



20 flyktninger i praksis i norsk arbeidsliv

En studie av bruk av praksisplasser som del av introduksjonsprogram for flyktninger.

Ragnar Næss, Pertinaxgruppen

20 flyktninger i praksis i norsk arbeidsliv

En studie av bruk av praksisplasser som del av introduksjonsprogram for flyktninger

Ragnar Næss
Pertinaxgruppen
Sagveien 10, 0459 Oslo

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	5
1. Innledning.....	8
2. Forberedelse til praksis på arbeidsplass	11
2.1 Flyktingens deltakelse i utarbeidelse av individuell plan.....	11
2.2. Forberedelse gjennom norsk med samfunnskunnskap.....	12
2.3. Flyktingens deltakelse i valg av praksisplass.....	14
2.4 Konklusjoner og anbefalinger	16
3. Praksisplassen – den første tiden.....	19
3.1. Flyktingens introduksjon på arbeidsplassen.....	19
3.2. Opplæring i forhold til arbeidsoppgaver	23
3.3. Konklusjoner og anbefalinger	24
4. Praksisplassen – egenskaper, fellestrekk og ulikheter	25
4.1. Praksisplasser med ulikt læringspotensiale	25
4.2. Fysiske og psyko-sosiale arbeidsmiljøfaktorer	28
4.3. Praksiskandidatens plikter og rettigheter	33
4.4. Konklusjoner og anbefalinger	39
5. Særtrekk ved praksis som del av et introduksjonsprogram.....	41
5.1. Norskopplæring i arbeidssituasjonen	41
5.2. Oppfølging i praksisperioden.....	47
5.3 Konklusjoner og anbefalinger	51
6. Oppsummering.	53
7. Litteratur.....	56
Vedlegg.....	58
1. Presentasjon av flyktingene og arbeidsplassene.	58
2. Fikk vi de informantene og arbeidsplassene vi ville ha?	64
3. Tabeller over flyktingenes bakgrunn	66
4. Bydelene/kommunene og deres introduksjonsprogrammer.....	70
5. Datainnsamlingen.....	74
6. Oversikter over praksisplasser og jobber.....	78
7. Bedriftenes erfaringer med praksisplass.	79
8. Læringspotensialet i jobbene. Oversikt og forklaringer.....	80
9. Svarene på spørsmål om individuell plan.	83
10. Hvordan lage deltakerstyrte veiledningssituasjoner?.....	85
11. Svar på spørsmål vedrørende rettigheter.....	88
12. Noen eksempler på utfordringer i oppfølging.....	90

Forord

Undersøkelsen er finansiert av Utlendingsdirektoratet. En takk til samarbeidspartnere i UDI og medlemmer i referansegruppen. En særlig takk til Kjell Ribert for samarbeid underveis og kommentarer til ulike utkast. Men først og fremst en takk til alle informanter, flyktinger, folk på arbeidsplassene og kontaktpersoner i kommuner og bydeler som tålmodig svarte på alle spørsmålene.

Oslo, september 2004

Ragnar Næss

Sammendrag

Undersøkelsen er gjennomført i perioden august 2003 til april 2004 og dekker 20 flyktninger på praksisplass innen rammen av et introduksjonsprogram. Flyktningene er bosatt i to bydeler i Oslo samt tre kommuner i det sentrale Østlands-området. De to bydelene og to av kommunene har mottatt prosjektmidler fra UDI. Ved siden av flyktningene er deres nærmeste overordnede på arbeidsplassene samt kontaktperson i kommunene/bydelene intervjuet. Videre er representanter for relevante Aetat-avdelinger samt en del relevante personer i det kommunale flyktningearbeidet intervjuet.

Praksisplasser brukes for å gi trening, avklare forutsetninger og prøve ut muligheter på arbeidsmarkedet. Undersøkelsen dekker praksisplassdeltakere som er regnet for klare for det ordinære arbeidsmarkedet. Samtlige flyktninger følges opp av kommunale kontaktpersoner, ikke av Aetat. Et utvalg på 20 deltakere er ikke representativt, men klare tendenser i svarene kan gi en pekepinn om hvor oppmerksomheten bør rettes i arbeidet med å forbedre praksisplass-funksjonen i introduksjonsprogrammene.

De intervjuede kontaktpersonene har gjennomgående ansvar for flere enn 15 deltakere i praksis. De fleste har ansvar for mellom 15 og 30 deltakere, men noen har vesentlig fler.

Informantene veksler mellom praksis og ulike kurs (primært norskundervisning) på ukebasis. De oppgir at de i liten eller ingen utstrekning er blitt forberedt på arbeidslivet gjennom temaet "arbeidsliv" i norskundervisning med samfunnskunnskap. De kjenner i liten eller ingen utstrekning til norske arbeidslivsrettigheter, eksempelvis verneombudsinstitusjonen og fagforeninger. Svarene tyder også på at de har et svakt eller ikke-eksisterende eierforhold til den individuelle planen som er forutsatt å være et viktig ledd i et introduksjonsprogram. De synes videre i liten grad å ha deltatt i utvelgelsen av praksisplasser. I noen tilfeller opplever kontaktperson i kommune/bydel at flyktningene har valgt, mens flyktningene selv opplever at kontaktperson har bestemt.

Det store flertallet av deltakerne finner seg godt til rette på praksisplassene. Kontaktpersonene i bydelene følger dem primært opp i samband med etablering av praksis (finne arbeidsplass, undertegne avtale, m.m.), men i tilfeller der verken deltaker eller bedrift tar opp problemer på arbeidsplassen er det liten eller ingen kontakt mellom kommune/bydel og deltaker. Kontaktpersonene i kommune/bydel har gjennomgående ansvar for mellom 15 og 30 flyktninger hver.

En analyse av jobbene deltakerne faktisk utfører sammenlignet med de muligheter som reellt sett foreligger på arbeidsplassen tyder på at man kunne ta opp læringspotensialene på de aktuelle arbeidsplassene mer systematisk enn det skjer i dag. Dette med formål å øke læringen.

Norskkunnskapene til deltakerne oppgis som grovt sett tilfredsstillende av både deltakerne selv og deres overordnede, selv om flertallet av deltakerne mener at de burde kunnet mer norsk for å fungere i den aktuelle jobben.

Gjennomgående er arbeidsmiljøet for flyktingene tilfredsstillende. Det er imidlertid noen eksempler på belastende forhold (tunge løft, manglende pause, isolasjon fra kolleger) som vitner om at man kan vinne en del på bedre opplæring, trening og oppfølging.

Svarene fra de 20 betyr at en bør sette søkelyset på den veilednings- metodikken norsklærere og kontaktpersoner benytter seg av i forberedelse og oppfølging av flyktinger på praksisplass. Introduksjonen til norsk arbeidsliv forutsetter at flyktingen styrer ting selv i større grad enn situasjonen til de 20 tyder på. Dette slik at man i mindre grad "hjelper" deltakeren, men søker å være en samtalepartner, pådriver og en informasjonsressurs. Aktuelle tiltak kan være

- Fokuserer på de språklige sidene av arbeidsutførelse som del av norskundervisningen, lage "lokale ordbøker", arbeide med kommunikasjon på arbeidsplassen, utvikle deltakerens evne og vilje til å si ifra når han/hun ikke forstår, noe som er urealistisk å oppnå dersom deltakeren selv ikke fungerer proaktivt på et mer generelt plan.
- Bruke tolk og skriftlig materiale på deltakerens eget språk i startfasen.
- Bruke norskundervisningen til å forberede, klargjøre og bearbeide der som skjer på arbeidsplassen. Her kan en med fordel bruke langt mer tid på å forberede deltakeren ved rollespill, gjennomgang av konkrete situasjoner, m.m.
- I større grad å forberede deltakeren gjennom undervisningen på selv å ta opp forhold som angår egen situasjon, snarere enn at bedrift og kontaktperson kommuniserer over hodet på deltakeren. Det man vinner ved å "ordne opp" for deltakeren taper man i neste omgang ved at deltakerens eget initiativ reduseres.
- Bruke norskundervisningen til jevnlig å få tatt opp den individuelle planen til revurdering, veilede deltakeren til å få eierskap til denne, vurdere realismen i

tidligere beslutninger og utvikle forståelse av hva som må til for å oppnå ulike målsettinger. Disse midlene er beskrevet i eksisterende veiledningsmateriell, men fremstillingen kunne med fordel være mer konkret, fokusere mer på dilemmaer underveis, og bør i tillegg være støttet av coaching av de som veileder flyktninger.

- Sett ut fra målsettingene om å få folk i arbeid er noen av de best fungerende praksisplassene slike der bedriften har inngått et mer omfattende samarbeid med kommune og Aetat, der det også foregår norskundervisning på arbeidsplassen parallelt med opplæring og arbeid, og der bedriften anbefaler flyktninger overfor det lokale arbeidslivet. Det er et spørsmål om man ikke i større grad bør satse på en slik modell snarere enn ensidig å søke å formidle flyktninger til praksisplasser i det ordinære arbeidsliv.

1. Innledning

Undersøkelsen er utført på oppdrag fra Utlendingsdirektoratet. Ifølge mandatet skal det være et "kombinert kartleggings- og utviklingsprosjekt for et utvalg flyktninger som er i praksisplass innenfor rammen av introduksjonsprogrammet. Prosjektet skal kartlegge og vurdere hvordan introduksjonsprogrammet har fungert i prosessen fram til oppholdet på arbeidsplassen og på den aktuelle arbeidsplass. Særlig fokus skal legges på erfaringene i selve arbeidssituasjonen i praksisplassen som går på kompetansekrav, kommunikasjon, arbeidsmiljø, oppfølging, trivsel, motivasjon, m.m. Studiet dreier seg om både å fange opp vellykkede erfaringer og kartlegge problemer samt hvordan de er/planlegges løst. Det tas også sikte på å kartlegge hvordan arbeidet kan tilrettelegges slik at flyktningen lærer seg mest mulig norsk som en del av arbeidsutførelsen, samt utprøving av noen virkemidler på noen av arbeidsplassene.”

Det heter også at prosjektet skal ”munne ut i en rapport som beskriver hva som er gjennomført, vurdering av resultater i forhold til målsetning, bruk av innhentet kunnskap og erfaring og vurdering av overføringsverdi og plan for formidling. Rapporten skal legge vekt på å få fram gode og illustrerende eksempler, samt oppsummere viktige problemstillinger.”. Endelig skal kommuner og bydeler velges ut i samarbeid med Utlendingsdirektoratet og en skulle prioritere å se på praksisplasser i Aetats regi.

En referansegruppe gav innspill og kommentarer underveis. Den besto av Ellinor Haugaard, Drammen Kommune, Marit Solhøi og Lisa Hartmark, Integreringsavdelingen (UDI), Anne Britt Djuve, FAFO, Kjell Ribert, Ribert Kultur og Kommunikasjon, samt Ellen Røst ,Aetat Intro.

Rapporten beskriver og analyserer situasjonen til 20 flyktninger som er på praksisplass innen rammen av et introduksjonsprogram. Det dreier seg om to bydeler i Oslo og tre kommuner i sentrale Østlandsområde . Se avsnitt 13.2 for en presentasjon. Undersøkelsen kan neppe gi noe representativt bilde av introduksjon av flyktninger, men klare tendenser i materialet kan trolig si noe om hvilke utfordringer man bør sette søkelyset på. Undersøkelsen benytter seg av en såkalt kvalitativ metode: vekten er ikke lagt på å vurdere tallmessige forhold, intervjuer er i særlig grad rettet inn på å gi informasjon om personers opplevelser og selvforståelse, og tolkning av materialet har foregått gjennom hele prosessen ikke bare etter innsamling av data slik det er vanlig i kvantitative undersøkelser¹.

¹ Se Thagaard 1998 og Repstad 1998

Flyktningene selv, ekstern kontaktperson ansvarlig for oppfølging samt 18 av de ansvarlige på bedriften, er intervjuet². De ansvarlige på bedriften er i alle unntatt to tilfeller nærmeste overordnede³. I tillegg ble 5 representanter for Aetat intervjuet, en for hver kommune/bydel. Videre 5 norsklærere i tre av de fem bydelene/kommunene, hvorav alle i vekslende grad hadde oppfølgingsoppgaver for flyktning på praksisplass.

Kontaktperson tilknyttet programmet er i alle tilfellene representant for kommunen da det i de utvalgte kommunene og bydelene ikke var noen flyktninger i programmet som ble fulgt opp av Aetat⁴.

Det er 12 menn og 8 kvinner i materialet. Informantene kommer i hovedsak fra de to bydelene og kommune 2 med fem eller seks informanter hver. De siste to kommunene er representert ved henholdsvis en og to flyktninger.

I materialet er følgende 8 nasjonale opprinnelser representert: Etiopia, Irak, Palestina, Russland, Somalia, Tsjetsjenia, Kazakhstan og Syria.

Det fremgår at bare to har et antall års utdanning som tilsier en mer omfattende postgymnasial utdanning (mer enn 16 år). Fem informanter har fem års skolegang år eller mindre. Den som har minst oppgir to års skolegang, avbrutt på grunn av krig.

De 20 har en variert yrkesbakgrunn. To lærere, en dataspesialist og en tidligere student er de som har mest utdanning av informantene. Ellers finner vi en skredder, en butikkeier, flere som har jobbet i butikk, en som har drevet restaurant, en bonde, en fisker, en musiker, en sveiser, to rørleggere, en sjåfør og to kvinner som ikke har hatt arbeid utenfor hjemmet. I ovenstående oversikt er bare det yrket tatt med som vedkommende har drevet mest med. Tar vi med flere av de jobbene de har hatt blir bildet mer komplekst. Flere av mennene har mistet ordinære jobber i samband med politiske problemer eller krig. De har da jobbet i andre typer jobber, eksempelvis som sjåfør eller de har prøvet å starte små virksomheter.

Mens det altså er få med høyere utdanning blant informantene er det ingen som har jobbet i primærnæring utover en bonde og en fisker. De fleste tilhører et jobb- og utdannelsesmessig mellomskikt i hjemlandet.

² To av de ansvarlige på bedriftene lyktes det ikke å få kontaktet

³ I de to siste tilfellene var det avdelingsleder og en fadder, for øvrig den eneste fadder blant de 20

⁴ I en av kommunene ble informantene fulgt opp av innleid eksepertise på Aetats-penger, i en annen var språkpraksisdelen godt utbygd, men Aetat fulgte i svært liten grad opp flyktninger i arbeidspraksis

13 av informantene hadde vært 3 år eller mindre i Norge på intervjutidspunktet, 8 hadde vært 2 år eller mindre på intervjutidspunktet. Det dreier seg altså om mennesker med relativt kort tid i Norge. Se vedlegg 3 for ytterligere opplysninger om flyktingenes bakgrunn og situasjon.

Alle de intervjuete flyktingene ble regnet som klare for arbeidsmarkedet⁵. De ansvarlige i kommunene og bydelene forholdt seg imidlertid i de aller fleste tilfeller ikke til uttrykkene "arbeidspraksis" og "språkpraksis". Denne distinksjonen syntes ikke å ha stor praktisk relevans for de som hadde ansvar for programmet⁶.

Det er viktig at loven ikke gjaldt for de aktuelle kommunene i datainnsamlingsperioden. Når det gjelder de to bydelene i Oslo ble den vedtatt i løpet av datainnsamlingsperioden. Men i alle de kommunene og bydelene der flyktingene var i introduksjonsprogram hadde man i lengre tid søkt å følge og/eller introdusere introduksjonsprogrammets arbeidsmåter. Se avsnittet om oppfølging fra ekstern kontaktperson for en gjennomgang av hvordan oppfølgingen fungerte i praksis.

Rapporten består av to deler: først presenteres de viktigste resultatene, dernest presenteres i vedlegg ulike typer bakgrunnsopplysninger og konkretiseringer for de som ønsker å gå mer i dybden.

⁵ De hadde vært bosatt fra 5 mnd til 3 år, med flertallet 8 til 14 måneder. Se vedlegg 3 tabell 7

⁶ jfr: Utlendingsdirektoratet: Språkpraksis i introduksjonsprogram. Temahefte 10. våren 2003 s. 4: "I realiteten vil det ofte være glidende overganger mellom språkpraksisplasser og arbeidspraksisplasser"

2. Forberedelse til praksis på arbeidsplass

2.1 Flyktingens deltakelse i utarbeidelse av individuell plan

Det er viktig at flyktinger raskest mulig får et aktivt forhold til sin egen fremtid i Norge. Dette har vært vektlagt i ulike sammenhenger og er også aktualisert ved introduksjonsloven. Denne forutsetter at det skal være en individuell plan som skal oppdateres når det er nødvendig og som skal utarbeides i samarbeid med programdeltakeren.

Svarene fra de 20 indikerte at flyktingen selv ikke hadde deltatt sterkt i - eller fått med seg viktige beslutninger ved ulike korsveier - den prosessen de hadde vært gjennom fra bosetting og frem til intervjuetidspunkt. Dette viste seg særlig tydelig i svarene på spørsmålet om "individuell plan", altså spørsmål formulert i ordelag som "hva var resultatet av samtalen om fremtiden i Norge", spørsmål om det fantes en "individuell plan", om man hadde en "mappe" med "viktige papirer", om man hadde "kompasset", et standardisert planskjema brukt av en del kommuner, etc. Disse spørsmålene ble lansert etter at jeg også hadde spurt om "hvem snakket du med etter at du kom til (kommunen)?"

Det viste seg i nesten alle tilfeller umulig å få flyktingene til å mene noe om "konklusjonen" på utredningen, planprosessen som et bestemt hendelsesforløp man hadde et navn på. Se vedlegg for en detaljgjennomgang av de svarene jeg fikk.

Slik jeg tolker disse svarene, beror mangelen på informasjon/bevissthet om planer på at de fleste av dem ikke opplevde seg som deltakere, men mer som gjenstand for andres avgjørelser. Men kanskje like viktig var det at de ikke lot til å ha de informasjonene om de "norske" intensjonene i den prosessen de befant seg i, de relevante norske ordene og uttrykkene som uttrykker tankegangene som lå bak spørsmålet mitt.

Jeg brukte en del tid på å forklare hva jeg var ute etter. Flyktingene oppgav ulike forhold, primært svarte de at relevante papirer var hos saksbehandler i kommunen. To av flyktingene visste om planer om at enhver skulle ha en "mappe" med de viktigste papirene og en nedskrevet plan, men bare en av de 20 oppgav å ha noen slik mappe ("Kompasset"), som vedkommende også hadde med seg til intervjuet.

Disse svarene berører spørsmålet om flyktingenes aktive medvirkning i introduksjonen. Videre berører det vansker med å finne en egnet form for

individuelle planer, noe UDI-representantene i referansegruppen også understreket.

FAFO-rapportene (FAFO 2001, 2003) har tilsvarende funn. Planleggingsprossessen flyktingene går inn i ved bosetning, hvordan deres egen deltakelse skal sikres og hvordan de selv skal få en adekvat forståelse av hva den innebærer, synes å være et av de områdene der det er behov for en innsats.

Hva må til for at en flykting skal ha et selvstendig forhold til individuell plan? Vi skal gå inn på dette i samband med det mer generelle spørsmålet om flyktingens selvstendige medvirkning i et introduksjonsprogram, men bare notere følgende: dersom ordene ”individuell plan” med tilhørende begrep hadde vært gjennomgått og illustrert ved eksempler, rollespill, etc. i norskundervisningen ville flyktingene utvilsomt langt lettere ha forstått hva jeg spurte etter. Og omvendt: dersom ordet og begrepet *ikke* har vært lansert i norskundervisningen er det forståelig at jeg i ett spørsmål innen rammen av en times intervju stort sett ikke greide å forklare dem ordentlig hva jeg spurte etter. Introduksjonsprogrammets begreper bør introduseres i norskundervisningen. Dette er – i det minste for de som ikke har høyere utdanning og forståelse for hvordan man i Norge organiserer utviklingsarbeid - en grunnleggende forutsetning for aktiv medvirkning i introduksjonsprogrammet.

En mer detaljert gjennomgang av hvordan flyktingene svarte på spørsmålet om resultater av planlegging og individuell plan er gitt i vedlegg 9.

2.2. Forberedelse gjennom norsk med samfunnskunnskap

Flyktingene ble også spurt om den norskundervisningen de hadde fått før de gikk ut i praksis .

Det store flertallet av informantene vært 9 måneder eller mer i kommunen og hadde mange timer norskundervisning bak seg. Enkelte hadde avbrekk, to på grunn av barselpermisjon, en fordi han hadde forlatt programmet og jobbet i en del måneder og dernest kommet tilbake i systemet igjen.

Innen rammen av undersøkelsen har jeg allikevel ikke kunnet innhente fullstendige opplysninger om norskundervisningen de har gått på (antall timer, m.m.). Litt over halvparten hadde modul 2. To informanter hadde vært i ferd med å ta modul 2, men ble bedt om å ”gå ned en klasse” og jobber mer med norsk. De resterende fem informantene hadde ikke modul 2. Når de allikevel var

i praksis var det enten ut fra eget ønske eller fordi man vurderte at de ville kunne nyttiggjøre seg en praksisplass til tross for relativt svake norskkunnskaper.

Sytten flyktninger, det vil si det store flertallet, sa seg fornøyd med norskundervisningen de hadde fått. I flere tilfeller talte de varmt om norsklærerne, bare i ett tilfelle hadde en flyktning kritiske merknader til den ene av to norsklærere han hadde hatt, men det var vanskelig å skille deres vurdering av norsklæreren som pedagog fra bildet av norsklæreren som en kontaktperson i Norge de satte pris på. Dette ble enda klarere fordi ganske mange talte svært varmt om norsklæreren på en måte som antydte at kontakten med norsklæreren – den enkelte nordmannen de hadde tilbrakt flest timer sammen med i seriøs kommunikasjon (og kanskje mer enn noen gang senere i Norge også) – i høy grad også var en sosial kontakt de satte stor pris på og en ”hjelper” i saker som ikke direkte hadde med norskundervisningen å gjøre. Det er grunn til å understreke at dette sier noe om den sosiale kontakten, ikke om undervisningens kvalitet som sådan.

Spørsmålet om hva som var nyttigst i norskundervisningen og hvordan man foretrakk å lære norsk ble på tilsvarende vis ikke besvart i noen særlig utstrekning, men 12 oppgir at de foretrekker å lære norsk ved å bruke språket i praksis, ikke ved bøker og undervisning. Å ”lære norsk i praksis” betydde i denne sammenhengen å mestre de kommunikasjonsbehovene de hadde på praksisplassen, så langt jeg kunne tolke dette. Bare sju informanter oppgav at de hadde lært noe om arbeidsliv i undervisningen. Eventuelt kan en tale om bare fire, for tre av dem understreket at det hadde vært svært lite. Flertallet oppgir at de ikke lærte noe om arbeidsliv i norskundervisningen. Ingen av de som oppgav at de hadde lært noe om arbeidsliv hadde noen særlig konkretiseringer å komme med.

I noen tilfeller var svarene kvalifisert og/eller begrunnet. En svarte: ”Nei, ikke noe om arbeidsliv, vi brukte bare ”Ny i Norge”-”, en annen ”Nei, bare språk!”. I de to tilfellene der man hadde lært noe om arbeidsliv oppgav en av dem: ”Ja, litegrann, men ikke grundig”. Den andre sa: ”Ja, jeg lærte om hva en praksisplass er”.

Enten flyktningen hadde glemt det, eller det var fordi norskundervisningen ikke hadde tatt opp arbeidsliv, så gav svarene klart uttrykk for at de ikke hadde lært noe annet enn norsk i norskundervisningen.

De aller fleste av de aktuelle norsklærerne var ikke tilgjengelige for prosjektet, og det ble således ikke noen anledning til å etterprøve informantenes svar. Uansett hvordan samfunnsinformasjonen har vært lagt opp i de aktuelle tilfellene så er det på det rene at informantene ikke har opplevd å få noen

kunnskaper om hva det vil si å arbeide i Norge gjennom norsklærer(ne) de har fått undervisning av.

Norsk med samfunnskunnskap forutsetter at det skal settes av en del timer til samfunnskunnskap. I praksis er norsklæreren fri til å legge dette opp på ulike måter, og det er mulig at det som sies om arbeidsliv i de norsktimene der de 20 flyktingene har deltatt har vært svært begrenset eller at flyktingene ikke husker det.

Et annet moment som er viktig her er at dersom samfunnskunnskapen har vært preget av ”fremleggelse av faktakunnskap” uten noen umiddelbar relevans for den enkeltes situasjon der og da, er det sannsynlig at de ikke vil huske den. Forskning om kommunikasjon viser at informasjon stort sett ikke er effektiv dersom den ikke foregår i en toveiskommunikasjon og er svar på spørsmål som informasjonsmottakeren oppfatter som relevante.

2.3. Flyktingens deltakelse i valg av praksisplass

Tolv, eller litt over halvparten av flyktingene oppgir at de ikke selv valgte praksisplassen, men at kontaktpersonen gjorde dette. Vi skal kommentere på svarene fra øvrige åtte, men først peke på at det er ikke så lett å tolke disse svarene. I bare få tilfeller fikk jeg dem til å redegjøre for prosessen frem til praksisplass på en slik måte at det ble klart at alternativet: Eget valg mellom ulike muligheter, ble tydelig for dem som noe jeg var ute etter å høre om. Svarene fra de tolv indikerer at de så veien frem til praksisplassen som noe kontaktpersonen la til rette for dem og at det vesentlige for dem var å følge dette opp. Kontaktpersonene legger imidlertid i flere av disse tilfellene vekt på at vedkommende valgte selv. Data er ukomplette på dette punktet, men det later til at kontaktpersonene legger vekt på eksempler på at de utesket flyktingenes ønsker og at flyktingene har medbestemmelse når disse ønskene tas hensyn til. Mens dette virker plausibelt, viser svarene fra flyktingene på samme spørsmål at saken ikke er så enkelt.

Noen har imidlertid valgt praksisplasser ved at de selv går og ”finner” praksisplassen, men der de velger fra lister av praksisplasser som de som arbeider med introduksjon har. Dette var blant annet praksis i det opplæringscenteret som informantene fra bydel 1 tilhørte (se vedlegg 4 om presentasjon av bydeler og kommuner). Her har flere øyensynlig foretatt noen selvstendige valg ut fra gitte alternativer, selv om valgsituasjonene kan være kortvarige og deltakeren ikke får meget tid på seg til å velge eller å sette seg inn i konsekvenser av mulige valg. En av kontaktpersonene antydte imidlertid at

disse ”valgene” i noen tilfeller var fiktive: det var i praksis ikke så mange steder å velge mellom, og flyktingene var svært opptatt av at kontaktpersonen skulle råde dem, og fulgte nesten alltid rådet. Dette ble sagt å være situasjonen for de to flyktingene vedkommende hadde hatt ansvar for. Dette tyder på at antallet som har hatt ”reelle” valg er lavere enn åtte.

Det er imidlertid fem eksempler på at flyktingene opplyser at de klart hadde preferanser i valget av praksisplass og at kontaktpersonen understøtter dette synet. Disse faller i to grupper. På den ene siden er det tre som ”har med seg et yrkesønske” og blir støttet i dette. Her finner vi en musiker, en av to rørleggere samt en som kom i praksis i elektrisk forretning. På den andre siden har vi to flyktinger som på egen hånd fant frem til arbeidsplasser. I begge disse tilfellene dreide det seg om innvandrede firmaer.

I de tolv tilfellene der flyktingen selv oppgir at kontaktpersonen bestemte, er det interessant å se på hva den aktuelle kontaktpersonen sa. I syv av tilfellene formulerte kontaktpersonen seg som om flyktingen ikke tok mål av seg til å mene noe bestemt fordi vedkommende rett og slett ønsket seg en jobb. ”Skaff meg en jobb”-perspektivet gjorde at flyktingen mer eller mindre gav avkall på å mene noe bestemt og kontaktpersonen ønsket ikke – eller maktet ikke – å skape en veiledningssituasjon der flyktingen ble nødt til å vurdere og velge selv.

Det er blant de tolv tilfellene fire eksempler på at kontaktperson og flykting synes å motsi hverandre: kontaktperson forteller at flyktingen foreslo praksisplass, mens flyktingen selv svarer benektende på spørsmålet om vedkommende kunne velge praksisplass. Det er ikke lett å si hva denne ulikheten beror på, men bortsett fra at en av de to har glemt det faktiske forholdet eller ønsker å gi en annen fremstilling enn den faktiske, er det ett eksempel som kan gi en pekepinn.

I dette tilfellet opplyser kontaktperson at flyktingen – som da hadde praksis på et alders- og sykehjem - kom til henne og bad om å få praksis på en barnehage fordi hun mente – åpenbart korrekt – at hun ville få bedre språktrening på en barnehage. Flyktingen selv svarte imidlertid nei på spørsmålet om hun hadde valgt praksisplassen og opplyste til meg at det var kontaktpersonen som hadde bestemt at hun skulle på denne praksisplassen. Hun la øyensynlig vekt på at kontaktpersonen hadde hatt den endelige beslutningsmyndigheten, mens kontaktpersonen la vekt på at hun hadde svart ja til en forespørsel fra flyktingen. De hadde begge rett men la vekt på ulike sider ved situasjonen.

I et videre perspektiv angår dette forståelsen av begreper som ”valg” og ”aktiv deltakelse”. Mens ”norsk” forståelse lett vektlegger de relative valgmuligheter man har innen bestemte rammer, vektlegger flyktingene kanskje primært de

relativt snevre rammene alle valg må foregå innen. Og når kontaktpersonen legger vekt på at flyktingen selv kom og spurte og fikk ja og derfor ”valgte”, vektlegger kanskje flyktingen det forhold at man måtte ha godkjenning fra kontaktperson og at man uansett ikke kunne ”velge” det man helst ville.

2.4 Konklusjoner og anbefalinger

Oppsummeringsvis viser svarene om medvirkning i forberedelsen til praksis en viktig diskrepans mellom prioriterte målsettinger i arbeid med flyktinger og realiteten for den enkelte flykting som deltok i undersøkelsen.

Vi finner veldig lite spor av den vekten på ”individuell plan” som loven forutsetter og som flere av kommunene og bydelene var forventet å legge vekt på all den stund de var prosjektkommuner, eller drev mottaket etter de samme prinsippene som lå til grunn for prosjektkommunene.

Vi finner videre få dokumenterte eksempler på at flyktingene selv har valgt praksisplassen, men noen eksempler på at kontaktperson i kommunen og flyktingen har ulike vurderinger av hvorvidt flyktingen valgte selv.

Endelig synes flyktingene i liten eller snarere ingen utstrekning forberedt gjennom norskundervisning og samfunnsinformasjon på hva det vil si å være på en norsk arbeidsplass.

Selvbestemmelse er med rette fremhevet som en viktig verdi i vårt samfunn og det er all mulig grunn til å forberede flyktinger på selvbestemmelse gjennom å forsterke denne siden av flyktingearbeidet i kommunen. Sett ut fra det inntrykket jeg fikk av kontaktpersonenes arbeidsmengde er det imidlertid forståelig at ”utredning” og ”valg av praksisplass” ikke skjer i dialog med flyktingen på en slik måte at flyktingen både får en realistisk forståelse av valgmuligheter og et selvstendig valg (se avsnitt om oppfølging). Derimot er det mer overraskende at så få av flyktingene oppgir å ha vært informert om arbeidslivet som del av norskundervisning med samfunnskunnskap. For norsklærerene har langt flere timer sammen med flyktingene enn kontaktpersonene i kommunene.

Fordi svarene på disse fire ulike forberedelsesarenaene alle peker i retning av at flyktingens selvstendige medvirkning er lav, er det grunn til å vurdere hvordan man kan jobbe for å realisere større selvstendig medvirkning.

En åpenbar konklusjon ut fra det foregående er at det må være større fokus på forberedelse flere områder:

- Utredningen som skal munne ut i en ”individuell plan”
- Forberedelse til arbeidslivet som del av flyktingenes kursing i ”norsk med samfunnskunnskap”
- Valg av praksisplass

Jeg skal kort kommentere på disse tre feltene.

Dersom flyktninger i den første perioden etter bosetting ikke opplever å ”ha en plan” for hva de skal gjøre fremover, kan dette skyldes ulike forhold. Det kan skyldes at det ikke er trukket noen klare konklusjoner av utredningen som er foretatt av kontaktpersonen.

Mangel på klare konklusjoner kan igjen skyldes at bildet av vedkommendes kunnskaper, personlige ønsker og realistiske muligheter ikke peker i noen bestemt retning. Følgen av dette er at det reelt sett ikke er lagt noen plan av kontaktpersonen.

I en slik situasjon vil kontaktpersonen være henvist til å ”prøve” ett eller annet. Eksempelvis kan det være en del mulige praksisplasser for hånden, og deltakeren sendes på en av disse i håp om at en kurs fremover etter hvert skal avtegne seg. Dersom en slik mulighet dukker opp – eksempelvis kan deltakeren høre om en mulig jobb å bestemme seg raskt for denne – er en viktig intensjon i introduksjonsprogrammet oppfylt, men uten at det på noe tidspunkt har forekommet noen eksplisitt plan.

En annen mulighet er at kontaktpersonen har utredet deltakeren grundig, dannet seg et bilde av deltakerens potensialer, trukket konklusjon, fått samtykke fra deltakeren, men uten at deltakeren reelt sett selv har vært med på prosessen. Dersom planen er god og gjennomføres i praksis vil igjen introduksjonsprogrammets målsetting være oppfylt bortsett fra målsettingen om at programmet skal legge et grunnlag for selvstendige valg. Som det heter i introduksjonsloven: ”Det er ett av lovens formål at programdeltakeren aktivt yter noe, først og fremst til beste for seg selv, men også til beste for samfunnet”⁷. Det heter også: ”For at medvirkningen skal være reell og konstruktiv, forutsetter departementet at kommunen sørger for at deltakeren får relevant informasjon og veiledning”⁸.

⁷ lov om introduksjonsordning. Merknader og veiledende retningslinjer. s. 16

⁸ Ot.prop.nr. 28 s.61, sitert i heftet ”veiledning og arbeid med individuell plan” s.3

For å realisere en målsetting om selvstendige valg må det brukes en metodikk som setter den lærende i fokus. En må for eksempel hele tiden veksler mellom å uteske ønsker hos deltakeren og skissere realistiske alternativer som disse ønskene kan brynes mot.

Tilbakemeldingene fra kontaktpersonene om deres oppfølging av deltakerne indikerer at de i mange tilfeller har prøvet å bruke en slik metodikk, men at direkte rådgivning ("du bør gjøre slik og slik") og hjelp ofte i praksis har dominert arbeidet.

UDIs hefte "Individuelle planer i introduksjonsprogrammet" understreker at "reell medvirkning" fra flyktingens side er en av de viktigste kriteriene for en god plan⁹. Her beskrives planprosessen på en god og pedagogisk måte, men fremstillingen kunne med fordel vært enda mer konkret med henblikk på hvordan planprosessen skal legges opp og hva som er de typiske problemene som kan oppstå. UDIs hefte "Veiledning og arbeid med individuell plan"¹⁰ gir en også en faglig treffende, men relativt abstrakt beskrivelse av en slik veiledningsprosess, der en skiller mellom veiledning som setter deltakerens aktive rolle i sentrum på den ene siden og rådgivning og hjelp på der deltakeren er mer passiv på den andre siden. Det er allikevel behov for å supplere slike fremstillinger med helt konkrete beskrivelser av prosesser, fortrinnsvis i dialogform og med angivelser av dilemmaer på ulike trin i prosessen. Dersom mange kommuner opplever at det er vanskelig å oppfylle målsettingene m.h.t. individuell plan bør det igangsettes opplæring, prøveprosjekter, m.m. som kan avhjelpe dette problemet.

⁹ UDI: Temahefte 6: "Individuelle planer i introduksjonsprogrammet"

¹⁰ UDI: Temahefte 8: "Veiledning og arbeid med individuell plan".

3. Praksisplassen – den første tiden

3.1. Flyktingens introduksjon på arbeidsplassen

I personalhåndbøker legges det vekt på introduksjon som en fase som går forut for opplæringen. På en del arbeidsplasser er det utarbeidet eget materiell som forklarer om arbeidsplassen. Det kan også være satt av tid til å gå rundt og besøke ulike avdelinger på arbeidsplassen eller til en innledende sammenkomst med hovedsakelig sosialt sikte punkt. Dette gjøres dersom bedriften legger vekt på personalpolitikk og/eller at det dreier seg om ansatte bedriften ønsker å prioritere. Slike programmer brukes ikke bare overfor ledere og fagfolk. Hensikten er at de skal få en innføring som gjør at de får et bilde av arbeidsplassen som helhet og at de skal identifisere seg med den, føle at de er en del av den¹¹.

Flyktingers situasjon når de kommer til en praksisplass avviker fra dette på noen punkter. Dette fordi de ikke skal inn i ordinær ansettelse, og derfor ikke introduseres til fellesskapet på samme forpliktende måte. På den annen side skal de ikke bare introduseres til en ny arbeidsplass, men til arbeid overhode i et nytt hjemland. Mens det første forholdet tilsier en mindre omfattende introduksjon, tilsier det siste en grundigere og mer omfattende introduksjon.

Av grunner som dette var det inkludert en del spørsmål om den første kontakten med arbeidsplassen.

I en av de to bydelene var det etablert en praksis med at flyktingene selv skulle reise ut og spørre om mulighetene for en praksisplass. Ingen av de andre stedene hadde gjennomført dette som et alment prinsipp. Prinsippet kan allikevel ses på som et ledd i en konsekvent veiledningsmetodikk der deltakeren selv tar et aktivt grep om flest mulig sider av organiseringen. Vi skal diskutere dette mer i detalj i vedlegg 10.

I praksis ble det ikke tid til å gå meget inn på spørsmålet om førsteinntrykk og de svarene som flyktingene ga, så i de fleste tilfellene ikke så mye.

Det er naturlig å peke på at selve organiseringen av arbeidet må ha påvirket praksiskandidatens reaksjoner på starten i praksisperioden. Tre ulike typer situasjoner kan illustrere dette.

¹¹ For anbefalinger i denne sammenheng, se for eksempel Aakerøe: Samspill i organisasjoner. Om utvikling og bruk av menneskelige ressurser. Cappelen Akademiske forlag. Oslo 1997. se s. 178-182 for anbefalinger for første dag i en ny jobb og for de første arbeidsoppgavene man settes til

I en del tilfeller blir praksiskandidaten introdusert til en mindre arbeidsgjeng. Dette gjelder eksempelvis for deltakere på følgende arbeidsplasser (se oversikt over arbeidsplasser i vedlegg 4):

- Vekslende arbeid for kommunen (oppussing, sjauing, små reparasjonsarbeider) i en arbeidsgjeng som består av formann og arbeidere, noen innvandrere og et par nordmenn.
- Sjøpeltømming i et lag som består av arbeidsleder som også er sjåfør samt flyktingen som henter søppelkasser og tømmer i bilens søppelrom etter å ha kontrollert innhold samt komprimerer søppelet i bilens lasterom.
- Rørleggerarbeid etter tegninger, nesten alltid på ett og samme bygg, i arbeidsgjeng bestående av formann og 3-4 ansatte, hvorav flyktingen er en.

En helt annen situasjon er

- Undervisning og spredte enkeltoppdrag av ulike slag på en skole

I de første tilfellene er introduksjon til jobben en introduksjon til et bestemt arbeidslag. Flyktingene svarte i disse tilfellene at de "hilste på" de andre, og dernest har de jobbet sammen med dem. Jobben får derved en klar og oversiktlig karakter m.h.t. sosiale kontakter.

Problemet med denne typen organisering av introduksjon til jobben kan ofte svære at den som arbeider får ganske utilstrekkelige og tåkete ideer om arbeidsplassen som helhet. Eksempelvis opplyste han som jobbet med søppelbilen at han aldri hadde vært "på kontoret" og kunne på forespørsel heller ikke navngi den bedriften han jobbet i. Bedriften var formannen og søppelbilen. Punktum. At bedriften også består av hovedkvarter, garasjer, verksted for enklere reparasjoner, m.m. visste han ikke. Han hadde også bare tåkete ideer om hvor søppelet ble brakt fordi han "hoppet av bilen" når de var ferdige med runden og sjåføren/sjefen kjørte så til plassen der søppelet ble tømt.

Flyktingen som jobbet med undervisning og enkeltoppdrag på en skole gav et helt annet inntrykk, noe som sikkert hang sammen med hvordan introduksjon var blitt organisert, men utvilsomt også med hvordan arbeidsplassen som sådan var innrettet. På skolen finnes en rekke lærere som jobbet selvstendig med ulike fag. Man kan forestille seg lærere som kommer hastig inn til ulike tider, sitter litt på lærerværelset, kanskje snakker litt med enkelte kolleger, og haster dernest ut til timene. Møtene er saksorienterte og gir lite rom for sosialt samvær. Samtidig er skolen full av elever som flyktingen på en eller annen måte må forholde seg til, noen vedkommende underviser og derfor kjenner, andre som er ukjente.

Videre var det foreldre som kom og gikk i ulike ærend. Flyktningen oppfattet dette som sosialt vanskelig.

RN: Ble du ikke introdusert for kolleger første dagen?

FL: Nei

RN: Hvordan er det?

FL: Jeg synes det er vanskelig når jeg møter folk og kanskje skal hilse på dem i forbifarten og jeg vet ikke om det er kolleger eller foreldre...

Arbeidsinnholdet var i dette tilfellet faglig givende og praksissituasjonen på mange måter svært positiv, men flyktningen gav klart uttrykk for at situasjonen sosialt var vanskelig. Vedkommende følte seg alene og usikker.

Mitt forslag om at vedkommende skulle gå til rektor og foreslå at det ble laget en ordentlig presentasjon – tre måneder etter at vedkommende var begynt – ble avvist. Dette er også forståelig.

Arbeidssituasjoner som er uoversiktlige på denne måten og der mange ulike kategorier mennesker oppholder seg til enhver tid, krever grundigere innføringer enn den enkle introduksjonen til et arbeidslag som man senere følger.

Introduksjonen for den forhenværende sjåføren som jobbet i vaskehallen i et buss-selskap kan representere en tredje variant: Han ble mottatt av bedriftens personalansvarlig der han fikk en kort muntlig beskrivelse av bedriften. Derneft ble han presentert for gjengen som vasker busser utvendig og innvendig og utfører andre oppgaver som sjekking av olje, spyleveske, ta hånd om gjenglemte gjenstander (men ikke sjekke trykk i dekkene som er sjåførens oppgave). Her var det også landsmenn. Derneft ble han vist rundt på bedriften og fikk se kantina, vaskerommene og oppstillingsplassene for bussene. Her ble han altså kjent med noen sentrale kolleger inkludert landsmenn og fikk samtidig en oversikt over det geografiske området som var mest relevant for jobben hans. I motsetning til de to foregående introduksjonssituasjonene har introduksjonen ”dybde”: den omfatter forhold på ulike nivåer. Eksempelvis fikk han både se arbeidsplassen, fikk noen potensielt tette sosiale forankringer (kjent med landsmenn), et innblikk i jobben han skulle utføre og en viss oversikt over virksomheten som helhet.

Bare to av informantene opplyste at det hadde vært brukt tolk under introduksjonen til arbeidsplassen. Disse mente dette var en fordel, mens de øvrige aviste at det ville vært noe poeng å hatt tolk.

Ingen av bedriftene hadde materiale om bedriften på flyktningens eget språk. På direkte spørsmål svarte fire av flyktningene at dette kunne vært en fordel, mens

de øvrige uttalte at de ikke ville ønsket det. Blant bedriftsrepresentantene var det bare en som hadde tenkt på dette.

En av bedriftsrepresentantene, pedagogisk leder på en barnehage, var den eneste som sa at dette kunne hatt noe for seg. Hun sa på direkte spørsmål at hun kunne ønsket seg en oversikt på det aktuelle flyktingens språk over arbeidsoppgaver slik de artet seg over dagen ("arbeidsrytmer") og videre en tekst som forklarte verdier på barnehagen. Vedkommende var for øvrig den eneste av de intervjuete bedriftsrepresentantene som hadde migrasjonspedagogikk som fag.

Når så få tenker på mulighetene for mer bruk av tolk samt bruk av skriftlig materiale henger det trolig sammen med at tanken er at flyktingen skal ha vært gjennom den nødvendige norskopplæringen som ville gjøre det mulig å fungere på en arbeidsplass.

Tretten av de nitten informantene svarte allikevel nei på spørsmålet om de syntes de kunne nok norsk til å begynne i den praksisplassen de var på. Det kan se ut som om det er en motsetning mellom dette svaret og flertallets avvisning av bruk av tolk og skriftlig materiale. Men sammenhengen er trolig at flyktingene ønsket å fremtre som selvstendige og selvhjulpne, "ta spranget ut i Norge uten tolk". I tillegg kan flyktingenes synspunkter reflektere rådende filosofi blant kontaktpersonene i kommunene. Utfordringen er å "kaste seg utpå og greie seg selv". Da bruker man ikke tolk.

Motstanden mot tolk og skriftlig materiale seg lite hensiktsmessig sett ut fra de faktiske språkkunnskapene de intervjuete flyktingene hadde, slik dette åpenbarte seg i intervjuene. Videre ut fra den fordel en kunne hatt av tolkebruk og skriftlig materiale – forutsatt at dette ble ordentlig gjennomgått av lærerne. En viss oversikt i starten kan gi flyktingen et bilde av arbeidsplassen som vedkommende ellers ville brukt måneder på å finne ut av. En rimelig konklusjon er at deltakerne kunne fått mer ut av starten på praksisperioden dersom introduksjonen hadde vært mer omfattende og mer rettet inn på de utfordringene deltakeren erfaringsmessig vil møte i den første tiden på arbeidsplassen.

Konsekvensen av mangelen på tolk og skriftlig materiale kan bli at flyktingen hele tiden forholder seg til omverdenen ut fra en grov og omtrentlig forståelse av hva som skjer. Dette kan forsterke en situasjon med redusert egendeltakelse, særlig for de som personlighetsmessig eller av andre grunner lett faller tilbake i passivitet. Det kan innebære at flyktingen "halvveis deltar" i de sammenhengene vedkommende opptrer i og er overdrevent opptatt av å styre etter signaler fra relevante nordmenn. Eller det kan bety at flyktingen velger egne strategier på basis av hva som sies i flyktingemiljøet eller på basis av

andre forhold, strategier som ikke nødvendigvis er så fornuftige. Og enten flyktningens egne disposisjoner er fornuftige eller ikke betyr dette at det apparatet som står til disposisjon for å veilede flyktningen ikke blir brukt optimalt.

Oppsummeringsvis: En må prøve å få til en introduksjon som både sikrer sosial forankring og en viss oversikt over virksomheten som helhet slik at man kan legge en basis for senere læring.

3.2. Opplæring i forhold til arbeidsoppgaver

Introduksjon må skilles fra opplæring. Alle informantene sier at de er fornøyd med opplæringen de fikk til jobben. Samtalene med nærmeste overordnede indikerer også at opplæringen har vært skikkelig og at det er få problemer med arbeidsutførelse. Opplæringen varierer imidlertid sterkt på de forskjellige bedriftene både med hensyn til omfang og art.

På de fleste bedriftene fantes det flere jobber, gjerne i tiltakende vanskelighetsgrad. Spørsmålet om kontinuerlig opplæring for nye oppgaver på arbeidsplassen skal vi behandle senere i sammenheng med spørsmålet om opplæringspotensialet i de ulike bedriftene, d.v.s. de ulike mulighetene for læring som fantes.

I denne sammenhengen er det tilstrekkelig å fastslå at det ikke syntes å være noen eksempler på manglende eller utilstrekkelig opplæring for de jobbene flyktningene ble satt til. Utfordringene lå snarere i å ta i bruk alle de mulighetene for læring som realistisk forelå på den aktuelle arbeidsplassen.

Når opplæringen i så liten grad synes å ha bydd på problemer, henger det trolig sammen med ulike forhold. Først og fremst at flyktningene har vært ordentlig motivert for å jobbe på det aktuelle stedet og at det har vært gjort et ordentlig forarbeide i kommunen med henblikk på å forberede dem mentalt på at de skal ut på en arbeidsplass.

For det andre at man har vært realistisk med hensyn til hva praksiskandidaten kan klare. Det er ingen eksempler på at noen har vært satt til en jobb de opplevde ikke å mestre. Det er flere eksempler på at en med en del oppfølging kunne ha stilt større krav til praktkanten med hensyn på å kunne utføre mer kompliserte og krevende oppgaver.

3.3. Konklusjoner og anbefalinger

Opplæringen for de jobbene praksiskandidatene stod i synes å ha vært tilfredsstillende. Det spørsmålet som kan stilles er om praksiskandidatene kunne vært satt til flere oppgaver gitt en mer systematisk og ambisiøs opplæring. En bedre introduksjon til arbeidsplassen som helhet ville også trolig fungert bra som en forberedelse til at praksiskandidaten etter hvert er ment å utføre mer krevende oppgaver.

Det syntes å være en betydelig diskrepans mellom den forberedelsen til praksisplassen flyktingene kunne og burde ha fått og den de i praksis har fått.

Til dels er flyktingene selv inneforstått med at de skal ”kastes ut i virkeligheten”. De stedene der flyktingene selv har oppsøkt praksisplassen første gang (etter å ha valgt fra liste i kommunen) og selv har startet opp uten støtte fra kontaktperson (i hvert fall to tilfeller på omsorgshjem) er svært ulike de tilfellene der kontaktperson har vært med flyktingen første dag på praksisplass. Men felles for begge situasjonene er fravær av en systematisk forberedelse gjennom norskundervisning med samfunnskunnskap og en ordentlig introduksjon til arbeidsplassen. Det er få ting som tyder på at den som er med flyktingen på jobben første dag gjør noe mer enn å representere en psykologisk og moralsk støtte. De avgjørende forholdene m.h.t jobben er gjennomgående avklart mellom kontaktperson og arbeidsgiver på forhånd.

De potensialene som ligger i en mer systematisk introduksjon til bedriften og til en opplæring som tar sikte på at praksiskandidaten etter hvert skal utføre mer krevende jobber synes ikke fullt utnyttet på mange av de bedriftene flyktingene hadde praksis på.

4. Praksisplassen – egenskaper, fellestrekk og ulikheter

4.1. Praksisplasser med ulikt læringspotensiale

Det finnes en omfattende litteratur om hvordan arbeidets utforming setter rammer for den arbeidendes situasjon, kan virke stimulerende eller trettende, oppbyggelig eller ødeleggende. Dels dreier det seg om tradisjonelle arbeidsmiljøfaktorer, dels om mer generelle trekk. Arbeidsmiljø i utvidet forstand omfatter alle trekk ved arbeidssituasjonen i den utstrekning de påvirker den som står i jobben. Antall oppgaver lokalisert til bedriften, de krav som stilles for å utføre dem, situasjonen ved bedriften (ekspansjon eller kontraksjon) er også faktorer som definerer læringspotensialet ved bedriften.

I dette kapittelet skal vi gå inn på utformingen av jobbene samt omringliggende jobber med henblikk på hvilke krav de stiller til utøveren og hvilket potensiale jobbene har som læringspotensiale for praksiskandidaten. Temaet blir lansert her og fulgt opp i avsnittene om norsk språk i arbeidssituasjonen, avsnittet om arbeidsmiljø og til dels i avsnittet om utøvelse av plikter og rettigheter. Dette fordi læringspotensialet i de ulike jobbene danner en viktig del av konteksten for utvikling av norsk språk, bedring av arbeidsmiljø og forståelse av plikter og rettigheter.

Jobbinnholdet er det deltakeren til enhver tid gjør. I flertallet av jobbene deltakerne sto i skjedde det imidlertid en utvikling over tid. I begynnelsen gjorde utførte man bare en type oppgave, fortrinsvis enklere. Etter hvert som man ble mer kjent fikk man prøve seg på nye oppgaver. Situasjonene på bedriftene var svært ulike på dette punktet:

- På noen av bedriftene var utvikling i arbeidsoppgaver satt i et system og var del av bedriftens filosofi for folk i praksis
- På andre arbeidsplasser skjedde utvidelsen av jobbinnhold mer tilfeldig eller deltakeren ble stående med samme oppgaver til tross for at det ville vært mulig å gi vedkommende nye.
- Noen arbeidsplasser hadde et stort spekter av ulike oppgaver som alle lå innenfor rekkevidde av hva en interessert praksiskandidat kunne lære seg i løpet av en del måneder, alt etter evner og språklige ferdigheter.
- Andre arbeidsplasser hadde bare et snevert spekter av oppgaver og/eller mulighetene for at praksiskandidaten kunne gjøre dem var begrenset for eksempel fordi de aktuelle jobbene alltid var besatt av andre.

Disse situasjonene illustrerer ulike *læringspotensialer* på de forskjellige arbeidsplassene. Utgangspunktet må være eksisterende definisjon av jobbene. Et viktig skille går mellom situasjoner der jobbutforming følger mer eller mindre logisk av oppgaveutforming i bedriften som helhet og de jobbene der utformingen av jobben er relativt uavhengig av oppgavene i bedriftene som helhet.

Eksempelvis er en søppelkjøring i privatiseringens tid sterkt preget av jag etter effektivitet. Den naturlige bemanningen er uansett en sjåfør og en som henter og tømmer kassene samt bringer dem tilbake til standplass ved boligene. Fordi alle andre i bedriften er geografisk langt unna er det praktisk sett vanskelig å tenke seg andre jobber som praksiskandidaten naturlig kan overta etter hvert. Arbeidssituasjonen krever to, og bare to, mann og det er et forholdsvis langt sprang opp til jobben med å være sjåfør: Man må ha relevant sertifikat for et slikt kjøretøy, samt kjenne og beherske alle rutinene i mann/bil-enhetens samhandling med bedriften ellers.

En tilsvarende situasjon forelå på lageret der praksiskandidaten raskt fikk ansvar for en hel jobbsyklus (motta bestilling, hente vare, taste inn på data, pakke vare, sende vare). Denne krevde både kjapphet og nøyaktighet og praksiskandidaten lærte seg jobben raskt og utførte den etter nærmeste overordnedes utsagn bedre enn de norske ansatte. Men i neste omgang var det ikke noen andre oppgaver praksiskandidaten kunne settes til. Dette reduserte læringsinnholdet i jobbet. Praksiskandidaten lærte seg å ”stå på” i en jobb han etter hvert behersket slik at den ble en rutine. Det viste seg at han ikke fikk fast ansettelse, men tilbud om å fortsette i samme jobb, noe han avviste med indignasjon. Det er grunn til å tro at bitterheten ble desto større fordi læringsinnholdet i jobben etter de første par ukene med innlæring hadde vært så lite. Dersom det hadde vært en utvikling ville han i det minste ha hatt en progresjon i læring som kunne gitt mer mening til ventetiden før spørsmålet om fast jobb ble avklart.

Læringspotensiale kan hemmes av holdninger hos overordnede. Eksempelvis opplyste praksiskandidatren som sto i en kantine sammen med en norsk overordnet at selv ganske små beslutninger som gikk ut over rutinene måtte forelegges overordnede. Et eksempel som ble nevnt var beslutningen om hvor meget mindre en kunde som ikke vil ha agurk på roastbiffen skulle betale. I en jobbsituasjon som for øvrig var ganske snever var denne typen selvstendige avgjørelser noen av de få mulighetene praksiskandidaten hadde til å utvikle faglig skjønn i forhold til det aktuelle arbeidet, noe som er dekket av arbeidsmiljøloven¹².

¹² Se arbeidsmiljølovens §12

Læringspotensialet kan utvikles ved at nærmeste overordnede *ønsker* å dele på oppgaver/delegere dem og ved at nærmeste overordnede har et blikk for hvordan dette kan utvikles.

For å bruke lageret som et (tenkt) eksempel: arbeidsleder kan forholde seg til situasjoner der telefonen ringer inne på arbeidslederens kontor og praksiskandidaten er i nærheten på ulike måter.

- 1) Han eller hun kan overlate til tilfeldighetene hva som skjer. Kanskje praksiskandidaten tar initiativ ut fra seg selv til å ta telefonen, opplyse at arbeidsleder ikke er til stede, samt legge en lapp med beskjed. Kanskje ikke noe slikt skjer.
- 2) Arbeidsleder kan gi instruks om at praksiskandidaten uansett ikke skal ta telefonen foridi han eller hun antar at dette vil være avklarende for praksiskandidaten (klart avgrensede oppgaver) eller på grunn av engstelse for at praksiskandidaten skal blamere seg.
- 3) Arbeidsleder kan gjøre det klart at det er fint om praksiskandidaten tar selvstendige initiativer mer generelt og at praksiskandidaten har en ”tabbekvote” i denne sammenheng. Videre at dersom praktkanten er i nærheten og telefonen ringer kan vedkommende ta den og svare ut fra noen felles retningslinjer om hvordan raktikanten skal forholde seg (alt fra å be vedkommende ringe igjen til å svare på bestemte typer spørsmål)

Realisering av det læringspotensiale som finnes på en arbeidsplass vil ofte avhenge av bevissthet hos overordnede denne typen varhet for hvordan jobbet kan utvides på en måte som både er gunstig for den underrdnete og fordelaktig på sikt for ledelsen.

Blant de representerte bedriftene var det bare fiskemottaket som tilnærmet realiserte slike idealer.

- For det første ved at en pedagog/norsklærer er stasjonert på bedriften og i praksis hadde en god del innflytelse på utforming av jobbene for den enkelte.
- Videre fordi arbeidet var lagt opp systematisk slik at man *først så andre gjøre jobbene*, dernest *lærte man i norsktimen* de aktuelle ordene og uttrykkene som fulgte med, og man *diskuterte* hvorledes jobben kunne gjøres best mulig.

- Videre at det var en *progresjon* fra *skjæring av fileter* og tilhørende produktkunnskap og kunnskap om redskaper, over til *ekspedering i* butikk etter at man hadde lært seg produktene. Videre (for en del av praksiskandidatene) *praksis som servitør* i fiskerestauranten som hørte til fiskemottaket.
- I tillegg var det andre typer jobber som mottak av fisk fra båter, renhold og sjåførjobber.

I dette tilfellet syntes det som om bedriften hadde funnet en god avveining mht progresjon fra lettere til mer krevende oppgaver, en god praksis med å la norskopplæring følge jobbopplæring, osv

Jobbene de 20 praksiskandidatene står i gir et ganske stort spekter av ulike arbeidsoppgaver. Se oversikt i Vedlegg 6. I en del tilfeller utnyttes læringspotensialet i arbeidet bevisst som et middel i praksiskandidates utvikling, andre steder er dette neglisjert.

Kontaktpersonene bør utvikle en mal for å vurdere læringspotensialet i jobbene. Videre bør de aktivt gripe fatt i dette overfor arbeidsgiver. Dette kan med fordel skje ved kontakt med arbeidsplassen. Begrepet læringspotensiale må forklares for flyktningen og poenget at jo bredere jobbene er jo bedre er mulighetene for å få en ordinær jobb seinere og jo bedre er mulighetene til å kople jobbutførelse og norsklæring sammen.

Norsklærerene bør følge denne prosessen og deler av opplæringen kan med fordel legges til norskundervisningen. Dette skjer ved fiskemottaket. Hvor langt dette kan skje i praksis kan bare avklares ved prøveprosjekter.

4.2. Fysiske og psyko-sosiale arbeidsmiljøfaktorer

I henhold til den vide definisjonen av arbeidsmiljø utgjøres det *av alle de faktorer i arbeidet som påvirker de ansattes fysiske, psykiske og sosiale situasjon*. Samtidig er det på det rene at også faktorer utenfor arbeidet selv påvirker de ansattes fysiske og psykiske situasjon. Helheten i den ansattes situasjon vil påvirke den ansatte og mange elementer av denne helheten befinner seg utenfor arbeidssituasjonen som sådan. Dette gjelder i høy grad nyankomne flyktninger.

I de fleste moderne jobber er *fysiske arbeidsmiljøutfordringer* av det slaget som var fremtredende før redusert til et minimum. Nye utfordringer er allikevel kommet til. Virkninger av bruken av dataskjermer er en av dem, økt fare som å

komme fysisk til skade i stressende situasjon (gli og falle i trapper, m.m.) er en annen. Men den største mengden arbeidsmiljøutfordringer ligger i dag på det *psyko-sosiale området*.

Blant våre informanter har fem jobber som kan gi oppgav til tradisjonelle fysiske arbeidsmiljøutfordringer. Det dreier seg om de to som utfører vedlikeholdsoppgaver, samt han som jobber som rørlegger, han som jobber med renovasjon samt mottak av fisk på kaia. Utover dette vil svært mange av jobbene kunne gi opphav til fysiske plager dersom de utføres under stress og over tid. Dette gjelder typisk for renhold, kantine, og restaurant, der den fysiske belastningen ved ensidig gjentakelsesarbeid kan føre til plager og i verste fall yrkessykdommer.

Flertallet av informantene rapporterte ikke fysiske arbeidsmiljøplager, men de som jobbet i restaurant, kantine, renhold og renovasjon oppgav alle at de ofte var slitne etter endt dag.

Dette behøver i seg selv ikke være negativt eller føre til plager eller sykdom. Noen av deltakerne rapporterte imidlertid om problematiske situasjoner:

- -Han som jobbet med renovasjon var sykmeldt med en brukket/forstuet håndledd på intervju tidspunktet. Bakgrunnen var at lederen/sjåføren hadde kjørt et sted der han ikke var klar over at det var trafikkdumper, hadde kjørt for raskt og bilen hadde derfor slengt på seg. Flyktingen som sto bak på bilen var ikke forberedt, kunne ikke varsles og var blitt kastet mot en jernkonstruksjon med det resultat at hånden ble skadet
- -Flyktingen som jobbet på kjøkken på omsorgshjem ble en gang bedt av en sykepleier om å være med og løfte en av beboerne. Hun fikk vondt i ryggen. Hennes nærmeste overordnede sa at hun ikke skulle løfte fordi hun ikke hadde lært hvordan hun skulle gjøre det. Flytningen på sin side opplyste at "sykepleieren spurte og derfor svarte jeg ja".
- -Den ene av de to flyktingene som jobbet med vedlikehold opplyste at arbeidet var svært anstrengende. I henhold til tolkens formulering brukte han uttrykket at han "slet seg ut". Han hadde imidlertid ikke tatt opp dette problemet med arbeidsleder eller kontaktperson i kommunen.

I det siste tilfellet kan spørre seg om det er flyktingens generelle misnøye med arbeidssituasjonen. Han ønsket seg vekk fra praksis for å gå på norsk kurs isteden. Hans yrkesbakgrunn var småbruker altså et arbeid med omfattende fysisk aktivitet og dette taler også for at han ikke fysisk skulle behøve å "slite

seg ut” i det aktuelle arbeidet i Norge. Men de to første eksemplene er greie nok som eksempler på reelle fysiske arbeidsmiljøproblemer.

I hvilken grad henger disse arbeidsmiljøproblemene sammen med vårt tema som jo er flyktninger i praksis? Ulykken med bilen springer kanskje ut av det tidspresset mange tjenester arbeider under slik at man ikke er oppmerksom nok på faremomenter. Slik sett er det en sammenheng fordi mange innvandrere rekrutteres til jobber som har ett eller annet minus ved seg.

De rapporterte ryggproblemene hos den andre flyktningen har mer direkte sammenheng med dette å være ”fersk i jobben” og kanskje ikke ha fått tilstrekkelig opplæring. Kanskje flyktningens ønske om å være arbeidsvillig og rette seg etter henstillinger om assistanse kan ha bidratt til problemet, siden hun følte seg forpliktet til å følge opp en henstilling fra en norsk kollega, selv om vedkommende ikke var en overordnet.

Psyko-sosialt arbeidsmiljø omfatter en tilnærmet uendelig mengde belastninger tilknyttet ulike psykiske og sosiale faktorer i arbeidsmiljøet. I arbeidsmiljølovens §12 er stikkordene arbeidsorganisasjon, teknologi, arbeidstidsordning og lønssystemer brukt for å antyde ulike områder som skal vurderes. Vi skal se på en del områder som har vært behandlet i forskning.

Informantene var ikke spurt om trivsel men gjennom intervjuene fikk jeg gjennomgående et relativt godt bilde av hvorvidt informanten fant seg til rette.

Et første spørsmål her er hvorvidt trivsel eller mistrivsel hang sammen med arbeidet eller med andre sider av tilværelsen. Spørsmål om trivsel i jobben kan også naturlig deles i to aspekter: hvorvidt man trives i jobben som sådan eller hvorvidt man ser jobben som et egnet middel eller et egnet trin mot en ønsket fremtid i Norge.

Det er bare to klare eksempler på at informantene mistrives i jobben som sådan. Dette er den forhenværende gårdbrukeren som mistrivdes i vedlikeholds- og oppussingsjobben i kommunen og videre en flyktning som jobbet i SFO og som opplyste at barna ikke respekterte henne på grunn av manglende norskkunnskaper. I et senere intervju opplyste hun også at hun hadde opplevd at lærere på skolen hadde vist en negativ holdning til henne fordi hun var muslim. Dette var noe hun mente seg å ha hørt i forbifarten. En kan spørre seg om det var reelt når hun mente seg å ha opplevd noe slikt, men hvis hun oppfattet det slik er det forståelig at dette bidro til at hun ikke fant seg til rette.

Jeg ser da bort fra eksempler på trivsel og misnøye knyttet til helt konkrete forhold som ikke går på jobbinnholdet. Et eksempel her er flyktningen som

jobber i lagerarbeid, gjorde en meget god innsats og var innstilt til fast ansettelse av nærmeste overordete. Da bedriften ikke gav klarsignal for fast ansettelse (men uttrykte villighet til å ta en ny flyktning i praksis) ble vedkommende skuffet og rasende. På tidspunktet da jeg sist hadde kontakt nektet han å gå inn i ny praksis og fordømte hele ordningen som ”gratisarbeid”.

Blant de øvrige ga det store flertallet et inntrykk av å være fornøyde og med tro på fremtiden.

Forhold til ledelse er en viktig kilde både til trivsel og til problemer på jobben. Det er også ting som tyder på at forholdet til ledere er viktigere for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn enn etnisk norske arbeidstakere¹³.

Samtlige informanter, unntatt en, rapporterer om et positivt forhold til nærmeste overordete. Intervjuene var imidlertid relativt summariske på dette punktet siden det var tydelig at detaljert utspørring om forhold til ledelsen var et av de områdene som krevde mer tid og opparbeidelse av fortrolighet enn det var realistisk å få til innen rammen av ett eller endog to intervjuer. Men dersom min fortolkning av minespill og tonefall var korrekt, så var de positive uttalelsene om nærmeste overordnede sannferdige. Ut fra en del uttalelser kunne det virke som om nærmeste overordnede både representerte veiledning, en autoritet og samtidig en personlig kontakt, kanskje den eneste blant majoritetsbefolkningen i et fremmed land.

I det tilfellet der forholdet var dårligere fortalte informanten at det var et hardt arbeidspress på jobben og at hun knapt kunne ta pauser. ”Da jeg en gang satte meg ned for å ta en pause satte hun noen slike øyne på meg at jeg straks reiste meg og prøvde ikke mer å ta pause”. Den overordnede virket også ut fra beskrivelsen detaljkontrollerende og lite innstilt på å la flyktningen utøve noe slags selvstendig skjønn i arbeidet. Flyktningen på sin side ønsket ikke å reise noe spørsmål om saken idet hun håpet på etter hvert å få en jobb i en annen avdeling.

En viktig dimensjon i psyko-sosialt arbeidsmiljø er **kontakt med andre** under arbeidsutførelsen. Bortsett fra den informanten som jobbet med renhold var alle jobbene slik utformet at man ikke jobbet alene, men hadde kontakt med andre. Renholdsarbeidet var neppe ideelt som praksis for å lære språk men kunne til gjengjeld ses som en vei til å få en jobb senere, ikke på den aktuelle arbeidsplassen som var underlagt strenge rammer for bemanning, men eventuelt på en annen arbeidsplass senere.

¹³ Se R.Næss: Flerkulturelle Ullevål. 67 nasjonaliteter på en arbeidsplass. Pertinax/Ullevål Sykehus 1997

Mulighet for å *varierte arbeidstempo etter egne krefter* og dagsformen er et tema som ofte er nevnt i studier av psyko-sosialt arbeidsmiljø. Den som over tid står i en arbeidssituasjon med høyt arbeidstempo som vedkommende selv ikke kan regulere vil erfaringsmessig ha større muligheter for å mistrives og utvikle helseproblemer. Med å "regulere" tenkes da dels på personlige forutsetninger, dels på variasjoner i arbeidsintensitet (jobber hardere/roligere om morgenen, på "gode"/"dårlige" dager, etc.)

Styrt arbeidspress er negativt, men "mye å gjøre" kan også være positivt dersom man sammen med andre utfører en jobb som det klart er en etterspørsel etter, der man ser resultater man kan identifisere seg med og der man føler at man får "brukt seg selv" i jobben. Se avsnitt om "meningsfylt arbeid".

Jobbene i renovasjon, på kantina og i restaurantene var etter informantenes utsagn av og til stressende på grunn av tempo og måten jobbene var styrt av ukontrollerbare faktorer som kundetilgang og fastlagt tid for kjøreruta (renovasjon). Men bare i eksempelet med kantina kunne det virke som om arbeidspress førte til negative tilstander og kanskje utnytting fra overordnede.

Motsatt var noen jobber langt mindre stressende. Et interessant tilfelle er fiskemottaket der lederen sa at "vi legger vekt på ikke å stresse". Her syntes trivsel og rolig arbeid å være en overordnet norm.

I noen tilfeller virket det som om stress og slit var en funksjon av informantens totalsituasjon. Det klareste eksemplet på dette var han som jobbet i vedlikehold og følte han "slet seg ut", men som også var preget av at han ikke fikk familien til Norge.

Et sentralt stikkord for psyko-sosialt arbeidsmiljø er *meningsfylt arbeid*. Dette kan defineres på ulike måter. Læringspotensialene i jobben er åpenbart en dimensjon. Gjennom å lære nye ting i jobben fremtrer den som mer meningsfylt enn dersom den utelukkende består av gjentakelser. En annen er "sammenheng mellom enkeltoppgaver", altså at jobben ikke skal bestå av "sammenraskete" gjøremål uten en plass i en helhet. Dels kan meningsfylthet forstås som "arbeid som gir anerkjennelse/status" eller som "karrierevei" eller "trin på vei mot et ønsket mål".

For å ta disse kriteriene ett for ett og drøfte dem i forhold til flyktingens situasjon i praksis:

Blant informantenes jobber er det bare vedlikeholdsarbeidet som klart fremtrer som "meningsløst" i forhold til kriteriet om sammenheng mellom oppgaver. Vedlikeholdsarbeidet fremtrer som "forefallende arbeid" og må fremtre som

relativt uforutsigbart, sammensatt av småoppgaver utført på ulike steder og av ulik art. Et resultat som maling av en vegg og/eller flytting av møbler kan tenkes å fremtre som et meningsfylt resultat, men neppe i høy grad.

Ingen av de to som utførte denne typen oppgaver gav uttrykk for at de trivdes noe særlig. I begge tilfeller var det eksterne faktorer som kunne forklare denne mangelen på trivsel, men det er et interessant spørsmål om en annen type arbeid med større ”meningsfylthet” kunne bidratt til større trivsel.

Inntrykket fra bedriftene er at arbeidsmiljøet for de fleste er rimelig godt ivaretatt. De eksempler på problemer som er avdekket peker allikevel på behovet for at kontaktpersonene har arbeidsmiljø som en naturlig del av temaene når man skal gå inn på en arbeidsplass. Det er behov for opplæring i lovens bestemmelse og vanlig praksis på feltet i Norge slik at kontaktpersonen kan stille relevante spørsmål ved inngåelse av kontrakt og under oppfølging .

En naturlig måte å nærme seg spørsmålet på er å innhente opplysninger fra arbeidsgiver om hvordan verne- og miljøarbeid er organisert og hvilke utfordringer man vurderer at bedriften har arbeidsmiljømessig. Dette bør både dreie seg om problemer som man på sikt håper å fjerne og gode sider ved miljøet som man ønsker å videreutvikle. Opplysninger av dette slag kan også presenteres for deltakeren eller redegjørelse for arbeidsmiljømessige forhold kan aktualiseres av deltakerens egen beskrivelse av arbeidssituasjonen. Jeg forutsetter da at beskrivelse av egen arbeidssituasjon inngår som et fast element i norskundervisningen.

4.3. Praksiskandidatens plikter og rettigheter

Praksiskandidater er ikke arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven men det betyr først og fremst at de ikke er omfattet av reglene for ansettelse og oppsigelser. De er arbeidstakere i den forstand at de er underlagt arbeidsgivers styringsrett og videre at de har de samme rettighetene sett i forhold til en rekke andre krav bl.a. krav til arbeidsmiljø. Praksiskandidater i Aetats regi skal videre omfattes av yrkesskadeforsikring¹⁴. Dette skal dekkes av arbeidsgiver.

Jeg har lagt til grunn at det ligger i den arbeidstakerrollen flyktningene skal sosialiseres inn i at de både skal være innsatsvillige og tilpasningsdyktige på den ene siden, men også er i stand til å si ifra om ting de ønsker seg

¹⁴ Det er uklart om kommunenes voksenopplæringsavdelinger har sørget for at deltakere på språkpraksis får yrkesskadeforsikring

annerledes samt være i stand til å håndtere den situasjonen som oppstår når de sier i fra¹⁵.

Mens dette følger av de delene av arbeidsmiljøloven som gjelder for praksiskandidater, er det også naturlig å understreke en av intensjonene er ansvarliggjøring av flyktninger i en tilnærmet realistisk arbeidssituasjon. Slik legges grunnlaget for å avklare og styrke deltakerens muligheter på arbeidsmarkedet. En side ved dette er at manglende oppmøte skal kunne føre til trekk i introduksjonsstønad.

Ifølge kontaktpersonene i de fem kommunene/bydelene brukes dette virkemidlet svært sjelden, og når det brukes har det stort sett vært i situasjoner der en flyktning er kommet alvorlig på kant med kontaktperson eller nærmeste overordnede. I disse situasjonene er det også relativt sjelden at tiltaket synes å føre til endret adferd.

Vi har allerede sett at informantene ikke har lært meget om arbeidsliv som del av norskundervisningen med samfunnskunnskap. Utover dette er det nødvendig å spørre i hvilken utstrekning rettigheter er et viktig element i integreringen av flyktninger og innvandrere.

Arbeidslivsrettigheter for innvandrere mer generelt aktualiseres av det faktum at disse i stor utstrekning kanaliseres til de jobbene som nordmenn ikke vil ha. Ofte vil dette vært lavlønte, belastende og/eller usikre jobber. Innvandrere er videre gjenstand for diskriminering, men det har i liten grad vært arbeidet med dette i de UDI-støttete prosjektene¹⁶. Bildet av innvandrere som en gruppe med problemer i rettighetsutøvelse og som en gruppe som er gjenstand for illegitim diskriminering bekreftes av ulike rapporter i Norge og internasjonalt.

En slik plassering i arbeidsmarkedet tilsier at innvandrere vil ha et særlig behov for å kjenne sine rettigheter, og ha kunnskap om hvordan de brukes i praksis. De vil trolig få jobber der bruk av rettigheter er særlig påkrevet.

¹⁵ Se i denne sammenheng Gustavsen: Dialogue and development. Assen/Maastricht; Van Gorcum 1992, Næss, R.: "Innvandrere, dialog og bedriftsutvikling", Pertinax 1998. Næss, R.: "Arbeidsplassen som forum for læring". Utlendingsdirektoratet 1994. Næss, R.: "Språk og arbeid". Arbeidsforskningsinstituttet 1994. Salvesen, E., R. Næss og K. Ribert: "Likeverd og kommunikasjon på flerkulturelle arbeidsplasser. En kokebok for arbeidsgivere, tillitsvalgte og arbeidsledere". Pertinax/ Reiselivsbedriftenes Landsforening 2000. . Jaer, Ø, og R.Næss: "KAP-prosjektet. Kommunikasjon, Arbeidsmiljø og Perspektiver på fremtiden. Sluttrapport. Pertinaxgruppen 2002. Næss, R: "Prosjekt "Innvandrere i renholdsarbeid". Utvidet versjon. Sluttrapport." Pertinax/ Reiselivsbedriftenes Landsforening 2000. Svein Braathen: Kompetanse og arbeidsmiljø i AS Sporveisbussene, en flerkulturell arbeidsplass.. Høgskolen i Oslo 2003

¹⁶ UDI: "10 prosjekt for nyankomne flyktninger og innvandrere. Samanstilling av årsrapportar for 2001" har et punkt "Rasisme og diskriminering" der det klargjøres at prosjektene bør ta opp dette temaet, men at "rapporteringa viser til liten aktivitet innan dette området, og det er inga vesentlig endring i omfang i forhold til fjorårets rapportering. S.17

Flere studier viser at bruk av rettigheter er avhengig av evne til å ”stå på” på en slagkraftig og konstruktiv måte. Ofte vil rettighetshavere enten ikke våge å ta i bruk rettighetene eller de prøver å ta dem i bruk på måter som på sikt kan skape flere problemer enn de løser. For at personer skal ta i bruk rettigheter må de ha personlige ressurser og erfaring ved siden av formell kunnskap.

Det er også grunn til å fremheve at mange innvandrere velger en svært passiv tilnærming til egen situasjon. Dette viser seg i gjennomgangskommentaren fra arbeidsgivere og arbeidsledere som fremhever at ”de sier ja, men etterpå viser det seg at de ikke har forstått”. Om årsakene til dette er kulturelle normer fra hjemlandet eller en reaksjon på minoritetssituasjonen er vanskelig å avgjøre og mindre interessant for vårt formål.

I ulike utviklingsprosjekter har et viktig fokus vært det som på engelsk heter ”empowerment”, trening i å fremføre egne synspunkter og hevde dem på en slagkraftig og konstruktiv måte. Dette kan gjøres som del av norsk-kurs der deltakerne skal ”ha med seg et spørsmål” til hver time.

Endelig kan det være grunn til å fremheve resultatene fra en større undersøkelse vedrørende innvandreres kunnskaper om plikter og rettigheter (Arbeidstilsynet 1998): Innvandrere har bedre kjennskap til sine plikter enn til sine rettigheter i arbeidslivet og at dette er et problem så vel i forhold til spørsmålet om demokrati og lovens intensjoner om et forsvarlig arbeidsmiljø.

Nå en vektlegger rettigheter er det ikke bare ut fra et demokratisk perspektiv men også ut fra det perspektivet at ansvarlighet forstått som forståelse for arbeidsplassen som helhet og villighet til å ta ekstratak og vise initiativer når det trengs, en ettertraktet egenskap hos arbeidstakere, vanskelig kan utvikles uten at ansatte også kan si ifra om ting de ønsker seg annerledes.

Denne dimensjonen ble søkt fanget inn ved hjelp av ett spørsmål om de hadde ønsker om at noe skulle være annerledes på arbeidsplassen, samt ett spørsmål som gikk på kunnskap om en arbeidsplassfunksjon som er særlig sentral for ansattes rettigheter, nemlig verneombudsinstitusjonen.

Er det noe på arbeidsplassen du ville skulle være annerledes?”. Spørsmålet ble i samtalen – de gangene det ble stilt - søkt presisert slik at det var klart at det var snakk om ønsker som naturlig kunne rettes til overordnede. En oversikt over svarene fra de 20 er gitt i vedlegg 11.

Spørsmålene om ”noe man ønsket seg annerledes” og ”om man hadde tatt det opp” fungerte gjennomgående dårlig. Informantene ble ordknappe og likte ikke

å svare. Dette hadde åpenbart å gjøre med at jeg ikke hadde maktet å få til en tilstrekkelig tillitsfull situasjon. I to intervjuer unnlot jeg å spørre om dette

Som en kontrast var det en og bare en informant som opplyste at vedkommende en gang hadde spurt sjefen om noe vedkommende ville ha annerledes, men uten å ville si hva det var. Jeg tolket situasjonen dit hen at han opplevde det utrygt å snakke om ting han var misfornøyd med.

Utover dette var det to eksempler på at informantene nevnte forhold der de var misfornøyd med kommunen. Men ikke i noen av disse tilfellene hadde de villet klage.

Fem informanter svarte nokså bastant at de var ”fornøyd med alt”.

En informant nølte og sa dernest at alt var bra, men på en slik måte at vedkommende halvveis signaliserte at det var noe som var vanskelig, men at vedkommende ikke ville si det.

En interessant observasjon var at det lot til at samtaler på andre språk enn norsk samt bruk av tolk kanskje førte til større villighet til å ta opp problematiske ting. Dette skjedde i forhold til én informant som ble intervjuet to ganger, en gang med og en gang uten tolk. I siste intervju tok vedkommende opp flere saker vedkommende var misfornøyd med. Dette gjaldt dels forholdet til mottakssystemet, dels forholdet til arbeidsplassen.

Et annet intervju var med en informant som snakket tyrkisk etter lengre opphold i Tyrkia før ankomst til Norge. Da vi slo over på tyrkisk ble samtalen straks mer levende og med vennskapelig og vedkommende nevnte da kritikkpunkter mot kommunen som ikke var kommet frem før. Tilsvarende gjennomførte jeg deler av et intervju på russisk med en informant fra en tidligere Sovjet-republikk og opplevde da en langt friere tone. Vedkommende kom da frem med et ganske alvorlig kritikkpunkt mot arbeidsplassen (en av de ganske få som gjorde dette).

Mens tilbakeholdenheten mot å kritisere i tilfellet der jeg brukte tolk kunne forklares ned dårlig norsk, gjaldt dette ikke de to andre som neppe ville hatt noen problemer med å redegjøre for sakene på norsk.

På spørsmål om verneombud var samtlige informanter blanke. Jeg viste dem ordet i intervjuguiden, men ingen visste hva det refererte til. En av informantene hentet straks frem sin ordbok (norsk-iransk) og lette etter ordet ”verneombud”, men uten å finne det. En annen informant mente seg å ha lært om ”verneombud” da vedkommende gikk på truck-kurs, men visste ikke hva det var.

På ett av sentrene forklarte kontaktpersoner at de brukte ordet ”verneombud” som forberedelse til praksis, derved at deltakerne selv valgte et verneombud for klassen. Vedkommende fungerte da som en slags tillitsmann. De to informantene som hadde gått på dette introduksjonscenteret kjente allikevel ikke til verneombudsordningen og visste ikke hva ordet betydde.

Ideen om å organisere egne meningsytringer gjennom å velge et ”verneombud” i klassen og derved gjøre deltakerne kjent med denne funksjonen i norsk arbeidsliv er imidlertid interessant og kunne kanskje gjennomføres mer generelt.

Spørsmålet om hvorvidt deltakerne tok opp saker med arbeidsplassen ble også belyst indirekte gjennom intervjuene med kontaktpersonene i kommunene/bydelene. Et eksempel kan illustrere spørsmålet:

- En deltaker (ikke en av de 20) arbeidet på et større lager i en møbelforretning. Hun syntes det var vanskelig å kjøre en truck som hun skulle bruke som del av jobben. Resultatet var at andre kjørte den for henne. Hun tok dette opp med kommunen og fremhevet at hun aldri var blitt ordentlig opplært. Ut over dette fungerte hun veldig bra. Kontaktpersonen tok saken opp med nærmeste overordnede/kontaktpersonen på bedriften. Saken ble da ordnet, hun fikk den opplæringen hun skulle ha og kjørte truck som de andre.

Mens dette klart er et eksempel på problemløsning er det også et eksempel på at et mulighet for en deltaker til å ordne opp selv ble forspilt. I dialogbasert utviklingsarbeid ville løsningen på en slik situasjon være:

- Å ta saken opp i et forum sammen med andre i samme situasjon
- Forberede henne på selv å ta saken opp med nærmeste overordnede,
- Gå gjennom med henne hvordan hun skulle formulere seg på norsk, samt gå gjennom en del relevante ord og språkfunksjoner
- Oppmuntre henne og evt. også presse henne på en konstruktiv måte dersom hun nølte med å ta opp saken selv
- La henne kommentere på hvordan hennes henvendelse til nærmeste overordnede løp av
- Drøfte hele hendelsesforløpet med de andre i gruppa

Dette ville være en metode som oppmuntret til selvstendighet, mens det å la saken gå via kommunen understreker og i verste fall sementerer forventninger om en hjelperolle både hos kommunen og deltakerne. Metoden ville naturlig høre hjemme i norskundervisningen med samfunnskunnskap i den fasen deltakerne er noen dager i uken på praksisplass.

Det dreier seg om påvisning av et fravær av kunnskap og trolig også dyktighet i det en kunne kalle ”å be om ting, reise krav, basert på norsk arbeidlivstradisjon”.

Det kan argumenteres med at:

- Evne til å reise saker på en slagkraftig og konstruktiv måte ikke er noe flyktninger kan lære på dette tidspunktet uansett og at dette derfor må utsettes til senere.
- At deres første fase i Norge må kjennetegnes av en relativt ensidig tilpasning til norske forhold.
- Videre kan en hevde at verneombuds-institusjonen er svært svak på mange arbeidsplasser og at dette er noe man må forholde seg til. Å lære flyktninger i praksis noe om verneombud er trolig da en feil prioritering.
- At å lære flyktninger opp til å hevde rettigheter er å begynne i feil ende og at det bare vil føre til at de spiller seg selv ut over sidelinjen

Mot dette kan innvendes at

- Ut fra premissene om at opplæring i størst mulig grad skal ta sikte på å gjøre flyktninger aktive i forhold til egen situasjon – en klar målsetting i norsk integreringspolitikk – bør evne til å reise saker etter eget skjønn og ut fra egne interesser - på en slagkraftig og konstruktiv måte - inngå i opplæringen i et introduksjonsprogram
- Dette desto mer siden innvandrere erfaringsmessig havner i de delene av norsk arbeidsliv som preges av forhold der de vil ha behov for å være aktive for å ivareta egne interesser
- Mangel på opplæring i å hevde egne interesser innen rammen av norsk tradisjon kan svekke respekten for norske tradisjoner og få flyktningene til å satse på strategier som rammer dem selv i større grad enn om de velger å reise saker på en konstruktiv måte

- Mye forskning indikerer at deler av norsk arbeidsliv i dag utsetter ansatte for et utilbørlig hardt press og det vil være både i flyktingenes og samfunnets interesse å bidra til å mildne dette
- Opplæring må ta sikte på å gi flyktinger forståelse for hvilke virkemidler som foreligger samt hvordan bruken av dem best kan være, men uttrykkelig stille dem fritt m.h.t. hvorvidt de vil velge en ensidig tilpasningslinje eller velge å hevde rettigheter
- Lovpålagte funksjoner som eksempelvis verneombudsinstitusjonen og bruk av den uansett skal forklares for flyktinger.
- Manglende kunnskap om rettigheter bidrar til å skape arbeidstakere som er passive ikke tar ansvar, er unnvikende samt andre negative trekk som arbeidsgivere svært ofte påpeker ("svarer "ja" men har ikke forstått", "tar ikke ansvar for arbeidsplassen som helhet", etc.)

En totalvurdering tilsier etter undertegnedes skjønn at:

- Arbeidsmåter som kan bidra til at flyktingene lærer seg hvordan man kan hevde rettigheter på en slagkraftig og konstruktiv måte bør utarbeides (fra det å overhode be om noe som man ikke er sikker på at sjefen vil si ja til - til eksempler på mer "firkantet" hevdelse av rettigheter for eksempel rett til fri fra jobben to dager i året på religiøse helligdager).
- Norskundervisning, ordbøker og introduksjonshefter bør reflektere denne typen forhold i større grad
- Sørge for at flest mulig viktige beskjeder til og fra arbeidsgiver skal gå via deltakeren. Bruke norsktimen til å gjennomgå og forberede slike situasjoner. Sørge for at deltaker selv tar opp saker med arbeidsgiver, og ikke går via programveileder/kontaktperson. Her brukes virkemidler som rollespill og diskusjon av strategi. Se i denne sammenhengen også avsnitt 5.1 om norskopplæring i arbeidssituasjonen.

4.4. Konklusjoner og anbefalinger

Det syntes å være et stort potensiale for å utnytte læringsmulighetene på de aktuelle arbeidsplassene bedre. I mange tilfeller utførte praksiskandidaten jobber som var unødig snevert definert. Nærmeste overordnede syntes i de fleste tilfellene ikke å ha et blikk for hvordan praksiskandidaten kunne fortsette å lære, lære nye ting, etc. som del av praksisperioden.

Et unntak er en av kafeene, en barnehage samt fiskemottaket der læring var organisert i et hierarki av oppgaver, og der leder/nærmeste overordnede var bevisst på dette, ønsket at praksiskandidaten skulle lære mer i løpet av praksisperioden, og gjennomførte dette i praksis. Disse arbeidsplassene var spesielle i den forstand at kafeen bevisst brukte praksisplassene som middel til å rekruttere medarbeidere, videre at fiskemottaket ikke ansatte noen, men tok sikte på å formidle praksiskandidater videre til andre jobber. Dette da i motsetning til arbeidsplasser som ”tok i mot folk i praksis”, men verken regnet med at de ville få en jobb i fremtiden, eller opplevde noe ansvar for å skaffe dem en annen jobb etter endt praksisperiode. Barnehagen var spesiell ved at nærmeste overordnede hadde migrasjonspedagogikk og var mer bevisst på læreprosesser enn de andre arbeidslederne. Til sammen peker dette på svakheter ved ”ordinære arbeidsplasser” som fora for læring, og fordelene ved arbeidsplasser der læring er satt mer i system, enten fordi arbeidsgiver har behov for arbeidskraft, eller fordi bedriften fungerer som en arbeidsmarkedsbedrift med målsetting gjennomstrømming, eller fordi man har ledere med spesielle pedagogiske forutsetninger. Dersom dette bildet er typisk er det et argument for å legge mer vekt på bestemte typer bedrifter for praksis, enten de som går inn på praksisordninger for å rekruttere eller de som har formidling av arbeidskraft som hovedoppgave og primært fungerer som opplæringssteder.

Det fysiske og psyko-sosiale arbeidsmiljøet synes i hovedsak å være tilfredsstillende, men med enkelte unntak som bringer oss over til det siste punktet: praksiskandidatens plikter og rettigheter på arbeidsplassen.

Praksiskandidatene hadde praktisk talt ingen informasjon om rettigheter på en arbeidsplass. Derimot hadde de alle forståelse for at de hadde arbeidsplikt og måtte følge anvisningene til nærmeste overordnede. Blant de 20 var det ingen som neglisjerte plikter eller viste at de ikke hadde forstått at man må følge ordre på en arbeidsplass.

Dersom introduksjonsordningen skal introdusere til et norsk arbeidsliv der man både har plikter og rettigheter, må informasjon om, og trening i bruk av, rettigheter, inngå på en helt annerledes systematisk måte enn det som gav seg av situasjonen til de 20 praksiskandidatene. Det må omfatte en bedre forståelse av verne- og miljøarbeid, forståelse for verneombudsinstitusjoner og bedre forståelse av de mulighetene som ligger i fagorganisering. Slike målsettinger må realiseres ved å ta i bruk norskundervisning med samfunnskunnskap som forberedelse til, og som et virkemiddel som løper parallelt med, praksisperioden.

5. Særtrekk ved praksis som del av et introduksjonsprogram

5.1. Norskopplæring i arbeidssituasjonen

Det knytter seg stor interesse til norskopplæring i samband med innvandreres forhold til arbeidsmarkedet. Mens det er på det rene at *et visst nivå norskkunnskaper er nødvendig* for å kunne utføre en tilfredsstillende jobb dersom man har norske kunder, overordnede eller kolleger, oppfattes også kunnskaper i norsk som *et sentralt mål for integrering i Norge overhode*.

Når dette er sagt er det viktig at enigheten er mindre blant fagfolk om nøyaktig hva dette kravet innebærer. Blant norsklærere har man en debatt som ofte går igjen, spørsmålet om den relative betydningen av *kommunikative ferdigheter* på den ene siden og *grammatikalske/leksikalske ferdigheter* på den andre siden¹⁷. Utgangspunktet er at innvandrere med en god forståelse av kommunikasjon og mellommenneskelige relasjoner synes å greie seg forbausende bra i mange situasjoner der mange ville anta at man trengte større grammatiske og leksikalske ferdigheter. De bruker den norsken de kan på en effektiv måte, mens andre med større kunnskaper kan ha problemer. Samtidig kan personer med større lingvistisk kompetanse ha problemer med å kommunisere.

Språk anvendes i ulike kontekster og langt på vei betyr ”å kunne norsk” det samme som å kunne norsk for bestemte kontekster¹⁸. Allerede dette gjør tanken om mangelen på - eller beherskelsen av ”norsk språk” som noe gitt og alment - suspekt. Dette ikke bare fordi det alltid er et spørsmål om *nivå på språkbeherskelsen*. Erkjennelsen av *språkets kontekstbundethet* er like viktig og har bl.a. gitt opphav til profesjons-spesifikke kurs samt tanken om ”arbeidsnorsk”¹⁹.

I undersøkelsen ble kunnskap om informantenes kunnskaper i norsk søkt innhentet ved intervjuer med flyktningene selv, med nærmeste overordnede/bedriftens kontaktperson. Spørsmålet ble også belyst i intervjuene med kontaktperson i kommunen.

Tolv eller litt over halvparten av informantene opplyste at de ikke hadde problemer med språk i arbeidssituasjonen, fire mente at de hadde viktige problemer og fire mente at de hadde litt problemer. *Samtidig mente alle at de*

¹⁷ Personlig meddelelse Ellinor Haugaard, Drammen Kommune og Nili de Loya, Rosenhoff Voksenopplæringscenter, Oslo

¹⁸ Faglig uttalelse fra Else Ryen, Institutt for norsk som annet språk, Universitetet i Oslo

¹⁹ Se Ribert, Kjell og Ellen Røst: Arbeidsnorsk. Almater. Oslo 1998

trengte å lære mer norsk og alle uten fire mente at de hadde trengt å kunne mer norsk for å kunne fungere i den jobben de utførte.

De som oppgav problemer i norsk i arbeidssituasjonen hadde ulike utgangspunkter for denne vurderingen.

Det klareste tilfellet var en flyktning som opplevde at barna i SFO ikke respekterte henne. Dette kom – etter hennes egen vurdering - av at hun snakket ”rart” og dette reagerte barna på. Hun hadde ikke hatt så veldig meget norskopplæring, og kontaktpersonen i kommunen var inne på tanken på at hun kanskje ikke burde vært sendt ut på praksisplass på det angjeldende tidspunktet. Kontaktperson i kommunen uttrykte noe av det samme: hun hadde disiplinproblemer på grunn av svak beherskelse av norsk. For en utenforstående er denne vurderingen vanskelig å godta uten videre. Det kan være at hun ville hatt problemer med barn uansett, eller så var problemene slike som kunne vært løst ved å øve inn noen rutiner for hvordan hun skulle takle disiplinærproblemer.

Et annerledes tilfelle var en flyktning som mente at vedkommende burde brukt hele uka til å lære norsk, og altså ikke brukt to dager i praksis. I dette tilfellet var ikke problemet slik vedkommende selv så det knyttet opp til noen bestemte deler av jobben. Det kunne virke som om vedkommende oppgav problemer i arbeidsutførelse fordi vedkommende mer generelt mente seg å trenger mer opplæring i norsk. Kontaktperson i kommunen mente at vedkommende hadde vært spesielt misfornøyd på det aktuelle tidspunktet.

Et annet eksempel var en flyktning som oppgav problemer med norsk i arbeidet, men dette syntes igjen å være knyttet til en opplevelse av å kunne lite norsk generelt sett, noe som bl.a. førte til at vedkommende mente det ville være vanskelig å ta sertifikat. Sertifikat var igjen forutsetning for en sjåførjobb som igjen var den type jobb vedkommende hadde hatt før og mente ville være realistisk i Norge. Min skepsis til hvorvidt vedkommende faktisk hadde problemer i norsk i jobben – en skepsis som bla. bygget på informasjon om arbeidets art – syntes å bli bekreftet av bedriftens kontaktperson som sa at de ikke var noen problemer med norsk så lenge man snakket langsomt og tydelig. I dette tilfellet syntes det altså som flyktningen overdrev problemene med norsk i den aktuelle arbeidssituasjonen. Videre fantes det landsmenn blant kollegene og i tilfeller språkproblemer ble disse tilkalt. At det fantes landsmenn blant kollegene hadde flyktningen selv ikke nevnt i intervjuet.

Det siste eksempelet var en av flyktningene med ganske mye utdannelse. Uttalelsen om at mangelen på norsk skapte problemer i arbeidet kunne utvilsomt stemme ut fra det inntrykket jeg fikk av vedkommendes norsk-nivå. Vedkommende arbeidet i en restaurant sammen med kolleger med

innvandrerbakgrunn og problemene refererte seg til problemer i forhold til norske kunder. Vedkommende hadde vært lærer i utlandet og jeg fikk inntrykk av at opplevelsen av problemene ble skjerpet av vedkommendes ønske om å beherske språket godt. Å falle tilbake på strategier som tegnspråk og hjelp fra mer språkmektige kolleger ble opplevd som nedverdiggende.

Det bildet som nærmeste overordnede gav var i det store og hele samsvarende med det bildet flyktingene selv gav av norskkunnskapene. Det almene inntrykket er at språkproblemene – med noen få unntak - i det store og hele var under kontroll. Flyktingen mestret arbeidssituasjonen, de problemene som fantes kunne man leve med og/eller flyktingen hadde en progresjon som man fant rimelig. Flere av dem lot til å være primært opptatt av at flyktingen syntes å legge vekt på å lære norsk, og da mente de at de på sin side måtte legge godviljen til. Spørsmålet om norsk var for disse kanskje ***ikke primært et spørsmål om språkbeherskelse*** men et spørsmål om ***arbeidsmotivasjon eller – om man kan bruke et slikt uttrykk – integreringsmotivasjon.***

Samtalene med nærmeste overordnede gav gjennomgående lite spesifikk informasjon. Dette hang sammen med at ***de i svært få tilfeller greide å konkretisere eksempler*** på situasjoner der språkproblemer utspilte seg i praksis. De konkretiseringene som faktisk ble gitt var imidlertid interessante, men mest fordi de straks reiste nye spørsmål. I en del tilfeller virket det som om kontaktpersonen på bedriften oppgav at det var små språkproblemer fordi kravene var justert i forhold til praksiskandidatens språknivå, mens ytelsen målt ut fra standard krav måtte betegnes som lite tilfredsstillende.

I alle intervjuene søkte jeg å gå mer inn i detalj på spørsmålet om språkbeherskelse. Stort sett gav informantene en generell vurdering og jeg bad dem dernest om å konkretisere denne, altså si noe om situasjoner der det oppsto problemer som hang sammen med språk. Ti av informantene sa da at de ikke husket konkrete eksempler, to prøvde å gi eksempler men brøt av noe famlende og sa at de ikke var sikre på om de husket riktig. Fem presiserte kort problemene i forhold til faktorer som samtalepartnerens dialekt, det å snakke høyt og tydelig, samt det å gjenta beskjeder. Alle disse fem uttalte seg primært om hva slags tiltak man måtte møte språkproblemer med, og gav ikke informasjon om hvilke typer problemer – for eksempel i hvilke situasjoner – praksiskandidatens språkproblemer kom til kort i.

Det var en del eksempler på at informantene gikk mer i detalj på en måte som kan kaste mer generelt lys over temaet:

- En av informantene oppgav at hun hadde et problem med en av de norske underordnede, en kollega av praksiskandidaten som snakket dialekt, noe

som førte til en del problemer vis a vis praksiskandidaten. Den norske ansatte prosederte imidlertid på sin rett til å snakke dialekt, og hevdet at praksiskandidaten også måtte lære seg å forstå dialekt. Den norske ansatte demonstrerte også sitt poeng ved bevisst ikke å snakke spesielt høyt eller tydelig, ut fra tanken om at det var flyktingens plikt å tilpasse seg norsk tale, ikke omvendt. Informanten var ganske oppgitt over dette, men syntes på den annen side ikke hun kunne ”pålegge henne å snakke riksmål med flyktingen”, som hun sa.

- En informant sa at han brukte ”enkelt språk” overfor flyktingen, men at språkproblemene betydde en begrensning på hva slags jobber man kunne sette vedkommende til. Eksempelvis var det greit å be vedkommende ”male veggene grå, og samtidig gi beskjed om at taket skal males gult. Dette forstår han. Men det går ikke å sette ham til å snekre, for da måtte jeg bruke ord som ”kappe”, ”skruer” og uttrykk som ”sette opp”. Dette forstår han ikke”.
- En informant forklarte at hun hadde blitt mye mer bevisst på hva slags ord hun brukte. Til dels dreide dette seg om variasjoner hun og kollegene ikke hadde vært klar over. Som eksempel nevnte hun at de betegnet samme bod plassert i et anneks som henholdsvis ”skjulet”, ”boden”, og ”lageret”. Hun hadde prøvet å venne seg til en ensartet språkbruk på dette og andre områder når hun snakket med praksiskandidaten.
- Med en informant som drev en restaurant drøftet jeg et mulig prosjekt som skulle gå ut på å dyktiggjøre praksiskandidater raskere til å jobbe i kassa. Dette skulle skje ved å utforme rollespill og lage en situasjonstilpasset liste med aktuelle ord og uttrykk. Han sa seg villig til å stille opp i forhold til et slikt prosjekt, men gjentok flere ganger at ”det avgjørende er at de kan norsk” og at han i en del tilfeller hadde bedt dem gå ekstra på norskkurs. Derneft utspant følgende samtale seg:

INF: Jeg kan godt være med på det, men jeg føler innerst inne at de må kunne norsk.

RN: (Forklarer om prinsippet om arbeidsnorsk for bestemte situasjoner)
Hvor lang tid pleier det å ta etter at du har sendt dem på norsk-kurs før de er rede til å stå i kassa?

INF: Det er umulig å si.

RN: Sånn omtrentelig, tar det 6 måneder eller noen uker?.

INF: Det er umulig å si.

RN: Har du noen konkrete eksempler på hvor lang tid det tar.

INF: Det er umulig å si. Jeg har ingen eksempler. Jeg synes det er greit med det opplegget ditt, men sett at noen kommer og spør om sammensetningen: ”Hva er inni hamburgeren? Hva med det? ”.

RN: Ja, det ville jo nettopp være et eksempel på noe man kunne lære i et spesialopplegg, men neppe på et norskkurs!”. Informanten sa ja til et slikt opplegg, men var tydelig skeptisk

- En overordnet forklarte at flyktningen ble satt til alle de aktuelle jobbene i et butikklager unntatt samtaler med kunder som kom for å klage på gjenstander de hadde kjøpt i butikken og som hadde vist seg defekte eller hadde gått i stykker. ”For da er de allerede misfornøyde og utålmodige. Dersom han mister ett eller to ord av det kunden sier, forstår han kanskje ikke, og kunden blir enda mer utålmodig”. Dette fremtrer som en realistisk forståelse av hvordan en side ved kontaksten, samtalepartnerens sinnstilstand, kan stille særegne krav til kommunikasjonen.

Det ville vært ønskelig med langt flere eksempler på hvorledes språkproblemer arter seg i konkrete arbeidssituasjoner, samt hvordan ulike problemer er flettet inn i hverandre (lingvistiske, informasjonsmessige, problemer som henger sammen med ulik tilgang til informasjon, ulike syn på sak eller på hva som er konteksten for samtalen).

Problemet med å skaffe data på dette hang sammen med informantenes problemer med å huske konkrete situasjoner, dels med den tiden som var til rådighet for akkurat denne problemstillingen. De fleste av disse informantene var tilleggs presset for tid og kunne ikke sette av all verdens tid til intervjuet.

Kommunens kontaktperson ble ikke eksplisitt spurt om beherskelse av norsk. Jeg overlot til kontaktpersonen å nevne det dersom beherskelse av norsk hadde vært et tema. Bare et mindretall av kontaktpersonene tok opp språkbeherskelse som et tema i intervjuet. Jeg tolker dette som at språkbeherskelse ikke hadde vært noe viktig tema. De som nevnte noe om dette, gjorde det i forhold til følgende eksempler:

- får ikke respekt fra barna på SFO pga. manglende norsk
- flyktningen hadde bedt om å overføres fra vaskeri til barnehage for å få språkpraksis
- to eksempler på at språk satte grenser for fast ansettelse pga problemer med å ta sertifikat
- ett eksempel på at kontaktpersonen eksplisitt nevnte at man hadde vurdert nivået på språk-kunnskapene før vedkommende gikk ut i praksis

Totalt sett gir dette inntrykk av at språkbeherskelse ikke var noen faktor man følte var spesielt utfordrende, dvs. at vurdering av språklig nivå vurderes som en mer rutinemessig sak, mens andre saker var mer presserende.

Svarene fra så vel flyktninger, nærmeste overordnede og kontaktperson indikerer at beherskelse av norsk i praksissituasjonen ikke er noe vesentlig problem for de fleste.

Norsk språkbeherskelse synes på den andre siden å være et tema der nærmeste overordnede mangler begreper og kategoriseringer som kan beskrive språkbeherskelse relativt til konkrete oppgaver i en arbeidssituasjon mer treffsikkert.

Uttalelser om språkbeherskelse hos gitte deltakere går sjelden ut over enkle stikkord og eventuelt noen anekdoter. Dette gjelder både nærmeste overordnede og kontaktpersonen. Språkbeherskelse og utviklingen i denne er noe som registreres skjønnsmessig hos flyktningen som et resultat av samtaler med flyktningen der den norske samtalepartneren på et forholdsvis begrepsløst vis danner seg et inntrykk av nivået.

Hvordan bedre deltakernes kommunikative og lingvistiske ferdigheter på jobben? Følgende tiltak kan være aktuelle:

- Lage en introduksjon til arbeidslivet innen rammen av norskundervisning med samfunnsinformasjon. Introduksjonen bør ikke inneholde mye ”huskestoff” og bør i tid overlape med minst halve praksisperioden, bør i stor utstrekning være koplet til en individuell veiledningssituasjon og være rettet inn på den enkeltes behov.
- Kartlegge jobber og læringspotensiale på deltakernes praksisplasser i samarbeid med ledelsen før deltaker begynner (se vedlegg 8 om læringspotensiale) og lage en ”lokal ordbok”²⁰ som kan dekke viktige trekk ved jobbutførelse relativt til viktige oppgaver - samt noe informasjon om arbeidsplassen som helhet. Dette som del av læreplanen.
- Satse mer på bruk av tolk i første fase/første dag på arbeidsplassen, for å informere om arbeidsplassen.
- Se forslag formulert på slutten av avsnitt 4.3. Plikter og rettigheter.

²⁰ Deltakerens eget språk kan brukes i denne sammenhengen, men i mange tilfeller vil det være tilstrekkelig å lage en samling av relevante ord og uttrykk og forklare med enkel norsk hva de betyr. For et eksempel, se R. Næss: Posten, omdeling vest – en flerkulturell arbeidsplass. I samarbeid med Mohammad Hanif og Gudrun Storaas, Posten Omdeling Vest. Posten 1999. Her er en samling på 30 sentrale uttrykk tilknyttet arbeidet.

5.2. Oppfølging i praksisperioden.

Med oppfølging i praksisperioden siktes det til kontakt mellom representanter for kommunen eller Aetat på den ene siden og arbeidsplassen (deltaker og ansvarig kontakt på arbeidsplassen) på den andre siden. Formålet med oppfølgingen er å gjøre praksisperioden mest mulig effektiv ut fra målsettingene om at praktkanten skal lære å fungere på en vanlig arbeidsplass og at det skal avklares hvilke muligheter vedkommende har på arbeidsmarkedet.

Fem ulike kategorier personell fulgte opp informantene. Det dreide seg om

- Ansatte i en arbeidslivsenhet ikke direkte tilknyttet flyktningekontoret , men med ansvar for flyktninger (kommune 2)
- Ansatte i flyktningkontor (kommune 2, kommune 3, bydel 1)
- Norsklærere (bydel 1, bydel 2, kommune 2)
- Ansatte i opplæringscenter/AMO-kurs (bydel 1, kommune 1, bydel 2)
- ansatte i Aetat (kommune 3). Oppfølging var imidlertid praktisk talt fraværende i følge kommunens representant.

Aetat er ikke mye inne i det konkrete arbeidet med å finne praksisplasser og følge opp praksiskandidater. Aetats medvirkning i oppfølgingen av de 20 fremtrer totalt sett som vesentlig mindre enn det som er forutsatt i premissene for prosjektene UDI har finansiert siden 1998. Forutsetningen fra oppdragsgiver om at vi fortrinnsvis skulle se på oppfølging i regi av Aetat måtte forlates hvis vi skulle ha flyktninger fra de kommuner og bydeler vi fant frem til i samarbeid med oppdragsgiver.

Flere av informantene i kommunene og i Aetat peker på ressursproblemer hos Aetat som bakgrunn for dette forholdet. Det forhold at UDIs prosjekter i utgangspunktet rettet seg mot kommunene og ikke utløste midler for Aetat - slik at det ikke ble nedfelt noe samhandlingsmønster kommune-Aetat som del av introduksjonsprogrammet - kan også ha spilt inn. På alle fem steder ble det lokale Aetat intervjuet. Hensikten var å se på samarbeidet kommune-Aetat ut fra sistnevntes ståsted og sammenligne Aetats vurdering med kommunens.

Bydelene og kommunen har gjennomgående møter på sjefsnivå en gang hver eller hver annen måned. Tverrfaglige team brukes praktisk talt ikke. En del konkrete saker løses per telefon, eller man har møte mellom Aetat og kommune

i problematiske enkeltsaker. Bare i en av kommunene syntes samarbeidet Aetat-kommune å være tettere organisert.

Kommunene opplever at Aetat er lite inn i bildet, men opplever dette gjennomgående ikke som noe stort problem fordi de mener at de mestrer organiseringen av praksisplasser rimelig bra.

I samband med prosjektet ble de ni som følger opp folk i praksis intervjuet, dels om deres egen arbeidssituasjon generelt, dels med henblikk på opplysninger og vurderinger i forhold til praksissituasjonen.

De som følger opp – vi skal for korthets skyld kalle dem kontaktpersoner²¹ – har gjennomgående aldri denne typen oppfølging (i samband med praksisplass) som eneste oppgave. De har andre oppgaver i tillegg. Dette er for det første oppgaver i samband med tiltak umiddelbart etter vedtak om bosetting av den aktuelle flyktningen. Noen steder er dette skilt ut som en oppgave for særskilt personell, men ofte vil disse oppgavene allikevel overlape i noen grad. Det er det eksempler på at de som har ansvar for den første fasen i bosettingen ofte i tillegg overtar noen av de som er i praksis.

Videre vil kontaktpersonen i de aller fleste tilfellene også ha ansvar for oppfølging i forhold til problemer som ikke har noe med situasjonen på praksisplassen å gjøre. Det kan dreie seg om barns situasjon, deltakerens helsemessige situasjon eller sosiale situasjon mer generelt.

I noen av kommunene/bydelene opphører kontaktpersonens ansvar når flyktningen går over i fast jobb eller starter på utdanning, ved andre strekker ansvaret seg lenger. Eksempelvis har opplæringscenteret ved bydel 2 en regel om at man i prinsippet skal følge praksiskandidater opp ett år etter at de er kommet i ordinær jobb. Dette begrenses av praktiske forhold men intensjonen er å beholde en viss kontakt.

Et viktig spørsmål er hvor meget anledning kontaktpersonen har til å følge opp den enkelte hva vedkommendes stasjon på praksisstedet angår. Alle forslag om eventuelle forbedringer i metodene må ta dette som utgangspunkt.

Antall deltakere man har ansvar for varierer sterkt. En ansatt i et flyktningekontor opplyser at hun på grunn av lav bemanning på det aktuelle tidspunktet høsten 2003 hadde ansvaret for 80 flyktninger, noen i praksis, andre

²¹ uttrykket programrådgiver som er lansert som del av introduksjonsprogrammet ble i svært liten utstrekning brukt i kommunene.

utenfor praksis, inkludert deres barn som utgjorde 30 personer²². Den andre ytterligheten er en kontaktperson som hadde ansvar for 12 deltakere i praksis og som påpekte at dette er for lite for seriøs oppfølging. Dette fordi han hadde andre oppgaver i tillegg av det slaget som er nevnt ovenfor. De øvrige hadde fra 15 til 30 deltakere i praksis å følge opp. Flere av kontaktpersonene mente at UDI opererer med 15 som et normaltall og 20 som et tak dersom man har ansvar for hele prosessen²³, men det fremgår altså at kontaktpersonene gjennomgående hadde flere å følge opp.

Det later også til at den tiden som totalt brukes med deltakerne i praksis i hovedsak går til andre forhold enn oppfølging av situasjonen på arbeidsplassen der de har praksis. Uten at det er sjekket i detalj syntes det som om den største tidsbruken vedrørende arbeidsplassen gikk med i starten (forespørsel om mulig praksis, besøk på mulig praksisplass, undertegning av avtale, evt. følge deltaker til arbeidsplassen første dag) Jeg inkluderer da også den tiden i klasserommet som gikk med til å drøfte forhold på arbeidsplassen. Nøyaktig hvor meget av tiden som gikk med til dette har jeg ikke eksakt oversikt over, men det fremtrådte som en ubetydelig del av det som foregikk utenom praksistiden. Disse dagene når man ikke var i praksis gikk i hovedsak med til norskundervisning i ulike varianter, diskusjoner av ulike temaer samt andre typer undervisning som i gitte tilfeller kunne være relevant for arbeidslivet, men ikke gikk på den enkeltes praksis mer spesifikt.

Omfanget av kontakt med arbeidsplassen varierte en del. På alle stedene fikk jeg høre om deltakere man hadde brukt meget tid på i forhold til praksis, men ingen av disse var i utvalget. Når disse ble tematisert var det for å gi mer kjøtt og blod til fremstillingen av oppfølgingen og da valgte man gjerne noen som hadde vært en del problemer med. Se avsnitt 10.7 for en del eksempler på utfordringer kontaktpersonene møtte hva angår deltakerens forhold på arbeidsplassen.

Når kontaktpersonene ble bedt om å angi hvor ofte de i gjennomsnitt hadde kontakt med arbeidsplassen (fysisk fremmøte) varierte svarene fra en gang hver tredje måned til en gang i måneden. I tillegg kom telefonsamtaler. De fleste telefonsamtalene går på praktiske forhold som lønnsutbetaling, endring i fordelingen mellom praksis og kursing på ukebasis og lignende forhold som ikke har direkte med innholdet i praksis å gjøre. Det er en viss tendens til at informantene oppgir sjeldnere kontakt enn det kontaktpersonene deres oppgav.

²² Vedkommende understreket det urealistiske i situasjonen ved å føye til: ”Dette er de jeg skulle ha fulgt opp, ikke de jeg i praksis makter å følge opp”

²³ Dette inntrykket syntes å stamme fra et nettverksmøte 16-18.april på Leangkollen for folk som jobbet med flyktninger, der flere arbeidsgrupper tok opp spørsmålet. Tallet fant dernest veien bl.a. til et økonomisk plandokument fra Oslos byråd for eldre og bydelene, og flere av kontaktpersonene mente at UDI mente at dette var offisielt normgivende

Dette da fordi en god del av kontakten var mellom kontaktperson og ansvarlig representant på arbeidsplassen.

Det er derfor ikke overraskende at hovedinntrykket er at prinsippet for oppfølging av deltakerne var at "intet nytt er godt nytt". Dette syntes å gjelde både kommunens kontaktpersoner og de intervjuete kontaktpersonene på arbeidsplassene, i de fleste tilfellene nærmeste overordnede. Ut i fra det vi tidligere har sagt er det også grunn til å tro at dette stemte: både utsagn fra informantene selv, nærmeste overordnede og kontaktpersoner tyder på at praksisperioden gikk greit. Vårt poeng i det foregående har imidlertid vært at en kan gjøre mer ut av oppfølgingen også i situasjoner der ting i og for seg går greit i betydningen problemfritt. Særlig fordi deltakerne er så vidt opptatt av å tilpasse seg kan "mangel på problemer" dekke over svært ulike forhold.

Hvilke muligheter har kontaktpersoner og norsklærere for å intensivere oppfølgingen? Det er naturlig å tenke seg intensivering dels ved å utarbeide retningslinjer for norskundervisningen samt kontaktevirsomheten ellers, dels ved at både norsklærere og kontaktpersoner bruker mer tid i kontakt med arbeidsplass og i kontakt med deltaker i forhold til situasjonen på arbeidsplassen. I hvilken utstrekning dette kan gjennomføres med dagens ressurser er et annet spørsmål. De to informantene i denne undersøkelsen blir imidlertid fulgt opp av kontaktpersoner som gjennomgående har flere å følge opp enn de femten som flere av kontaktpersonene oppfattet som en alminnelig norm. Dette tilsier at en ved en rimelig bemanning kan få en ganske god effekt ut av virkemidler som analyse av læringspotensiale på arbeidsplassen, bedre forberedelse gjennom norskundervisningen, bruk av tid i norskundervisningen til å gjennomgå og forberede deltakerens egne innspill på arbeidsplassen, bedre forberedelse sammen med arbeidsgiver, m.m.

Et ord om problemer med å skaffe praksisplasser. Alment ble det i prosjektperioden sagt at det på grunn av arbeidsmarkedet er større problemer med å skaffe praksisplasser enn for noen år siden. Kontaktpersonene mente imidlertid ikke at dette problemet var spesielt stort. Dersom det stilles større krav til arbeidsplassene (fungerende opplæringsplan, godtakelse av "tabbekvote", tålmodighet til å forholde seg til deltakere som tar opp egne interesser) er det vel mulig at en del praksisplasser vil falle fra.

Det er på det rene at praksis på vanlige arbeidsplasser kan være verdifull. Dette selv om det er relativt lite oppfølging og nærmeste overordnede på arbeidsplassen ikke bruker spesielt meget tid på deltakeren. Allikevel er det grunn til å se nærmere på den modellen fiskemottaket representerer som en spesialbedrift som lærer folk opp i arbeidsnorsk og som i praksis har hatt gode resultater med å skaffe deltakere jobb etterpå. Dersom vansker med å skaffe

praksisplasser fører til at kontaktpersonene føler de må "legge seg flate" for bedriftene kan resultatet lett bli at læringen på bedriften blir mye mindre enn den kunne blitt i et opplegg som fiskemottaket hadde. Aetat i kommunen var på intervjuetidspunktet opptatt av å få flere treningsbedrifter av dette slaget dersom det kunne gjøres uten å fortrenge ordinært arbeidsliv. Dette sier noe om at det er viktig å ikke tenke praksisplass som et uvurderlig møte med det virkelige og ekte norske arbeidslivet.

Deltakernes læring skjer utvilsomt til en viss grad rett og slett ved å plasseres i et miljø, men eksempelet med fiskemottaket viser at svært gode resultater kan oppnås ved å satse på en type systematisk opplæring som en del arbeidsplasser neppe vil ha interesse eller kapasitet for å gå inn i. Det er imidlertid interessant at flere bedrifter i vårt utvalg, særlig de som hadde hatt svært ressurssterke deltakere, sa seg villige til å gå inn i mer krevende opplegg dersom de ble bedt om det. Dette gjalt eksempelvis rørleggerfirmaet og kjeden fast-food-kafeen tilhørte. Denne typen bedrifter kan danne utgangspunkt for prøveprosjekter som kan bidra til modeller for mer intensiv bruk av praksisplasser.

5.3 Konklusjoner og anbefalinger

Verken praksiskandidatene eller deres overordnede mener at språk fører til store problemer på arbeidsplassen. Når praksiskandidatene mener at de burde ha kunnet mer norsk før de kom ut i praksis, er det grunn til å tro at de problemene de opplever i denne sammenhengen kan bøtes på ved mer systematisk introduksjon på jobben og noe mer oppfølging i arbeidssituasjonen.

Behovet for å kunne mer norsk for arbeidsmarkedet bør også avhjelpest ved å legge vekt på kommunikative utfordringer i konkrete jobbsettinger. Norsk - opplæringen i arbeidssituasjonen må ses i sammenheng med det som er sagt om læringspotensialet på arbeidsplassen. Dette peker igjen på behovet for å organisere en norskundervisning som både gir bedre introduksjon til arbeidslivet og løpende tar opp de kommunikative utfordringene i en praksissituasjon. Inntrykkene fra intervjuene er at norskundervisning med samfunnskunnskap på den ene siden og praksis på den andre siden stadig i alt vesentlig er to aktiviteter som løper parallelt men uten at den ene understøtter den andre på en systematisk måte.

Når dette ikke skjer i større grad hos de 20 flyktingene synes dette også å ha noe med oppfølgingen å gjøre. Tid til oppfølging på arbeidsplassen begrenses av tid og det at den som følger opp i de fleste tilfeller ikke er skolert i arbeidsplassforhold. Selv om norsklærere i noen tilfeller følger opp praksiskandidatene på arbeidsplassen, er norsklærerne i de fleste tilfellene adskilt

fra praksissituasjonen og er henvist til å informeres om denne av andre ansatte i kommunen som har ansvar for kandidatenes forhold i praksis.

Selv om norsklærerne har informasjon om praksiskandidatens situasjon på arbeidsplassen later det ikke til at denne situasjonen tas opp på en mer systematisk måte i undervisningen.

På tilsvarende vis som vi har sett i forhold til spørsmålet om læring i praksis, må bedre norsklæring i en praksissituasjon understøttes ved at norskundervisningen gjøres mer relevant for den enkeltes læringssituasjon på praksisplassen, at både norsklærere og de som følger opp praksiskandidaten må få opplæring i en metodikk som er individorientert og rettet mot økning av kommunikativ kompetanse i bestemte arbeidssituasjoner ,og at de som følger opp må ha tidsressurser til å gjøre dette.

Dersom situasjonen til de 20 praksiskandidatene er typisk peker dette på et behov for en vesentlig omstrukturering av norskundervisningen for å kunne bli en ressurs for praksis på arbeidsplass, og videre på behovet for klarere retningslinjer og ressurser som kan sikre at oppfølgingen fra kommunen kan sikre at praksiskandidaten får optimal læring i praksisperioden.

6. Oppsummering.

Undersøkelsen er gjennomført i to bydeler i Oslo og i tre kommuner i Østlandsområdet. 20 deltakere i praksisplass, vurdert som klare for formidling til det ordinære arbeidsmarkedet, er intervjuet. Videre deres nærmeste overordnede eller kontaktperson i bedriften. Endelig ble representanter for kommunene og bydelene intervjuet, primært de som følger opp men også andre (ledere i opplæringssentra, lærere, m.m.)

Praksisplassene er på atten bedrifter og har rimelig god spredning på ulike bransjer og med henblikk på skillet privat/offentlig. Det er bare helt unntaksvist tegn til at praksisplassene er uegnede eller at bedriften behandler deltakeren dårlig. Her må det allikevel tas forbehold om at informantene tydelig ikke ønsket å melde fra om negative forhold.

Mens målsettingen var å igangsette tiltak som del av prosjektet, ble de aktuelle tiltakene av ulike grunner vanskelig å gjennomføre: av tre mulige tiltak ble to umuliggjort på grunn av at sentrale personer trakk seg. Hva det siste angår ble ferdigstilling av rapport prioritert. Det planlegges allikevel å få gjort noe med dette i løpet av 2004.

20 flyktninger i atten bedrifter er et lite utsnitt av den virksomheten som foregår. Som nevnt innledningsvis er det allikevel grunn til å spørre seg om helt klare tendenser i materialet kan representere almene tendenser. Jeg tenker da særlig på forhold som svakt eierforhold til egen individuell plan, mangelen på forberedelse til arbeidslivet gjennom norskundervisning med samfunnskunnskap, og mangel på introduksjon til rettigheter i en arbeidssituasjon.

Svarene fra de intervjuete indikerer at det som foregår inne på arbeidsplassen og som skal være basis for læring og utprøving av muligheter på arbeidsmarkedet - på enkelte unntak nær - bare blir et lite og forholdsvis perifert aspekt av kontaktpersonenes ansvar for virksomheten som helhet. Arbeidsplassinterne forhold tas i hovedsak for gitt så lenge ting ikke går alvorlig galt. Hovedinntrykket er da også at de 20 informantene har en positiv praksisdeltakelse og at kontaktpersonene - sett ut fra hvor de har lagt lista på dette feltet - gjør en god innsats. Det er forståelig at kontaktpersonene i en slik situasjon legger hovedvekten på andre oppgaver enn på å følge mer i detalj hva som skjer på arbeidsplassen. Kontaktpersonene har gjennomgående ansvar for flere enn det som synes rimelig dersom man skal kunne drive oppfølging etter retningslinjer som skisseres her. Kontaktpersonene fremtrer ellers som sterkt

motiverte noe som er en avgjørende viktig ressurs for virksomheten, men de er ikke trent for oppfølging av arbeidsplassinterne forhold og har liten tid.

At arbeidsplassen forblir relativt anonym og underordnet i virksomheten som helhet betyr imidlertid at man ikke tar i bruk de midlene som kunne gjøre praksisperioden mer meningsfylt ut fra målsettingene. De viktigste områdene som bør styrkes er norskundervisningen som forberedelse til arbeidsliv og som en ledsagende trening samtidig som man er i praksis.

Når det gjelder innholdet i en slik forberedelse er det viktigste at den må være mer individorientert og bygge på en veiledningsmetodikk som vektlegger deltakerens egenaktivitet snarere enn at man "ordner opp" for deltakeren. Videre at en må ta sikte på en balanse mellom deltakerens tilpasning til arbeidsplassen på den ene siden og sikre vedkommendes evne til å formulere egne ønsker og krav på den andre siden. Deltakerne må kjenne til både rettigheter og plikter og vite hvordan man skal forholde seg til dem i praksis.

Eksisterende materiale og modeller tyder på at man i "samfunnsinformasjonen" - trass i intensjoner om praktisk relevans - har tenkt for meget på generell kunnskapstilegning uten klar individuell relevans for den enkelte. Mens formularet "deltakerens forutsetninger, behov og ønsker" brukes flittig og det refereres til "dialog" som metode motsies dette av at undervisningen grunnleggende sett defineres ut fra tema, ikke ut fra deltakerens konkrete situasjon. Etter mitt skjønn trengs et langt sterkere fokus på "learning by doing" og den helt konkrete situasjonen her ²⁴.

Eksisterende undervisningsmateriale tyder også på at deltakeren skal kunne forholde seg til – og lære – langt flere detaljer om norsk arbeidsliv enn det er realistisk å forvente.

Innholdet i skriftlig materiale om veiledningsmetodikk må konkretiseres mer gjennom eksempler i dialogform og gjennom skolering av kontaktpersoner i en slik metodikk. Først da kan en forvente at flertallet av deltakerne vil kunne få et eierforhold til individuell plan. Vi har sett at deltakerne i liten eller ingen grad har noe forhold til en individuell plan.

Trolig vil også strategisk bruk av deltakerens morsmål vær nyttig.

Når deltakerne vegrer seg fra å bruke tolk i starten på et praksis-opplegg er dette trolig et eksempel på en forhastet forestilling om at man mestrer situasjonen man kommer i. Tolk og relevant skriftlig materiale om arbeidsplassen - riktig brukt - er nødvendig og nyttig.

²⁴ Se "Midlertidig læreplan for norsk med samfunnskunnskap" for juni 2004. samt tidligere læreplaner. Videre delprosjekt "Arbeidsliv" i Levanger-prosjektet "Skolens plass i et introduksjonsperspektiv ". Se også

Det er også nødvendig at ordbøker og arbeidsopplegg i norskundervisningen inneholder arbeidslivsbegreper og begreper brukt i introduksjonsprogrammet. Dette bør formidles til de som produserer læremidler.

Data på oppfølging av deltakeren fra kommune og Aetat viste at Aetat i langt mindre grad var inne i bildet enn vi hadde forventet. Dette gjalt både oppdragsgivers og våre forventninger. Mye tyder også på at kommunens folk langt på vei kan administrere praksisplassene relativt tilfredsstillende uten Aetats hjelp. Det er også usikkert om de manglene ved oppfølgingen som er skissert i vår undersøkelse ville forsvunnet dersom Aetat hadde vært sterkere inne i bildet. Løsningen synes uansett å være at Aetat og kommune deler ansvaret på en best mulig måte og at en må regne med overlappinger på tvers av faser og institusjonenes ansvarsområde²⁵.

For at dette skal fungere må kontaktpersonene ha mer kunnskap om hvordan en arbeidsplass fungerer og hvilke spørsmål det er naturlig å stille arbeidsgiver om eksempelvis arbeidsmiljø og læringspotensiale for deltakeren. I hvilken utstrekning dette kan gjøres gitt nåværende bemanning kan ikke denne undersøkelsen ta stilling til. Det synes allikevel som om utarbeidelse av retningslinjer - i tråd med våre funn i denne undersøkelsen - for norskundervisning med samfunnsundervisning samt for praksisplasser, vil ha noe for seg. Endelig er det naturlig å se på erfaringene fra opplæringsarbeidsplasser eksemplifisert ved fiskemottaket i nærværende undersøkelse. Hvis det er vanskelig å få arbeidsplasser til å følge opp intensjonene i en mer intensiv bruk av praksisplass vil det være bedre å satse på opplæringsbedrifter med påfølgende formidling til det ordinære arbeidsmarkedet, snarere enn å satse på praksis på eksisterende ordinære bedrifter for enhver pris.

Totalt sett har undersøkelsen etter undertegnedes vurdering i hovedsak nådd sin målsetting: den gir et bilde av utfordringer for flyktninger i praksisplass i "siste fase før ordinært arbeid", den beskriver en hel del konkrete situasjoner med deres utfordringer, og den peker på områder der det er viktig å sette inn tiltak og skisserer konkrete forslag basert på eksisterende erfaringer.

²⁵ Se forslag fra Aetat Intro i Oslo om et "flytskjema" for introduksjonsprosessen med rolleangivelse for kommune og Aetat. Problemstillingen er gammel. Se i denne sammenheng Araldsen, Maira og Næss: "Det norske flyktningemottaket 1980-88", Kommuneforlaget 1989

7. Litteratur

Aetat: Krav, vilkår og informasjon til tiltaksarrangør - Arbeidspraksis i ordinær virksomhet. www.aetat.no/rettigheter/index.html

Arbeidstilsynet/Bakke, Bente (1998): Innvandrersprosjektet. Rapport fra forsterket tilsyn i virksomheter med arbeidsgivere og arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Arbeidstilsynet 2. distrikt

Braathen, Svein (2003): Kompetanse og arbeidsmiljøutvikling i AS Sporveisbussene: en flerkulturell arbeidsplass. Høgskolen i Akershus. Småskrift nr. 2

Djuve, Anne Britt, Hanne Cecilie Kavli og Tina Østberg (2001): Fra sosialhjelp til lønnet kvalifisering. Resultater fra forsøk med heldags introduksjonsprogram for flyktninger. Fafo

Djuve, Anne Britt og Hanne Cecilie Pettersen: Virker tvang? Erfaringer med bruk av økonomiske sanksjoner i Integreringsprogrammer for flyktninger. Fafo rapport 234 ,

Gustavsen, B. :Dialogue and development. Assen/Maastricht ; Van Gorcum 1992

Jaer, Øyvind og R. Næss (2002): KAP-prosjektet. Kommunikasjon, arbeidsmiljø og perspektiver på fremtiden. Sluttrapport. Pertinaxgruppen

Lund, Monica (2003): Kvalifisering for alle. Utfordringer ved obligatorisk introduksjonsordning for nyankomne flyktninger. FAFO

Næss, R.(1994a): "Arbeidsplassen som forum for læring". Utlendingsdirektoratet.

Næss, R.(1994b): "Språk og arbeid". Arbeidsforskningsinstituttet

Næss, R. (1997): Flerkulturelle Ullevål. 67 nasjonaliteter på en arbeidsplass. Pertinax/Ullevål Sykehus

Næss, Ragnar (2002): Innvandrere i renholdsarbeid. Sluttrapport fra prosjekt. Pertinax/Reiselivsbedriftenes Landsforening

Repstad, Pål (1998): Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag. Universitetsforlaget

Ribert, Kjell og Ellen Røst(1998): Arbeidsnorsk. Almater. Oslo

Salvesen, E., R. Næss og K. Ribert (2000): "Likeverd og kommunikasjon på flerkulturelle arbeidsplasser. En "kokebok for arbeidsgivere, tillitsvalgte og arbeidsledere". Pertinax/ Reiselivsbedriftenes Landsforening

Skogstad, Winnberg, Kvam og Leirset (2003): Skolens plass i et introduksjonsprogram. Delprosjekt "Arbeidsliv". Levanger kommune

Thagaard, Tove (1998): Systematikk og innlevelse. Fagbokforlaget. Bergen

Utlendingsdirektoratet: Erfaringer fra to-årige forsøk med introduksjonsprogram. En sammenstilling av 15 sluttrapporter 1998-2001

Utlendingsdirektoratet: 10 prosjekt for nykomne flyktningar og innvandraran. Årsrapporter 2001

Utlendingsdirektoratet (2003): Tiltak i Aetats regi i introduksjonsordningen. Temahefte 16. revidert

Utlendingsdirektoratet (2003): Språkpraksis i introduksjonsprogram. Temahefte 10.

Utlendingsdirektoratet (2003): Veiledning og arbeid med individuell plan. Temahefte 8.

Utlendingsdirektoratet (2003): Roller og ansvar i et introduksjonsprogram. Temahefte 7.

Utlendingsdirektoratet (2003): Organisering av tverrfaglige team i introduksjonsprogram. Temahefte 13.

Utlendingsdirektoratet (2003): Individuelle planer i introduksjonsprogrammet. Temahefte 6.

Utlendingsdirektoratet (2001): Samarbeid, ansvar og roller i introduksjonsprogram

Vedlegg

1. Presentasjon av flyktningene og arbeidsplassene

I det følgende legges det frem presentasjon av flyktningene og arbeidsplassene. Hensikten er å gi en innledende oversikt over datamaterialet. For de som er interessert i detaljer henvises til vedlegg.

Det er 12 menn og 8 kvinner i materialet. Dette er en sammensetning som grovt sett tilsvarer sammensetningen av flyktninger totalt i Norge.

Informantene kommer i hovedsak fra de to bydelene og kommune 2 med fem eller seks informanter hver. De siste to kommunene er representert ved henholdsvis en og to flyktninger.

I materialet er følgende 8 nasjonale opprinnelser representert: Etiopia, Irak, Palestina, Russland, Somalia, Tsjetsjenia, Kazakhstan og Syria. De største flyktningegruppene i Norge i dag, somaliere og irakere, er sterkt representert. Irakerne er jevn delt mellom arabisk- og kurdisktalende. Kvinnene er i noe større utstrekning enn mennene spredt på ulike nasjonaliteter

Det fremgår at bare to har et antall års utdanning som tilsier en mer omfattende postgymnasial utdanning (mer enn 16 år). Fem informanter har fem års skolegang år eller mindre. Den som har minst oppgir to års skolegang, avbrutt på grunn av krig. Gruppen som helhet har mindre utdanning enn det man ofte forbinder med flyktninger.

De 20 har en variert yrkesbakgrunn. To lærere, en dataspesialist og en tidligere student er de som har mest utdanning av informantene. Ellers finner vi en skredder, en butikkeier, flere som har jobbet i butikk, en som har drevet restaurant, en bonde, en fisker, en musiker, en sveiser, to rørleggere, en sjåfør og to kvinner som ikke har hatt arbeid utenfor hjemmet. I oversikten i vedlegg 3 bare det yrket tatt med som vedkommende har drevet mest med. Tar vi med flere av de jobbene de har hatt blir bildet mer komplekst. Flere av mennene har mistet ordinære jobber i samband med politiske problemer eller krig. De har da jobbet som sjåfør eller har prøvet å starte små virksomheter.

Mens det altså er få med høyere utdanning blant informantene er det ingen som har jobbet i primærnæring utover en bonde og en fisker. De fleste tilhører et jobb- og utdannelsesmessig mellomskikt i hjemlandet.

Av de 20 er 16 kommet til Norge som asylsøkere og fått opphold på humanitært grunnlag, fire er overføringsflyktninger. Sett ut fra det typiske i Norge er overføringsflyktninger således overrepresentert i utvalget.

Ni av informantene er ankommet Norge i 2001, fem av dem er kommet tidligere og to senere. Den som hadde vært lengst i Norge på intervjutidspunktet hadde vært tett oppunder 5 år, mens den som hadde vært kortest hadde vært 10 måneder i Norge på intervjutidspunkt.

13 av informantene hadde vært 3 år eller mindre i Norge på intervjutidspunktet, 8 hadde vært 2 år eller mindre på intervjutidspunktet. Det dreier seg altså om mennesker med relativt kort tid i Norge.

Fire av flyktingene hadde vært bosatt i andre kommunen før de kom til den kommunen der intervjuet foregikk. For to av disse lot tidspunkt for første bosetting (da de ble tatt imot av en kommune etter å ha fått opphold i Norge) seg fastslå . For de andre to fant jeg ikke ut av når de første gang hadde blitt bosatt i en kommune.

Seks hadde vært mellom sju og ni måneder bosatt i kommunen og/eller i introduksjonsprogram på intervjutidspunktet. Tre hadde vært i kommunen mer enn to år. Blant de øvrige var det en viss overvekt av folk som hadde vært mer enn halvannet år i kommunen.

14 av informantene hadde mindre enn 2 års botid i kommunen. 17 hadde mindre enn tre års botid. Informantene faller således i det store og hele innenfor målgruppen som er flyktninger i introduksjonsprogram.

Når det gjelder tiden før informanten kom i praksis skal vi bare gå inn i detalj på tiden rett før praksisplassen og ulike forhold i denne sammenhengen, først og fremst hvordan – og av hvem – denne praksisplassen ble valgt.

Det er imidlertid svært store forskjeller mellom informantene når det gjelder deres historie i Norge frem til intervjutidspunktet. Tar vi med tidsrommet fra de forlot sin opprinnelige tilværelse i hjemlandet blir bildet – i den utstrekning informantene opplyste om det - enda mer sammensatt. Noen er kommet direkte fra hjemstedet der de later til å ha hatt en noenlunde normal situasjon, andre kommer fra fengselsopphold og/eller lengre opphold utenfor hjemlandet med betydelig usikkerhet.

Et annet viktig forhold som bestemmer flyktingens situasjon er om vedkommende er alene i Norge eller har ektefelle, barn og/eller et sosialt

nettverk her. En rimelig antakelse er at jo mer miljø, jo sterkere står man. Som vi skal se gjelder ikke dette ubetinget hos informantene.

Av de 20 er det bare fem som er alene og oppgir ikke å ha noe miljø, verken i form av landsmenn enn norske bekjente.

Av de syv som er alene uten familie, har allikevel to mye norske kontakter: en ung somalier med fotfeste i et norsk miljø og norsk venninne og en etiopisk dame med mye kontakter i norske miljøer (muligens også en norsk kjæreste, noe hun antydte men uten å si det rett ut). Begge disse virket svært sosialt dyktige i den forstand at de var smilende, vennlige og syntes ut fra deres opptreden i intervjusituasjonen å ha lett for å få kontakt med nordmenn. Deres norskkunnskaper var ikke spesielt sterke grammatikalsk og leksikalt sett, men de var klart flinke til å kommunisere. Deres situasjon var nok også preget av at de ikke hadde familie i hjemlandet de var bekymret for, i det minste ble dette ikke nevnt. Å være alene og ikke tynget av bekymringer i forhold til hjemland er da en ressurs i forhold til integrering fordi det er lettere å ”slippe tankene på hjemlandet” og konsentrere seg om en fremtid i Norge.

Også andre som var alene syntes å kunne utnytte dette. Den sist ankomne, en mann som kom i mars 2003, er i skrivende stund i arbeid, noe som utvilsomt skyldes blant annet at han har kunne konsentrere seg om å lære norsk og orientere seg mot arbeidsmarkedet. Han har bare foreldre og andre slektninger i hjemlandet, men hadde ingen spesiell bekymring for dem. Han blir imidlertid av kommunen betegnet som eksepsjonelt dyktig og motivert.

Også en av kvinnene var helt alene i Norge men syntes ikke affisert av dette. Hun hadde praksis på barnehage og var fast besluttet på å søke å få fast ansettelse på barnehage etter hvert.

Det å være alene kan også være et hinder for å få fotfeste i Norge. Kontrasten til den foregående er en somalisk mann, alene i Norge, men med kone og fire mindreårige barn i hjemlandet. Han var full av bitterhet over ”mottaksstopp” for somaliere, sint over kravet om lønnet arbeid før han kunne ta familien til Norge, og bekymret for familien der hjemme. Denne situasjonen lot til å hindre ham i å utvikle et realistisk og konstruktivt forhold til praksisplassen og videre fremtid i Norge. Han hadde heller ingen særlig kontakt med andre somaliere i kystkommunen der han var bosatt (og der antall bosatte somaliere uansett var begrenset). Et pluss i situasjonen var at han var i stand til å bruke praktisk talt hele fritiden til å lete etter en jobb.

De øvrige to mennene som var alene uten miljø i Norge syntes begge å greie seg bedre. En av dem, den eldste i utvalget, var allikevel oppgitt over at han hadde

så svak progresjon i norsk, noe han tilskrev alder og lite skolegang. I skrivende stund er han ferdig med praksisperioden, får noe vikarjobber i den tidligere praksisplassen, men er stadig ”Aetats ansvar”. Av de øvrige tre er to i jobb i dag.

To av informantene, en mann og en kvinne, er gjenforente med ektefeller som har 3-5 år i Norge på forhånd. For begge var det tydelig at dette var en ressurs, de syntes å ha kommet over følelsen av å være på et helt nytt sted med nødvendigheten av å reorientere seg på et fundamentalt plan. Ektefellen og dennes tilknytning til Norge blir deres ankerfeste i Norge. Mens den ene familien hadde et rimelig tilstrekkelig utkomme, hadde den andre økonomiske bekymringer og informanten beklaget seg over at de kanskje aldri ville kunne leve uten supplerende sosialhjelp.

Informanter med mindreårige barn har en ekstra stor oppgave og arbeidsbelastning. Hvordan man taklet dette varierte allikevel sterkt. En kvinne uten ektefelle men med to mindreårige sønner syntes å greie seg bra. En mann med ektefelle og 5 barn i Norge virket nedkjørt og med liten tro på fremtiden. Han hadde imidlertid en lang flyktningehistorie med flere fengselsopphold og opphold utenfor hjemlandet bak seg, og hadde også vært syk i perioder etter at han kom til Norge.

Tiden fra informantenes ankomst til Norge og frem til start i praksisplass var også påvirket av andre forhold. Noen hadde ventet svært lenge på positivt svar. Lengste ventetid var 3 år, nest lengste var 20 måneder og tredje lengste en som hadde ventet i 16 måneder. Blant disse finner vi begge de to som kom i 1998 og en av de som kom i 1999.

Videre er tid fra ankomst Norge via bosetting frem til praksisplass forlenget for to av kvinnene p.g.a. svangerskapspermisjon og en lengre periode hjemme før de kom til praksisplassen. En mann hadde ett års sykefravær etter bosetting, og dette har påvirket den tiden det tok før han kom i praksis.

Tre av flyktingene er ankommet kommunen/bydelen der intervjuet foregikk i perioden fra midten av 1999 til utgangen av 2001. Åtte er kommet i 2002 og de øvrige ni i perioden januar til august 2003.

For elleve, eller flertallet, av de intervjuete var dette praksisplass nr. 2 siden bosetting. For åtte informanter var det første praksisplass. En informant ble intervjuet på sin tredje praksisplass. Svarene fra flyktingene på dette punktet var ikke alltid lette å tolke, idet noen av dem hadde hatt ulike aktiviteter i samband med norskundervisningen (tekstilverksted, snekring, m.m.) som i gitte tilfeller gled over i praksislignende aktiviteter. Det er derfor mulig at en del av de som oppgav at dette var praksisplass nr. 2 regnet med aktiviteter som etter

definisjonen ikke burde vært regnet som praksis, men snarere det som har vært nevnt som ”aktiviteter” eller ”arbeidstrening”.

Informantene sprer seg relativt jevnt med hensyn til tid de har vært i praksis. Flertallet hadde vært to eller tre måneder på intervjutidspunkt. Dette speiler det faktum at flertallet av intervjuene foregikk i oktober og november 2003 og ganske mange av praksiskandidatene hadde begynt i august etter ferien.

Praksisen var organisert på ulike måter. Den hyppigste varianten besto i at man hadde praksis tre dager i uka og norskundervisning to dager i uka. Dette gjalt seks av deltakerne. Den nest hyppigste var at de hadde praksis en del av dagen og norskundervisning eller en annen type kurs en annen del av dagen. Dette gjalt fem deltakere. I denne gruppen var en overvekt av de som fremtrådte som mest energiske og målbevisste, noe som syntes nettopp å vise seg ved at de hadde valgt en ganske krevende form. Flere av dem hadde i praksis mer enn full dag. Tre deltakere hadde to dager praksis og tre dager norsk. Ut over dette hadde to utelukkende praksis og ikke noe annet. De siste tre hadde andre typer tilknytninger: En hadde et varierende opplegg fra uke til uke, en var 50% ordinært ansatt og hadde 50% praksis, en hadde tre dager praksis, en dag kurs og en dag norsk.

Av de 20 gikk to personer over i faste ansettelsesforhold i løpet av perioden da intervjuene ble planlagt og var helt ferske i jobben på intervjutidspunktet. Disse er allikevel registrert med praksisordningen sin i oversikten ovenfor. En tredje gikk over i fast arbeid rett etterpå. Siden praksisperioden var så nær i tid og så vel praksiskandidat, kontaktperson i bedriften og kontaktperson i kommunen hadde meget å si om praksisperioden ble disse flyktningene allikevel inkludert. En tredje person var i en mellomstilling ved at vedkommende relativt nylig hadde fått en ordning der lønn ble delvis betalt av praksismidler, delvis ved kommunale penger.

Informantene befant seg på grovt sett 14 ulike typer arbeidsplasser hvorav tre var ulike typer serveringssteder (kantine, restaurant, Fast-food-kafe) og tre var tilknyttet skole (to som lærere, 1 på SFO). Videre var to tilknyttet alders- og sykehjem (kjøkken og renhold). Utover dette var det to lager (et i produksjonsbedrift og ett i butikk), en bedrift som drev med bilpolering, en kommunal avdeling som drev med reparasjoner. To informanter som jobbet i barnehage hadde reelt sett ganske forskjellige jobber fordi den ene var i en ordinær småbarnsavdeling og den andre hadde ansvaret for en autistisk gutt i samarbeid med en spesialpedagog. Videre jobber en informant med vask av busser i et større transportfirma og en jobbet i et fiskemottak. Se vedlegg 6 for en fullstendig oversikt.

Informantene jobbet i til sammen 18 bedrifter (på to av bedriftene var to informanter i praksis). Seks av bedriftene hadde ikke hatt flyktninger eller innvandrere i praksis tidligere. Alle er imidlertid innstilt på å ta inn nye senere. Seks bedrifter har vært brukt relativt meget av kommunen. De resterende kom i en mellomstilling: de hadde hatt praksiskandidater tidligere, men ganske få.

2. Fikk vi de informantene og arbeidsplassene vi ville ha?

Sett ut fra ønskene fra oppdragsgiver innledningsvis er gruppen av informanter noe mer sammensatt enn planlagt. Det var et ønske om å ha informanter som alle var innenfor 2 års grensen etter bosetting og som alle var i praksis i ”siste fase før ordinær jobb”. Det fremgår av det foregående at en del hadde lenger tid siden bosetting.

Oppdragsgiver ønsket informanter som ”var i arbeidspraksis”, men dette var et ønske som viste seg å være vanskelig å oppfylle all den stund våre innledende forestillinger om arbeidspraksis organisert av Aetat viste seg å stemme i så liten grad med virkeligheten. Som nevnt fant vi ikke i vår innledende besøksrunde noen eksempler på at Aetat var inne både med finansiering, anskaffelse av praksisplasser samt oppfølging av personer i praksis.

Oppdragsgiver ønsket informanter som ”var i introduksjonsprogram”, d.v.s. i opplegg som tilsvarer programmets intensjoner og på introduksjonsstønad. Dette er oppfylt i den forstand at alle kommunene/bydelene søker å arbeider etter de kriteriene som introduksjonsprogrammet bygger på. Dette er imidlertid lykkes i vekslende grad. Alle bygger på en modell med trekk i lønn ved ureglementert fravær, men dette brukes svært lite, og motivasjonseffekten oppgis som uklar. Alle tilstreber full dags beskjeftigelse og hevder å få det til, men flere nevner at det kan være vanskelig å få heldagsbeskjeftigelsen reell for alle. Alle tilstreber at færrest mulig skal følge opp, men i praksis har mange av informantene hatt flere ulike personer som følger dem opp. Se avsnitt 5.2 om oppfølging.

I ettertid er det på det rene at det kunne vært lagt noe mer arbeid i å plukke ut informanter med bestemte kjennetegn. Når dette ikke skjedde hang det sammen med to forhold. For det første at det var tidkrevende for medarbeiderne i kommunen/bydelen å lage store oversikter over deltakere med bestemte kjennetegn. Ut over dette var det viktig at utvalget i praksis ikke alltid var så stort. Av et gitt antall flyktninger i introduksjonsprogram på et gitt sted var til enhver tid en god del ikke i praksis av ulike grunner: Fordi de ennå ikke var kommet i praksis, fordi de hadde forlatt en praksisplass for en annen, eller fordi de av ulike grunner ikke skulle i praksisplass i det hele tatt.

Valg av bedrifter fulgte i stor utstrekning av valget av informanter. I praksis har imidlertid ikke dette gitt noen skjevheter som det synes grunn til å beklage i etterkant.

Det er en rimelig balanse mellom ulike typer bedrifter i utvalget. Så vel private som statlige/kommunale er representert, og det er balanse mellom bedrifter som

for første gang har en flyktning i praksis og de som har hatt det før eller hatt mange tidligere. Det har vært viktig å få med seg eksempler på de jobber innvandrere ofte får. Dette synes å være ivaretatt ved at jobber som miljøarbeider ved SFO, barnehageassistent, renholdsassistent og kantinearbeider er representert i utvalget.

3. Tabeller over flyktingenes bakgrunn

1. Fordelinger på kommune/bydel

Navn	Tall	%
Bydel 1	5	25
Bydel 2	6	30
Kommune 1	1	5
Kommune 2	6	30
Kommune 3	2	10
Totalt	20	100

2. Alder og kjønn

Alder	Kvinner	Menn	Totalt	%
Inntil 25	0	1	1	5
26-35	7	5	12	60
36-45	1	5	6	30
46-	0	1	1	5
Totalt	8	12	20	100

3. Nasjonal/etnisk bakgrunn

Nasjonal/etnisk bakgrunn	Kvinner	Menn	Totalt
Etiopia	1	0	1
Irakisk araber	1	3	4
Irakisk kurder	1	2	3
Palestina	0	1	1
Russland	1	0	1
Somalia	2	5	7
Syria	1	0	1
Tsjetsjenia	1	0	1
Kazakhstan	0	1	1
Totalt	8	12	20

4.Utdannelse

Antall år	Kvinner	Menn	Totalt
Inntil 5 år	2	3	5
6-10 år	3	3	6
11-15 år	3	4	7
16+	0	2	2
Totalt	8	12	20

5.Tidligere arbeidserfaring/beskjeftigelse

Betegnelse	Kvinner	menn	Totalt
Bonde	0	1	1
Egen butikk	1	0	1
Butikkarbeid	1	1	2
Fisker	0	1	1
Funksjonær	0	1	1
hjemmeværende	3	0	3
Kantine	1	0	1
Lærer	1	1	2
Restaurantarbeid	0	1	1
Rørlegger	0	2	2
Lastebilsjåfør	0	1	1
Først dataspes., så sjåfør	0	1	1
Skredder	0	1	1
Student	1	0	1
Sveiser	0	1	1
Totalt	8	12	20

6. Tidspunkt for ankomst til Norge

Tidsp.	Kvinner	Menn	Totalt
1998	2	1	3
2.halvår 99	1	1	2
2.halvår 00	1	1	2
1.halvår 01	2	3	5
2.halvår 01	1	3	4
2.halvår 02	1	0	1
1.halvår 03	0	1	1
totalt	8	12	20

7. Antall måneder etter bosetting da intervjuet ble foretatt

Antall mnd	Kvinner	Menn	Totalt
7-9mnd	3	3	6
10-13mnd	1	1	2
14-18mnd	2	1	3
19-24 mnd	0	4	4
24mnd+	2	1	3
Uopplyst	0	2	2
	8	12	20

8.Sosial situasjon

Situasjon	Kvinner	Menn	Totalt
Alene uten miljø	1	4	5
Alene med norsk miljø	1	1	2
m. 2 mindreårige barn	1	0	1
m. ektefelle	0	2	2
m.ektefelle med lengre tid i Norge	1	1	2
m. ektefelle og 1 barn	2	0	2
m.ektefelle og 3 barn	1	0	1
m.ektefelle og 5 barn	0	1	1
m.ektefelle 2 barn og sterkt miljø	0	2	2
m. ektefelle og sterkt miljø	0	1	1
m. mor og søster	1	0	1
Totalt	8	12	20

9. Tidspunkt for Bosetting i kommune/bydel der de var i praksis på intervjutidspunktet.

Tidspunkt	Kvinner	Menn	Totalt
Jul-des 99	0	1	1
Jul-des 00	1	0	1
Jul-des 01	1	0	1
Jan-jun 02	0	3	3
Jul-des 02	2	3	5
Jan-jun 03	4	3	7
Juli-august 03	0	2	2
Totalt	8	12	20

10. Hvor mange måneder hadde informantene vært på den aktuelle praksisplassen på intervjutidspunkt ?

Antall mnd	Kvinner	Menn	Totalt
2 mnd	1	3	4
3 mnd	1	3	4
4 mnd	1	3	4
5 mnd	3	1	4
6 mnd	1	0	1
6 mnd og nylig fast ansatt	0	1	1
7 mnd og nylig %-vis deltidsansatt av kommunen	1	0	1
10 mnd og nylig ansatt	0	1	1
Totalt	8	12	20

4. Bydelene/kommunene og deres introduksjonsprogrammer.

Utvelgelse av kommuner og bydeler foregikk i samarbeid med oppdragsgiver. Planen var å inkludere bydeler og kommuner som var pilotkommuner i UDIs prosjekter i årene 1998-2002 og som derfor arbeidet etter introduksjonsprogrammets prinsipper, slik at vi kunne se på hvordan arbeidet gikk med å realisere intensjonene med introduksjonsprogram. En bydel og to kommuner ble besøkt tidlig i prosjektarbeidet. Utvelgelse av kommuner og bydeler samt opplegg mer generelt ble drøftet i referansegruppen på basis av inntrykkene. Videre ble i alt ni kommuner og bydeler i Oslo kontaktet for mulig deltakelse i løpet av prosjektarbeidet. To av disse avslo deltakelse på grunn av arbeidsbyrde, en oppgav at arbeidet med flyktninger var i støpeskjeen og at de ikke trodde vi ville få så meget ut av et prosjekt i denne kommunen. Den ble derfor forlatt som kandidat. To bydeler ble inkludert fordi de hadde arbeidet på prosjektmidler fra UDI. En kommune ble inkludert i første omgang, det ble gjennomført noen intervjuer av kontaktpersoner og en flyktning, men fordi det UDI-finansierte prosjektet var avsluttet på det tidspunktet da vi kom inn ble det ikke gjort mer i denne kommunen. Vi beholdt allikevel et sett informanter (flyktning pluss bedriftskontaktperson pluss kontaktperson(er) i denne kommunen).

Videre ble en kommune inkludert fordi den arbeidet etter de samme prinsippene som hadde gitt inspirasjonen til introduksjonsprogrammet²⁶ Kriteriet om mottak av prosjektmidler ble da etter en helhetsvurdering forlatt fordi kommuner som arbeidet etter prinsippene i introduksjonsprogrammet kunne gi nyttige informasjoner uansett om de hadde mottatt prosjektpenger eller ikke. Mot slutten av feltarbeidet ble data fra ytterligere en kommune inkludert i datasettet

Arbeidet med flyktninger i de to bydelene samt en av de tre kommunene var preget av en del overlappinger siden kommunen tok imot flyktninger til praksis fra bydeler i Oslo. Bydelene i Oslo anvendte lærere som hadde ansettelsesforhold til Rosenhoff og som var utplassert i opplæringssentre. En del av flyktningene i en av bydelene ble fulgt opp av en annen bydel. I tillegg er det lokale opplæringssentra bl. a. i regi av AOF som også driver norskopplæring uavhengig av Rosenhoff. Praksisplasser benyttet av de som arbeidet med flyktninger i en bydel lå ofte i en annen bydel. Totalt sett betyr dette at for de aktuelle bydelene og en av kommunene skjer det mye samhandling på tvers av bydelsgrensene og med nærkommunene. Alt dette er da eksempler på

²⁶ Se avsnitt om Søderkjøping i Djuve og Pettersen s. 27-28

samarbeid og overlapping. De to siste kommunene arbeidet derimot mer som selvstendige enheter.

Etter en helhetsvurdering har vi valgt å anonymisere bydelene og kommunene feltarbeidet foregikk i og bare gi dem nummer (bydel 1 og 2, kommune 1, 2 og 3). En viktig rammebetingelse for prosjektet var organiseringen av flyktningearbeidet på de fem stedene. Jeg skal derfor gi en kort beskrivelse av dette. Grovt sett var kommunene og bydelene organisert på følgende måte:

Bydel 1:

Bydelen har ca. 30.000 innbyggere og mottok i 2003 litt over 40 flyktninger. Skoleåret 2002-2003 kom ca. 25% av flyktningene som befant seg ”i systemet” ut i ordinært arbeid. – de som arbeider med flyktninger er lokalisert i samme bygning som lokalavdeling av Aetat, men det er bare sporadisk samarbeid. Bydel 1 har mottatt midler fra UDI for ulike prosjekter siden 1999, men det understrekes at midlene hele tiden bare har utgjort en liten del av virksomheten. UDI-midlene var knyttet til betingelser om metodeutvikling og anvendelse av ”de 5 kriteriene” nevnt ovenfor. Disse kriteriene ble imidlertid også søkt benyttet i det øvrige arbeidet med flyktninger i bydelen, slik at det ikke uten videre kan fastslås hvem som er i introduksjonsprogram, hvem ikke. - Flyktningene blir kanalisert dels direkte fra de som arbeidet i bydelen med flyktninger i til praksisplasser, dels blir de kanalisert til flere institusjoner som så kanaliserte dem videre til praksisplasser. Det dreier seg om et lokalt opplæringscenter, ulike lokale organisasjoner som har et undervisningsopplegg og som formidler folk til praksis. Til sammen er i alt 7-8 instanser involvert i arbeid med praksisplasser. - Det er ikke noe kontinuerlig organisert samarbeid med Aetat med henblikk på praksisplasser for flyktninger, men enkelte kontakter nå og da. Organiseringen i bydel 1 er mer kompleks enn organiseringen på de andre stedene.

Bydel 2:

Bydelen har ca. 20.000 innbyggere og ble delt mellom flere andre bydeler i slutten av 2003. Den mottok i 2003 ca. 45 flyktninger hvorav allikevel ca. 15 ble fulgt opp av en nabo-bydel. Ca. 17% av de som var ”i systemet” gikk ut i ordinært arbeid i løpet av 2003. Bydelen jobber primært med norskopplæring, ulike kurs og praksisplasser via ett opplæringscenter. Senteret mottar også innvandrere og flyktninger/innvandrere fra andre bydeler. Senteret var opprinnelig et prosjekt men har i de siste par årene fått status av avdeling under bydelens flyktningekontor. Senteret finner selv praksisplasser og opplever at de greier seg bra uten Aetat, som de ikke har noe samarbeid med. Av alle bydelene/kommunene er bydel 2 det stedet som har minst med Aetat å gjøre. Det sies at de ønsker seg mer samarbeid, men inntrykket er at det ikke oppleves som noe savn. Det har forekommet replikker som ”arbeidsgivere sier nei til

praksisplass dersom de har hatt praksisplasser med Aetat tidligere. For de har erfaring med at de som utplasseres ikke følges opp”.

De siste to årene har opplæringscenteret vekslet mellom å la egne kontaktpersoner og lærere følge opp folk i praksisplass. Det har vært en god del diskusjon om hvilken ordning som er den mest effektive (det er en tilsvarende diskusjon på ett av de sentrene bydel 1 benytter seg av).

Kommune 1

Kommunen har 30.000 innbyggere. Det kommunale flyktningekontoret er organisert under seksjon for sosiale tjenester. Introduksjonsarbeidet er organisert i to opplæringscentre, ett for norskopplæring og noe praksisplasser tilknyttet norskopplæringen og ett organisert som AMO-kurs for praksis som tar sikte på arbeid. De bruker allikevel ikke skillet ”språkpraksis-arbeidspraksis” i særlig grad. Bakgrunnen synes å være at det foregår norskopplæring på begge sentre og at flyktninger i praksis kan komme i jobb mens de er tilknyttet begge sentre. Senter nr. 2 mottok 50 flyktninger i 2003. Andelen som gikk over i ordinært arbeid etter å ha fulgt kurset i 2002-2003 var på 30% . De samarbeider med Aetat i kommunen i månedige møter. I praksis skaffer imidlertid senteret seg praksisplasser selv og følger opp praksiskandidater selv. Aetat kommer imidlertid inn med generell råd og av og til i forhold til enkeltsaker. Senteret mottar en del henvendelser fra andre kommuner om å ta imot flyktninger, og gjør dette også i noen utstrekning.

Kommune 2

En kystkommune med ca. 40.000 innbyggere. Det kommunale flyktningekontoret er samlokalisert med en kommunal arbeidslivsenhet. Kommunen mottok tidligere oppunder 90 flyktninger per år, i 2003 sank dette til 40. Ca 30% av flyktningene ”i systemet” i skoleåret 2002-2003 ble formidlet til ordinært arbeid. Både kommune og Aetat er opptatt av å utvikle prosjekter der arbeidsplasser tar imot flere flyktninger. Per i dag har de ett fiskemottak og en Fast-food-kafe som fungerer på denne måten ved siden av at man har to avdelinger tilknyttet Teknisk Etat som tar imot folk i praksis. Fiskemottaket er godkjent av Aetat fordi det i praksis ikke fortrenger andre bedrifter og har ingen ordinære ansatte utover ledelsen men formidler folk til det ordinære arbeidsmarkedet. En norsklærer lokalisert på fiskemottaket er et nøkkelledd i denne sammenheng. I praksis formidler bedriften nesten halvparten av de mottatte flyktningene som går ut i arbeid.

Kommune 3:

Kommunen er en større eldre industrikommune med ca. 50.000 innbyggere. Mottok litt mindre enn 50 flyktninger i 2003. Den har et fast organisert skille mellom språkpraksis og arbeidspraksis i den forstand at kommunen organiserer

”språkpraksis” og bruker denne betegnelsen. Under språkpraksis følges deltakerne opp av lærerne. Aetat skaffer penger til videre praksis, men organiserer det ikke. Når deltakerne går over på praksisplasser med Aetatspenger – gjennomgående med mer praksis per uke enn de har så lenge de er kommunens ansvar – har de ikke lenger kontakt med lærerne men med kontaktpersonene i kommunen. Ifølge det kommunale mottaket er imidlertid oppfølgingen fra Aetat svært svak. I praksis finnes det også eksempler på at folk går rett ut i jobb fra språkpraksis samt at folk fortsetter på norskkurs etter at de er blitt Aetats hovedansvar.

5. Datainnsamlingen

Sentrale informanter skulle være flyktningen, kontaktperson på bedriften samt den som fulgte flyktningen opp utenfra (i praksis av folk i kommunen – programkoordinator/kontaktpersoner i flyktningeavdelingene, ansatte på opplæringssentra brukt av kommunen eller av lærere. Merk at ingen av våre informanter er fulgt opp av Aetat). Kontaktperson på bedriften viste seg i nesten alle tilfeller å bli en overordnet. I ett tilfelle var det en fadder, for øvrig det eneste eksempelet på bruk av fadderordningen som jeg fant.

Ved siden av flyktningene og personer i bedriftene intervjuet vi representanter for det kommunale flyktningekontoret (leder og/eller programkoordinator/kontaktperson), voksenopplæring (ledere og/eller lærere) og representanter for Aetat lokalt (ledere og/eller medarbeidere med spesielt ansvar).

I tillegg til de 20 flyktningene i hovedutvalget er det også opplysninger om en del flyktninger fremkommet i intervjuene med de som følger opp flyktningene i praksis. Dette supplerende materialet viste seg nyttig for å illustrere poenger, vise bredden i erfaringer, og som hjelpemidler i fortolkningen av situasjoner vi så på bedriftene. Det er i hovedsak presentert i avsnittet om oppfølging fra kommunen.

Utplukking av steder som informantene skulle hentes fra ble mer komplisert enn vi hadde regnet med. Utplukkingen ble mer preget av at visse bydeler og kommuner sa seg interessert i å delta enn av at bestemte kriterier ble fulgt i utplukkingen. Sett ut fra ønsket om en utplukking styrt av bestemte kriterier kan dette fortone seg negativt. På den annen side forhindret ikke dette at jeg i neste omgang rekrutterte flyktninge-informanter med ønsket kjennetegn.

Det er heller ikke noe som tyder på at oppdragsgiverne og medarbeiderne i bydelene og kommunene fikk sterk innflytelse på valg av informasjonskilder slik at utvalget ble preget av disses preferanser eller forventninger. Det resulterende utvalget egner seg etter mitt skjønn til å kaste lys nettopp over det som det var forutsatt å gjøre: si noe om hvordan praksissituasjonen fungerer, og foreslå arbeidsmåter i denne sammenheng.

Intervjuene fortsatte helt til april 2004.

Ved rekruttering av flyktninger ble følgende kriterier lagt til grunn:

1. En rimelig balansert kjønnsfordeling i gruppa som helhet.
2. Informantene måtte ha en viss tid på praksisplassen bak seg

3. De mest hyppige nasjonalitetsbakgrunnene hos ferske flyktninger i Norge i dag skulle være representert.
4. De skulle være ”aktuelle for arbeidsmarkedet” i Aetats forstand
5. De skulle ligge innenfor 2-årsgrensen etter bosetting, eller tett opp til dette.

Ut over dette skulle deltakelse være frivillig. Dette gjorde flyktnings kontaktperson oppmerksom på når flyktningen ble fortalt om undersøkelsen første gang og bedt om å delta. Jeg gjentok dette i forkant av hvert intervju og forklarte om anonymitet og at navn på personer, arbeidsplasser og geografisk lokalisering ikke ville fremgå av sluttrapporten.

Det ble også brukt et formular som flyktningen skulle undertegne (se Vedlegg). I starten av undersøkelsen ble formularet brukt, men etter en del eksempler på at informantene ikke ville undertegne noe, men sa seg villige til å delta holdt jeg opp å bruke det. Frivilligheten i deltakelsen ble alltid understreket inkludert at informanten kunne kontakte meg og be om å bli fjernet fra materialet.

I ett tilfelle sa en flyktning nei til å intervjues, men jeg kom tilbake til vedkommende halvannen måned senere og vedkommende gikk da med på å la seg intervju.

I fire tilfeller ble det brukt tolk i intervjuene. En grunn til at tolk ikke ble brukt i større grad var problemer med å koordinere tolkebestilling med intervju-avtaler samt mangel på telefoner med høyttaler for telefon-tolking som var eneste praktisk gjennomførbare mulighet ved de fleste intervjuer.

Videre ble tre flyktninger intervjuet to ganger. Intervju flere ganger gav vesentlig mer informasjon enn bare ett intervju.

I ettertid er det på det rene at en utvidelse av rammene på dette punktet (mer bruk av tolk, flere eksempler på at flyktninger intervjues flere ganger) ville vært en fordel. Ut fra de gitte rammene var dette ikke mulig.

I flere tilfeller var intervjusituasjonen med flyktingene vanskelig. I to tilfeller ble intervju avbrutt og fortsatt senere med telefontolk noe som fungerte svært bra. Intervjuene uten tolk førte til at finere nyanser lett forsvant men hovedtrekkene i vedkommendes situasjon og vurderinger .

Intervjuene varte fra 45 minutter til halvannen time. Innen det kortvarige møtet intervjuet representerte ble det neppe anledning for flyktingene til å uttrykke mer sammensatte holdninger, eksempelvis at de både var takknemlige og positive til det å være i Norge, samtidig som de hadde kommentarer til hvordan

deres egen situasjon forbedres via endringer i kommunens og andre norske aktørers måte å følge dem opp på. Språkproblemene har trolig også vanskeliggjort slike meddelelser dersom informantene ønsket å uttrykke dem.

Erfaringene i intervjusituasjonen fremtrådte slik særlig om de sammenlignes med utvikling i dybden i kommunikasjon i utviklingsprosjekter med innvandrere der man møter de samme personene en rekke ganger²⁷

Når dette er sagt er det likevel grunn til å understreke at intervjuene med flyktningene gav mye viktig informasjon.

I tillegg ble alle bedriftskontaktene intervjuet. Intervjuene gav mye god informasjon, men i nesten alle intervjuene var det vanskelig å komme lenger enn korte vurderende oppsummeringer fra bedriftskontaktens side når det gjaldt tolkingen av flyktingens situasjon. Det var ikke lett å få frem eksempelvis mer omfattende beskrivelser av hendelser som kunne illustrere trekk ved praksissituasjonen.

Det var også vanskelig i intervjuer av nærmeste overordnede å få konkretisert vurderinger på sentrale områder som flyktingens beherskelse av norsk og vanskelig å kontrollere for tilfeller der et problem fremtrer for nærmeste overordnede som et språkproblem mens det kanskje er et kunnskapsproblem eller et problem knyttet til ulike vurderinger av en gitt situasjon. Betydningen av slike distinksjoner fremheves sterkt i internasjonal litteratur om flerkulturell kommunikasjon i arbeid²⁸. En del av ambisjonene m.h.t. hva intervjuet med nærmeste overordnede kunne gi måtte tones ned. Allikevel gav disse intervjuene mye svært nyttig informasjon, men vesentlig knyttet til beskrivelse av arbeidsutførelse, samt tilfeller der det hadde oppstått større problemer.

Kontaktpersonene i kommunene/bydelene ble også intervjuet. Disse intervjuene var svært informative. Kontaktpersonene husket episoder og hadde mange fortolkninger som gav dybde til undersøkelsen.

Etter oppdragsgivers ønske ble representanter for Aetat på de fem stedene intervjuet om Aetats forhold til introduksjonsprogrammene.

Sammen med intervjuer av ledere for kommunalt flyktningekontor, lærere m.m. ble i alt 79 personer intervjuet i intervjuer av ulik lengde. Noen ble intervjuet flere ganger, eller informasjonen fra kontaktpersoner i kommunene ble gitt i flere samtaler. Alle flyktinger ble intervjuet i personlig intervju, mens noe over

²⁷ Se fotnote 20 for det erfaringstilfanget vi bygger på

²⁸ Allwood, J.:et al.: Förförståelse och attityder i arbetslivet. Om tvärkulturell kommunikation på arbetsplatsen. 1. Rapport FAAS. Papers in anthropological linguistics. Universitetet i Göteborg 1985

halvparten av de andre intervjuene ble gjort per telefon. Standardlengde på intervjuer var en time.

6. Oversikter over praksisplasser og jobber

1.Praksisplassene samt en fordeling på hva slags type arbeidsplass det dreiet seg om:

Bedrift	Amb- bedrift	Privat bedrift	Statlig el kommunal bedrift	Privat med tilskudd	Totalt
Dagligvare-handel		1			1
Kommunal vaktmesteravd			2		2
Restaurant		1			1
Barnehage 1			1		1
Barnehage 2			1		1
Lager i importbedrift		1			1
Alders og sykehjem med dagsenter			2		2
Skole 1			1		1
Skole 2			1		1
Renholdsfirma med tilleggstjenester		1			1
Fiskemottak				1	1
Fast-food-kafe		1			1
Buss-selskap		1			1
Bilpolering	1				1
Rørleggerfirma		1			1
SFO			1		1
Renovasjon (søppelkjøring)		1			1
Butikk		1			1
Totalt	1	9	9	1	20

7. Bedriftenes erfaringer med praksisplass

<i>Bedrift</i>	<i>Bedriftens erfaring med praksisplass</i>
Dagligvare-handel	Ingen forutgående erfaring med flyktninger i praksis. Bedriften ble funnet av praksiskandidaten selv. Gode muligheter for fast ansettelse
Vedlikeholdsgruppe (vaktmestertjenester)	Brukes relativt mye av kommunen. Små muligheter for fast ansettelse
Restaurant	Ingen forutgående erfaring med flyktninger i praksis. Bedriften ble funnet av praksiskandidat. Gode muligheter for fast ansettelse
Barnehage 1	Bedriften har hatt flyktninger som praksiskandidater tidligere
Barnehage 2	Bedriften har hatt flyktninger som praksiskandidater tidligere
Lager i importbedrift	Bedriften har hatt flyktninger som praksiskandidater tidligere
Alders og sykehjem med dagsenter	Brukes relativt mye av kommunen. Visse muligheter for fast ansettelse
Skole 1	Ingen praksiskandidater tidligere
Skole 2	Praksiskandidater tidligere (mislykket)
Renholdsfirma med tilleggstjenester	Bedriften har ikke hatt flyktninger som praksiskandidater tidligere, men er innstilt på å ta flere
Fiskemottak	Brukes relativt mye av kommunen. Ingen muligheter for fast ansettelse, arbeider med forberedelse til ordinært arbeidsmarked
Fast-food-kafe	Brukes relativt mye av kommunen. Det er visse muligheter for fast ansettelse, men bedriften nå nådd et metningspunkt
Buss-selskap	Brukes relativt mye av kommunen. Visse muligheter for fast ansettelse
Bilpolering	Arbeidsmarkedsbedrift. Ingen muligheter for fast ansettelse.
Rørleggerfirma	Bedriften har ikke hatt flyktninger som praksiskandidater tidligere, men er innstilt på å ta flere. Brukbare muligheter for fast ansettelse
SFO	Brukes en del av kommunen. Små muligheter for fast ansettelse
Renovasjon (søppelkjøring)	Bedriften har ikke hatt flyktninger som praksiskandidater tidligere, men er innstilt på å ta flere. Brukbare muligheter for fast ansettelse
Lager i elektrisk foretning	Bedriften har ikke hatt flyktninger som praksiskandidater tidligere. Gode muligheter for fast ansettelse

8. Læringspotensialet i jobbene. Oversikt og forklaringer

Læringspotensialet i jobber måles ved å ta utgangspunkt i det praksiskandidaten gjorde i starten, samt det praksiskandidaten lærte seg etter hvert (avsnitt *utvikling* i nedenstående oversikt). Endelig ved å kartlegge hva praksiskandidaten ikke gjør i dag (avsnitt: *gjør ikke* i nedenstående oversikt), men kanskje *kunne gjøre* dersom ulike forhold foreligger, eksempelvis dersom praksiskandidaten får mer erfaring, mer kunnskap om jobben, kan mer norsk, blir stolt mer på av ledelsen, m.m. Eller dersom ansvarlig har en fungerende og realistisk opplæringsplan.

Læringspotensialet må anses som en viktig del av det praksiskandidaten kan nyttiggjøre seg i praksisplass. Samtidig er det ikke det enerådende hensynet. Hvor godt man utfører den eksisterende oppgaven – uten noe ytterligere læringspotensiale - kan være et argument i samband med beslutning om ansettelse og/eller attest for annen arbeidsgiver. Eksempelvis hadde jobben på et lager (nr.6 nedenunder) nesten ikke noe potensiale for utvikling men praksiskandidaten var prioritert for fast ansettelse fordi vedkommende utførte oppgavene eksepsjonelt godt, i praksis med langt lavere feilfrekvens enn de norske ansatte på lageret.

”Læringspotensiale i arbeid” tatt som begrep er ganske innfløkt og vil kreve en del avklaringer m.h.t. hva som skal regnes for realistisk læringspotensiale, hva ikke. Oversikten viser oppgaver der jeg etter beste skjønn mener at man kunne stille spørsmålet om praksiskandidaten kunne utføre dem evt. på slutten av praksisperioden. Oversikten vil forhåpentligvis gi et inntrykk av hva jeg er ute etter. Etter oversikten er det noen kommentarer som kan belyse begrepet.

<i>Arbeidsplass</i>	<i>Hva praksiskandidaten gjorde i starten, gjør etter hvert, samt hva de ikke gjør)</i>
1)Barnehage 1	Være sammen med barna i småbarnsavdeling, ordne med mat, rydde <i>Utvikling:</i> Lage samlingsstunder, enkle samtaler med foreldre, jobbe med de større barna <i>Hva pr ikke gjorde:</i> Skrive rapporter, mer ansvarlige og krevende samtaler med foreldre.
2)Barnehage 2	Være sammen med barna, ordne med mat, rydde, øvelser med autistisk gutt etter anvisning fra spesialist, tolke for foreldre, rapportere <i>Utvikling:</i> lære øvelser med autistisk gutt etter anvisning fra spesialist <i>Hva pr ikke gjorde:</i> Skrive rapporter, mer ansvarlige og

	krevende samtaler med foreldre
3)renovasjon	Stå bak på søppelbilen, hente søppelbøtter i husene, sortere ut uegnet søppel, trille bøtter på plass <i>Utvikling:</i> mer trening i å sortere ut søppel uten å måtte spørre arbeidsleder <i>Hva pr ikke gjorde:</i> kjøre bilen (mangler sertifikat pluss at lederen hele tiden gjør det)
4)Restaurant	Servere, betjene kassa-apparat, behandle kunder <i>Utvikling:</i> lite utvikling, pr synes å ha fått et relativt vidt ansvarsområde fra starten og dette har ikke endret seg. <i>Gjorde ikke:</i> låse opp om morgen, låse om kveld, regnskaper, anskaffelse av råvarer
5) fast-food-kafe	Lage mat, betjene kassa-apparat, behandle kunder <i>Utvikling:</i> sterkt strukturert program. Man begynner med å lage mat, går dernest videre til kassa. Videre til ansvar for "drive-in" når man er relativt "fullbefaren". <i>Hva pr. ikke gjør:</i> låse opp og igjen, regnskap, anskaffelse av råvarer, lederoppgaver
6) Lager	Ta imot bestilling, hente vare, registrere på data, sende varen til korrekt adresse i henhold til liste <i>Utvikling:</i> lite utvikling. Pr. må lære gangen fra bestilling til sending for å kunne jobbe. Dernest lærer man ikke noe mer. <i>Hva pr. ikke gjør:</i> enkle beskjeder til og fra andre avdelinger i bedriften (for eksempel ved å ta intern telefon)
7) fiskemottak	Skjære fileter, sjauere, vaske arbeidsrom, stå i butikk, servere i fiskerestaurant <i>Utvikling:</i> begynner med å skjære fisk og renhold, fortsetter med sjauing mottak av fisk, videre stå i butikk samt servere på restaurant
8) Rørlegger	Demontere gammelt utstyr, installere nytt etter tegninger. <i>Utvikling:</i> begynte med å demontere gamle anlegg i bygg som skulle pusses opp, fortsatte med montering av nye anlegg. Utvikling fra enklere til vanskeligere monteringer. <i>Gjør ikke:</i> ta imot ordre, utforme skriftlige instruksjoner
9) Kjøkken, omsorgsenhet	Lage og servere smørbrød, snakke med de gamle . <i>Utvikling:</i> fra bare å lage smørbrødene til å begynne å snakke med de gamle. Utvikle samtalen med de gamle. <i>Gjør ikke:</i> enkle samtaler med pårørende ("Hvor er x?" – "Hun sitter i stuen!")
10) Renhold, omsorgsenhet	Vaske etter bestemt opplegg, snakke med de gamle <i>Utvikling:</i> vaske etter oppsatt plan, lite tid til å snakke med de gamle i praksis. <i>Gjør ikke:</i> snakke mer med de gamle, gjøre småtjenster for dem

11) kantine	Lage koldtbord, stå i kassa <i>Utvikling:</i> Ingen utvikling å spore. <i>Gjør ikke:</i> alle andre beslutninger (som leder tar)
12) Vaskehall, busser	Hente busser, vaske utvendig og innvendig, sjekke olje, etterfylle spylevæske <i>Utvikling:</i> hente busser og utvendig vask enklest, dernest innvendig vask og etterfylling av væsker. <i>Gjør ikke:</i> en del skriftlig rapportering.
13) Polering av biler	Bruke polerings maskiner og pusse . <i>Utvikling:</i> liten utvikling: jobben er svært enkel å lære men må gjøres ordentlig, <i>gjør ikke:</i> papirarbeid, ta imot bestillinger fra kunder
14) Dagligvare	Kassa, finne varer, kundebehandling. <i>Utvikling:</i> lære norske navn på alle varer. Kassa må læres med en gang. <i>Gjør ikke:</i> låse opp og igjen, innkjøp av varer, håndtere klager som går rett til sjefen
15) Lærer 1	Undervisning, små oppdrag som skolen finner. <i>Utvikling:</i> pr. lever på eksisterende (høy) kompetanse. Lite utvikling å spore. <i>Gjør ikke:</i> finne egen oppdrag
16) Lærer 2	Undervisning: norsk, matematikk og morsmål. <i>Utvikling:</i> pr. benytter seg av eksisterende kompetanse, lite utvikling å spore. <i>Gjør ikke:</i> andre fag
17) SFO	Være sammen med barna, dele ut mat, tegne, m.m. <i>Utvikling:</i> lite utvikling i avgrensede oppgaver, utvikling knyttet sterkt til utvikling av norsk. <i>Gjør ikke:</i> låse opp og igjen, papirarbeid, samtaler med skolepersonale og foreldre
18) Transport, vedl.hold 1	Flytteoppdrag, oppussing, snekring. <i>Utvikling:</i> fra enklere til mer kompliserte oppussings- og snekringsoppdrag <i>Gjør ikke:</i> tar imot oppdrag, snakker med kunder
19) Transport, vedl.hold 2	Flytteoppdrag, oppussing, snekring <i>Utvikling:</i> fra enklere til mer kompliserte oppussings- og snekringsoppdrag. <i>Gjør ikke:</i> ta imot oppdrag, snakke med kunder
20)butikkklager	Registrere varer i datasystem. Hente ut varer etter beskjed fra kunde eller overordnede. Ta imot varer fra leverandør og registrere dem. <i>Hva pr. ikke gjør:</i> Ta imot defekte varer, registrere dem for reparasjon.

9. Svarene på spørsmål om individuell plan

Tretten av informantene stilte seg mer eller mindre uforstående til spørsmålet, og svarte benektende eller at de ikke visste noe om det. I disse tilfellene prøvde jeg ikke å følge spørsmålet opp med nye spørsmål som evt. kunne bidra til at informanten husket bedre eller bedre forsto hva jeg egentlig spurte etter. Bakgrunnen var en vurdering av norskkunnskaper, intervjuet som helhet, den kontakten jeg hadde oppnådd med vedkommende

De øvrige gav varierende svar.

- En regnet opp en del relevante papirer. Det var sertifikat for tre måneder han hadde fått, bekreftelse på kunnskaper fra hjemlandet som var testet ut i Norge, han nevnte videre at han ikke hadde noe papir fra den første praksisplassen), men uten å vise at han egentlig hadde forstått spørsmålet. På spørsmål om planer gjentok han hva han tidligere hadde sagt i intervjuet: at han ville ha en jobb
- En annen sa at de relevante papirene lå i kommunen. På oppfølgingsspørsmål fra meg gjentok han bare de ønskene om ”jobb i Norge” som han hadde presentert innledningsvis
- En begynte å le, men uten å svare. Jeg tolket spørsmålet dit hen at dette med mappen hadde vært et tema for vedkommende, og at vedkommende visste noe om at det skulle foreligge en mappe, men at det ikke gjorde det. Videre at han gjorde seg lystig på bekostning av norske ansvarlige i kommunen (det eneste eksempelet blant intervjuene av flyktinger der dette forekom) Jeg spurte om han var klar over at det var meningen fra norske myndigheter at man skulle ha en slik mappe. Han svarte bekreftende på dette, men sa at han ikke hadde noen.
- En svarte bekreftende og sa videre at passet hennes lå i en mappe som hun hadde. Jeg fulgte opp med spørsmål om hun hadde papirer som viste hva hun skulle gjøre i Norge. Hun sa at hun ville få bli i Norge og skulle få en jobb etter hvert, men virket desorientert når jeg spurte etter papirer i denne sammenhengen.
- En sa at han ”hadde fått alle papirene av kontaktpersonen”. Han virket så desorientert over spørsmålet at jeg lot det ligge.

- En svarte bekreftende på at hun hadde en mappe. Hun viste også ved andre replikker at hun forstod hva spørsmålet dreide seg om. På spørsmål om hva planen inneholdt sa hun imidlertid bare ”å få meg en jobb”.
- En hadde mappen ”kompasset” med seg og viste den frem.

Spørsmålet var i praksis ett av de vanskeligste i intervjuene siden minste fire ulike ting lå i spørsmålet:

- 1) Hva slags praksis hadde kontaktperson og den institusjonen vedkommende var på. Brukte de ”mappen” som et virkemiddel?
- 2) Hva slags begreper og forestillinger hadde flyktingen om den plan som var lagt for vedkommende og som vedkommende evt. selv hadde vært med på å lage?
- 3) Hva forbandt flyktingen med norske uttrykk som ”konkret plan”, ”mappe med papirer”, etc.?
- 4) Hva var konteksten for mitt spørsmål sett fra flyktingens ståsted: var jeg ute etter informasjon eller var jeg ute etter å kontrollere at vedkommende hadde noen papirer som vedkommende skulle hatt, eller var jeg ute etter å teste kunnskaper?

10. Hvordan lage deltakerstyrte veiledningssituasjoner?

I Temaheftene 6: Individuelle planer i introduksjons- programmet samt 8: Veiledning og arbeid med individuell plan²⁹ skilles det mellom veilederrollen, rådgiverrollen og hjelperrollen og det anbefales at de som arbeider med flyktninger legger seg på en veilederrolle. Etter vår³⁰ erfaring kan intensivering av veilederrollen i arbeidet med flyktninger trolig bidra til større eiendomsforhold til individuell plan og kan også være en viktig forberedelse til hevdelse av rettigheter i arbeidslivet. Uten at vi kjenner til detaljene i den forberedelsen de 20 flyktingene har fått, er det grunn til å tro at om man hadde fulgt en mer rendyrket veiledningsmetodikk, ville de hatt et større eierforhold til den prosessen de var på vei gjennom, og de ville vært bedre rustet til å vurdere - og ta opp - hva de ønsker seg annerledes på arbeidsplassen.

Heftene gir imidlertid ikke konkrete eksempler – eksempelvis i dialogform – på hvordan samtaler med flyktingen kan arte seg, og kritiske punkter i en veiledningsprosess beskrives ikke utførlig. Eksempelvis vil det være et dilemma om en deltaker aktivt styrer kontaktpersonen inn i en hjelper-rolle, eller om deltakeren plasseres i en veiledningssituasjon og stadig vegrer seg for å ta selv små selvstendige valg. Hefte 8 konkluderer med at man bør tilstrebe en veilednings-situasjon.

Erfaringene fra en del utviklingsprosjekter³¹ tilsier imidlertid at flyktninger og innvandrere som i utgangspunktet står relativt fremmed overfor en typisk veiledningssituasjon i løpet av ikke så mange kurstimer kan forstå og akseptere denne og at dette bidrar til å skape et aktivt forhold til egen situasjon

Når det gjelder i hvilken grad kontaktpersonene skaper gode veiledningssituasjoner er det ikke lett å si noe om på basis av denne undersøkelsen. Intervjuene med kontaktpersonene for de intervjuete flyktingene kan si noe. Manglende spor av individuell plan, forberedelse til arbeidslivet og selvstendig valg av praksisplass hos de intervjuete flyktingene gjør det imidlertid naturlig å fokusere på spørsmålet om veiledning i den videre utviklingen av introduksjonsprogrammene.

Veiledning av programdeltakere i forhold til arbeidsmarkedet - både i norskundervisningen og den senere oppfølgingen av praksiskandidater - vil i praksis nesten alltid være mest vellykket om den starter med deltakerens relativt

²⁹ Se litteraturliste

³⁰ Synspunktene i det følgende reflekterer i særlig grad Kjell Riberts erfaringer og vurderinger

³¹ Se prosjekter i Pertinaxgruppens regi tidligere nevnt i fotnotene

vage ideer om fremtiden, bygger på vedkommendes svar på spørsmål i en prosess som gradvis klargjør alternativer og målsettinger.

Et tenkt eksempel kan illustrere dette:

KP: Hva kan du tenke deg å gjøre for å tjene til livets opphold?

D: Jeg må vel finne meg et arbeid

KP: Ja visst, du vil få deg et arbeid. Det er en god ide. Hvordan vil du gjøre det?

D: Jeg må vel finne noe jeg liker og så se om det er mulig å få en slik jobb!

KP: Hva kunne du tenke deg?

D: Jeg vet ikke!

KP: Jeg forstår det godt, men da er vi jo like langt.... Er det ikke noe du kunne tenke seg?

D: Jeg er glad i barn så jeg tenkte kanskje jeg kunne jobbe i en barnehage

KP: Vi har noe informasjon om barnehager her. De er skrevet på ditt morsmål. Vil du se på dem?

D: Ja

KP: Kan du ikke se på dette og så tar vi en prat igjen om noen dager? Er det noe annet du tror du kunne gjøre for å komme videre?

D: Jeg vet ikke...

KP: Kan du ikke lese informasjonen om barnehager og tenke på andre ting du kan gjøre for å komme videre?

D: OK

KP: Da har vi en avtale om det!

Et sentralt virkemiddel her er at kontaktpersonen er tilbakeholdende med å foreslå konkrete ting. Videre at kontaktpersonen i utgangspunktet er positiv til det deltakeren foreslår. Samtalen holdes hele tiden på et plan der deltakeren selv må trekke konklusjoner.

Dette bør ikke drives for langt. I gitte tilfeller kan Kontaktpersonen foreslå ting, men det er viktig å være klar over at man her står overfor et fundamentalt valg. I hvilken grad vil man arbeide *for* deltakeren og i hvilken grad vil man arbeide *med* deltakeren? Ulike erfaringer fra arbeid med flyktninger og innvandrere tilsier at disse gjerne vil ha et konkret forslag og gjerne vil følge dette. Den skisserte metodikken tar sikte på at deltakeren hele tiden forholder seg aktivt til sin egen planlegging.

En kan forvente ulike reaksjoner på et slikt opplegg:

Det heter i heftene at veilederens ansvar er å legge til rette for at deltakeren selv finner den veien som er riktig for ham eller henne. Videre at det skal skapes en trygg og kreativ veiledningssituasjon.

For den som skal veilede i praksis vil det trolig kreves en mer konkret veiledning eller coaching for denne typen veilednings- situasjoner. Dette ikke minst fordi en må regne med at mange flyktninger aktivt vil motsette seg det og at det kan lede til konflikter. Å insistere på at folk skal velge selv er en virkeliggjørelse av demokratiske målsettinger, men kan meget vel oppleves som diktatorisk.

Deltakerne - det være seg nordmenn eller utlendinger, hvite eller svarte - kommer ikke etter eget initiativ ut av en rolle der de hele tiden ser etter andre for konkrete innspill. Den som er vant til at "skole er en enveisprosess" eller har vendt seg til at andre bestemmer, insisterer lett på at det skal være slik eller opplever den konsekvente veilederens rolle som nærgående, tvetydig eller uhensiktsmessig. Vår erfaring fra ulike utviklingsprosjekter er at dette allikevel over tid fungerer positivt. I sekvenser på mer enn ti samlinger med noen timer på hver samling, brukes det erfaringsmessig de første 3-4 gangene mye tid på å forklare - og slåss med - deltakerne om veileder-rollen. Mange får da inntrykk av at "ingen ting skjer", mens det ofte tvert imot er slike runder deltakerne lærer mest av fordi man går hverandre mer inn på klingen. De problemene en veileder kan komme opp i bør beskrives langt mer i detalj i det veiledende skriftlig materiale. Veiledere må ha en ressursmessig situasjon som gjør det mulig å veilede, og må selv ha coaching (etter samme prinsipper som vedkommende selv veileder noe som i seg selv er viktig)

Et ord om samfunnskunnskapen i norskundervisningen i denne sammenheng. Vi har tidligere argumentert for at timetallet norsklæreren har, utgjør en stor og viktig ressurs og at den forberedelsen til praksis og arbeid som kan gjøres i norskundervisningen potensielt kan være svært viktig. Det er imidlertid viktig at dette også legges opp som veiledning og at dette kan bety at de anbefalte temaene man får dekket i praksis kan begrenses. Etter vårt skjønn bør man i valgsituasjoner alltid velge å følge en veiledningsmetodikk snarere enn å insistere på å forfølge et tema man eventuelt mener er viktig i en mer abstrakt forstand.

11. Svar på spørsmål vedrørende rettigheter

Spørsmålene som ble stilt var følgende:

- ”Er det noe på arbeidsplassen du ville skulle være annerledes?”
- ”Hvem er verneombud for deg?”(oppfølgingsspørsmål: ”Vet du hva verneombud er?”)
- ”Hvem er tillitsvalgt på bedriften?” (Oppfølgingsspørsmål: ”Vet du hva en fagforening og en tillitsvalgt er for noe?”)

Informant	Svar
1. Barnehage1	Nei ”liker hele jobben”. V.o.: vet ikke
2. Barnehage2	Sendt brev til kommunen for en måned siden, ikke fått svar. V.o.: vet ikke
3. Renovasjon	Ja har spurt om noe men vil ikke kan ikke konkretisere. V.o.: vet ikke
4. Restaurant	Nei – er ikke så interessert siden han er på vei til en annen praksisplass. V.o.: vet ikke
5 Fast-food- kafe	Overfor kommunen: de er her for lite. Overfor sjefen: Nei – v.o.: Leste om det (ordet) på truck-kurs, men vet ikke hva det er
6. Lager	Nei – pr. var oppsatt på fast jobb
7. Fiskemottak	Nei – v.o.: vet ikke
8. Rørlegger	Nei – verneombud: henter ordbok norsk-farsi, men ordet er der ikke
9. Kjøkken	
10. Renhold	Nei (det er noe, men kvier seg) v.o. vet ikke. Fagf. Vet hva det er men ikke om det er på bedriften
11. Kantine	Ja – ingen pauser, men pr. ville ti stille om problem for å få seinere jobb.
12. Vaskehall	Nei, fornøyd med alt. V.o. vet ikke. Fagf.: vet ikke
13. Polering	Nei fornøyd med alt. V.o.: vet ikke hva er. Fagf. Vet hva det er men ikke om det er
14. Dagligvare	Ja – fast jobb
15. Lærer 1	Ja – lite kontakt med kolleger, men ville ikke ta opp saken
16. Lærer 2	Spurte ikke – manglende kontakt med informant

17. SFO	Problemer med barna. v.o. vet ikke hva er. Fagf. Vet hva det er men ikke om det er på bedriften
18. Vedl.hold1	Ikke spurt pga dårlig kontakt.
19. Vedl.hold2	Ikke spurt pga dårlig kontakt (men informant ville heller på norskkurs).
20 . Elkjøp	Vet ikke hva v.o. er. Hadde aldri tatt opp noe som et problem

12. Noen eksempler på utfordringer i oppfølging

1. Praksiskandidaten skulle arbeide på SFO. En av de første dagene ble det oppdaget at praksiskandidaten sto og røykte i skolegården. Det ble et stort oppstuss over dette. Kontaktpersonen valgte å ta vedkommende ut av dette praksis-stedet med en gang. Under intervjuet med nærmeste overordnede stilte jeg spørsmålet om vedkommende var klar over at røyking i skolegården ikke bare var forbudt, men at dette forbudet ble håndhevet særlig strengt. ”Det er et godt spørsmål” svarte nærmeste overordnede. Dette tyder på at man kunne ha gjort mer enn bare å ta vedkommende ut av praksisplassen.

2. Praksiskandidaten var ny på arbeidsplassen. En dag gikk han bort i en krok i kantina for å be. Det ble et voldsomt oppstuss på grunn av dette og bedriften tok kontakt med kommunen. Opplæringscenteret valgte å ta vedkommende ut av praksisplassen med en gang. Også her kunne man trolig gjort mer enn å ta vedkommende ut av praksisplassen.

3. En deltaker ble informert om at det var en fordel at han hadde norsk sertifikat fordi man trengte en del kjørejobber på bedriften. Deltakeren avsto imidlertid å kjøre bil (utkjøring av varer, henting av råstoff), men var villig til å gjøre andre ting. Dette ble tatt opp med deltakeren. Han gav ingen klar grunn for hvorfor han ikke ville være sjåfør. Det oppsto en debatt mellom den norsklæreren som fulgte opp. Hun har meget gode resultater med å formidle deltakere til ordinært arbeid. En representant for arbeidsgiveren var meget provosert over denne uvilligheten hos deltakeren. Norsklæreren forklarte at vedkommende viste initiativ i timene om han fikk snakke om hvordan han ønsket å være med på å bygge opp landet sitt når det engang ble fritt. Hun hadde valgt å fokusere på dette og mente at han var begynt å relatere seg mer til situasjonen i Norge. Hun fremhevet at all læring måtte ta utgangspunkt i folks egne ønsker. Arbeidsgiver som hadde vært innstilt på at vedkommede måtte slutte, gikk med på dette.

4. Deltakeren var inne i sin andre kursperiode og hadde hatt sommerjobb på et alders- og sykehjem som renholder. Dette var gått veldig bra. Han var dyktig i arbeidet og sosial. Pliktopplyllende. De hadde ventet at han ville be om praksisplass på alders- og sykehjemmet men han bad isteden om å få en plass i renholdsavdelingen på et sykehus. De advarte ham at dette ville være annerledes enn på alders- og sykehjemmet, men han ville prøve. Det viste seg da at han hadde problemer både med tempo og med kvalitet. Han hadde selv afrikansk bakgrunn og fikk en hardt arbeidende marokkansk arbeidsleder. Det er mulig at kjemien dem i mellom ikke var god. Så var han borte en del uten å si i fra. Dette fikk de høre av kontaktpersonen på bedriften. Deltakeren hevdet imidlertid at alt gikk greit. De prøvde så å ta opp med ham at han ikke jobbet bra. Dette nektet

han å forholde seg til. Han benektet det. På denne tiden holdt han på med familiegjenforening og det var dette som sto i hodet på ham hele tiden. De organiserte et møte med arbeidsleder, kontaktperson på bedriften, deltaker og kontaktperson i kommunen. Så møtte han ikke opp. Han mistet praksisplassen. Han var borte en uke. Kom dernest tilbake i klassen. Etter dette begynte han å åpne seg. Det gikk bra i klassen. De bestemte seg da for å gi ham en sjangse på jobbklubb. Så møtte han ikke opp til kurset. De kalte ham da inn til et møte og ”gav ham en skikkelig gjennomgang”. – ”Vi la ikke fingrene imellom”. Han dro da sin vei og viste seg ikke på lengre tid. En måned etterpå møtte han opp med en venn. Han snakket som om ingen ting var skjedd og bad om å få hjelp til en ny praksisplass. Vi tok ham da inn igjen etter en diskusjon oss i mellom. Vi forsto ikke hvorfor han gjorde som han gjorde, særlig ikke hvorfor han hadde avslått å fortsette på alders- og sykehjemmet der det gikk så bra.

5. Han er litt over førti år gammel og har jobbet med høns i hjemlandet. Derfor skaffet vi ham en jobb på et hønseri utenfor Oslo. Det var veldig lang vei for ham, men tanken var at han skulle få noe i tråd med det han hadde gjort før. – Han var veldig arbeidsom, og i norskundervisningen hadde han veldig gode læringsstrategier. En sånn som skirver ned alle nye ord han hører. Svakheten ved dette var at han var en slags streber. Og han var veldig stolt. Han fungerte heller ikke så godt muntlig fordi han ville kunne alt perfekt før han ville si noe. Han hadde utrolig store forventninger til fremtiden i Norge. På arbeidsplassen jobbet han veldig bra og svært meget. Det gikk ikke bra på arbeidsplassen rent sosialt. Kanskje han jobbet for meget og kanskje kollegene oppdaget de sære sidene hans. Vi tok ham ut og diskuterte en ny praksisplass med ham. Han kom på et alders- og sykehjem. Så ble han syk. Det hang trolig sammen med at han stresset slik. Alders- og sykehjemmet passet ikke for ham. Vi mente han måtte ha noe som passet bedre for en mann. Noe macho-lignende. Så vi fikk ham inn på et vaktmesterkurs og skaffet ham vaktmesterpraksis på en skole. Dette fungerte veldig bra, men det var ingen jobb da praksisperioden var over. Han hadde imidlertid kommet seg godt på beina og kort etter fikk han en jobb i renhold. Den har han i dag.

6. Hun hadde spesialpedagogutdannelse fra hjemlandet og var alene med barn. Det viste seg at vi måtte jobbe veldig mye med henne for psykisk var hun helt nedkjørt. Hun fikk allikevel prøve seg i faget sitt overfor barn fra eget land. Det viste seg da at hun var veldig dyktig men orket veldig lite. Hun hadde vært gjennom mye fært i hjemlandet. Hun fikk bare en dag praksis og beskjed om at hun kunne sykmelde seg når hun følte for det. Vi måtte legge opp et helt terapeutisk løp for henne. I dette fikk vi støtte fra fagfolk i kommunen. Vi brukte veldig mye tid med henne og det gikk langsomt, men i dag er hun på 60% jobb.

PERTINAXGRUPPEN er et konsulentnettverk med en portefølje som omfatter ledelses- og organisasjonsutvikling, bistand, psykologtjenester, forskning, undervisning og prosjektledelse. Ved siden av prosjekter i Norge har gruppen hatt prosjekter i Sør-Øst-Asia, Russland og andre tidligere Sovjetstater, i Tyrkia og i andre skandinaviske land.

Se www.pertinaxgruppen.no for ytterligere informasjon.

På feltet innvandring og minoriteter i Norge har gruppen publisert følgende rapporter de siste årene:

Næss, R: Etterundersøkelse av deltakere i jobbsøkerprogram 1999-2000 ved Aetat Intro (IFF) for personer med minoritetsbakgrunn. Pertinaxgruppen 2003

Næss, Ragnar: KAP-prosjektet. Kommunikasjon, Arbeidsmiljø og Perspektiver på fremtiden. Et prosjekt i samarbeid med Scandic-kjeden. Sluttrapport. Pertinaxgruppen 2002

Næss, Ragnar: Potensielle jobbskiftere. Intervjuer av renholdere med innvandrerbakgrunn. Pertinaxgruppen 2000

Jaer, Øyvind: Evaluering av prosjektet "Innvandrere i renholdsarbeid". Pertinaxgruppen/Reiselivsbedriftenes Landsforening 2000

Næss, Ragnar, Kjell Ribert og Colombus Salvesen: Likeverd og kommunikasjon på flerkulturelle arbeidsplasser. En "kokebok" for arbeidsgivere, tillitsvalgte og arbeidsledere.

Pertinaxgruppen/Reiselivsbedriftenes Landsforening 2000

Næss, Ragnar: Innvandrere i renholdarbeid. Sluttrapport. Pertinaxgruppen/Reiselivsbedriftenes Landsforening 2000

Næss, Ragnar: Flerkulturelle Ullevål. Kommunikasjonstrening og arbeidsnorsk. Pertinaxgruppen/Ullevål sykehus 1999

Næss, Ragnar: Flerkulturelle Ullevål. 67 nasjonaliteter på en arbeidsplass. Pertinax/Ullevål sykehus 1998

Næss, Ragnar: Innvandrere, dialog og bedriftsutvikling. Pertinaxgruppen 1998

Ribert, Kjell og Ragnar Næss: Arbeidsrettet norsk. Pertinaxgruppen 1997

Næss, R: "Fremmedspråklige ansatte i renholdsbransjen".

Stiftelsen Ren Utvikling og Pertinaxgruppen 1995

Publikasjonene kan bestilles fra Pertinaxgruppen, Sagveien 10, 0459 Oslo, tlf 90 58 33 42, Fax: 22 11 17 36, e-mail: rnpost@online.no