
En erfaringsutveksling

**Arbeid med å integrere
innvandrere i det norske
arbeidsmarkedet**

NÆRINGSLIVETS KOMPETANSENETT

Integrering av innvandrere i det norske arbeidsmarkedet



© NKN
Essendropsgt 3
Postboks 7019 Majorstua 0306 Oslo
Tlf: 23369100 Mail: firmapost@nkn.no

Heftet kan brukes fritt, men ikke i kommersielt øyemed. Vi vil sette stor pris på kommentarer og endringsforslag

NKN 2004

- Emne:** Rapporten formidler erfaring fra arbeid med å gi opplæring til, og støtte opp om, innvandrere som ønsker jobb. Behovet for å formidle kompetanse om rammebetingelser og spilleregler i norsk arbeidsliv står sentralt. Rapporten identifiserer lover og avtaler, og inneholder også en liste med sentrale ord og uttrykk som brukes i arbeidslivet. For å lette bruken av ordlisten er den trykket i et separat hefte.
- Status:** Rapporten er en erfaringsformidling. Skal en forbedre noe, må en ha noe å forbedre. Ønsket er å bidra til en dialog med andre som arbeider med tilsvarende oppgaver.
- Deskriptorer:** Innvandrere, veiledning, arbeid, tiltak, opplæring, formidling
- Målgruppe:** Personer i offentlig og privat sektor som har ansvar for å legge til rette for at innvandrere som ønsker jobb blir godt forberedt til å møte kravene i arbeidslivet.
- Bruk:** Rapporten (Hefte 1) og Ordlisten (Hefte 2) kan fritt lastes ned fra Kommunal og regionaldepartementet, KR D, <http://odin.dep.no/krd/>. Heftene kan ikke brukes kommersielt uten etter skriftlig avtale med NKN.

Forord

NKN har gjennomført opplæring for innvandrere på oppdrag fra Aetat. Opplæringen er lagt opp som et samvirke mellom opplæring og arbeid. Det er også benyttet nettkurs.

Innvandrerne som har deltatt i opplæringen må mestre en rekke utfordringer for å lykkes i å etablere seg på arbeidsmarkedet. Derfor er det viktig for oss å ta vare på og bruke erfaringene og tilbakemeldingene vi har fått, samtidig som vi selv tar oss tid til å reflektere over og systematisere hva vi kan gjøre bedre.

Denne rapporten er resultatet av en slik refleksjon. Vi håper den kan være til nytte for alle som arbeider med opplæring, formidling og introduisering av innvandrere som ønsker jobb til vilkårene i norsk arbeidsliv.

Det er en arbeidsrapport som påpeker en del utfordringer som må mestres, basert på konkrete erfaringer. Vi har gitt rapporten betegnelsen "en erfaringsutveksling". Det er fordi den reiser spørsmål som vi mener krever gjennomtenkning – slik at en på bakgrunn av egen erfaring kan vurdere de anbefalingene vi gir, og de holdningene vi gir uttrykk for.

Vi har mottatt økonomisk støtte fra Kommunal- og regionaldepartementet til deler av arbeidet. Vi har også kunnet dra veksler på råd og bistand fra en referansegruppe med ressurspersoner.

NKN står imidlertid alene ansvarlig for konklusjonene i rapporten.

Sven Erik Skønberg
Daglig leder
NKN

Innhold

Forord	s.	4
Innhold	s.	5
1. Sammendrag	s.	7
2. Summary in English	s.	9
3. Innledning	s.	12
3.1	Formål	s. 14
3.2	Referansegruppe	s. 15
3.3	Rapportens målgruppe	s. 15
4. Hva innebærer det å være arbeidstaker i Norge?	s.	16
4.1	Spillereglene	s. 16
4.2	"Kulturelt betinget arbeidslivskompetanse"	s. 16
5. Juridiske forhold	s.	18
5.1	Innledning	s. 18
5.2	Arbeidstvistloven	s. 18
5.3	Arbeidsmiljøloven	s. 19
5.4	Ferieloven	s. 19
5.5	Folketrygdloven	s. 19
5.6	Likestillingsloven	s. 20
5.7	Aksjeloven	s. 20
5.8	Lover som regulerer utdanning og opplæring	s. 21
6. Avtaleverket	s.	22
6.1	Innledning	s. 22
6.2	Organisasjonene i arbeidslivet	s. 22
6.3	Tariffavtaler	s. 23
6.4	Hovedavtalene	s. 25

7. Forventningene	s. 28
7.1 Innledning	s. 28
7.2 De skrevne forventningene	s. 28
7.3 De uskrevne forventningene	s. 28
8. Språket som verktøy. Ordforråd	s. 30
8.1 Innledning	s. 30
8.2 Kriterier	s. 30
8.3 Ordliste	s. 31
9. Kartlegging, dokumentasjon og registrering av kompetanse	s. 32
9.1 Innledning	s. 32
9.2 Regler for godkjenning av utdanning	s. 32
9.3 Kokken som snakket med fingrene	s. 32
9.4 Strategier for 1.gangs kompetanseregistrering	s. 33
9.5 Strategier for verifisering av kompetanse	s. 34
9.6 Formelle krav til formidling av registrert kompetanse	s. 34
9.7 System for registrering og forvaltning av kompetanse	s. 35
10. Modeller for læring	s. 37
10.1 Innledning	s. 37
10.2 Mestring	s. 37
10.3 Pedagogiske modeller	s. 37
10.4 Nettbasert opplæring	s. 39
Vedlegg	s. 40

1. Sammendrag

NKN har arbeidet med å introdusere innvandrere til kompetansekrav og holdninger i norsk arbeidsliv. Denne rapporten er et forsøk på å bearbeide noen av erfaringene, og bringe dem videre for videre innspill og dialog med andre som har introduksjon av innvandrere til arbeidslivet som arbeidsområde.

Generelt har "innvandrere" etter vanlig definisjon har ikke mer til felles enn at de har et annet opprinnelsesland enn Norge, eller er født av foreldre med et annet opprinnelsesland.

De "innvandrerne" vi møter i denne rapporten har det til felles at de ønsker arbeid, men at de har vanskelig for å få sin første jobb eller for å bli i jobben over tid. Derfor trenger de ulike former for oppfølging eller det Aetat omtaler som *tiltak*. Det er denne gruppen vi omtaler som "innvandrere" i rapporten.

Innvandrere som ønsker jobb må mestre en rekke utfordringer for å lykkes.

Det er vår erfaring at de største hindringene ikke er knyttet til kompetansen og ferdighetene som er nødvendig for å utføre selve arbeidsoppgavene. Bøynen er kulturell i den forstand at mange mangler kjennskap til de formelle og uformelle spillereglene i norsk arbeidsliv. Ofte bringer de med seg en handlingskompetanse utviklet innenfor andre kulturelle kontekster og fra et arbeidsliv der spillereglene kan være svært forskjellig fra norsk virkelighet. Om erfaringen en bringer med seg er at en som arbeidstaker ha få rettigheter og at en må forhandle og reforhandle alle deler av arbeidsforholdet selv, er det ikke lett å gå inn i rollen som norsk arbeidstaker. Derfor rapporterer mange ansatte med norsk etnisk bakgrunn at de kan føle seg provosert av sine nye kolleger.

Utfordringen er å legge til rette for å "knekke den kulturelle koden" i arbeidslivet. Det er en nødvendig forutsetning for å kunne forstå, handle og møte forventningene som stilles, og for å kunne ta vare på egne rettigheter.

Overgangen fra å være "klient" til "jobsøker" og etter hvert "ansatt" er utfordrende for alle, også for mange innvandrere. Grunnene til dette er sammensatte og komplekse, de varierer ikke bare med ulik kulturbakgrunn men preges også i sterk grad av den enkeltes personlige forutsetninger. Vi mener likevel at vi kan argumentere for at det er nødvendig å ha en grunnleggende kompetanse om lover og regler som gir rammene for norsk arbeidsliv, og en forståelse av hvordan arbeidet og samarbeidet på en norsk arbeidsplass konkret utfolder seg.

I rapporten har vi – i dialog med organisasjonene i arbeidslivet – identifisert lover og avtaler som formaliserer og gir rammer for norsk arbeidsliv.

Vi gir en kort omtale av de enkelte lovene og avtalene, og henvisninger til lenker hvor lov- og avtaletekst kan lastes ned.

Mestring av arbeidssituasjonen krever også mestring av sentrale ord og begreper som anvendes i norsk arbeidsliv. I samarbeid med organisasjonene i arbeidslivet har vi utviklet en ordliste (trykket separat som Hefte 2 – Ordliste) som gir oversikt over ord og uttrykk det er viktig å tilegne seg. Rapporten tar også opp behovet for å finne frem til praktisk fungerende systemer for registrering, dokumentasjon og formidling av kompetanse.

Rapporten argumenterer for at opplæringen må ha som mål at deltagerne kommer i jobb. Kravene knyttet til konkrete jobber, og de individuelle forutsetningene til deltagerne, må derfor være rammeverket for opplæringen. Det fordrer at opplæringen gjennomføres i nært samarbeid med virksomheter som har et identifisert rekrutteringsbehov. Et slikt nært samarbeid er også en forutsetning for overføring av de ”uskrevne” normene, reglene og tradisjonene som er med å forme arbeidsvilkårene på en arbeidsplass.

Alle disse forholdene er eksempler på at det er viktig å forberede innvandrere på den situasjonen som møter dem som arbeidstakere. Vi vil hevde at kvaliteten på veiledningen og opplæringen, og nært samarbeid med virksomheter som har et rekrutteringsbehov, er avgjørende for hvor mange som får jobb, og for hvor mange som forblir i jobb ut over den første kritiske fasen i arbeidsforholdet.

Arbeidet med å integrere innvandrere som ønsker jobb i arbeidslivet bør etter vår mening være mest mulig konkret og ha som mål at opplæringen skal bidra til at deltagerne går over fra rollen som ”arbeidssøker” til rollen som ”ansatt”.

Opplæringstiltak som inngår i dette arbeidet bør derfor vurderes i forhold til hvor mange av deltagerne som kommer i jobb etter at opplæringen er gjennomført.

2. Summary in English

During the last decades Norway has become a multicultural society.

As a consequence a great number of the potential workforce is people from abroad seeking jobs in Norwegian businesses, industry and in the community sector. In Norway's capital Oslo they sum up to nearly 10 percent of the total workforce.

Experience gained gives a clear picture of the problems they have to master to succeed in getting a job, hampered by the lack of knowledge of the restricted framework made up by law and how working life in Norway is functioning, lacking the cultural competence necessary to succeed in mastering the framework of Norwegian working life and acting with success inside the unwritten cultural codes.

In the report we give as a general advice to organize courses and educate participants with the needs described as "on the job training". This requires a close partnership and close relations between the course organizers and businesses and institutions in need for recruiting people for work. Generally this model has advances over traditional education where the participants work within the framework and goals of the educational system, but in specific this model is needed to be able to bring the participants into the informal culture of norms and regulations in the workspace.

General awareness of the specific framework of Norwegian working life is of importance, but certainly not sufficient to succeed in getting a job.

There is also a need for concrete knowledge, and the report is an effort in defining this concrete knowledge needed:

In **Chapter 5** we are identifying the most important laws regulating work and working life. The laws set up the framework for handling conflicts, establish standards for the working environment, duties and opportunities, included economic subsistence, when somebody is not capable of work as a consequence of illness, the right of equal treatment of gender, the establishing of shareholder companies and so on. The laws are made available in full text via references to links on [www](#).

Chapter 6 is addressing the negotiated union agreements. The agreements address not only the agreed wages but also have a

substantial influence on how the work is organized, establishing rules for cooperation, duties and rights.

In specific we pinpoint the right of being a member of a union, and the fact that unions and confederations strongly support the view that the organizations give strength to working life and to the society in general.

Chapter 7 is highlighting the fact that even if the formal juridical system and negotiated formal agreements defines the framework of working life, it is important to acquire the necessary informal competence of norms, traditions and culture in the specific institution or business where a person is working to be a part of the social system of work as it unfolds from day to day, to be accepted by colleagues.

Chapter 8 focus the specific words and phrases used in the language of working life. Without understanding and mastering this basic vocabulary a person is not able to “translate” what is going on, and subsequently very restricted in his’ or her’s opportunities to handle the daily tasks of working life.

As a support for learning processes, and as a reference, we have identified central words and phrases, and made up a small dictionary.

The dictionary is published as a booklet (Hefte 2). The intention is that the dictionary will be revised based on practical use.

Chapter 9 is addressing the need for mapping, verifying and handling individual competences. In our work we have experienced that formal knowledge (degrees), formal and informal training, skills etc is not taken care of and presented in a way that’s useful for potential employers.

One of the obstacles is restriction given by Norwegian law, regulating the way information on the level of individuals can be stored, updated or used.

From experience we argue that the ability to fulfill the expectations in practical work is far more important from an employers perspective than formal qualifications, and that a cost effective and practical system aiming at verifying competence and skills could be established by including institutions and businesses in a program that enables people to demonstrate their skills and knowledge in practice – putting them in relevant working environments.

In addition we feel that the experience from using Learning Management Systems (LMS) is relevant for the discussion on how competence can be documented, verified and used for the purpose of practical work.

Chapter 10 is advocating a model for learning that starts with the identification of specific jobs, and aiming the training on an individual learning to bring people to a level of competence and skills that fulfills the defined job specifications. It also recommends the evaluation of using net-based training as a part of the program.

3. Innledning

Generelt har "innvandrere" etter vanlig definisjon har ikke mer til felles enn at de har et annet opprinnelsesland enn Norge, eller er født av foreldre med et annet opprinnelsesland.

De "innvandrerne" vi møter i denne rapporten har det til felles at de ønsker arbeid, men at de har vanskelig for å få sin første jobb eller for å bli i jobben over tid. Derfor trenger de ulike former for oppfølging eller det Aetat omtaler som *tiltak*. Når vi i resten av rapporten bruker begrepet "innvandrer" er det denne gruppen vi har i tankene.

Vi vil presisere at rapporten er problemorientert, og fokuserer innvandrere. Men det er åpenbart at arbeidssøkere med norsk etnisk bakgrunn kan streve med noen av de samme utfordringene som det innvandrere stilles overfor.

NKN har gjennomført opplæringstiltak for innvandrere. Opplæringen har hatt som formål å overføre fagkompetanse for å gi kvalifikasjoner til jobber i det norske arbeidsmarkedet. Den pedagogiske læringsmodellen for opplæringen har kombinert klasseromskurs, nettbasert opplæring, praksis i bedrift og arbeid kombinert med faglig veiledning og oppfølging. Opplæringsmodellen er utviklet i samarbeid med partene i arbeidslivet og krever nært samarbeid med bedrifter og bransjer som har behov for flere ansatte.

Et enkelt opplæringstiltak har karakteristisk deltakere fra om lag 15 opprinnelsesland i Europa, Asia, Afrika og Sør-Amerika. Det er like mange menn og kvinner. Alle deltakere har på forhånd gjennomført norskopplæring.

Deltagerne har en heterogen kulturell bakgrunn, og ulike erfaringer. Ofte er de individuelle forskjellene mellom deltagerne større enn kulturforskjellene. Men selv om de individuelle forskjellene er store har vi gjort noen generelle erfaringer som knytter seg til forutsetninger for læring, og for en vellykket introduksjon på arbeidsmarkedet. Vi vil særskilt peke på:

i). HOLDNINGER

Når deltagerne starter opplæringen har de vanskelig for å tolke og forholde seg til de juridiske og kulturelle kodene som er en etablert del av norsk arbeidsliv. Konsekvensene av dette er at deltakere kan streve med:

- Å forholde seg til spesielle typer krav som oppstår i feltet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I stedet tolkes krav som noe som oppstår i møtet mellom deltagerne som innvandrere og det norske samfunnet. Kravene avvises derfor ofte som illegitime. "Dette er krav som stilles til oss fordi vi er innvandrere. De stilles ikke til vanlige nordmenn."
- Å forstå at et arbeidsforhold dels er et juridisk forhold, dels bygger på tradisjon og avtaler etablert mellom partene i arbeidslivet. Det norske arbeidslivet preges av forhold som kan være mer eller mindre fraværende i arbeidslivet i andre land. Mange har ikke erfaring med skriftlige kontrakter, eller lover som regulerer arbeidsmiljøet. Dersom en stiller med slike erfaringer

tar en med seg som en grunnholdning at de fleste rammebetingelser er i forandring og at de hele tiden må forhandles og reforhandles. I tiltakene vi har gjennomført ser vi konsekvensen av dette både i undervisning, praksis og arbeid. Mange med norsk etnisk bakgrunn synes dette er uforståelig og slitsomt.

- Å bryte ut av klientrollen. Det tar ofte lang tid å komme i posisjon til å skaffe seg arbeid. Klientrollen er bedre tilpasset innvandrernes erfaring enn arbeidstakerrollen. Som klienter er de vant med en livssituasjon med klare og mindre klare rettigheter knyttet til samfunnets velferdsordninger. De har derfor utviklet strategier tilpasset det å forholde seg til myndighetspersoner som kan utøve skjønn og tildele goder. Disse erfaringene tar de med seg inn i arbeidslivet: De aller fleste av deltakerne tegner kontrakt med virksomheten der de har hatt praksis og arbeid som del av tiltaket. Andelen deltakere som ønsker arbeid men som ikke får tilbud, begrunnet med manglende kompetanse eller manglende tilpasning til arbeidssituasjonen, er marginal. Årsaken til dette tror vi bl.a. skyldes at tiltakene vi har arbeidet med strekker seg over en relativt lang periode.

ii). KOMPETANSE OG FERDIGHETER

Når deltagerne gjennomfører opplæringen og deltar i praksis viser det seg ofte at:

- Deltagerne mangler et norsk "arbeidsspesifikt" ordforråd som er nødvendig for å kunne gå inn i rollen som arbeidstaker, og for å kunne samhandle med andre for å gjennomføre arbeidsoppgaver.
- Deltagerne har kompetanse fra sine opprinnelsesland som er relevant for arbeidsforholdet, men som ikke er kartlagt, dokumentert eller registrert. Dette gjelder både formell kompetanse, reell kompetanse til å utføre arbeidsoppgaver, og referanser til praksis.
- Deltakere som har vært lenge ute av arbeidslivet trenger spesiell oppfølging i forhold til "kutyme" for opptreden på en norsk arbeidsplass og hjelp til å forholde seg disiplinert til de forventningene som møter en arbeidstaker på en norsk arbeidsplass.

Forholdene som er nevnt i i) og ii) er hindringer vi må overvinne for å nærme oss målet om at alle innvandrere som ønsker det både skal få jobb og forbli i arbeid over tid.

Derfor er vi opptatt av at innvandrere:

- Utvikler en kulturell kompetanse som er tilstrekkelig til å mestre overgangen til arbeidslivet
- Har med seg relevante språklige ferdigheter når de møter jobbsituasjonen
- Får gode muligheter til å dokumentere kompetansen sin
- Møter et system som gir dem relevante, praktiske erfaringer og muligheten til å vise hva de er kompetente til å utføre.

Så langt mener vi å se at:

- De kvalifiseringsprogrammene deltagerne har gjennomgått ikke har gitt mange av deltagerne tilstrekkelig ordforråd eller god nok arbeidsrelevant

"kulturell kompetanse" til at de kan mestre hverdagen på en norsk arbeidsplass.

- Yrkesrettede kurs som er rettet mot fagkompetanse kan gi bedre resultater dersom en gir større plass til arbeid med rammebetingelsene i arbeidslivet, og til arbeid med holdninger og forventninger.

Verktøy

Innsikt er viktig, men innsikt skal også formidles. I den praktiske hverdagen savner vi verktøy og redskaper som gjør at vi kan møte utfordringene på en bedre måte. Med redskap og verktøy mener vi bl.a.:

- En *ordliste* med et "basisvokabular" av ord og uttrykk en bør kjenne til når en har som mål å få jobb, og som er nødvendige når en skal gjennomgå utvelgelse, ansettelse, introduksjon og oppstart i et arbeidsforhold. Et slik "basisvokabular" kan siden utvikles videre ved at det knyttes opp mot "bransjespesifikke vokabular".
- *Dokumentasjon* som innvandrere oppfatter har høy legitimitet, og som gir konkret, lettfattelig og grei forståelse av hva det vil si å i gå inn i et arbeidsforhold.
- Gode *pedagogiske verktøy* for å formidle denne dokumentasjonen.
- Et verktøy som *kartlegger kompetanse med utgangspunkt i jobbkrav*.

3.1 Formål

Med bakgrunn i forhold beskrevet ovenfor har vi ønsket å gjennomføre et forprosjekt som kan gi kompetanse og grunnlag for å arbeide videre med verktøyene vi etterlyser ovenfor. Prosjektet har hatt som mål:

- Å kartlegge grunnleggende juridiske, avtalemessige og personalmessige forhold som definerer vilkårene knyttet til arbeidstakerrollen, sett ut fra informasjonsbehovet til innvandrere.
- Vurdere ulike pedagogiske modeller for formidling av kunnskapen omtalt i første punkt ovenfor og foreslå strategier for formidling.
- Tilpasse et IT-basert system for registrering av kompetanse som er relevant for spesifikke, jobberelaterte oppgaver.
- Utvikle en ordliste som favner det sentrale ordforrådet som er nødvendig for å håndtere rollen som arbeidstaker, herunder håndtere deltakelse i et intervju som jobbsøker, ansettelse og oppstart i et arbeidsforhold. (Eksempler: tarifflønn, egenmelding, arbeidsplikt, HMS).

Rapporten er et arbeidsredskap. Skal en forandre og forbedre noe, må en ha noe som kan forandres og forbedres. Ordlisten er ett eksempel. Den vil sikkert utvikles videre ved at den brukes, endres og tilpasses i tråd med erfaringene som innhentes.

Vi har hatt en relativt stor arbeidsinnvandring til Norge i mer enn førti år. Derfor sier det seg selv at det er utviklet bred kompetansen knyttet til opplæring av innvandrere, og mye er nedfelt i skriftlig form. Noen av våre erfaringer tyder på at dette materialet ikke har nådd helt frem til alle som arbeider konkret med

kompetanseutvikling, arbeidsformidling, introduksjonsprogrammer mm. – i Aetat, i kommunene og i organisasjonene. En årsak kan være at et opplæringsperspektiv på arbeid, og et arbeidsperspektiv på opplæring, ikke er sammenfallende.

3.2 Referansegruppe

Arbeidet med prosjektet har vært fulgt av en referansegruppe der disse har bidratt:

Rådgiver Iracles Boumbouras, Kommunal- og Regionaldepartementet, KRD.

Rådgiver Ragnhild Aasen Jacobsen, Utlendingsdirektoratet, UDI.

Avdelingsleder Ellen Røst, Aetat Intro.

Rådgiver Ingunn O. Lund, Landsorganisasjonen i Norge, LO.

Rådgiver Frode Sandberg, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS.

Rådgiver Jan Kåre Berglid, Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO.

Konsulent Cecilie Sundby, Kommunenes sentralforbund.

Eli Kristin Langset, Mangfold i Arbeidslivet.

Gruppens medlemmer har gitt verdifulle innspill ved å kommentere tekstutkast. NKN vil understreke at de forslagene som fremsettes i rapporten står for NKNs regning. De er ikke bindende for noen av organisasjonene eller institusjonene som har gitt råd underveis.

3.3. Rapportens målgruppe

Rapporten er skrevet som et innspill til alle som har ansvar for å bidra til at innvandrere som ønsker jobb, lykkes. Ønsket vårt er å bidra til en dialog der erfaringer utveksles i alle deler av systemet, enten en arbeider med utforming av rammebetingelser, formidling, opplæring eller rekruttering av medarbeidere.

4. Hva innebærer det å være arbeidstaker i Norge?

4.1 Spillereglene

Vi tror ikke det er ofte at personer som har sin oppvekst, bakgrunn og erfaring fra Norge reflekterer over hva dette har å si for hvordan de oppfatter norsk arbeidsliv. Denne bakgrunnen gjør at de er kjent med spillereglene, forventningene og omgangsformene – og de har et ordforråd som gjør dem i stand til å samvirke med andre i arbeidslivet.

Innvandrerne som vi er opptatt av i denne rapporten mangler denne bakgrunnen. I tillegg kan de bringe med seg erfaringer og forventninger de har utviklet i arbeidsmarkeder som kan være svært forskjellig fra det norske. Det finnes mange eksempler på de problemene dette kan skape.

Derfor er det nødvendig å arbeide bevisst for å avklare hvilken kulturell "minimumskompetanse" innvandrere må bringe med seg som ballast for å lykkes på arbeidsmarkedet, og legge til rette for at innvandrerne kan tilegne seg den kulturelle kompetansen som er nødvendig å ha som et "startsted".

4.2 "Kulturelt betinget arbeidslivskompetanse"

Arbeidslivet i Norge er karakterisert ved at det er regulert av lover, avtaler og av tradisjoner som har utviklet seg i det mer enn hundreårige samspillet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. I Kap. 5 og Kap. 6 kartlegger vi noen av de mest sentrale juridiske, avtalemessige og personmessige forhold som definerer vilkårene knyttet til arbeidstakerrollen, sett ut fra informasjonsbehovet til innvandrere som skal introduseres i arbeidsmarkedet. Målet med kartleggingen er å identifisere de mest sentrale rammebetingelsene som siden kan legges til grunn for utvikling av pedagogiske verktøy.

Intensjonen bak dette arbeidet er å dels bidra til at saksbehandlere som bistår innvandrere reflekterer over hva det er viktig å formidle videre til arbeidssøkerne, dels gi referanser til hvor det er mulig å finne frem til sentrale lover og avtaler når behovet oppstår.

Konkret mener vi det er behov for å reflektere over om det er felles elementer av arbeidslivskunnskap- og kompetanse som bør formidles i tillegg til den individuelle tilpasningen.

Slike felleselementer kan være:

- De generelle rammebetingelsene for arbeidslivet slik de er bestemt i lov og avtaleverk
- Rettigheter
- Krav og plikter
- Ballansen mellom å ta vare på egne rettigheter og behov for tilpasning
- Forventninger hos arbeidsgiver og kolleger.
- Relevansen av tidligere yrkeserfaring knyttet til utfordringene i norsk arbeidsliv.

5. Juridiske forhold

5.1 Innledning

I dette kapitlet identifiserer vi de delene av lovverket som utgjør de viktigste rammebetingelsene for arbeidslivet.

Utvalget er gjort i dialog med representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

Det gis en kort beskrivelse av hva den enkelte loven omfatter, og en henvisning til hvor lovteksten kan finnes i sin helhet.*

Arbeidstvistloven

Lov om arbeidstvister, som i dagligtale kalles Arbeidstvistloven, ble vedtatt av Stortinget for nesten 90 år siden, men har gjennomgått mange endringer.

Den regulerer i dag forholdet mellom partene i privat sektor og i kommunene. Staten har en egen lov som heter Tjenestetvistloven. De viktigste bestemmelsene i loven fastsetter:

- hva en arbeidstaker og arbeidsgiver er
- hva en tariffavtale er
- hvordan en tariffavtale inngås og hva den skal omfatte.

Arbeidstvistloven omfatter også konflikter og erstatningsspørsmål. De aller fleste forhold som gjelder hva som er tillatt og hva som ikke er tillatt mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er regulert i denne loven.

Norge har sluttet seg til en rekke internasjonale avtaler, bl.a. som medlem av FN eller som resultat av bestemmelser fattet i EU. Slike lover og bestemmelser får innvirkning på forhold i arbeidslivet og må sees i forhold til Arbeidstvistloven.

Arbeidstvistloven finnes i Lovdatas database på lenken:

<http://www.lovdatabasen.no/all/nl-19270505-001.html>

* Vi vil takke Lovdata, www.lovdatabasen.no, for tillatelse til å legge inn lenker til de enkelte lovene som er omtalt i teksten og som gir direkte tilgang til de forskjellige lovtekstene.

5.3 Arbeidsmiljøloven

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. av 1977 (Arbeidsmiljøloven), gjelder nesten uten unntak for alle bedrifter og virksomheter som har ansatte. Loven stiller krav til at arbeidsmiljøet skal være "fullt forsvarlig". Loven bestemmer hvordan forhold på arbeidsplassen skal være og hvordan arbeidet skal legges til rette for de ansatte. Loven bestemmer bl.a. at arbeidsplassen skal være slik at både menn og kvinner kan utføre arbeidet. Den inneholder også krav knyttet til funksjonshemmede arbeidstakere. I loven er det også regler som forbyr barnarbeid, og regler om arbeidstid, ansettelse og oppsigelser.

Arbeidsplasser som reguleres av Arbeidsmiljøloven skal ha egne verneombud som tar vare på de ansattes interesser. Dersom det er mer enn 50 ansatte skal det etableres et eget arbeidsmiljøutvalg.

Lovteksten finnes på:

<http://www.lovdatab.no/all/nl-19770204-004.html>

Arbeidstilsynet, www.arbeidstilsynet.no, har nyttig informasjon om arbeidsmiljøloven, bl.a. tilgjengelig som nedlastbare brosjyrer på norsk, arabisk, bosnisk, kroatisk, serbisk, engelsk, finsk, kinesisk, polsk, russisk, spansk, tamilsk, tyrkisk, tysk og urdu.

5.4 Ferieloven

Ferieloven, Lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie, gjelder alle ansatte (bortsett fra fiskere og sjøfolk). Loven bestemmer hvor lang ferien skal være, og når ferien skal avvikles. Loven har også bestemmelser om feriepengene, og om ansattes rettigheter ved sykdom, permisjoner o.l.

Loven finnes på lenken: <http://www.lovdatab.no/all/nl-19880429-021.html>

God informasjon om ferieloven på flere språk kan også finnes i brosjyrer som kan lastes ned fra Arbeidstilsynet: <http://www.arbeidstilsynet.no/publikasjoner>

5.5 Folketrygdloven

Lov om folketrygd, eller folketrygdloven, regulerer arbeidstakernes rettigheter til trygd ved f. eks sykdom eller skade. Den har også bestemmelser som beskriver arbeidsgiverens rettigheter og plikter. Det er for omfattende å summere loven her. Ordlisten som er gitt ut sammen med rapporten (Hefte 2) har viktige oppslagsord for deler av trygdesystemet.

Loven er tilgjengelig hos Lovdata på lenken: <http://www.lovdata.no/all/nl-19970228-019.html>

Trygdeetaten er også en god kilde til informasjon, samtidig som etaten gir praktisk hjelp og har nedlastbare skjemaer. Se <http://www.trygdeetaten.no/>

5.6 Likestillingsloven

Lov om likestilling mellom kjønnene, Likestillingsloven, ble vedtatt i 1978, og er siden revidert. Loven skal hindre diskriminering på grunn av kjønn, og skal fremme likestilling mellom kjønnene med særlig vekt på å bedre situasjonen til kvinnene. Loven gjelder alle deler av samfunnet, også arbeidslivet. Den omfatter bare handlinger. Ytringer er derfor ikke regulert av loven.

Lovteksten er tilgjengelig hos Lovdata, se <http://www.lovdata.no/all/nl-19780609-045.html>

Likestillingsombudet håndhever likestillingsloven og er også en god kilde til kunnskap om loven, se <http://www.likestillingsombudet.no>

5.7 Aksjeloven

Lov om aksjeselskaper, Aksjeloven. I et aksjeselskap (AS) har ingen av deltakerne, dvs. eierne, personlig ansvar for forpliktelsene til selskapet dersom det ikke er gjort uttrykkelig unntak for dette i lov. Et aksjeselskap er derfor en selvstendig juridisk enhet. Det som først og fremst kjennetegner et aksjeselskap er at eierne - aksjonærene - har et begrenset ansvar for selskapets gjeld. Dette ansvaret er begrenset til det innskuddet eierne har gjort i selskapet ved å kjøpe aksjer i selskapet. Om et selskap skulle gå konkurs kan derfor kreditorene ikke kreve at aksjeeierne skal betale gjelden til selskapet.

De aller fleste private selskaper er organisert som aksjeselskaper. Loven setter ikke krav til hvor mange eiere et aksjeselskap kan ha. Antall eiere varierer derfor fra en eier til mange tusen.

Lovteksten er tilgjengelig hos Lovdata, se <http://www.lovdata.no/all/nl-19970613-044.html>

5.8 Lover som regulerer opplæring og utdanning

I denne rapporten er vi spesielt opptatt av lover som gir sentrale rammer for arbeidslivet. Vi tar i tillegg med en kort henvisning til lover som gir rammer for opplæring:

Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova).

Loven gjelder alle forhold på grunnskolens og videregående skoles nivå. Kapittel 4A i loven omhandler opplæring spesielt organisert for voksne på grunnskolens og videregående skoles kompetansenivå.

Lenken til Lovdata er:

<http://www.lovdatab.no/all/nl-19980717-061.html>

Lov om voksenopplæring (Voksenopplæringsloven)

Loven omfatter opplæring som skjer utenfor det ordinære opplæringssystemet (grunnskole, videregående skole, universitets- og høyskoleutdanning). Formålet med loven er generelt, målet er "å hjelpe voksne til et mer meningsfylt liv". Loven regulerer studiearbeid, kurs mv.

Lenken finnes på :

<http://www.lovdatab.no/all/nl-19760528-035.html>

Lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)

Lovens formål er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet. Dersom en tilfredsstillende vilkår for opphold i Norge og er mellom 18 og 55 år har en både rett til, og plikt til, å delta i introduksjonsprogram.

Introduksjonsprogrammet skal tilrettelegges etter individuelle behov. Programmet tar sikte på å

- a) gi grunnleggende ferdigheter i norsk
- b) gi grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv
- c) forberedelse til deltakelse i yrkeslivet.

Det er kommunene som har ansvar for at programmet blir gjennomført.

Introduksjonsloven finnes på Lovdatas lenke:

<http://www.lovdatab.no/all/nl-20030704-080.html>

6. Avtaleverket

6.1 Innledning

For å forstå norsk arbeidsliv må en forstå at rammebetingelsene i stor grad reguleres av samarbeidet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, og av de avtalene som er inngått mellom dem. Organisasjonsgraden (hvor mange arbeidstakere og virksomheter som har organisert seg) varierer i ulike deler av norsk arbeidsliv, men organisasjonsgraden er høy målt mot en rekke andre land. Ofte er det slik at de vilkårene som er avtalt mellom organisasjonene også gir rammer for dem som velger å ikke organisere seg.

En arbeidstaker som ikke kjenner til dette, og som er vant til at de fleste forholdene knyttet til arbeidet (plikter og rettigheter) forhandles individuelt, vil fort møte store utfordringer. Derfor er det viktig at denne kompetansen formidles som del av kvalifiseringsarbeidet.

6.2 Organisasjonene i arbeidslivet

Norsk arbeidsliv deles tradisjonelt inn i en privat og en offentlig sektor. Offentlig sektor er igjen inndelt i en kommunal og en statlig sektor. Noen av organisasjonene har kun medlemmer i en sektor, andre organisasjoner har medlemmer i både private bedrifter (privat sektor) og i offentlige institusjoner. På arbeidstakersiden kan organisasjonene være rettet mot en, eller noen få bransjer, eller mot bestemte profesjoner.

Viktige organisasjoner på arbeidstakersiden er bl.a. Landsorganisasjonen i Norge (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO). Viktige arbeidsgiverorganisasjoner er bl.a. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Kommunenes Sentralforbund (KS) og Arbeidsgiverforeningen NAVO. Staten har en egen arbeidsgiveravdeling som ligger i Moderniseringsdepartementet (MOD).

Opplysninger om organisasjonene kan bl.a. finnes på organisasjonenes nettsider. Henvisninger finnes i vedlegg "Gode informasjonskilder"

6.3 Tariffavtaler

En tariffavtale er en skriftlig avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller et fagforbund og en arbeidsgiverforening. En tariffavtale regulerer de ansattes rettigheter i arbeidsforholdet.

Det er alltid to parter i en tariffavtale, arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. Det vanlige er at avtalene inngås mellom organisasjoner som representerer partene. En tariffavtale kan også inngås mellom et fagforbund og en enkelt arbeidsgiver.

En tariffavtale kan regulere bestemmelser som ansettelser, arbeidstid, overtid, lønnsfastsettelse, lønnsforhandlinger, ferie og utdanning utover det som er regulert i lovverket. Avtalene varer som regel i 2 år av gangen, med adgang til å forhandle om lønn for 2. avtaleår, avhengig av kostnadsutviklingen for 1. avtaleår. Hvis en avtale ikke blir sagt opp innen fristen, gjelder den videre i ett år av gangen. Når avtalen blir sagt opp, må partene gjennom et nytt tariffoppgjør.

Forhandlingene og meklingen i norske tariffoppgjør foregår etter regler som er fastlagt i arbeidstvistloven, tjenestetvistloven for statsansatte og hovedavtalene i kommunal, statlig og privat sektor.

Til sammen er antallet inngåtte tariffavtaler svært stort. Hver avtale er knyttet til bestemte arbeidsforhold. Derfor er det viktig å finne frem til de avtalene som regulerer arbeidet i hvert enkelt, konkret tilfelle. Organisasjonene (se 6.2 ovenfor) er behjelpelig med dette.

I tillegg til landsomfattende tariffavtaler er det vanlig at det inngås **lokale avtaler**. Disse avtalene kalles også særavtaler. Lokale avtaler kommer i tillegg til de landsomfattende tariffavtalene. Da forhandler partene i en virksomhet direkte med hverandre. For de statsansatte blir lokale avtaler inngått mellom statlige etater eller virksomheter og lokale eller sentrale arbeidstakerorganisasjoner.

Hovedtariffavtalene gir rammer for de sakene som kan forhandles lokalt. Noen fagforbund har landsomfattende tariffavtaler som gir de enkelte bedriftsklubbene rett til å forhandle en gang i året ut over det som fastsettes i de sentrale tariffoppgjørene. Slike forhandlinger kan være knyttet til den økonomiske utviklingen for virksomheten i løpet av en viss periode. Både lønn og sosiale goder kan forhandles lokalt.

* I utformingen av Kap. 6 har vi i trukket veksler på innspill fra Frode Sandberg, YS og Ingunn O. Lund, LO. Den endelige teksten er NKNs ansvar.

Det er viktig å formidle til arbeidssøkere som er ukjent med forholdene i norsk arbeidsliv at med få unntak er lønn, rettigheter og plikter knyttet til et arbeidsforhold, avklart og en del av arbeidsforholdet.

Noen av de mest sentrale begrepene i arbeidslivet er:

Arbeidskontrakt:

Som hjemlet i Arbeidsmiljølovens § 55b skal det inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, selv om den ansatte bare er ansatt for en kort periode eller det dreier seg om en deltidsjobb. I lovens § 55c fastsettes minstekravene til hva en arbeidsavtale skal inneholde. Disse minstekravene er:

- Partenes identitet, dvs. hvem som har inngått avtalen
- Identifisering av arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, samt forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiveren
- En beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori
- Tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse
- Forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig
- Arbeidstakerens rettigheter til ferie og feriepenge og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet
- Arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister
- Lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, f.eks. pensjonsinnbetalinger og kost-/nattgodtgjørelse, og lønnsutbetalingsterminene
- Den normale daglige eller ukentlige arbeidstid
- Eventuelle prøvetidsbestemmelse
- Opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtalene er inngått av parter utenfor virksomheten skal avtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.

Prøvetid

Prøvetiden er vanligvis på 6 mnd, men kortere prøvetid kan avtales. Under prøvetiden gjelder normalt en gjensidig oppsigelsestid på 14 dager. Dersom en arbeidstaker er ansatt med en bestemt prøvetid og blir sagt opp, må oppsigelsen være skriftlig og begrunnet i tilpassing til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. I prøvetiden har arbeidstakeren krav på klar beskjed underveis dersom det er noe ved arbeidsutførelsen som må forbedres.

Minstelønn

Det er ingen lovfestet minstelønn i Norge. Hvis arbeidstakeren er organisert bestemmes lønnen av gjeldende tariffavtale, forutsatt at bedriften har inngått tariffavtale.

Arbeidstid

Arbeidstiden skal ikke være mer enn 40 timer pr. uke og ikke mer enn ni timer pr. dag. Arbeid ut over dette gir rett til overtidsbetaling. På de fleste arbeidsplasser er arbeidstiden på 37,5 time.

Overtidsbetaling

Arbeidsmiljølovens § 49 sikrer en ansatt et overtidstillegg på minst 40 % av ordinær timelønn. Overtidstillegget i tariffavtalene ligger normalt på mellom 50 og 100 %. Dette varierer i forhold til tidspunkt på døgnet og hvorvidt overtidarbeidet skjer på en hverdag eller på en helge- eller helligdag.

Lønnsutbetaling

I følge Arbeidsmiljølovens § 55 skal lønn utbetales kontant hvis ikke utbetaling over lønnskonto, sjekk eller giro er avtalt. Hvis den ansatte lønnes pr. time, dag eller uke, skal utbetaling skje minst én gang i uken. Ved måneds-/årslønn skal utbetaling skje minst to ganger pr. måned hvis ikke annet er avtalt. Vanlig praksis er utbetaling av lønn en gang i måneden. Ved, eller straks etter lønnsutbetalingen, skal den ansatte ha skriftlig oppgave over beregningsmåten for lønnen, beregningsgrunnlaget for feriepenger og de trekk som er foretatt.

Feriepenger

Reglene for feriepenger fremgår av Lov om ferie, Kap. 3, § 10. Feriepengene utgjør minst 10,2 prosent av brutto inntekt fra en arbeidsgiver det foregående året. Utbetalingstiden for feriepenger reguleres av ferielovens § 11. Vanligvis utbetales feriepenger i forbindelse med lønnsutbetalingen for juni måned året etter. Dersom en arbeidstaker slutter i jobben før 31.12 har hun krav på å få utbetalt feriepenger sammen med sluttoppgjøret, men da må det trekkes skatt av feriepenger.

Oppsigelsestid

I Norge er det minimum 1 mnd. gjensidig skriftlig oppsigelse av arbeidsforholdet hvis ikke annet er avtalt enten skriftlig mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller fastsatt i tariffavtale (Arbeidsmiljøloven § 58). Hvis en arbeidstaker begår grove brudd på arbeidsforholdet (tyveri, møter beruset på jobb o.l.) kan vedkommende få avskjed på dagen.

6.4 Hovedavtalene

Hovedavtalene blir kalt arbeidslivets grunnlov.

Hovedavtalene gjelder for inntil fire år av gangen. Det finnes ulike avtaler i privat og i offentlig sektor, men hovedinnholdet i avtalene er i stor grad sammenfallende. Hovedavtalene har betydd mye for å sikre arbeidsfreden og utvikle et godt forhold mellom partene i arbeidslivet i Norge. De gir spilleregler som begge parter i arbeidslivet respekterer og tar hensyn til.

Hovedområder i hovedavtalene omfatter gjerne forhold som:

- Partsforhold, virkeområder og varighet
- Organisasjonsrett, fredsplikt, forhandlinger og søksmål
- Konflikter
- Tillitsvalgte
- Arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter og plikter
- Vernearbeid

- Permitteringer
- Informasjon, samarbeid og medbestemmelse
- Individuelle ansettelsesforhold
- Ordninger for utbetaling av lønn

Det er særlig grunn til å fremheve at *hovedavtalene sikrer den ansatte rett til å organisere seg*. På neste side har vi som eksempel gjengitt § 2.1 i Hovedavtalen som er inngått mellom LO og NHO.

Hovedavtalene inneholder også tilleggsavtaler. For personer som mangler erfaring fra norsk arbeidsliv kan det være særlig nyttig å vite at muligheten til etter- og videreutdanning ofte er regulert av tilleggsavtaler til hovedavtalen.

Hovedavtalen mellom NHO og LO er tilgjengelig på:

<http://www1.nho.no/wwwnho/Tariffav.nsf/viewChapterMenu/E6B7B14AC1297BA3C1256E53006A9D0E?opendocument&expand=1.1.2.1&hl=123.1.1.2.1>

Avtalen for staten er tilgjengelig på:

<http://www.ys.no/?module=Articles;action=Article.publicOpen;ID=612>

ORGANISASJONSRETTE

Mange innvandrere har erfaring fra arbeidsliv i land der organisasjonsretten ikke er en selvfølge. Derfor kan de også ha forventninger om at arbeidstakere som organiserer seg vil rammes av ulike former for sanksjoner.

Norsk arbeidsliv er grunnet på en oppfatning av at organisasjonene i arbeidslivet styrker arbeidslivet og samfunnet forøvrig, slik det fremgår av eksempelet nedenfor som er hentet fra Hovedavtalen mellom NHO og LO, se forrige side.

Retten til å organisere seg er kanskje den viktigste rettigheten som er avtalt mellom partene i arbeidslivet.

”

§ 2-1 Organisasjonsretten

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

Et velorganisert arbeidsliv er en styrke for arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner og for samfunnet som helhet. I kraft av å representere brede interesser ivaretar LO og NHO et samfunnsmessig helhetssyn.

For å fylle sine roller er det viktig for LO og NHO å ha bred oppslutning. I Hovedavtalen og arbeidstvistloven er organisasjonenes demokratiske rettigheter nedfelt. Et sentralt prinsipp i nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for arbeidstakere og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom kollektive avtaler ivareta sine interesser.

For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at de i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

”

7. Forventningene

7.1 Innledning

Innvandrere kan bære med seg erfaringer fra arbeidsforhold som er svært ulik vilkårene i det norske arbeidsmarkedet. Forventningene kan også være preget av opplevelser som "klient" i det norske veilednings- og støtteapparatet. I tillegg kommer forventninger knyttet til stereotypene "innvandrer" og "etnisk norsk". I sum kan dette skape et villedende bilde av hva som skal til for å mestre rollen som arbeidstaker i det norske arbeidsmarkedet.

Det stiller store krav til omstillingsevne. Det er vår erfaring at det å mestre rammebetingelser og formelle og uformelle koder knyttet til arbeidsplassen er vanskeligere å overkomme for mange innvandrere enn f. eks. de praktiske utfordringene som ligger i å mestre selve arbeidsoppgavene. Når tidligere erfaring ikke er relevant, eller kanskje direkte misledende, stiller det store krav til både avlæring av gamle reaksjonsmønstre og tilegning av ny kompetanse og nye sosiale ferdigheter.

7.2 De skrevne forventningene

De skrevne forventningene har vi omtalt i Kap. 5 og Kap. 6. Rollen som arbeidstaker er styrt av sterke og formaliserte rammebetingelser nedfelt i lover og forskrifter, og i avtaleverket. I tillegg til lover og avtaler kan arbeidsforholdene på den enkelte arbeidsplass være regulert av lokale avtaler, retningslinjer nedfelt i personalhåndbøker mm. Dette rammeverket fastlegger og avklarer plikter og rettigheter som en i andre land ofte forhandler om individuelt, hvis forholdene i det hele er tema for forhandlinger.

Dersom en innvandrer skal kunne tolke, forstå og tilpasse seg kravene, og samtidig kunne ta vare på sine egne rettigheter, krever det at han eller hun både er kjent med og forstår at arbeidslivet er sterkt regulert. I tillegg er det nødvendig å tilegne seg konkret kunnskap om viktige deler av lov- og avtaleverket.

7.3 De uskrevne forventningene

Det kan være svært vanskelig for en utenforstående å beskrive de uskrevne normene og reglene som griper inn i og regulerer det sosiale samspillet på en konkret arbeidsplass. De uskrevne forventningene kan favne hele spekteret fra kulturelle normer forankret i arbeidstakerorganisasjonenes historie og tradisjon - til særegne forhold tilknyttet bransje, profesjon eller virksomhet.

Aksept og tilpasning, eller avvisning, krever at en oppfatter og forstår de sosiale spillereglene. Den eneste måten å forstå dette samspillet på er å være en del av det. Det er vår erfaring at mange av de innvandrerne vi har arbeidet med er så opptatt av å imøtekomme sin egen oppfatning av hva omgivelsene krever av dem at de ikke utvikler lydhørhet for signaler fra omgivelsene. Det beste blir lett det godes fiende i slike situasjoner. Det er ingen som setter pris på å bli fortalt hvordan jobben egentlig bør gjøres av en som har vært i bedriften bare noen dager.

Derfor er det viktig å formidle at det å forstå de uskrevne forventningene mest av alt krever tid, og at en som nytilsatt må gi seg den tiden en trenger. Den første tiden en er ansatt bør en bl.a. vurdere følgende råd:

- Hva er den formelle og uformelle oppfatningen av hva som er godt utført arbeide?
- Hva er oppfatningen av hvordan forholdet mellom ansatte bør være?
- Har noen av de ansatte større autoritet enn andre?

Støtte og oppfølging fra omgivelsene kan være helt avgjørende i denne introduksjonsfasen. Tillitsvalgte og kolleger har ofte lettere for å støtte og formidle "de kulturelle kravene" på arbeidsplassen enn personer med formelt lederansvar.

Vi understreker at vi ikke tar stilling til hvordan en skal forholde seg til forventningen når en først blir klar over dem. Det vi er opptatt av er at den som ikke gir seg den tiden som er nødvendig heller ikke kan gjøre bevisste valg.

8. Språket som verktøy. Ordforråd

8.1 Innledning

Erfaringen vår er at innvandrere som har deltatt på tiltak vi har hatt ansvar for, snakker godt norsk. Men ordforrådet er begrenset. Mer presist mangler de fleste et ordforråd som gjør dem i stand til å håndtere rollen som arbeidssøker og arbeidstaker. Derfor har vi laget en ordliste som forklarer sentrale ord og uttrykk i arbeidslivet som vi mener er spesielt viktige. Det er et mål at ordlisten skal ha begrenset omfang, og at den skal utvikles etter som vi får mer erfaring med hvordan ordlisten fungerer i praktisk arbeid.

I tillegg til denne ordlisten, som tar utgangspunkt i norsk arbeidsliv generelt, mener vi det er hensiktsmessig å utvikle ordlister som er nærings- eller bransjespesifikke.

8.2 Kriterier

Ordlisten er et forsøk på å samle sentrale ord og uttrykk. Den er basert på erfaring og på subjektive vurderinger, Vi både tror og håper på at den er et utgangspunkt for forbedringer. Derfor ber vi om at alle som tar i bruk listen gir tilbakemeldinger når de mener ord kan forklares på en bedre og mer egnet måte, eller når de har forslag til ord som bør inngå eller utgå. Kommentarer kan sendes til ses@nkn.no. Så langt er ordlisten basert på følgende:

- *Utvalg:*

Når en starter med å velge ut ord er det noen som nærmest gir seg selv. Slike ord er for eksempel "kontrakt", "prøvetid" "avspasering", "sykemelding", "fravær", "HMS", "tariffavtale" og "oppsigelse". Vi har også tatt inn ord som er knyttet til offentlige ordninger som skatt og trygd. Ordlisten er utvidet etter gjennomgang av avtaler og lovverk, etter innspill fra organisasjonene i arbeidslivet og etter forslag fra bedrifter og kursdeltagere. Med dette som bakgrunn presenterte vi et utkast til ordliste for referansegruppen. Gruppen representerer bredden av norsk arbeidsliv og vi har derfor lagt stor vekt på kommentarene fra gruppens medlemmer.

- *Form*

I ordforklaringene har vi lagt vekt på at ordene og uttrykkene skal brukes i en praktisk sammenheng. Vi har prøvd å finne formuleringer tilpasset

brukergruppen. Forenklinger av forklaringene kan det åpenbart arbeides videre med.

8.3 Ordliste

For at ordlisten skal være mest mulig praktisk tilgjengelig er den trykket som et eget hefte – se Hefte nr. 2 Ordliste.

9. Kartlegging, dokumentasjon og registrering av kompetanse

9.1 Innledning

I arbeidet med å introdusere innvandrere i konkrete jobber og stillinger har vi gjort noen erfaringer som var overraskende for oss: Enkelte av deltagerne har hatt svært høy formalkompetanse (universitets- og høyskolenivå), lang relevant arbeidserfaring og gode praktiske ferdigheter uten at dette var kjent for oss på forhånd.

Dette er bakgrunnen for spørsmålene vi reiser i dette kapittelet.

9.2 Regler for godkjenning av utdanning

Det er selvsagt klare regler for hvordan utdanning fra utenlandske utdanningsinstitusjoner kan vurderes mot tilsvarende utdanning gjennomført i Norge. For høyere utdanning slår *Lov om universiteter og høyskoler* fast at det er den enkelte institusjonen som er godkjenningsinstans. I praksis koordineres søknader om godkjenning av *Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen* - NOKUT. For videregående opplæring, inkludert fagopplæring, er det *Statens utdanningskontor* i hvert fylke som har myndighet til å fatte beslutning.

Det er gode grunner til at dette systemet er etablert. Det er viktig at vurdering og godkjenning foregår i former som kvalitetssikrer avgjørelsene som treffes. Men vi tror at noen av årsakene til at enkelte innvandrere ikke har fått godkjent utdanningen sin er at selve søknadsprosedyren kan føles for krevende. Dersom dette er riktig, er det et signal om at det kan være behov for spesiell oppfølging og veiledning. Vi mener det er et viktig skritt i riktig retning at det er satt i gang forsøk med yrkesprøving for å forenkle vurderingen av kompetansenivået til personer med utenlandsk fagutdanning.

En annen grunn til at innvandrernes kompetanse ikke er registrert, kan være at de gruppene vi har arbeidet med, er mer opptatt av å få seg jobb enn å få godkjent og registrert utdanningen og kompetansen sin.

9.3 Kokken som snakket med fingrene

I konkret arbeid ligger det en særegen mulighet til å vise realkompetanse, og å få den dokumentert gjennom attestasjon fra arbeidsgiver.

En reiselivsbedrift som deltok i et opplæringstiltak lot en asiatisk innvandrere få prøve seg på kjøkkenet. La oss kalle ham "Ting". Bedriften var i

utgangspunktet litt reservert til Ting siden de syntes det var vanskelig å få kontakt med ham. En grunn til dette var at ferdighetene hans i norsk muntlig ikke var gode.

På kjøkkenet hentet Ting en kniv og begynte å arbeide. Bedriften forteller:

”Snart flokket kokkene seg rundt ham. Han viste ferdigheter med kniven som ingen av de andre på kjøkkenet var i nærheten av. Vi følte at han snakket til oss med fingrene, og vi ga ham umiddelbart tilbud om jobb.”

Det kan selvsagt oppfattes som en solskinnshistorie. Men historien er reell. I tillegg illustrerer den et viktig prinsipielt poeng: *Tilsetting i et arbeid avhenger av at den aktuelle bedriften anerkjenner kompetansen til den arbeidssøkende.* Det betyr mindre om denne kompetansen lar seg formelt dokumentere.

Vi vil derfor argumentere for at det er viktig at den enkelte innvandrер får registrert den kompetansen han eller hun mener å ha, uavhengig av formell dokumentasjon, og at det gis anledning til å prøve ut den påståtte kompetansen i konkret arbeid. Vi tror at attestert kompetanse fra en anerkjent arbeidsplass på mange måter kan erstatte formalkompetanse slik den er definert av utdanningssystemet, og at den også er langt mer oppnåelig for de gruppene vi er opptatt av. I arbeidslivet har en tradisjonelt lagt større vekt på evnen til å gjennomføre oppgaver enn på eksamenspapirer. Generelt kan vi si at det gjelder for alle typer jobber som ikke krever sertifisering, og det er denne type jobber som er mest aktuelle for de gruppene av innvandrere vi har arbeidet med.

9.4 Strategier for 1. gangs kompetanseregistrering

Når en skal tegne et bilde av kompetansen til en innvandrер som ønsker jobb, argumenterer vi, med henvisning til tidligere avsnitt, for at en ved 1.gangs registrering av kompetanse *bør registrere den kompetansen en person hevder å ha* – enten denne kompetansen er formell eller basert på erfaring og arbeid.

Vi er opptatt av det er personen som sier seg å ha kompetansen som selv har autoritet til å avgjøre hva som skal være med. Det er viktig at den som bistår i arbeidet med å registrere kompetansen

- Ikke filtrerer bort opplysninger ut fra egen vurdering av om kompetansen er reell – det må skilles mellom registrering og verifisering
- Ikke unnlater å ta med opplysninger ut fra egen oppfatning av om kompetansen er relevant for bestemte jobber
- Ikke lar seg påvirke av personlige oppfatninger av om den personen en registrerer kompetansen til er en ”sterk” eller ”svak” kandidat.

9.5 Strategier for verifisering av kompetanse

Det er utviklet systemer for å tilskrive en person formalkompetanse. Kriteriene spenner fra alder og den tiden en har tilbrakt i ulike jobber til ekvivalering av utenlandske eksamenspapirer med de som utstedes av norske institusjoner.

I Norge har kravene om godkjenning/verifisering av kompetanse historisk vært nært knyttet til at *kompetanse oppnådd i arbeidslivet skulle få aksept i utdanningssystemet*. Fagbevegelsen har i særlig grad vært en pådriver for dette. Eksempler på resultater som er oppnådd er at realkompetanse kan gi generell studiekompetanse, eller at det er mulig å avlegge fag- og svennebrev basert på godkjent lang arbeidserfaring.

Oppgaven vi er opptatt av er hvordan en kan legge til rette for at *opparbeidet kompetanse som har referanser til andre lands arbeidsliv kan dokumenteres på en måte som gir aksept i det norske arbeidsmarkedet*.

Vi tror at en slik vurdering av realkompetanse bare kan gjøres ved at den som påstår seg kompetent får anledning til å vise det. Noen arbeidsgivere gir mulighet til dette ved at de ansetter folk og bruker prøvetiden til å teste om kompetansen er reell. Men dette er unntaket mer enn regelen. Når en jobb lyses ut vil den trekke til seg søkere som har dokumentert og gjenkjenbar kompetanse. Da kommer søkere med udokumentert kompetanse til kort. *Derfor er det behov for offentlige tiltak der en i nært samarbeid med arbeidslivet legger til rette for at innvandrere får prøve ut kompetansen sin*.

9.6 Formelle krav til formidling av registrert kompetanse

Dersom en forutsetter at både en arbeidssøker og en arbeidstaker er tjent med at arbeidssøkeren kan presentere en så god og oppdatert kompetanseprofil som mulig, er det viktig å etablere et system som på en enkel måte kan formidle kompetanseprofilen til aktuelle virksomheter.

Aetat har etablert et slikt system ved å opprette en nasjonal CV-base. Vi tror imidlertid innlegging og oppdatering av denne basen kan være for krevende for mange innvandrere. De vil i stor grad være avhengig av veiledning og støtte.

I følge opplysninger fra Aetat er det i utgangspunktet ikke anledning til å utveksle opplysninger om kompetansen til personer registrert hos Aetat mellom Aetats ulike avdelinger. Det er heller ikke mulig for en saksbehandler å oppdatere slike opplysninger og gjøre dem tilgjengelig for andre.

Problemet ligger i hva som blir gitt av opplysninger til personen som avgir personopplysningene. Dersom en gir informasjon om hva opplysningene skal brukes til, hvem som skal kunne bruke opplysningene, hvor lenge de skal lagres mv, og innhenter samtykke fra den det gjelder, mener vi det er mulig å etablere en slik kompetansebase på de vilkår som følger av Lov om behandling av personopplysninger (Personopplysningsloven).

9.7 System for registrering og forvaltning av kompetanse

Det har utviklet seg politisk aksept for at befolkningens kompetanse er den største delen av nasjonalformuen. Økonomer i den vestlige verden er også blitt opptatt av at vestlige lands konkurransekraft er avhengig av arbeidsstyrkens kompetanse. Likevel er det langt igjen før forvaltningen av kompetanseressurser får tilsvarende oppmerksomhet som forvaltningen av kapital.

På samme måte som det er utviklet IT-systemer for forvaltning av økonomisk kapital er det utviklet IT-systemer for forvaltning og utvikling av kompetanseressurser. Disse systemene omtales ofte som "LMS-systemer", som er en forkortelse for "Learning Management Systems". De karakteristiske brukerne av systemene er store internasjonale konserner. I Norge er slike systemer tatt i bruk av bl.a. Telenor og SAS Braathens.

Dersom en ser nærmere på floraen av LMS-systemer har de ofte så forskjellig funksjonalitet at en kan stille spørsmål ved om samlebetegnelsen er meningsfull. Likevel tror vi at det – ut fra bestemte kriterier - bør vurderes om det kan ha verdi å ta i bruk et LMS-system for registrering, utvikling og formidling av den kompetansen innvandrerne har opparbeidet.

Forutsetningen er at det utvikles en kravsspesifikasjon som presiserer hvilken funksjonalitet et LMS-system må ha for at det skal være tilfredsstillende i forhold til behovet. Vi vil argumentere for at bl.a. følgende kriterier må tilfredsstilles:

- Enkeltpersoner må selv ha adgang til å registrere egen kompetanse.
- Systemet må registrere både den formelle og reelle kompetansen.
- Deler av registreringen må være basert på åpne kategorier som den som registrerer kompetansen selv kan bestemme utformingen av, og innholdet i.
- Systemet må gi tilgang til at sertifiserte personer kan tilskrive enkeltpersoner kompetanse.
- Systemet må gi tilgang til at sertifiserte personer kan registrere om kompetansen er
 - verifisert,
 - når den er verifisert og
 - hvordan den er verifisert.

- Personer må være søkbare
- Kompetanser må være søkbare
- Systemet må ha funksjoner for å verifisere kompetanse (f.eks. språktester)
- Systemet må ha funksjoner for formidling/utvikling av kompetanse som selvstudier, selvtester, kurs og opplæringstilbud.

10. Modeller for læring

10.1 Innledning

I denne rapporten har vi vært opptatt av at innvandrere som skal introduseres i det norske arbeidsmarkedet må mestre "rollen som arbeidstaker" slik den er utfolder seg i norske virksomheter.

Dette krever kompetanse om de formelle og uformelle rammebetingelsene, og det stiller krav til holdninger og til adferd.

I dette kapittelet vil vi drøfte noen sider ved hvordan dette kan formidles.

10.2 Mestring

Utgangspunktet vårt er en forståelse av at behovet for mestring er definert av krav som springer ut av arbeidsfæren.

Den kompetansen som er relevant og tilstrekkelig er derfor ikke definert av det vi kan kalle "eksterne" oppfatninger av hvilken kompetanse som er ønskelig eller nødvendig – f. eks. slik kompetanse defineres eller oppfattes i fagmiljøer med feste i forsknings- eller utdanningsinstitusjoner. Kompetanse er forstått i en helt konkret kontekst, som den kompetansen som fører til at en faktisk blir ansatt i et arbeidsforhold og der mestringen er tilstrekkelig til at en kan forbli i stillingen om en selv ønsker det.

Arbeidet må derfor forankres både i behovet til den enkelte innvandrer som arbeidssøker og i behovet i konkrete virksomheter.

10.3 Pedagogiske modeller

Ribert og Røst (R&R) argumenterer for at opplæring av innvandrere i "arbeidnorsk" bør skje i tilknytning til en arbeidsplass og ikke i en "skolesituasjon". De skiller mellom det vi kan kalle tradisjonell læring i en undervisningsinstitusjon og det de kaller "kontekstbasert" undervisning der en har "kurset på arbeidsplassen".

R&R gir en rekke argumenter for at "undervisning på arbeidsplassen" har fortrinn fremfor tradisjonell klasseromsbasert undervisning i en utdanningsinstitusjon. Det er ikke vanskelig å si seg enig i argumentasjonen deres. Vi merker oss imidlertid at:

* Kjell Ribert og Ellen Røst: Arbeidnorsk. Almater forlag, Oslo 1990. ISBN: 82-7858-008-1

- Modellen er forankret i behov som er relatert til undervisning
- Arbeidsplassens har verdi fordi den har pedagogiske fortrinn fremfor klasserommet
- R&R er opptatt av at det pedagogisk kompetente personalet må beholde kontrollen og ikke komme i en "gisselsituasjon" der de kan bli "brukt" av bedriften.

I vårt perspektiv er det overordnede målet ikke undervisningen, men at innvandrerne som deltar i opplæringen overvinner introduksjonsproblemene og kommer i arbeid. Arbeidsplassen er derfor ikke et "middel" i opplæringen, i stedet blir opplæringen underordnet arbeidsplassens behov, og rettet mot å gi deltagerne den kompetansen de trenger for å nå sitt mål om å få tilbud om jobb.

En måte å organisere opplæringen på er derfor å ta utgangspunkt i behovet for rekruttering slik det er konkret til stede i bestemte virksomheter, og innlede et samarbeid med disse virksomhetene som sikrer at de får søkere med en kompetanse som tilfredsstillende rekrutteringsbehovet. Opplæringen knyttes til virksomhetenes perspektiv samtidig som de konkrete jobbene er referanse for deltagerne og den kompetansen de må oppnå for å få jobbene. Denne modellen forutsetter bl.a.:

- At virksomhetene kan formulere gode og konkrete beskrivelser av jobbene
- At deltagerne ønsker å tiltre disse jobbene om de får tilbud om det
- At opplæringen bygger på de individuelle deltagernes kartlagte kompetanse og tilpasses det individuelle behovet
- At det brukes et språk som er inkluderende i forhold til virksomhetens behov, som er forankret i arbeidet, og som ser opplæring som middel til å oppnå ansettelse
- At det legges vekt på å formidle rettighetene og pliktene den enkelte deltager har
- At oppgaver og ansvar presiseres i skriftlige avtaler
- At arbeid og læring veves sammen til en helhet.

Vi mener at denne modellen – i tillegg til å fokusere på at målet er tilsettelse i konkrete jobber – har pedagogiske kvaliteter ved at opplæringen skjer i en "reell" og ikke i en "simulert" kontekst: Det dreier seg ikke om antatte krav og behov slik en kan se i opplæring som er fjernere fra arbeidssituasjonen. Motivasjonen i forhold til opplæringen økes også vesentlig – det dreier seg ikke om å gjennomføre et kurs, men om å oppnå en arbeidskontrakt.

I tillegg til om det viser seg at opplæringen faktisk fører til at deltagerne blir tilbudt jobb, er en lakmustest på om en virksomhet føler at den har fått positivt utbytte av samarbeidet at den har ønsket å delta i lignende ordninger i fremtiden.

Oppsummerende vil vi presisere at vi selvsagt aksepterer at noen ganger er rammebetingelsene slik at det er nødvendig å tilrettelegge for klasseromsbasert undervisning. Andre ganger kan det være slik at

kontekstbasert undervisning og opplæring etter R&Rs modell er den som lar seg gjennomføre. Men vi mener likevel at den modellen vi foreslår kan legges til grunn i langt større omfang enn det som er tilfelle i dag, og at denne modellen har større muligheter for å gi uttelling i forhold til hovedmålet – tilbud om arbeid – enn andre opplæringsformer omtalt ovenfor.

10.4 Nettbasert opplæring

Kompetansebehovet vi har beskrevet i rapporten - i særlig grad den delen som omhandler lov- og avtaleverk - er svært omfattende. I tillegg endrer lov og avtaleverk seg over tid. Derfor er det et åpenbart behov for et lett tilgjengelig verktøy som både kan nyttes til oppslag og referanser, og der mulighetene for oppdatering er gode og lite kostnadskrevenende.

I vårt eget arbeid har vi etter ønske fra bransjeorganisasjonene tatt i bruk nettbaserte opplæringsprogrammer. Erfaringen vår er at de fungerer godt i forhold til de gruppene vi har arbeidet med. Vi har også kartlagt deltagernes egen oppfatning av generelle IT-ferdigheter, og hvor tilgjengelig internett er på den enkelte arbeidsplass og i privatsfæren. Konklusjonen er at ferdighetene er høye og tilgjengeligheten er god.

Vi mener derfor at det vil være av verdi om det (som supplement til andre opplæringsformer, og som referansegrunnlag) utvikles nettbaserte opplæringsprogram som formidler kompetanse om sentrale forhold i arbeidslivet, i særlig grad lov og avtaleverk.

NKN har startet arbeidet med å utvikle et slikt læreprogram. Programmet vil være tilgjengelig fra månedsskiftet januar/februar 2005.

VEDLEGG

Vedlegg nr. 1: **lover**

Vedlegg nr. 2: **Informasjonskilder**

Vedlegg nr. 3: **Illustrasjon av kompetansemøll i LMS-system**

Vedlegg nr. 1:

Lover

Arbeidsmiljøloven: Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

<http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldsok?base=nl&dep=alle&titt=arbeidsmilj%F8loven&button=S%F8k+i+titer>

Folketrygdloven: Lov om folketrygd

<http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldsok?base=nl&dep=alle&titt=folketrygdloven&button=S%F8k+i+titer>

Ferieloven: Lov om ferie

<http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldsok?base=nl&dep=alle&titt=lov+om+ferie&button=S%F8k+i+titer>

Internkontrollforskriften: Forskrift om systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid

<http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldsok?base=sf&dep=alle&titt=internkontroll&button=S%F8k+i+titer>

Personopplysningsloven: Lov om behandling av personopplysninger

<http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldsok?base=nl&dep=alle&titt=Lov+om+behandling+av+personopplysninger+&button=S%F8k+i+titer>

Likestillingsloven: Lov om likestilling mellom kjønnene

<http://www.lovdatab.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/usr/www/lovdatab/all/nl-19780609-045.html&emne=likestilling&>

Arbeidstvistloven: Lov om arbeidstvister

<http://www.lovdatab.no/frame-nl.html>

Opplæringsloven: Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa

<http://www.lovdatab.no/all/nl-19980717-061.html>

Voksenopplæringsloven: Lov om voksenopplæring

<http://www.lovdatab.no/all/nl-19760528-035.html>

Introduksjonsloven: Lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere

<http://www.lovdatab.no/all/nl-20030704-080.html>

Vedlegg nr. 2:

Informasjonskilder

Aetat

www.aetat.no

Kommunal og regionaldepartementet, KRD

<http://odin.dep.no/krd/>

Landsorganisasjonen i Norge

www.lo.no

Næringslivets Hovedorganisasjon

www.nho.no

Oslo kommune

www.velkommenoslo.no

Utlendingsdirektoratet, UDI

<http://www.udi.no/>

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS

<http://www.ys.no/>

Vedlegg nr. 3:

Illustrasjon av kompetansemodell i LMS-system

The screenshot displays the K2H2 LMS interface. At the top left, the logo "knowToHowTo" is visible, and at the top right, "K2H2" is displayed. Below the logo, the text ".04 Beta - Copyright © 2000-2004 K2H2. All Rights Reserved" is present. The main interface is divided into several sections:

- Overledning (Left Sidebar):** Contains a "Funksjoner" section with icons for "Søk etter personer", "Søk etter kompetanser", "Knytt veileder til produkt", "Knytt bruker til produkt", "Knytt bruker til kompetanse", and "Knytt produkt til kompetanse". Below this are "Kompetansemodell", "Sett kompetansenivå", "Personlig profil", and "Skift rolle" with sub-items "Bruker" and "Veileder". At the bottom of the sidebar are "Hjem" and "Logg ut".
- Kompetansemodell (Main Content Area):** A tree view showing the structure of the competency model. The root is "Kompetansemodell", which branches into "Legg til", "Arbeidsmiljø mm", "HMS", and "Språk". Under "Arbeidsmiljø mm" are "Legg til" and "Førstehjelp". Under "HMS" are "Legg til", "Inkluderende arbeidsliv", "Informasjonsteknologi", and "Salg og markedsføring". Under "Språk" are "Legg til", "Engelsk", "Italiensk", "Norsk", and "Tysk".
- Legg til kompetanseelement (Right Panel):** A form titled "Legg til kompetanseelement" with a sub-section "Legg til kompetanseelement under HMS". It features a text input field with a red asterisk (*) on the left and a "Lagre" button below it.

At the bottom of the browser window, the address bar shows "som: NKN-Intern - Admin NKN [Admin]" and the status bar shows "Internet".