

Heidi Enehaug og Steinar Widding

2011



Språkopplæring i bedrift

En veiviser



Forord	3
Sånn gikk det med Corinaris	4
Språkopplæring på arbeidsplassen er en prosess i flere trinn	7
Trinn 1. Avklare problemer og behov	7
Forankre arbeidet i linjen og nedsett en arbeidsgruppe	7
Problemavklaring	8
Mulige snubletråder i trinn 1	9
Trinn 2. Organisere tiltak	9
Hvordan finner man den rette kurstilbyderen?	9
Hva bør bedriften avklare med kurstilbyder?	9
Hvordan skal man kartlegge hvem som har behov for kurs?	10
Skal det lages ulike kurs for ulike grupper med ulike behov?	10
Avtale	10
Finansiering av opplæringen	11
Introduksjonsordning for innvandrere	11
Mål for opplæringen	12
Mulige snubletråder i trinn 2	12
Trinn 3. Gjennomføring og oppfølging	13
Mellomlederne bør involveres	13
Arbeidsgruppen	14
Mulige snubletråder i trinn 3	14
Trinn 4. Evaluere, lære og forbedre	14
Mulige snubletråder i trinn 4	15
Trinn 5. Organisere nytt, forbedret tiltak	15
NHO Mat og Drikkes tips til arbeidsgiver	16
NNNs tips til den tillitsvalgte	16
Råd og tips fra kurstilbyder	17
Nyttige nettsteder	18

Forord

Språkopplæring i bedrift er et produkt fra prosjektet Kompetanse, Opp- læring og Mangfold (KOM-prosjektet, 2008-2011) som ble finansiert av NHOs Arbeidsmiljøfond.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har hatt det faglige ansvaret i prosjek- tet. Det er gjennomført i tett samarbeid med NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN). AOF har deltatt i prosjektets arbeidsgruppe, som har vært det sentrale organet i prosjek- tet. Arbeidsgruppa har i snitt hatt månedlige møter gjennom hele pro- sjektperioden.

Følgende bedrifter har deltatt i prosjektet: Bakers AS, Nidar AS, Henning- Olsen Is as, Ringnes AS, Coca-Cola Drikker AS. Idun Industrier AS deltok i en tidligere fase av prosjektet.

Veiviseren er ment for bedrifter som vurderer å sette i gang med eller videreføre opplæring i basisferdigheter i norsk. Målgrupper kan være fremmedspråklige som har behov for språkopplæring eller ansatte med generelle lese- og skrivevansker.

Vi anbefaler at arbeidet forankres i linjeledelsen i henhold til vanlige prin- sippene for godt arbeidsmiljøarbeid.

Heidi Enehaug og Steinar Widding

Oslo, august 2011



**NHO
MAT OG DRIKKE**



Sånn gikk det med Corinaris

Vi vil gjerne introdusere den tenkte næringsmiddelbedriften Corinaris. Bedriften startet opp med sine første språkkurs for noen år siden. Med ansatte fra mange forskjellige land er dette en «mangfoldsbedrift».

Corinaris er et konstruert eksempel, men fremstillingen er bygget på erfaringer som er gjort på bedrifter som eksisterer i virkeligheten. Vi har fått del i disse erfaringene gjennom intervjuer både med lærere, kursdeltakere, tillitsvalgte, ledere og andre som har vært involvert i språkopplæring. På bakgrunn av det de har fortalt oss, har vi trukket fram noen erfaringer som vi tror andre bedrifter som har tenkt å starte opp med språkopplæring, kan lære noe av.



I løpet av få år endret Corinaris seg fra å være en bedrift hvor alle arbeidstakerne var såkalt «etnisk norske» til en bedrift med arbeidstakere fra mange forskjellige land. I dag har bedriften medarbeidere både fra Vietnam, Irak, Iran, Pakistan, India, Thailand, Russland og østeuropeiske land.

I flere år hadde det vært en økende knapphet på arbeidskraft og ledelsen på Corinaris «støvsugde» markedet etter folk. Mange av de medarbeiderne som bedriften rekrutterte, hadde kommet til Norge som asylsøkere eller flyktninger. De hadde derfor rett til minst 300 timer norskundervisning. Det som skjedde, var imidlertid at så snart de fikk sjansen til å få en jobb, så sluttet de på de språkkursene som ble tilbudt av det offentlige. De sluttet selv om de ikke hadde brukt opp «kvoten sin». Å skaffe seg et levebrød var viktigere enn å lære seg norsk.

Vietnameserne hjalp bedriften med å skaffe flere vietnamesere, irakerne sørget for å rekruttere flere irakere, osv. På den måten ble bedriften etter hvert en arbeidsplass bestående av mange forskjellige språkgrupper og nasjonaliteter. I hver språkgruppe kjente mange hverandre fra før.

Dette bidro til at det fort dannet seg grupper og klikker av medarbeidere med samme språk og nasjonalitet. Klikkesenet kunne man observere i lunsjpausen i kantina, hvor alle satte seg sammen med «sine».

Etter hvert ble det også slik at de forskjellige språkgruppene «spesialiserte» seg på ulike avdelinger på bedriften: På skyllinga jobbet det nesten bare vietnamesere, på lageret var det irakerne som dominerte, mens de fleste pakistanerne jobbet på pakkeriet. Det var lett å skjønne hvorfor det ble slik: alle ville helst jobbe sammen med dem man hadde mest til felles med. Når en gruppe etter hvert fikk en dominerende posisjon på en avdeling, så forsterket det prosessen: medarbeidere fra grupper som var i mindretall, følte seg utenfor og søkte seg bort. På den måten ble avdelingene mer og mer etnisk og språklig ensartede.

Dette mønsteret fikk også følger for hvilke omgangskretser medarbeiderne fikk. Mange fikk aldri brukt norskkunnskapene sine, for de jobbet stort sett bare sammen med landsmenn. På fritida traff de også bare landsmenn. En del følte at de ble dårligere i norsk etter som tiden gikk. På fabrikken snakket de om «oss» og «dem» etter hvilken gruppe de tilhørte. Det var sjelden at noen brukte «vi» når de snakket om arbeidsplassen. Det oppstod daglig misforståelser fordi mange ansatte hadde problemer med å forstå og uttrykke seg på norsk.

I likhet med resten av bransjen, møtte Corinaris økende krav til omstilling og effektivisering for å være konkurransedyktig. Ny teknologi og nye kvalitetssystemer stilte større krav til medarbeidernes evne til å kunne forstå tekster og uttrykke seg på norsk. Automatisering av lagerfunksjonene gjorde at bedriften ikke hadde behov for så mange ansatte som før. Ledelsen innså at antall ansatte måtte ned. Det ble klart at de medarbeiderne som ikke behersket norsk godt nok, befant seg i en utsatt posisjon.

Tore tillitsvalgt skjønnte at fagforeningen ikke lenger kunne forholde seg passivt til at Corinaris var blitt en mangfoldsbedrift. Mange av de ansatte med minoritetsbakgrunn var dessuten medlemmer i fagforeningen og spurte hva den kunne gjøre for dem.

Heldigvis hadde Tore tillitsvalgt gode kontakter med noen som arrangerte språkkurs i byen. Han tok kontakt med dem. Hva kunne de tilby av kurs

SNUBLETRÅDER

Man tar seg ikke nok tid til å avklare hva slags problemer språkopplæringen skal bidra til å løse.

Man har urealistiske og uavklarte forventninger til hva et 50-timers kurs skal gi av effekter.

Man bruker for lite tid til å avklare og utarbeide et kursinnhold som er relevant for bedriften og kursdeltakerne.

Man benytter seg ikke av bistanden bedriften kan få fra Vox, NAV og andre kurstilbydere når de søker om midler til å finansiere kurs.

Man setter ikke ned en partssammensatt arbeidsgruppe som "holder i" opplæringen og som ser den i sammenheng med andre utviklingstiltak i bedriften.

Man evaluerer ikke opplæringen.

Man planlegger ikke hvordan opplæringen skal følges opp, slik at den kommer til nytte både for bedriften og den ansatte.

som kunne arrangeres på bedriften i tilknytning til arbeidstiden?

Kurstilbyderen mente at det var lurt å prøve seg fram og starte med et kurs på 50 timer for åtte ansatte. Så fikk man gjort noen erfaringer og kunne justere kursen underveis.

Tore tillitsvalgt fikk grønt lys fra ledelsen med en gang. Det viste seg at bedriften kunne få støtte fra det offentlige. Bedriften kunne søke om BKA-midler fra Vox (BKA = Basiskompetanse i arbeidslivet). De kunne også søke NAV om Tilretteleggingstilskudd.

Både bedriftslederen og Tore tillitsvalgt var handlingsorienterte folk. Da de først hadde bestemt seg for å starte med språkopplæring på bedriften, så rekrutterte de raskt åtte ansatte som hadde lyst til å gå på norsk kurs. De skaffet lærerkrefter, som kom på bedriften og underviste. Verken Tore eller ledelsen la seg bort i innholdet i kurset, for det regnet de som lærernes ansvarsområde.

Fagforeningen og ledelsen var enige om at kurset burde foregå dels i arbeidstiden og dels på fritiden til deltakerne. På den måten ble kurset et spleiselag mellom bedriften og den ansatte. Undervisningen ble lagt til de to siste timene av formiddagsskiftet to ganger i uka.

Etter som kurset gikk sin gang, ble det klart at de burde ha planlagt tingene litt bedre før de satte i gang.

Siden Tore tillitsvalgt hadde vært den drivende kraften bak kurset, så hadde det som hadde med språkkurs, blitt hans bord. «Spør Tore, det er han som driver med sånt», sa man. Tore ble sittende mye alene med dette. Kurset ble en isolert affære som ikke angikk noen utenom de åtte som fikk norskundervisning.

Kursdeltakerne var mellomfornøyde med innholdet i kurset. De syntes at de kunne ha lært mer om norsk arbeidslivskultur, om den norske måten å lede en bedrift på, om likestilling mellom kjønnene, om problemene med å ha kvinnelige sjefer og mye mer. De kunne også tenkt seg å lære mer om arbeidsmiljø, om hvilke oppgaver verneombud og tillitsvalgte hadde, osv. I det hele tatt: Kurset burde handle mer om forhold som er knyttet til jobben.

Bedriften var imidlertid utålmodig etter å komme videre og la opp det neste kurset på samme måte som det første. Evaluering av erfaringene så langt, var det ingen som tenkte på. Det betydde at bedriften ikke brukte opplæringen i et systematisk forbedringsarbeid koblet til de andre områdene som bedriften drev utviklingsarbeid på. "Dimitri" og "Dolores" og mange andre ansatte ble litt bedre i norsk, men de gikk tilbake til de samme jobbene som før. Ingen tok ansvar for å følge dem opp. Bedriften hadde behov for mer jobbrotasjon og fleksibilitet blant ansatte, slik at de kunne tilpasse seg sesongvariasjoner. Men de så ikke språkopplæringen i sammenheng med fordeling av arbeidsoppgaver og annet kompetanseutviklingsarbeid, som de drev med på bedriften.

Og dermed gikk både de ansatte og bedriften glipp av mange, mange muligheter.....

Språkopplæring på arbeidsplassen er en prosess i flere trinn

Bedrifter i de fleste bransjer krever i dag at de ansatte har skriftlige og muntlige norskferdigheter som gjør at de er i stand til å forstå HMS-krav, delta i bedriftens arbeidsmiljøarbeid og rullere mellom forskjellige arbeidsoppgaver og funksjoner.

Kravene til kompetanse, produktivitet, effektivitet, omstillingsevne og beherskelse av mer avansert teknologi øker. Økte krav til de ansattes kompetanse gjør at arbeidstakere som ikke behersker norsk, kan stå i en utsatt posisjon ved nedbemanninger eller når ny teknologi innføres.

Mange bedrifter som har ansatte med utilstrekkelige norskkunnskaper, har språkkurs på arbeidsplassen. Noen bedrifter har drevet med dette i flere år, mens andre står på startstreken.

Språkopplæring kan sees som en prosess som består av flere faser eller trinn:

1. Avklare problemer og behov
2. Organisere tiltak
3. Gjennomføre tiltak
4. Evaluere, lære og forbedre
5. Organisere nytt forbedret tiltak

Trinn 1. Avklare problemer og behov

«Hvis språkkurs er svaret, hva er da problemet?»

Språkopplæring kan berøre forskjellige områder på bedriften - for eksempel kompetanseutvikling, personalpolitikk, HMS, arbeidsmiljø, å hindre utstøting og fremme sosial inkludering og det å utvikle en god organisasjonskultur og mangfoldspolitikk.

Forankre arbeidet i linjen og nedsett en arbeidsgruppe

Språkopplæring er som annen personal- og arbeidsmiljøutvikling et lederansvar. Det bør følge de vanlige anerkjente prinsippene for godt arbeidsmiljøarbeid og forankres i linjen. Det bør etableres en arbeids- eller prosjektgruppe sammensatt av representanter for linjeledelsen, HR- eller personalavdeling, tillitsvalgte og eventuelt verneombud. Det er viktig at tillitsvalgte og berørte mellomledere involveres i både planlegging, informasjon og oppfølging.

Kurstilbyder og læreren (eller lærerne) som står for den praktiske opplæringen, bør rapportere til denne gruppen.



Arbeidsgruppen bør fordele følgende oppgaver:

- Kontakt med kurstilbydere og innhenting av tilbud
- Søknad om midler til finansiering av opplæringen (for eksempel BKA-midler)
- Rekruttering av deltakere
- Informasjon
- Deltakelse og bidrag til innholdet i kurset
- Oppfølging av kurs og deltakere
- Evaluering av kurset og suksesskriterier
- Rapportskrivning

TIPS Arbeidet må forankres i linjen og legges til en partssammensatt arbeidsgruppe! HR- eller personalavdeling vil ofte ha mye å bidra med og bør involveres.

Problemaforklaring

”Dimitri”, ”Dolores” og flere av de andre utlendingene ute i produksjonen snakker så dårlig norsk at det går på sikkerheten løs. Det finnes eksempler på nestenulykker som skyldes dårlig språkbeherskelse. Dessuten oppstår det stadige misforståelser som fører til heft og plunder. Dårlig norsk blir en kilde til gjentatte gnisninger mellom de ansatte i en ofte presset hverdag. «Løsningen» virker opplagt: Styrk norskkunnskapene til Dimitri, Dolores og de andre medarbeiderne med minoritetsbakgrunn!

Misforståelser, gnisninger og det som ved første øyekast ser ut til bare å handle om svake norskkunnskaper, kan være et problem som har flere aspekter: Det kan for eksempel a sammenheng med hvordan arbeidet er organisert og ledet, hvordan arbeidsoppgavene er fordelt og med mangelfull opplæring. Når Dimitri og Dolores bare jobber sammen med andre ansatte som heller ikke snakker norsk, så blir de heller ikke bedre i norsk selv. Hvis bedriften sørger for å sette sammen arbeidsgruppene slik at medarbeiderne må snakke norsk seg imellom, så kan det bidra til å fremme språkutviklingen deres.

TIPS Arbeidsgruppen bør diskutere hvordan bedriften kan sikre seg varige effekter av kurstilbudet. Dette kan for eksempel gjøres ved å organisere arbeidslag på nye måter eller ved å legge til rette for mer jobbrotasjon.

Språkopplæring er ikke alltid et godt nok svar på arbeidsmiljøproblemer, men kan noen ganger være med på å bidra til å løse dem. Noen bedrifter har opplevd at det kan være til dels sterke motsetninger mellom ansatte med ulik etnisk bakgrunn. Det kan bunne i favorisering av egne landsmenn, forskjellig syn på kvinnelige ledere, ulike måter å forvalte lederrollen på, osv. Språkopplæring kan være en anledning til å ta opp spørsmål som norske arbeidslivsnormer og -verdier, norsk lederstil, kvinnelige ledere, osv.

TIPS Bruk nok tid til å avklare hva problemet eller utfordringene består i! Hvis løsningen er basert på feil problemforståelse, så virker neppe tiltaket slik man ønsker at det skal virke.

Mulige snubletråder i trinn 1

- Bedriften setter i gang med språkopplæring basert på en feil problemforståelse.
- Partene avklarer ikke godt nok hvilke behov opplæringen skal dekke.
- Bedriften har ikke avklarte forventninger til hva enkeltstående språkkurs kan gi av effekter i bedriften.

Trinn 2. Organisere tiltak

Hvordan finner man den rette kurstilbyderen?

Ulike kurstilbydere har ulike tilbud og arbeidsmetoder. Noen passer bedre for bedriften enn andre. Det er klokt å hente inn tilbud fra flere. Adresser og kontaktdetaljer til noen av de mest brukte kurstilbyderne finnes bakerst i denne veiviseren.

Vox (www.vox.no) er statens nasjonale kompetanseorgan for voksnes læring. De forvalter også midlene til Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA-midlene). Vox kan bidra med informasjon og tips om kurstilbydere. Noen kurstilbydere hjelper bedriftene med å lage gode søknader om BKA-midler. Spør kurstilbyderne hva de kan bidra med.

Hva bør bedriften avklare med kurstilbyder?

Før bedriften setter i gang, bør den avklare med kurstilbyderen:

- Innhold og varighet på kurset.
- Arbeidsfordeling mellom bedrift og kurstilbyder. Skal for eksempel bedriftens egne representanter bidra med innlegg eller presentasjoner på kurssamlinger?

- Inngår det i kurset at kurstilbyder stiller opp på evalueringsmøter underveis og i etterkant av kurset?
- Hvordan jobber kurstilbyder for å motivere de ansatte til å delta på kursene? Hvordan passer dette for din bedrift?
- Hvordan jobber kurstilbyder med deltakere som mister motivasjon underveis?
- Valg av lærer har stor betydning for resultatet. Be om å få møte lærerne som skal inn i bedriften.
- Når skal kursene gå? Kurs på dagtid eller delvis i arbeidstiden har vist seg å gi best resultater.

TIPS Hent inn tilbud fra flere kurstilbydere og vurder hvem som passer best for dere.

Hvordan skal man kartlegge hvem som har behov for kurs?

Skal alle eller bare en gruppe ansatte testes («skannes»)? Bedriften vil ofte ha en oppfatning av hvilke medarbeidere som har behov for språkopplæring. Kartlegging kan likevel være en nyttig og gj overraskende resultater. Noen ganger finner man at behovet for språkopplæring er større enn man trodde. Velger bedriften å teste alle, kan det virke mindre stigmatiserende enn om bare en gruppe av de ansatte testes. Om lag 20 prosent av den norskfødte arbeidsstokken har en eller annen form for lese- og skrivevansker. Disse får man med om alle testes.

TIPS Kartlegging av språknivået blant alle ansatte kan avdekke at også etnisk norske har lese- og skrivevansker. De kan ha behov for norskopplæring, om ikke nødvendigvis av samme type som ansatte med minoritetsbakgrunn. Det kan være lurt å ta høyde for dette før kartleggingen starter. Bedriften bør ta stilling til om den også vil tilby kurs i lese- og skriveferdigheter til etnisk norske medarbeidere.

Skal det lages ulike kurs for ulike grupper med ulike behov?

Her finnes ingen fasitsvar. Bedriften bør diskutere fremgangsmåte med kurstilbyderen og eventuelt også konsultere Vox.

Avtale

Bedriften bør lage en skriftlig avtale med kurstilbyder. Avtalen bør som et minimum spesifisere hvor mange timer undervisning kurset består i, hva det skal inneholde, pris og samarbeidsmøter mellom kurstilbyder og bedrift. Den bør også si noe om hvordan kurset skal evalueres.

TIPS Tilpass opplæringen til bedriftens behov og situasjon gjennom klare avtaler og avklaring med kurstilbyder.

Finansiering av opplæringen

Mange bedrifter har valgt å finansiere opplæringen som et «spleiselag» mellom bedriften og kursdeltakerne. En vanlig modell er at bedriften gir en time fri fra morgenskiftet, mens de ansatte gir en time av sin fritid.

Det finnes mange varianter av denne modellen. Hvilke behov som skal dekkes og hvordan, er et viktig tema å avklare i den partssammensatte arbeidsgruppen. Hvordan opplæringen organiseres og finansieres, har betydning både for deltakernes motivasjon og utbytte av kurset. Det har også betydning for hva slags nytte bedriften får av opplæringen på sikt.

Mange bedrifter får tilskudd til opplæring gjennom ordningen med BKA-midler (Program for basiskompetanse i arbeidslivet), som Vox disponerer. Det er vanlig at BKA-midlene dekker lønn til lærer og læremidler, mens bedriften stiller med lokaler. Mange bedrifter har fått BKA-midler i flere år til kurs i grunnleggende ferdigheter i norsk og opplæring i data og hverdagsmatematikk.

Enkelte bedrifter som har undertegnet IA-avtale, har fått tilretteleggings-tilskudd fra NAV til språkopplæring.

Medlemmer av LO kan på individuell basis søke om støtte til opplæring via LOs Utdanningsfond (se bakerst for lenke til nettsted).

Bedriften må ofte regne med å bidra med egne ressurser i form av tid til møter, "frigitt" arbeidstid til å gå på kurs, etc. selv om den får støtte til språkopplæring.

Norskopplæring for voksne innvandrere – Introduksjonsordningen

Per 2011 har en rekke innvandrere bosatt i Norge en rett og/eller plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap, i regi av kommunen. For flere av de aktuelle gruppene innvandrere er denne opplæringen også gratis. Hvem som har en slik rett og eller plikt får man informasjon om på blant annet på hjemmesidene til Integrerings- og Mangfoldsdirektoratet og Barne- likestilling og inkluderingsdepartementet nettsider.

TIPS Før bedriften setter i gang med språkopplæring, bør den undersøke hva de aktuelle ansatte har gjennomgått av tidligere norskopplæring. Den enkelte ansatte eller den kommunale voksenopplæringen skal ha oversikt over dette.

Mål for opplæringen

Dersom bedriftens opplæring finansieres av BKA-midler, skal opplæringen knyttes til kompetansemålene for grunnleggende ferdigheter. Vox har utarbeidet retningslinjer og læringsmål som bedriften kan bruke som rettesnor.

Klare og realistiske mål for hva opplæringen skal resultere i, gjør det lettere å evaluere resultater og måle fremgang i opplæringen.

Det bør lages individuelle mål for hver av kursdeltakerne tidlig, slik at fremgang kan måles. Eksempler på individuelle mål kan for eksempel være at deltaker A skal kunne så godt norsk at hun er i stand til å operere flere typer maskiner enn tidligere før, at hun kan delta på intern fagopplæring eller være i stand til å begynne på en fagarbeiderutdanning eller lignende.

Kurstilbyderne tilbyr som oftest en før- og ettertest på deltakernes faglige fremgang.

TIPS Lag klare mål for opplæringen!

Knytt kursinnhold til arbeidshverdagen. Bidrag fra bedriften kan gjøre innholdet i kurset mer relevant!

Rekruttering av deltakere kan noen ganger være vanskelig. Kurstilbyder kan i samarbeid med bedriftens arbeidsgruppe og mellomledere gjøre mye for å hjelpe til. Bruk dem.

Mulige snubletråder i trinn 2

- Mellomledere som ikke er blitt involvert i arbeidet med språkkursene kan skape problemer. De må klare seg med mindre arbeidskraft når medarbeiderne er på kurs. Det er ofte de som skal følge kursdeltakerne opp i etterkant. Motstand fra mellomlederne kan gjøre det vanskelig for de ansatte å delta på alle kurssamlinger.
- Søknader om ekstern finansiering kan få avslag. Bedrifter som ikke har satt av egne midler til å gjennomføre kurset risikerer at prosessen stopper opp og at motivasjonen svekkes.

Trinn 3. Gjennomføring og oppfølging

Opplæringen bør legges til arbeidsplassen og kursinnholdet bør knyttes opp til arbeidshverdagen til deltakerne. Mellomledere, tillitsvalgte, verneombud, medarbeidere fra personalavdeling og kollegaer kan med fordel involveres i opplæringen. De kan for eksempel bidra med korte innledninger om jobbrelevante emner, som siden kan drøftes mer inngående i kurset.

Det er hensiktsmessig å lage en semesteroversikt – det vil si en oversikt over hva som skal tas opp på kurset i det følgende semesteret. Det er spesielt viktig når flere ulike aktører skal involveres i kurset.

Alle bedrifter har en rekke skriftlige rutiner og dokumenter (arbeidsreglement, HMS-forskrifter, informasjonstavler, intranett, m.m.). Språkkurs kan være en anledning til å forbedre disse dokumentenes lesbarhet. Erfaringer viser at mange bedrifter kan bli betydelig flinkere på dette området.

Noen bedrifter har gode erfaringer med å bruke faddere, som kan følge opp de ansatte i arbeidssituasjonen. Fadderne kan være spesielt oppnevnte kollegaer som kan følge opp kursdeltakere ved å være tilgjengelig for spørsmål og hjelpe dem til å praktisere norsk i hverdagen. Fadderne bør ikke være fra samme land som deltakerne.

TIPS *Drøft med kurstilbyder hvordan gruppene på kursene skal settes sammen, slik at deltakerne får et best mulig utbytte. Er det for store forskjeller på deltakernes kunnskapsnivå, svekkes læringsmulighetene. Man bør også drøfte om deltakere skal komme fra samme skift eller avdeling, slik at de kan ha nytte av hverandre også utenom kursene.*

Ikke sett sammen for store grupper. Gruppene bør normalt ikke ha flere enn åtte deltakere.

Erfaring tyder på at det ikke er lurt å bruke lærere som snakker norsk med aksent eller har en helt annen dialekt enn den som snakkes der bedriften ligger.

Mellomlederne bør involveres

Mellomlederne er viktige i gjennomføringen av kurset. Det er de som skal sørge for at produksjonen går sin gang mens arbeidstakerne deltar på kurset. Ofte er de også viktige når det gjelder å motivere arbeidstakerne til å delta på opplæring og følge dem opp i etterkant.

Flere bedrifter har erfart at mellomledere kan bli en «propp i systemet» fordi de ikke ble tatt med på råd under planleggingen av opplæringen. Da får mellomlederne ikke det eierskapet de bør ha til læringsprosessen. Dermed kan det bli vanskeligere for dem å se nytten av å sende ansatte på kurs.

TIPS *Husk å involvere mellomledere/arbeidsledere gjennom hele prosessen! De spiller ofte en nøkkelrolle når det gjelder å motivere og følge opp kursdeltakerne.*

Arbeidsgruppen

Det er ofte nødvendig å foreta justeringer av opplæringen underveis. Avhold minst ett møte i løpet av kursperioden. Her bør arbeidsgruppen diskutere fremgang og eventuelle problemer med mellomledere og kurs-tilbyderen.

Her er noen spørsmål som bør diskuteres:

- Treffer språkopplæringen godt nok i forhold til de som deltar på kurset?
- Hvilke muligheter har deltakerne for å praktisere norskkunnskapene i arbeidshverdagen?
- Hva kan ledelse og kollegaer bidra med i forhold til kursinnhold og oppfølging av deltakerne?
- Hva bør eventuelt justeres før kurset fortsetter?

Mulige snubletråder i trinn 3

- **Noen bedrifter glemmer å evaluere underveis. Hvordan går det med opplæringen? Treffer den? Er deltakerne og bedriften fornøyd med fremdriften så langt? Hva kan forbedres? Evaluerer man ikke underveis, risikerer bedriften å gjennomføre kursopplegg som ikke fungerer slik man hadde håpet.**

Trinn 4. Evaluere, lære og forbedre

Dersom bedriftene skal få utbytte av å sende ansatte på språkkurs, så er det viktig å evaluere innsatsen og virkningene. Kurstilbyder og lærer vil som oftest måle fremgangen i deltakernes individuelle norskkunnskaper ved kursets slutt. Bedriften bør i tillegg vurdere hvordan den kan nyttiggjøre seg kursdeltakernes styrkede kompetanse i organisasjonen.

Når man først tar seg tid til å evaluere, kan det være nyttig å kartlegge erfaringene til alle grupper som berøres av tiltaket. Eksempler kan være: ledelsen, deltakerne og deres nærmeste ledere, lærerne og medlemmene av arbeidsgruppen.

Evalueringen bør sees i sammenheng med bedriftens forbedringsarbeid. Den bør derfor være fremtidsrettet. Spørsmål som hører hjemme i denne fasen er:

- Hvordan kan opplæringen knyttes til bedriftens øvrige arbeid med kompetanseheving av de ansatte?
- Hva er suksesskriteriene for neste kurs?
- Hvordan kan det neste kurset bli bedre?
- Hvordan og når skal det evalueres?

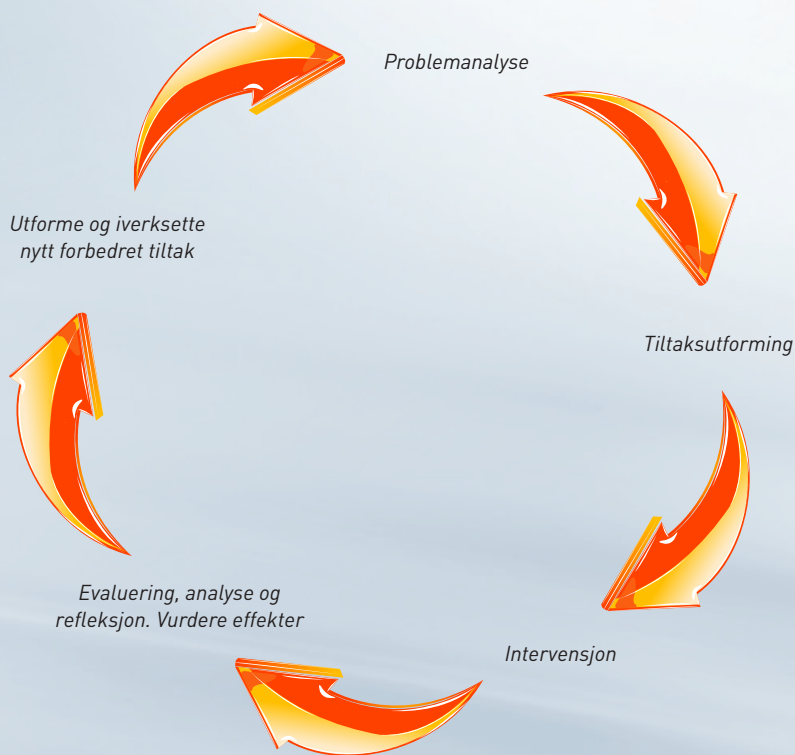
TIPS Involver berørte parter i evalueringen! Bruk møteplasser som allerede eksisterer på bedriften til å diskutere og få fram erfaringer og forslag til forbedringer.

Mulige snubletråder i trinn 4

- Noen «hopper over» evalueringen fordi man antar at den er mer tidkrevende og komplisert enn den trenger å være. Andre glemmer å involvere berørte parter i evalueringen og evalueringen fanger dermed ikke opp viktige erfaringer som bedriften kan lære av.

Trinn 5. Organisere nytt, forbedret tiltak

Evaluering bør gjøres til en fast rutine både underveis og etter hvert kurs. Da vil arbeidet inngå i bedriftens løpende forbedringsarbeid. Hvert nytt kurs bygges på erfaringene fra de forrige. Man skaper en såkalt "læringsspiral":



Tidligere i denne veiviseren skrev vi at språkopplæring kan berøre mange forskjellige områder. Ikke minst er det en allmenn erfaring at språkopplæring er nært knyttet til arbeidsmiljøforhold. Det betyr at dette er et ledelsesansvar som skal forankres i linjen. Erfaringene fra andre bedrifter som har drevet med språkopplæring er her ganske klare: Opplæringen må være forankret hos topp og mellomledelse for å lykkes. I tillegg bør tillitsvalgte og andre aktører som berøres av opplæringen involveres. Sørger man for å legge arbeidet til en partssammensatt arbeidsgruppe og samtidig knytter det til bedriftens løpende forbedringsarbeid på for eksempel HMS-området, så har man gode sjanser for å lykkes med innsatsen.

Lykke til!



NHO Mat og Drikkes tips til arbeidsgiver

Anne Brit Slettebø

Intern språkopplæring av ansatte gir både den enkelte og bedriften utviklingsmuligheter og økt kompetanse.. Det gir bedriften mulighet til å gi flere ansatte større ansvar, mer fleksibilitet og andre stillingsnivåer. Samtidig vil bedriften kunne få flere fagarbeidere på sikt. Det vil igjen gi resultater for bedriften med mer stabile arbeidstakere, som kan utvikle seg i tråd med blant annet bedriftens teknologiske utvikling.

Selve opplæringen bør være relatert til bedriftens interne forhold, som HMS-instruksjoner og rutiner og arbeidstakerrollen, fordi det gir den enkelte økt kunnskap om bedriften og om norsk arbeidsliv.

Intern språkopplæring har stor betydning for bedriftens arbeidsmiljø og for integreringen av fremmedspråklige, fordi alle får en felles plattform og et felles språk. Dermed kan flere snakke sammen på tvers av land og kulturer.

Språkopplæringen synliggjør bedriftens plikt og ansvar etter arbeidsmiljøloven og tariffavtaler, i forhold til den enkeltes rett til kompetanseutvikling.

NNNs tips til den tillitsvalgte

Anne Berit Aker Hansen

- Som tillitsvalgt bør du delta aktivt i bedriftens arbeid med kompetanseutvikling. Det er viktig at tillitsvalgte engasjerer seg og tar initiativ til at det blir satt i gang språkopplæring der hvor det er behov for det. Språkopplæring er et viktig tiltak for å heve kompetansen i bedriften, og vil bidra til et bedre arbeidsmiljø med mindre konflikter og bedre samarbeid kollegaer imellom. I tillegg bidrar bedre språkkunnskaper til at flere kan være med på annen kompetanseheving.
- Når det etableres interne arbeidsgrupper eller prosjektgrupper i bedriften, skal en tillitsvalgt være med.
- I større bedrifter kan det være fornuftig at en av de tillitsvalgte har kompetanseutvikling som eget arbeidsområde.
- Som tillitsvalgt representerer du interessene til de som skal delta i språkopplæringen. Du må bidra til at kartlegging og rekruttering av deltakere og utformingen av språkkursene gjøres på en god måte.
- Et nyttig tema underveis i språkkurset er de tillitsvalgtes rolle og partssamarbeidet i bedriften.
- Lytt til kursdeltakernes innspill og synspunkter og ta dem med i evalueringen av kurstilbudet.

Råd og tips fra kurstilbyder

Tips i forbindelse med rekruttering

- Direkte kontakt mellom tilbyder og deltaker. Det gir muligheter til å forklare kursinnhold og tilrettelegging av opplæring på en god måte.
- Bruk nøkkelpersoner. Dette er potensielle deltakere eller personer med stor integritet i arbeidsmiljøet, tillitsvalgte, verneombud, linjeledere og lignende.
- Muntlig og direkte kontakt fungerer bedre enn skriftlig informasjon alene.

Sjekkspørsmål til informasjon og rekrutteringsarbeidet kan være

- Er det arenaer som egner seg godt til informasjons- og rekrutterings tiltak?
- Er det roller og oppgaver i bedriften som deltakerne opplever som relevant å knytte opplæringen til?
- Hvordan spiller allerede etablerte relasjoner og samarbeid inn i rekrutteringsarbeidet?
- Hvilke rammer har deltakerne til å delta i opplæringen?

Innholdet i kursene må være nyttig og relevant for deltakerne. Det er avgjørende for læringsutbyttet at opplæringen er praksisnær. Kurstilbyder kan hjelpe til med å knytte opplæringens innhold og mål til deltakernes behov i hverdagen.

Når opplæringen har startet, er neste utfordring å holde fokus på tiltaket

En ansvarlig i organisasjonen må engasjere seg i å følge opp og holde fokus på gjennomføringen av tiltaket. Det øker motivasjonen hos de som er involvert i kurset. God oppfølging fra linjeledelsen skaper større motivasjon hos deltakerne og dermed bedre resultater av opplæringen.



Nyttige nettsteder

Finansieringskilder

Adresser

Tilretteleggingstilskudd fra NAV

Når nødvendig tilrettelegging for en arbeidstaker fører til merutgifter, kan IA-virksomheter søke om tilretteleggingstilskudd.

Det er en ytelse som skal stimulere arbeidsgiver til å tilrettelegge arbeidet, slik at den ansatte kan være i arbeid på tross av helseproblemer. Det er mulig å søke om tilretteleggingstilskudd for grupper av arbeidstakere. Ordningen gjelder bare for ansatte i IA-virksomheter. Tilskuddet kan bl.a. ytes til utprøving, tilrettelegging, opplæring og arbeidstrening.

Flere av bedriftene i KOM-prosjektet fikk tilretteleggingstilskudd som et ledd i inkluderings- og opplæringsarbeidet.

<http://www.nav.no/813.cms>

VOX

Vox er et nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, med særlig vekt på voksnes læring. Det hører inn under Kunnskapsdepartementet. Vox forvalter blant annet midlene til programmet «Basiskompetanse i arbeidslivet» (BKA-midler). Vox gir også tips og råd om «Norsk for innvandrere».

Det kan være nyttig å kontakte Vox for å få tips om hvordan man kan søke om BKA-midler, finne kurstilbydere og få hjelp videre i systemet.

www.vox.no

Basiskompetanse i arbeidslivet (BKA-programmet)

BKA gir tilskudd til opplæring i lesing, skriving, regning og data for ansatte i private og offentlige virksomheter. Kurstilbydere, næringsforeninger og organisasjonene i arbeidslivet kan også få BKA-midler i samarbeid med en eller flere virksomheter.

Det er utarbeidet kompetansemål for voksnes grunnleggende ferdigheter. Kompetansemålene har nivåbeskrivelser for de enkelte ferdighetene. Opplæringen i BKA-programmet skal være tilpasset de ulike trinnene i kompetansemålene.

<http://www.vox.no/no/Tilskudd/Program-for-basiskompetanse-i-arbeidslivet--BKA/>

LOs utdanningsfond

LOs utdanningsfond har som formål å gjennomføre eller støtte opplæringstiltak og kompetanseutvikling for medlemmer og til-litsvalgte som har rettigheter i fondet.

<http://www.lo.no/s/medlemskap/utdanningsfond/LOs-utdanningsfond---reviderte-retningslinjer/>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) er et kompetanse-senter og en pådriver for integrering og mangfold.

IMDi iverksetter integrerings- og mangfoldspolitikken på Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) sitt ansvarsområde. IMDi følger blant annet opp introduksjonsloven og forvalter viktige økonomiske virkemidler innenfor integrerings- og mangfoldsarbeidet.

På IMDis hjemmeside kan man finne mye nyttig informasjon, blant annet om Norskopplæring for voksne innvandrere

<http://www.imdi.no/no/Tilskudd/Tilskudd-2011/Tilskudd-til-norsk-og-samfunnskunnskap-2011-/>

Noen kurstilbydere

AOF

AOF har språkundervisning tilpasset en rekke forskjellige behov, også for de som sliter med lesing og skriving. Fagorganiserte har muligheter til å gjennomføre kurs med støtte fra LO.

AOF leverer skreddersydde språkkurs for bedrifter.

<http://www.aof.no/aofweb/cmsaof.nsf/pages/KursFylke.html?Open&omrade=100>

Folkeuniversitetet

Folkeuniversitetet er Norges største studieforbund, med 118 lokalavdelinger, 12 områdekontor på fylkesnivå og 21 medlemsorganisasjoner. De leverer mange typer kurs og opplæring som er relevante for bedrifter. Tilpassede språkkurs inngår i dette.

<http://www.fu.no/default.asp?avd=231>

Berlitz

Berlitz er en stor internasjonal kurstilbyder, som opererer i mer enn 60 land. De leverer blant annet bedriftstilpassede språkkurs på ulike nivåer.

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

MiA - Mangfold i arbeidslivet

Mangfold i Arbeidslivet (MiA) er en privat ideell stiftelse og har over 10 års erfaring med endringstiltak ved multi-etniske arbeidsplasser i Norge. MiA jobber med virksomheter både i offentlig og privat sektor. MiA tilbyr blant annet bedriftstilpasset språk- og fagopplæring.

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

Ribert Kultur og kommunikasjon

Ribert Kultur og kommunikasjon er et privat konsulentfirma som driver med mentorbasert språkopplæring på arbeidsplassene.

www.ribert.no

