

Vestlandsforskning notat 4/2012



Bilde:IMDI



Arbeidskompetanseutvikling blant høgt utdannede innvandrere i Sogn og Fjordane

Fase 1: Kartlegging og behovsvurdering

Carol Azunga Dralega

Prosjekttittel: Utvikling av arbeidskompetanse blant innvandrere med utdanning i Sogn og Fjordane.	Notatnummer: 4/2012 Dato: 11.12. 2012 Gradering: Åpen
Prosjekt Fase 1: Kartlegging og behovsvurdering	Tal sider: 28 Prosjektnr: 6238
Prosjektpartnere Norskopplæringskontor i Førde Kommune, Sogndal Kommune og Stryn Kommune; Høgskulen i Sogn og Fjordane, avd. for Lærerutdanning og Idrett	Prosjektansvarlig Carol Azungi Dralega
Finansiering Stiftinga REKOMP	Emneord Regional utvikling, Språkkompetanse utvikling, Arbeidsinnvandrere, behovsbasert, Inkluderende arbeidsplass
ISBN: 978-82-428-0329-0	

FORORD

Vestlandsforskning fikk høsten 2012 tilskudd fra REKOMPs styre til prosjektet «Arbeidskompetanseutvikling blant kompetente innvandrere i Sogn og Fjordane», fase I. Prosjektet skulle kartlegge behov for opplæringstiltak i "arbeidsnorsk" blant bedrifter/virksomheter og blant innvandrere med utdanning i Sogn og Fjordane.

Prosjektets fase 1 er gjennomført i samarbeid med Norskopplæringen i Sogndal og Førde, og i samarbeid med HiSF avdeling for lærerutdanning og idrett som har bidratt med innspill til intervjuguiden og pilotforslaget. Vi har hatt dialog med Stryn Vaksenopplæring om potensielt videre samarbeid.

Vi takker REKOMP for finansieringen som gjorde prosjektsfase 1 mulig. I tillegg takker vi samarbeidspartnerne, norskopplæringskontorene i Sogndal, Førde og informantene for entusiasmen, det gode samarbeidet og for bidrag til oppdraget. Vi vil også takke NHO Sogn og Fjordane og ledere for Global Futures Sogn og Fjordane for inspirasjon til prosjektideen og innspill i prosjektets fase 1, og Adecco (Sogndal) og andre som gjorde gjennomføringen mulig.

Vi ser frem til videre samarbeid og støtte i fase II, som vil fokusere på å utvikle piloter basert på kunnskap fra fase I.

Vestlandsforskning, november, 2012.

SAMMENDRAG

Prosjektet tar utgangspunkt i praktiske språkrelaterte utfordringer som arbeidsgivere og arbeidstakere i Sogn og Fjordane står overfor når det gjelder å ansette innvandrere og integrere disse i arbeidslivet.

Denne prosjektfasen hadde som mål å skaffe kunnskap om og å kartlegge behovet for et konkret behovsbasert tiltak. I denne fasen har vi utført tre hovedoppgaver;

- Rekruttert målgrupper bestående av: virksomheter, innvandrere og leverandører
- Generert kunnskap om praktiske språkrelaterte utfordringer som arbeidsgivere og arbeidstakere i Sogn og Fjordane står overfor når det gjelder å ansette innvandrere og integrere disse i arbeidslivet
- Utvikle en grunnleggende praktisk og skreddersydd modell for gjennomføring basert på de ovennevnte behovene

Funnene som er generert fra både arbeidsgivere og minoritetsspråklige, viser hvilke vansker begge gruppene står ovenfor på arbeidsplassen. I dette notatet gir vi en oversikt over utfordringene og konsekvensene lav språkmestring medfører for arbeidsgivere og minoritetsspråklige. Oppsummert, indikerer funnene at det eksisterer et behov for språkkurs som ivaretar de minoritetsspråkliges spesifikke språklige utfordringer – utfordringer som det eksisterende programmet ikke adresserer på en fullgod måte. Basert på opplysningene vi har samlet inn kommer vi med konkrete forslag til endringer som vi mener bør inkorporeres i et nytt tilbud til minoritetsspråklige.

Resultatene og kunnskapen fra denne fasen utgjør grunnlaget for videre arbeid med å sikre sikker, kompetent, integrert og langsiktig arbeidskraft til bedrifter og offentlige virksomheter i regionen.

Innhold

FORORD	0
SAMMENDRAG	1
1. Innledning	3
1.1. Problemstilling og relevans	3
1.2. Språk som prosjektets fokus - begrunnelse	6
1.3. Prosjektets overordnede mål	8
1.4. Mål i fase 1	9
2. Metodisk tilnærming	9
2.1. Målgruppene og organisering i fase 1	9
2.2. Valg av region	11
2.3. Utvalg av bedrifter/virksomheter	11
2.3. Utvalg av minoritetsspråklige	13
2.5. Intervjuene	15
3. Funn og resultater av kartleggingen	17
3.1. Tendenser/mønstre i ansettelse og språkopplæring av minoritetsspråklige	17
3.2. Tilbakemelding og funn	18
3.2.1. Fra bedrifter/virksomheter	18
3.2.2. Fra minoritetsspråklige	19
3.2. Konsekvenser av svak språkmestring	20
4. Konklusjon og veien videre	22
4.1. Forslag til videreføring – hvorfor en pilot?	22
4.2. Suksesskriterier - kan vi møte behovene?	23
4.3. Fremdrift for realisering av en pilot	24
Literaturliste	25
Vedlegg 1: Intervjuguiden	26
Figur 1: Årsaker til innvandring til Norge	7
Tabell 1: Prosjektsarbeidsgruppen i fase 1	9
Tabell 2: Andre referansepersoner	10
Tabell 3: Utvalg av bedrifter/virksomheter	12
Tabell 4: Organisasjoner i Sogn og Sunnfjord	12
Tabell 5: Utvalg av minoritetsspråklige	13
Tabell 6: Antall minoritetsspråklige i arbeid	15
Tabell 7: Innvandreres nasjonalitet og utdanning	15
Tabell 8: Konsekvenser av svak språkmestring for minoritetsspråklige	21
Tabell 9: Konsekvenser av svak språkmestring for arbeidsgivere	21
Tabell 10: Hovedelement i pilot	22

1. Innledning

1.1. Problemstilling og relevans

Dette prosjektet befinner seg i krysningen mellom to aspekter ved globaliseringen som påvirker det norske samfunnet generelt og Sogn og Fjordane spesielt; kontemporær migrasjon og bosetting av innvandrere i et stadig mer multikulturelt samfunn på den ene siden, og spørsmålet om hvordan man skal møte mulighetene og utfordringene globaliseringen medfører på den andre siden.

Nylige globaliseringstrender har ført til økt flytting på tvers av landegrensene. For tiden bor det omlag 655 000 innvandrere i Norge, eller 13,1 prosent av befolkningen (SSB 2012). Tall fra 1.1.2012 viser at ca. 6000 av disse er bosatt i Sogn og Fjordane, noe som utgjør rundt 6 prosent av den totale befolkningsmengden som har adresse i fylket (Næringsbarometeret, mai 2012).

Migrasjonsstatistikken indikerer at arbeidsinnvandring til Norge og Sogn og Fjordane (som årsak til innvandring) har økt de siste årene. Dette har medført både utfordringer og muligheter for landet som helhet og for lokalsamfunnene. Ifølge SSB 2010 har arbeidsinnvandring til Norge styrket konkurranseevnen og bidratt til å dempe presstendensene i norsk økonomi de siste årene (Stortingsmelding nr. 18; 2007 – 2008; SSB 2009). Næringsbarometeret for Sogn og Fjordane, mai 2012 (i tillegg til Næringsbarometeret 2011) understreker at arbeidsinnvandringen har vært en viktig faktor i å sikre mer bærekraftige lokalsamfunn. Arve Sandal, kommunikasjonsdirektør i Sparebanken Sogn og Fjordane, uttaler:

”Å lukkast med arbeidsinnvandringa er med andre ord heilt avgjerande for å få til vekst og utvikling i næringsliv og samfunnsliv dei komande åra”. (Næringsbarometer mai 2012. s3).

Situasjonen som er beskrevet ovenfor bygger på perspektiver som beskriver migrasjon og migranter som henholdsvis mobilitetsfaktorer og produksjonsfaktorer av grunnleggende betydning for dagens økonomier (Costance & Zimmerman 2009). I følge dette perspektivet anses innvandrere både som en kilde til vekst og utvikling og som individer som bidrar til menneskelig utvikling i ethvert samfunn (Ibid. Hanche-Olsen 2012; Dralega & Netteland 2012; OECD 2009)¹.

Prosjektet tar utgangspunkt i denne problematikken, men i tillegg tar det også for seg fire regionale utfordringer (problemstillinger) som anses som prekære og relevante hindre for å lykkes med arbeidsmarkedsintegrasjon i regionen:

- a) *Mangel på arbeidskraft innen spesifikke næringer og virksomheter*
- b) *Stor arbeidsledighet blant høyt utdannede innvandrere*
- c) *Utflytting/fraflytting og*
- d) *Integrering og trivsel for innvandrere*

¹ Også, referanse til: Diskriminerings- og likestillingsloven som er viktig rammeverk i rekruttering og ansettelse og i Norge. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/pressesenter/pressemeldinger/2005/diskrimineringsloven-trer-i-kraft-1-janu.html?id=103565> (accessed 30.11.2012)

Nedenfor beskriver vi disse nærmere.

Mangel på arbeidskraft innen spesifikke næringer og virksomheter

Den første utfordringen dreier seg om mangelen på arbeidskraft for bedrifter i Sogn og Fjordane. I følge Næringsbarometeret 2011 og 2012 sliter flere bedrifter med å fylle arbeidsstokken med rett bemanning/kompetanse. Statistikk fra Næringsbarometeret 2010 viser at mellom 40 – 50 prosent av bedriftene i Sogn og Fjordane – spesielt innen bygg og anlegg, verksted og metallindustri – hadde vanskeligheter med å rekruttere kvalifiserte fagfolk. De samme rapportene beregner at økningen i ubesatte stillinger, også i andre sektorer, vil føre til et økende behov for kompetent arbeidskraft fremover. Mangelen på relevant kompetanse blant lokalbefolkningen har som konsekvens at alternative rekrutteringskanaler må benyttes for at bedriftene skal klare å møte sine behov. Slike alternativer kan innebære et fokus på å sikre og utvikle kompetansen hos innvandrere.

Stor arbeidsledighet blant høyt utdannede innvandrere

Samtidig som bedrifter i Sogn og Fjordane oppgir et stort behov for arbeidskraft, viser statistikk fra fylket at det er en høyere arbeidsledighet blant innvandrere enn etnisk norske.

I Næringsbarometeret fra januar 2012 var tallet på arbeidsledige 1026, noe som utgjorde 1,8%, det laveste i landet. På nasjonalt nivå lå arbeidsledigheten på 2,7%. Likevel ser vi, når det kommer til innvandrere, at arbeidsledigheten i fylket har gått ned blant etniske nordmenn fra 2010 til 2011 mens arbeidsledigheten for ikke-vestlige innvandrere har gått opp. For innvandrere fra vestlige land viser statistikken ingen endringer (Næringsbarometeret 2012:s13):

” Mens arbeidsløysa i Sogn og Fjordane har gått ned med 17 prosent blant etnisk norske frå 2010 til 2011, har ikkje-vestlege innvandrarar ein auke på seks prosent. Innvandrarar frå vestlege land har om lag uendra arbeidsløyse. På landsnivå er ikkje forskjellane like store. Her har norske ledige og innvandrarar frå vestlege land om lag like stor reduksjon i arbeidsløysa, høvesvis ni og åtte prosent. Ikkje-vestlege innvandrarar har om lag uendra arbeidsløyse.”

Næringsbarometeret 2012:s13)

Statistikken fra året før (Næringsbarometeret 2011), viser det samme mønsteret i 2009 – 2010 når det gjelder forskjellen i arbeidsledighet mellom etniske nordmenn og innvandrere, selv om fylket hadde flere ledige stillinger:

”Arbeidsløysa aukar mest blant arbeidsinnvandrarar. I Sogn og Fjordane har innvandrarar frå OECD-land større auke i arbeidsløysa enn innvandrarar frå land utanom OECD og etniske norske. Frå 2009 til 2010 har arbeidsløysa i denne gruppa auka med heile 80 prosent i Sogn

og Fjordane. Den store auken kjem av at det er mange arbeidsinnvandrarar frå dei nye EU-landa i Aust-Europa i denne gruppa. Svært mange av dei er innleigd arbeidskraft i industri og bygg og anlegg, og er ofte dei første som må gå når konjunkturane snur. Innvandrarar frå land utanfor OECD har ein auke i arbeidsløysa på 21 prosent i Sogn og Fjordane, mens etniske norske har ein auke på høvesvis 6 og 9 prosent.” (Næringsbarometeret 2011:s6)

Ifølge informasjon fra NHO Sogn og Fjordane fra året før var 1000 av innvandrerne i fylket registrert som helt arbeidsledige. Omtrent 160 av disse har høyere utdanning blant annet innen undervisning, IKT og ingeniørfag – kompetanse samfunnet går glipp av samtidig som presset på velferdsstaten øker (ref. NHO Sogn og Fjordane’s tidligere direktør Karin Helen Halle, på NAVs målingar januar 2009)². Statistikken sier ingenting om hvor mange innvandrere som er i jobb som ikke er relevant for utdanningen vedkommende har.

Utflytting/fraflytting

Sekundærflyttingen³ blant innvandrere har gått noe ned etter 2002. SSB sin monitor for sekundærflytting (2009/50) viser at den nye trenden med mindre flytting kort tid etter bosetting og noe mer flytting etter lengre tids bosetting ser ut til å fortsette. De fire nordligste fylkene samt Sogn og Fjordane, mister flest innvandrere⁴. Oversikt over flyttemønstre viser at flest innvandrere blir boende i de store kommunene og reiser fra de små (Søholt et al. 2012).

Denne typen fraflytting har blitt et problem for bedrifter i Vest-Norge som mangler en stabil arbeidsstokk (både yrkesfaglige og høyt utdannede) (se NHO dokument 2009; Dralega og Netteland 2012). Denne utfordrende realiteten krever målrettet innsats, først for å forstå det spesifikke problemet og deretter for å legge motstrategier.

Integrering og trivsel for innvandrere

Flere rapporter har indikert at mangel på sosial forankring er en avgjørende faktor for hvor vellykket integrasjonen blir. I NIBR-rapporten av Søholt et al. (2012): «Derfor blir vi her – innvandrere i distrikts-Norge», uttalte innvandrere bl.a. at mangel på arbeid og sosial tilknytning var av avgjørende betydning for om de valgte å bli boende eller flytte. I tillegg kom det frem da NRK Sogn og Fjordane i april 2012 undersøkte årsakene bak de høye fraflyttingstallene blant innvandrere at manglende sysselsetting, stor avstand mellom dem og lokalbefolkningen, språkvansker og lav familietilknytning var faktorer som gikk igjen (NRK Sogn og Fjordane 2010). Dralega og Netteland fant i et nylig arbeid (2012) blant annet ut at offentlig sektor ikke har gjort nok for å inkludere innvandrere (spesielt

² <http://helenorge.nho.no/sognogfjordane/article.php?articleID=8813&categoryID=13> (last accessed 28.11.2012).

³ Med primærflytting menes den første flyttingen fra hjemlandet til Norge. Videre flytting refereres til som sekundærflytting. I denne konteksten fokuserer vi på innvandrere og flyttemønstre etter første ankomst til Norge. <http://www.ssb.no/ssp/utg/201201/06/>

⁴ <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200604/04/index.html>

arbeidsinnvandrere) i planlegging, implementering og evaluering av tiltak og prosesser rettet mot arbeidsmarkeds- og lokalsamfunnsintegrering. Samarbeid mellom arbeidsgivere og innvandrere ble derfor vurdert som fordelaktig for bedre og behovsbaserte integrasjonstiltak.

1.2. Språk som prosjektets fokus - begrunnelse

”Språk er truleg den største utfordringa for arbeidsinnvandarane som kjem hit. Skal ein dra full nytte av arbeidsinnvandarane, er språkopplæring difor essensielt” (Næringsbarometeret for Sogn og Fjordane, mai 2012, s19).

Språkproblemer har blitt pekt ut som en av de største utfordringene for arbeidsdeltakelse for innvandrere, både av arbeidsgivere og av innvandrere i regionen (NHO SFJ 2011⁵; Dralega og Nettelund, 2012⁶, NRK Sogn og Fjordane 2010).

I følge Tarik Demirov, nasjonal rekrutteringsleder ved Manpower:

”Språk er ikke bare inngangsporten til arbeidslivet. Språk er også et verktøy for å komme inn i samfunnet og komme nærmere mennesker. Dette kan ikke undervurderes, og beskjeden er meget klar: Lær språk, da vil du lykkes i dette fantastiske landet!” IMDI 2008)⁷

Som nevnt i forordet ble prosjektideen til som et resultat av NHO Global Futures’ erfaring med at språkvansker fortsatt er den største flaskehalsen når det gjelder arbeidsmarkedsintegrering, også for utdannede og kvalifiserte arbeidsinnvandrere. For at samfunnet skal kunne dra nytte av kunnskapene til disse innvandrerne, bør de språklige utfordringene løses på en måte som møter behovene til både arbeidsgivere og arbeidstakere.

De eksisterende rapportene og relatert litteratur identifiserer generelle språkvansker som et hinder for arbeidsmarkedsintegrering i Sogn og Fjordane (se NHO SFJ 2011⁸; Dralega og Nettelund, 2012⁹, NRK Sogn og Fjordane 2010, Næringsbarometrene 2011, 2012, NHO 2010). Hva disse ikke spesifiserer og det som denne studien sikter mot å avdekke er:

- Hvilke spesifikke språklige behov trenger arbeidsgivere og arbeidstakere å fylle for å oppnå ønsket resultat?
- Hva er de praktiske utfordringene og konsekvensene av lav språkmestring?
Hvordan møtes disse gjennom eksisterende tilbud? Finnes det et behov for alternative tilnærminger – er det huller som dette prosjektet kan fylle?

⁵ Næringsbarometeret for Hordaland og Sogn og Fjordane, mai 2011.

⁶ Mot et multikulturelt fellesskap i Sogn og Fjordane, 2012

⁷ <http://www.imdi.no/no/Arssrapporter/Aarsrapport2008/TemaIntegrering2/Norskopplaring-sprak-som-inngangsport/> (accessed 30.11.2012)

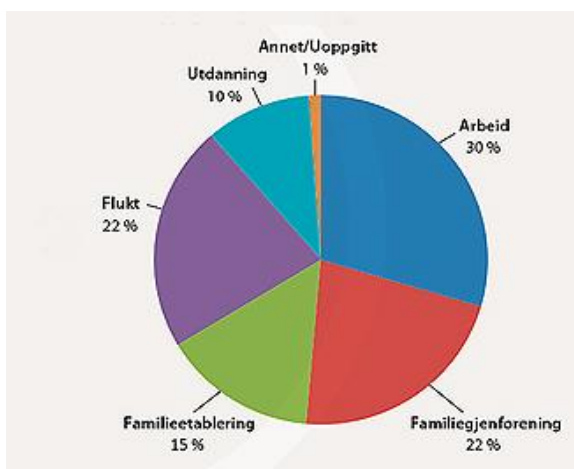
⁸ Næringsbarometeret for Hordaland og Sogn og Fjordane, mai 2011.

⁹ Mot et multikulturelt fellesskap i Sogn og Fjordane, 2012

Mangler ved det eksisterende tilbudet

Som grunnlag for dette prosjektet vurderte vi de muligheter og utfordringer som eksisterende språkprogrammer tilbyr arbeidsinnvandrere. Nedenfor beskrives noen av begrensningene som definerer behovet for dette prosjektet, og som viser nødvendigheten av nye løsninger for regionen. Siden 2004, da introduksjonslovgivningen ble etablert, har kommunene tilbudt gratis språkkurs til flyktninger mellom 18 og 55 år. Hensikten med loven var å bygge opp grunnleggende språkferdigheter, gi innsikt i norsk samfunnsliv og å forberede kursdeltagerne for deltagelse i arbeidslivet. I 2012 tilbyr kurset til sammen 600 timer med norskopplæring og samfunnskunnskap, i tillegg til at deltagerne blir gitt en individuell oppfølgingsplan, der språk- og arbeidspraksis inngår. Arbeidsinnvandrere, som ønsker å lære norsk, er ikke i målgruppen for introduksjonsprogrammet. Introduksjonsprogrammet har derfor flere huller når det gjelder arbeidsinnvandrere:

- Det eksisterende norskopplæringstilbudet fokuserer primært på flyktninger, som utgjør 22 % av den totale innvandrerbefolkningen. Samtidig finnes det flere årsaker til innvandring, som arbeidsinnvandring (30 %), utdanning (10 %), familieetablering (15 %) og familiegjenforening (22 %) (se figur 1). Disse andre gruppene er utelatt fra norskopplæringstilbudets hovedfokusområde. Vi argumenterer for at disse gruppene har språkopplæringsbehov som ikke ivaretas tilstrekkelig gjennom eksisterende norskopplæringstiltak
- Arbeidsinnvandrere, som vil lære seg norsk, må betale. Kostnadene varierer mellom kommunene, fra NOK 24 000 til NOK 60 000
- Kurs som tilbys til arbeidsinnvandrere mangler ofte individuell tilrettelegging (individuell plan), samfunnskunnskap og språk- og arbeidspraksis
- Innvandrere, som er i arbeid, opplever ofte vanskeligheter med å delta på kursene, da disse gjerne tilbys i arbeidstiden



Figur 1: Årsaker til innvandring til Norge

(Kilde: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2011)

Med fokus på (høyt) kompetente innvandrere i regionen, ønsker prosjektet å identifisere behov og utfordringer for å utvikle et informert, behovsbasert og praktisk innrettet språktiltak for arbeidsinnvandrere og bedrifter i regionen.

1.3. Prosjektets overordnede mål

Prosjektets overordnede hypotese bygger på regionale utfordringer som beskrevet ovenfor. Antagelsen er at:

- Det eksisterer flere kvalifiserte arbeidsinnvandrere som enten er i arbeid, arbeidsledige eller i en stilling de er overkvalifisert for (til tross for behovet for arbeidskraft i fylket), og som trenger språkopplæring gjennom kurs som er utformet for å møte deres personlige og profesjonelle behov
- Det er en mangel på kunnskap/bevissthet om arbeidsspråkspesifikke behov blant arbeidsinnvandrere og arbeidsgivere, og at denne manglende kunnskapen virker begrensende på effekten av arbeidsmarkedsintegrasjon
- Dersom disse behovene avdekkes, finnes det ressurser i fylket til å gjøre noe med dem

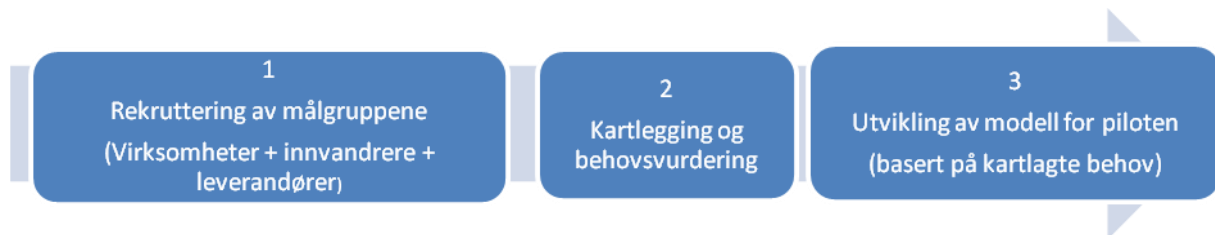
Basert på disse antagelsene vil det overordnede målet med dette prosjektet være å bidra til næringsutvikling i Sogn og Fjordane ved å identifisere barrierer og suksesskriterier for rekruttering og stabilisering av innvandrere med høy kompetanse i ulike offentlige og private virksomheter i regionen. Derigjennom er hensikten å utvikle en informert og behovsbasert strategi rettet mot innvandrere og næringsliv/virksomheter. Hovedperspektivet er behovet for kompetent arbeidskraft i Sogn og Fjordane, hvor nedgang i folketallet er en realitet i mange lokalsamfunn.

Prosjektet skal generere kunnskap om praktiske utfordringer arbeidsgivere i Sogn og Fjordane står overfor når det gjelder å ansette innvandrere, og bruke denne kunnskapen til å utvikle praktiske og skreddersydde løsninger (pilot) for å rekruttere sikker, kompetent og langsiktig arbeidskraft til bedrifter og offentlige virksomheter og å skape et inkluderende arbeidsliv i regionen.

Arbeidet deles i tre faser:

- fase I: kartlegging og behovsvurdering
- fase II: pilotgjennomføringsfase
- fase III: hovedprosjektfase med fullskala implementering

1.4. Mål i fase 1



Målet i fase I var å få en oversikt over hvilke spesifikke behov som finnes og generere relevant kunnskap både fra arbeidsgivere og arbeidstakere som vi håper skal bidra til å styrke arbeids- og næringslivet i Sogn og Fjordane. Denne kunnskapen skal inngå som grunnlag for å utvikle et kurs som skal implementeres i den neste fasen (piloten) som et praktisk bidrag til utviklingen av sikker, langsiktig og kompetent arbeidskraft i fylket og samtidig øke arbeidsdeltakelsen blant innvandrere. I denne sammenhengen har vi rekruttert representanter fra målgruppene som inkluderer virksomheter, innvandrere (i Sogn og Sunnfjordregionene) og tiltaksleverandører i alle de tre regionene i Sogn og Fjordane (se oversikten i vedlegg 2); vi har kartlagt behov blant arbeidsgivere og potensielle kursdeltakere og utviklet en modell som møter behovene.

2. Metodisk tilnærming

Prosjektet benytter kvalitative metoder for å skaffe kunnskap om behov for bedre tilpassede språktiltak. Denne tilnærmingen innebar å gjøre et utvalg av regioner, virksomheter og innvandrere, samt å foreta kvalitative dybdeintervjuer av involverte aktører, som beskrevet nedenfor:

2.1. Målgruppene og organisering i fase 1

Hovedmålgruppene inkluderer virksomheter og bedrifter med behov for arbeidskraft og innvandrere med språkutfordringer som hovedgruppe (se tabell 4 & 7).

I tillegg har prosjektet hatt en arbeidsgruppe (også se tabell 1) bestående av representanter fra:

- Vestlandsforskning
- Norskopplæringskontorene i Førde og Sogndal
- HiSF Avdeling for læreutdanning og idrett/HiSF Oppdrag

Tabell 1: Prosjektsarbeidsgruppen i fase 1

Organisasjon	Navn	Stilling	Hovedansvar
Vestlandaforskning	Carol Azungi	Forsker	Prosjektgjennomføring • Rekruttering av målgruppene • Datainnsamling • Koordinering
	Dralega		
	Agnes Landstad	Direktør	
	Ivar Petter Grøtte	Forskningsleder	

			• Rapportering • Kvalitetssikring
Norskopplæringskontor			Språkkurstilbydere ¹⁰
Førde	Ole Magnar Stein	Leder	• Kartlegging, forarbeid (dvs. utvikling av intervjuguiden) i fase 1 • Gjennomføring av kurs 1 forslått til fase 2. (detaljer nedenfor)
	Grethe Hammer Strømmen	Assisterende enhetsleder	
Sogndal	Ole Knut Myren	Rektor	
Stryn	Hilde Nesje	Rektor	Vi har hatt dialog med Stryn Voksenopplæring som samarbeidspartner for Nordfjord: • Forventet kartlegging og gjennomføring av kurs 1 etter videre dialog. (se 2.2. forklaring).
	Hilde Løddøen	Ansvarlig	
Høgskulen i Sogn og Fjordane Avdeling for lærarutdanning og idrett	Rasmus Stokke	Dekan	System/samfunnskunnskap og multikulturell kommunikasjon ¹¹ • Kartlegging, samarbeid (Diskusjonspartnere). • Gjennomføring av kurs 2 foreslått til fase 2. (detaljer nedenfor)
	Ingebjørg Vikesland	Høyskolelektor pedagogikk	
	Ane Bergersen	Høyskolelektor	

Oppgavene til arbeidsgruppen har vært å diskutere problemstillingen, dvs. formen, omfanget, innholdet og andre formaliteter som skal komme det helhetlige prosjektet til gode.

I tillegg har prosjektansvarlig også tatt kontakt med og diskutert prosjektet med referansepersoner ved Adecco, Framtidsfylket, Kompetansenettverket i Sogn og Fjordane, NAV Sogn og Fjordane, IMDI Vest, samt Fylkesmannen. Det har vært et mål å ha disse relevante miljøene som referansegrupper også i fase II og III av prosjektet.

Tabell 2: Andre referansepersoner

Organisasjon	Kontakt personer	Stilling	Aktiviteter/Mål
NHO Sogn og Fjordane	Heidi Skorpen	Prosjektleder	Assistanse i rekruttering

¹⁰ Se Kurs 1 beskrevet under forslag nedenfor. Vi har samarbeidsavtale med Sogndal og Førde og er i dialog med Stryn Voksenopplæring.

¹¹ Se Kurs 2 beskrevet under forslag nedenfor.

			av organisasjoner i privat sektor
Adecco	Aud-Inger Sviggum	Konsulent	Rekruttering av innvandrere Diskusjon om behov
Fagskulen i Sogn og Fjordane	Tor Solheim	Rektor	Diskusjon om behov for faglig kompetanse utvikling
	Jetmund Rygg	Avdelingsleiar	
Framtidsfylket	Anne van Oorschot	Daglig leder	Orientering om prosjektet
NAV Sogn og Fjordane	Frode Henden	Spesialrådgiver	Orientering om prosjektet
Kompetanse Nettverket i Sogn og Fjordane	Sønsthagen Bente	Koordinator	Presentasjon av prosjektet til nettverket Samarbeid om felles søknad sendt til Difi (se 4.5.)
Fylkesmannen i Sogn og Fjordane	Anne Karin Hamre	Fylkesmannen	Orientering om prosjektet
	Svein Helge Steinsåker	Rådgiver	
	Hæreid, Gunnar O.	Assisterende Fylkesmann	
IMDi Vest	Sanja Smailbegovich	Rådgiver	Dialog om videre prosjektsamarbeid

2.2. Valg av region

For fase I valgte vi opprinnelig regionene Sogn og Sunnfjord med Sogndal og Førde som sentrale steder. Hensikten var i etterkant å utvide omfanget til å inkludere alle de tre regionene og flere tilsvarende deltagere (arbeidsgivere og arbeidstakere pluss arbeidssøkere). Som et resultat av diskusjonene som fulgte presentasjonen av det første utkastet av rapporten til REKOMP-styret, ble det tatt en avgjørelse om å inkludere Nordfjord i fase I. Dermed inngikk vi i dialog med voksenopplæringskontoret i Stryn kommune som i samarbeid med Skule- og Kulturavdelingen i kommunen kom frem til "at de stiller seg positive til prosjektet og mener at dette er veldig viktig". De mest sentrale kurstilbyderne i de tre regionene er inkludert i prosjektet.

2.3. Utvalg av bedrifter/virksomheter

Valget av bedrifter og virksomheter (i Sogn og Sunnfjord) var primært basert på statistikk om næringer/sektorer som har behov for arbeidskraft både i privat og offentlig sektor i regionen

(Næringsbarometeret 2012, 2011 og 2010; NAV statistikk 2011; NHO Sogn og Fjordane 2010). Privat sektor har vært hovedfokus i rekrutteringen av virksomheter i denne fasen, hovedsakelig som respons på informasjon om bemanningsbehovene som rapportert i Næringsbarometrene og gjennom NHO Sogn og Fjordane. Dette fokuset mot privat sektor gjenspeiles ved at 4 av 5 organisasjoner vi har rekruttert hører til denne sektoren. Bedriftene har vi delt i to kategorier:

- Industri - med fokus på selskaper innen bygg, metall, anlegg og shipping.
- Andre næringer med Lerum AS, Nortekstil, Paxar NTP AS, Njøs Næringsutvikling AS, osv.

Offentlig sektor er representert gjennom 1/5 av rekrutterte virksomheter. Disse inkluderer primært helse- og omsorgssektoren i tillegg til bl.a. kunnskaps- og forvaltningsvirksomheter i Sogn og Sunnfjord.

Tabell 3: Utvalg av bedrifter/virksomheter

	Industri (bygg og metalindustri)	Andre Næringer	Offentlig	Totalt
Sogn	8	4	3	15
Sunnfjord	7	1	2	10
Totalt	15	5	5	25

Tabell 4: Organisasjoner i Sogn og Sunnfjord

Virksomhet		Felt/sektor
Sogn		
1	Kleiven Sogn	Bygg
2	NAV Sogndal	Offentlig sektor
3	Bygg Senteret Hundere Sogndal	Bygg
4	Hans Nes Bygg Hafslo	Bygg
5	Sogndal Maskin og Del Industry	Industri
6	Andresen og Hofslundsengen	Bygg
7	Daco Mekanske AS	Industri
8	Bygg Meister Tore Hovland	Bygg
9	Jatak AS	Bygg
10	Njøs næringsutvikling AS	Næring
11	HiSF	Offentlig sektor
12	Adecco	Næring
13	Lerum AS	Næring
14	Omsorgssenteret, Sogndal Kommune	Offentlig sektor

15	Paxar AS	Næring
Sunnfjord		
1	INC Gruppe	Næring
2	Helse Førde (Førde sykehus)	Offentlig sektor
3	NAV Førde	Offentlig sektor
4	Omsorgssenteret ved Førde Kommune)	Offentlig sektor
5	Åsen og Øvrelid AS Førde	Bygg
6	Førde Mekaniske Industri	Industri
7	Acusto Førde	Bygg
8	STX Europe avd. Florø	Shipping
9	Nor Tekstil AS	Næring
0	Norblikk AS	Bygg

2.3. Utvalg av minoritetsspråklige

Som nevnt tidligere har NHO sitt Global Futures-program – som fokuserer på kompetente og utdannede arbeidsinnvandreres utfordringer – vært en inspirasjon for dette prosjektet. I tillegg har regional statistikk som indikerer et behov for kvalifisert arbeidskraft samtidig som at det er en underrepresentasjon av innvandrere i den regionale arbeidsstyrken (for eksempel Næringsbarometeret 2011, s. 7) også spilt inn på valg av prosjektets fokus.

Valg av informanter fulgte generelt følgende kriterier: a) utdannede innvandrere med begrensede norskkunnskaper og som oppgav behov for stabil jobb eller arbeid bedre tilpasset deres kvalifikasjoner; b) arbeidsledige innvandrere som fant det vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet på grunn av manglende språkkunnskap; og c) personer som ikke har vært i målgruppen for det eksisterende språktilbudet nevnt i 1.2.

Alle kategorier hadde behov for systemkunnskap og forståelse av kulturelle normer. Til sammen 18 innvandrere ble intervjuet. Av disse var 8 arbeidsledige, mens 10 var i arbeid og alle hadde behov for språkopplæring. (Se tabell 5 & 6, samt tabell 7 om deres nasjonaliteter og hva slags utdanning de har).

Tabell 5: Utvalg av minoritetsspråklige

Næringer	Industri (bygg og metallindustri)	Andre Næringer	Offentlig sektor	Totalt
Sogn	1	4	4	9
Sunnfjord	2	2	5	9
Totalt	3	6	9	18

Tabell 6: Antall minoritetsspråklige i arbeid

	Sogn	Sunnfjord
I arbeid	5	5
Arbeidsledige	4	4

Tabell 7: Innvandreres nasjonalitet og utdanning

Nasjonalitet	Utdanning/felt
Sogneregionen	
1 Polen	Mastergrad - Pedagog/Omsorg
2 Ethiopia	Bachelor, Læreutdanning
3 Kenya	Bachelor, Markedsføring
4 South Africa	Master, Arkitektur
5 Kamerun	Bachelor, Shipping
6 Nepal	PhD - Økonomi
7 Bangladesh	PhD - Økonomi
8 Polen	Diplom, bygg/konstruksjon
9 Thailand	Bachelorgrad - Jordbruk
Sunnfjord-regionen	
1 Polen	Diplom, Mekanisk utdanning
2 Polen	Diplom, Bygg/konstruksjon
2 Polen	Diplom, Spesialpedagogikk
3 Filippinene	Diplom, Sykepleier
4 Polen	Diplom, Sykepleier
5 Polen	Diplom, Sykepleier
6 Polen	Diplom, Sykepleier
8 USA	Bachelorgrad, IT
9 Bangladesh	Mastergrad, Økonomi/sivilingeniør

2.5. Intervjuene

For å sikre at det endelige kurstilbudet blir behovsbasert og relevant, var utgangspunktet at vi skulle bli kjent med konteksten ved å generere kunnskap om behov og utfordringer fra brukerne selv (Sarantakos 1998). For å oppnå dette tok vi kontakt med totalt 43 deltagere (25 arbeidsgivere og 18 minoritetsspråklige). Det ble gjort i to'faser'. Målet med den første fasen var å introdusere temaet

for undersøkelsen vår for individene og organisasjonene, og å danne oss et bilde av behovet for språkopplæring. Denne informasjonen ble brukt til å forberede dybdeintervjuene. Disse intervjuene ble gjort med 10 organisasjoner og alle de 18 innvandrerne.

Gjennom dybdeintervjuene ønsket vi å lytte til hvordan deltagerne selv beskriver sine behov og refleksjoner angående hvilke utfordringer lav språkmestring medfører på arbeidsplassen. En intervjuguide ble utviklet i samarbeid med de norskopplæringsansvarlige og arbeidsgivere. Det ble oppnådd ved kartlegging av en rekke forhold. (se vedlegg 1).

Mål med intervjuene

Vurderingsspørsmålene fokuserte på hva som vil være tilstrekkelig kunnskap for å levere passende språktiltak. Her beskriver vi de viktigste momentene ved språk i arbeidslivet. Forhold som var viktig å kartlegge var:

- Hvilken type bedrift/virksomhet det dreier seg om og behov/krav til språkkunnskaper (skrive, lese, snakke og lytte)
- Arbeidsplassens kommunikative infrastruktur
- Muligheter for internt opprykk for de minoritetsspråklige ansatte.
- Hvilken kommunikasjon de ulike arbeidsoperasjonene krever, og hvilke muligheter for kommunikasjon som fins i det daglige.
- Hvilke endringer bedriften regner med vil finne sted på kort og lang sikt
- Hvilke kommunikasjonsmessige utfordringer dette vil medføre
- Forholdet mellom språkmestring og jobbmestring
- Sosiale koder på arbeidsplassen
- Motivasjon i bedriften for å sette i gang tiltak og motivasjon for deltagelse.
- Hvilke utfordringer lav språkmestring medfører og konsekvenser dette har.

De relevante/dypere spørsmålene ble stilt til 10 arbeidsgivere, 18 minoritetsspråklige (arbeidstakere og arbeidsledige).

3. Funn og resultater av kartleggingen

3.1. Tendenser/mønstre i ansettelse og språkopplæring av minoritetsspråklige

Før vi beskriver tilbakemeldingene fra virksomhetene vil vi vise tendenser og mønstre i ansettelser av minoritetsspråklige blant respondentene (totalt tok vi kontakt med 25 organisasjoner og 10 av disse fikk svare på spørsmålene fra hele intervjuguiden):

Ansatte med pålagt ansvar for å lære norsk på egenhånd innen bestemt tid

Noen virksomheter ansatte innvandrere med språkvansker på betingelse av at de lærte/lærer seg tilfredsstillende norsk innen en spesifikk tidsramme (bestått Bergenstest¹² innen 4 år). I mange av disse tilfellene var det underforstått at dersom den ansatte ikke lærte seg språket som avtalt, ville han/hun miste jobben. Arbeidsgivere som inngikk slike avtaler var som regel store/mellomstore bedrifter/institusjoner.

Arbeidsgivere som bidrar med norskkurs eller andre tiltak

Andre bedrifter som vi snakket med tilbød norskkurs på arbeidsplassen eller betalte for og la til rette for at arbeidstakeren kunne delta på eksterne norskkurs. Disse bedriftene/virksomhetene hadde et meget stort behov for kvalifisert arbeidskraft for eksempel Njøs næringsutvikling AS.

Norskspråkkyndighet spiller ingen rolle

Vi fant at noen av virksomhetene som hadde minoritetsspråklige blant sine ansatte ikke vektla språkkyndighet nevneverdig. Disse var hovedsakelig bedrifter med behov for svært kompetente/spesialiserte arbeidstakere for det meste rekruttert fra utlandet for sesongbaserte/tidsavgrensede arbeidsoppgaver. Arbeidstakerne som utførte slike oppgaver returnerte til enten hjemlandet eller flyttet videre for å påta seg andre internasjonale oppdrag etter avsluttet kontrakt. Disse bedriftene/arbeidstakerne hadde ingen behov for norskkunnskaper. Eks: større selskap som INC gruppe, STX Florø.

Ingen innvandrere blant de ansatte

Enkelte bedrifter hadde ingen innvandrere blant de ansatte. Dette gjaldt spesielt små/familieeide bedrifter.

¹² Norsktesten - høyere nivå (også kalt "Bergenstesten") er en vurdering av eksaminanden sitt språklige nivå, gjennomført av norske utdanningssentre (Studieforbundet, Folkeuniversitetet). Å bestå denne testen – noe som er ment å dokumentere tilfredsstillende norsk språkkyndighet – er en forutsetning for å kunne studere ved norske universiteter og høyskoler. Bestått Bergenstest er også påkrevd innen enkelte profesjoner (for eksempel innen helse og omsorg). Testen består av en skriftlig og en muntlig eksamen, og begge eksamenene kan tas fire ganger i året på forskjellige dager. Kandidatene må betale en egenandel på rundt 3000 kroner. Mer informasjon om Bergenstesten finnes på Studieforbundet Folkeuniversitetets nettsider (på norsk): <http://www.skapago.eu/en/language/courses-and-prices/norwegian/bergenstesten.html>. (åpnet den 05.12.2012).

3.2. Tilbakemelding og funn

3.2.1. Fra bedrifter/virksomheter

Utgangspunktet var de fire grunnleggende språkferdighetene; lytte, snakke, lese og skrive. Ut i fra disse ferdighetene spurte vi hva det er viktig at arbeidstakeren forstår for å kunne utføre jobben tilfredsstillende, hvilke typer kommunikasjonsproblemer som finnes nå osv. Det samme gjaldt de andre språkferdighetene. Dette ga oss konkret informasjon som vi kan bruke for å skreddersy kurs for den enkelte målgruppe. Samtidig var fokuset på hvilke faktiske kommunikasjonsproblemer som finnes og ikke finnes, trolig bevisstgjørende for bedriften selv. En annen forutsetning for å kunne bedre de minoritetsspråklige deltakernes kommunikative kompetanse er at arbeidet bør være organisert på en slik måte at det er mulig å anvende ny kunnskap/kompetanse i arbeidstiden. Poenget blir at det er avgjørende for læringen at en gis anledning/skape arenaer til å ta i bruk kunnskapen. Her er noen av utfordringene i forhold til lav språkmestring fra arbeidsgivernes side:

'Vanlige kommunikasjonsmessige forhold'

Å beherske daglig kommunikasjon var et utfordrende basisarbeidskrav. Først og fremst var det viktig å kunne hverdagsnorsk, og deretter "teknisk", bedriftsspesifikt språk.

'Må følges opp av overordnede'

Flere bedrifter/virksomheter gir uttrykk for at minoritetsspråklige i liten grad viser eget initiativ, at de i større grad enn norske ansatte må følges opp av overordnede og at minoritetsspråklige ofte må ha mer oppfølging fra nærmeste overordnede, som får/tar en rolle som "gammeldags, kontrollerende formann". Dette opplever mange norske overordnede som ubehagelig, de trives bedre med å underkommunisere lederrollen.

I tråd med de ovennevnte utfordringene, ble de minoritetsspråklige beskrevet som mindre selvstendige enn norske kolleger. Mindre selvstendighet førte til behov for oppfølging som førte til ekstra bruk av ressurser – både finansielle og tidsmessige ressurser.

'De spør ikke når de ikke har forstått'

Flere overordnede opplevde at når den minoritetsspråklige spørres om vedkommende har forstått - er som regel var svaret "ja", uavhengig av om beskjeden er oppfattet eller ikke. Slike misforståelser skaper feil i prosessene som påvirker produktivitet, resultater, og ikke minst tapte ressurser (tid og penger).

'Sier ikke ifra om det oppstår problemer'

Overordnede opplevde også at når minoritetsspråklige får et problem av praktisk karakter som de ikke klarer å løse, unnlater de ofte å sørge for at andre relevante personer i virksomheten blir gjort kjent med problemet. Dette oppgav arbeidsledere som en kilde til irritasjon blant (norske) kolleger og overordnede.

'Sier ikke i fra om viktige ting'

Flere ledere trakk fram at minoritetsspråklige sjelden sier fra om ting som er viktige for dem i arbeidssituasjonen. Derfor var det vanskelig å bli kjent med hva slags utfordringer de står ovenfor. I tillegg mente arbeidsledere at minoritetsspråklige kollegaer som ikke viser eller tar initiativ til kommunikasjon og som ikke gjør noe sosialt, skaper irritasjon og mistenksomhet.

'Har liten kontakt (med norske)'

Flere arbeidsledere oppgav også at minoritetsspråklige i liten grad deltar i sosialt samvær – f.eks. sitter og spiser alene og deltar ikke i sosiale sammenhenger. De mente at dette kunne ha skapt bedre samvær og mulighet til å lære norsk.

'Utnyttelse av innvandreres kompetanse'

Til tross for de ovennevnte utfordringene, fant vi at enkelte bedrifter dro nytte av innvandrernes spesifikke kompetanse. Dette var særlig synlig på arbeidsplasser med et internasjonalt miljø og blant innvandrere med spisskompetanse på feltet.

3.2.2. Fra minoritetsspråklige

Våre minoritetsspråklige respondenter inkluderte både de i arbeid og arbeidssøkere. Disse innvandrerne hadde en eller flere av de følgende karakteristikker:

- Arbeidsledige, til tross for høy kompetanse
- Sysselsatt i lavtlønnsyrker (vikarposisjoner), mens andre hadde små muligheter for opprykk. Enkelte var overkvalifiserte for arbeidet de var i på grunn av språkproblemer (for eksempel pedagog som arbeider som vaskehjelp)
- Liten kunnskap om karrieremuligheter innen eget yrke/bransje og hva som kreves for å avansere
- Vanskelig for å betale for norskkursdeltagelse på grunn av a) Kostnad – F.eks. norskopplæring for arbeidsinnvandrere koster Nok 60 000 per elev per år i Førde; og Nok 48 000- i Sogndal¹³. B) Tidsfaktor – mange av respondentene hadde ikke mulighet til å delta på norskkurs fordi det kolliderte med arbeidstid og/eller familieforpliktelser

De intervjuede minoritetsspråklige delte i hovedsak hverandres synspunkter om forhold mellom språk og arbeid. En stor del av dem oppgav følgende utfordringer:

Kommunikasjonsproblemer

De fleste hadde vanskeligheter med hverdagskommunikasjon på grunn av språkproblemer. Når de skal delta i samvær med (norske) kollegaer og få opplæring innen nye områder, bli omskolert eller delta på møter, var det en stor frykt for å dumme seg ut. Mens noen oppgav nynorsk og

¹³ Flyktninger får den gratis.

dialektforskjeller som grunn til språkforvirring, oppgav andre at deres norske kollegaer manglet tålmodighet eller vilje til å hjelpe dem med å forstå.

Teknisk/faglig språk

Teknisk og faglig språk var den nest største utfordringen for vår målgruppe. Dette var utfordrende for dem som måtte jobbe med spesifikk faglig kunnskap. Denne utfordringen ble gjort verre gjennom eksponering for ekstern nettverksbyggende aktiviteter (som seminarer, konferanser etc.), og som arbeidskrav der presisjon og nøyaktighet ble ansett som særdeles viktig.

Ekskludering

Samtidig som flere arbeidsgivere følte at minoritetsspråklige ansatte sjeldent viste initiativ til sosialisering, følte enkelte av de minoritetsspråklige seg utelatt fra det sosiale samværet på arbeidsplassen. Dette var ofte relatert til manglende innsikt i (lokale) sosiale koder.

Økonomiske utfordringer

For dem som hadde behov for videre undervisning, var det for dyrt. Kurskostnader varierte fra NOK 24 000 til NOK 60 000 for et komplett kurs.

3.2. Konsekvenser av svak språkmestring

Som tabellene nedenfor (tabell 8 og 9) viser, skapte svak språkkunnskap negative konsekvenser for både arbeidsgivere og minoritetsspråklige.

For minoritetsspråklige førte dårlige språkkunnskaper til arbeidsledighet. Innvandrernes dårlige språkferdigheter var en ulempe når det gjaldt rekruttering til jobber og i implementering av arbeidsoppgaver når de var i jobb. Alle de fire språkferdighetene (lytte, snakke, lese, skrive) spilte her en rolle. Undersysselsetting, lavere lønn – resultatet var en tendens til at kompetente innvandrere som manglet den nødvendige språkbeherskelsen havnet i jobber de var overkvalifisert for, og mottok dermed lavere lønn i bytte mot sin kompetanse. De gikk også glipp av muligheter for å avansere til lederposisjoner (for eksempel formann), eller nye jobbtillbud. Med manglende språkbeherskelse fulgte også usikkerhet angående jobbsikkerhet. Dette var kritisk for noen av våre informanter hvis arbeidsgivere kunne se seg nødt til "å la dem gå" dersom de ikke oppnådde en viss språkbeherskelse innen et angitt tidsrom.

Tabell 8: Konsekvenser av svak språkmestring for minoritetsspråklige

For arbeidstakere/arbeidsledige
Mer arbeidsledighet
Mindre jobbsikkerhet
Lavere stilling (vs. kompetanse)
Få faste jobbmuligheter - for eksempel vikar
Mindre mulighet for opprykk
Lav moral/Ekskluderende arbeidsplassopplevelse
Uoppfylte drømmer/ubrukt kompetanse

For arbeidsgivere og kollegaer var de viktigste utfordringene: Svak språkmestring påvirket kvaliteten på arbeidet og svak språkmestring betød lengre arbeidsprosesser og behov for tettere oppfølging av minoritetsspråklige, noe som kunne gi bedriften ekstra utgifter, dårligere sosialt samvær og mindre trivsel.

Tabell 9: Konsekvenser av svak språkmestring for arbeidsgivere

For arbeidsgivere
Økte kostnader
Behov for tett oppfølging
Redusert kvalitet i gjennomføring av arbeidsoppgaver - repetisjon, forsinkelse
Misforståelse, irritasjon, mistenksomhet, klage
Mindre sosialt samvær
Uutnyttet kompetanse – mindre bidrag/deltakelse eks. møte
Motvilje mot å rekruttere innvandrere

Det er liten tvil om at disse utfordringene ikke bare sementerer innvandrernes lave status på arbeidsmarkedet, men også hindrer deres bidrag til langsiktige positive bidrag i utviklingen i regionen.

4. Konklusjon og veien videre

De viktigste språkutviklingsbehovene på arbeidsplassene slik de kommer frem fra arbeidsgivere og minoritetsspråklige er:

- *Daglig kommunikasjon* – grunnleggende kommunikasjonsferdigheter var hovedutfordringen for alle bedriftene og innvandrerne vi var i kontakt med. Siden flere av innvandrerne allerede hadde gjennomgått norskopplæring (på ulike nivåer), forstod vi at det var et behov for en utvidelse og forlengelse av norskopplæringen slik den fremstår i dag
- *Formelt språk* – for å bedre forstå regler, retter og plikter i forhold til arbeid
- *Multikulturell kommunikasjon* – hjelp til å forstå lokale koder for oppførsel
- *Individuell tilrettelegging og tilpasning* – med fokus på behovene til den enkelte
- *Bevisstgjøring* – blant arbeidsgivere/medarbeidere på hvordan de kan bidra til integrering på arbeidsplassen

4.1. Forslag til videreføring – hvorfor en pilot?

Basert på de ovennevnte behovene har vi gjennom denne prosjektfasen utviklet to kurs for piloten i samarbeid med de aktuelle interessentene. Kursene tilbyr mer enn eksisterende opplegg/kurs for arbeidsinnvandrere:

- Kurs I** i Norskopplæring. Innholder: Individuell planutvikling og språkbehovstilpasning som ikke tilbys i eksisterende norskkurs for arbeidsinnvandrere. I tillegg skal kurset ta hensyn til passende tid, språkpraksis og andre behov.
- Kurs II** omfatter Samfunnskunnskap og arbeidsliv som heller ikke tilbys i det eksisterende tilbudet for arbeidsinnvandrere. Dette kurset blir utviklet i forhold til behovene som nevnt ovenfor.

Oppsummert bidrar kursene samlet med tre elementer som oppfyller kartlagte behov fra fase en:

- Tilrettelegging og tilpassing
- Systemkunnskap (teknisk kunnskap og lovverk om arbeidsliv)
- Samfunnskunnskap og multikulturell kommunikasjon ('fokus på norske koder')

Piloten i fase II skal teste konseptet for å gjøre forbedringer med sikte på et langsiktig opplegg for arbeidsinnvandrere.

Tabell 10: Hovedelement i pilot

Aktivitet	Innhold	Hovedansvarlig
Testing av norskkunnskaper	• Skriftlige og muntlige ferdigheter • Kommunikativ kompetanse • Testens innhold innhentes fra arbeidstakernes og arbeidsgivernes	Norskopplæringen i Sogndal, Førde og Stryn*

	kontekst	
Videre kartlegging og tilrettelegging	• Målsetting for de ulike deltakerne (digitale, fysiske, individuelle planer) og nivåene • Samarbeidsformer mellom kursledere, bedrift og prosjekt	Norskoppleringen i Sogndal, Førde og Stryn*
Kurs I - Norskopplæring	• Tilpasset norskopplæring, • Individuelle planer, utvikling og tilpassing • Språkpraksis i samarbeid med arbeidsgivere	Norskoppleringen i Sogndal, Førde og Stryn*
Kurs II (kurs + workshop) - Samfunnskunnskap	• Arbeidsliv og systemkunnskap • Formelt og uformelt arbeidsliv • Multikulturell kommunikasjon	HISF
Koordinering, evaluering, rapportering og formidling	• Resultater (testet mot bestemte milepæler) presenteres til styret	VF
Kvalitetskontroll	• Møter (2)	Styrings/referansegrupper ¹⁴

*Stryn Voksenopplæring var ikke involvert i den opprinnelige prosessen, men vi ønsker å fortsette dialogen for å bygge videre samarbeid om prosjektets mål i Nordfjord.

I tillegg gis kursbevis.

4.2. Suksesskriterier - kan vi møte behovene?

Forutsetningen for å møte behovene både hos arbeidsgivere og minoritetsspråklige innvandrere gjennom en pilot-test, er basert på følgende faktorer:

1. Tilrettelagt opplegg som oppfyller eksisterende behov
 - Arbeidsgiveres krav til språkkyndighet
 - Minoritetsspråkliges språkutfordringer
2. Arbeidsgivere gir grønt lys for
 - Muligheter til å ta kurs i arbeidstiden (fravær)
 - Assistanse fra medarbeidere – f.eks. gjennom språkpraksis; bedre jobbmuligheter, lederstilling, opprykk
3. Minoritetsspråklige er høyt motiverte
 - Vil bidra med sin kompetanse
 - De er tilgjengelige; kan bruke sin fritid
 - Vil bli boende – hvis de har jobbsikkerhet
4. Spisskompetansen som trengs for å gjennomføre tiltakene, finnes i fylket
 - Norskopplæringskontorene/HISF har vilje til å bidra med sin relevante kompetanse

¹⁴ Skal videre utvikles i begynnelsen av fase 2.

- Forskningsmiljøet – vil gjerne følge opp tiltaket gjennom koordinering, evaluering og rapportering
- En referansegruppe og styringsgruppe skal ivareta kvaliteten og se til at arbeidet gjennomføres på en tilfredsstillende måte

4.3. Fremdrift for realisering av en pilot

Ved to separate anledninger i september og oktober 2012 presenterte Vestlandsforskning prosjektideen til Fylkesmannen i Sogn og Fjordane og til Kompetansenettverket i Sogn og Fjordane. Kompetansenettverket inkluderer organisasjoner i offentlig sektor, som HiSF, SISOF, DiFi, NAV, Skatteetaten, Veivesenet, Sogn og Fjordane Fylkeskommune og Fylkesmannen i Sogn og Fjordane (sistnevnte koordinerer nettverket). Disse presentasjonene resulterte i en søknad om midler fra DiFi (søknadsfrist 5. oktober 2012) for å implementere en pilot med deltagere fra offentlig sektor i Sogneregionen (medlemmer av kompetansenettverket i Sogn og Fjordane). Søknaden er ennå ikke ferdigbehandlet. Tre elementer inngår i denne søknaden:

- Fokus på å implementere en pilot rettet mot utvalgte aktører i offentlig sektor (for eksempel Kompetansenettverket i Sogn og Fjordane)
- Finansieringsmodellen inkluderer delfinansiering fra arbeidsgivere (også gjennom egeninnsats) og delfinansiering fra kursdeltagerne
- Arbeidsmiljøet som en aktuell/aktiv fagspesifikk språkpraksisarena

I skrivende stund pågår fortsatt diskusjoner/dialog om hvordan IMDI og Framtidsfylket kan bidra til å promotere arbeidsmarkedsintegrering av kvalifiserte innvandrere. Videre er det viktig med en fortsatt dialog med REKOMP for å gjennomføre pilot mot privat sektor.

Literaturliste

- Costant, A & Zimmerman, K. F. (2009) Migration, Ethnicity and Economic Integration. Institute for the study of Labour. Discussion paper series no. 4620
- Dralega, C. A. & Nettelund, G. (2012) Mot et multikulturelt felleskap i Sogn og Fjordane. Vestlandsforskning rapport nr. 13/2012
- Egeberg, E. (2012) Flere språk – flere muligheter: Flerspråklighet, tilpasset opplæring og spesial pedagogisk metodisk. Cappelen Damn akademiske. Oslo
- Hanche-Olsen, M. (2012) Arbeidsinnvandring på Vestlandet (teori om kapabilitet). I Notat utviklet av samarbeidsnettverket som inkluderer arbeidsmiljø i Sogndal, Stavanger og Volda: Møreforskning, Vestlandsforskning, Høgskulen i Sogn og Fjordane, IRIS, UiS, SIK.
- IMDI (2008) Språk som inngangsport.
<http://www.imdi.no/no/Arsrapporter/Aarsrapport2008/TemaIntegrering2/Norskopplaring-sprak-som-inngangsport/> (accessed 30.11.2012)
- NAV Sogn og Fjordane statistikk 2011.
- Søholt, S. Aasland, A., Onsager, K. og Mette, G. (2012) Derfor blir vi her – innvandrere i distrikts-Norge. NIBR rapport 2012-5.
- NRK Sogn og Fjordane 2010, April.
- Næringsbarometeret for Sogn og Fjordane mai 2012: Mot eit intenasjonalt arbeidsmarked
- Næringsbarometeret for Hordaland og Sogn og Fjordane, mai 2011.
- Næringsbarometeret for Sogn og Fjordane 2010
- OECD (2009) International Migration outlook 2009. OECD. Paris.
- Ribert, K & Røst, E. (1997) Arbeidsnorsk: språkopplæring for minoritetsspråklige arbeidstakere. En veiledning. Almater forlag
- Samfunnsspeilet Nr. 4. (2006). Innvandrerbefolkningen flytter oftere til sentrale strøk.
<http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200604/04/index.html> (last accessed 28.11.2012).
- Sarantakos, D. (1998) Social Research. Macmillan, London.
- SSB (2009) Innvandrere etter innvandringsbakgrunn
- SSB (2009) Folkemengden absolutte tall
- SSB (2007) Sysselsatte førstegenerasjonsinnvandrere 15-74 år etter region. 4 kvartal.
- Stortingsmelding nr. 18 (2007-2008): Arbeidsinnvandring

Vedlegg 1: Intervjuguiden

For å kunne sikre at kurset blir kontekstbasert, var utgangspunktet at vi kjenner konteksten. Det ble oppnådd ved kartlegging av en rekke forhold. Vurderingsspørsmålene fokuserte på hva som vil være tilstrekkelig kunnskap for å levere passende språktiltak. Her beskriver vi de viktigste momentene. Forhold det vil være viktig å kartlegge er:

Hvilken type bedrift/virksomhet det dreier seg om (hva de produserer/hvilke tjenester de yter, hvem kundene/brukerne er, eier- og styringsstruktur, hva slags arbeidsoppgaver som finnes og hvordan de er strukturert).

Hvordan arbeidsplassens kommunikative infrastruktur er (kommandolinjer, hva som blir kommunisert eksplisitt, hva som regnes for "bare å bli forstått", og forholdet mellom formelle og uformelle strukturer på arbeidsplassen).

Hvilke faktiske muligheter for internt opprykk de ansatte har.

Hvilken kommunikasjon de ulike arbeidsoperasjonene på arbeidsplassen krever, og hvilke faktiske muligheter for kommunikasjon som finnes i det daglige.

Hvilke endringer bedriften regner med vil finne sted på kort og lang sikt (strukturelle, produksjonsmessige, hvilke kommunikasjonsmessige utfordringer dette vil medføre, og potensialet for å benytte seg av minoritetsspråkliges spesielle språkkompetanse).

Forholdet mellom språkmestring og jobbmestring (både for nordmenn og minoritetsspråklige).

Viktigheten av sosiale koder på arbeidsplassen

Motivasjon i bedriften for å sette i gang tiltak, og motivet for at de eventuelt ønsker tiltak.

Motivasjon for deltagelse i tiltak blant minoritetsspråklige.

Hvilke praktiske utfordringer/konsekvenser eventuell lav språkmestring medfører for det daglige arbeidet.