

Lise Wiik

Fra ufaglært til faglært
– et motiveringsprosjekt

Rapport 08/2003
Telemarksforsking-Notodden

<i>Prosjektnavn:</i>	Fra ufaglært til faglært – et motiveringsprosjekt
<i>Rapportnummer:</i>	08/2003
<i>ISBN:</i>	82-7463-101-3
<i>Oppdragsgiver:</i>	LO Notodden
<i>Kontaktperson:</i>	Johnny Pettersen
<i>Dato:</i>	15.05.2003
<i>Prosjektleder:</i>	Forsker Lise Wiik
<i>Medarbeidere:</i>	Forsker Per Ingvar Haukeland
<i>Prosjektansvarlig:</i>	Direktør Odd Erik Johansen
<p>TELEMARKSFORSKING-NOTODDEN Senter for pedagogisk forskning og utviklingsarbeid Lærerskoleveien 35, 3679 Notodden</p> <p>Telefon: 35 02 66 99 Faks: 35 02 66 98 E-post: tfn@hit.no Web: www.tfn.no</p> <p>Tiltaksnr.: 966 009 012</p>	

INNHold

1. INNLEDNING	5
1.1 BAKGRUNN FOR UNDERSØKELSEN.....	5
1.1.1 Valg av samarbeidspartnere.....	5
1.1.2 Valg av bedrifter.....	5
1.1.3 Valg av prosjektleder.....	6
1.2 FORSTÅELSE AV OPPDRAGET. PROBLEMSTILLINGER.....	6
2. METODE	7
2.1 HVA ER METODE.....	7
2.2 METODISK TILNÆRMING OG INFORMANTER.....	7
2.3 DRØFTING AV ANONYMITET.....	8
2.4 SVARPROSENT.....	8
2.5 UNDERSØKELSENS RELIABILITET (GYLDIGHET) OG VALIDITET (TROVERDIGHET).....	8
3. PRESENTASJON AV RESULTATER	10
3.1 SAMMENFATNING AV PROSJEKTLEDERS ERFARINGER.....	10
3.1.1 Første møter med representanter for aktuelle samarbeidspartnere.....	10
NOTODDEN KOMMUNE	10
PROPARTNER	10
NOTODDEN RESSURSSENTER	10
HØGSKOLEN I TELEMARK	11
TELEMARKSFORSKING-NOTODDEN	11
NETTVERKSARBEID	11
3.1.2 Systematisk arbeid med aktuelle deltagere.....	11
3.2 INFORMASJON FRA DELTAGERNE.....	12
3.2.1 Problemstillinger knyttet til utgangspunkt for prosjektet.....	12
3.2.2 Problemstillinger knyttet til virkemidler i prosjektet.....	13
3.2.3 Dine meninger om prosjektet.....	15
3.2.4 Det har dukket opp problemer underveis som har fått meg til å vurdere å avslutte studiet.....	16
3.2.5 Mulige årsaker til at deltagerne har vurdert å avslutte kurset.....	17
3.2.6 Hovedformålet med prosjektet.....	18
3.2.7 Deltagernes videre planer.....	19
3.3 INFORMASJON FRA LEDELSEN AV BEDRIFTENE.....	20

3.3.1	<i>Informasjon om prosjektet</i>	20
3.3.2	<i>Gjennomføring av prosjektet</i>	21
3.3.3	<i>Bedriftens behov for prosjektet</i>	21
3.3.4	<i>Konsekvenser for bedriften på grunn av prosjektet</i>	22
3.3.5	<i>Resultater av prosjektet</i>	22
3.4	INFORMASJON FRA KOMPETANSETILBYDERE	23
3.4.1	<i>Informasjon om prosjektet</i>	23
3.4.2	<i>Gjennomføring av prosjektet</i>	23
3.4.3	<i>Resultater av prosjektet</i>	24
4.	SAMMENDRAG. KONKLUSJONER	25
4.1	UTGANGSPUNKT FOR PROSJEKTET	25
4.2	VIRKEMIDLER FOR PROSJEKTET	26
4.3	HOVEDFORMÅL MED PROSJEKTET	27

1. INNLEDNING

1.1 BAKGRUNN FOR UNDERSØKELSEN

Telemarksforskning-Notodden har fått i oppdrag å evaluere det lokale Notoddenprosjektet ”Fra ufaglært til faglært – et motiveringsprosjekt.”

Prosjektet er initiert av LO Notodden og prosjektleder har vært Mary Ann Bjørnflaten. Hovedformålet til motiveringsprosjektet er formulert på denne måten.

”Det er relativt enkelt å tilrettelegge til fagprøve for ufaglærte arbeidstakere, men det er ofte vanskelig å motivere denne gruppen til å gjennomføre slik opplæring. Dette er en problematisk situasjon fordi det er en grunnleggende intensjon i kompetansereformen at nettopp arbeidstakere i denne kategorien skal få en ny sjanse.

Hovedformålet med prosjektet er derfor å utvikle en ny modell for motivering av arbeidstakere med lav grunnutdanning til å gjennomføre opplæring fram til fagbrev. Virkemidlene omfatter bl.a. personlig oppsøkende virksomhet organisert gjennom aktuelle fagforeninger, tilbud om spesielt tilrettelagt lese- og skriveopplæring og tilsvarende opplæring i bruk av IKT”.

1.1.1 Valg av samarbeidspartnere

For å løse intensjonene i hovedprosjektet har LO Notodden inngått samarbeidsavtaler med disse organisasjonene.

Notodden Ressurssenter er en egen økonomisk selvstendig avdeling ved Notodden videregående skole. Ressurssenteret tilbyr næringsliv, kommuner og fylkeskommuner kurs- og kompetansetjenester.

På fagbrevsiden tilbys kurs innen renholds-fag, omsorgsfag, barne- og ungdomsarbeiderfag, kontor-fag, elektronikk-fag, kokke-fag, butikk-fag, mekaniske prosess-fag og IKT driftsfag.

Høgskolen i Telemark er en statlig høgskole med en stor avdeling som gir ulike typer lærerutdanning i Notodden. Avdelingen har ca. 1500 studenter og gir blant annet allmennlærerutdanning, førskolelærerutdanning, faglærerutdanning i kunst og håndverk, faglærerutdanning i idrett/kroppspøving, fireårig faglærerutdanning i praktisk-estetiske fag og hovedfagutdanning i forming.

Telemarksforskning-Notodden er en regional, oppdragsfinansiert forskningsstiftelse som er etablert av Høgskolen i Telemark, Statens utdanningskontor i Telemark og Kommunenes Sentralforbund, Telemark.

Telemarksforskning-Notodden har gjennomført flere evalueringsprosjekter, blant annet for Norges forskningsråd, Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet og Statens utdanningskontor i Telemark.

1.1.2 Valg av bedrifter

Notodden har høy andel arbeidstakere med lav grunnutdanning. Prosjektet har tatt sikte på å motivere slike arbeidstakere til å gjennomføre opplæring fram til fagprøve. Svært mange i denne gruppen er kvinner. Det er i prosjektet i særlig grad lagt vekt på å motivere kvinner til å benytte de mulighetene som nå eksisterer til å ta fagbrev i kvinnepregede yrker.

Notodden kommune har ca. 12 000 innbyggere. Kommunen er arbeidsgiver for ca. 1 000 tilsatte og ønsker at Seksjon for pleie og omsorg skal delta i prosjektet. Denne seksjonen har for tiden 386 tilsatte og et budsjett for 2001 på ca. 111 Mkr. En stor del av de tilsatte er ufaglærte, og de fleste er kvinner.

ProPartner er en elektronisk produksjonsbedrift som ble startet på Notodden i 1973. ProPartner sysselsetter ca. 130 personer på Notodden. Av disse er 88 kvinner, og flest av dem er ufaglærte.

1.1.3 Valg av prosjektleder

Det ble engasjert kvinnelig prosjektleder i 100% stilling for ett år fra januar 2002. Hun arbeider selv til daglig i Pleie- og omsorgssektoren.

1.2 FORSTÅELSE AV OPPDRAGET. PROBLEMSTILLINGER

Formålet med prosjektet er å utvikle en ny modell for motivering og rekruttering av arbeidstakere med lite utdanning til å gjennomføre opplæring med sikte på fagbrev. Modellen bygger på en kombinasjon av:

- Personlig veiledning formidlet gjennom tillitsvalgte
- Tilbud om grunnleggende lese- og skriveopplæring
- Tilbud om IKT-opplæring

Oppdraget er slik at det skal omfatte både formativ evaluering med tanke på vurdering og eventuell justering av prosjektet underveis, og summativ evaluering for å vurdere den samlede effekt prosjektet har hatt.

Aktuelle problemstillinger i evalueringsarbeidet har vært:

- Er kompetanseutviklingsprosjektet forankret i bedriftens ledelse?
- Kan prosjektet gå inn i bedriftens kompetansehevingsprogram?
- På hvilken måte har tilbudet blitt kjent for de ansatte?
- Hvem har vært aktivt med i planfasen?
- Har LO Notodden som prosjektansvarlig fulgt opp som forventet?
- Har ressurscenteret lagt til rette som forventet?
- Har arbeidsgiver lagt til rette på en god måte?
- Hvilke problemer har dukket opp underveis?
- Hvordan har problemer blitt løst?
- Vil det bety endringer i organisasjonen at flere får fagbrev?

2. METODE

2.1 HVA ER METODE?

”Med metode forstår jeg en framgangsmåte for å få fram kunnskap eller etterprøve kunnskapskrav dvs. påstander som framsettes med krav om å være sanne, gyldige eller holdbare” (Tranøy 1991, s. 127)

Ved valg av framgangsmåte må en forholde seg til forskertradisjonene. Det har gått et skille mellom det som kalles kvalitative metoder, og det som kalles kvantitative metoder. Tradisjonelt har kvantitative metoder med sin forankring i positivistisk vitenskapsteori vært betraktet som å gi best strukturert og mest eksakt kunnskap. Kvantitative metoder har den lengste tradisjonen i forskning, og er nyttig til informasjon som kan eller bør tallfestes, og til bearbeiding av begreper som er slik at de kan gjøres til gjenstand for matematiske eller statistiske operasjoner.

Bruken av kvalitative metoder kom som en motvekt og et supplement til de kvantitative. Kvalitative metoder dreier seg om en rekke skjønnsspørsmål, og er egnet til å finne meningssammenhenger, ikke tallmessige sammenhenger. Ingen av de to metodene kan sies å være prinsipielt mer vitenskaplig enn den andre. Hvilken av dem som er mest fruktbar i forbindelse med et konkret forskningsopplegg, avhenger i første rekke av den spesielle problemstillingen som skal belyses. Ofte vil de to metodene kunne utfylle hverandre ved metodetriangulering. Siktemålet ved en slik triangulering vil være å bruke forskjellige typer data om samme fenomen for å styrke datagrunnlaget.

2.2 METODISK TILNÆRMING OG INFORMANTER

Slik prosjektet ”Fra ufaglært til faglært – et motiveringsprosjekt” er lagt opp, vil det være tjenelig i hovedsak å bruke kvalitative metoder for innhenting og drøfting av data.

Vi velger å gjøre våre analyser ved hjelp av følgende oppdeling av hovedprosjektet:

1. Påstand/utgangspunkt for prosjektet:

”Det er relativt enkelt å tilrettelegge opplæring til fagprøve for ufaglærte arbeidstakere, men det er ofte vanskelig å motivere denne gruppen til å gjennomføre slik opplæring.”

2. Hovedformålet med prosjektet:

”Utvikle en ny modell for motivering av arbeidstakere med lav grunnutdanning til å gjennomføre opplæring fram til fagprøve.”

3. Virkemidler er beskrevet til å omfatte:

”Personlig oppsøkende virksomhet organisert gjennom aktuelle fagforeninger, tilbud om spesielt tilrettelagt lese- og skriveopplæring og tilsvarende opplæring i bruk av IKT.”

Vi søker å framskaffe opplysninger om disse tre hovedområdene ved hjelp av ulike metoder og sentrale informanter. Det vil bli utviklet et spørreskjema i samsvar med aktuelle

problemstillinger samt intervjuguide som i hovedsak vil være den samme for de ulike målgruppene.

Arbeidet vil bli organisert på denne måten:

Prosjektleders erfaringer.

Ved hjelp av møter og samtaler underveis og ved hjelp av analyse av skriftlig materiell vil vi gi en kort sammenfatning av hennes arbeid og i tillegg vise til hennes rapport.

Informasjon fra kursdeltagerne.

Alle kursdeltagerne har blitt anmodet om å besvare spørreskjema.

Informasjon fra bedriftens ledelse.

Representanter fra bedriftens ledelse har blitt intervjuet.

Informasjon fra tillitsvalgte.

Representanter fra tillitsvalgte har blitt intervjuet.

Informasjon fra kompetanstillbydere.

Representanter fra aktuelle kompetanstillbydere har blitt intervjuet.

2.3 DRØFTING AV ANONYMITET

Vi oppgir ikke navn på våre informanter. Likevel vil det være slik at det i et lokalt miljø vil for mange være kjent hvem som er informanter. Vi har ved framleggelse av data lagt vekt på uttalelser av generell interesse og konsentrert opplysningene om hovedtendenser. Dette kan bety at noe spesifikk informasjon kan ha gått tapt av personhensyn.

2.4 SVARPROSENT

Vi har lyktes med å få i tale, i intervjusituasjon ,aktuelle representanter for de to bedriftene. Vi har valgt faglig leder, personalleder og hovedtillitsvalgt. På Notodden Ressurssenter har vi intervjuet to representanter for ledelsen. Spørreskjemaene er besvart av 77% av deltagerne.

2.5 UNDERSØKELSENS RELIABILITET (GYLDIGHET) OG VALIDITET (TROVERDIGHET)

Reliabel (fra engelsk) betyr pålitelig. En forutsetning for at en skal kunne ha tillit til undersøkelsesresultatet er at de målinger som er foretatt er presise for det en ønsker å beskrive i undersøkelsen. Hovedspørsmålet er om en makter å redusere målefeil til et minimum, og i hvor stor grad måleresultatene er stabile og presise. Valid (fra latin) betyr gyldig. Reliable mål er nødvendige, men ikke tilstrekkelige forutsetninger for at måleinstrumentets validitet ivaretas. Validitet dreier seg om det overordna spørsmålet om vi har fått et måleresultat for det vi ønsker å måle. Validitet dreier seg om hvor gyldig måleresultatet er.

For å samle nødvendig og relevant kunnskap har vi lagt hovedvekt på kvalitative metoder i innhenting og tolking av data. Det er i samarbeid med LO Notoddens prosjektleder utviklet spørreskjema og intervjuguide spesielt for målgruppene knyttet til dette prosjektet. De problemstillingene som er tatt opp der er direkte utledet av målsettingene og virkemidlene for prosjektet. De aktuelle informantene har gitt svar på anførte problemstillinger og i tillegg gitt fylldige kommentarer ut fra egne vurderinger om prosjektet. Det er en høy svarprosent, og høy andel av besvarelse på de ulike områdene av spørreskjema og intervjuguide. Vi har ikke funnet indikasjoner på misforståelser eller feiltolkninger av spørsmålene. De verbale kommentarene bekrefter de avkrysningene som er gjort. Vi konkluderer med at det er utviklet tjenelige redskaper for å samle kunnskap om prosjektet, og at informantene har kommet fram med sine synspunkter.

3. PRESENTASJON AV RESULTATER

3.1 SAMMENFATNING AV PROSJEKTLEDERES ERFARINGER

Prosjektleder har utarbeidet rapport som beskriver hennes arbeid. Vi velger kort å referere de erfaringer hun har formidlet til Telemarksforsking.

Hennes arbeid startet 7. januar 2002. Da var prosjektplanen ferdig, og de aktuelle bedriftene valgt ut. Det lå da til rette for å ta kontakt med ansatte på de to arbeidsplassene.

3.1.1 Første møter med representanter for aktuelle samarbeidspartnere

Første fase i prosjektleders arbeid var innledende møter med representanter for arbeidsgivere, avdelingsledere og tillitsvalgte i Notodden kommune og ved ProPartner. Det ble gitt informasjon om prosjektet. Det var også tidlig kontakt med Notodden Ressurssenter og Telemarksforsking-Notodden. Det var viktig tidlig i fasen å avklare viktige forhold som omhandler samarbeidet.

Notodden kommune

Det ble klarlagt at Notodden kommune allerede hadde inngått prosjektavtale med realkompetanseprosjektet "Din mulighet", Kommunal kompetanse sammen med kommunene Siljan, Tinn og Porsgrunn. Det var allerede startet registreringsarbeid for å kartlegge dem som var interessert i å få vurdert sin realkompetanse. Prosjektleder avholdt møte med leder av Kommunal kompetanseprosjektet og personalsjef i Notodden kommune, og det ble enighet om utstrakt samarbeid fordi begge prosjektene retter seg mot den samme målgruppa, assistenter i Pleie- og omsorgssektoren i Notodden kommune.

Det som skiller de to prosjektene fra hverandre er følgende:

- Kommunal kompetanseprosjektet bistår de ansatte med å få vurdert sin realkompetanse slik at de får sin individuelle rett til videreutdanning på bakgrunn av kompetansereformen.
- LO-Notoddens prosjekt retter seg mer mot å motivere ufaglærte til å ta fagbrev. Kap. 3-5 (tidligere §20) i Opplæringsloven har innbakt en såkalt "realkompetansevurdering" slik at denne vurderingen blir overflødig.

ProPartner

I møte med ProPartner ble det klart at de ulike ledd av ledelsen var positive til prosjektet. Bedriften har utarbeidet egen opplæringsplan og det er startet registreringsarbeid for å kartlegge hva den enkelte ansatte kan og hva de ønsker av kompetanseheving. Bedriften ønsker at så mange som mulig tar fagbrev, men det må utarbeides en modell slik at ikke alle tæes ut av produksjon samtidig. Bedriften vil selv stå for den praktiske delen av opplæringen, men ønsker hjelp eksternt til den teoretiske delen. De har også behov for bistand til å motivere sine medarbeidere.

Notodden Ressurssenter

Det ble i møte klarlagt at realkompetansevurdering er overflødig for dem som tar utdanning til fagbrev. Notodden ressurscenter har tidligere forsøkt motiveringsarbeid ute på ulike arbeidsplasser, men med lite hell. De ga uttrykk for positive forventinger til at LO-Notodden

kan bli en ressurs i den sammenhengen. Arbeidstaker og arbeidsgiver har gitt uttrykk for ønske om opplæring på arbeidsplassen. Hvordan dette skal løses og andre spørsmål om ulike opplæringsformer tilpasset deltagerne vil vi komme tilbake til.

Høgskolen i Telemark

Ingen møtevirksomhet eller annen type for kontakt i løpet av prosjektperioden.

Telemarksforskning-Notodden

Forventningene til evalueringsarbeidet ble utdypet gjennom telefonkontakt og møtevirksomhet.

Det er en forutsetning med nært samarbeid under prosessen. Telemarksforskning har blitt invitert til aktuelle møter og å få fortløpende informasjon av prosjektleder slik at det er en muntlig dialog under hele prosessen.

Nettverksarbeid

LO-Notodden har tatt ansvar for å kalle inn andre WOX-finansierte prosjekter til felles informasjons- og drøftingsmøter. I nettverksgruppen er følgende prosjekter innkalt:

- Arbeidsplassen som innovativ kvalifiserings-/læringsarena for opplæring og arbeidstrening av språklige minoriteter.
- Over terskelen - LO Telemark.
- Realkompetanseprosjektet Din mulighet.
- Kompetanseheving for bygnæringene Notodden utvikling AS.

Hensikten er å hente inspirasjon og støtte fra de ulike prosjektene. Telemarksforskning vil bli invitert til disse møtene.

3.1.2 Systematisk arbeid med aktuelle deltagere

Prosjektleder har brukt ulike metoder i motiveringsarbeidet. Hun har vært til stede på fellesmøter i de enkelte bedriftene for å gi informasjon, delt ut skriftlig informasjon med muligheter for påmelding og gitt fyldig informasjon om prosjektet i lokalavisene. I tillegg er det sendt ut personlige brev til aktuelle deltagere og det er satt opp informasjon på oppslagstavler på arbeidsplassene. Slik bør førstinformasjonen ha kommet fram til alle. Underveis våren 2002 ble dette fulgt opp med individuelle samtaler og individuell veiledning for å få så mange som mulig med.

Hennes erfaringer tilsier at interessen er svært stor i den aktuelle målgruppa for å skaffe seg formell kompetanse. Mange har gitt uttrykk for at de bare har ventet på en mulighet til å høyne sin kompetanse og dermed få høyere status og økt lønn. Mange er imidlertid bekymret for at det kan koste dem mye i forhold til økonomi og tid.

Det har dukket opp noen problemer underveis i arbeidet som i noen grad har bremset deltagernes motivering.

De har gitt uttrykk for at de ønsker opplæring på arbeidsplassen, men det har vist seg å være problematisk å få til individuelt rettet undervisning ute i bedriftene. Det knytter seg også problemer til at mange på en arbeidsplass er ute av produksjon samtidig for å skolere seg. Det må arbeides mer med å finne en tjenelig modell.

Det har også vært en del misforståelser i forhold til to relativt like prosjekter i Pleie og omsorgsetaten, Notodden kommune. Ulike skjemaer som har vært i omløp til realkompetansevurdering og rett til videregående opplæring har gjort målgruppa forvirret. Kompliserte skjemaer kan ha blitt hinder for enkelte.

Erfaringen er likevel at det har vært enkelt å motivere til deltagelse. Det er trolig slik at det at LO står bak gjør det lettere for den enkelte å ha tillit til prosjektet.

Prosjektleder har sørget for god pressedekning på prosjektet, noe som trolig også har vært til hjelp i motiveringsarbeidet.

Det har framkommet noen opplysninger om årsaker til at enkelte ikke melder seg på fagutdanning. Noen er snart pensjonister, andre er i gang med annen utdanning. En gruppe angir å ha for liten selvtillit til å ta videreutdanning. Denne gruppa må det arbeides mer med.

3.2 INFORMASJON FRA DELTAGERNE

Alle deltagerne har fått utdelt spørreskjema i forbindelse med kurskveld. Det ble gitt kortfattet forklaring på innholdet i spørreskjemaet og muligheter til å stille spørsmål om utfylling. De som var fraværende fikk tilsendt spørreskjema med nødvendig informasjon. Spørreskjemaet er lagt opp slik at deltagerne skulle krysse av for valgte verdier i forhold til problemstillinger. Det er gitt plass for egne kommentarer.

Vi velger å legge fram informasjonen fra spørreskjemaene i sin helhet i samme form som det ble besvart. Det er et lite materiale, men vi velger likevel å gjøre noen tallmessige analyser.

3.2.1 Problemstillinger knyttet til utgangspunkt for prosjektet

Vi har her bedt deltagerne krysse av på en skala fra 1 til 5 for å vise hvor enige de er i påstandene. Tallet 1 viser at de er helt uenig, og tallet 5 viser at de er helt enig. Tallene i rubrikkene viser hvor mange som har krysset av for de enkelte verdiene.

Påstand	Verdi 1	Verdi 2	Verdi 3	Verdi 4	Verdi 5	Ikke besvart
Det er relativt enkelt å tilrettelegge til fagprøve for ufaglærte, men det er ofte vanskelig å motivere denne gruppen til å gjennomføre en slik opplæring		3	14	7	3	1
Teorikurset har blitt tilrettelagt på en slik måte at det har passet meg godt		4	6	6	11	1
Det har ikke vært problemer med å få til nødvendig praksis	10	3	4	3	4	4

Tabell 1

Kommentarer

Tallene viser at deltagerne ikke gir full tilslutning til påstanden som er formulert hovedprosjektet. Deres vektlegging er visualisert i diagram 1.

De fleste er bra fornøyd med tilretteleggingen som er gjort på teorikurset, 17 av 28 gir høyeste eller nest høyeste verdi. Gjennom de verbale kommentarene kommer det fram at teorien knyttet til elektro er vanskelig for mange. Det stilles fra enkelte kritiske spørsmål til om lærerkreftene er godt nok kjent med de forutsetninger som deltagerne har for teoretisk undervisning.

Det har vært til dels stor usikkerhet knyttet til praksisopplæringen. I utgangspunktet trodde deltagerne at med 5 års praksis var det kun teorikurset som manglet. Krav om allsidig praksis for å få fullstendig fagbrev kom som en overraskelse underveis i kurset for mange. Dette har ført til usikkerhet og frustrasjon.

Det er relativt enkelt å tilrettelegge til fagprøve for ufaglærte, men det er ofte vanskelig å motivere denne gruppen til å gjennomføre en slik opplæring

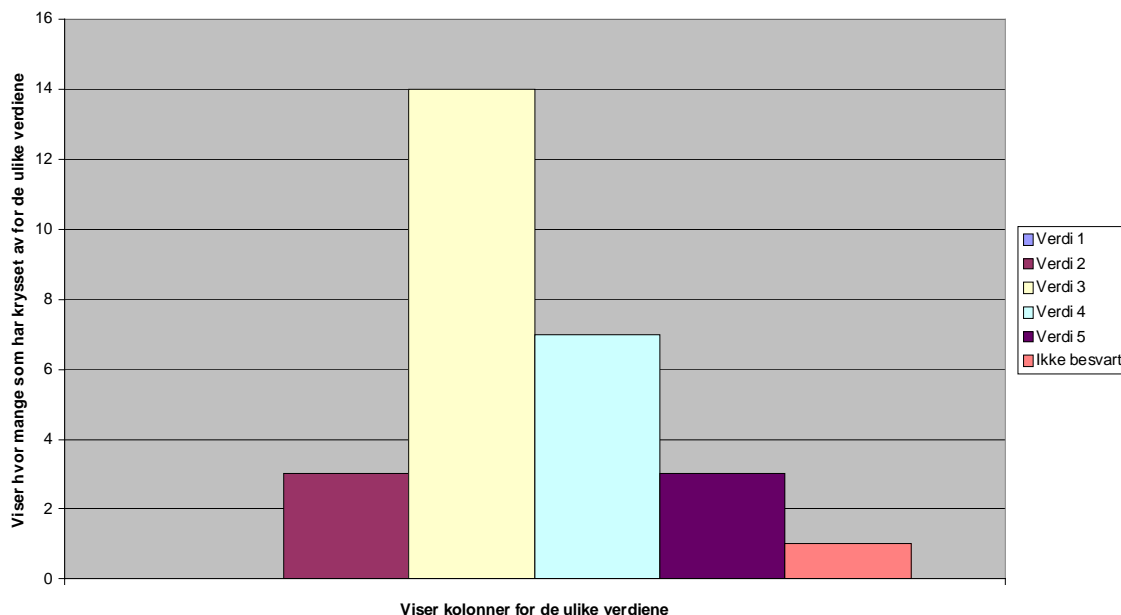


Diagram1

3.2.2 Problemstillinger knyttet til virkemidler i prosjektet

Vi har her bedt deltagerne krysse av på en skala fra 1 til 5 for å vise hvor enige de er i påstandene. Tallet 1 viser at de er helt uenig, og tallet 5 viser at de er helt enig. Tallene i rubrikkene viser hvor mange som har krysset av for de enkelte verdiene.

Påstand	Verdi 1	Verdi 2	Verdi 3	Verdi 4	Verdi 5	Ikke besvart
Hvor viktig mener du det er med personlig oppsøkende virksomhet organisert gjennom aktuelle fagforeninger.		1	9	6	8	4
Hvor godt mener du det har fungert i prosjektet.	1	4	10	5	3	5
Tilbud om tilrettelagt lese- og skriveopplæring var satt opp som et viktig virkemiddel i prosjektet. Hvor viktig mener du det er.	2	2	2	9	10	3
Hvor godt mener du det har fungert i prosjektet.	6	1	6	5	2	8
Tilbud om opplæring i IKT (databruk) er satt opp som et viktig virkemiddel i prosjektet. Hvor viktig mener du det er.			1	2	5	20
Hvor godt mener du det har fungert.	1	2	2			23

Tabell 2

Kommentarer

Personlig oppsøkende virksomhet er vektlagt svært høyt, og det blir også gitt uttrykk for at det har fungert svært godt. Diagram 2 nedenfor illustrerer den høye vektleggingen og samsvaret mellom behov og tilbud. Diagrammet til venstre viser hvor viktig de mener tiltaket er, og diagrammet til høyre viser hvordan de mener det har fungert. Av de verbale kommentarene

kan en lese at de har vært svært godt fornøyde med den prosjektlederen som LO Notodden hadde engasjert. Hun har vært inspirerende, snakket deres eget språk og gitt deltagerne nødvendig sjøltillit for å melde seg på kurset. Når en sammenligner de to diagrammene ser en likevel at behovet veiledning/oppfølging er noe større enn det som reelt er gitt.

Kommentarene viser at det i hovedsak skyldes at prosjektleder bare fulgte deltagerne første året. Behovet for oppmuntring og motivering er fortsatt til stede når det oppstår problemer underveis i kurset. Prosjektleders kunnskaper om prosjektet og de strategier hun har brukt kunne i langt større grad vært tilført de plasstillitsvalgte slik at de kunne bistå i det videre motiveringsarbeidet.

Tilbud om lese- og skriveopplæring oppleves som viktig av deltagerne, men det har i liten grad blitt gitt noe tilbud.

Diagram 3 viser at deltagerne her opplever et misforhold mellom behov og tilbud.

Når det gjelder behov for opplæring i IKT er det fra deltagerne ikke gitt klare signaler om at dette er viktig. Noen få etterlyser tilbudet, enkelte mener at behovet ikke er til stede, mens de fleste later til å være ukjent med at opplæring i IKT kunne vært et tilbud knyttet til kurset. En kan lese av tabell 2 at spørsmålet er ubesvart av de fleste.

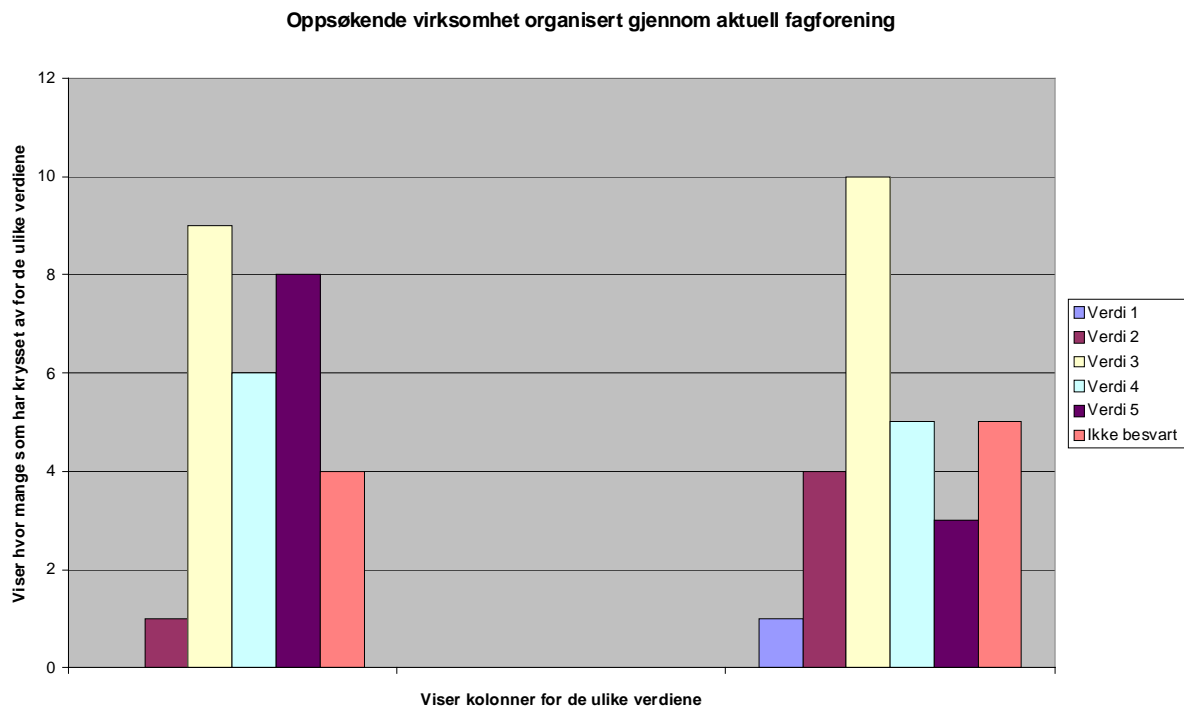


Diagram 2

Diagrammet viser først hvor viktig deltagerne mener det er med tilrettelagt lese- og skriveopplæring. Neste del viser hvor godt dette har fungert i prosjektet

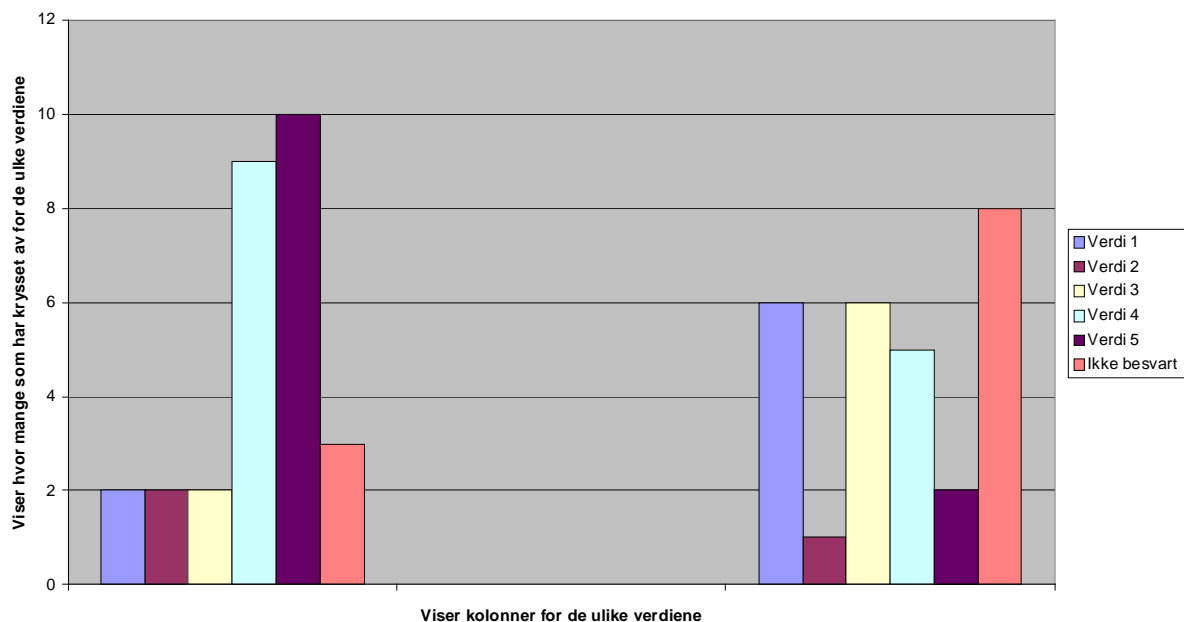


Diagram 3

3.2.3 Dine meninger om prosjektet

Vi har her bedt deltagerne krysse av på en skala fra 1 til 5 for å vise hvor enige de er i påstandene. Tallet 1 viser at de er helt uenig, og tallet 5 viser at de er helt enig. Tallene i rubrikkene viser hvor mange som har krysset av for de enkelte verdiene.

Påstand	Verdi 1	Verdi 2	Verdi 3	Verdi 4	Verdi 5	Ikke besvart
All informasjon er gitt gjennom tillitsapparatet. Dette fungerer svært godt. Kryss av for å vise hvor enig du er i denne påstanden.	1	1	7	6	10	3
Tilrettelegging fra arbeidsgiver for at jeg skulle gjennomføre studiet har vært svært god. Kryss av for å vise hvor enig du er i denne påstanden.			3	6	16	3
Tilrettelegging og oppfølging fra Notodden ressurscenter har vært svært god. Kryss av for å vise hvor enig du er i denne påstanden.		3	2	9	13	1

Tabell 3

Kommentarer

Tallene i tabellen viser at deltagerne i hovedsak mener det har fungert godt med informasjon gjennom tillitsapparatet. Av kommentarene framkommer det at LO s prosjektleder har fulgt opp svært godt, men at det kan gjøres mer i forhold til de lokale tillitsvalgte. De kan få en tydeligere rolle og mer ansvar for oppfølging.

Det er generelt tilfredshet med arbeidsgivers tilrettelegging. Negative kommentarer knytter seg til problemer med å få til den allsidige praksisen som det er krav om for å få et generelt fagbrev.

Tallene viser også at det er tilfredshet med tilretteleggingen fra Notodden ressurscenter. Kommentarene som er knyttet til de lavere verdiene handler om faglige problemer. Det er krevende å møte formell undervisning der en skal tilegne seg lærestoff og også prestere noe skriftlig sjøl når en har vært borte fra skolegang i mange år. Spesielt krevende beskrives matematikk og andre realfag. Det understrekes fra deltagerne at kompetansetilbyder må tilpasse opplegg slik at det er i samsvar med deltageres forutsetninger. Valg av lærekrefter blir også viktig. Det er en annerledes klasse som består av deltagere i en alder fra 20 år til 55 år enn når alle er 17-19 år.

3.2.4 Det har dukket opp problemer underveis som har fått meg til å vurdere å avslutte studiet

Vi har her bedt deltagerne krysse av på en skala fra 1 til 5 for å vise hvor enige de er i denne påstanden. Tallet 1 viser at de er helt uenig, og tallet 5 viser at de er helt enig. Tallene i rubrikkene viser hvor mange som har krysset av for de enkelte verdiene.

Verdi 1	Verdi 2	Verdi 3	Verdi 4	Verdi 5	Ikke besvart
8	4	6	2	6	2

Tabell 4

Kommentarer

Det har vært lite frafall på de to kursene. Tallene her viser også at det er uaktuelt å slutte for de fleste, men det er her et signal om at så mange som 6, 22% av alle, gir dette høyeste verdi og er dermed helt enig i påstanden. Det blir viktig å finne fram til årsakene for å kunne eliminere mest mulig av dette ved seinere tilsvarende kurs.

Tallene er visualisert i diagram 4.

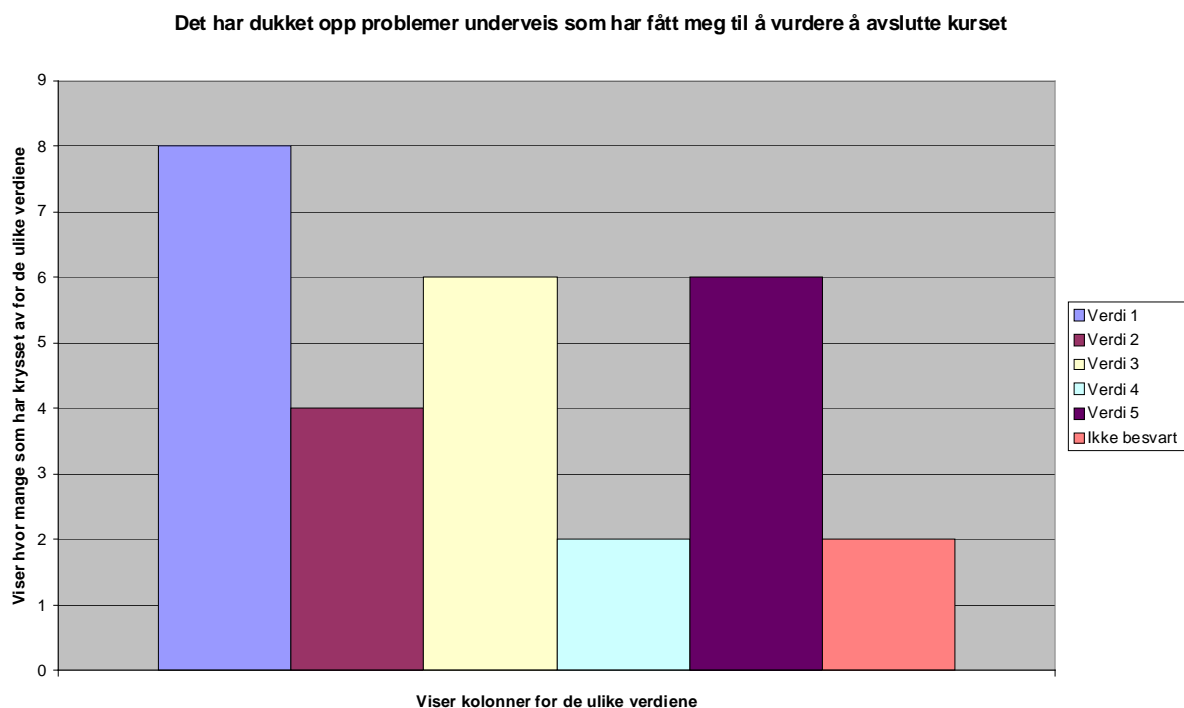


Diagram 4

3.2.5 Mulige årsaker til at deltagerne har vurdert å avslutte kurset

Vi har her bedt deltagerne krysse av på en skala fra 1 til 5 for å vise hvor enige de er i de ulike påstandene i tabellen nedenfor. Tallet 1 viser at de er helt uenig, og tallet 5 viser at de er helt enig. Tallene i rubrikkene viser hvor mange som har krysset av for de enkelte verdiene

Årsaker	Verdi 1	Verdi 2	Verdi 3	Verdi 4	Verdi 5	Ikke besvart
Permisjonsproblemer	12	1	3	4	2	6
Personlige årsaker	6	3	4	1	3	11
Økonomi	8	1	2	5	5	7
Vanskeligheter med å få gjennomført praksis	7	2	4	2	8	5
Vanskeligheter med skjemaer og dokumentasjon	8	3	3	3	6	5
Eksamensnerver – redd for prøver	2	2	8	1	12	3
Tror ikke jeg greier å fullføre	4	3	8	2	8	3
Lese- og skriveproblemer	8		6	5	4	5
Andre årsaker	5		5			18

Tabell 5

Kommentarer

For å lette oversikten i materialet knyttet til disse problemstillingene velger vi i tillegg til de spesifiserte svarene i tabell 5 å vekte antall svar i forhold til verdiene fra 1 til 5. da får vi fram en samlet tallverdi for vektlegging av de ulike årsakene. Kolonnene i diagram 5 viser dermed hva deltagerne samlet gir uttrykk for. Kolonnen lengst til høyre er satt opp for å vise relasjoner og uttrykker mulig verdi dersom alle hadde krysset av for helt enig, verdi 5.

Vi har her ikke tatt med de som ikke har besvart. Det er derfor en feilmargin ved at det er ukjent hva de ville valgt dersom de **måtte** velge et alternativ.

Det er spredning av svarene, men det som skårer høyest er eksamensnerver og manglende tro på at en greier å fullføre.

Det samsvarer med tidligere funn i undersøkelsen at lese- og skriveproblemer angis å være en mulig årsak til å avslutte.

Vanskeligheter med å få til praksis og vanskeligheter med utfylling av skjemaer har også vært belastende for deltagerne.

Årsaker til at deltagerne har vurdert å avslutte kurset

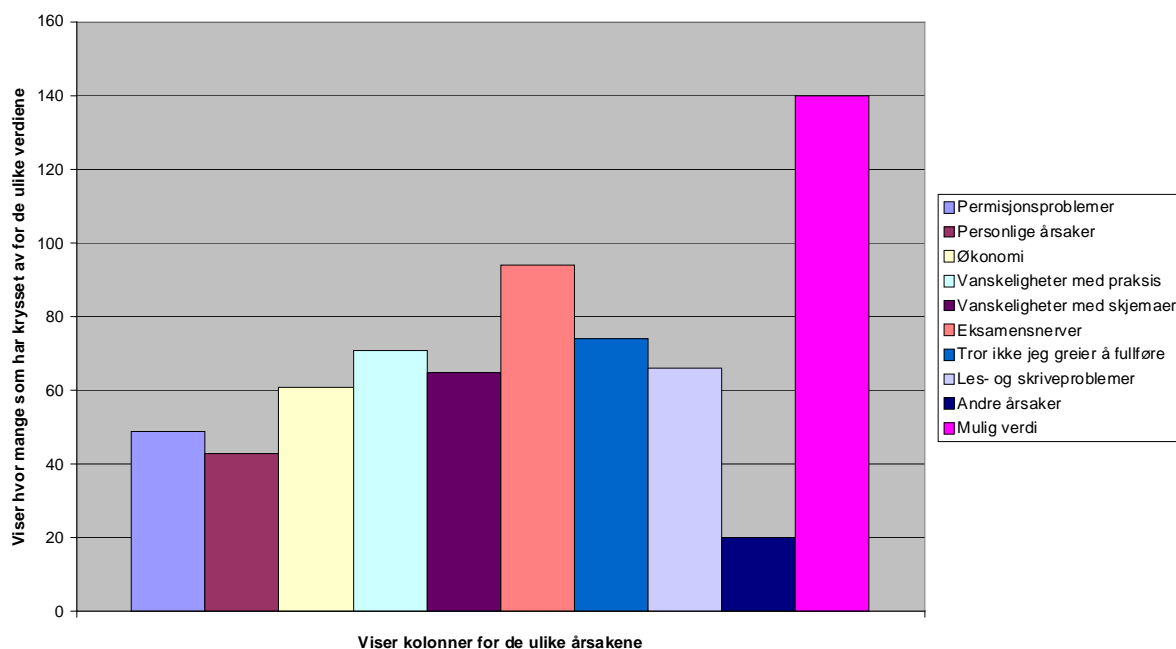


Diagram 5

3.2.6 Hovedformålet med prosjektet

Hovedformålet med prosjektet har vært å utvikle en ny modell for motivering av arbeidstakere med lav grunnutdanning til å gjennomføre opplæring fram til fagprøve.

Vi har her bedt deltakerne krysse av på en skala fra 1 til 5 for å vise hvor godt en har lyktes med dette. Tallet 1 viser at de mener en ikke har lyktes, og tallet 5 viser at de mener en har lyktes svært godt.

Tallene i rubrikkene viser hvor mange som har krysset av for de enkelte verdiene

Verdi 1	Verdi 2	Verdi 3	Verdi 4	Verdi 5	Ikke besvart
		7	13	5	3

Tabell 6

Kommentarer

Tallene i tabellen viser at deltagerne mener en er på rett vei med å utvikle en ny modell.

Tallene er visualisert i diagram 6.

Det framkommer en del kommentarer og forslag til endringer fra deltagerne. Vi vil her gjengi hovedtendensene ved å sitere uttalelser.

Modellen må ta hensyn til at deltagerne har mangelfullt teoretisk grunnlag. Det burde startet med litt mer teoretisk opplæring for elektro.

Det er behov for mer teoritimer og mer bruk av data.

Spørsmålene rundt praksis må være klarlagt før kurset starter slik at alle er kjent med kravene.

Praksisplassene må være i orden.

Det må være lettere for alle å få praksisplass.

Kanskje kunne opplegget intensiveres, det er problemer med utdanning som går over så lang tid.

Dette er en veldig fin sjanse for mange, i tillegg får bedriftene flere fagfolk og blir bedre i konkurransen.

Det er litt for mye basert på selvstudier. Det er ikke lett å motivere seg sjøl til å lese. Kunne vært mer organisert i grupper. Burde vært mer informasjon både i starten og underveis.

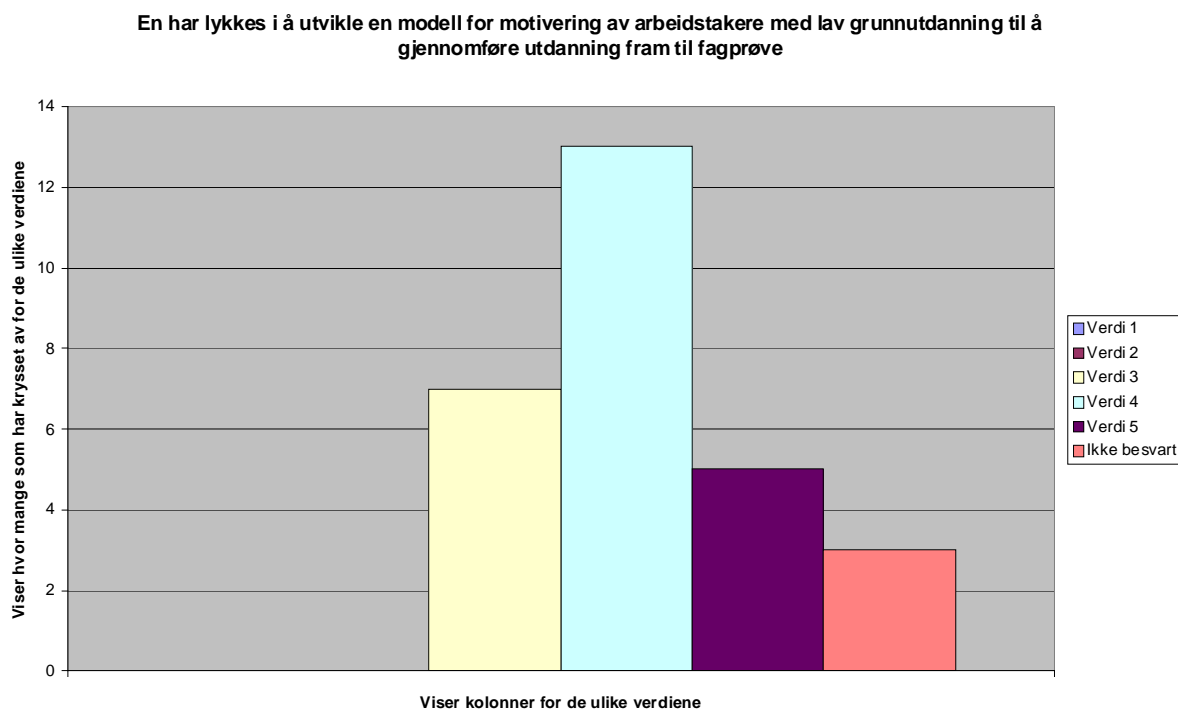


Diagram 6

3.2.7 Deltagernes videre planer

Vi har her bedt deltagerne fortelle kort om hva denne utdanningen har betydd for deres videre planer i arbeidslivet. Vi velger også her å sitere alle uttalelsene for å gi et mest mulig pålitelig bilde av helheten i besvarelsene.

Jeg har store planer, men det er usikkert på arbeidsplassen på grunn av nedskjæringer.

Likevel står jeg sterkere på arbeidsmarkedet når jeg får mitt fagbrev.

Jeg har tenkt å søke jobb på sykehjem. Jobber nå som pleieassistent, men kan ikke få noe fast så lenge jeg ikke har fagbrev. Håper å klare fagbrevet slik at jeg kan få fast jobb på sykehjem. Bedre lønn og flere valgmuligheter.

Jeg setter veldig stor pris på dette. Lettere å få jobb og bedre lønn.

Det blir lettere å få jobb innen helsevesenet.

Betyr at jeg kan søke på stilling med mer pleie og omsorg. Noe jeg synes er veldig viktig for dem som trenger det. Jeg blir faglært og får bedre lønn.

Det er for tidlig for meg å svare på dette, spørreskjemaet kom litt tidlig.

Håper jeg greier utdanningen. Hvis jeg greier å skrive godt og svare riktig kan det bli enklere for meg å få jobb.

Jeg skal ta teoretisk prøve våren 2003 deretter skal jeg i praksis, så er det fagbrev, og våren 2004 som omsorgsarbeider. Da er jeg ferdig.

Det er for tidlig, jeg er ikke sikker.

Det betyr mye for meg å få opplæring, men jeg synes det er vanskelig å lære dette faget.

Jeg mener denne undersøkelsen ble tatt for tidlig i kurset.

Håper på fagbrev for å gjøre jobben mer interessant og tryggere. Den som har kompetanse blir ikke så lett oppsagt.

Det har betydd mye at jeg har fått mer erfaring med det jeg driver med.

Det gjør at jeg forstår mer av hva jeg holder på med, og at jeg blir mer fleksibel på arbeidsplassen.

3.3 INFORMASJON FRA LEDELSEN AV BEDRIFTENE

Ledelse av bedriftene NoPro og Notodden kommune, Pleie og omsorg er her representert ved den faglige ledelsen, personalledelsen og sentrale tillitsvalgte. Vi har møtt dem enkeltvis for intervju. De fikk forut for møtet tilsendt intervjuguide som var disposisjon for samtalen. Vi vil her legge informasjonen på samme måte som intervjuguiden er disponert. Besvarelsene legges fram samlet for å vise hovedtendenser og det blir spesifikt trukket fram der det er forskjeller i synspunkter.

3.3.1 Informasjon om prosjektet

Det framkommer at de fleste i stor grad har vært med i planarbeidet, og dermed hatt grunnleggende informasjon om målsettingen med prosjektet fra starten av. Delaktigheten i planarbeidet har vært viktig for motivering til å få dette til.

Fra det tidspunktet finansiering var i orden ble prosjektleder tilsatt i regi av LO Notodden, og informasjonen ble gitt fra henne.

Den faglige ledelsen i bedriftene var ikke med i planarbeidet. De var derfor i utgangspunktet dårligst kjent med målsettinger og de intensjonene som lå bak søknaden om midler til å realiserer motiveringsprosjektet.

Alle ga uttrykk for at LOs prosjektleder ga grundig orientering om at personlig oppsøkende virksomhet gjennom fagforeningen var et sentralt virkemiddel for å realisere prosjektet. Dette ble det lagt stor vekt på, og ingen uttrykker tvil om forståelse eller tvil om kvaliteten av denne informasjonen.

Muligheter for å få hjelp til å løse lese- og skriveproblemer ble det orientert om i starten. Alle informantene gir uttrykk for at de er kjent med mulighetene, men er usikre på hvordan dette er blitt fulgt opp underveis.

Opplæring i bruk av IKT lå klart i prosjektplanen, men det ble ikke gjort noe spesielt arbeid med å klargjøre praktisk hva det kunne innebære.

Når det gjelder **organisering** av prosjektet er det delte meninger blant informantene om hvor god informasjonen var i forkant av prosjektstart.

De kritiske kommentarene handler om at omfanget av utdanningsløpet ikke var klart. Det var ikke klarlagt at for å få et fullverdig fagbrev er det ikke nok å ha 5 års praksis. Det er krav til allsidig praksis, og dette burde både kursdeltagere og ledelsen i bedriftene fått klar informasjon om. Det er problemer med å skaffe lærlingplasser derfor må bedriften få tilstrekkelig informasjon tidlig nok. Ledelsen av bedriften ga uttrykk for at de ikke visste hva de sa ja til.

Misforståelser knyttet til om prosjektet også ga rom for redusert fagbrev burde vært avklart før kursstart.

3.3.2 Gjennomføring av prosjektet

Det er entydig positive tilbakemeldinger om prosjektleders evne og vilje til å drive motiveringsarbeidet. Hun karakteriseres til å være ”rett person på rett plass”. Hun har evnet å inspirere, gi folk selvtillit og mot til å gå på utfordringene etter hvert som de dukker opp. Problemet nå er at LOs prosjektleder er ute av arbeidet og at det ikke er gjort nok for å forankre hennes rolle i det tillitsapparatet som er på arbeidsplassen. Tillitsvalgte rolle som motivasjonsfaktor er ikke tydelig nok videreført til plasstillitsvalgte. Nå må bedriften ta ansvaret sjøl.

Eneste kompetansetilbyder har vært Notodden ressurscenter. Informasjonen som er innhentet viser at de i hovedsak har gitt et tilbud som samsvarer med kravene til fagbrev. Ledelsen i bedriftene er kjent med at det har vært faglige problemer spesielt knyttet til matematikk og elektronikk. I tillegg er det vanskelig plutselig å være skoleelev når en har vært lenge borte fra det. Det understrekes at det stilles store krav til tilpasset opplegg for denne aldersgruppa der deltagerne også i stor grad er i 100% jobb ved siden av studiene. Det er spørsmål om det trenges mer avklaring med fylkesopplæringsnemnda om omfang og struktur i denne type utdanning. Følgende spørsmål har blitt stilt:

- Bør en slik type utdanning være modulbasert?
- Hvor mye kan en ta hensyn til realkompetansen?
- Er det klarhet omkring realkompetansevurdering?
- Er det for rigide krav til praksis?
- Er det interessant med begrenset fagbrev?
- Bør utdanninga i sin helhet foregå i arbeidstida?
- Kan utdanninga mer direkte knyttes til arbeidsplassen?
- Er ressurscenteret godt nok kjent med deltagerens bakgrunn / kunnskapsnivå?

Vi har kort sammenfattet en del av de problemene som har dukket opp underveis på denne måten:

Det har vært mye frustrasjoner knyttet til praksiskrav, og problemer med å skaffe alle den allsidige praksisen de mangler for å få fagbrev. Det har også vært noe usikkerhet knyttet til permisjoner. Det blir problem for bedriften når for mange på samme avdeling er ute i permisjon samtidig. Det er vanskelig å leie inn nye folk slik at de som blir igjen får større arbeidsbelastning.

Det faglige nivået i elektronikk og matematikk har vært høyere enn deltagerne forventet, og det har vært nødvendig med ekstra innsats.

3.3.3 Bedriftens behov for prosjektet

Tilbakemeldingene forteller klart at det er svært viktig for bedriftene med kompetanseheving. Det er i begge organisasjoner et stort antall ufaglærte, og det er en målsetting i få flere til å ta fagbrev. Det er viktig at folk har en teoretisk forankring i det praktiske arbeidet de utfører. Bedriftene driver kontinuerlig omorganisering og det stilles større og større krav til kompetanse om en skal være konkurransedyktig.

En har ikke lykkes godt nok tidligere med å få ufaglærte til å ta fagbrev. Det er derfor viktig med prosjekter som kan gi bedriftene hjelp i motiveringsarbeidet.

Ønske fra bedriftene om at det må bli mer aksept for de ansattes realkompetanse gjennom dette prosjektet.

Det foreligger helhetlige planer for kompetanseheving av ansatte, så i tillegg driver begge bedriftene en del egendefinerte kurs uavhengig av krav til fagbrev. Det er knyttet til ulike sertifiseringer, datakurs, internfagbrev m.m.

3.3.4 Konsekvenser for bedriften på grunn av prosjektet

De ulike ledernivåene gir uttrykk for at prosjektet gir svært positive effekter for bedriftene. Høy kompetanse blant de ansatte er en viktig konkurransefaktor. De ansatte gjør en bedre jobb, gir et bedre tjenestetilbud og bedriften får et bedre omdømme utad, en høyere status. Høy kompetanse blant de ansatte gjør også nødvendige omstillingsprosesser bedre og raskere og det er enklere å få det til. De ansatte blir mer omstillingsdyktige ved organisatoriske endringer, lettere å flytte på. Arbeidsgiver får mer ressurser å forvalte.

For den ansatte er det mer tilfredsstillende, de kvalifiserer seg bedre til sin nåværende jobb, takler endringer bedre og blir en tydeligere ressurs i bedriftens utviklingsplaner. Det gir mer sjøltillit, mer stolthet og bedre lønn. Trivselen vil trolig øke, og det blir muligens et redusert sykefravær.

Av negative effekter nevnes bare de praktiske problemene med læretida og at god informasjon og planlegging er nødvendig tidlig i prosessen.

3.3.5 Resultater av prosjektet

Vi spør her om en gjennom prosjektet har fått bekreftet den påstanden som er lagt som et grunnelement i prosjektet. Påstanden om at: *Det er enkelt å legge til rette for opplæring til fagprøve for ufaglærte arbeidstaker, men at det er vanskelig å motivere denne gruppen til å gjennomføre slik opplæring.*

Informantene gir uttrykk for at prosjektet har vist at det ikke entydig er enkelt å legge til rette for denne typen utdanning. Det er avhengig av godt planarbeid, det angår mange og det krever tilrettelegging. Det er problem for bedriften når en stor del av staben er ute av produksjon. Det blir mer å gjøre for dem som er igjen om tilbudet ikke skal bli dårligere utad. Det er nødvendig at alle elementer ved kurset er klart før det settes i gang slik at det ikke oppstår uforutsette problemer. Det er viktig at kompetansetilbyder er klar over målgruppas faglige nivå slik at undervisningen blir tilpasset deres behov. Valg av lærekrefter må også være tilpasset deltagerne på kurset.

Det må være klart før motiveringsarbeidet starter hva utdanningen krever av deltagerne enkeltvis og hvilke konsekvenser det vil ha for bedriften. Det har ikke vært klart nok i dette prosjektet.

Vi spør også om en har nådd hovedmålet med prosjektet som er: *Å utvikle en ny modell for motivering av arbeidstagere med lav grunnutdanning til å gjennomføre opplæring fram til fagbrev.*

På dette spørsmålet svarer informantene klart at en er på rett vei, og at alle gode krefter nå var sammen om at en skulle lykkes i prosjektet. Det blir gitt ros til det initiativet som LO Notodden her har tatt, bedriftene har ikke planlagt tilsvarende metoder når de har ønsket å motivere sine ufaglærte til å ta fagbrev. Motivering ved hjelp av tillitsapparatet og faglig støtte underveis for å holde motiveringen ved like. Det har blitt åpnet en ny mulighet som kan gi tilbud til nye grupper.

En av informantene svarte på denne måten: *”Vi er i ferd med å tenke riktig. Fortsatt et potensiale av tvilere, de som har svakest skolebakgrunn, som har dårligst erfaring i grunnskolen. For dem er faglig støtte og oppmuntring under hele kurset nødvendig. De kan bli dyktige fagarbeidere sjøl om de har vært skoletapere i grunnskolen”.*

En annen formulerte seg slik: ”Det er viktig med tiltak for de ufaglærte. Vi er på rett vei med dette prosjektet, dette er klok prioritering av arbeidsgiver, men husk at det er begrenset hva en kan pålegge bedrifter i dag. Det er stramme rammer for tidsbruk og vanskelige prioriteringer”.

3.4 INFORMASJON FRA KOMPETANSETILBYDERE

Det er Notodden Ressurssenter som i sin helhet har stått for det teoretiske tilbudet. Høgskolen i Telemark som var beskrevet i prosjektplanen som mulig kompetansetilbyder når det gjelder lese- og skrivevansker har ikke vært med.

Vi har intervjuet representanter for administrativ og pedagogisk ledelse ved Notodden ressurscenter.

Vi har møtt dem enkeltvis for intervju. De fikk forut for møtet tilsendt intervjuguide som var disposisjon for samtalen. Vi vil her legge informasjonen på samme måte som intervjuguiden er disponert. Besvarelsene legges fram samlet for å vise hovedtendenser.

3.4.1 Informasjon om prosjektet

Representanter fra ressurscenteret var med og utviklet prosjektet. Personalet har erfaring for at det er vanskelig å motivere ufaglærte til å ta fagbrev. De har ofte dårlig erfaring med skole tidligere og derav liten selvtillit til skolefag. Det er derfor vanskelig å få i gang slike kurs. Et prosjekt i regi av LO, der motivering gjennom tillitsvalgte var et sentralt virkemiddel, ble vurdert som svært interessant fra ressurscenteret. De deltok i planarbeidet og i utforming av søknaden.

3.4.2 Gjennomføring av prosjektet

Lo har hatt rollen med motiveringsarbeidet. Ressurscenterets oppgave er å gi et tilbud slik Lo ønsker, som er i tråd med intensjonene i prosjektplanen. Det ble valgt kvinnedominerte arbeidsplasser der personalet har lav utdanning. LOs prosjektleder gjorde et grundig og godt arbeid med motivering for å gi de ansatte mot til å starte på kurset. ”Hun var rett person på rett plass”. Hovedvekten av motiveringsarbeidet foregikk i forkant av kursstart. Det er behov for motiveringsarbeid under hele utdanningsløpet. Arbeidsgiver har etter ressurscenterets mening lagt forholdene bra til rette for sine ansatte, men det har ikke vært klart nok for dem hva utdanningen innebærer. Det burde vært et bedre planarbeid hva gjelder permisjoner, praksiskrav og praksisplasser. For de ansatte i Pleie og omsorg var det forvirrende at det samtidig var to kompetanseutviklingsprosjekter.

Arbeidsgiver må få riktig og tilstrekkelig informasjon tidlig i prosessen.

Det har vært nødvendig med mye informasjon til deltagerne underveis. Det faglige nivået hos deltagerne er ujevnt. De fleste er utrent til å ta imot teori. Det burde vært gjort mer i forhold til å avdekke lese- og skrivevansker. Det var avsatt midler til dette i prosjektet. Det har blitt gitt et spesielt opplegg i matte etter ønske fra deltagerne.

Fylkeskommunene betaler for oppleggene, og det må være kostnadseffektivt.

Opplæringsetaten har ansvar for skjemaene til realkompetansevurderingen, og all dokumentasjon må sendes dit. Det bør vurderes om dette kan avklares på ressurscenteret.

3.4.3 Resultater av prosjektet

Etter ressurscenterets erfaring er hovedproblemet å motivere. Gi ufaglærte selvtillit nok til å starte på en utdanning fram til fagbrev. Erfaringen er også at den kompetansen de har fra arbeidslivet er mer nyttig enn de tror. Det gjenstår arbeid med å legge til rette slik at den realkompetansen de innehar blir utgangspunkt for teorien i fagbrevet.

Den modellen som er prøvd ut i dette prosjektet er interessant, men må forbedres. En har startet på en riktig vei, og det som har dukket opp av problemer underveis må ikke stoppe prosessen. Det må trekkes lærdom både av de positive erfaringene og de negative slik at det kan framstå en ny modell der en tar utgangspunkt i de ressursene de ufaglærte har samtidig som en tilpasser utdanningen til deres behov.

Vi håper på synergier til andre fagområder der det også er behov for at ufaglærte tar fagbrev.

4. SAMMENDRAG. KONKLUSJONER

Prosjektet har tatt utgangspunkt i kompetansereformens intensjoner om å legge til rette for at ufaglærte arbeidstakere skal få en ny sjanse til å ta utdanning.

Det er framlagt en påstand om at det er relativt enkelt å legge til rette for ufaglærte arbeidstakere, men at det ofte er vanskelig å motivere denne gruppa til å gjennomføre en slik opplæring. Det har vært en hovedmålsetting å utvikle en ny modell for å få ufaglærte til å gjennomføre utdanning fram til fagbrev.

4.1 UTGANGSPUNKT FOR PROSJEKTET

”Det er relativt enkelt å tilrettelegge opplæring til fagprøve for ufaglærte arbeidstakere, men det er ofte vanskelig å motivere denne gruppa til å gjennomføre en slik opplæring.”

Deltagerne har gjennom avgitte svar på spørreskjemaet ikke gitt full tilslutning til denne påstanden. Tallmaterialet framkommer i tabell 1 og diagram 1. I sine verbale kommentarer viser de til at teorien som omhandler elektrofaget er vanskelig, og at de på eget initiativ har fått til mer opplæring i matematikk. I tillegg har de private samlinger på kveldstid for å komme igjennom pensum. De mener kompetansetilbyder må være bedre kjent med deres forutsetninger for å kunne legge opp et relevant undervisningsopplegg. Det ville vært ønskelig å få mer av utdanningen direkte knyttet til den konkrete situasjonen på arbeidsplassen. De største problemene ser likevel ut til å knytte seg til usikkerhet i forbindelse med praksis. De første opplysningene var at 5 års praksis var tilstrekkelig. Krav om allsidig praksis i tillegg til teorikurset kom som en ubehagelig overraskelse og førte til usikkerhet. For å unngå frustrasjoner er det viktig at den informasjonen som blir gitt er helt riktig og tilstrekkelig fra starten av.

Ledelsen av bedriftene er kritiske til informasjonen som omhandler organiseringen av prosjektet. De mener omfanget av utdanningsløpet ikke var avklart. At det ikke var gitt informasjon om kravet til allsidig praksis for å få et fullstendig fagbrev. Det er krevende for bedriftene å legge til rette for at store grupper skal ha ekstern utdanning samtidig. Både fravær på grunn av teoriundervisning og tilrettelegging for praksis på andre avdelinger enn sin egen kan gå utover produksjonen og føre til merarbeid for de resterende ansatte. For å redusere belastningene for bedriften må planarbeidet være grundig og det er nødvendig å avklare med fylkesopplæringsnemnda om omfang og struktur i denne type utdanning. Følgende spørsmål har blitt stilt:

- Hvor mye kan en ta hensyn til realkompetanse?
- Er det klarhet omkring realkompetansebegrepet?
- Bør utdanninga i sin helhet foregå i arbeidstida og på arbeidsplassen?
- Er det for rigide krav til praksis?
- Kan et begrenset fagbrev være interessant?
- Er kompetansetilbyder godt nok kjent med deltagerens bakgrunn/kunnskapsnivå?

Notodden ressurscenter som har hatt ansvaret for den teoretiske delen av studiet har erfaring for at det er et stort problem å motivere ufaglærte til å ta fagbrev. Det er ofte slik at selvtiliten er lav på grunn av dårlige erfaringer med tidligere skolegang. De mener også at kompetansen fra arbeidslivet er mye nyttigere enn de ufaglærte i utgangspunktet tror. De sier det er en utfordring å legge til rette det teoretiske utdanningsløpet med utgangspunkt i realkompetansen den enkelte har. Ressurssenteret mener å ha nødvendig kompetanse og tilgang på lærekrefter slik at kurs kan tilrettelegges til beste for deltagerne. Det er likevel slik at fylkeskommunen betaler for oppleggene, og det må være kostnadseffektivt. Det er derfor vanskelig å tilpasse oppleggene spesielt til deltagerens behov.

Slik det er nå må alle skjemaer angående realkompetansevurderingen sendes opplæringssetaten. Det bør vurderes om dette kan delegeres til ressurscenteret for å spare tid og gjøre denne prosessen enklere for deltagerne.

4.2 VIRKEMIDLER FOR PROSJEKTET

”Personlig oppsøkende virksomhet organisert gjennom aktuelle fagforeninger, tilbud om spesielt tilrettelagt lese- og skriveopplæring og tilsvarende bruk av IKT”.

Deltagerne i kurset gir entydige tilbakemeldinger på at den oppsøkende virksomheten i regi av fagforeningen har vært svært viktig i motiveringsarbeidet. De verbale kommentarene som er avgitt i tillegg til avkryssing har vi lest at de har vært svært godt fornøyd med den prosjektlederen som LO Notodden har engasjert til dette arbeidet. Hun har vært inspirerende og gitt folk mot til å gå i gang med utdanning.

De eneste kritiske kommentarene knytter seg til at prosjektleder ikke har mulighet for å følge kurset til det er avsluttet. Prosjektleders kunnskaper om prosjektet og de strategier hun har brukt kunne i langt større grad vært tilført de plasstillitsvalgte slik at de kunne bistå i motiveringsarbeidet. Spesielt i tiden etter at prosjektleders arbeid var sluttført.

Når det gjelder spesielt tilrettelagt lese- og skriveopplæring kan det se ut til at det gjennom prosjektet ikke har lyktes å komme fram med dette tilbudet. I diagram 3 viser søylene forskjellen på behov for tilrettelagt undervisning slik deltagerne opplever det, og hvordan de mener dette reelt har fungert i prosjektet. Signalene er svært klare. Det er ønskelig med tilpasset opplæring for å løse lese- og skrivevansker, og det må vektlegges i seinere prosjekter. Det er tilgang på redskaper for å avdekke problemene, og det er utviklet gode metoder der voksne kan få systematisk hjelp for å løse lese- og skrivevansker.

Når det gjelder opplæring i bruk av IKT er det ikke gitt klare signaler om dette er viktig eller ikke. Det er usikkert hvor godt kjent dette tilbudet har vært for deltagerne. Det er grunn til å tro at dette er områder der store deler av arbeidstakerne har bruk for å øke sin kompetanse.

Ledelsen av bedriftene gir entydig positive tilbakemeldinger om prosjektleders evne og vilje til å drive motiveringsarbeidet. Hun har vært aktiv, støttende og fulgt godt opp slik at de ansatte har fått mot til å begynne på utdanning. Hun får karakteristikken ”rett person på rett plass”. De ser det som problematisk at hun er ute av arbeidet før utdanningen er sluttført. Nå ligger motiveringsarbeidet videre på bedriften internt uten at hennes rolle er forankret i tillitsapparatet. Ideen om at motiveringsarbeid skal gjøres gjennom fagforeningene får entydig positiv støtte i bedriftene.

De mener det i starten ble gitt informasjon om mulighetene for hjelp til å løse lese- og skriveproblemer, men at de er usikre på hvordan det har blitt fulgt opp underveis. De antar at

enkelte deltagere har slike problemer, men det er ikke gitt noe spesielt tilbud som de kjenner til. ”Det kan virke som om en ikke har fått hull på byllen”.

Opplæring i bruk av IKT lå i prosjektplanen, men så langt de kjenner til er det ikke gjort noe spesielt arbeid med å kartlegge behov eller gi et spesifikt tilbud. Dette burde vært fulgt opp.

Notodden ressursenter vurderte det i utgangspunktet som svært interessant å bruke fagforeningen som informator og motiveringsagent for å få ufaglærte til å søke utdanning. LOs prosjektleder har etter deres mening gjort et grundig og målrettet arbeid med å gi de ansatte mot til å starte på kurset. De bekrefter at hovedvekten av motiveringsarbeidet har foregått i forkant av kurset. Det er etter deres mening utilstrekkelig fordi det er behov for motiveringsarbeid gjennom hele studiet.

Det burde etter deres mening også vært gjort mer for å avdekke lese- og skrivevansker for å kunne gi et tilpasset tilbud til dem som har bruk for det. Det er positivt at det er gitt et spesielt tilbud i matte etter ønske fra deltagerne.

4.3 HOVEDFORMÅL MED PROSJEKTET

”Utvikle en ny modell for motivering av arbeidstakere med lav grunnutdanning til å gjennomføre opplæring fram til fagprøve.”

Deltagerne har fått spørsmålet direkte om hvor godt en har lyktes med hovedformålet i prosjektet. Tallene i tabell 6 viser deres svar, og det samme er visualisert i diagram 6. De gir klart uttrykk for at en er på rett vei med å utvikle en ny modell, men gir kommentarer på hva som bør bedres.

Alle gir positive signaler til metoden som er valgt med å bruke fagforeningen i motiveringsarbeidet. De tillitsvalgte kjenner dem og deres arbeidssituasjon, forstår problemene som er knyttet både til arbeidet og utdanningssituasjonen og det er derfor ikke vanskelig å ta opp ting. De gir ros til LO Notodden som har tatt initiativ til å prøve noe nytt, og mener prosjektleder har fungert svært godt. De etterlyser likevel hvor ansvaret nå ligger i det videre motiveringsarbeidet. Er det overlatt til ledelsen i bedriftene? Er det overlatt til de plasstillitsvalgte? Eller blir det tilfeldig?

De er opptatt av at motiveringsarbeid ikke må sees isolert. Aktuelle virkemidler må være en integrert del av motiveringsarbeidet. Det vil variere hvilke virkemidler de forskjellige kursdeltagerne har behov for underveis i kurset for å beholde motiveringen og ikke avslutte studiet.

Riktig og grundig informasjon om studiet slik at deltagerne vet hva en de går til før de begynner ser ut til å være en av de viktigste forutsetningene for å fullføre. Det er nødvendig at den tillitsvalgte har all informasjon både om det faglige innholdet og om det organisatoriske slik at misforståelser og usikkerhet unngås. Det etterlyses forutsigbarhet. Hva kreves for å delta? Hva er omfanget av teorien? Hva er kravene til praksis? Dette er viktige spørsmålene for deltagerne og den ansvarlige tillitsvalgte må kunne svare.

I tillegg er faglig støtte underveis, når det er behov, et viktig anliggende for deltagerne. I denne modellen var det satt av midler til grunnleggende lese- og skriveopplæring. Mye tyder på at dette er en riktig prioritering, men en har ikke lyktes i å avdekke eventuelle behov. Deltagerne uttrykker klart at dette er viktig, men det har ikke vært noe tilbud, og de har ikke heller bedt om hjelp.

De har selv tatt initiativ til faglig støtte i matematikk, og dette har blitt imøtekommet. Det er ikke klare indikasjoner på om dette er i et omfang og på et nivå som er tilpasset deres behov. De sier selv at modellen må ta hensyn til at deltagerne har et mangelfullt teoretisk grunnlag, at det er behov for mer teoritimer og noe opplæring i data.

De viktigste årsakene til at de har vurdert å avslutte kurset er eksamensnerver, manglende tro på at de greier å fullføre samt lese- og skriveproblemer (se diagram 5).

Vanskeligheter med praksis er det fjerde området som mange er opptatt av.

Bedriftene har klare synspunkter på prosjektet og modellen som er utviklet. Det er en uttalt målsetting i å få flere til å ta fagbrev. Det er store krav til økt kompetanse om en skal være konkurransedyktig. En har ikke tidligere lykkes godt nok med å få ufaglærte til å ta fagbrev. Det er derfor nødvendig med prosjekter som kan gi bedriftene hjelp i motiveringsarbeidet. Informantene svarer entydig at en er på rett vei med å utvikle en ny modell for å motivere ufaglærte til å ta fagbrev. Det blir gitt ros til LO Notodden for initiativet, bedriftene har ikke tidligere planlagt lignende metoder når de har ønsket å motivere sine ansatte til å ta utdanning. Modellen som i et nøtteskall handler om motivering ved hjelp av tillitsapparatet og faglig støtte underveis for å holde motiveringen ved like, vil gi muligheter til nye grupper, men er avhengig av god planlegging og riktig informasjon før start og underveis. Det legges også vekt på at det er begrenset hva en kan pålegge bedriftene i dag. Det er stramme rammer for tidsbruk og vanskelige prioriteringer.

En av informantene uttrykte det på denne måten:

”Vi er i ferd med å tenke riktig. Fortsatt er det et potensiale av tvilere, de som har svakest skolebakgrunn, de som har dårligst erfaring i grunnskolen. For dem er faglig støtte og oppmuntring under hele kurset nødvendig. De kan bli dyktige fagarbeidere sjøl om de har vært skoletapere i grunnskolen.”

Det blir også understreket viktigheten av at kompetansetilbyder er klar over målgruppas faglige nivå slik at undervisningen blir tilpasset deres behov. Valg av metoder må også tilpasses deltagerne på kurset.

Ressurssenteret har erfaring for at motivering er vanskelig for denne gruppa og mener valget av strategi med bruk av fagforeningen er klokt. De mener det også i modellen bør ligge en plan for forankring av strategien til plasstillitsvalgte slik at de kan fortsette arbeidet når prosjektleder er ute. Da vil en også ha en modell som kan fungere uavhengig av et spesielt prosjekt. De er kritiske til at det ikke har blitt klart nok for deltagerne i kurset hva utdanningen innebærer. Det må gjøres et bedre planarbeid og gis bedre informasjon når det gjelder behov for permisjoner, praksiskrav og praksisplasser. Arbeidsgiver må også få riktig og tilstrekkelig informasjon tidlig i prosessen. De mener også at det burde vært gjort mer for å avdekke lese- og skrivevansker fordi det kan være deltagere som har behov for ekstra hjelp. Konklusjonen er likevel at modellen er interessant og riktig. Gjennom det motiveringsarbeidet som LO Notoddens prosjektleder har utført, har en lykkes i å få flere ufaglærte til å ta utdanning fram til fagbrev. Det må likevel arbeides mer med å få virkemidlene til å fungere godt nok.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.