig innen rekkevidde av hva de kan mestre.

Viktig budskap ut til andre norsklærere og programrådgivere fra Eva og Therese:

**Ikke gi opp, vær tålmodig og ha trua!**

Viktige prinsipper i norskopplæringa av spor 1-deltakere i de ulike fagkurs:

## Arbeidslivsnær norskopplæring i innlæring av ord, begrep og grammatikk

“Den pedagogiske oppgaven består i å skape et samspill mellom kommunikasjonen på arbeidsplass og det språket det jobbes med i språkundervisninga” (oversatt fra M. Svendsen Pedersen, 2007).

- Bruk morsmålstøttere etter behov for å sikre forståelse av nye ord og begrep i fagkurset.
- Bruk den enkeltes cv som utgangspunkt for kommunikasjon om ulike yrker og arbeidserfaring.
- Bruk det billedbaserte verktøyet Jobpics som utgangspunkt for kommunikasjon om ulike yrker.
- Gjør bruk av arbeidsplassbesøk som utgangspunkt for kommunikasjon knyttet til fagkurset.
- Analysér de språklige behov, i samarbeid med fagperson som er knyttet til fagkurset, slik at det skapes sammenheng mellom kommunikasjon på arbeidsplass og skole.
- Drill inn ord og begrep som brukes på arbeidsplassen gjennom kommunikasjon og bruk av drama der undervisningsrommet blir «et laboratorium» for prøving og feiling.
- Bruk deltakernes egne nettbrett med filmer og bilder fra praksis som utgangspunkt for kommunikasjon om arbeidsplassen slik at deltakerne lærer av hverandre og «gjør hverandre gode».
- Snakk om «hva som gikk galt» ved å lære deltakerne hvordan en snakker om problemer som oppstår.

Et eksempel er å bruke Michael Svendsen Pedersens “Refleksjons-sirkel”:



Figur 1: Michael Svendsen Pedersens “Refleksjons-sirkel” (2007).

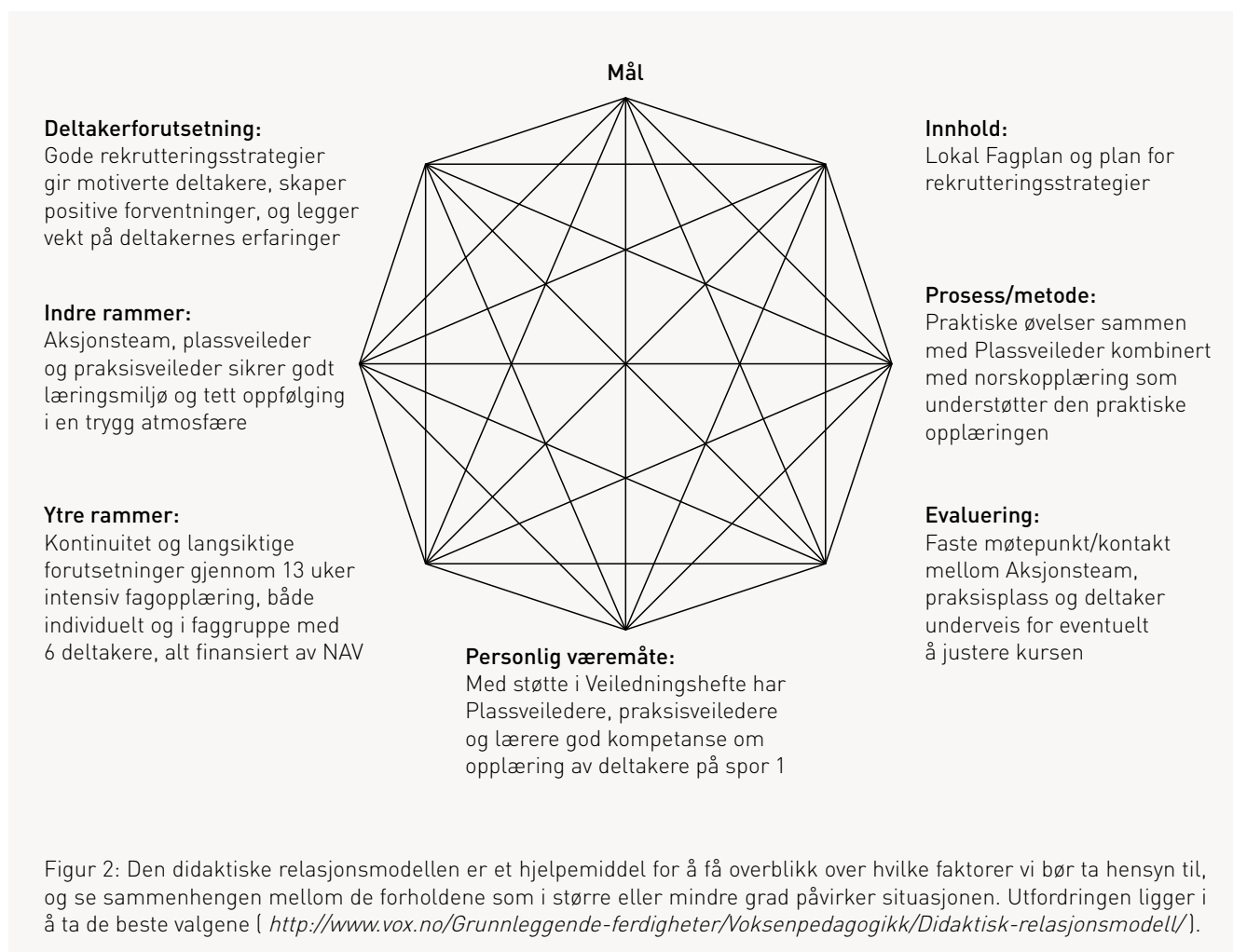


## Den didaktiske relasjonsmodellen

Vi har forholdt oss til Vox, *Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, med særlig vekt på voksnes læring*, når det gjelder gode råd og faglig støtte i arbeidet med Fagkursene. Den didaktiske relasjonsmodellen som Vox anbefaler ligger til grunn for vår tenkning, og vi har satt inn våre faktorer for å beskrive vår relasjonstenkning i gjennomføring av Ressurstrappa (kap.6). Modellens utforming illustrerer et dynamisk syn på undervisningsprosessen, og det er et hovedpoeng at ingen av kategoriene kommer først. De 8 faktorene er likeverdige og påvirker hverandre gjensidig. Modellen viser hvor sam-

mensatt og mangfoldig didaktisk virksomhet er, fordi så mange forhold griper inn i hverandre.

«Den didaktiske relasjonsmodellen» er videreutviklet etter Bjarne Bjørndal og Sigmund Lieberg, første gang nevnt i boka «Nye veier i didaktikken», 1978. Vi viser modellen under og måten vi har gjort bruk av den. Dette utgjør et viktig grunnlag når vi har jobbet fram fagkursene og Ressurstrappa og den didaktiske relasjonsmodellen har som styrke at den viser hva som må varetas for å sikre at læringsprosessene blir gode.









# Arbeidslivets ståsted – kvalifisering og integreering



## Viktig å ha arbeidsgivere med fra start

Vi inviterte med et mindre utvalg arbeidsgivere som deltok i planleggingen og utprøvingen av driftsmodellen og Resurstrappa. De inngikk enten i styret eller i prosjektgruppa og var viktige bidragsytere i arbeidet med å komme fram til hvordan kvalifiseringsopplegget kan gjennomføres på beste måte. Vår begrunnelse for å inkludere lokale arbeidsgivere i utviklingsarbeidet fra starten av, er:

### 1. Portåpnere til å forstå arbeidslivets tankegang:

Det er viktig å få på plass arbeidslivets tankegang for å lykkes best mulig. Det handler om å få en bedre forståelse av faktiske kompetansekrav og hva som må vektlegges for å sikre godt samsvar mellom fagkurs og mulighetene for å "trene" på arbeidsplass, og at treningen fører deltaker mot målet om arbeid. Arbeidsgivere vil bidra med å finne løsninger som verken NAV eller skole har forutsetninger for å se som mulige opplegg og praksis for kvalifisering i bedrift.

### 2. Dialogpartner til kvalifiseringssystemet:

Gode dialoger med lokale arbeidsgivere gjorde oss bedre i stand til å forstå hvordan voksenopplæringa og NAV kan justere sider ved sin praksis for å oppnå bedre samarbeid mellom kvalifiseringsansvarlige

og arbeidsplass, bedre oppfølging og bruk av økonomiske virkemidler samt praksis på hvordan målgruppa markedsføres som arbeidskraft.

### 3. Bidragsytere av lokale nettverk og muligheter:

De fleste arbeidsgivere – i privat og offentlig sektor – inngår i større nettverk, for eksempel næringsforeninger, profesjonsnettverk med mer. De kan gjøre bruk av sin kunnskap om hva som byr seg av muligheter i lokalmiljøet. Vi så hvordan dette var med og styrket vårt arbeid fordi arbeidsgiverne tenkte muligheter i en bred lokal kontekst.

### Hvem valgte vi med som arbeidsgivere:

- For oss var det viktig å få med folk som kunne sette av nok tid til å følge prosjektet og at de var interessert i å bidra i dugnaden med å jobbe fram forbedringer for målgruppa. En viss fleksibilitet med hensyn til tidsbruk ble vektlagt for at arbeidsgivere skulle oppleve at det var overkommelig å delta.
- For oss var det viktig å få dekket både privat, kommunal og statlig sektor, og ha med sektorer eller bransjer





som vi så kunne bli realistiske arbeidsområder for målgruppa med tanke på å få innpass som arbeidstaker. Områdene vi fikk dekket var blant annet kommunalt sykehjem, sykehus, privat renhold, kommunalt renhold og barnehage.

- De personene vi hadde med var ledere, men de tilhørte ulike ledernivå innenfor virksomhetene de kom fra. Det er ikke alltid topplederne som er det beste valget. Dette kommer an på type virksomhet, størrelse, kompetanse og interessene vedkommende stiller med. Vi hadde med noen linjeledere, områdeledere, toppledere og en nestleder fra HR/personal i en større virksomhet.

Dem vi inviterte, ble fra starten av spurt om å delta som viktig sparringspartner/idéskaper sammen med prosjektledelsen for å lage ny modell for kvalifiseringsløp for målgruppa. De ble ikke spurt om å ta mot en deltaker fra målgruppa. Det var **“tankekraften”** til personene og behovet vi hadde for å **bygge prosjektet på arbeidslivets tankegang**, som var viktigste grunnen for å ha arbeidsgivere med gjennom hele prosjektet.

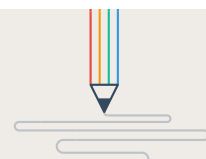
Vi trengte å sikre at vi hadde på plass gode løsninger som ville fungere på arbeidsplasser (Frøyland og Spjelkavik, 2014, Finnstrand og Håpnnes, 2009).

Gjennom de tre årene prosjektet har gått, har de fleste arbeidsgiverne vi har hatt med som sparringspartnere tatt mot en eller flere deltakere fra målgruppa. Interessen for det har vært der hele tiden, men vi har ikke mast om dette. Engasjementet vokste naturlig fram underveis i løpet.

Det er viktig å ikke vente til langt ute i prosessen med å involvere bedriftssida. Arbeidsgiversida har viktig kompetanse som bør pløyes tidlig inn i planlegging av kvalifiseringsløp. Vår erfaring er at dette er viktig når en jobber med “Supported Employment” (Arbeid med bi-stand), ikke minst når det gjelder målgruppa vi har valgt for prosjektet.

## 2 viktige råd:

- Sørg for å få med engasjerte arbeidsgivere som vil og kan jobbe med utvikling og nytenkning. Ikke bruk energien på å overtale de som er skeptiske. Let heller videre til du finner de som kan og vil.
- Søk etter kompetansen de besitter og at det er personer med nok myndighet til at de kan vinne fram på egen arbeidsplass. Inviter dem til å ta del i utformingen av løsninger!







## Stemme fra arbeidslivet

Helse Nord-Trøndelag HF (HNT) er et helseforetak med et sykehus i Namsos og ett i Levanger. Vi har ca. 2750 ansatte og er dermed den klart største virksomheten i Nord-Trøndelag. Et sykehus er først og fremst en kunnskapsvirksomhet. Vår viktigste ressurs er de ansatte som har høy spesialisert kompetanse eller er i ferd med å få det. Det preger også de delene av vår organisasjon der kravene til formell kompetanse ikke er så høye – alle ansatte hos oss må uansett spesialiseres.

Vår hovedoppgave er pasientbehandling. Det er avgjørende at alle som virker inn i behandlingsløpet bidrar til at behandlingen blir så god som mulig. Ta for eksempel en renholder. Alle forstår betydningen av at renholderen har nødvendig kompetanse som gjør at renholdsarbeidet ikke bidrar til å overføre smitte mellom pasientrommene, men tvert imot gjør at renholdet utføres slik at smittestoffer behandles etter strenge kvalitetssikrede prosedyrer. Slik er det for alle våre over 30 ulike profesjoner i et sykehus – det vi gjør må gjøres med høy grad av kvalitet. Dette gjør at de som ønsker praksis hos oss må gjennom mye opplæring. Skal vi se oss i stand til å åpne for praksis må det være for en lengre periode for å forsvare vår ressursbruk. Levanger Arena Arbeid har gitt oss tilstrekkelig lang tid til at kandidaten kan begynne å utføre oppgaver selvstendig. Prosjektet gir oss også økonomi til å kunne kjøpe fri en mentor blant kollegene der praksisen skal være. Det legger grunnlag for en god opplæringsperiode, som innebærer at kandidaten får forståelse av kvalitet og betydningen av å følge prosedyrer, og forståelse av hvordan arbeidslivet er på et sykehus.

At Levanger Arena Arbeid-prosjektet gjennom NAV tilbyr en økonomisk pakke er et gullkort for kandidaten. Det gjør at arbeidsgiver slipper å bruke tid på å søke etter ressurser for å frikjøpe en mentor for kandidaten. Det får oss til å åpne for praksisen, og sikrer at vi involverer ansatte i kandidatens opplæring og utvikling.

Et annet kjennetegn ved et sykehus er at vi er en stor ut-

danningsinstitusjon. Hos oss er det stadig studenter som er inne i praksisdel av sin utdanning eller sitt spesialiseringløp. Vi er gode på å legge til rette for utdanningen og praksisen, og gi nødvendig veiledning og støtte. Vi må være gode på dette området, for de som utdannes hos oss er også vår hovedkilde til rekruttering. Det er vi oss bevisste! Og disse kandidatene kjenner vi jo. Betydningen av det å ha relasjoner er viktig når en skal få seg jobb.



Helseforetakene har et voldsomt behov for arbeidskraft, og dette er også tegnet opp som en av de største utfordringene våre i framtiden. Vi vet at vi ikke kan få dekket dette behovet. Norge har simpelthen ikke så mye arbeidskraft å avse til oss. Dermed må vi effektivisere arbeidsprosessene våre slik at de blir mindre ressurskrevende, samtidig som vi opprettholder eller forbedrer behandlingen. Ett av tiltakene er det vi kaller oppgaveglidning. Det betyr å skille ut arbeidsoppgaver i et behandlingsløp slik at en med lavere kompetanse har mulighet til å gjøre den delen, mens den med høyere kompetanse kan ta flere oppgaver som krever spesialkompetanse. Ressurstrappa som Levanger Arena Arbeid har utviklet, gjør det enklere å sortere tiltakene i kandidatens kompetanseløp. For HNT er det viktig at alle ansattes kompetanse kan beskrives. Det er enklest dersom kompetansenivået er dokumentert i form av et formelt vitnemål eller sertifikat.

HNT ser på Levanger Arena Arbeid som en start på å gjøre lavt kompetente arbeidssøkere til en framtidig mulig rekrutteringskilde for oss. Vår erfaring er at jo mer vi greier å involvere oss som arbeidsgiver i utdanningsløp





og praksis hos personer som tilbys plass i vår organisasjon for å få nødvendig kompetanse, jo mer greier vi også å lage tiden de er hos oss som et grunnlag for rekruttering. Ved å la arbeidsgiver delta i utvelgelse av egne kandidater i den grad det er mulig, lar vi dem velge oss – ikke bare bli plassert. Da blir arbeidsgiver mer interessert i å gi kandidaten tilbud om jobb hos seg også. Og det er vel det som er målet?

Atle Busch  
HR-rådgiver og nestleder i HR-avdelingen  
Helse Nord-Trøndelag HF



## Viktige “kjøreregler” i møte med arbeidsplasser

- I møte med en arbeidsgiver er det viktig at deltaker ikke underselges eller overselges. En må unngå å fremstille deltaker som klient eller overdrive vedkommende sine muligheter for raskt å kunne fylle en jobb.
- Det er viktig å “framsnakke” deltaker som arbeidskraft! Vær konkret på hva deltaker har vist av evner, talent og ressurser. Fortell konkret hva du ser som deltaker sin læringsevne. Når vi sier ressurser handler det både om arbeidskapasitet, yteevne, innstilling, sosiale ferdigheter, personlige kvaliteter og hvordan vedkommende snakker norsk.
- Det er viktig å snakke med arbeidsgiver om norsknivået til deltaker, men fokuser på framgangen deltaker har vist siste år. Vær også tydelig på at videre læring av norsk skriftlig og muntlig er en svært viktig del av fagkurset og den delen som skjer ute på arbeidsplassen. Ikke døm vedkommende ut fra hvordan norsk beherskes på et gitt tidspunkt. Tenk heller konkret på hva en kan sette som mål og hvordan trene på å mestre stadig mer av norsk språk.
- Tett oppfølging av arbeidsgiversida, de som til daglig er sammen med deltaker på jobb og deltaker selv, er viktig og bør avtales konkret. Vi har lagt vekt på en koordinert oppfølging der NAV og Voksenopplæringa har møtt bedriftene, slik at løsninger og framdrift i kvalifiseringen ses i sammenheng med den økonomiske virkemiddelbruken i regi NAV.
- En viktig del av oppfølgingen vil handle om hvordan en gjennom et løsningsorientert samarbeid jobber tett med bedriften slik at en sikrer progresjon. Skulle en deltaker vise seg å ikke fungere, tas vedkommende ut og en starter arbeidet med å finne en ny arbeidsgiver til deltakeren.
- I oppfølgingen underveis er det viktig å kontakte arbeidsgiver med jevne mellomrom for å høre hvordan det går. Spør om å få komme på bedriftsbesøk og vis interesse for arbeidsgiver, medarbeiderne som til daglig jobber sammen med deltaker og hvordan det går med selve deltakeren. Ikke vent til problemene oppstår, men vektlegg tett kontakt.



## Unngå kulturfellene i arbeidet med kvalifisering og integrering i arbeidslivet

Kultur og kulturforskjeller mellom folk og land er interessant og viktig, men en skal vise forsiktighet i det å gi kultur for mye forklaringskraft, for eksempel at det henvises til kulturelle trekk eller væremåter som forklaringer på hvorfor det er vanskelig å inkludere mennesker fra andre land i norsk arbeids- og samfunnsliv. Kulturforklaringer er oftest alt for enkle, de generaliserer, og bærer i seg feilaktige forståelser av mennesker og grupper av mennesker fordi de er farget av:

a) **“Klientblikket” – der vi ser innvandrere som offer for egen bakgrunn og kultur.**

En slik forståelse overskygger evnen vår til å se verdier og styrker ved andre kulturer, vi stakkarliggjør innvandrere og vi ser ikke ressursene de har. Klientblikket gir oss dårlig gangsyn! Tren på å se hver enkelt person og ressursene vedkommende har!

b) **“Moralblikket” hvor vi utålmodig krever at innvandrere må forandre på egne verdier og væremåte.**

Det er ofte våre egne idealer vi stiller opp som “rettesnor”, - ikke våre egne praksiser, når vi for eksempel møter innvandrere i diskusjoner om deres praksiser

som vi helst hadde sett var annerledes. Dermed generaliserer vi egne idealer og glemmer at etniske norske opptrer forskjellig og har ulike praksiser. Vi leter heller ikke etter hva som er innvandrernes idealer og vi evner ikke å se godt nok at praksiser og idealer varierer mellom personer og grupper fra samme land eller etniske tilhørighet. Moralblikket er også med og gir oss dårlig gangsyn! Opparbeid deg økt evne til å være åpen, spørrende og inviterende!

c) **“Det eksotiske blikket” er den velmenende synliggjøringen av kulturforskjeller.**

Her dyrker en forskjellene, om ikke ut fra skepsis eller negative holdninger, så for å få synliggjort paletter av forskjellighet. Dette gir heller ikke et godt nok grunnlag til å jobbe med inkludering og integrering fordi forskjelligheten som dyrkes positivt, markerer mer forskjell enn likhet og hva som må til for å skape like muligheter og rettigheter.

Ofte er vi mer like – enn forskjellige – uavhengig av tro, nasjonalitet, etnisk tilhørighet. Og vi kan komme langt om vi ser personene heller enn å rote oss inn i enkle kulturforståelser!





**Ressurstrappa  
– utprøving av  
nytt fagretta  
kvalifiseringsløp**



Ressurstrappa utgjør kjernen i vår driftsmodell og den omhandler kvalifiseringsløpet som målgruppa eller deltakerne skal gjennomføre. Vi vil beskrive innholdet og opplegget for hvert trinn og angi viktige prinsipper og arbeidsmetodikk for de aktivitetene som inngår. Til slutt trekker vi fram øvrige viktige trekk ved måten vi har jobbet på som vi mener er med og styrker kvaliteten ved opplegget.

Det er viktig å understreke at det har tatt tid å utvikle og få testet ut hele Ressurstrappa. Levanger voksenopp-læring har gjennomført tre ulike utviklingsprosjekter som har vært med på å avklare viktig innhold. Det startet med Vox-prosjektet *Morsmålsstøttet lese- og skriveopp-læring 2011/2012*.

I 2013 og 2014 ble prosjektet *Fagkurs for inkludering av innvandrere i arbeidslivet* gjennomført (IMDi), der fagkursmodellen, som en start på Ressurstrappa, ble utviklet. Det ble startet opp kvalifiseringsløp i helse og renhold. Vox- og IMDi-prosjektene har vært viktige forløpere til Levanger Arena Arbeid prosjektet, og IMDi-prosjektet ble videreført ved å ta deltakerne i helse- og renholdskursene videre i Ressurstrappa. Det ble også utviklet flere trinn fram til fullverdig kvalifisering. I tillegg ble det igangsatt to nye fagkurs med inntak av nye deltakere på områdene barnehage og kantine henholdsvis i 2015 og 2016.

Før en beskrivelse av hvert trinn, vises Ressurstrappa i sin helhet i figuren til høyre.

De seks trinnene utgjør samlet et Fagkurs og er en meto-disk fremstilling av en trinnvis opplæring, fra utvikling av Fagplan til å komme i mer varig arbeid. I praksis er gjennomføringen av Fagkurs et tett samarbeid mellom norskopplæring, flyktningtjeneste, NAV og lokale arbeids-givere/arbeidsplass der en «drar» i samme retning mot et felles mål. Norskopplæringa har hovedansvar for trinn 1 og 2. Vi kommer tilbake og tydeliggjør hvem som er ansvarlig for hvert av trinnene i kapittel 5 når vi omtaler hele modellen og hvordan vi har tenkt at innsatsen skal driftes videre på mer permanent basis.

## Ordinært arbeid ●

## Praksis med eller uten mentor ●

på ordinær arbeidsplass  
Vikariater, sommerjobber mm.

## Individuell praksis med praksisveileder ●

Kommunale arbeidsplasser, ca. 1 år.

## Fagopplæring med plassveileder og lærer ●

3 timer praksisopplæring med plassveileder  
og 3 timer fagopplæring per uke  
i 13 uker

## Rekruttering ●

Søknad med CV,  
intervju og inntak

## Lokal fagplan ●

utarbeidet av lærer  
og fagperson  
3 planer: Helse, renhold  
og barnehage

TRINN 1



Arbeidslivet kommer inn på et tidlig tidspunkt da oppstart av det enkelte fagkurs og praksisplasser blir avtalt allerede før trinn 1 fagkurs blir vedtatt startet

opp. Det er arbeidslivet selv som har bedt om at de vil komme inn så tidlig som mulig i prosessen for å sikre best mulig plan og gjennomføring av Ressurstrappa.

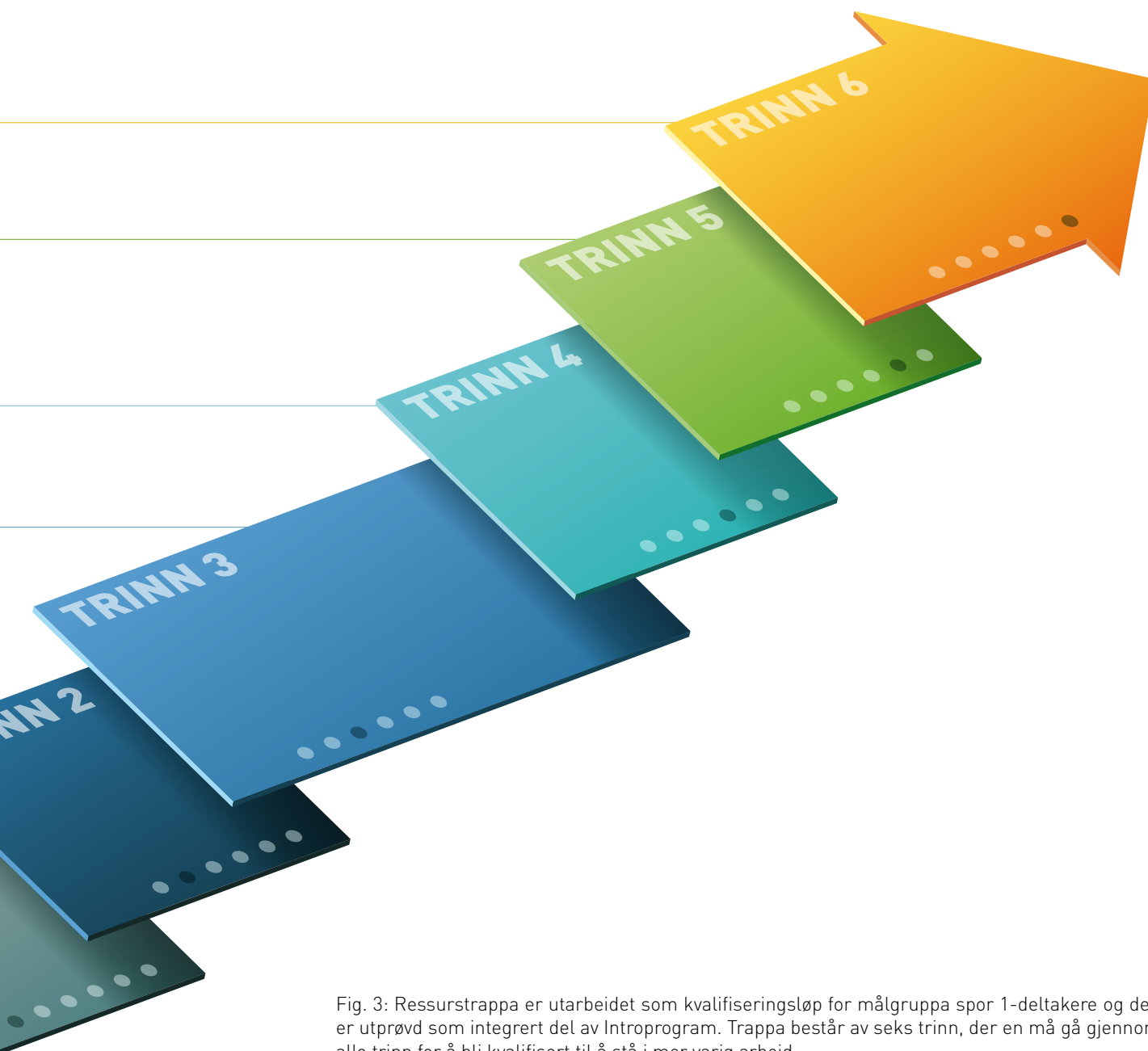
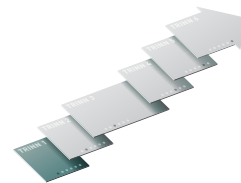


Fig. 3: Ressurstrappa er utarbeidet som kvalifiseringsløp for målgruppa spor 1-deltakere og den er utprøvd som integrert del av Introprogram. Trappa består av seks trinn, der en må gå gjennom alle trinn for å bli kvalifisert til å stå i mer varig arbeid.





## Trinn 1: Utarbeidelse av Lokal Fagplan i arbeidslivskunnskap og fag



### Hovedansvar: norsklærer

I tett samarbeid med en fagperson fra arbeidslivet og riktig bransje/ sektor.

Fagplanene er laget ut fra kunnskap om hvordan spor 1-deltakere lærer og med vekt på at temaene forklares gjennom praksis og at språkopplæringen går hånd i hånd med teori og praksis.

Det enkelte Fagkurs består av tre deler:

Del 1: 20 t kurs i arbeidslivskunnskap på et språk de forstår

Del 2: 60 t Fagkurs (ca. 13 uker)

Del 3: Praksis på ordinær arbeidsplass med tett oppfølging/veiledning etter fastsatt plan (se trinn 3 og 4)

### **Del 1: Plan for Arbeidslivskunnskap**

Det er norsklærerene som utarbeider fagplanen for et 20 timers langt arbeidslivskurs. Det er lagt til grunn at det gjennomføres ved hjelp av morsmålsstøttere. Dette for å sikre at deltakerne forstår innholdet. Temaene som vektlegges er valgt på grunnlag av kjennskap til arbeidslivets krav og hva som er viktigst å kunne når deltakerne skal begi seg ut i ordinært arbeidsliv. Kurset gjennomføres før de starter opp på Fagkurset.

### **Del 2: Plan for Fagkurs**

For å sikre faglig og pedagogisk tyngde i utarbeidelse av fagkursplanene, er det en fagperson og lærer fra spor 1-opplæringa som utarbeider de ulike fagplanene. Det er viktig å ta med fagpersoner fra andre yrker i arbeidet med fagplanen slik at en sikrer at viktig kompetanse blir lagt til grunn. Å etablere tidlig kontakt med fagpersoner er starten på det lokale samarbeidet en må ha på plass for å lykkes med målgruppen. Før en starter opp med fagkurs



må en gjøre en markedsanalyse for å finne ut hvor det er behov for arbeidskraft framover. Det anbefales også å starte tidlig opp med samarbeid med aktuelle arbeidsplasser for å sikre praksis for deltakerne etter endt fagkurs. I dialogen med arbeidsplasser er det viktig å forsikre arbeidsgiver om at hver enkelt deltaker skal "klareres" for praksis etter endt fagkurs og at de vil bli fulgt tett opp av en praksiskoordinator.

Fagplanene er en integrert del av norskopplæringen og er en kombinasjon av den ordinære norskplanen, nasjonale fagplaner på assistentnivå (vox.no) og lokal tilpasning. Det er viktig for deltakerne å se sammen-



hengen mellom det de lærer på fagkurs og de temaene som tas opp i ordinær norskopplæring. En integrert Fagplan forsterker de nasjonale læreplanene og gjør deltakerne bedre rustet til å forstå innholdet i den ordinære norskundervisningen.

Planen er bygd over samme lest som andre læreplaner med kompetansemål som deltakerne skal strekke seg etter. Kompetansemålene er viktige indikatorer når opplæringen på trinn 3 i Ressurstrappa starter.

Tema og kompetansemål fra læreplanen spor 1	Fagplan Helse: Forsterking av tema og kompetansemål fra læreplanen spor 1
<p><b>Egen person og familie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan delta i enkle samtaler når samtalepartnern snakker langsomt og tydelig og er støttende, for eksempel ved å omformulere og gjenta</li> <li>• Kan gjenkjenne og forstå kjente ord og helt enkle fraser som angår egen person og familie</li> <li>• Kan bruke enkle, stort sett isolerte fraser og setningsfragmenter for å presentere seg og fortelle om hvor en bor og hvor en kommer fra</li> <li>• Kan presentere seg selv og andre</li> <li>• Kan stille og svare på enkle spørsmål om personlige og emner fra dagliglivet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan samtale på en enkel måte om seg selv, egen og andres familie med brukere og kolleger</li> <li>• Kan bruke familieord i samtale med brukeren</li> <li>• Kan samtale omkring høytider og feiringer med brukeren</li> </ul>

Tabell 1 illustrerer del av fagplan Helse.

Det er lærerikt, men krevende å skulle integrere fagplaner inn i den eksisterende norskopplæringa. Å ta med fagpersoner inn i dette arbeidet bidrar til mye viktig erfaringsoverføringer mellom lærer og fagmiljøet, noe som kommer målgruppen til gode i framtida. Det er viktig å legge felles kunnskap til grunn for utforming av fagplanene. Ved å tilføre fagplanarbeidet påfyll i form av kunnskap, bidrar en til et mer felles ståsted når det skal prioriteres tema og utformes mål i fagplanen.

- God kunnskap om hvordan spor 1-deltakere lærer
- Fagplanene er en integrert del av ordinær norskplan
- Samarbeid mellom fagperson og norsklærer

**Del 3: Praksis på ordinær arbeidsplass med tett oppfølging av plassveileder og praksisveileder, blir omtalt under trinn 3 og 4.**

#### Lenker til fagplaner:

<http://levanger.kommune.no/PageFiles/1738/L%c3%a6replan%20Fagkurs%20i%20renhold.pdf>

<http://levanger.kommune.no/PageFiles/1738/L%c3%a6replan%20Fagkurs%20for%20pleieassistenter%20i%20helse-%20og%20omsorgsarbeid.pdf>



## Trinn 2: Rekruttering



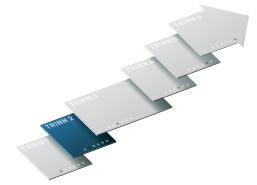
### Hovedansvar: Norsklærer i samarbeid med NAV

Ved å gjennomføre søknadsprosedyrer, som er i tråd med praksis i det ordinære arbeidslivet, må hver enkelt deltaker tenke igjennom om de virkelig vil starte på fagkurs. Det er også viktig for fagkursarrangør å finne ut om deltakeren er godt motivert for å starte på et fagkurs, slik at en ikke risikerer at deltakerne slutter underveis. Motivasjon er et vanskelig begrep å operasjonalisere, men vi tar utgangspunkt i ytre og indre motivasjon. Ved å starte på fagkurs er det den ytre motivasjon som er sterkest, ut i fra at å lære språk via fagkurs er noe de trenger for å nå et annet mål, nemlig arbeid. Den indre motivasjon springer ut fra en genuin interesse for å lære språket. Både ytre og indre motivasjon virker på hverandre og det behøver ikke å være noen motsetning. Ulike tilnærminger til språklæring påvirkes av ulike forståelser av motivasjon (Hagen og Tenfjord: Andrespråksundervisning, 1999). Ved å oppdage og erkjenne at å lære språket gir framtid og håp, kan også den indre motivasjonen styrkes og aktiveres og slik styrke språkinnlæringen.

NAV er med på trinn 2 og gjør behovsvurdering, arbeids- evnevurdering samt sikrer hva som må tenkes inn av økonomiske virkemidler på et tidlig tidspunkt.

### Lenke til alle skjema for Rekrutteringsstrategiene:

<http://levanger.kommune.no/PageFiles/1738/Rekrutteringsstrategier.pdf>



### Informasjonsmøter:

For at søkere til kurset skal få god informasjon om hva dette går ut på, gjennomgås en powerpoint-presentasjon til bruk i rekrutteringsarbeidet for målgruppen. Det er lagt vekt på at den skal være informativ og lett å forstå for målgruppen. Det er forutsatt at det er morsmålsstøttere/tolker til stede på informasjonsmøtene for å sikre at informasjonen blir forstått.

*“Den som ikke får informasjon, kan ikke ta ansvar. Den som får informasjon, kan ikke unngå å ta ansvar.”.*

*(Jan Carlzon, konsernsjef i SAS 1981-1993).*

### Søknadsprosess og cv:

Deltakerne fyller ut et enkelt søknadsskjema og cv som lærerne formidler til de som ville søke. Lærerne bistår deltakerne med å fylle ut søknad og cv. Denne prosessen er en integrert del av den ordinære norskopplæringa. Utvelgelsen av deltakere til intervju bli gjort av lærerne/de som er ansvarlig for fagkursene.

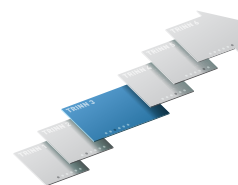
Intervjuøvelse: For at deltakerne skal bli trygge i intervjusituasjonen er det laget et øvelsesopplegg for intervju. Lærerne øver på intervju i de ordinære norsktimene og spørsmålene i øvelsesopplegget er identiske med hva de får på intervjuet.

Tilbakemelding: Alle som har søkt får skriftlig tilbakemelding på om de har blitt tatt inn på kurset eller ikke.

- Ha en plan for rekrutteringen
- Bruk arbeidslivets «regler» i søknadsprosessen
- Integrer søknadsprosessen i den ordinære norskopplæringen



## Trinn 3: Fagopplæring med plassveileder og lærer



**Hovedansvar:** I prosjektet har det vært prosjektleder som har hatt hovedansvaret. I tillegg har plassveileder og norsklærer samarbeidet tett. Det er opprettet eget Aksjonsteam som overtar ansvaret for trinn 3 når prosjektet er avsluttet. (For nærmere omtale, se kapittel 5).

### **Trinn 3 er det viktigste trinnet på vei mot toppen av Ressurstrappa.**

Her starter fagopplæring som fra dag en skal være praktisk rettet og gjennomføres på en arbeidsplass. Fra trinn 3 og oppover i trappa er det forventet en jevn progresjon hos deltaker. Med tanke på praktisk gjennomføring av fagkursene, må en ta hensyn til skolens organisering av skolehverdagen slik at kursene kan gjennomføres som en integrert del av skoledagen.

Vi valgte å komprimere fagkursene til to-tre timers øk-

ter i 13 uker: en økt med individuell opplæring med plassveileder og en økt med norsklærer per uke. Samtidig går deltakerne på ordinært norskkurs. Vår erfaring er at komprimerte løp gir best resultat og størst læringstrykk.

Nøkkelpersonen på dette trinnet er **Plassveileder** som er en fagarbeider i faget det skal gis opplæring i. Plassveileder får grundig informasjon om hvem disse deltakerne er og det blir lagt vekt på at de har lite eller ingen skolebakgrunn og at de er avhengig av å lære gjennom praksis. Det ble også gitt konkrete tips og råd om hvordan opplæringen på praksisplass kan gjøres for å imøtekomme deltakernes læringsstrategier. Plassveilederen gjøres godt kjent med utarbeidet Fagplan. Bruk av iPad blir understreket som et viktig verktøy for deltakerne.

Plassveilederen blir frikjøpt fra sin ordinære jobb for å være plassveileder. Frikjøpet blir finansiert av **Inkluderingsstilskudd** fra NAV (se kapittel 6 for mer info. om dette). Fagopplæringen skjer individuelt, der deltaker går sammen med Plassveileder i tre timer per uke. Opplæringen følger Fagplanen og Plassveileder sender ikke deltakerne videre før de har nådd kompetansemålene i planen. Norsklærerne møter fagdeltaker-gruppa tre timer per uke der de understøtter det som læres fra uke til uke sammen med Plassveileder. Plassveileder fungerer også som daglig kontaktperson mellom norsklærer og praksisplass i denne fasen.

Det blir organisert avtaler om hvordan samarbeidet mellom NAV, praksisplass og frikjøp av plassveileder blir organisert. Vi omtaler virkemiddelbruken og NAVs ansvar i kapittel 6.

- Det lages en 5-årsplan for hver Fagkursdeltaker når de starter opp Fagkurs på trinn 3.
- 5-årsplanen redigeres underveis
- 5-årsplanen blir utarbeidet og følges opp faglig og med virkemiddelbruk i regi NAV.



Tabell 2: Eksempel på ukeplan i 13 uker for Plassveileder, norsklærer og 6 deltakere. Deltakerne følger ordinær norskopplæring de dagene de ikke er sammen med plassveileder eller fagkursgruppa de tre første timene på onsdag.

time	mandag	tirsdag	onsdag	torsdag	fredag
1	Plassveileder og deltaker 1	Plassveileder og deltaker 3	Norskopplæring med alle 6 i fagkursgruppa.	Plassveileder og deltaker 5	Plassveileder og deltaker 6
2	Plassveileder og deltaker 1	Plassveileder og deltaker 3	Norskopplæring med alle 6 i fagkursgruppa.	Plassveileder og deltaker 5	Plassveileder og deltaker 6
3	Plassveileder og deltaker 1	Plassveileder og deltaker 3	Norskopplæring med alle 6 i fagkursgruppa.	Plassveileder og deltaker 5	Plassveileder og deltaker 6
4	Plassveileder og deltaker 2	Plassveileder og deltaker 4	Ordinær norskopplæring	Ordinær norskopplæring	Ordinær norskopplæring
5	Plassveileder og deltaker 2	Plassveileder og deltaker 4	Ordinær norskopplæring	Ordinær norskopplæring	Ordinær norskopplæring
6	Plassveileder og deltaker 2	Plassveileder og deltaker 4	Ordinær norskopplæring	Ordinær norskopplæring	Ordinær norskopplæring

- Det utarbeides gode interne rutiner og rolleavklaringer
- Gode forberedelsesrutiner med NAV for bruk av inkluderingstilskudd
- Gode rutiner med bruk av arbeidsavtaler opp mot arbeidsplass
- Gjennomtenkt organisering av uken
- Felles ukeplaner for Plassveileder og norsklærer med tema fra Fagplanen
- Norsklæreren understøtter norskopplæringen som skjer i praksis ved aktiv bruk av det deltakeren har lagt inn på iPad.
- God kontakt mellom norsklærer og plassveileder
- Plassveileder sender ikke fra seg deltakeren til neste trinn før kompetansemålene er nådd

### Viktig metodikk som plassveileder må legge til grunn:

I prosjektet har vi lagt vekt på å gi plassveilederne en god introduksjon om viktige pedagogiske prinsipper for hvordan læring best skjer for spor 1-deltakerne. Prosjektleder og norsklærerne hadde jevnlig dialog med plassveilederne underveis i fagkurset og kunne diskutere "beste løsning/praksis" når det trengtes. Plassveilederne har også vært aktive deltakere i prosjektmøter og felles samlinger i regi av prosjektet og de er også intervjuet med tanke på å få fram arbeidsmetodikken som fører fram.



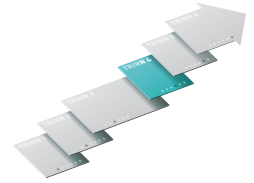


## Plassveilederne har benyttet følgende framgangsmåter:

- Plassveileder får introduksjon om hvordan spor 1-deltaker lærer. Dette gis fra lærerne ved voksenopplæringa. Her får plassveileder lære dialogbasert undervisning, det å vise og snakke konkret, og der deltaker må respondere og vise at ting blir forstått.
- Det er viktig at alle får tilgang til en relevant arbeidsplass og at plassveileder vektlegger det å skape trygghet hos deltaker i opplæringssituasjonen.
- Det settes av tid for hver enkelt deltaker som da blir veiledet og fulgt opp av plassveileder.
- Ingen ordinære produksjonskrav eller krav til arbeidstempo stilles, her er det snakk om å trene og lære arbeidsoppgaver, detaljer og sammenhenger som til slutt danner arbeidsprosesser og rutiner. Her jobbes det med å nå kompetansemålene i fagplanen. Når kompetansemålene er nådd, blir dette registrert som innfridd.
- Viktig arbeidsmetodikk som plassveileder må følge:
  - **Mestring:** Plassveileder fokuserer på hva deltaker mestrer og hva som fungerer bra. Det gis positive tilbakemeldinger underveis. Viktig å gi tydelig positiv respons som bygger opp selvtilliten til deltaker.
  - **Konkretisere budskap:** Det er viktig å vise konkret hvordan du gjør ting, for eksempel hvordan re en sykeseng eller brette sammen tøy. Det er også viktig å få deltaker til å gjøre oppgaven like etter at du har vist hvordan det skal gjøres. Da vil begge bli trygge på at oppgaven er riktig forstått.
  - **Det er viktig med tett muntlig oppfølging med umiddelbar respons på det som blir sagt:** Gjenta nye ord og begrep slik at deltaker husker dem til neste gang. Skriv ned en samling ord som deltaker kan skrive av og lagre på iPaden sin. Det er viktig å repetere de ordene som velges, trene på hva det betyr og få deltaker til å huske ordene og hva de betyr.
  - Oppmuntre deltaker til å benytte bilder/foto som hjelpemidler for å lære ord, til å se og huske sammenhenger. Hver deltaker har tilgang til iPad som hjelpemiddel og de fleste har egne mobiler som de også bruker.
  - **Mulighetsfokus:** Det er viktig å gjenta det de har lært neste gang en møtes neste dag med plassveileder. Gi gjerne nye ord og uttrykk som “hjemmeløse”. Viktig å ha fokus på muligheten deltakerne har for læring fremfor å fokusere på hva de ikke kan. Her er plassveilederens holdninger viktige for deltakers motivasjon for å lære.
  - **Maktfrie samtaler:** Unngå å tre ting ned over hodene på deltakerne. Vis respekt for hver deltaker og opptre slik at deltaker følger seg trygg. Oppfordre deltaker til å spørre og fortell vedkommende at det er lov å gjøre feil, lov å si at en trenger tid og mer øving.
  - Gradvis må plassveileder fortelle hvorfor arbeidsoppgaver gjøres på bestemte måter, dvs. ikke bare vise hvordan, men forklare gjennom eksempler hvorfor vi gjør ting akkurat slik. Forklare for eksempel om hygienekravene som settes til renhold.
  - Plassveileder må mestre å snakke konkret, ikke bruke for vanskelig norsk og evne godt å vise/demonstrere arbeidsprosesser.
  - Plassveileder må være åpen, like å jobbe med mennesker, evne å bruke kroppsspråk og demonstrere for andre hvordan arbeidsoperasjoner skal gjennomføres. Godt humør og evne til å vise omsorg for andre er et stort pluss.
  - Viktig at plassveileder samarbeider tett med lærer og at lærer kobles raskt på dersom det er behov for ekstra trening og undervisning. Lærer tar med seg slike innspill og lager et godt opplegg for dette i undervisningen på skolen.



## Trinn 4: Individuell praksis med praksisveileder



### Hovedansvar: Prosjektleder og NAV

Deltakeren har nå nådd kompetansemålene i fagplanen og Plassveilederen har sammen med prosjektleder funnet fram til gode fagpersoner som kan gå inn på neste trinn der hver deltaker går over til arbeidspraksis på hver sin arbeidsplass. Hver av disse arbeidsplassene har da en praksisveileder, som tar over videre ansvar for veiledning og opplæring. Praksisveilederen må være godt informert av plassveileder fra trinn 3 for å kunne imøtekomme deltakernes behov for mer læring gjennom praksis og at iPaden fortsatt blir brukt som et viktig verktøy i opplæringen.



På dette stadiet lærer deltakeren mer om arbeidsrutiner og spesifikke arbeidsoppgaver på arbeidsplassen og de lærer å arbeide mer selvstendig og ta seg fram på en ordinær arbeidsplass. Omfanget av denne praksisen er individuell og økes utover i perioden. Alle skal ha full arbeidsuke og fyller opp med ordinær norskopplæring de dagene de ikke har praksis. På dette trinnet kan deltakerne få sine første

### Lenker til veiledningshefter:

<http://levanger.kommune.no/PageFiles/1738/Praksisveileder%20helse%20.pdf>

<http://levanger.kommune.no/PageFiles/1738/Praksisveileder%20renhold%20.pdf>

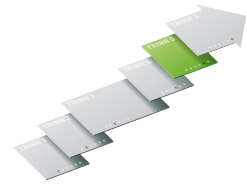
vikartimer og det hender også at noen går over i lønnet jobb.

Praksisveilederne inngår i et praksiskorps som frikjøpes litt fra jobb for å delta på informasjonsmøter før oppstart av praksis. Prosjektleder i samarbeid med plassveileder har vært ansvarlig for disse informasjonsmøtene og de gjennomgår et spesiallaget Veiledningshefte for hvert fag med gode råd og tips om hvordan deltakere med liten skolebakgrunn lærer. Dette veiledningsheftet vektlegger samme metodikk og framgangsmåte som plassveilederne har benyttet. I tillegg får de informasjon om målgruppa, deres livssituasjon og læringsbehov.

Det er fremdeles god kontakt mellom norsklærer, praksisveileder og deltaker. De 6 deltakerne, som til sammen danner en fagkursgruppe, møter nå læreren i en tretimers økt en gang hver måned der de tar opp utfordringer deltakerne møter ute i praksis. Norsklærerne bistår også Praksisveileder hvis det er noe spesielt de ønsker skal bli gjennomgått med faggruppen eller de har behov for at lærer bistår med råd.

- Lag en Veileder for hvert fag
- Godt forberedte praksisveiledere/praksiskorps
- Tett oppfølging
- Lag en cv-bank
- Aktiv med jobbsøking, spesielt sommerjobber





## Trinn 5: Praksis med eller uten mentor



### Hovedansvar: Prosjektleder (nå Aksjonsteamet)

Dette utgjør starten på arbeidet med å få deltaker ut i lønnet arbeid. Dette kan skje på samme plass som deltaker har praksis på trinn 4, hvis det er ledig jobb, eller en ny arbeidsplass der det er behov for en ny medarbeider. Det legges en plan i tett samarbeid med NAV og arbeidsplassen om bruk av virkemidler i arbeidet fram mot ansettelse. Det er god erfaring med å bruke mentortilskudd som innebærer tett, felles oppfølging av prosjektleder, NAV og arbeidsplass, inkludert mentor (les mer om dette i kapittel 6). Også andre virkemidler kan brukes. Spesielt er det viktig å tydeliggjøre overfor deltaker hva som spesifikt skal lærers underveis. Norsk lærer kan hjelpe til hvis det er noe spesifikke utfordringer med språk.

### Å dra i samme retning:

På dette trinnet er det viktig å være løsningsorientert og at alle parter fremstår som en enhet som «drar i samme

retning». Det er viktig å la arbeidslivets stemme høres og respektere deres behov og krav. Det betyr at en må være løsningsorientert og eksperimentere seg fram til hva som fungerer som god praksis.

Det er individuelt hvor lenge den enkelte deltaker blir på dette trinnet, men målet med å bruke virkemidler er å få deltakeren ut i jobb. Det gjelder å se hver enkelt deltakers behov og muligheter og tilrettelegge for et individuelt løp. Noen kan være 100 % i praksis med mentor per uke og andre noen dager mens de fortsetter å gå på ordinært norskkurs. Det er viktig at alle har et 100 % tilbud slik at de ikke får avbrekk selv om praksisen ikke er på heltid.

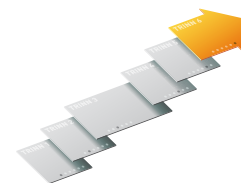
Erfaringene er at det oppstår mange utfordringer på dette stadiet. Det er her den enkelte deltaker oppdager hva det virkelige arbeidsliv innebærer med hensyn til blant annet arbeidstempo, individuelt initiativ og forståelse av for eksempel skjemaer og rapporteringer. Deltaker må lære å fylle rollen som arbeidstaker, dvs. utføre alle arbeidsoperasjoner på en god måte, forholde seg til å snakke med kolleger og forstå hvem som er ledere.

Når deltakeren er kommet på trinn 5 begynner også tålmodigheten å bli satt på prøve hos den enkelte deltaker. Derfor er det viktig å holde motivasjonen oppe og være klar på hva som skal til for å nå målet. Det er også viktig å ha en oppfølging der en sjekker ut at deltaker trives og at arbeidsplassen fungerer godt for deltaker. Ikke minst skal deltaker også her trene på norsk språk og ta aktiv del som arbeidstaker og kollega. Mentor får også informasjon om deltaker og hvilke gode «grep» som sikrer at de får etablert et godt samarbeid.

- «Dra i samme retning»
- Tett oppfølging fra Aksjonsteam
- Cv-påfyll
- Vær aktiv med jobbsøknader



## Trinn 6: Ordinært arbeid



Enkelte deltakere kan få ordinært arbeid på et tidligere trinn, men vår erfaring er at flertallet må gå alle trinn før de kommer ut i ordinært arbeid. Deltakerne får på dette trinnet mye hjelp til å søke jobb av Aksjonsteamet. Det kan være vanskelig å ta seg fram alene i en digital søkeprosess. På forhånd er alle personalia og cv gjort klar. Det er viktig at cv oppdateres kontinuerlig underveis i Ressurstrappa.

Også på dette trinnet har prosjektleder tett oppfølging med deltakerne. Selv om de har gjennomgått et kurs i arbeidslivskunnskap på et språk de forstår, så er det ikke før de kommer ut i ordinært arbeid at de skal omsette teorien til praksis. Det er individuelt hva som kan være utfordringene, men her er tips om hva som kan være nødvendig å følge opp:

- Sjekk e-post for svar på jobbsøknader
- Ferieavvikling
- Skatt
- Lønsslipp
- Skjema: timeskjema, egenmelding m.m.
- Hva arbeidsplassen har av behov for at deltaker rapporterer/utfylling av skjemaer.

### Lærekandidatløp og kompetansebevis

De ulike fagene setter ulike krav til formell kompetanse/sertifisering. For spor 1-deltakere er veien fram til fagbrev lang, men et delmål kan være kompetansebevis (Meld St. 16: 2015-2016). Et kompetansebevis gir deltakeren fortrinn når det gjelder framtidig ansettelse framfor de som ikke har noe formell kompetanse/sertifisering.

Det inngås et samarbeid med NAV, arbeidsplass og opplæringskontor om et lærekandidatløp for deltakeren.

Følgende må på plass:

1. Inngå avtale med arbeidsplass om lærekandidatplass
2. Sikre deltaker økonomi til livsopphold
3. Lage en individuell opplæringsplan i faget
4. Sikre arbeidsplassen økonomi til veiledning
5. Finne ut hvem som skal ha veiledningsansvar for lærekandidater i vedkommende bedrift/virksomhet. Det er ulik praksis på dette området.
6. En person i Aksjonsteamet har ansvar for lærekandidatløp.





**Følgende faktorer har vært medvirkende årsaker til at en så langt har lyktes med fagkurs for deltakere på spor 1:**

- Bruk av morsmålsstøttere i kurs om arbeidslivskunnskap
- Gode rekrutteringsstrategier
- Gjennomarbeidet fagplaner tilpasset målgruppen
- Bruk av iPad som verktøy for læring
- Tett oppfølging i praksis med tilskudd fra NAV
- Tydelig rolleavklaring mellom skole og praksisplass og tydeliggjøring av ansvar i de ulike fasene av praksisperioden.
- Tett samarbeid mellom skole og praksisplass
- Opplæring og god informasjon om målgruppen overfor praksisplassene





## Bruk av iPad og utarbeidelse av egen ressurs-cv

Alle deltakerne får låne en iPad som de disponerer hele tiden mens de er i Ressurstrappa. Dette har vært en stor suksess. De behersker nettbrett på lik linje med alle andre og det letter innlæringen for en som aldri har holdt i en blyant. iPaden fungerer som et «støttespråk» i kurs- og praksisperioden før de blir «gode» i norsk. Film og bilder visualiserer det de ikke greier å ytre på norsk språk. iPaden er et godt verktøy til språkstimulering og oppfølging. Den brukes til å vise lærerne ulike situasjoner fra arbeidsplasser, den benyttes til å drille med ord, skrive setninger og trene på norsk muntlig.

De har med seg nettbrettet på praksisplassen slik at veilederne hjelper til med å legge inn nye bilder som visualiserer ord og begrep som de har arbeidet med underveis. Når de kommer tilbake på norskopplæringen deler de det de har lagt inn på nettbrettet med medelever og lærer. Nettbrettet blir den enkelte deltakers lærebok og dokumentasjon på hva de kan.

I tillegg utarbeider deltakerne egen ressurs-cv der en lager beskrivelser og oversikter over hva de kan og har gjennomgått/praktisert i Ressurstrappa og ute på arbeidsplass. En ressurs-cv åpner også for å beskrive egne sosiale ferdigheter, kvaliteter og ressurser.

Deltakernes egne meninger om bruk av iPad

- *Alle ser at jeg jobber, når jeg viser frem bildene fra praksis, på skolen.*
- *Kan ta bilder av det jeg gjør på praksis.*
- *Lærer mange ord fra ordlista med bilder.*
- *Kan skrive nye ord i boka som jeg googler på iPaden når jeg kommer hjem.*
- *Spør etter navnet på nye ting som jeg googler etterpå og finner bilder av.*
- *Blir flinkere til å bruke data og internett.*
- *Bruker bøkene/ ordlistene vi har laget, hjemme, for å repetere ord vi har glemt.*

**Lenke til bruk av nettbrett: Metodesamling for praktisk bruk av nettbrett**

<http://levanger.kommune.no/PageFiles/1738/Metodesamling%20iPad.pdf>

- *Det er viktig å beherske bruk av iPad fordi det planlegges å bruke iPad for alle renholdere i kommunen fra neste år.*
- *iPaden kan også brukes til å lese e-post.*
- *Kollegene vet ikke hvordan de kan bruke iPad.*  
*Noen kolleger liker å bli tatt bilde av, og noen liker det ikke.*

Det er viktig at deltakerne kan lagre sin Ressurs-cv for ettertiden. Vi har prøvd ut bruk av Dokker som er en ny metodikk og et digitalt dokumentasjonsverktøy til bruk i opplæringen av elever, lærlinger og praksiskandidater i hele utdanningsløpet. Alle deltakerne var registrert og hadde tilgang til Dokker. Læreren ga dem oppgaver ut fra kompetansemålene i Fagplanen og deltakeren dokumenterte hvordan oppgaven ble gjort. Slik fikk de vist fram sin kompetanse gjennom hele sitt livslange læringsløp. Selv om Dokker er et enkelt og funksjonelt opplæringsverktøy for elever i den videregående skolen, er det per i dag vanskelig å beherske for målgruppen i prosjektet. De var avhengig av mye hjelp fra lærer for å få det til. Samtidig er det viktig å tenke ut varig dokumentasjon på alt det deltakeren kan. Det er viktig å kunne dokumentere sin kompetanse i form av en digital Ressurs-cv overfor en framtidig arbeidsgiver.



Mer om Dokker: <http://no-el.no/dokker/mer-om-dokker/>

**Vi lærer best når vi selv er aktive i læringsprosessen!**

# Helhetlig driftsmodell av Ressurstrappa





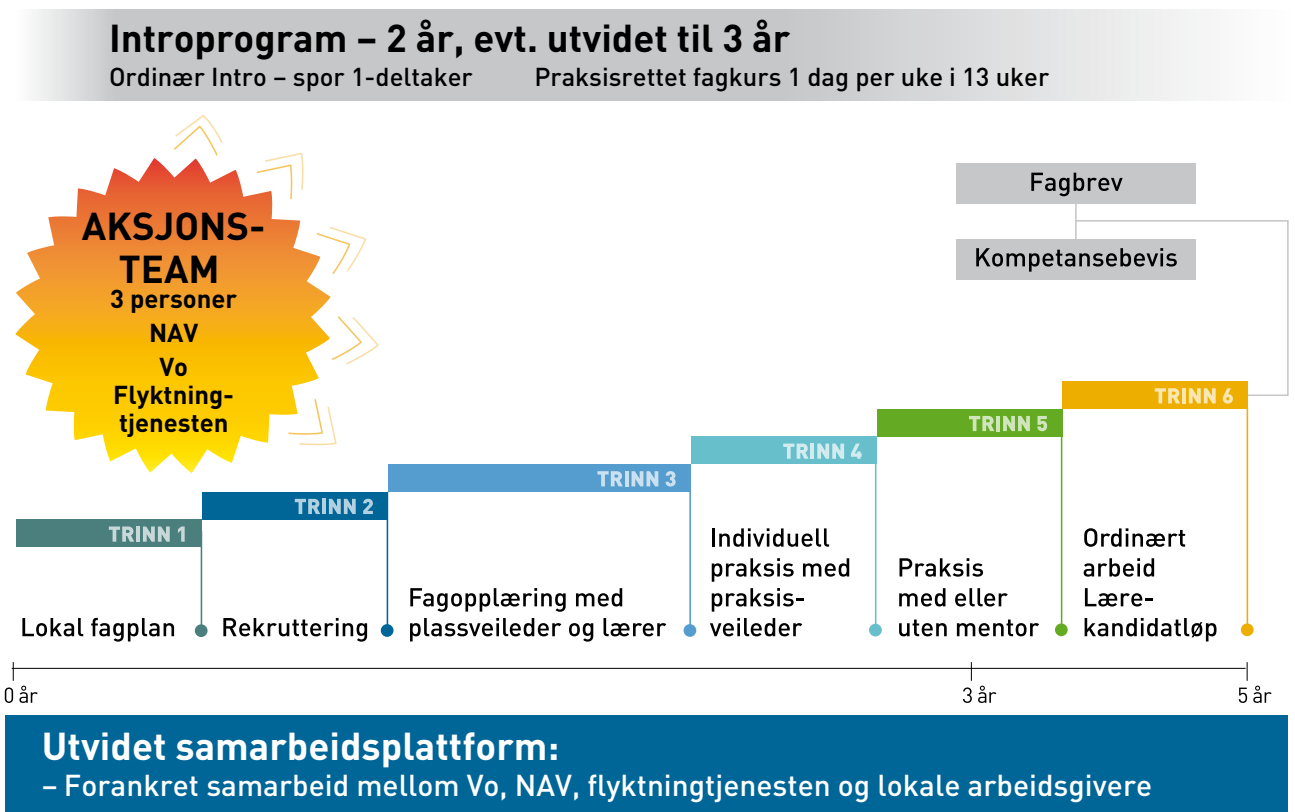
Driftsmodellen består av fire bærebjelker som viser et etablert samarbeid mellom voksenopplæring, flykntingstjeneste, NAV og lokalt arbeidsliv om deltakernes kvalifiseringsløp i en 5-årsplan som dekker forløpet fra planlegging, gjennomføring av fagkurs og oppfølging og praksisbasert læring i arbeidslivet fram mot varig arbeidstilknytning.

De fire bærebjelkene er:

- Ressurstrappa
- Utvidet samarbeidsplattform
- Aksjonsteam
- Introprogram med norskopplæring

Sammenhengen mellom de ulike elementene går fram av figuren nedenfor som viser helheten i driftsmodellen

av kvalifiseringsløpet. Hensikten med å utvikle en helhetlig modell er å vise hvordan utviklingsarbeidet vårt kan videreføres som ordinær drift av en kommune. Vi har lagt vekt på dette både for Levanger kommune og for at mange andre kommuner kan trekke inspirasjon og læring fra vårt prosjekt, og implementere hele modellen innenfor den kommunale delen av kvalifiserings- og integreringsarbeidet.



Figur 4 viser driftsmodellen vi har utviklet med fire bærebjelker. Ressurstrappa utgjør kvalifiseringsløpet målgruppa tilbys og kan strekkes etter behov over 5 år. Innsatsen driftes daglig av et aksjonsteam som understøttes av en utvidet samarbeidsplattform bestående av Vo, NAV og flykntingstjenesten. Hele innsatsen er en integrert del av Introprogram.





## Ressurstrappa

Ressurstrappa er selve kvalifiseringsløpet som målgruppa gjennomgår. Den har vi beskrevet i forrige kapittel (se kapittel 4). Dette kan ses som en mal som kan benyttes innenfor mange ulike yrkesfaglige områder. Vi har jobbet

aktivt med å få på plass systemer og arbeidsprosesser som kan overta driften av Ressurstrappa etter at prosjektperioden er over. Vi har vektlagt dette for å unngå at viktig kunnskap og innsats dør ut etter at prosjektet avsluttes.

## Utvidet samarbeidsplattform

Modellen hviler på en grunnmur av viktige forutsetninger om et godt forankret samarbeid mellom norsk-opplæring, flyktningtjenesten, NAV og lokalt arbeidsliv. Vi har strategisk valgt å ha med øverste ledernivå i styret til prosjektet, det vil si fra voksenopplæringa, flyktningtjenesten og NAV. Dette har vært viktig for å sikre støtte og framdrift i prosjektet. I tillegg har personer fra de tre instansene vært med i prosjektgruppa og undergrupper som har jobbet aktivt med å få på plass deler av satsningen. Vi har også hatt ledere fra lokale bedrifter og virksomheter med i samarbeidsplattformen.

Samarbeidet er et kollektivt løft der partene drar veksler på den enkelte parts kompetanse og ansvarsområder og slik blir kjent med hvordan partene tenker. Partenes spisskompetanse, samarbeidskompetanse og arbeidslivskompetanse er lagt til grunn og formet Ressurstrappa og Aksjonsteamet.

Det er et lederansvar å implementere modellen i den daglige driften og gjøre den kjent både internt og eksternt. Driftsmodellen inngår som en del av samarbeidsavtalen mellom kommune og NAV.

For å sikre godt samarbeid mellom de involverte i samarbeidsteamet har vi i prosjektet lagt opp til prosessarbeid og utvekslinger som sikret at vi fikk trekke veksler på hverandres kunnskap og utvikle et godt samarbeid.

### **Viktig arbeidsmetodikk:**

- Styremøtene lot vi sirkulere slik at hver enkelt instans en gang inntok rollen som vertskap. Det vil si at vi la et styremøte til NAV, et til flyktningtjenesten, et til

voksenopplæringa, et til Sykehuset Levanger og et til IMDi i Trondheim. Poenget med dette var todelt. Første del av styremøtet ble brukt som en presentasjon der vertskapet ga en orientering om egen virksomhet, rolle og funksjoner. Deretter ble tida brukt til styremøtet. Dette ble en god "ice-breaker" der vi fikk fram kompetansen til hver enkelt instans og økt forståelse for hverandres virksomhet.

- Det ble holdt jevnlig prosjektmøter med egen sakliste og tett informasjon om prosjektets status. Det ble utarbeidet egen PLP-plan som konkretiserte hvilke aktiviteter som krevdes for å nå oppsatte mål, ansvarsfordeling og konkret plan for gjennomføring. Prosjektet ble gjennomført med mange involverte som bar egne ansvarsbiter og en opererte alltid konkret og handlingsorientert for å unngå misforståelser og manglende progresjon fra den/de som hadde ansvar for at oppgaver ble gjort.
- For å sikre godt samarbeid og at alle tok felles ansvar, ble det arrangert halv- og heldags-samlinger/workshops der styret, prosjektgruppe, plassveiledere og lærere ble samlet. Disse samlingene ble benyttet til prosessveiledning og gruppearbeid ledet av forsker fra SINTEF hvor hensikten var å styrke lagånd og støtte opp om samarbeidsplattformen. Siste nytt, prosjektstatus og veien videre ble diskutert og disse dagene ga alle anledning til å snakke sammen og bli enda bedre kjent.
- Kontakt med deltakerne i prosjektet ble også opprettholdt for at alle som inngikk i samarbeidsplattformen skulle utvikle god forståelse for målgruppa. Representanter herfra deltok på enkelte styremøter sammen med lærerne som sine nære allierte.



## Aksjonsteam

For at modellen skal være bærekraftig er det opprettet et Aksjonsteam som skal ta over mange av plan- og ansvarsområdene som prosjektleder har hatt underveis i prosjektet. Aksjonsteamet vil bestå av tre personer fra henholdsvis NAV, Vo og FL. Alle tre innehar kompetanse som kreves for å legge til rette for at spor 1-deltakere får tilrettelagt opplæring slik at de når målet om arbeid. Aksjonsteamet har et klart mandat fra sine ledere (NAV, FL og Vo) og skal kunne ta avgjørelser og gjøre vedtak som settes i verk umiddelbart. Det betyr at en avklarer myndighetsområdet til Aksjonsteamet og hvilke avgjørelser og ansvar de har uavhengig av linjeledelsen i "moderorganisasjonene".

Aksjonsteamet er det handlingsretta leddet i modellen. De skal agere raskt og være en drivende og utålmodig aktør som skal sikre at det hele tida lages løsninger for hver enkelt deltaker slik at ikke kvalifiseringsløpet stopper opp. Aksjonsteamet skal jakte på dynamiske løsninger i den daglige driften av Ressurstrappa, og de skal være den utålmodige aktøren som puffer på NAV, Vo, FL når det trengs å få tatt avklaringer eller beslutninger. Aksjonsteamet skal kunne utnytte styrkene ved å være et team. De skal utfylle hverandre, dele seiere, gi hverandre råd og være en plass for debriefing. De skal gjøre hverandre gode og ta ut styrken som finnes i teamet, gjennom at personene har ulike sakskompetanse, personlige kvalifikasjoner og ferdigheter.

Aksjonsteamet har hovedansvaret for trinn 3, 4, 5 og 6. På trinn 3 deles ansvaret med lærerne, men det er Aksjonsteamet som har ansvaret for å finne fram til plassveiledere og sikre at Fagkursene gjennomføres etter planen. Kontakt med arbeidsgivere i alle trinn ligger til Aksjonsteamets arbeidsoppgaver og de må også finne fram til nye arbeidsplasser som kan inngå i Ressurstrappas ulike trinn. Sammen med bedriftene og plassveiledere må de også finne fram til praksisveiledere (trinn 4) og mentorer (trinn 5).

Både deltakere og bedrifter skal kunne henvende seg direkte til Aksjonsteamet i saker som angår arbeidspraksis

og jobb. Aksjonsteamet er det sentrale holdepunktet for både deltakere og arbeidsplasser slik at eventuelle vannrette skott rives ned og erstattes med et samarbeidsnettverk.

Aksjonsteamet initierer diskusjoner mellom de fire partene i grunnmuren om framtidig jobbglidning på arbeidsplassene, slik at det er lettere å lage planer etter arbeidsplassens reelle behov for arbeidskraft. Det er viktig å invitere til samtaler om det framtidige arbeidsliv i kommunen og også være oppdatert på nye politiske føringer og bestemmelser. Aksjonsteamet skal være en ressursgruppe som andre kan henvende seg til og som utøver spisskompetanse på området deltakere med liten skolebakgrunn og deres vei inn i arbeidslivet.

Norskopplæringa er valgt som en fysisk arena for Aksjonsteamet, da deltakerne er trygge på – og kjenner skolen fra før. Det er viktig å tenke et helhetlig tilbud der deltakeren skal slippe å forholde seg til nye personer og et tungrodd byråkrati på sin vei mot arbeid.

### *Aksjonsteamets hovedoppgaver:*

- Gjøre arbeidsevnevurdering så snart deltaker er tatt opp på fagkurs. Dette gjøres i samarbeid med voksenopplæringen og flyktningtjenesten slik at en har mest mulig opplysninger om deltakeren når vurderingen gjøres.
- Koordinere arbeidet med Ressurstrappa der Aksjonsteamets spisskompetanse er nødvendig for å kunne sette i gang gjennomtenkte tiltak.
- Tett oppfølging av deltaker og bedrift
- Lage en 5-årsplan for deltakerens kvalifiseringsløp med integrert plan for bruk av økonomiske virkemidler og tiltak innenfor NAV sine løsninger.
- Aksjonere raskt og være løsningsorienterte og effektive

Aksjonsteamet har ansvar for å opprette en samarbeidsgruppe/ansvarsgruppe for hver deltaker. Den skal bestå av: ansvarlig for arbeidsplasskontakt fra Aksjonsteam, arbeidsplassansvarlig og eventuelt mentor/plassveileder/



praksisveileder. Gruppen skal ha kontinuerlige oppfølgingsmøter der også deltaker til vanlig deltar. Et viktig element i samarbeidsgruppa er å avdekke behov for påfyll av spesialkompetanse som deltakeren må til egne seg underveis. Aksjonsteamet skal sørge for at slik kompetanse kommer på plass umiddelbart etter at behov er meldt inn. Samarbeidet og deltakerens mål og

aktiviteter nedfelles i en praksisplan der en har fokus på kortsiktige delmål og jevnlig evalueringpunkter.

Aksjonsteamet skal sikre at praksis/arbeidsplassen får tilført kompetanse i opplæring av spor-1 deltakere og også påse at arbeidslivet får tilbud om å delta på relevante kurs som arrangeres lokalt.

## Introprogram

Ressurstrappa, slik vi har laget den som et kvalifiseringsløp i 6 trinn, kan innplasseres i Introprogrammet når Introprogrammet går over tre år. Det betyr at deltakerne starter med norskopplæring for spor 1 i Introprogrammet, og at de i løpet av 3 år får gjennomført norskopplæring, samt fagkurs og kommet opp på trinn 4 og eventuelt 5 av Ressurstrappa.

Når vi sier at det må lages 5-års plan for hver deltaker, så betyr det å ha klare planer for trinn 4 og 5 i Ressurstrappa. Noen deltakere er på disse trinnene raskere enn andre og innenfor tida der de er i Introprogram. Andre trenger mer tid og oppfølging, og derfor må det tenkes skreddersøm også i virkemiddelbruken fra NAV underveis i et femårs perspektiv. Du leser mer om dette i neste kapittel (Kapittel 6).

## Prosjektleder

Prosjektleder har vært viktig i prosessen med å utvikle og prøve ut modellen vår i praksis. For mange kommuner kan det være lurt å ha med en prosjektleder i starten som leder Aksjonsteamet og har et overordna blikk, for å få på plass samarbeid og plan for hvordan modellen kan tas videre. I dette arbeidet vil det også være behov for lokalt tilpassede løsninger. Et godt råd fra oss er å skreddersy fagkurs etter hva det lokale arbeidsmarkedet har behov for av arbeidskraft. Videre må en sikre allianser mellom

ansvarlige institusjoner i kommunen og NAV og forankre innsatsen hos lederne slik at en får utviklet et sterkt og ansvarlig eierskap for satsningen.

En viktig drivkraft bak modellen i Levanger – hos alle de som har bidratt – er å jobbe fram et større mulighetsrom for de innvandrerkvinnene som har hatt vanskeligst for å komme på innsida av norsk arbeidsliv og at de med det kan vinne økt status og bli bedre integrert i samfunnet.





# Økonomiske virkemidler, tiltak og strategier – NAV Levanger





Under oppstarten hadde NAV Levanger flere møter med prosjektleder for å få informasjon om målsettingen for prosjektet, hvordan personer med liten eller ingen skolebakgrunn (spor 1) lærer, hvilke metoder voksenopplæringa benytter i undervisningen samt hva som er flyktingtjenesten sine oppgaver under Introprogram. En stor del av disse møtene handlet også om å informere om NAV sine tjenester overfor deltakerne og arbeidsgivere. Levanger kommune valgte minimumsløsningen da oppgaver og tjenester ble lagt til NAV-kontoret da NAV Levanger ble etablert våren 2008. Flyktingtjenesten og voksenopplæringa er en egen enhet i Levanger kommune.

Prosjektets mål var å etablere en ny samhandlingsmodell slik at vi i større grad kan lykkes med at deltakerne skulle nå et mål om arbeid. Vi skulle få svar på hvilke virkemidler fra NAV som kunne bidra til at deltakerne i fagkursene kom seg i jobb. NAV hadde i utgangspunktet en samarbeidsavtale med Flyktingtjenesten og Voksenopplæringen som understøttet at Flyktingtjenesten skulle kontakte NAV-kontoret tre måneder før introprogrammet var fullført (ved 2 eller 3 år), slik at vi kunne avholde overføringsmøte før NAV tok over ansvaret. Erfaringen var at NAV ikke hadde lyktes tilstrekkelig i å bistå slik at brukere med liten eller ingen skolebakgrunn kom ut i arbeid.

Deltakerne i fagkurs ble hentet fra både Introprogram og fra NAV. Det vil si at noen av brukerne hadde bare vært i Introprogrammet en kort periode, mens andre var ferdige med introprogram for flere år siden. De som var ferdige, mottok sosialstønad fra NAV. I samarbeids-møtene i starten av prosjektet ble det avtalt at:

- De som var i Introprogrammet når de ble rekruttert inn i fagkurs skulle få programmet forlenget til 3 år.
- NAV skulle tilby arbeidsrettede tjenester overfor deltakerne som var i Introprogrammet.
- Flyktingtjenesten og Voksenopplæringa på sin side skulle bidra med sine tjenester lenger enn de hadde gjort før – helt til deltakerne faktisk var i arbeid. Dette

anslo SINTEF at kunne ta opp til 5 år med oppfølging. Flere av deltakerne i fagkurs ble rekruttert inn etter at Introprogrammet var ferdig.

Hvis deltaker ble rekruttert inn i fagkurs under Introprogrammet beholdt deltaker introduksjonsstøtten så lenge de har krav på den. De fikk ikke sikret livsopphold fra NAV før etter at Introprogrammet var slutt. Deltakere som var hos NAV før de ble rekruttert til fagkurs kunne tilstås tiltakspenger til livsopphold.

Utover i prosjektet erfarte vi at nettopp samarbeidet mellom de tre etatene er nøkkelen for å lykkes med deltakerne. Vi drøftet mye rundt hvem disse personene faktisk er. På hvilken måte lærer de? Hva har de behov for av opplæring og støtte for å lykkes hos en arbeidsgiver? Hvilken oppfølging er det nødvendig å gi? Hvilke arbeidsrettede tiltak kan være hensiktsmessig? Ut fra det vi lærte om brukerne besluttet vi at de måtte få en behovsvurdering og deretter en arbeidsevnevurdering hvor det ble konkludert med at hver enkelt deltaker i fagkursene har behov for en spesielt tilpasset oppfølging fra NAV. Dette ga NAV Levanger et rom med tanke på hvilke virkemidler og andre tjenester som kunne tilbys.

### **Fagplan:**

NAV-kontorets kontakt med arbeidsgivere, og kompetansen om arbeidsmarkedet er viktige innspill til planleggingen av fagkurs. Hvilke arbeidsgivere skal kontaktes, hvilke fagplaner kan det være aktuelt å lage osv.



Vi ser også at det er vesentlig at fagkursene er med når bruken av arbeidsrettede tiltak skal planlegges. Deltakerne har sannsynligvis behov for at bruken av tiltak og virkemidler planlegges langsiktig.

### **Rekruttering:**

I rekrutteringsfasen er det nødvendig å gjøre gode behovsvurderinger og arbeidsevnevurderinger, og deltakerne må være registrert som arbeidssøkere. At NAV deltar i rekrutteringsprosessen vil sikre at deltakere som har gjennomført Introprogram uten å lykkes i å komme seg i arbeid, får en ny mulighet. Videre er det helt nødvendig at NAV vurderer bruker med tanke på hele planen og ressurstrappa for å ha mulighet til å planlegge tiltaksbruken.

NAV Levanger gikk igjennom alle virkemidlene som fantes høsten 2014, for å se hva som kunne være mest hensiktsmessig å benytte for at deltakerne skulle nå målet om arbeid.

### **Fagopplæring med plassveileder:**

I prosjektet hadde NAV Levanger en gjennomgang av alle virkemidlene/arbeidsrettede tiltak. NAV benyttet de virkemidlene de mente var mest egnet ut fra lovverket. Målet var å sikre at deltakerne kunne gjennomføre hele løpet i ressurstrappa uten opphold, og at en hadde en plan som sikret at når vi møtte en utfordring på veien førte det ikke til stans av tiltakene. Siden denne delen av

ressurstrappa er det lengste trinnet, valgte NAV Levanger et tiltak som ga mulighet til å lønne en plassveileder for å muliggjøre ”skulder til skulder -opplæring”. Deltaker fikk vedtak på Arbeidspraksis i ordinær virksomhet, og arbeidsgiver fikk tilsagn på driftstilskudd med høy sats. Det ble ikke utbetalt høyt driftstilskudd for alle deltakerne, men nok til en 50-prosentstilling til å følge dem opp. Opplæringsplanen er fagplanen, som på dette trinnet er en tett oppfølging for å få fagkompetanse.

### **Individuell praksis med kollegaveiledning:**

På dette trinnet i trappa skiftet deltakeren arbeidsplass. Det ble større fokus på arbeidslivskunnskap enn det hadde vært på det forrige trinnet. Med tanke på en opplæringsplan er det altså nye målsettinger å nå for deltakeren. Her vurderte NAV Levanger behovet for både arbeidspraksis med driftstilskudd og eventuelt mentor, men det var ikke behov for dette. NAV Levanger har god erfaring med at arbeidsgivere gjerne bidrar med språktreningsplasser/IA-plasser og praksisplasser uten å be om tilskudd. NAV kunne bidra med både oppfølging av bruker og arbeidsgiver samt tilskudd til arbeidsgiver.

### **Mentor:**

På dette trinnet av trappa var det vesentlig at NAV la til rette for både oppfølging og tiltak. Deltaker skulle over til ny arbeidsgiver og lære mer spesifikt både faget og





kulturen for denne arbeidsplassen. Det grunnleggende har deltaker lært fra før.

Oppfølging: NAV deltok i møte med arbeidsgivers ledelse for å gi god informasjon om hva NAV som en av tre aktører kunne yte av oppfølging til deltaker og arbeidsgiver hvis de besluttet å gi deltaker mulighet. En garanti for hva NAV kan tilby framover, - **tilretteleggingsgarantien**.

### Arbeidsrettede tiltak:

Videre informerte NAV om flere virkemidler og tilskudd. NAV valgte å bruke **mentor** slik at deltaker kunne ha en kollega sammen med seg, og fordi kollegaen skulle frikjøpes for å ta på seg oppdraget. Videre orienterte NAV om at **tidsbegrenset lønnstilskudd kunne være aktuelt etter mentor**. Dette for å vise at vi vil sikre deltaker helt fram til ansettelse om dette var mulig. Vi la også vekt på at tiltakene skulle vurderes underveis i møter med arbeidsgiver og deltaker, flyktnings-tjenesten og NAV. Det var viktig for arbeidsgiver at NAV deltok når de hadde behov for møtepunkter. Videre var det viktig å sikre at samhandlingen med arbeidsgiver ble så enkel som mulig for arbeidsgiver.

### Ordinært arbeid:

Her var det vesentlig at NAV, flyktnings-tjenesten og Voksenopplæringa gjennomførte de avtalene som ble gjort med arbeidsgiver på trinnet mentor. Vi må følge opp møteforespørlene og ha en kontaktperson arbeidsgiver kan forholde seg til, som besvarer spørsmål og stiller når NAV ble etterspurt. Det ble også iverksatt tidsbegrenset lønnstilskudd for enkelte av deltakerne når dette ble etterspurt fra arbeidsgiver, og NAV forhandlet størrelsen på tilskuddet ut fra arbeidsgivers behov. Vi ga arbeidsgiver mulighet for å få oppfølging fra NAV også etter at tilskuddene var fullført.

### Endringer i virkemidlene/arbeidsrettede tiltak fra 01.01.16.

Siden vi fikk en endring av de arbeidsrettede tiltakene i NAV fra 1. januar 2016 ble det viktig å finne hvilke som er mest hensiktsmessige å benytte for bruker/deltaker.

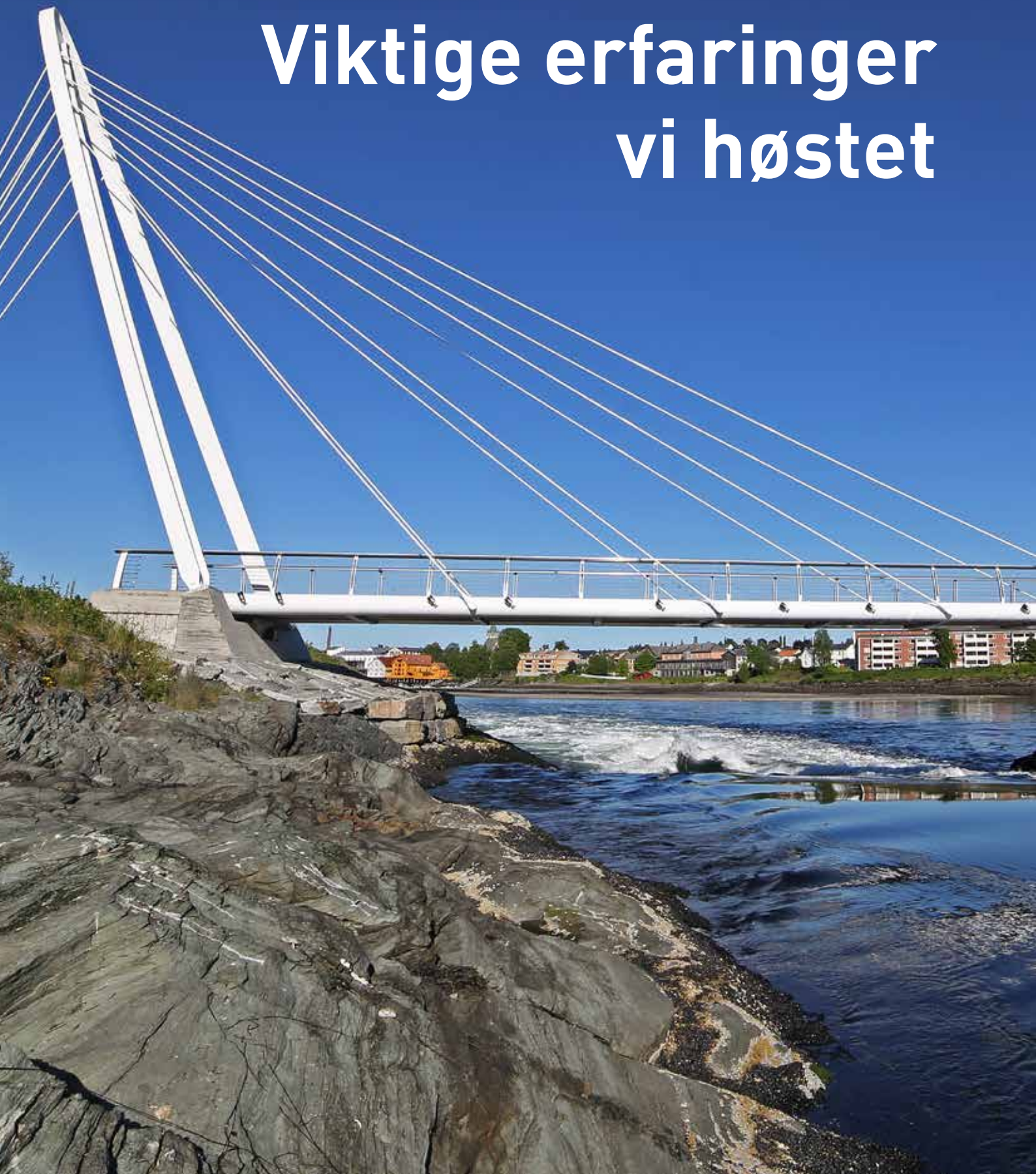
- **Arbeidstrening** i stedet for arbeidspraksis i ordinær

virksomhet. Arbeidstreningen er på en ordinær arbeidsplass, men arbeidsoppgavene er tilrettelagt brukers/deltakers behov. Målet er at bruker skal få prøvd ut mulighetene sine på arbeidsmarkedet. Tiltaket er et oppfølgingstiltak og kan vare i inntil ett år og ytterligere 6 måneder for arbeidssøkere/deltakere med spesielt tilpasset innsatsbehov.

- **Avtale om tilrettelegging og oppfølging for arbeidssøkere og arbeidsgivere** i stedet for Tilretteleggingsgaranti. Avtalen skal bidra til at personer med behov for bistand fra NAV skal få eller beholde en jobb, samtidig som den støtter arbeidsgivere som inkluderer arbeidssøkere. Avtalen inngås mellom arbeidsgiver, arbeidssøker og NAV.
- **Mentor** er et tilskudd fra NAV for å frikjøpe en kollega eller en medstudent, for å gi bruker/deltaker ekstra bistand for å mestre en jobb eller utdanning. Mentor er for den som trenger praktisk bistand, veiledning eller opplæring i arbeidsrettede ferdigheter for å gjennomføre tiltakene arbeidstrening, opplæring i form av ordinær utdanning, midlertidig lønnstilskudd og varig lønnstilskudd. Antall timer og varigheten av perioden skal tilpasses behovet, og kan forlenges i inntil tre år. I tillegg til trinn 5 i Ressurstrappa kan mentortilskuddet også brukes på trinn 3 i stedet for høyt driftstilskudd.
- **Midlertidig lønnstilskudd** i stedet for tidsbestemt lønnstilskudd, er en støtteordning for arbeidsgivere, og bruker/deltaker ansettes på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Lønnstilskuddet skal kompensere for lavere produktivitet. Deltaker kan få midlertidig lønnstilskudd i inntil tre år.
- **Inkluderingsstilskudd** kan vurderes underveis i Ressurstrappa. Tilskuddet er for ordinære arbeidsgivere som tilrettelegger for ansettelse av arbeidssøkere med individuell formidlingsbistand fra NAV eller deltar på et arbeidsmarkedstiltak. Tilskuddet kan kompensere for dokumenterte merkostnader, og kan brukes til kurs og kortere opplæringstiltak for å kunne utføre arbeidet. Tilskuddet kan gis i opptil 12 måneder.



# Viktige erfaringer vi høstet





Som prosjekt har Levanger Arena Arbeid pågått i tre år. Vi har utviklet og prøvd ut en ny driftsmodell for hvordan innvandrerkvinner med lite utdanning og yrkeserfaring kan lykkes med å gjennomføre praksisrettede kvalifiseringsløp som fører fram til arbeid innen rimelig kort tid. Vi har høstet viktig kunnskap og erfaringer underveis som vi ønsker å formidle helt til slutt i verktøyboka.

- **Vi har erfart Ressurstrappa som et effektivt kvalifiseringsløp** fordi den fører deltakerne over i arbeid. For de vi har fått over i arbeid har det tatt fra to til fire år. Dette er en effektiv investering og god ivaretagelse av deltakernes personlige ressurser og engasjement. Vi kan sammenligne en 5-årig investering i kvalifisering opp mot et helt voksenliv der en blir mottaker av sosialstønad. Hva er mest lønnsomt for samfunnet? Og, hva er lønnsomt og verdifullt for hver enkelt deltaker og deres familie? Vi er ikke i tvil om hva som er veien videre for målgruppa.
- **Ressurstrappa lar seg lett integrere som kvalifiseringsløp innenfor Introprogram.** I og med at kvalifiseringen av målgruppa skjer over lengre tid, er det viktig å utvide Introprogrammet til tre år.
- **I Ressurstrappa inngår et solid opplegg med yrkestrening i tre faser i bedrift/virksomhet.** Dette pågår i trinn 3, 4 og 5 etter en gjennomtenkt plan for læring og yrkestrening som sikrer progresjon og at læringsmålene blir innfridd og sjekket ut. Deltaker må gjøres kjent med hva som er plan og kravene på hvert trinn. Videre må de opplæringsansvarlige i bedrift få opplæring/introduksjon om hvordan praksisretta yrkestrening for spor 1-deltakere må foregå. Dette har vi gjennomført på informasjonsmøter og dialogmøter med plassveiledere, praksisveiledere og mentorer på arbeidsplassene. Plassveilederne vil ha flere møtepunkter for å lære yrkestrening for spor 1-deltakere fordi de jobber tett sammen med lærerne i gjennomføringen av fagkurset og har deltatt i utarbeidelsen av fagplanen.
- **Bruk av tilpasset pedagogikk for spor 1 er et grunnleggende forutsetning for å lykkes.** Det sikrer god læring og forståelse både i norskopplæring og arbeids trening. Vi har brukt tilpasset pedagogikk for spor 1 gjennom hele fagkurset og i alle trinnene hvor det pågår yrkestrening i bedrift. Dyktige og dedikerte norsklærere som åpent deler sin kunnskap med plassveiledere, praksisveiledere og mentorer på arbeidsplassene har vært suksesskriterium nr. 1 i prosjektet.
- **Utarbeidelse av lokale fagplaner, med klare læringsmål, som er integrert del av norskopplæringen er riktig vei å gå.** Det er viktig at innholdet i fagplanene blir et grunnlag som deltakerne kan bygge videre på med mål om få utstedt kompetansebevis eller kunne ta fagbrev.
- **Deltakergrupper på 6 personer på hvert fagkurs har vist seg å være en god gruppestørrelse.** Det å tilhøre en mindre gruppe skaper trygghet, det blir lettere å få etablert samarbeid og engasjement hos deltakerne og lærerne får realisert en god dialogbasert undervisning. Motiverte deltakere og lite frafall er positive gevinster ved å operere med mindre grupper.
- **Tett og koordinert oppfølging av hver enkelt deltaker er viktig.** Voksenopplæringa, NAV og flyktingtjenesten og arbeidsgivere må utvikle en ny samarbeidsplattform som sikrer felles plan og aktivitet for hver enkelt deltaker. Vi har erfart at dette er viktig for å sikre at hver deltaker er i meningsfull aktivitet og får praktisert norsk muntlig og skriftlig samt gjennomføre yrkestrening. Det er svært avgjørende å unngå at en deltaker blir satt på vent eller opplever brudd mellom trinnene i Ressurstrappa. I Levanger et det etablert et eget Aksjonsteam som skal sikre at denne funksjonen blir godt ivarettatt.



- **Skreddersy femårige planer for hver person** for å sikre at det er sammenheng mellom kvalifiseringsløpet til hver enkelt deltaker og hvilke økonomiske virkemidler som NAV må planlegge å bruke ut mot arbeidsgivere. Tidlig planlegging er en forutsetning for at NAV får dekket inn virkemiddelbruken i sine budsjetter.
- **Felles koordinert innsats mellom Voksenopplæringa, NAV og flyktningtjenesten** er svært viktig. Det sikrer en prosess, en plan og et logisk løp for hver enkelt deltaker! Dette er viktig for å unngå at deltakere blir "kasteballer" mellom flere ulike system og løsninger.
- **Koordinert oppfølging av arbeidsgiver, plassveiledere, praksisveiledere og mentorer på arbeidsplass er viktig.** Prosess, plan og logisk løp for en deltaker må også kommuniseres godt med arbeidsgiver, og tilsvarende må plass-, praksisveiledere og mentorer ha god innsikt i hva som er kvalifiseringsløpet til den som er i yrkestrening på arbeidsplassen. Alle misforståelser må ryddes av veien og problemer må løses raskt. Videre må det jobbes konkret med løsninger i bedrift, plan for bruk av økonomiske virkemidler fra NAV og en må aktivt diskutere hva som er framdriften i det å snakke og skrive norsk samt status i yrkesopplæringen. I enkelte møter med arbeidsgiver bør NAV og Vo stille sammen, slik at arbeidsgiver ser at det samarbeides.
- **Tett og involverende samarbeid med lokale arbeidsplasser er viktig på alle trinnene i Ressurstrappa.** Et tidlig samarbeid med lokale arbeidsgivere har gitt oss mye ny innsikt i hva som vil fungere som gode løsninger og muligheter for yrkestrening på arbeidsplasser. Samtidig har vi lært at det er viktig å ha med fagpersoner fra arbeidslivet både i utforming av fagplaner og i rekrutteringen av deltakere. Allerede her vil arbeidsgivere åpne engasjementet sitt for deltakerne og tenke mulige løsninger for samarbeid mellom egen virksomhet, Vo og NAV.
- **Viktig at NAV har god kunnskap om de behov målgruppen har i en opplærings situasjon slik at dagens virkemiddelbruk tas i bruk i tråd med dette.** Personer som har lite eller ingen skolegang må synliggjøres i NAV-systemene som beskriver de ulike ytelsene opp mot den enkelte bruker, og være tydelig på fleksibiliteten i dagens virkemiddelordning. Når det kommer på plass vil dagens ordninger og virkemidler fungere godt for denne gruppen.
- **Norskopplæringen har størst kunnskap om hvordan spor 1-deltakere lærer og hvordan en tilrettelegger for god opplæring av gruppen.** Lag et sammenhengende kvalifiseringsløp for gruppen der norskopplæringa er med fra start til mål. Norskopplæringa må ha en arbeidsrettet norskopplæring som en del av et arbeidsrettet Introduksjonsprogram.





## REFERANSER/KILDER

Alver, Vigdis Rosvold og Vigdis Lahaug (2007) *Alfabetisering – mer enn å lære bokstaver*, Oslo, Novus forlag.

Alver, Vigdis Rosvold og Vigdis Lahaug (2012) *Lese- og skriveopplæring på spor 1*, notat.

Bjørndal, Bjarne og Sigmund Lieberg (1978) *Nye veier i didaktikken. En innføring i didaktiske emner og begreper*, Oslo, Aschehoug.

Challs, Jeanne (1983) *Modell for leseutvikling*, New York, Hill Book Company.

Djuve Anne Brit, Kavli og Hagelund (2011) *Kvinner i kvalifisering. Introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger med liten utdanning og store omsorgsoppgaver*, rapport nr. 2, Oslo, Fafo.

Finnestrand, Hanne og Tove Håpnes (2009) *Verktøybok for idéutvikling. En arbeidslivsdrevet modell for inkludering av innvandrere i arbeidslivet*, utarbeidet for Verdalsprosjektet – krafttak for inkludering (2006-2009), Verdal kommune.

Frøyland, Kjetil og Øystein Spjelkavik (red) (2014) *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*, Oslo, Gyldendal Akademisk.

Hagen, Jon Erik og Kari Tenfjord (1999) *Andrespråkundervisning*, Oslo, Gyldendal forlag.

Levanger voksenopplæring (2014) *Fagkurs for inkludering av innvandrere i arbeidslivet*, sluttrapport, Levanger kommune.

Meld St. 6 (2012-2013) *En helhetlig integreringspolitikk. Mangfold og fellesskap*.

Meld St. 16 (2015-2016) *Fra utenforskap til ny sjanse — Samordnet innsats for voksnes læring*.

NOU: *Velferd og migrasjon – den norske modellens framtid*, Barne- og likestillingsdepartementet, 2011:7.

NOU: *Mangfold og mestring — Flerspråklige barn, unge og voksne i opplæringssystemet*, Kunnskapsdepartementet, 2010:7.

Pedersen, Michael Svendsen (2007) *På vej med språket*, København, utgitt av Ministeriet for Flygninger, Indvandrere og Integrasjon.

Steinkellner, Alice (2015) *Befolkningens utdanningsnivå og arbeidsmarkedsstatus*, rapport nr. 11, Statistisk Sentralbyrå.

Wahlgren, Bjarne (2010) *Voksnes læreprocesser – kompetanseutvikling i uddannelse og arbejde*, København, Adlibris.

Wlodkowski, Raymond, J. (2011). *Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults*. John Wiley & Sons.





Lenke til veiledningshefter:

<http://www.levanger.kommune.no/Organisasjon/Enheter/Innvandrertjenesten/Sjefgarden-voksenopplering/Prosjekter/>



Levanger voksenopplering på Staup.

## Forfattere:



**Tove Håpnes** er sosiolog og seniorforsker ved SINTEF Teknologi og samfunn, avd. Teknologiledelse. Hun har i mange år jobbet med forskning om organisasjon og ledelse, og videre utført flere studier og evalueringer om integrering og mangfold i arbeidslivet.



**Toril Sundal Leirset** er prosjektleder ved Levanger voksenopplæring i Levanger kommune. Hun var rektor ved Levanger voksenopplæring i perioden 1998 – 2012 og ledet en rekke utviklingsprosjekt i denne perioden. Hun var medlem i utvalget som skrev NOU 2011:14, Bedre integrering.