

Evaluering av prosjektet  
"Yrkesmessig rehabilitering av  
somaliere i khatbruker-miljøer"

av

Angelika Schafft

AFI-notat 5/2010

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2010

© Work Research Institute

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-267-7

ISSN 0801-7816

Arbeidsforskningsinstituttet AS  
Pb. 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Work Research Institute  
P.O.Box 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

Telefax: +47 22 56 89 18

E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)

Web: [www.afi.no](http://www.afi.no)

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

*Temaområde:*

Medvirkning, inkludering og organisering

*Notat nr.:*

5/2010

*Tittel:*

Evaluering av prosjektet "Yrkesmessig rehabilitering av somaliere i khatbruker-miljøer"

*Dato*

April 2010

*Forfatter:*

Angelika Schafft

*Antall sider:*

40 sider + vedlegg

*Resymé:*

I 2007 ble det igangsatt et pilotprosjekt for yrkesmessig og annen rehabilitering for somaliere som sogner til det khat-belastete miljøet på Grønland i Oslo. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har på oppdrag av Oslo Kommune Rusmiddeletaten evaluert prosjektet. Direkte og ubyråkratisk rekruttering gjennom den somaliske prosjektlederens nettverk er ett av suksesskriteriene for prosjektet. Andre forhold som fungerer positivt er prioriteringen av arbeidspraksis som organiserende element, og at norskopplæringen er tett knyttet opp til konkrete situasjoner deltakerne opplever ute på praksisplass, det vil si at norskopplæringen skjer i form av arbeidsnorsk. Det at deltakerne har et felles morsmål og kan hjelpe hverandre i norskundervisningen, styrker denne opplæringen ytterligere. Prosjektets utfordring er å sørge for mer systematisk metodisk bruk av arbeidspraksis hvor oppfølgingen på arbeidsplass gis høyere prioritet og knyttes tettere opp mot språkopplæring. Slik prioritering innebærer at den ressurskrevende sosialfaglige oppfølgingen i større grad bør delegeres til sosialtjenesten. En annen utfordring er å etablere opplegg for oppfølging over tid og etter fullført kurs og arbeidspraksis, som kan bedre sjansen både til å få en vanlig jobb og ikke minst til å beholde den.

*Emneord:*

arbeidsnorsk, arbeidspraksis, arbeidsrettet rehabilitering, evaluering, inkludering, integrering, khatbrukere, norskopplæring, oppfølging, somaliere, supported employment, tilrettelegging, yrkesmessig rehabilitering.

## Forord

Som gruppe skårer somaliere i Norge dårlig på flere levekårsindikatorer. Khatmisbruk er en av mange faktorer som bidrar til en vanskelig livssituasjon. Det å ha en jobb regnes for å være en av de viktigste forutsetninger for å redusere eller kutte ut khatmisbruken. I 2007 ble det derfor igangsatt et pilotprosjekt for yrkesmessig og annen rehabilitering for somaliere som sogner til det khat-belastede miljøet på Grønland i Oslo. Prosjektet ble finansiert av Helsedirektoratet og det fikk også noe støtte fra Kompetansesenter rus - Oslo kommune.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har på oppdrag av Oslo Kommune Rusmiddelstaten evaluert prosjektet og legger med dette fram rapporten fra denne evalueringen. Hensikten med evalueringen har vært å frembringe ny kunnskap som kan brukes i den videre utviklingen av prosjektet og som også kan komme til nytte andre steder hvor man har tilsvarende utfordringer.

Jeg vil takke prosjektlederne fra PERTINAX og SONORFUS så vel som lederen og veilederne ved ASOK Endringstjeneste, som har bidratt med informasjon og dokumenter, tatt seg tid til samtaleintervjuer og som har lagt tilrette for intervjuer av prosjektdeltakerne og arbeidsgiverne. Videre vil vi takke arbeidsgivere og personalansvarlige, som har stilt opp til intervju, og ikke minst de somaliske deltakerne som har formidlet sine erfaringer til oss i intervjuer og samtaler.

Undertegnede har stått for gjennomføringen av evalueringen. Kristin Elisabeth Floer har bistått med å gjennomføre en del av intervjuene, Øystein Spjelkavik har lest og kommentert et rapportutkast.

Oslo, april 2010  
Angelika Schafft

# Innhold

## FORDORD

<b>1.</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1	BAKGRUNN FOR PROSJEKTET .....	1
1.2	EVALUERING .....	1
<b>2</b>	<b>PROSJEKTETS BAKGRUNN OG MÅL.....</b>	<b>4</b>
2.1	BAKGRUNN OG OPPSTART .....	4
2.1	PROSJEKTETS MÅL.....	4
<b>3</b>	<b>GRUPPESAMLINGER, INDIVIDUELL OPPFØLGING OG KURS .....</b>	<b>7</b>
3.1	GRUPPESAMLINGER OG INDIVIDUELL OPPFØLGING .....	7
3.1.1	<i>Gruppesamlinger i perioden oktober 2007 til juni 2008 .....</i>	<i>7</i>
3.1.2	<i>Individuell oppfølging .....</i>	<i>8</i>
3.2	KURS .....	9
3.2.1	<i>AMO-kurs "Somalia 1" .....</i>	<i>9</i>
3.2.2	<i>AMO-kurs "Somalia 2" .....</i>	<i>10</i>
3.2.3	<i>AMO-kurs "Somalia 3" .....</i>	<i>14</i>
3.3	KONKLUSJONER .....	14
<b>4</b>	<b>ARBEIDSPRAKSIS .....</b>	<b>16</b>
4.1	FINNE PRAKSISPLASSER.....	16
4.2	OPPFØLGING VED ARBEIDSPRAKSIS .....	18
4.2.1	<i>Opplegg for oppfølging .....</i>	<i>18</i>
4.2.2	<i>Oppfølging på arbeidsplasser – arbeidsgivernes erfaringer.....</i>	<i>19</i>
4.3	RESULTATER – OVERGANG TIL JOBB – AVSLUTNING .....	22
4.4	KONKLUSJONER .....	23
<b>5</b>	<b>NORSKOPPLÆRING .....</b>	<b>25</b>
5.1	OPPLEGG FOR ARBEIDSNORSK .....	25
5.2	NORSK I ARBEIDSPRAKSIS .....	26
5.3	DELTAKERERFARINGER.....	30
5.4	KONKLUSJONER .....	31
<b>6</b>	<b>MÅLOPPNÅELSE.....</b>	<b>32</b>
6.1	FORHOLD TIL KHATBRUK .....	32
6.2	SYSSELSETTING OG LANGSIKTIG POSITIV AKTIVITET .....	33
<b>7</b>	<b>KORT OPPSUMMERT: SUKSESSKRITERIER OG UTFORDRINGER .....</b>	<b>36</b>
7.1	SUKSESSKRITERIER .....	36

7.2	UTFORDRINGER.....	37
<b>REFERANSER</b> .....		<b>40</b>
<b>VEDLEGG 1: EKSEMPEL FOR UKEPLAN</b> .....		<b>41</b>
<b>VEDLEGG 2: SKJEMA FOR OPPFØLGING AV DELTAKERE (KURS 2 OG 3)</b> .....		<b>43</b>
<b>VEDLEGG 3: EKSEMPEL PÅ ØVELSER I ARBEIDSNORSK</b> .....		<b>47</b>

# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn for prosjektet

Rusmiddelstatens kompetansesenter (RKS)<sup>1</sup> gjennomførte i 2006 en undersøkelse som hadde som hovedmål å kartlegge i hvilken grad rusmiddelbrukere i Oslo med etnisk minoritetsbakgrunn har behov for særskilt innsats. Det viste seg å være langt større likheter enn forskjeller mellom rusmiddelbrukere med minoritetsbakgrunn og dem med etnisk norsk bakgrunn. En interessant forskjell var imidlertid den lave bruken av det offentlige tiltaksapparatet blant rusmiddelbrukere med etnisk minoritetsbakgrunn i Oslo (Berg & Audestad 2006).

Det er nesten utelukkende somaliere som bruker khat i Norge. Khatmisbruk er imidlertid bare en av mange faktorer som bidrar til en vanskelig livssituasjon. Som gruppe skårer somaliere i Norge dårlig på flere levekårsindikatorer. Deres livssituasjon er i stor grad dominert av en overlevelses-problematikk, hvor for eksempel familier til tross for sin egen dårlig økonomi, forsørger slektninger som har mistet tilbudet om sosialhjelp fordi de flyttet fra bosettingskommuner utenfor Oslo (Engebrigtsen & Fuglerud 2009). Det er blant annet mye husløshet blant den tyngste gruppen khatmisbrukere, og somaliere utgjør er den innvandrerguppen som har lavest sysselsetting. Det å ha en jobb regnes for å være en av de viktigste forutsetninger for å redusere eller kutte ut khat-tygging (Gundersen 2006).

I 2007 bevilget Helsedirektoratet midler til et pilotprosjekt i Oslo, utarbeidet etter et forslag fra den somaliske foreningen SONORFUS og konsulentfirmaet Pertinaxgruppen. Prosjektet fikk også noe støtte fra Kompetansesenter rus - Oslo kommune, som også er finansiert av Helsedirektoratet. Prosjektet ledes av Ragnar Næss fra Pertinaxgruppen og Morsal Siyad Mohamed fra SONORFUS.

## 1.2 Evaluering

Sommeren 2009 fikk Arbeidsforskningsinstituttet i oppdrag av Oslo Kommune Rusmiddelstaten å foreta en evaluering av prosjektet. Hensikten med evalueringen er å frembringe ny kunnskap som skal kunne brukes i den videre utviklingen av prosjektet. Det er et mål at evalueringsresultatene skal bidra til at prosjektets erfaringer skal få nytteverdi for andre som ønsker å gi tilsvarende tilbud til somaliere i khatbruker-miljøer andre steder i landet. Oppdragsgiver er interessert i å få fram ny kunnskap som formidles slik at den kan komme til nytte andre steder hvor man har tilsvarende utfordringer.

Det finnes en god del kunnskap om tiltak for arbeidsrettet integrering av ulike utsatte grupper, som langtidsmottakere av sosialhjelp, personer med psykiske helseproblemer og/eller rusproblematikk osv.

---

<sup>1</sup> Fra 01.04.09 fikk de regionale kompetansesentrene for russpørsmål nye navn. Det i Oslo heter nå Kompetansesenter rus - Oslo (KoRus -Oslo).

Men metodene som brukes er ikke nødvendigvis universelle og det finnes ikke mye kunnskap om tiltak for målgruppen som prosjektet er rettet mot.

Evalueringen fokuserer på følgende problemstillinger:

- Hvilke spesifikke tilnærminger/metoder brukes for å fremme arbeidsrettet integrering for denne spesielle målgruppen?
- Hvordan fungerer gruppesamlinger/kurs? Hva er det som fungerer bra?
- Hvordan fungerer individuelle opplegg? Hva er det som fungerer bra?
- Hvilke strategier brukes for å finne arbeidsplasser? Hva fungerer bra?
- I hvilken grad lykkes det å finne praksisplasser hvor det kan skje økonomisk opptrapping og hvor det består reelle utsikter til jobb?
- I hvilken grad klarer prosjektet å gjennomføre sine erklærte strategier om å prioritere oppfølging på ordinære arbeidsplasser?
- Har prosjektet tilstrekkelig kontakt med og kompetanse i forhold til arbeidslivet?
- Hvorvidt lykkes det prosjektet å oppnå sine mål om økt sysselsetting og annen langsiktig positiv aktivitet som kan bidra til redusere problemer i forbindelse med khatmisbruk?
- Hvordan lykkes det prosjektet å oppnå sine andre mål (etablere selvhjelpsgrupper, lage en håndbok osv)?

## **Metoder**

Evalueringsens tilnærming har vært å komme mest mulig nært det praktiske prosjektet og dets involverte aktører, som feltbesøk med observasjon, deltakelse på prosjektrelaterte møter og samlinger. Vi har rettet hovedfokus på arbeidsrettete aktiviteter, og datainnsamlingen har derfor i all hovedsak konsentrert seg om aktører som er involvert i de tre AMO-kurs fra juni 2008 og fram til 2010: Tiltaksansatte, kursdeltakere og arbeidsgivere. Vår kunnskap om tidligere prosjektaktiviteter baserer seg på intervjuer med prosjektlederne fra Pertinaxgruppen og SONORFUS.

Vi har gjennomført til sammen 25 dybdeintervjuer og samtaler med følgende informanter:

- Prosjektledere (2 intervjuer)
- Tiltaksansatte og leder (7 intervjuer)
- Kursdeltakere (8 intervjuer)
- Arbeidsgivere som har ansatt kursdeltakere og/eller tatt dem inn på praksis (8 intervjuer)

Vi har også vært til stede og observert undervisningen i arbeidsnorsk og opplegget rundt denne i løpet av en vanlig kursdag.

For å sikre at deltakerne kunne snakke åpent, ble deltakerintervjuene gjennomført ved hjelp av en ekstern tolk, engasjert direkte av AFI.



Ved informantgruppene arbeidsgivere og deltakere skulle vi kombinere dybdeintervjuene med et enkelt spørreskjema til samtlige. Etter å ha gjennomført intervjuene ble vi imidlertid klar over at vi kunne forvente lite ny informasjon ved bruk av spørreskjema. Vi valgte derfor å ikke gjennomføre denne. Opplysninger om deltakere som ikke ble intervjuet har vi fått gjennom observasjon, andre deltakere og andre nøkkelinformanter, så vel som prosjektinterne rapporter og notater. Gjennom intervjuene med åtte arbeidsgivere fikk vi god kunnskap om deres erfaringer, både gode og dårlige, som belyser våre problemstillinger.

Vi navngir i evalueringsrapporten kun de to prosjektlederne og tiltaksarrangøren som prosjektet samarbeider med, ASOK endringstjeneste. Alle andre informanter er anonymisert.

Vi bruker betegnelsen ”instruktører” for alle ansatte hos kursarrangøren i tråd med NAVs terminologi, unntatt norsklæreren, som er ansatt som konsulent primært for opplæring i arbeidsnorsk. I realiteten er ”instruktørenes” arbeidsoppgaver varierte: de er både veiledere, norsklærere og tilretteleggere. Prosjektlederne har noen spesialoppgaver (rekruttering av deltakere og praksisplasser) og i denne sammenhengen identifiseres de i rapporten. Men begge er også ansatt på timebasis hos kursarrangøren og har i denne sammenhengen lignende oppgaver som de fast ansatte instruktørene. I slike sammenhenger kalles også de for instruktører.

## 2 Prosjektets bakgrunn og mål

### 2.1 Bakgrunn og oppstart

Allerede i 2004 drøftet de to prosjektlederne muligheter for et prosjekt de kalte ”Somaliere ut av hjemmet, ut av Khat”. Ifølge den somaliske lederen var det vanskelig å få forståelse fra somalisk side om det negative med khatmisbruk: ”Vi måtte ikke snakke om dette direkte, men jeg kjente miljøet. Vi ville at de skulle forstå at det å sitte hjemme med khat løser ikke problemer. Jeg forsto at somaliere trengte hjelp.” Ifølge ham er det et vanlig problem at somaliere som er nye i Norge og ikke finner det de har forventet, bruker khat og trekker seg tilbake i hjemmet. Dette øker problemene de hadde fra før. Den beste løsningen er etter hans mening at alle, også majoriteten, kan mobilisere dem til å komme ut av hjemmene slik at de kan se hva som skjer rundt dem, har kontakt med andre, blir kjent med arbeidslivet og ser muligheter for utdanning og jobb.

Sammen utarbeidet de to prosjektlederne et pilotprosjekt som ble igangsatt i 2007 etter at Helse- og kompetansesenter rus - Oslo kommune bevilget midler til prosjektet.

I prosjektbeskrivelsen defineres tre aktivitetsområder:

- Kontakt med det somaliske miljøet og rekruttering av khat-tyggende somaliere til gruppesamlinger
- Gruppesamlinger for gode gruppeprosesser og motivering av den enkelte
- Individuell oppfølging, kontakt med offentlige tjenester, plassering av deltakelse i forhold til ordinære tjenester. Her samarbeider man med NAV Intro, som er ansvarlig faginstans, blant annet om utforming av spesialtilpassede kursopplegg for deltakere.

### 2.1 Prosjektets mål

Prosjektets overordnede mål er: ”Å samle erfaringer med yrkesmessig og annen rehabilitering som kan bidra til at somaliere som sogner til det khat-belastede miljøet på Grønland i Oslo (anslagsvis 300 personer) får en ønsket fremtid, primært arbeid, at de reduserer eller opphører å bruke khat, og at de kommer ut av khat-miljøet.” I tillegg skal prosjektet utvikle selvhjelpsgrupper, lage brosjyre og en håndbok (Prosjektbeskrivelse).

Prosjektets delmål er følgende:<sup>2</sup>

- 1) sikre at minst 40 menn og kvinner i det khatbelastete miljøet i Oslo får jobb eller deltar i annen ønsket og positiv langsiktig aktivitet
- 2) minst 50 deltakere starter et lovende individuelt løp, eksempelvis får en praksisplass, annet arbeidsmarkedstiltak, skoloring eller oppnår annen ønsket situasjon i løpet av prosjektperioden
- 3) alle tilknyttet khatmiljøet blir kjent med prosjektet og deltar på minst en gruppesamling, samt får en bedret forståelse av sin situasjon i Norge og de muligheter og begrensninger som finnes
- 4) deltakerne i prosjektets gruppesamlinger læres opp i metodikk for selvhjelpsgrupper og at det utarbeides en brosjyre samt en håndbok som virkemiddel i dette arbeidet
- 5) at prosjektet i de siste månedene søker å opprette selvhjelpsgrupper som kan fortsette utover prosjektperioden
- 6) at erfaringene fra pilotprosjektet rapporteres og at det på basis av erfaringene utarbeides forslag til videre oppfølging med et bredere nedslagsfelt blant somaliere i Norge

Det viste seg at prosjektet så seg nødt til å revidere målet om ”at minst 50 deltakere starter et lovende individuelt løp, eksempelvis får en praksisplass, annet arbeidsmarkedstiltak, skoloring eller oppnår annen ønsket situasjon”. Dette fordi man konstaterte at flertallet av deltakerne faktisk hadde mye erfaring med norskundervisning, NAV-kurs og praksisplasser, men at disse tiltakene i seg selv ikke hadde bidratt til bedre jobbmuligheter. Man observerte at ”de fleste deltakerne ut fra sine erfaringer ikke tror at kurs og praksisplasser kan føre til jobb, og at dette påvirker motivasjonen for å gå inn i slike læringsopplegg. Vi har derfor primært satset på å få folk inn i jobb så raskt som mulig og dernest satse på oppfølging, og vektlegge utvikling av pågangsmot og ansvarlighet etter at de i jobb” (Fremdriftsrapport 22.08.08).

I januar 2009<sup>3</sup> presenterte de to prosjektlederne en ytterligere ”tydeliggjøring av målsetting”. Her heter det blant annet: ”For å unngå stigmatisering omfatter prosjektet også folk som ikke bruker khat. Det vesentlige av ressursbruken går til de som tygger khat og/eller har andre store problemer. Målsetting om fast heltidsarbeid er vanskelig å oppnå i dagens arbeidsmarked i Oslo for denne kategori arbeidssøkere.”

---

<sup>2</sup> Kilde: Prosjektintern fremdriftsrapport av 22.08.08

<sup>3</sup> Presentasjon på konferanse arrangert av Kompetansesenter rus - Oslo i januar 2009 der det ble satt fokus på somaliere og khat.

Prosjektet må ses i sammenheng med situasjonen på arbeidsmarkedet i Oslo og omegn for personer med innvandrerbakgrunn, særlig afrikanere. Ledigheten for afrikanere er høyere enn for etniske nordmenn og mange av jobbene er lavtlønnede, midlertidige og på deltid. Arbeidsmarkedet i Oslo utgjør en barriere for integrering. Prosjektlederne har derfor gitt uttrykk for at det skal satses sterkt på integrerte metoder: Språkopplæring i form av arbeidsnorsk (jf Ribert & Røst 1998) på praksisplasser hvor det gis tett oppfølging, hvor det kan skje økonomisk opptrapping og hvor det består reelle utsikter til jobb.

Prosjektet har altså modifisert noen av sine opprinnelige målsettinger, til dels på bakgrunn av erfaringene man gjorde underveis og til dels fordi man mente at situasjonen på arbeidsmarkedet forverret seg da finanskrisen kom. Forventningene hos de prosjektinvolverte om å oppnå økt sysselsetting blant målgruppen var våren 2009 lavere enn ved prosjektets oppstart. Det er en rimelig hypotese at det finnes en slik sammenheng, men man kan også hevde at man med den rette oppfølgingsinnsatsen kan hjelpe utsatte grupper i jobb, også når arbeidsmarkedet er dårlig, blant annet gjennom mer uformelle måter å få innpass i virksomhetene.

## 3 Gruppesamlinger, individuell oppfølging og kurs

### 3.1 Gruppesamlinger og individuell oppfølging

#### 3.1.1 Gruppesamlinger i perioden oktober 2007 til juni 2008

I tidsrommet oktober til desember 2007 arrangerte prosjektlederne til sammen 11 gruppesamlinger, 7 av dem for menn og 4 for kvinner. Antall deltakere varierte mellom 3 og 13.

I prosjektets fremdriftsrapport av 01.08.08 heter det (side 6):

”Deltakere ble i første omgang rekruttert ved at Morsal hentet inn personer med khatproblemer han kjente samt en del arbeidsledige somaliere uten noen uttalt khatproblematikk. (...) I neste omgang rekrutterte deltakere venner, slektninger og bekjente. Morsal og en av assistentene rekrutterte videre folk ved å gå i Grønlandsområdet der somaliere treffes på gata, bak kirken og på benkene der det tygges khat, eller der de møtes til sosialt samvær etter å ha tygget khat i private leiligheter for å unngå politiet. De somaliske prosjektarbeiderne har stort sett gått i miljøet et par ganger i uka. Mange er rekruttert på denne måten, men en del vegrer seg for å ha noe å gjøre med prosjektet.”

Gruppesamlingene gikk over tre timer og ” var ment å ha en mobiliserende, problemavklarende og løsningsgenererende form” (ibid.)

En tidligere khatbruker som Morsal hadde skaffet jobb i 2006 møtte opp på de første fire gruppesamlingene for å fortelle om hvordan han var blitt hjulpet og for å oppfordre deltakerne til å stå på og prøve å gjøre noen med sin situasjon (ibid.).

De to siste møtene i 2007, hvor det deltok henholdsvis elleve menn og ni kvinner, ble kommentert slik: ”Flere nye. Optimistisk stemning fordi noen hadde fått jobb via prosjektet” (gruppesamling for menn) og ”Tre nye ble intervjuet. Optimistisk stemning basert på informasjon om at prosjektet hadde skaffet noen arbeid” (gruppesamling for kvinner) ” (ibid.)

I tidsrommet januar til medio juni 2008 arrangerte prosjektet i alt 19 gruppesamlinger, ni av dem var for kvinner og ti for menn. Antall deltakere varierte fremdeles, men økte til 18 (kvinner) på det meste. Kommentarene i rapporten indikerer at fokus på disse samlingene var jobb. For eksempel heter det ”Diskusjon av en deltakers jobberfaring”, ”Info og diskusjon av verdien av praksisplasser”, ”Utdeling av jobber”, ”Optimistisk stemning”, men også ved to anledninger ”Tilløp til passivisering. Svak mobilisering grunnet svak annonsering” (ibid.).

Den 24. juni 2008 startet kursopplegget som NAV-intro – som er faginstans i NAV – bestilte hos en lokal kursarrangør (ASOK Endringstjeneste). Samlingene fortsatte parallelt fram til cirka februar 2009, men mindre hyppig enn før, dvs cirka én gang i måneden.

Fra oktober 2008 forsøkte prosjektlederne å etablere selvhjelpsgrupper i tråd med prosjektets opprinnelige mål. Utgangspunktet var at det på denne tiden fantes det noen ressurssterke kvinnelige deltakere i prosjektet som man tenkte ville være i stand til å hjelpe andre. Fordi det også bare var kvinner som møtte opp da dette skulle starte, tenkte man at selvhjelpsgruppen i første omgang kunne være en kvinnegruppe. Men ifølge prosjektlederen måtte man gi opp denne planen, fordi ”også disse mer ressurssterke kvinnene gikk over til å be oss om hjelp og dermed ble det som skulle være selvhjelpsgrupper bare samlinger av samme slag som før”.

### 3.1.2 Individuell oppfølging

I prosjektets fremdriftsplan av 22.08.08 heter det at ”en stor del av ressursene går med til den individuelle oppfølgingen. Deltakerne med khatproblemer og andre alvorlige sosiale problemer prioriteres.” De som hadde det mest vanskelig, var ti personer som var helt uten midler til livsopphold og uten fast bopel. Noen av dem unngikk kontakten med tjenesteapparat”, heter det videre. ”De ble da gående og leve fra hånd til munn og måtte motiveres til å søke kontakt med tjenesteapparatet.” (s. 6). Det viktigste elementet i den individuelle oppfølgingen er veiledning, heter det, og videre:

Veiledningen har grovt sett bestått i

- 1) avklaring av problemsituasjon ved å oppklare misforståelser av regelverket, drøfte alternative konsekvenser av ulike valg som jobb eller mer kursing, skifte av kurs, unnlate å flytte tilbake til mottak eller kommune der man er registrert og andre problemstillinger.
- 2) Lytte til deltakerne og deretter ta kontakt med tjenesteapparatet for å gi og ta informasjon
- 3) Gi råd om og assistere deltakere med å lage CV, finne frem til personer som kan være referanse i forhold til jobb.
- 4) Gi oppmuntring, støtte og avklare sammen med deltakeren hva han eller hun bør gjøre nå.
- 5) Følge opp deltakeren i dennes forsøk på problemløsning ved regelmessig kontakt.

I starten brukte man norske konsulenter ”for å fasilitere utvikling”, heter det i rapporten, men så ”fikk vi etter hvert en klar opplevelse av at den tiden deltakerne brukte til fritt å diskutere seg i mellom var svært verdifull, og kunne i praksis oppta 30-50 % av de tre timene gruppesamlingene varte. Vi kuttet da de relativt dyre konsulentene ut.”

Den somaliske prosjektlederen opplyste i november 2009 at begge prosjektlederne fortsatt gir individuell oppfølging til cirka ni personer som var khatbrukere og som ikke deltar på ASOK-kurs. Han sier:

Vi sikrer at de får den oppfølging de skal ha til de er stabile i jobb eller praksis eller utdanning eller aktive med jobbsøk. Vi har støttet dem siden de har kommet til prosjektet. Oppfølgingen består i samtaler, og at vi ringer dem. Vi jobber begge 10 timer i måneden med dem.

Til dels dreier den individuelle oppfølgingen seg om jobbrelaterte problemstillinger, men til dels er det også andre forhold, som f eks psykiske problemer. Her har prosjektet knyttet til seg en psykolog. Om dette sier den somaliske prosjektlederen:

Når det gjelder psykiske helseproblemer er det en annen side som vi driver med i prosjektet. Vi har en psykolog som vi bruker for folk som har psykiske problemer. Men det er dyrt. Vi inviterer psykologen av og til.

## 3.2 Kurs

### 3.2.1 AMO-kurs ”Somalia 1”

Den 23. juni 2008 begynte 15 somaliere på det første NAV-finansierte AMO-kurset hos kursarrangør ASOK-Endringstjeneste. Kurset gikk over 30 uker og ble avsluttet 20.02.09. I utgangspunkt ble kurset designet som et rent opplæringskurs med en fagplan på ”kunnskapsområder som er vesentlig for at målgruppen skal få jobb,” men så reviderte kursarrangør målet slik: ”Større eller mindre deler av deltakergruppen bør komme i arbeid eller praksis i løpet av kursperioden. En betydelig del av kurset kan bestå i at de er i praksis eller jobb på heltid eller deltid. Er det deltid skal deltakerne delta i kurset dagene de ikke har jobb/praksis.” (ASOK: brev av 01.06.08).

Kurset utviklet seg imidlertid ikke slik man hadde forventet. Kursarrangøren og flere medarbeidere mener at det første kurset var for lite strukturert og at også de som deltok på kurs 1 hadde urealistiske forventninger. ”De ville komme i jobb med en gang, og ikke på praksis først. De var mindre motiverte, til tider var det kaotisk”, forteller en av instruktørene. Kurset hadde 15 plasser, men det var høy gjennomtrekk. I alt har mellom 30 og 50 personer vært innom. Noen dukket for eksempel bare opp på kursstedet og ville delta, men måtte avvises fordi de ikke var registrert i NAV. Det var også en del sykefravær hos instruktører og kurset bar preg av dårlig kontinuitet og dårlig oppfølging. ”Deltakerne hadde ulike behov og det hele utviklet seg til varmestue med mye kos”, sier en annen medarbeider.

I en intern rapport til NAV av 19.02.09 slår kursarrangør dessuten fast at deltakernes evne til å kunne kommunisere på norsk var langt svakere enn man hadde forutsatt og at man derfor har gitt deltakerne ”en mer omfattende språkopplæring som dekker både grunnleggende setningsbygning og språk og ord, uttrykk og vendinger som er viktige i arbeidssammenheng. Det nye konseptet innebærer at treningen i økende grad knyttes til arbeidsnorsk og de utfordringer som deltakerne møter i jobb eller praksis.”

Videre observerte man ifølge denne rapporten at

”De kvinnelige deltakerne fremsto stort sett som mer engasjerte og forpliktet enn de mannlige, og i noen grad tapte de på at mennene var forstyrrende og ga for lite inn i undervisningen. De kvinnelige deltakerne brukte dessuten ikke khat. Disse forholdene kan tale for at nye kurs kan ”kjøres” som rene kvinne- eller mannskurs, men dog slik at ”kvinnekurs” har både mannlige og kvinnelige instruktører.”

Og ellers foreslo man blant annet at

”Det kan være hensiktsmessig å la full tids kurs delen bare vare i 6 uker, og så ha resten av de 30 ukene mer som en praksis knyttet til TIO-metodikken<sup>4</sup> enn som noe som i hovedsak er undervisning i undervisningslokaler (...) Den mest markerte lærdommen i kurset var at vi ut over i kurset satset mer på konfrontering og å sette grenser, og at det fungerte bra: Det ga øyensynlig ingen negativ effekt på fremmøtet, men ga øyensynlig mer respekt for kurset og instruktørene.”

Arbeidspraksis skulle etter hvert utgjøre en vesentlig del av kurset. Ifølge den interne rapporten kom i alt elleve av 16 kursdeltakerne som er omtalt i rapporten ut på praksisplass i ordinære virksomheter. Fem av disse og i alt ni av deltakerne skal både ha ”tilegnet seg høyere kompetanse i arbeidsnorsk”, og ”økt kompetanse om hvordan man kommer inn og forblir på en vellykket måte i arbeidslivet”. De samme deltakerne har ifølge rapporten også hatt ”et relativt bra fremmøte og engasjement sett i forhold til antall dager man er i praksis eller jobb”. To av dem som gikk på kurs 1 har etterpå fått ansettelse med ordinær lønn hos kursarrangøren, den ene som tolk og den andre som assistent.

### **3.2.2 AMO-kurs ”Somalia 2”**

Kurs 2 begynte 22.06.09 og ble avsluttet 22.01.10. Her endret man allerede i utgangspunkt en del av opplegget i tråd med erfaringene fra kurs 1. ”Vi har lært av erfaringer, forventninger avklares underveis. Nå er rammene og kravene mer klar definert”, opplyser en av instruktørene.

En viktig endring gikk på inntakskriterier/rekruttering: Ved kurs 2 var det 25 søkere, dvs 10 flere enn det var plasser på kurset. Nå skulle de man mente ikke passet inn, heller få tilbud om andre tiltak enn dette kurset.

Det er den somaliske prosjektlederen som rekrutterer kursdeltakere direkte gjennom sine kontakter i det somaliske miljøet. Han opplyser:

Jeg kjenner ca 90 prosent av alle somaliere i Oslo. De nye har hørt om meg allerede når de er på mottak. De ringer og forteller om problemene deres. Vi diskuterer og har møter. Noen har vært i Norge lenge. Da spør jeg om hva de har gjort. Har de skolegang, utdanning? Jeg noterer navn, adresse og telefonnummeret av dem som jeg tror kan ta kurset. Når et nytt kurs begynner får de 15 første tilbud om å delta.

---

<sup>4</sup> TIO står for Tettere Individuell Oppfølging, et program for personer som trenger særlig bistand til å nyttiggjøre seg arbeidsrettede tiltak, som ble utviklet og prøvd ut i et pilotforsøk i 2005 – 2008 (jf Rambøll Management 2004).



Han legger vekt på at deltakerne er motiverte, dessuten krever NAV at de må ha arbeidstillatelse, være arbeidsledig og ikke delta på et annet kurs. Khatbruk er ikke noe inngangsvilkår. Prosjektlederen sier at man prioriterer dem som ikke kan skrive norsk, men som har personlige ressurser, muligheter. De to prosjektlederne avgjør så i fellesskap<sup>5</sup> hvem som skal få tilbud om kursdeltakelse ut fra vurderinger om hvem som antas vil ha nytte av å delta.

Denne måten å rekruttere deltakere på skiller seg fra vanlig NAV-prosedyre ved at prosjektet får kontakt med aktuelle personer på et tidlig tidspunkt. Vanligvis er NAV først i bildet når det har oppstått noe problematisk. Men flere av kursdeltakerne har aldri hatt behov for kontakt med NAV utenom NAV intro, opplyser en instruktør. Hadde rekrutteringen skjedd via vanlige kontakter ville man rekruttert flere med lengre "klientkarrierer" i NAV-systemet. En instruktør kommenterer dette slikt:

Jeg ble positivt overrasket over at deltakere var så motiverte, friske og ivrige, sammenlignet med dem som går på tradisjonelle arbeidsmarkedstiltak og avklaringskurs. Det som skiller deltakerne fra dem som ellers deltar på arbeidsmarkedstiltak er at de fleste på prosjektet har ingen relasjon til offentlige instanser. For noen er NAV-intro den eneste kontakt. Noen er blitt forsørget gjennom familien, familiegjenfor-ening. Her er det slik at vi rekrutterer "ferske" folk. Vi burde egentlig rekruttere folk direkte fra mottak.

Ved kurs 2 hadde man også mulighet til å skifte ut deltakere, noe man ikke hadde på kurs 1. Rett etter at kurset startet var det ca 6 -7 deltakere som ikke møtte opp på grunn av sykdom eller fordi de reiste bort og man tok da inn flere av søkerne. Etterpå har det vært relativt stabilt, lite frafall, forteller den somaliske prosjektlederen. Han kommenterer videre:

I begynnelsen var det nytt, etter hvert lærer man fra erfaringer. Ved første kurs visste vi ikke så godt hva som måtte gjøres. Nå er vi veldig aktiv og kjenner deltakerne bedre, kan bedre bedømme forventningene fra både praktikant og arbeidsgivere og kjenner deltakerne godt.

Ifølge ham har et av de mer vanlige problemene vært mangel på punktlighet:

Det som er mest vanskelig er å gjøre avtaler om konkrete tidspunkt. Folk kommer ofte ikke på avtalt tid. Det gjør de i sitt hjemland også. Mange kvinner bruker mye tid til de kommer seg ut av hjemmet og menn har mange konflikter og ting i hodet og glemmer. Vi må ofte vente.

Kurs 2 og 3 er annerledes enn det forrige. De som deltar på disse kursene er bedre. De er veldig motiverte. De er på en bro til å få jobb. De som vil ha plass på kurs er punktlige. Når de får hjelp, er de punktlige.

På kurs 2 var deltakerne mer i stand til å nyttiggjøre seg opplegget med arbeidspraksis og undervisning, de har mer spesifikke ønsker enn det var tilfelle ved kurs 1, og flere har også høyere utdanning, opplyser en av instruktørene, og forteller videre: "Vi vurderer underveis hvor fort og hvor de skal ut i

---

<sup>5</sup> Formelt er det NAV som fatter vedtak om deltakelse.

praksis. Alle skal ut så fort som mulig, men ikke alle har fått plass. Og det er viktig å ta tak i ting som må være på plass, som bolig etc, og de må vite noe om roller, regler, formelle og uformelle.”

Ifølge en intern rapport laget av kursarrangøren etter kursets avslutning, har i alt ni av 15 kursdeltakere fra kurs 2 kommet ut i arbeidspraksis i ordinære virksomheter. Videre rapporteres det følgende resultater:

Åtte av deltakerne er i praksis eller i utdanning med muligheter for ordinært arbeid. Én deltaker ble viderekjedet til neste kurs for forlengelse av arbeidspraksis og ytterligere opplæring i norsk. Deltakerne har generelt hatt stort utbytte av kurset og har vist god motivasjon. Alle med unntak av én har oppnådd en eller flere målsettinger på kurset.

To av de 15 deltakerne ved kurs 2 hadde helseproblemer og kunne ikke gå ut i praksis, opplyser en instruktør. Disse skulle få tilbud om et annet NAV-tiltak. For andre var det aktuelt å ta utdanning: grunnskole eller fagutdanning. Instruktøren forteller at man snakker i gruppen om hva som må gjøres etter kursets avslutning:

”Vi snakker i gruppen om dette. De hjelper hverandre og motiverer hverandre. Vi lager handlingsplaner og snakker om hva som må gjøres konkret, for eksempel legebek, søke om atføring, boligrelaterte ting, relevante kurs gjennom NAV osv.”

Hver deltaker har nå en av instruktørene som sin kontaktperson og veileder. Kursarrangøren ansatte også to somaliere som hadde deltatt på kurs 1 som assistent og tolk på deltid og konkluderer i en intern rapport at det å ha instruktører som er fra Somalia og behersker språket har vært en av de viktigste suksessfaktorer.

Også de to prosjektlederne, Næss og Morsal, ble nå ansatt i 20 prosent stilling hver. Den somaliske prosjektlederen har som oppgave å rekruttere deltakere, den norske å finne arbeidsgivere og muligheter for arbeidspraksis, og begge skulle også gi oppfølging på praksisplasser.

Leting etter arbeidsgivere som er villige til å ta inn en praktikant skjedde kontinuerlig. Etter noen ukers kursdeltakelse fikk de deltakerne som var klare til å begynne i praksis, tilbud om praksisplass. Enkelte kom på praksisplass etter 14 dager, hos andre tok det lengre tid. En instruktør opplyser:

Vi vurderer underveis hvor fort og hvor de skal ut i praksis. Alle skal ut så fort som mulig, men ikke alle har fått plass. Og det er viktig å ta tak i ting som må være på plass, som bolig etc, og de må vite noe om roller, regler, formelle og uformelle.

Vanligvis gjorde man i første omgang avtale om tre måneders praksis, eventuelt med mulighet om forlengelse.

Undervisning og veiledning foregikk parallelt til arbeidspraksis. De som gikk ut i praksis hadde som oftest tre ukedager arbeidspraksis og to ukedager kurs/undervisning. Kurs/undervisning startet 0900 og sluttet 1500, men deltakernes kjernetid har vært fra 1000 til 1400. Tiden før og etter kjernetiden

ble brukt til individuelle samtaler/tiltak. Ukeplanene ble kontinuerlig tilpasset, slik at deltakerne som hadde praksis på forskjellige dager, kunne få undervisning og individuell veiledning på kursstedet på de dagene de ikke var på praksisplassen (vedlegg1: eksempel på ukeplan).

Oppfølging på kursstedet ble gitt individuelt og i grupper. Gruppemøtene ble brukt til kartlegging av kvalifikasjoner, kompetanse, historie, boforhold. Individuell kartlegging, dreier seg mest om livssituasjon, ønsker, mål, hva som er hensikten med praksis. Instruktørene sier de bruker løft-metodikk og at det i begynnelsen dreier seg mye om å bygge tillit, bli kjent, finne ut hvordan deltakerne fungerer sosialt, om de kommer de presis osv. Det brukes en rapporteringsmal (skjema for oppfølging: vedlegg 2).

Noen av deltakerne er såkalte selvboettere, dvs at de har flyttet til Oslo fra andre kommuner. Deres rettigheter (introduksjonsordning, bostøtte, støtte til livsopphold osv) gjelder kun i den opprinnelige kommunen. De har ingen rett til bistand fra sosialtjenesten i Oslo, fordi de flyttet ut av den kommunen hvor de har bosettingstillatelse. De bor hos venner og kjente. Også andre har ofte vanskelige boforhold; noen bor på hospits. En instruktør forteller:

Mye må også ryddes opp. Vi tar tak i deltakernes situasjoner, dialoger. Rundt problemstillinger som er felles for flere lager vi et opplegg: Eksempel: Folk som får økonomiske problemer, ikke klarer å betale regningene sine, eller ta telefoner. Noen ganger tar ting mye tid. Det kan være spørsmål som tar mye energi, men som ikke egentlig er noe stort problem. F eks klager på forbruk, noe kan løftes inn i undervisning. Eller når det skjærer seg med sosialkontor, diskuterer vi hvordan man kan unngå slike situasjoner.

Enkelte problemstillinger krever mye tid, f eks er det en deltaker som ikke har noe sted å bo, jeg må lese annonser, vi søker sammen, jeg blir med til utleier, jeg ble med på visning og på sosialkontor.

Instruktørene har åpenbart påtatt seg en god del bistandsoppgaver rundt deltakernes utfordringer i hverdagen, ikke bare i forhold til arbeidslivet. Slike forhold ble også tatt opp i tverrfaglige team. Hver 14 dag har man samarbeidsmøter om de ulike deltakerne. På møtene deltar instruktører, norsklærer og de to prosjektledere. Her diskuterer man deltakerne og utvikler kurset underveis. I tillegg hadde man møter hvor også NAV-konsulent var med. I den interne rapporten som kursarrangøren laget etter kursets avslutning heter det. "En annen suksessfaktor har vært tverrfaglig team som gjør oss i stand til å møte ulike utfordringer på ulike livs arenaer. Eksempler på dette kan være økonomi, bolig og omsorg."

Det er lagt inn felles lunsj og lunsjforberedelser på kurslokalet hver dag for dem som ikke er i praksis denne dagen, og av og til arrangerer man felles utflukter til byen, besøker museer og andre severdigheter i og rundt Oslo. Hensikten er at deltakerne skal bli kjent med "norsk lunsjkultur", lære å handle, lære å ta buss, ta seg fram i byen og på denne måten bli selvstendig. Deltakerne får også hjemmeoppgaver til refleksjon.

Gruppene får undervisning i arbeidsnorsk av norsklærer som støttes av somalisk tolk. Kurs 2 har norskundervisning med elementer av "arbeidsnorsk" for to grupper. En instruktør sier:

Vi er et kurs med fokus på arbeidspraksis. Veiledning skal være rettet mot arbeid. Alt som foregår på kurs er kommunikasjonstrening. Deltakere forberedes på situasjoner som kan oppstå i arbeidspraksis."

Om utviklingen av arbeidsnorsk som metode heter det i en intern ASOK-rapport: "Det har til dels vært krevende å utvikle et godt opplegg i arbeidsnorsk og tilpasse det individuelt til deltagerne. Tilpasningen innebærer god og nok informasjon og kommunikasjon mellom deltager, instruktør, norsklærer og praksisplass. Vi har i stadig større grad oppnådd dette." (Mer om arbeidsnorsk i kap. 4)

### **3.2.3 AMO-kurs "Somalia 3"**

I slutten av august 2009 hadde den somaliske prosjektlederen 29 personer på sin liste over interesserte. Kurs 3 begynte 12.10.09 med 16 deltakere. På dette tidspunktet var det 19 av søkerne som ikke fikk plass. Kurset skal avsluttes den 21.05.10

Ved det første kurset var halvparten kvinner, men deres andel økte ved kurs 2 og 3. Nå er to tredjedeler kvinner. Flere informanter gir uttrykk for at det er en fordel med høy kvinneandel fordi kvinnene er mer motiverte enn menn. Den somaliske prosjektlederen forklarer dette slik: "Kvinner er mer interesserte om å tilpasse seg og benytte seg av tilbudene. Fordi de føler seg innestengt i hjemmet. Mennene går ut, men kvinnene sitter igjen med barna hjemme, nesten i et slags fengsel." Men også mennene isolerer seg, forteller han: "Selv når de er ute, ser de ikke rundt seg. De ser ikke på TV eller noe. De er i lukkede små grupper ute. Det er vanskelig å mobilisere dem. Men når de har forstått og føler at de ikke er alene i Norge, at noen bryr seg, kan de endre seg."

Også her har deltakerne en fast kontaktperson. En tidligere kursdeltaker, en somalier med lang fartstid i Norge, er i tillegg ansatt på TULT. Han jobber daglig på kursstedet, står for lunsjforberedelser, er med på utflukter, gir veiledning og assisterer i undervisningen.

Siden kurset ikke er avsluttet, foreligger det heller ingen rapport. I midten av februar 2010 fikk vi opplyst at cirka halvparten av deltakerne på dette tidspunktet, dvs fire måneder etter at kurset startet, var kommet i arbeidspraksis.

## **3.3 Konklusjoner**

Så langt har vi sett at prosjektets innhold og opplegg har vært under stadig utvikling. I sitt første år hadde prosjektet karakter av å sondere muligheter, etablere kontakter i det somaliske miljøet på Grønland, sette i gang prosesser som kunne gi legitimitet i dette miljøet, få kunnskap om målgruppens behov og utfordringer og prøve ut strategier for arbeidsrettet integrering og forbedring av somaliernes

livssituasjon. Høsten 2008 forsøkte man å etablere en selvhjelpsgruppe for kvinner, men lyktes ikke med det. Ifølge prosjektlederen skyldtes dette at selv mer ressurssterke somaliske kvinner, som var tiltenkt en funksjon som hjelpere, inntok rollen som passive og hjelpesøkende i gruppen.

Fra annet halvår 2008 samarbeidet prosjektet med en tiltaksarrangør som fikk midler fra NAV for å etablere et kursopplegg for somaliere. Så langt har man gjennomført to kurs, mens et tredje er i gang og et fjerde under oppstart. Kursenes innhold og opplegg ble endret kontinuerlig i hele denne perioden og i tråd med de erfaringer man gjorde underveis. Endringene av kursopplegget går i all hovedsak ut på følgende. Ved de to senere kurs har man vært mer selektivt med tanke på utvelgelse av kursdeltakerne enn ved første kurset og lagt vekt på å gi kurstilbud til dem som man antok hadde forutsetninger til å kunne nyttiggjøre seg kursopplegget. Arbeidspraksis ble utviklet som en hovedingrediens i kurset, med fleksibel og rask utplassering hos ordinære arbeidsgivere som et sentralt prinsipp.

Dette kan forstås som en endring som beveger prosjektet fra en tradisjonell gradvis og kvalifiserende tilnærming til arbeidslivet og over i en tilnærming hvor man i større grad vektlegger betydningen av å komme raskt ut i jobb. Dette er en tilnærming som får stadig mer oppmerksomhet, både nasjonalt og internasjonalt, og som går under betegnelsen Supported Employment og Individual Placement and Support (IPS-modellen) (Bond 2004; Bond mfl 2007).

Man har også lagt større vekt på struktur og systematikk for undervisning og oppfølging, og forsøker å prioritere arbeidslivsrelatert innhold ved veiledning og klasseromsundervisning. Likevel er det tydelig at instruktørene også bruker en god del tid til veiledning og bistand på områder som ikke direkte har med arbeid og arbeidspraksis å gjøre, men med problemer knyttet til bolig, helse og familie. Dette er trekk vi også kjenner igjen fra arbeidsmarkedstiltak i NAV av typen Arbeid med bistand, der tilrettelegger ikke klarer å opprettholde fokuset på jobb (Spjelkavik & Frøyland 2003).

## 4 Arbeidspraksis

Som vi har beskrevet i det forrige kapitlet, har arbeidspraksis vært en av prosjektets viktigste satsingsområder allerede i starten og før samarbeidet med kursarrangøren begynte. Kursopplegget ble etter hvert mer og mer utformet slik at arbeidspraksis utgjorde det organiserende elementet, som andre aktiviteter – opplæring, undervisning og bistand i hverdagen – ble innrettet mot.

Det at sjansen for å få en lønnet jobb er størst når rehabiliteringsinnsatsen foregår på ordinære arbeidsplasser (integrert tilnærming) er i tråd med dokumenterte effekter fra studier av arbeidsrettet rehabilitering av mennesker som trenger tett – og ofte langvarig – bistand for å kunne få ordinært lønnet arbeid, som langtids sosialhjelpsmottakere, mennesker med psykiske problemer og/eller rusrelatert problematikk.<sup>6</sup> Fra denne forskningen vet vi imidlertid også at det er langt lettere å få praksisplasser enn å få en ordinær ansettelse. Det er ingen automatikk i at arbeidspraksis også fører til ordinær ansettelse. Hvorvidt dette kan oppnås avhenger av flere forhold:

- Arbeidsgivernes rekrutteringsbehov og – muligheter: Hvorvidt trenger arbeidsgiveren denne arbeidskraften, og har reelle muligheter til ansettelse (stillingshjemler)?
- ”Jobbmatch”: Er praktikanten interessert i, egnet og motivert for arbeidet – og vice versa?
- Praktikantens kompetanse: Utvikler praktikanten gjennom arbeidspraksis ferdigheter og kompetanse som gjør vedkommende attraktiv som arbeidskraft? Dette har nær sammenheng med neste punkt:
- At den enkeltes utvikling fortløpende evalueres gjennom besøk på arbeidsplassen, at det gis oppfølging på arbeidsplass som retter seg etter både arbeidsgivers/kollegers og praktikantens bistandsbehov, og at oppfølgingen er pro-aktiv dvs problemforebyggende.<sup>7</sup>

Spørsmålet er i hvilken grad prosjektet understøtter disse og andre forhold, det vil si hvorvidt prosjektet bruker arbeidspraksis slik at den forbedrer praktikantenes mulighet til å få en vanlig jobb. Samtlige forhold som er nevnt innebærer i hvert fall at instruktørene må oppsøke arbeidsplassene tilstrekkelig ofte både før og under praktikumsperioden.

### 4.1 Finne praksisplasser

Den norske prosjektlederen har hatt et systematisk opplegg for å finne praksisplasser. Kontaktadresser til potensielle arbeidsgivere ble ført i en liste og alle henvendelser/kontaktforsøk ble loggført i denne listen. Per november 2009 inneholdt denne listen 76 ulike virksomheter i Oslo-området. Han brukte

---

<sup>6</sup> Jf for eksempel: Frøyland & Spjelkavik (2006); Schafft & Spjelkavik (1999); Schafft & Spjelkavik (2006), Schafft (2009); Spjelkavik (2009).

<sup>7</sup> I denne vurderingen bygger vi på erfaringer fra Supported Employment og IPS-modellen, jf prinsippet ”place then train” og fokuset på jobbfastholdelse. Jf også påpekningen av behovet for proaktiv oppfølging i Spjelkavik (2007).

både sitt eget nettverk og kontakter, gule sider, annonser etc. Det var i all hovedsak hoteller, sykehjem, barnehager, butikker og bensinstasjoner som han valgte å kontakte. Loggen indikerer at han per november 2009 har fått positivt svar hos tolv arbeidsgivere, syv har sagt nei og resten var uavklart. Åtte av de tolv som sa seg villige til å ta imot en eller flere somaliere på arbeidspraksis utgjør utvalget av arbeidsgivere som vi intervjuet. For halvparten av de arbeidsgivere som vi intervjuet, var personlig bekjentskap til prosjektlederen utslagsgivende for å tilby praksisplass

Arbeidsgiverne ble muntlig orientert om opplegget i prosjektet, om vilkår. Noen arbeidsgivere forteller at det ble avtalt at arbeidssøkeren først skulle jobbe gratis i noen uker, og så, dersom arbeidsgiver var fornøyd med vedkommende, skulle han/hun ansettes fast og med vanlig lønn. Andre forteller at de ga klar beskjed allerede ved det første møtet om at de ikke hadde mulighet til å ansette vedkommende på ordinære vilkår. Her ble man enig om at vedkommende skulle ”jobbe så normalt som mulig” og når han/hun sluttet kunne man ta inn en ny person på praksis. I alt fire av de åtte arbeidsgiverne vi intervjuet opplyste at de allerede i utgangspunkt gjorde det klart for prosjektmedarbeidere og praktikanten at de ikke hadde noen mulighet til å kunne ansette praktikanten etter endt praksis.

Hvilke grunner har arbeidsgiverne for å stille praksisplasser til rådighet? Her er hva de åtte arbeidsgiverne i vårt materiale har svart:

Arbeidsgiver 1: De skal ikke gå på sosialkontor og hente penger. Vår bedriftspolicy er at vi skal hjelpe samfunnet generelt. Vi gjør mye annet også. Støtter U-landsprosjekt, fadderbarn osv. Det er ikke negativt så lenge det ikke koster oss noe ekstra. Vi tar inn folk på praksis så lenge vi har kapasitet.

Arbeidsgiver 2: Vi har tidligere hatt praktikanter gjennom en arbeidsmarkedsbedrift. Vi hadde også 20-25 arbeidstreningsplasser i bedriften. Ingen av dem fikk vanlig jobb. Nå har vi to praktikanter til gjennom NAV. Det gjorde det noe lettere å si ja.

Arbeidsgiver 3: Arbeidsmarkedet var trått, jeg måtte finne alternativer til å finne folk på. Det er en fordel at jeg kan bli kjent med personen før vi ansetter vedkommende. Jeg tester dem litt. F. eks når det kommer høytider, så forsvinner noen plutselig. De skjønner ikke at de må planlegge, si fra. Når de sier de er syke – tester jeg dem: er de virkelig syke? osv. Det kan ta tid å finne ut. Jeg hadde flere på praksis gjennom en annen tiltaksarrangør og gode erfaringer med innvandrere. Noen ansatte jeg etter en måned, hos andre tok det lengre tid.

Arbeidsgiver 4: Jeg kjente prosjektet. Vi hadde noen møter med prosjektleder og personalavdelingen. Han hadde noen potensielle praktikanter i tankene og refererte til gode erfaringer med somaliske kvinner på praksis i vår type virksomhet. Vi hadde to møter før vi sa ja. (...). Det er nesten litt idealistisk, bare merarbeid for oss.

Arbeidsgiver 5: Flere grunner: 1. Jeg kjenner prosjektlederen fra før og har tidligere hatt positiv erfaring med å ansette noen gjennom ham. 2. Virksomheten har en multikulturell profil som vi ønsker å leve opp til. Vi er ute etter å knytte til oss flere nasjonaliteter. Man kan lære mye fra alle nasjonaliteter. Mangfold er viktig. For hver som lykkes er det kjempemoro.

Arbeidsgiver 6: Særlig kvinnene trenger å være i arbeidsmarkedet. De må stå på egne bein. Den eneste nøkkelen til kontakt med samfunnet er språk. Det er lærerikt å ha praksiselever.

Arbeidsgiver 7: Virksomheter av vår type benytter seg mye av mennesker med annen kulturell bakgrunn enn den norske. Dette er både en berikelse og en nødvendighet.

Arbeidsgiver 8: Vi trenger folk stadig vekk. Ved at man betaler opplæringen kan det være en lett start. Det er en del jobb for oss også.

Det er kun to av de åtte arbeidsgiverne vi intervjuet som oppgir behov for å rekruttere ny arbeidskraft som hovedbegrunnelse. De fleste uttrykker en form for altruistisk holdning og viser til sitt sosiale samfunnsansvar. For flere var det viktig at de hadde erfaringer med praktikanter og en formening om hva det innebærer å stille praksisplasser til rådighet.

## 4.2 Oppfølging ved arbeidspraksis

For de deltakerne som går på ASOK-kurs 2 og 3 har instruktørene fordelt oppfølgingsansvar seg imellom. Hver instruktør har ansvar for å følge opp cirka 4 deltakere som er i praksis. Enkelte deltakere følges også opp av prosjektlederne Næss og Morsal. I det følgende omtales imidlertid også disse som ”instruktører” når de gir oppfølging på lik linje som andre prosjektmedarbeidere.

### 4.2.1 Opplegg for oppfølging

Oppfølging gis individuelt og i grupper, både til dem som er i praksis og til dem som ikke er det. Tett individuell oppfølging handler om å bygge tillit, forteller en av instruktørene og opplyser at man bruker løft-metodikk og empowerment-teori i oppfølging og veiledning.

Alle kursdeltakere får individuell oppfølging av en fast kontaktperson. En del av denne oppfølgingen skjer i form av samtaler, veiledning på kursstedet. En instruktør sier om denne:

Viktig for praktikantene er å holde motet oppe mens de er på praksisplass. Vi jobber i grupper, reflekterer om alternativer, erkjenner at det er vanskelig, må fortsette å lære norsk, fortsette i praksis, vise at man er i aktivitet. Jeg har tro på å jobbe med hele gruppa. Rammene for kurs gir mye rom til individuell tilpassing, det er positivt.

De som er på praksisplass får denne veiledningen på de ukedager de ikke er i praksis, og de får også oppfølging på arbeidsplasser. En instruktør sier:

Jeg bruker 2-3 dager i uka på oppfølging på arbeidsplasser og 2-3 dager på veiledning i grupper. Fire deltakere følger jeg opp i praksis nå.

På spørsmål om hva hun legger i ”oppfølging på arbeidsplass” svarer instruktøren:

Jeg er med på første besøk på arbeidsplassen, gjør avtale med arbeidsgiver, lager opplæringsplan. Der gjør jeg også en ny avtale om å møtes, f eks om ca en måned. I mellomtida snakker jeg med deltakerne på



kurs, ringer, og skriver mail. Tett oppfølging betyr at de kan ringe, men jeg ringer mest selv. Det må være et behov for vedkommende, vedkommende må svare til forventninger på arbeidsplassen. Får vi negative tilbakemeldinger, må vi ta det opp. Arbeidstakerne ringer hvis de har problemer.

En annen instruktør:

Vi går sammen med praktikanten til det første møte med arbeidsgiveren. Snakker sammen i 2-3 timer og går gjennom alt. Snakker om forventninger. Når det er avtalt en startdato trenger vi ikke gå dit neste gang. Hvis personen ikke forstår eller krever noe som ikke var diskutert, ringer de og vi har et nytt møte med arbeidsgiver. Arbeidsgiverne ringer hver gang arbeidstakeren ikke dukker opp til avtalt tid. Vi blander ikke inn arbeidsgiverne hvis de ikke klager. En gang i måneden ringer vi arbeidstakerne. En gang i måneden besøker vi arbeidsgiverne.

Mens man var i gang med kurs 2 utarbeidet prosjektlederen en mal som fra da av ble brukt til å dokumentere og loggføre oppfølgingen av deltakerne på kurs 2 og 3 (vedlegg 2).

Fire av de åtte deltakerne vi intervjuet, har vært ute på praksis og de bekrefter det opplegget for oppfølging på arbeidsplassen som også instruktørene beskriver: Det dreier seg i all hovedsak om cirka månedlige besøk på arbeidsplassen og ellers telefonkontakt. To av dem sier:

Viktigst er oppfølging. At de spør hvordan det går, tar kontakt med sjefen og kommer på besøk noen ganger, cirka 1 gang i måneden.

Ragnar og Morsal ble med på jobb den første dagen. De tar kontakt med meg, ved behov kan jeg ta kontakt. Morsal ringer meg innimellom og spør hvordan jeg har det.

En tredje deltaker forteller om problemer og uenigheter med arbeidsgiver, og at han har avbrøt praksis uten å ha fått jobb eller annen praksisplass. Ifølge ham var begge prosjektledere med i begynnelsen, og begge besøkte jobben cirka en gang i måneden.

#### **4.2.2 Oppfølging på arbeidsplasser – arbeidsgivernes erfaringer**

Oppfølging var også ett av temaene i intervjuene med de åtte arbeidsgiverne. Også disse bekrefter at instruktører/prosjektledere er med på første arbeidsdag, og kommer som regel innom arbeidsplassen en gang i måneden, f.eks. når kontrakten skal forlenges, og i startfasen litt oftere dvs. cirka to-tre ganger i løpet av de første ukene.

På noen arbeidsplasser kom instruktører også innom for å kartlegge arbeidsspråk, begrep og uttrykk som praktikanten trengte å forstå for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver. Dette var noe flere av arbeidsgiverne satte pris på.

Praktikanten snakker dårlig norsk og instruktøren fulgte opp akkurat dette med å finne de riktige begrepene på arbeidsplassen.

Første dagen kom instruktøren hit med praktikanten og en tolk. Praktikanten begynte samme dag. Instruktøren ble da med til vaskeriet, hilste og fikk være med i 2-3 timer. Dagen etter kom praktikanten alene. Praktikanten ble kjempebra fulgt opp. Instruktøren ringte ganske ofte og spurte hvordan det gikk. En annen instruktør var også her, tok bilder av maskiner som skulle vises i arbeidsrettet norskkurs. To dager i uka er praktikanten på skole og blir fulgt opp der også. Oppfølgingen ble trappet ned, men det var ikke noe problem. Instruktøren ringer nå sjeldnere, ca 1 gang i måneden, men praktikanten blir fulgt opp fra skolen.

En arbeidsgiver forteller at virksomheten selv sørger for en slags ”fadderordning”, det vil si at det gis også intern oppfølging av praktikanten:

Vi har selv utpekt en medarbeider som har spesielt oppfølgingsansvar og som selv er fremmedspråklig og derfor har erfaring med hvordan man kan forklare ting til en som ikke kan norsk. Men arbeidsdagen vår er hektisk, vi har relativt høyt sykefravær og det er ikke lett for vår ”fadder” å følge opp og veilede.

Tre av de åtte arbeidsgiverne vi snakket med har nokså negative erfaringer med prosjektet. Her er hva disse forteller:

Eksempel 1: Det ble først avtalt at praktikanten skulle jobbe tre dager i uken, men siden det viste seg at praktikanten hadde store språkproblemer, ble dette endret til praksis to dager og norskopplæring tre dager i uka. Arbeidsgiveren sier at instruktøren var svært engasjert, fulgte godt opp og var innom arbeidsplassen en del for å finne aktuelle begreper. Problemet var imidlertid at praktikanten virket lite interessert og det virket som om vedkommende følte seg tvunget til å være med på dette opplegget. Arbeidsgiveren forteller:

Vi prøvde å arbeide oss gjennom en opplæringsplan. Det vanlige er at planen tar tre til fem dager. Praktikanten brukte to og en halv måned uten å lykkes. Det ble avtalt at praktikanten skulle være der i tre måneder i første omgang. Opplegget ble laget med delmål underveis. Praktikanten nådde aldri noen delmål, brukte mye tid, og kom aldri videre.”

Og så skjærer det seg helt: Praktikanten lot plutselig være å komme etter to og en halv måned og gir ikke beskjed, opplyser arbeidsgiveren.

Eksempel 2: En arbeidsgiver ble kontaktet med forespørsel om praksisplass for to personer. På et innledende møte hvor begge de aktuelle personene var med, ble man enig om at begge skulle få praksis på to ulike typer avdelinger. Arbeidsgiveren karakteriserer opplegget som ”ganske så uprofesjonelt” og kritiserte blant annet at man ikke hadde utarbeidet noen kontrakt for de to som skulle begynne i praksis. ”Det ble veldig flytende. De kunne ha vært tydeligere. Det ble skapt forventninger som ikke ble innfridd.”, sier arbeidsgiveren. Når det gjaldt deltakerne fikk hun ingen annen forhåndsinformasjon enn fornavnet. Arbeidsgiver og en instruktør ble dessuten uenige om arbeidstiden: ”<Instruktøren> ble irritert og mente at deltakeren burde få lov å begynne senere, men dette passet dårlig inn i våre rutiner”, forteller arbeidsgiveren. Det ble avtalt et nytt møte, men ingen av de aktuelle praktikantene møtte opp. Instruktøren undersøker hva som har skjedd, og en av

praktikantene kommer så tilbake en dag, men ikke mer. Det ble et nytt møte hvor man ble enige om at kun en av de to skulle få praksisplass, men vedkommende møtte ikke opp da kontrakten skulle underskrives. Arbeidsgiveren prøvde flere ganger prøvde å ringe praktikanten, uten å få noe svar. Arbeidsgiveren er altså svært misfornøyd med samarbeidet i prosjektet. Sier at den ene instruktøren aldri ringte og at den andre ble mer og mer sliten. Om å ta inn praktikanter med lite språkkunnskap og liten arbeidserfaring, sier arbeidsgiveren: ”Det er ikke arbeidskraft. Det er merarbeid”.

Eksempel 3: En arbeidsgiver som har gjort dårlige erfaringer med samtlige praktikanter fra somaliaprosjektet sammenligner oppfølgingen som disse fikk med oppfølgingen hos en annen tiltaksarrangør:

Det gikk bedre med de praktikanter som kom gjennom XYZ. XYZ har tettere oppfølging. De var med på jobben hver dag i begynnelsen, så reduserte de. De har også hatt norskopplæring ved siden, ”jobbnorsk”. Lærerne har vært her. En lærer fra XYZ jobbet her 1-2 ganger ukentlig i 3-4 uker. Hun jobbet fysisk og skjønte hva det dreide seg om. Hun fanget opp hva som ikke fungerte og tok det inn i klassen. Det er en suksessfaktor. Det krever litt av lærerne, det er dyrt. I somaliaprosjektet har de bare blitt med den første timen, så overlot de alt til oss. De ringte litt, men jeg ringte når jeg fant ut at det ikke fungerte. De sa at de gikk på kurs, men om det har noe med jobb å gjøre, vet jeg ikke.

Eksemplene indikerer at det kan ha vært en dårlig ”jobbmatch” og at oppfølgingen ikke var godt nok. Det ser ut til at man har lagt for lite vekt på forberedelser som kartlegging av arbeidsoppgaver, og at man i større grad kunne ha undersøkt og tydeliggjort hvilke forventninger arbeidsgiverne har til praktikanten og vice versa..

Selv arbeidsgivere som stort sett er fornøyde med oppfølgingen, har noen kritiske bemerkninger når det gjelder oppfølging. Den ”ble borte underveis”: Her er hva to av dem sier:

De fra somaliereprosjektet ga mye mer oppfølging enn vi er vant til ellers, gjennom bydelen f.eks. De viste mye mer interesse for hvordan det har gått. I hvert fall til å begynne med. Vi har hatt en evalueringssamtale med veilederen, prosjektleder, meg og praktikanten. I tillegg hadde vi et møte med prosjektlederen og hans språkassistent. Det gikk på språk. Veilederen ringte mest i begynnelsen. Og ellers etter en spesiell episode som hadde skapt problemer for praktikanten. Jeg hørte ikke noe fra dem etter dette. Jeg skulle ønske at det var mer oppfølging også utover. De kunne godt ha ringt oftere.

Selve opplegget (arbeidsrelatert språk) virker bra, gjennomtenkt. Men oppfølging ble borte underveis. Det hadde vært bedre med flere faste evalueringspunkter. Det ville også bundet praktikanten mer til arbeidsstedet. Ville ha gjort henne mer bevisst på det, og det ville gjort vår oppfølging bedre. Praktikanten jobber elleve timer i uka, tre dager fra kl 10 til 14. Da er det spising og soving og vips er dagen gått. Det er lite. Det er liten mulighet for oss å følge henne tett opp. Det hadde vært bedre med lengre økter. Men vi fikk ikke forespørsel om noe annet. Det lå i premissene og det tok vi derfor heller ikke opp med prosjektet.

På spørsmål om hva en instruktør må kunne for å være en god veileder, sier flere arbeidsgivere at god kjennskap til nettopp deres spesielle arbeidsplass er svært viktig. På barnehager kan det dreie seg om kunnskap til ”norsk barnehagekultur”, om hvordan man tenker barn og oppdragelse i Norge, f.eks

rundt barnas medvirkning, selvstendighet og det å sette grenser. At man skal respektere barn og lytte til dem. På et hotell kan det være viktig å vite noe om korte tidsfrister og krav til fleksibilitet, samt at den som ansettes må være serviceinnstilt og våge å hjelpe folk. Generelt kan det dreie seg om å vite hva man skal samarbeide om med andre, hvem man skal spørre om ting eller hvilke spesifikke uformelle regler og ”kulturer” som finnes på de ulike arbeidsplasser.

### 4.3 Resultater – overgang til jobb – avslutning

I januar 2009, like før kurs 1 gikk mot slutten, rapporterte prosjektlederene ”at 25 deltakere har fått jobb via prosjektet, direkte eller indirekte”. De aller fleste av disse er personer som har deltatt i prosjektaktivitetene før man samarbeidet med kursarrangøren og som prosjektet ikke lenger har kontakt med. Vi kunne derfor ikke få opplyst hvorvidt disse fremdeles er i jobb – med noen få unntak som skal ha greid seg bra og som nå er i fast jobb. Vi skal derfor i det følgende la disse resultater ligge og fokusere på deltakerne som har vært med på AMO-kurs.

Ifølge prosjektintern rapportering kom i alt elleve kursdeltakere fra kurs 1 og ni fra kurs 2 ut på praksisplasser i ordinære virksomheter. To av dem som deltok på kurs 1 har fått jobb hos kursarrangør. Hvor mange som har kommet i jobb etter å ha fullført kurs 2 vet vi ikke. To-tre av dem kan ha fått jobb som faste vikarer, det vil si deltidsarbeids med vanlig lønn.

Tre av deltakerne har vi intervjuet når de nærmet seg slutten av sin praksisperiode. Deres utsagn vitner om en del usikkerhet, men også en viss optimisme og viljen til å stå på videre:

Jeg har vært på samme praksisplass i fem måneder. Har ikke fått tilbud om fast jobb. De tilbyr vikariat i sommer. Praksisplassen og kurset slutter om en måned. De har spurt oss hva vi skal gjøre etterpå. Jeg vet ikke hva som skjer etterpå. Er usikker, spent.

Etter at jeg begynte i praksis måtte jeg stå på. De viste meg tillit og jeg måtte ikke skuffe dem. Jeg gjorde det jeg skulle. Jeg har ikke fått vanlig jobb foreløpig, men de sa jeg skulle jobbe som vikar i 18 dager. Jeg føler jeg har gjort en bra jobb – de er fornøyd. Hvis det er noe ledig, får jeg søke, kanskje. Jeg får iallfall attest. (D 6)

Jeg begynte i praksis 1. sept., etter å ha vært på kurs i tre måneder. Først hadde jeg praksisplass i bare tre måneder, men så fikk jeg en måned ekstra, i og med at det var desember og vanskelig å finne noe annet. Etterpå skal jeg søke jobb. Jeg kan ikke få jobb der hvor jeg er på praksis nå, men må søke andre steder. Jeg vet ikke hva som skjer etter 1. januar.

Det at arbeidspraksis ofte ikke fører til en ordinær lønnet ansettelse, kan ha uheldige konsekvenser for prosjektet som helhet, fordi dette truer prosjektets legitimitet i det somaliske miljøet hvor deltakerne kommer fra. Den somaliske prosjektlederen forteller følgende:

Et annet område i både prosjekt og kurs som vekker bekymring, er at når vi sender folk på praksisplass, venter de at de skal få jobb der, men arbeidsgivere har ikke noen ledige plasser hvor de kan få lønn. Det er store skuffelser når praksis er ferdig og arbeidstaker ikke får jobb. Selv om de nå har det lettere å finne

jobb etter praksis. Det er sladder i miljøet – innvandrere snakker seg imellom – hvorfor arbeidsgiveren skal betale en arbeidstaker når de kan få gratis arbeidskraft på praksis. De mener at arbeidsgiverne ikke vil ansette folk fordi de vil ha gratis arbeid. Det gjør meg bekymret. Deltakerne spør: Når praksisperioden er ferdig og arbeidsgiver trenger en som gjør jobben, hvorfor vil de ikke ansette vedkommende? Jeg er uenig med dem, men holdningene er der og det bekymrer meg.

Deltakere som har fullført kurset går ut av prosjektet, men de som ikke har fått til noe gjennom kurset, kan komme tilbake, opplyser den somaliske prosjektlederen. Hva det innebærer å ha fullført kurset, er imidlertid uklart. Ved neste kurs er nye personer på ventelisten, og vi fikk opplyst at prosjektet ikke har etablert noen rutiner for å holde kontakt med dem som har fullført kurset – uansett om de har kommet i jobb eller ikke.

#### 4.4 Konklusjoner

I prosjektet er arbeidspraksis en hovedstrategi for arbeidsrettet integrering og de fleste deltakerne kommer ut på ulike praksisplasser. Klasseromsundervisning og veiledning både individuelt og i grupper foregår parallelt.

Med utgangspunkt i opplysningene fra arbeidsgivernes hold kan vi slå fast at oppfølgingen på arbeidsplass og av arbeidsgiver i de fleste tilfeller vi har fått kjennskap til, ikke har vært tilfredsstillende. Oppfølgingen har i for liten grad vært orientert mot arbeidsgivernes oppfølgingsbehov, og den har ikke i tilstrekkelig grad vært proaktiv, det vil si problemforebyggende. Kun tre av de åtte arbeidsgiverne som vi intervjuet er uforbeholdent positive, men en kan spørre seg om de ville vært like positive dersom de hadde hatt praktikanter med større utfordringer. Heller ikke disse arbeidsgiverne er blitt fulgt opp tettere eller annerledes enn de arbeidsgiverne som var misfornøyde med oppfølgingen.

Arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass bør være godt kartlagt før praktikanten begynner, og arbeidstid, plikter og krav må avtales på forhånd. Instruktørene må være godt kjent med den aktuelle arbeidsplassen, de må vite hva arbeidsgiver og kolleger forventer av praktikanten, hva slags arbeidsoppgaver vedkommende skal ha, hvor utfordringene kan ligge. Det enkelte arbeidsgivere forteller tyder på at dette ikke alltid har vært tilfelle. Flere påpeker også at praktikantene fikk for lite oppfølging på arbeidsplass, og at det var for få besøk på arbeidsplassen i praksisperioden. Oppfølgingsmalen som ble utviklet i løpet av kurs 2 er ment å kunne bidra til mer systematikk og bedre rutiner rundt oppfølgingen av den enkelte. Denne har imidlertid vært i bruk i såpass kort tid at vi ikke har hatt anledning til å evaluere bruken av den. Det er usikkert hvorvidt manglende oppfølging på arbeidsplassene skyldes instruktørens manglende kompetanse på arbeidsgivernes bistandsbehov eller om det dreier seg om mangel på tid eller dårlig prioritering av veilednings- og oppfølgingsoppgaver. Kanskje kan oppfølgingssamtaler med praktikanter i større grad flyttes fra kursstedet til den enkeltes

praksisplass? Kanskje kan noe av den ressurskrevende sosialfaglige oppfølging som instruktørene gir, delegeres til andre instanser hjelpeapparatet?

Det gjøres en stor innsats for å skaffe praksisplasser for de somaliske deltakerne. Loggen vitner om at det måtte gjøres en god del henvendelser hos den enkelte arbeidsgiveren før avtalen var i boks. Dette kan være en av grunnene for at man i flere tilfeller inngår avtaler om arbeidspraksis med virksomheter som ikke har noen reelle rekrutteringsbehov og ingen eller bare helt minimale muligheter til å ansette praktikantene videre. Dette kan svekke både praktikantenes motivasjon og prosjektets legitimitet ved å gi inntrykk av at arbeidsgivere utnytter gratis arbeidskraft. Men også praksisplasser hvor det ikke er mulighet for å få jobb kan gi god arbeidstrening i reelle omgivelser og praktikanten får muligheter til å lære norsk språk. Vellykkede praksisforhold kan gi praktikantene erfaringer, ferdigheter og attester som kommer godt ved når de søker jobber andre steder. Likevel bør prosjektet i større grad etablere kontakt med arbeidsgivere som har et reelt rekrutteringsbehov for ufaglært arbeidskraft og som er villig til å ansette og lønne deltakere fra prosjektet når de viser seg egnet til jobben. Sjansen for å få jobb i en kommunal barnehage er for eksempel minimal for en som snakker dårlig norsk, er ufaglært og har lite relevant arbeidserfaring og må konkurrere mot ca 150 søkere på en ledig barnehageassistentstilling. Uansett er det viktig er å ha klare avtaler om hvor reell muligheten for videre ansettelse faktisk er, og som alle parter er innforstått med på forhånd.

Dette berører prosjektets evne til å finne fram til god "jobmatch", som er et sentralt element i Supported Employment og IPS. Det innebærer at prosjektet må gjennomføre gode interesseavklaringer og samtidig ha god kompetanse på å lete etter jobbmuligheter som matcher brukerens interesser og evner samt arbeidsgiverens behov for arbeidskraft.

## 5 Norskopplæring

### 5.1 Opplegg for arbeidsnorsk

En viktig del av norskopplæringen er såkalt arbeidsnorsk (Ribert & Røst 1998; Winsnes 2009). Arbeidsnorsk er et konsept for hvordan språkopplæring kan tilrettelegges og gjennomføres i arbeidslivet for minoritetsspråklige ansatte. Utgangspunktet er deltakerens språk og kommunikasjonsbehov på arbeidsplassen. Denne metoden skiller seg fra tradisjonell norskundervisning ved at den fokuserer på ord og uttrykk samt kommunikasjonssituasjoner som arbeidstakeren må forstå og anvende for å kunne utføre sin jobb. Tradisjonelle norskkurs tar ikke utgangspunkt i den enkeltes aktuelle språklige kunnskapsbehov. Kjennskap til begrepene og aktiv praktisering av dem er noe som bidrar til integrering på arbeidsplassen. Arbeidsnorsk kan sees på som koblingen mellom teori og praksis. Hver arbeidsplass har sin spesifikke terminologi.

Prinsippene i arbeidsnorsk innebærer at situasjoner i arbeidet skal brukes til å lage strategier for innlæring av norsk. Norskundervisningen skal ta utgangspunkt i ord og begreper som brukes i arbeidet. I tilfeller der det er spesielle grammatikalske og syntaktiske svakheter lager problemer skal disse forklares og drilles. Det er en glidende overgang mellom svakheter som skyldes nivå i norsk og svakheter som skyldes manglende kunnskap. Kunnskapsstoff kan med fordel innarbeides i arbeidsnorsk. (RN, prosjektinternt møtereferat)

Arbeidsnorsk som en kontekstbasert norskopplæring er opprinnelig utviklet som kurs på arbeidsplasser for grupper av minoritetsspråklige ansatte. Dette lot seg ikke gjennomføre i prosjektet fordi praktikantene fordeler seg én og én på ulike arbeidsplasser, og gruppeundervisningen måtte derfor bli lagt til kurslokalet. Norskundervisningen fikk kursdeltakerne på de ukedager hvor de ikke var i praksis. De ble undervist i grupper på 12 til 14 deltakere. Det var ingen analfabeter i disse grupper, men de fleste av deltakerne hadde svært dårlige norskkunnskaper.

Prosjektet strevde en del med å organisere norskundervisning parallelt til at deltakere er ute i praksis. Løsningen var å lage en slags rullerende ordning hvor gruppen ble delt i to: Gruppe 1 skulle være i arbeidspraksis mandag, tirsdag og torsdag og gruppe 2 skulle ha praksis tirsdag, torsdag og fredag. Begge gruppene kunne da ha felles ”grunnleggende norsk” på onsdag. Arbeidsnorsk kunne gruppe 1 få på fredag og gruppe 2 på mandag. Felles undervisningen i var norsklærerens ansvar. Oppfølging på arbeidsstedet, individuelle samtaler, hjelp til praktiske ting, samt det å hjelpe til i arbeidsnorskundervisningen var de andre instruktørens ansvar. I et referat (28.08.09) ble dette presisert slik:

I arbeidsnorsken må vi andre gis verktøy til bruk hvor vi driller deltakerne en til en i type språk utfra arbeidsstedet de er på. Verktøyet til bruk i arbeidsnorsk utvikler vi i fellesskap; ett eks. er å ta aktuelle bilder som kan brukes i drilling, sosialisering på aktuelt arbeidssted. <Norsklæreren> har også aktuelle hefter som vi muligens kan bruke i undervisningen. Mulig at disse bør kjøpes inn.

I et senere møtereferat (10. oktober 2009) heter det:

Om organisering til nytt undervisningssystem - hvor en del av deltakerne er ute i praksis samtidig som det foregår undervisning på lokalet: Konklusjon: Gruppe 1 er Alders og sykehjemsgruppe med tilhørende deltakere, gruppe 2 er Barnehagegruppe med tilhørende deltakere. En dag fellesnorsk på onsdager (jf. sist referat).

Norsklæreren sier at kursdeltakerne er veldig interesserte i å lære norsk, men at ulik språkkompetanse kunne vanskeliggjøre undervisningen. Mye av undervisningen foregikk muntlig. Arbeidsnorsk dreier seg blant annet om å forstå replikkutvekslinger. De praktiske øvelsene i timen dreide seg derfor om replikkutveksling. ”Korte beskjeder er viktigere enn å være flink med lange setninger”, sier læreren. Læreren la vekt på korrekt språk og begrunnet dette med at ”riktig norsk er det beste utgangspunkt for å lære mer”. Undervisningen var lagt opp på en slik måte at alle måtte delta. Innholdet i timen var gjerne relatert til forhold i dagliglivet av typen; ”Hva gjorde du i går?” eller ”Hva skal du gjøre i kveld?”. Deltakerne øvde inn replikker i dialoger med hverandre. Både norsklæreren og resten av gruppen hjalp til dersom spørsmål ikke ble forstått. Norsklæreren stilte også kontrollspørsmål for å forsikre seg om at deltageren hadde forstått innholdet.

Et redskap for å kvalitetssikre undervisningen var hjemmelekser. Hjemmeleksen bestod både av skriftlig arbeid og lesing. Ifølge norsklæreren kunne gjennomgang av leksene si noe om elevens forståelse.

Ved siden av det muntlige hadde man fremvisninger (power point) som fulgte de ulike temaene som ble tatt opp. Dette var en metode som ble benyttet for at deltakerne også skulle få et forhold til skriftspråket. Om skriftspråket sier norsklæreren at: ”Vi må ikke undervurdere hvor store problemer de har med å forstå lesing”. Videre at: ”å uttrykke seg skriftlig på norsk er vanskelig og ingen klarer det veldig bra”. Også utfylling av skjema på jobb inngår i norskundervisningen. Dette er en særlig stor utfordring, fordi mange innvandrere behersker dårlig nye skjema, sier norsklæreren.

Rollespill knyttet opp mot situasjoner i arbeidslivet ble også benyttet i undervisningen (jf vedlegg 3: eksempel på øvelser i arbeidsnorsk). En situasjon som ble prøvd ut flere ganger var selve jobbintervjuet.

## **5.2 Norsk i arbeidspraksis**

For å skaffe fram oversikter over aktuelle begrep og replikker oppsøker prosjektmedarbeidere praktikantenes arbeidsplasser. Ved hjelp av observasjon og samtaler på arbeidsplassen kartlegges språklig kommunikasjon knyttet til arbeidsoppgavene og arbeidssituasjonen. Veilederne observerer typiske situasjoner på arbeidsplassen, registrerer dialoger, tar bilder, snakker med arbeidsledere og kolleger på jobben, identifiserer eventuelle misforståelser og kommunikasjonsproblemer som kan



være begrunnet i manglende språkkunnskap osv. På denne måten fant man frem til begreper som ville være viktige i løpet av arbeidsdagen, eller for å kommunisere viktige beskjeder av typen egenmelding ved sykefravær per telefon, be om hjelp til noe osv. Disse begrepene ble videre gjort til en integrert del av norskundervisningen.

Arbeidsgiveren på en bensinstasjon som hadde praktikant forteller at veilederen

”satt her i mange timer og arbeidet. Han fikk informasjon om menyer og lignende og veilederen satte opp mange begreper. I tillegg tok veilederen bilder av ting praktikanten måtte forholde seg til, som så skulle brukes i undervisningen.”

Gjennom bilder og referater formidles resultater fra denne kartleggingen videre til norskundervisningen. Følgende to eksempler er redigerte utdrag fra slike referater.<sup>8</sup> Det første er basert på en samtale med kolleger/arbeidsledere på arbeidsplassen, i dette tilfellet et hotell:

Angivelse av rom: Rom nr 5 i 23. etasje kalles for ”*tjuetre null fem*”. ”*I tjuetre*” betyr i tjuetredje etasje. Et ”*borom*” er et rom der en gjest bor (og som ikke trengs å bli gjort fullstendig ferdig til neste gjest). Et ”*avreiserom*” er et rom som skal gjøres ferdig for neste gjest. ”*Hasteankomst*” betyr at et rom som ikke er ferdigstilt skal ferdigstilles raskt for en gjest som plutselig er ankommet. Arbeidsoppgaver kan være: ”*Å sette brosjyre på alle rom*”, ”*re opp sovesofa*” ”*sette inn babyseng*”.

Eksempler for generelle ord og uttrykk:

Det hender <praktikanten> ringer og sier at ”jeg kommer litt forsinket”. Da spør de ”når?”. Og <praktikanten> bør helst si det selv.

Det er en glidende overgang mellom svakheter som skyldes nivå i norsk og svakheter som skyldes manglende kunnskap. Kunnskapsstoff kan med fordel innarbeides i arbeidsnorsk.

En del av eksemplene kan vanskelig brukes i norskundervisning fordi det dreier seg om unike hendelser som det kanskje er umulig å oppklare fordi ingen husker nøyaktig hva som skjedde (...) Men jo raskere slike eksempler kommer til undervisningen i arbeidsnorsk, jo mer trolig er det at <praktikanten> selv husker hendelsen.

Ut fra lista over hendelser ovenfor kan følgende strategier anbefales i norskundervisningen overfor <praktikanten>:

- lære og repetere tallordene og trene på dem, samt drille eksempler med angivelse av rom og etasje.
- repetere ord på ting i et hotellrom ved hjelp av fotografier.
- jobbe med perfektum: ”Har du...” – ”Har du ikke...” slik at betydningen blir klar i spørsmål som ”Har du vasket rommene”- ”Ja, jeg har vasket dem” etc.

---

<sup>8</sup> Konkrete hendelser som er beskrevet i referatet er utelatt av anonymiseringshensyn.

- lære og forstå standardord i jobben dersom de ikke er klare for værelsesbetjenten: "Borom", "avreiserom", "hasteankomst" og andre uttrykk som brukes i det daglige. (En slik liste kan evt utarbeides etter hvert av arbeidsleder).

- lære og forstå språket i samband med ulike ekstraordinære situasjoner (når <praktikanten> er sein av en eller annen grunn, eller er syk og ikke kommer, osv).

- lage språklig beredskap for bestemte situasjoner. Et eksempel: hva skal du si om du blir bedt av to ulike personer om å ta to ulike rom for hasteankomst? Hvordan be de to om prioritering (hva skal man gjøre, er også en del av problemstillingen).

Det andre eksempelet er et noe forkortet referat basert på observasjon på arbeidsplassen (vaskeri på et sykehjem):

Når jeg ankommer vaskeriet i kjelleren, er <praktikanten> allerede godt i gang med å brette klær. Jeg spør henne om hun har fått noen beskjeder for dagens gjøremål, men hun svarer nei, hun vet selv hva hun skal gjøre. Dette nevnes som positivt av <arbeidslederen> at <praktikanten> kjenner rutinene og ikke trenger å få beskjeder om alt. Et eksempel er at <praktikanten> husker å sette på vaskemaskinen om ettermiddagen før hun går hjem, slik at hun har noe å begynne med når hun kommer på morgenen. Dødtid er tydeligvis ikke ønskelig.

Arbeidet er lagt opp slik:

Vaktmesteren kjører det skitne tøyet fra avdelingene ned til skittentøyrommet i vaskeriet. Hvert klesplagg er merket med hvilken "post" det tilhører. Poster tilsvarer etasjene.

Tøyet tas ut fra skittentøyrommet og sorteres. Lyst og mørkt tøy vaskes separat, likeså ull. Tøy fra forskjellige beboere kan vaskes i en og samme maskin. De prioriterer alltid å vaske de ansattes arbeidstøy først, og tar privattøyet når de har tid.

Tøyet legges i vaskemaskinene. Det fins tre vaskemaskiner. Kun en av disse brukes til ull. Ved ullvask skal det fylles på med Milo manuelt. Ved all annen vask er vaskemiddelet koplet til med slanger som går fra store dunker på golvet. Disse må skiftes med jevne mellomrom, men <arbeidslederen> forteller at dette er noe de som har jobbet der lenger, fikser. "Smittetøyet", det vil si klærne som kommer fra skjermet avdeling, leveres til vaskeriet i gule poser. Når de sorterer dette tøyet, har de på seg hansker og en spesiell frakk. Smittetøyet skal vaskes separat på slutten av dagen. Det skal brukes egne desinfiserende tabletter til vask av dette tøyet.

Det henger vaskeprogram på maskinene, men jeg forstår det slik at <praktikanten> ikke leser disse. Hun har lært seg hvilke klær som trenger hvilket program, og husker hvordan hun stiller inn. Ved siden av maskinene henger det et hjelpeskriv om hva vaskesymbolene som klærne er merket med, betyr. <praktikanten> forteller at hun ikke har lagt merke til lista før. Her står det ord som:

kokevask, skylling, sentrifugering, mekanisk behandling, skånsom krysting, frottéhåndkle, vaskes separat, vaskebalje, hengtørking, temperatur inntil, stryking, rensemetoder, tåler ikke, klorblekemiddel, kulørt, arbeidstøy, ullvask, sorter, tøm lommer og forvask.

Når vasken er ferdig, flyttes tøyet over i tørketromlene. Det fins to tørketromler, en stor og en liten. Innstillingene på disse er svært enkle. Det eneste som det er viktig å huske på, er å

innstille den største på avkjøling. Glemmer man dette, blir trommelen overopphetet, og brannalarmen går. Dette koster sykehjemmet 5000 kroner.

Når tøyet er tørket, trilles det i traller inn på "*bretterommet*". Klær som ikke tåler tørketrommel, for eksempel ullklær, henges opp til tørk på kleshengere inne på bretterommet. <praktikanten> bruker mye av arbeidsdagen på bretterommet. <Arbeidslederen> forteller at <praktikanten> bretter svært pent. Tøyet brettes og plasseres i større traller som skal ta dem til post 1, 2 eller 3. Der vil andre ta seg av å dele dem ut til beboerne.

Jeg spør <arbeidslederen> om det fins noen arbeidsliste med oversikt over hva som skal gjøres i vaskeriet og hvordan. Hun kan ikke huske å ha sett noen. Men inne i vaskeriet henger det noen sjekklister/hjelpelister over ting man må huske på ved bruk av tørketrommel og ved rengjøring. Her står det ord som: ristes, fjern lo, kontroller, nedkjøling, brannfarlig (henviser til at tøyet ikke må ligge i trommelen om natten), søppel, rengjøring, støvtørking, sluk, søppel, vinduspuss og skittentøysrom.

I de to timene jeg er til stede, er det lite samtale. Selve arbeidsutførelsen ser ut til å gå på autopilot på dette tidspunktet. <Arbeidslederen> kommer og går i vaskeriet, da hun også har oppgaver å utføre andre steder. <Arbeidslederen> prater med <praktikanten> når de arbeider sammen, men da mest om ting som ikke har med jobben å gjøre. <praktikanten> svarer når <arbeidslederen> snakker til henne, men er ellers ganske stille. Dette kan selvsagt ha å gjøre med at jeg er der og observerer; en uvant og sikkert merkelig situasjon for henne. Når jeg stiller henne spørsmål om gjøremålene, svarer hun høflig og vennlig. Hun snakker veldig lavt, og kunne trene på å snakke høyere.

<Praktikanten> forteller at hun trives godt i jobben. Det er mye nytt å lære, og hun kan bli sliten av å stå hele dagen. Men stort sett går det bra, også med språket, sier hun.

Mellom 24. september 2009 og 1. februar 2010 skrev en prosjektmedarbeider i alt ti tilsvarende rapporter fra ulike arbeidsplasser: fire er fra barnehagepraksis, fire fra vaskeri, én fra matbutikk og én fra bakeri. Denne medarbeideren har også hatt undervisning i arbeidsnorsk med deltakerne på kurs 3 én dag i uka siden kurset startet opp. Hun opplyser at hun har brukt den informasjonen hun har fått på praksisplassene og laget dialoger av ulik art. Dialogene har stort sett vært situert i barnehage, sykehjem, butikk/lager, SFO og renhold/vaskeri, altså typiske praksisplasser. Noen er ganske generelle, og tar utgangspunkt i typiske situasjoner, problematiske eller dagligdagse, som oppstår i en arbeidssituasjon. Andre er noe mer spesifikke, og benytter spesielle uttrykk fra utvalgte arbeidsplasser.

Videre opplyser hun at hun fram til nylig ikke har sett noe poeng i å bruke *for* mange spesialuttrykk og -ord, fordi deltakere ikke har kommet seg ut i praksis før den siste tiden. "Det er liten vits i å proppe dem fulle av ord som "kulørt vask" og "barns medvirkning" uten at de har noen erfaring å henge dem på."

Fram til nå har all undervisning foregått i plenum. "Vi har lest dialoger, diskutert dem, gått gjennom glosene, og deltakerne har øvd på å lage tilsvarende dialoger selv," opplyser hun. Men nå har godt over halvparten av deltakerne begynt i praksis, og hun og norsklæreren har noen timer undervisning sammen, forteller hun. Og føyer til at dette " gir oss mulighet til å ta ut enkelt deltakere eller flere som

har samme type arbeidsområde, og ha mer spesialisert undervisning, med mer spesialiserte dialoger. Dette har vi akkurat begynt med, og uten å kunne si altfor mye om ordningen ennå, vil jeg si at det ser ut til å fungere veldig bra.”

### 5.3 Deltakererfaringer

På spørsmålet om hva de har lært på kurset svarte samtlige av de åtte deltakere som ble intervjuet at de har lært norsk, flere av dem sier de har lært mye.

Når jeg begynte kunne jeg ikke norsk. Mitt fokus var å lære mest mulig norsk. På kurset har jeg lært mye norsk. I praksis har jeg lært hvordan det er å jobbe, samarbeide med andre. (Deltaker 2)

Flere deltakere sammenlignet språkopplæringen i prosjektet med andre språkkurs de hadde deltatt på tidligere:

Forrige kurs var på voksenopplæringen. Det var vanskelig fordi folk snakket forskjellige språk. Her er kun somaliere, vi hjelper hverandre. Det er enklere å lære språk. Lærerne er flinke. Jeg trives. Det er bedre å lære ett ord om dagen. (Deltaker 1)

Sammenlignet med kurs jeg har vært på før: her får jeg det jeg trenger. Før var det ingen som oversatte for meg. På de andre kurs var det folk fra mange forskjellige land og man måtte undersøke ting på egenhånd. (Deltaker 3)

Det at alle som deltar i norskundervisningen har samme morsmål gjør det mulig at de kan hjelpe hverandre når de undervises i grupper.

Et annet forhold som skiller kurset fra annen norskopplæring, er at det kombineres med arbeidspraksis og felles aktiviteter. Flere deltakere framhever som positivt at man ikke bare lærer ”norsk”, men også ”andre ting” på kurset. Her er hva fem av dem svarte på spørsmålet ”Hva har du lært på kurset så langt?”:

Jeg gikk på norskkurs tidligere. Det var annerledes. På det andre kurset var det kun norsk. Her er det også andre ting, arbeidslivet osv. Jeg håper det blir flere slike kurs. Kjenner mange som gjerne skulle vært på et sånt kurs.

Det viktigste er arbeidserfaring fra praksis og at jeg har forbedret norsken. Jeg lærer mye norsk og hvordan det er å jobbe.

Jeg lærte utrolig mye, lese og skrive norsk. Og andre ting: For eksempel har jeg lært å handle. Nå jobber jeg i barnehage, der har jeg lært flere ting.

Jeg lærer norsk og lærer hvordan man søker jobb. De prøver å hjelpe oss med det. Oversetter vitnemål fra hjemlandet. Jeg har lært utrolig mye. Mye jeg ikke var klar over. For eksempel hvordan søke jobb.

Jeg har fått mye selvtillit. Jeg tør spørre om mye nå. Har lært mye norsk, lært om norsk kultur, historie og samfunn, lage mat, internett. .. Du kan få hjelp med oversettelse. Vi drar på tur, besøker museer, tar båt.

Så ble vi sendt til praksis. Gjennom praksis får man enten jobb eller attest. Det er den eneste måten somalierne kan komme i arbeidslivet på. Det åpner mange veier.

## 5.4 Konklusjoner

Prosjektet har utviklet et opplegg hvor norskopplæringen knyttes tett opp til konkrete situasjoner deltakerne opplever når de er på praksisplass, og de lærer å kommunisere om forhold som har med jobb å gjøre. Det er et klart inntrykk at denne måten å lære norsk hverdagspråk på fungerer bra for disse deltakerne. Flere av dem sammenligner kurset med annen norskopplæring de har fått tidligere. Her blir det tydelig at et felles språklig utgangspunkt, det at alle har det samme morsmålet, spiller også en helt vesentlig rolle for suksessen dette opplegget har. Det at språkopplæring skjer i grupper hvor man kan hjelpe hverandre og slik at den enkelte umiddelbart kan oppleve en direkte nytteverdi, virker åpenbart motiverende og fremmer læring.

Prosjektmedarbeidere gjør en grundig kartlegging av typiske begrep så vel som situasjoner for samhandling og viktige replikker på de ulike arbeidsplassene, som har betydning for å kunne mestre arbeidsoppgavene. I referatene inngår beskrivelser av kommunikative situasjoner som baserer seg på direkte observasjon og samtaler med praktikantenes kolleger og arbeidsledere. Det er fanget opp en god del tilbakemeldinger om hva som fungerer bra og hva ikke. Kartlegging av ”arbeidsnorsk” på arbeidsplassen kan dermed også ha en funksjon i oppfølgingen. Referatene fra språkkartlegging og oppfølgingsskjema brukes åpenbart uavhengig av hverandre. Tatt i betraktning at det er behov for tettere og mer systematisk oppfølging av den enkelte på arbeidsplassen som vi påpekte i forrige kapittel, kan det være hensiktsmessig å utvikle rutiner for en mer systematisk kobling mellom språkkartlegging og oppfølging på praksisplass.

## 6 Måloppnåelse

### 6.1 Forhold til khatbruk

Prosjektet hadde som et av sine mål ”å samle erfaringer med yrkesmessig og annen rehabilitering som kan bidra til at somaliere som sogner til det khat-belastete miljøet på Grønland i Oslo (anslagsvis 300 personer) får en ønsket fremtid, primært arbeid, at de reduserer eller opphører å bruke khat, og at de kommer ut av khat-miljøet.”

Prosjektet modifiserte noen av sine opprinnelige målsettinger, til dels på bakgrunn av erfaringene man gjorde underveis, for eksempel med hva som kjennetegner målgruppen og til dels fordi man opplever at rammebetingelser, dvs. situasjonen på arbeidsmarkedet hadde forverret seg i den senere tida.

I den prosjektinterne fremdriftsrapporten av 22.08.08 heter det at prosjektet på dette tidspunktet har hatt 130 deltakere. Blant disse regnet man rundt halvparten for å være khatbrukere. Videre heter det at 21 deltakere skal ha fått – stort sett midlertidige – jobber via prosjektet. Også av disse regnet man rundt halvparten for å være khatbrukere. Ifølge den somaliske prosjektlederen har prosjektet pr november 2009 hatt kontakt med i alt rundt 250 somaliere.

Det at tilbudet ikke utelukkende er rettet mot dem som er khatbrukere begrunnes slik:

”Sammensetningen av deltakerne (khatbrukere og ikke khatbrukere, relativt ressurssterke og svakere i samme prosjekt) gir khatbrukerne rollemodeller blant andre somaliere og hindrer at prosjektet fungerer stigmatiserende innad i det somaliske miljøet, noe som trolig ville vært tilfelle dersom vi utelukkende hadde fokusert på tunge khatbrukere.” (Fremdriftsrapport 22.08.08)

Khatbruk er ikke noe inngangsvilkår for å delta på kurs, men ”vi mobiliserer folk til å komme ut av passivitet, khatbruk osv.”, forteller den somaliske prosjektlederen.

I prosjektets framdriftsrapport av august 2008 heter det:

Ressursbruk overfor deltakerne har vært styrt av kriteriet om khatbruk. Sterkere deltakere assisteres med et minimum innsats, mens prosjektet bruker med tid på tyngre khatbrukere. Prosjektet har lagt inn mye oppfølging hos 10 deltakere, alle med khatproblemer i tillegg til en problematisk situasjon og lang fartstid i hjelpeapparatet. Fire av disse går det bedre med, mens seks fortsetter å ha en problematisk situasjon og greier ikke å nyttiggjøre seg verken prosjektets eller det offentlige tjenesteapparatets tilbud. Utover dette kjenner vi også til khatmiljøer som vi trass i vedvarende kontakt helt siden prosjektstart ikke har lyktes å få seriøs kontakt med.

I en helhetsvurdering av prosjektet vil vi legge vekt på at det har gitt mange somaliere håp og at et økende antall somaliere søker seg til prosjektet. Videre er det viktig at sammensetningen av deltakerne (khatbrukere og ikke khatbrukere, relativt ressurssterke og svakere i samme prosjekt) gir khatbrukerne rollemodeller blant andre somaliere og hindrer at prosjektet fungerer stigmatiserende innad i det somaliske miljøet, noe som trolig ville vært tilfelle dersom vi utelukkende hadde fokusert på tunge khatbrukere.

I en oppsummering av ASOKs erfaringer fra det første kurset heter det:

”Kurset var definert til i stor grad å ha deltakere med khatproblematikk av alvorlig art, samt andre ”tunge” problemer. Mange av de mannlige deltakerne viste seg å bruke khat, og noen av dem hadde øyensynlig store problemer med at khat-bruken og tilhørende levesett kom i veien for kvalifisering og kursdeltakelse.

Khat-problematikken har i all hovedsak blitt tatt i individuelle samtaler. Dessuten har vi hatt timer om motivasjonsteori og om bruk av endringshjulet (endringsfokusert rådgivning), hvilket ga rom for at deltakerne kunne gjennomføre sin individuelle avveining av fordeler og ulemper med khat-bruken, samt tilsvarende overveielser om handlinger for å løse problemet.

Vi har hatt diskusjonen om bruk av tilnærminger ut over dette, men så langt valgt ikke å ta slike supplerende tilnærminger i bruk. (ASOK-intern dok av 19.02.09)

Etter hvert ble hovedfokuset dreid i en annen retning. ”Fokus i gruppen er nå på dagliglivets aktiviteter, ikke på khat. Khatbruken er ikke noe kriterium for å delta på kurs – snarere tvert imot: Dersom det er for mange khatbrukere i gruppen, blir det vanskelig å arbeide med gruppen,” opplyser en ASOK-ansatt. En opplever at når endringsprosessen er i gang og deltakerne finner mening i de aktivitetene de deltar, går khatbruken ned.

## 6.2 Sysselsetting og langsiktig positiv aktivitet

Et spørsmål evalueringen skulle gi svar på er: Hvorvidt lykkes det prosjektet å oppnå sine mål om økt sysselsetting og annen langsiktig positiv aktivitet som kan bidra til redusere problemer i forbindelse med khatmisbruk?

Prosjektets resultater ble per januar 2009, dvs like før AMO-kurs 1 gikk mot slutten, presentert som følger:<sup>9</sup>

- 25 deltakere har fått jobb via prosjektet, direkte eller indirekte
- Ca.35 deltakere har fått en ny start (kurs, avklaring av fremtidsplaner, løsning på problemer)
- Ca. 100 deltakere, inkludert de ovenstående, har fått veiledning
- Deltakerne har ”sitt eget prosjekt” og skal være ”ambassadører for somaliere i Norge”.

---

<sup>9</sup> Presentasjon på konferanse arrangert av Kompetansesenter rus - Oslo i januar 2009

- 140 somaliere, litt under halvparten kvinner, er intervjuet og informert om prosjektet, har deltatt på minst en samling og informerer andre. Omtrent halvparten antas å være nåværende eller forhenværende khatbrukere. Klart identifisert er 13 tunge og 28 lettere brukere. Tre av fire er mellom 25 og 40 år gamle.

I fremdriftsrapporten av 22.08.08 heter det:

49 deltakere (utenom de som er kommet i jobb hvorav for øvrig flertallet har fått veiledning) har fått en eller annen veiledning i form av avklaring av problematisk nå-situasjon, veiledning om veien fremover og avklaring av valg i denne sammenhengen, løsning av enkeltproblemer i forhold til tjenesteapparatet, og annen hjelp. Hos anslagsvis 31 av disse har veiledningen ført til positive resultater som har gitt en ny start.

Evalueringen har ikke noen holdepunkter for å verifisere disse tallene. Riktignok heter det i denne fremdriftsrapporten også at ”prosjektet beholder kontakt med folk som er kommet i jobb,” men slik var det ikke lenger på det tidspunktet vi gjennomførte vår evaluering. Vi har derfor heller ikke noen holdepunkter om hvorvidt disse har hatt en vedvarende forbedring av sin arbeidsmarkedstilknytning. Forventningene hos de prosjektinvolverte om å oppnå økt sysselsetting blant målgruppen er nå lavere enn ved prosjektets oppstart.

Etter at prosjektet har innledet samarbeid med kursarrangør ASOK, har denne holdt tre AMO kurs hvor det deltok til sammen ca 45 – 55 personer. De to første kursene er nå avsluttet og det tredje skal avsluttes i juni 2010. Anslagsvis 25 – 30 deltakere har vært – eller er – på arbeidspraksis i ordinære virksomheter i forbindelse med disse kursene. Så langt har de færreste av dem fått en vanlig jobb, men mange av dem – antakelig de aller fleste som har greid å fullføre praksisperioden og som har deltatt i undervisningen – vil ha forbedret sine sjanser på arbeidsmarkedet gjennom det de har lært. Men hvorvidt de faktisk kommer i jobb er usikker. Mye taler for at prosjektet bør satse mer på rutinemessig å opprettholde kontakt med dem som har fullført kurs – også med dem som har kommet i jobb. Dette kan bidra til å forebygge fremtidige problemer og sikre jobbfastholdelse, det kan sikre prosjektets legitimitet, og det kan ha ringvirkninger i det somaliske miljøet ved at de som har lyktes kan være rollemodeller for andre som ønsker å komme ut i arbeidslivet. Denne vedvarende kontakt vil også være helt i tråd med prosjektets uttalte mål:

Deltakernes vedvarende kontakt med prosjektet, der de sies å være ”Ambassadører for prosjektet” og endog ”Ambassadører for somaliere i Norge” er her sentralt. For en gruppe som i stor grad opplever et negativt fokus fra massemedia, stigmatisering og diskriminering på grunn av saker som khatbruk, vold fra psykotiske somaliere, samt kjønnslemlestelse, er det slik fokus på somalieres generelle situasjon helt nødvendig, og prosjektet ved Morsal Siyad Mohamed legger stor vekt på oppmuntring, selvrespekt, fellesskap og innsats for en bedre fremtid.



Det å etablere selvhjelpsgrupper er et annet av prosjektets uttalte mål. Høsten 2008 prøvde prosjektlederne å få i gang en selvhjelpsgruppe for kvinner, men uten å lykkes med det og man skrinla denne planen. Prosjektet burde nå ha fått samlet tilstrekkelig erfaring og blitt såpass godt kjent i det somaliske miljøet som utgjør dets målgruppe at man eventuelt burde forsøke å etablere slike selvhjelpsgrupper igjen. Dette kan muligens også gi bedre vilkår for å opprettholde kontakt med deltakere som har fullført kurs og kommet videre, men kanskje ikke helt i mål.

Et siste mål for prosjektet har vært å utarbeide en håndbok. Det er ikke klart hvilken funksjon håndboken skal ha, hvem som skal bruke den og til hva. Dersom det ikke er et klart definert behov for en håndbok, burde denne planen muligens skrinlegges. Det som derimot kan være på sin plass, er å utvikle bedre rutiner og systematikk for oppfølging. Det er allerede utarbeidet en mal for fortløpende prosjektintern rapportering som kan være nyttig i denne sammenhengen – evt i revidert form. Denne fortløpende rapporteringen vil også danne et godt grunnlag til å dokumentere erfaringer som kan være nyttige for andre som er opptatt av arbeidsrettet integrering av lignende målgrupper.

## 7 Kort oppsummert: Suksesskriterier og utfordringer

### 7.1 Suksesskriterier

#### **Rekruttering gjennom somalisk prosjektleder**

Prosjektet retter seg til somaliere som sogner til et khat-belastet miljø i Oslo og målet er at de får ”en ønsket fremtid, primært arbeid, at de reduserer eller opphører å bruke khat, og at de kommer ut av khat-miljøet”. For å unngå stigmatisering og for å fremme gode rollemodeller er tilbudet ikke utelukkende rettet mot dem som selv er khatbrukere. Det er den somaliske prosjektlederen som rekrutterer kursdeltakere direkte gjennom sine kontakter i det somaliske miljøet. Rekrutteringen til prosjektet foregår altså gjennom en som kjenner til – og som er kjent blant – målgruppen for prosjektet. Han har dermed gode forutsetninger for å vurdere søkerens aktuelle situasjon, forutsetninger og behov, og det virker som om han nyter stor tillit i dette somaliske miljøet. Denne direkte rekrutteringen gjør også at prosjektet får kontakt med aktuelle personer på et tidlig tidspunkt, dvs før de har hatt en lengre ”klientkarriere” i NAV-systemet. Som en av initiativtakerne til prosjektet er også han etter hvert blitt mer realistisk med tanke på hva som må til for at deltakerne kan dra nytte av prosjektet og lagt større vekt på dette ved rekrutteringen. Det skulle vise seg at prosjektet brukte mye tid på tyngre khatbrukere og at noen av dem hadde så store problemer forbundet med dette at de ikke kunne dra nytte av kurstilbudet og kvalifisering. Hovedfokuset ble dermed dreid mer i retning av dagliglivets aktiviteter ut fra tanken om at positive endringer og meningsfulle aktiviteter i hverdagen gjør at khatbruken går ned.

#### **Arbeidspraksis og arbeidsnorsk**

Arbeidspraksis har vært en av prosjektets viktigste satsingsområder allerede i starten og før samarbeidet med kursarrangøren begynte. Kursopplegget ble etter hvert mer og mer utformet slik at arbeidspraksis utgjorde det organiserende elementet, som andre aktiviteter – opplæring, undervisning og bistand i hverdagen – ble innrettet mot. Prosjektet har utviklet et opplegg hvor norskopplæringen knyttes tett opp til konkrete situasjoner deltakerne opplever når de er på praksisplass, og de lærer å kommunisere om forhold som har med jobb å gjøre. Det er et klart inntrykk at denne måten å lære norsk hverdagspråk på fungerer bra for disse deltakerne. ”Arbeidsnorsk” skiller seg fra tradisjonell norskundervisning ved at den fokuserer på ord og uttrykk samt kommunikasjonssituasjoner som arbeidstakeren må forstå og anvende for å kunne utføre sin jobb. For å skaffe fram oversikter over aktuelle begrep og replikker oppsøker prosjektmedarbeidere praktikantenes arbeidsplasser. Ved hjelp av observasjon og samtaler på arbeidsplassen kartlegges språklig kommunikasjon knyttet til arbeidsoppgavene og arbeidssituasjonen. På barnehager kan det dreie seg om kunnskap til ”norsk barnehagekultur”, om hvordan man tenker barn og oppdragelse i Norge, f.eks rundt barnas medvirkning, selvstendighet og det å sette grenser. At man skal respektere barn og lytte til dem. På et hotell kan det være viktig å vite noe om korte tidsfrister og krav til fleksibilitet, samt at den som ansettes må være serviceinnstilt og våge å hjelpe folk. Generelt kan det dreie seg om å vite hva man skal samarbeide

om med andre, hvem man skal spørre om ting eller hvilke spesifikke uformelle regler og ”kulturer” som finnes på de ulike arbeidsplasser.

Flere deltakere sammenligner kurset med annen norskopplæring de har fått tidligere. Her blir det tydelig at et felles språklig utgangspunkt, det at alle har det samme morsmålet, også spiller en helt vesentlig rolle for suksessen dette opplegget har. Det at språkopplæring skjer i grupper hvor man kan hjelpe hverandre og slik at den enkelte umiddelbart kan oppleve en direkte nytteverdi, virker åpenbart motiverende og fremmer læring.

## 7.2 Utfordringer

### **Mer systematisk metodisk bruk av arbeidspraksis:**

Arbeidspraksis og arbeidsnorsk er prosjektets viktigste metoder for arbeidsrettet integrering. Alle kursdeltakere får individuell oppfølging av en fast kontaktperson. En del av denne oppfølgingen skjer i form av samtaler og veiledning på kursstedet. De som er på praksisplass får denne veiledningen på de ukedager de ikke er i praksis, og de får også oppfølging på arbeidsplasser. Oppfølging på arbeidsplass betyr at instruktører/prosjektledere er med på første arbeidsdag, og kommer som regel innom arbeidsplassen en gang i måneden, f.eks. når kontrakten skal forlenges, og i startfasen litt oftere dvs. cirka to-tre ganger i løpet av de første ukene.

Det er ingen automatikk i at arbeidspraksis også fører til ordinær ansettelse og så langt er det få deltakere som har fått en vanlig lønnet jobb gjennom prosjektet. Det at arbeidspraksis ofte ikke fører til en ordinær lønnet ansettelse, kan ha uheldige konsekvenser for prosjektet som helhet, fordi dette truer prosjektets legitimitet i det somaliske miljøet hvor deltakerne kommer fra. Sjansen for at flere kan få en vanlig jobb ville vært større dersom prosjektet hadde sørget for

- å skaffe praksisplasser fortrinnsvis hos arbeidsgivere som har et reelt rekrutteringsbehov for ufaglært arbeidskraft og som er villig til å ansette og lønne deltakere fra prosjektet når de viser seg egnet til jobben,
- at praktikantene er motiverte og i stand til å utføre de jobbene det er snakk om,
- grundig kartlegging av arbeidsmiljø og arbeidsoppgavene som praktikanten skal utføre på arbeidsplassen, av arbeidsgiverens forventninger til både praktikanten og instruktøren,
- tett og problemforebyggende oppfølging på arbeidsplassen, slik at arbeidsgiver og praktikant kan bli trygge på hverandre.

Samtlige disse forhold innebærer at instruktørene må oppsøke arbeidsplassene oftere enn de gjorde hittil, både før og under praktikumsperioden. Faste rutiner for oppfølging og aktiv bruk av rapporteringsverktøy kan bidra til å etablere rammer for en mer systematisk bruk av arbeidspraksis.

Ettersom prosjektet har vektlagt en tilnærming som tilsier ”raskt ut på arbeidsplass”, for så å bruke arbeidsplassen som arena for videre utvikling, bør prosjektet i større grad skaffe seg teoretisk og

kompetansemessig plattform innen karriereveiledning som baserer seg på Supported Employment og IPS.<sup>10</sup>

### **Bedre samarbeid med sosialtjenesten om parallell bistand**

Arbeidspraksis ble utviklet som en hovedingrediens i kurset, med fleksibel og rask utplassering hos ordinære arbeidsgivere som et sentralt prinsipp. Man har også lagt større vekt på struktur og systematikk for undervisning og oppfølging, og forsøker å prioritere arbeidslivsrelatert innhold ved veiledning og klasseromsundervisning. Likevel er det tydelig at instruktørene også bruker en god del tid til veiledning og bistand på områder som ikke direkte har med arbeid og arbeidspraksis å gjøre, men med problemer knyttet til bolig, helse og familie. Tatt i betraktning at instruktørene bør bruke mer tid til oppfølging ute på arbeidsplassene, er dette en uheldig prioritering. Prosjektet bør vurdere hva som må til for at noe av den ressurskrevende sosialfaglige oppfølgingen kan delegeres til andre instanser i hjelpeapparatet.

### **Bedre kombinasjon av språkopplæring og praksis**

Prosjektet strevde en del med å organisere norskundervisning parallelt til at deltakere er ute i praksis. Løsningen var å lage en slags rullerende ordning hvor gruppen ble delt i to og den enkelte kunne kombinere tre dager arbeidspraksis og to dager klasseromsundervisning. Enkelte prosjektmedarbeidere gjør en grundig kartlegging av typiske begrep så vel som situasjoner for samhandling og viktige replikker på de ulike arbeidsplassene, som har betydning for å kunne mestre arbeidsoppgavene. I deres referater inngår beskrivelser av kommunikative situasjoner som baserer seg på direkte observasjon og samtaler med praktikantenes kolleger og arbeidsledere. Det er fanget opp en god del tilbakemeldinger om hva som fungerer bra og hva ikke. Kartlegging av "arbeidsnorsk" på arbeidsplassen kan dermed også ha en funksjon i oppfølgingen. Referatene fra språkkartlegging og oppfølgingsskjema brukes åpenbart uavhengig av hverandre. Tatt i betraktning at det er behov for tettere og mer systematisk oppfølging av den enkelte på arbeidsplassen, kan det være hensiktsmessig å utvikle rutiner for en mer systematisk kobling mellom språkkartlegging og oppfølging på praksisplass.

### **Vedvarende oppfølging, etter kursslutt**

Januar 2009 rapporterte prosjektet at 25 deltakere har fått jobb via prosjektet, direkte eller indirekte, ca.35 deltakere har fått en ny start (kurs, avklaring av fremtidsplaner, løsning på problemer) og ca. 100 deltakere, inkludert de ovenstående, har fått veiledning. Ett år senere kan vi slå fast at de færreste av dem som deltok i prosjektet har fått en vanlig jobb, men mange av dem kan ha forbedret sine sjanser på arbeidsmarkedet ved å delta i prosjektet. Dette kan vi imidlertid ikke være sikre på, fordi prosjektet ikke lenger har kontakt med dem. Muligens kunne flere av dem ha trengt lengre oppfølging, men om denne er på plass vet vi heller ikke. Mye taler for at prosjektet rutinemessig bør opprettholde en eller annen form for kontakt med dem som har fullført kurs – også med dem som har

---

<sup>10</sup> Se for eksempel: <http://www.attforingsbedriftene.no/hovedside/jobpics.aspx>

kommet i jobb. Dette kan bidra til å forebygge fremtidige problemer og sikre jobbfastholdelse, det kan sikre prosjektets legitimitet, og det kan ha ringvirkninger i det somaliske miljøet ved at de som har lyktes kan være rollemodeller for andre som ønsker å komme ut i arbeidslivet. Ett av prosjektets mål har vært å etablere selvhjelpsgrupper. Hittil har ikke dette lyktes og planene ble skrinlagt. Prosjektet burde nå ha fått samlet tilstrekkelig erfaring og blitt såpass godt kjent i det somaliske miljøet som utgjør dets målgruppe, at man burde forsøke å etablere slike selvhjelpsgrupper igjen. Dette kan eventuelt også gi mulighet for å opprettholde kontakt med deltakere som har fullført kurs og kommet videre, men kanskje ikke helt i mål.

## Referanser

- Berg, Elin & Audestad, Ragnhild (2006). *Rusmiddelbehandling og skam. En undersøkelse om rusmiddelbrukere med etnisk minoritetsbakgrunn og deres møte med behandlingssystemet*. Oslo: Oslo kommune Rusmiddeletatens kompetansesenter.
- Bond, Gary mfl. (2007): "Comparing employment outcomes for two vocational services: Individual Placement and Support and non-integrated pre-vocational services in the UK." *Journal of Vocational Rehabilitation* 27(1): 21–27.
- Bond, Gary (2004): "Supported employment: Evidence for an evidence-based practice." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 27(4): 345–359.
- Engbrigtsen, Ada Ingrid & Fuglerud, Øivind (2009). *Kultur og generasjon. Tilpasningsprosesser blant somaliere og tamiler i Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Frøyland, Kjetil (2006). Supported employment or segregated rehabilitation?: vocational rehabilitation and the idea of "rapid job placement" : a literature review. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Gundersen, Tore (2006). *Bruk av khat i Norge. Nytelse og lidelse*. NOVA Skriftserie 1/06. Oslo: NOVA
- Rambøll Management (2008). Evaluering av programmet Tettere individuell oppfølging. *Sluttrapport*
- Ribert, Kjell & Røst, Ellen (1998). *Arbeidsnorsk*. Oslo: Almater forlag.
- Schafft, Angelika (2009). *Å få seg en jobb. Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Schafft, Angelika, Spjelkavik, Øystein (2006). På vei til jobb? *Evaluering av arbeidsmarkedssatsingen for sosialhjelpsmottakere*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Schafft, Angelika, Spjelkavik, Øystein (1999): "A Norwegian approach to supported employment: Arbeid med bistand". *Journal of Vocational Rehabilitation* 12 (1999): 147-158.
- Spjelkavik, Øystein (2009). "Utanförskap och integration i Skandinavien." Den utestängande arbetsmarknaden. Stockholm: *Nordiska Handikappolitiska Rådet*: 16-18.
- Spjelkavik, Øystein & Frøyland, Kjetil (2003). *Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet – inkludering gjennom Arbeid med bistand*. Rapport 3/2003 Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Winsnes, Kaja (2008). *Arbeidsnorsk – evaluering av et kurs i grunnleggende ferdigheter for minoritetsspråklige i arbeidslivet*. Oslo: VOX nasjonalt senter for læring i arbeidslivet.

## Vedlegg 1: Eksempel for ukeplan



### Asok's kurs for somaliere

#### Uke 42

Mandag 12.10.2009	Tirsdag 13.10.2009	Onsdag 14.10.2009	Torsdag 15.10.2009	Fredag 16.10.2009
Arbeidsnorsk gruppe 2  Gruppe 1 i arbeidspraksis	Gruppe 1 i arbeidspraksis  Gruppe 2 i arbeidspraksis	Felles norskundervisning gruppe 1 og 2 – første halvdel av dagen  Fellesundervisning med Ingvild siste halvdel av dagen  Møte med NAV kl. 14.00	Gruppe 1 i arbeidspraksis  Gruppe 2 i arbeidspraksis	Arbeidsnorsk gruppe 1  Gruppe 2 i arbeidspraksis
Norsklærer	Instruktør	Norsklærer	Instruktør	Norsklærer
Somalisk medarbeider	Somalisk medarbeider	Instruktør	Somalisk medarbeider	Somalisk medarbeider
	Somalisk medarbeider	Somalisk medarbeider	Somalisk medarbeider	
		Somalisk medarbeider	Instruktør	

Gruppe 1: Alders og sykehjem, og vaktmester, Gruppe 2: Barnehage og matbutikk

Kan du ikke komme til kurset (pga. sykdom eller andre avtaler) ring / send sms til

.....|





## Vedlegg 2: Skjema for oppfølging av deltakere (kurs 2 og 3)

Skjema fylles ut hver uke på fredag, eller instruktører intervjues av assistent i prosjektet raskest mulig etter avslutning av gjeldende uke.

0. Navn på den som har fylt ut eller intervjuet:.....

Dato for intervju: ..... Intervju gjelder uke .....Intervjuer:.....

1. Hvilke deltakere har du ansvar for? .....

2. Kan du for hver deltaker krysse av for hva kontakten i hovedsak har bestått i siste uke?

Deltaker/aktivitet	Mye	En del	Lite /intet	hva dreide det seg om? (Stikkord)
<b>Deltaker 1</b>				
Samtale om motivasjon, innstilling til kurset, ønsker om andre kurs				
Samtale om norskopplæring				
Samtale om boligproblemer				
Samtale om reisevei,transport				
Samtale om økonomiske forhold				
Samtale om helseproblemer				
Samtale om sosiale problemer ellers				
Samtale om meldekort, NAV				
Samtale om mulig(e) praksisplass(er)				
Samtale om situasjon i praksis				
Annet				
<b>Deltaker 2</b>				
Samtale om motivasjon, innstilling til kurset, ønsker om andre kurs				
Samtale om norskopplæring				
Samtale om boligproblemer				
Samtale om helseproblemer				
Samtale om sosiale problemer ellers				
Samtale om meldekort, NAV				
Samtale om mulig(e) praksisplass(er)				
Samtale om situasjon i praksis				
Annet				
<b>Deltaker 3</b>				
Samtale om motivasjon, innstilling til kurset, ønsker om andre kurs				
Samtale om norskopplæring				
Samtale om boligproblemer				
Samtale om helseproblemer				
Samtale om sosiale problemer ellers				
Samtale om meldekort, NAV				
Samtale om mulig(e) praksisplass(er)				
Samtale om situasjon i praksis				
Annet				

<b>Deltaker 4</b>				
Samtale om motivasjon, innstilling til kurset, ønsker om andre kurs				
Samtale om norskopplæring				
Samtale om boligproblemer				
Samtale om helseproblemer				
Samtale om sosiale problemer ellers				
Samtale om meldekort, NAV				
Samtale om mulig(e) praksisplass(er)				
Samtale om situasjon i praksis				
Annet				
<b>Deltaker 5</b>				
Samtale om motivasjon, innstilling til kurset, ønsker om andre kurs				
Samtale om norskopplæring				
Samtale om boligproblemer				
Samtale om helseproblemer				
Samtale om sosiale problemer ellers				
Samtale om meldekort, forhold til NAV				
Samtale om mulig(e) praksisplass(er)				
Samtale om situasjon i praksis				
Annet				

3. Hvor fornøyd er du med din oppfølging i uka som gikk

3.1. Hva er du fornøyd med? .....

.....

.....

.....

3.2: Hva kunne etter din vurdering vært bedre? .....

.....

.....

.....

FOR DE SOM HAR ANSVAR FOR PRAKTIKANT I PRAKSIS

4. Regn opp kontakter med praksis-arbeidsplass i siste uke.

Deltaker	Antall kontakter	Kommentar
1		
2		
3		
4		
5		

5. Hva har kontaktene gått på?

Delt1.....  
 .....  
 .....  
 .....

Delt2.....  
 .....  
 .....  
 .....

Delt2.....  
 .....  
 .....  
 .....

Delt3.....  
 .....  
 .....

.....

Delt4.....

.....

.....

.....

Delt5.....

.....

.....

.....

6. Hvor fornøyd er du med dine kontakter med arbeidsplassene i uka som gikk

6.1. Hva er du fornøyd med? .....

.....

.....

.....

6.2: Hva kunne etter din vurdering vært bedre? .....

.....

.....

.....

.....

.....

## Vedlegg 3: Eksempel på øvelser i arbeidsnorsk

Tilstedeværelse på jobben: grammatikk og syntaks

Trinn 1 gjennomgå setninger

Trinn 2 lag rollespill

Temaer/språkfunksjoner: eksempler

Opplegg:

Forklar deltakerne at de skal snakke om hvordan man skal spørre om å få fri, forklare hvorfor man var borte, forklare hvorfor man kom for seint på jobben osv

### ***Dialog 1: Fortelle at man ikke kommer neste dag og forklare hvorfor.***

Instruktør leser opp dialogen nedenfor

Dialog:

A(ringer): Hei Trine det er Fartun.

B(arbeidsgiver): Hei Fartun.

A: Trine, kan jeg få fri fra jobben i morgen? Jeg har sykt barn. Mohamed er syk.

B: Hva feiler det ham?

A: Han hoster og har feber, jeg kan ikke sende ham på barnehagen.

B: OK, det er greit

A: Tusen takk

B: Tror du at du kommer i morgen?

A: Jeg kan ikke si det sikkert, men jeg tror at han er frisk i morgen

B: OK,

A: Ha det!

B: Ha det!

Instruktøren går gjennom dialogen, sjekker opp at alle har forstått.

To av deltakerne spiller roller: de får utlevert teksten og leser den opp.

Dernest blir deltakerne bedt om å spille dialogen seg imellom, to og to. Instruktøren deler gruppa opp i grupper på tre. De setter seg forskjellige steder i rommet, og spiller rollespill 7-10 minutter. En skal spille A, en annen B, og den tredje skal høre på. De skal gjennom hele dialogen etter hukommelsen, og bytte roller. Etter hver runde skal den som hører på gi noen kommentarer, korrigere om noen har sagt noe galt, eller gi andre kommentarer.

Når de har vært gjennom tre runder er de ferdige, og alle har spilt alle tre rollene. Instruktøren går rundt og hører på gruppene, hjelper dem eller kommenterer om det trengs.

Instruktøren ber to om å spille rollene i plenum. Ber de andre om å kommentere.

Instruktøren spør om man lærte noe av å høre på de andre

Etter på lanserer instruktøren et nytt tema: går det an å si alt på en annen måte?

Er det noe annet man kan si, noe man finner på som kan være typisk på en slik situasjon

Eksempler (alternativene er føyd til)

Instruktøren leser opp hver replikk og spør deltakerne om man kan si det på en annen måte.

Etter at deltakerne har prøvde seg, leser instruktøren opp alternativene nedenfor, får deltakerne til å gjenta dem, og føyer evt til sine egne alternativer

Instrukøren spør deltakerne om deres erfaringer med å be om å få fri fordi barn er syke.

Lag en liten diskusjon om det.

Tekster

A(ringer): Hei Trine det er Fartun

**Alternativer**

**God dag Trine, dette er Fartun**

**Trine, det er Fartun**

**Hei, det er Fartun som snakker**

**Hei, det er Fartun som ringer**

B(arbeidsgiver): Hei Fartun

**Alternativer**

**God dag Fartun**

**Godmorgen Fartun**

**Hei**

**God dag**

**OK, hva er det?**

A: Trine, kan jeg få fri fra jobben i morgen? Jeg har sykt barn. Mohamed er syk.

**Alternativer:**

**-Er det mulig å få fri i morgen? Grunnen er at Mohamed er syk**

**-Hei Trine, Mohamed, gutten min, er syk. Kan jeg få fri i morgen?**

**-Hei Trine, jeg tror ikke jeg kan komme på jobben i morgen. Du forstår, Mohamed, gutten min, er syk**

B: Hva feiler det ham?

**Alternativer:**

**Det var da synd. Er han veldig syk?**

**Ja, hvis han er syk er det nok best at han ikke går på barnehagen  
Det var da leit, jeg håper det ikke er noe alvorlig**

A: Han hoster og har feber, jeg kan ikke sende ham på barnehagen.

**Alternativer:**

**Han er forkjølet og har feber. Det er best at han er hjemme. Det er best at han blir hjemme.**

**Det er best at han holder seg hjemme**

**Jeg tror ikke han bør gå ut i dag.**

**Han bør ikke gå på barnehagen. Han smitter bare de andre barna  
osv**

B: OK, det er greitt

**Alternativer**

**Fartun, det er greitt at du er borte i morgen**

**Det er greitt at du ikke kommer på jobben i morgen**

**Hvis han er syk skal du selvfølgelig bli hjemme med ham**

**Fint at du sier fra så tidlig. Det er helt i orden, du kan være hjemme**

**Det var dumt, vi trenger deg på jobben. Men hvor barnet ditt er sykt skal du selvsagt bli  
hjemme**

A: Tusen takk

**Alternativer**

**-det er fint, da blir jeg hjemme i morgen.**

**Greitt, da blir jeg hjemme i morgen.**

**OK, da blir jeg hjemme**

**Takk for det! Da blir jeg hjemme med ham**

B: Tror du at du kommer i morgen?

**Alternativer**

**-tror du han er syk i morgen også?**

**-kommer du i morgen?**

**Tror du han er frisk nok til å gå på barnehagen i morgen, slik at du kommer på jobben i  
morgen?**

**-bli du borte mer enn en dag, tror du?**

A: Jeg kan ikke si det sikkert, men jeg tror at han er frisk i morgen

**Alternativer**

**-det er ikke godt å vite, men jeg tror han blir frisk til i morgen**

**-jeg vet ikke. Kanskje han er frisk nok i morgen til å gå på barnehagen**

**- det er ikke godt å si. Jeg må se det an til i morgen**

**-jeg vet ikke, men jeg kan ringe deg straks jeg vet det**

B: OK,

**Alternativer**

**Greitt, da er vi enige!**

**Da sier vi det slik**  
**Fint, kan du ringe meg litt tidlig i morgen**  
**Fint, kan du ringe meg på mobilen i morgen**

A: Ha det!  
**Alternativer**  
**Ha det godt, adjø**  
**Adjø**  
**Vi snakkes**

B: Ha det!  
**Alternativer**  
**Ha det godt, adjø**  
**Adjø**  
**Vi snakkes**

Be deltakerne om å spille rollespill i grupper på tre. Den som lytter skal høre om de greier å si det på ulike måter, og e skal finne på nye ting man kan si i en situasjon som dette.

Instruktøren retter på språk og uttale. Samtidig kan instruktøren få i gang en diskusjon om temaet. Er vi av og til usikre på om ungen er for syk til å gå ut? Er det noen andre som kan passe ungen hjemme? Dersom det er eldre søsken som går på skolen, kan vi be eldre søsken om å være hjemme fra skolen? Hva vil skolen si da? Hender det at vi lurert på om arbeidsgiver blir sur?

Legg vekt på å rette språk under diskusjonen.

## ***DIALOG 2: Be om å få fri noen timer***

A(går bort til Trine): Kan jeg spørre deg om noe, Trine?  
B: OK  
A: Jeg vil gjerne gå litt tidligere i dag  
B: Hvorfor det?  
A: Gutten min slutter skolen klokka tolv fordi alle lærerne skal ha møte  
B: Det er greitt, men kan du ta det igjen en annen dag?  
A: Ja, det kan jeg

Instruktøren går gjennom dialogen, sjekker opp at alle har forstått.

To av deltakerne spiller roller: de får utlevert teksten og leser den opp.

Dernest blir deltakerne bedt om å spille dialogen seg imellom, to og to. Instruktøren deler gruppa opp i grupper på tre. De setter seg forskjellige steder i rommet, og spiller rollespill 7-10 minutter. En skal



spille A, en annen B, og den tredje skal høre på. De skal gjennom hele dialogen etter hukommelsen, og bytte roller. Etter hver runde skal den som hører på gi noen kommentarer, korrigere om noen har sagt noe galt, eller gi andre kommentarer.

Når de har vært gjennom tre runder er de ferdige, og alle har spilt alle tre rollene. Instruktøren går rundt og hører på gruppene, hjelper dem eller kommenterer om det trengs.

Instruktøren ber to om å spille rollene i plenum. Ber de andre om å kommentere.

Instruktøren spør om man lærte noe av å høre på de andre

Etter på lanserer instruktøren et nytt tema: går det an å si alt på en annen måte?

Er det noe annet man kan si, noe man finner på som kan være typisk på en slik situasjon

Eksempler (alternativene er føyd til)

Instruktøren leser opp hver replikk og spør deltakerne om man kan si det på en annen måte.

Etter at deltakerne har prøvd seg, leser instruktøren opp alternativene nedenfor, får deltakerne til å gjenta dem, og føyer evt til sine egne alternativer

Instruktøren spør også deltakerne om deres erfaringer med å be om å få gå noen timer tidligere.

A(går bort til Trine): Kan jeg spørre deg om noe, Trine?

**Alternativer**

**-Hei Trine, har du et minutt?**

**-Det er noe jeg vil spørre om**

**-Unnskyld, Trine, har du litt tid? Det er noe jeg gjerne vil spørre deg om**

**-Kan jeg få spørre om noe, Trine?**

**- kan jeg få lov å forstyrre deg et øyeblikk?**

**-kan jeg får lov til å avbryte**

B: OK

**Alternativer**

**-det går bra**

**-ja**

**Det er greitt**

**Ja, hva er det?**

**Det er greitt, Fartun**

A: Jeg vil gjerne gå litt tidligere i dag

**Alternativer**

**-kan jeg gå litt tidligere i dag?**

**-tror du jeg kan gå litt tidligere i dag?**

**-kan jeg få lov til å gå litt tidligere i dag**

**- dersom det ikke er vanskelig for deg vil jeg gjerne gå litt tidligere i dag**

**-- dersom det ikke er vanskelig for deg ville jeg gjerne gått litt tidligere i dag**

**- dersom det ikke er vanskelig vil jeg gjerne gå litt tidligere i dag.**

B: Hvorfor det?

Alternativer

**- og grunnen er....?**

**- fordi..?**

**- det kan være, men hvorfor det?**

**- hva er grunnen?**

**- hvorfor vil du gå tidligere?**

A: Gutten min slutter skolen klokka tolv fordi alle lærerne skal ha møte

Alternativer

**- det skal være møte på skolen og gutten min kommer hjem klokka halv ett**

**- jeg har besøk av en slektning som kommer med flyet, hun snakker ikke norsk og jeg vil gjerne møte henne**

**- det er fredag og jeg vil gjerne gå i moskeen der som det er greitt**

**- jeg vil gå til politiet for å be om ny oppholdstillatelse og det er alltid så fullt etter klokka fire**

**- jeg må gå til legen**

**- jeg må gå til tannlegen**

**- jeg jobbet to timer ekstra i går, og jeg er trett. Jeg vil avspasere**

B: Det er greitt, men kan du ta det igjen en annen dag?

Alternativer

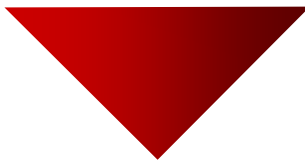
**- det er greitt men kan du ta igjen de timene du bruker en annen dag?**

**- det er OK, men kan du jobbe det inn igjen seinere?**

**- det kan du, men jeg vil gjerne at du jobber mer en annen dag**

**- det kan du, men til gjengjeld må du jobber mer en annen dag**

A: Ja, det kan jeg



# Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

[www.afi.no](http://www.afi.no)

Pt 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO  
Besøksadresse:  
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00  
Fax: 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
[www.afi.no](http://www.afi.no)

