



Arbeidsnotat
2019:20

Forberedt for fag

En undersøkelse av prøveordning med fagopplæring i
Kompetansepluss arbeid



Asgeir Skålholt og Dorothy Sutherland Olsen

NIFU

Arbeidsnotat
2019:20

Forberedt for fag

En undersøkelse av prøveordning med fagopplæring i
Kompetansepluss arbeid

Asgeir Skålholt og Dorothy Sutherland Olsen

Arbeidsnotat 2019:20

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 21016

Oppdragsgiver Kompetanse Norge
Adresse Postboks 236 Sentrum 0103 Oslo. Besøksadresse: Karl Johans gate 7,
0154 Oslo.

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0435-4

ISSN 1894-8200 (online)



Copyright NIFU: CC BY

4.0 www.nifu.no.

Forord

Dette er NIFUs evaluering av Kompetanse Norges utprøving av fagopplæring i Kompetansepluss arbeid. Kompetansepluss arbeid er et program har som mål å gi arbeidstakere med lave grunnleggende ferdigheter en mulighet til å øke sin kompetanse. Denne evalueringen gjelder en utvidelse av Kompetanspluss arbeid der det åpnes for å jobbe systematisk mot å oppnå fagbrev gjennom praksiskandidatordningen.

Vi vil først og fremst takke alle de kurstilbydere, virksomheter og deltakere som villig har tatt imot oss på besøk, akseptert lange telefonintervju, eller svart på spørreundersøkelser. I tillegg vil vi takke Kompetanse Norge for et godt og konstruktivt samarbeid. Vi vil også takke Håkon Høst ved NIFU som har gitt gode innspill til mulige faglige perspektiver. Alle analyser og konklusjoner står likevel for forfatterens regning.

Oslo, 1. november 2019

Roger André Federici
forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning.....	11
1.1 Problemstillinger	12
2 Bakgrunn.....	13
2.1 Voksnes rolle i fagopplæringssystemet og behovet for å styrke grunnleggende ferdigheter	13
2.2 Fagopplæring i Kompetansepluss arbeid, reformer og andre tiltak.....	15
2.2.1 Ulike tiltak til lignende målgrupper.....	16
2.2.2 Råd og utvalg.....	18
2.3 Fagopplæring, styrt og utviklet.....	19
3 Evalueringens metodikk.....	21
3.1 Caseundersøkelser	22
3.2 Spørreundersøkelser.....	22
3.2.1 Undersøkelse til deltakere	22
3.2.2 Virksomheter	24
4 Utprøvingens omfang	25
5 Erfaringer fra kursene.....	30
5.1 Deltakere	30
5.1.1 Hvem deltar på disse kursene?	30
5.1.2 Hvorfor tar de kurset?.....	34
5.1.3 Erfaringer fra kurset.....	36
5.1.4 Caseintervju av deltakere.....	40
5.1.5 Oppsummering av deltakeres opplevelse av kurset.....	43
5.2 Virksomhetenes vurderinger.....	43
5.2.1 Virksomhetene og deres vurderinger	44
5.2.2 Virksomhetenes motiver for å delta	46
5.2.3 Oppsummering av virksomhetenes vurderinger	47

5.3	Kurstilbyderne og deres vurderinger	48
5.3.1	Hvordan arbeider tilbyderne med prøveordningen.....	49
5.3.2	Hvordan opplever tilbyderne prøveordningen.....	50
6	Diskusjon.....	53
6.1	Store variasjoner i forkunnskaper krever stor grad av tilrettelegging, men er det nok timer?	53
6.2	Ildsjelenes nødvendighet.....	54
6.3	Hvorfor blir virksomhetene med?	54
6.4	Fag eller ikke fag.....	55
6.5	Hva er spesielt med dette tilbudet?.....	58
7	Konklusjon og vegen videre	59
	Referanser	64
	Tabelloversikt.....	68
	Figuroversikt.....	69

Sammendrag

Dette er resultatet av NIFUs evaluering av Kompetanse Norges utprøving av fagopplæring i «Kompetansepluss arbeid», heretter bare «Kompetansepluss». Kompetansepluss er et program som har som mål å gi arbeidstakere med lave grunnleggende ferdigheter en mulighet til å øke sin kompetanse. Med grunnleggende ferdigheter menes språklige ferdigheter, regneferdigheter og iktferdigheter. Denne evalueringen gjelder en utvidelse av Kompetansepluss der det åpnes for å jobbe systematisk mot å oppnå fagbrev gjennom praksiskandidatordningen.

Praksiskandidatordningen er en dokumentasjonsordning der man etter fem års relevant praksis i et fag kan få gå opp til fagprøve. For å gå opp til fagprøve kreves det at man har bestått skriftlig eksamen som bygger på Vg3-læreplanen i faget man skal ta fagprøve i. Erfaring har vist at denne eksamenen er et hinder for å kunne gå opp til fagbrev for mange.

Evalueringen er basert på fire typer datainnsamling. For det første har vi gått gjennom dokumenter og registrert statistikk over deltakelse. For det andre har vi hatt to case undersøkelser der vi går nærmere inn på utviklingen og gjennomføringen av prosjektet fra deltakernes, virksomhetenes og kurstilbydernes side. For det tredje har vi gjort ti bakgrunnsintervjuer av Kompetanse Norge og ulike kurstilbydere. Til slutt har vi gjennomført en spørreundersøkelse til deltakere og virksomheter som er med i utprøvingen.

Møter et udekket behov

Ordningen ser ut til å dekke et behov for formalisering av kompetanse i deler av arbeidslivet der det formelle utdanningsnivået er lavt og tradisjonene for fagopplæring er relativt begrensa. Kurset ser ut til å ha motivert en gruppe ansatte som ikke ellers ville tatt fagbrev gjennom praksiskandidatordningen. Blant de 90 prosent som sier de planlegger å ta fagbrev svarte 45 prosent at de ikke planla det før de startet på kurset. Deltakerne opplever i all hovedsak at de fornøyd med kursene som er med i utprøvingen, omtrent 90 prosent sier seg helt eller delvis enig i at de vil anbefale kurset til andre. Også bedriftene var i stor grad fornøyd

med kursene. Evalueringen foregikk før kursene var ferdige så vi kan ikke si noe om deltakerne faktisk oppnår å ta fagbrev gjennom ordningen.

Fleksible kurs

Ordningen baserer seg på et stort antall hovedsakelig private kurstilbydere som er spredt landet rundt. Det er stort rom for fleksibilitet i utformingen av kursene, noe som har gjort det mulig å tilpasse oppleggene til ganske store forskjeller i nivået av grunnleggende ferdigheter, både innad i kursene og mellom kursene. Denne fleksibiliteten gjør også at det er mulig å tilpasse innholdet i kurset til de ulike virksomhetenes arbeidsoppgaver.

Stor spredning i nivå på grunnleggende ferdigheter

Omtrent halvparten av deltakerne har innvandrerbakgrunn. Det er stor variasjon i de språklige ferdighetene til deltakerne, en variasjon som dels kan forklares med ulik språklig bakgrunn. Den store variasjonen i språklige ferdigheter har skapt noen utfordringer. Det er ifølge kurstilbyderne mye arbeid som skal til for at de med svakest forutsetning, spesielt blant dem som ikke har norsk som morsmål, skal kunne ta fagbrev. Flere kurstilbydere stiller derfor spørsmål om det er nok tid med 200 timer, som er rammen for utprøvingen, for å dekke *både* faglig utvikling og utvikling av grunnleggende ferdigheter. Dette begrunnes delvis med at mange eksisterende kurs for folk *uten* særskilte utfordringer som vil ta teoretisk eksamen også ofte er på 200 timer.

Kursene oppleves som relevante

Vi finner en rekke ulike måter å kombinere faglig innhold og trening i grunnleggende ferdigheter. Det som er felles for alle kursene er en tydelig kobling mot virksomhetenes arbeidsoppgaver. Dette har bidratt til at deltakerne i stor grad opplever at kursene er relevante, omtrent 90 prosent sier at kurset er relevant for egne arbeidsoppgaver. Dette er en vurdering som også deles av virksomhetene som har vært med i utprøvingen. Instruktørene har ulik grad av formell faglig bakgrunn i faget kurset er retta mot, og det varierer hvor viktig deltakerne opplever at dette er. Dette gjenspeiler noe som man har funnet i andre studier av fagopplæringen: I noen fag legges det vekt på operasjonalisering av læreplan og at dette gjøres på en pedagogisk måte, mens det i andre fag legges større vekt på fagets egenart. Det er likevel stor variasjon også innad i fag. Generelt ser det ut til at bedriftenes forpliktende deltakelse i kursene har gjort at den faglige relevansen i kursene sikres.

Viktig med lokale nettverk

Kurstilbydernes lokale nettverk ser ut til å ha vært sentral for at utprøvingen har fungert godt der den er igangsatt. I all hovedsak er det kurstilbyderne som har rekruttert bedrifter og også delvis deltakere. Det store antallet relativt små tilbydere og fraværet av et samarbeid mellom dem gjør det likevel krevende over tid å bygge opp kompetanse og sikre at kvaliteten på kursene utvikles.

Ordningens plass i utdanningssystemet

Utprøvingen har ingen direkte kobling til fagopplæringsystemet, men siden man tar utgangspunkt i den eksisterende praksiskandidatordningen får man gjennom denne en indirekte kvalitetssikring av kursenes innhold i det ordinære fagopplæringsystemet. Det foreløpige omfanget av utprøvingen tilsvarer mellom 500 og 1000 deltakere hvert år. Innenfor noen fag ser det ut som om denne ordningen kan stå for en betydelig andel av fagbrevene. Det gjør at ordningen blir viktig å inkludere i overordnet strategisk arbeid i fagopplæringsystemet

Vi vet ikke om de vil lykkes i å få fagbrev

Datainnsamlingen til evalueringen ble gjennomført omtrent halvveis i kursløpet. Det vil si at vi ikke kan gi noen vurdering om de faktisk greier å ta fagbrev, som er hovedmålet med utprøvingen. Det vi kan si noe om er at deltakerne er svært fornøyde med kursene de deltar på. Dette må *også* tolkes som en form for takknemlighet. Dette er deler av arbeidsstyrken som i liten grad har fått tilbud om formell kompetanseheving tidligere. Her får de et slikt tilbud, og det er gratis. Det er viktig å grundig vurdere hvordan myndighetene best kan tilrettelegge tilbud til de i arbeidslivet med svake grunnleggende ferdigheter og lite formell kompetanse. Dette er spesielt viktig nå, siden man har igangsatt en rekke ulike utprøvinger retta mot denne målgruppa uten at man har overordnede evalueringer som har ressurser til å se disse ulike ordningene i sammenheng.

Anbefalinger til Kompetanse Norge

Analysen viser at denne ordningen har potensiale for å nå mange arbeidstakere uten formell kompetanse som trenger en spesiell type oppfølging. Hovedkonklusjonen er derfor at denne type ordning ser ut til å dekke et udekket behov for kompetanseheving i deler av arbeidslivet. Funnene viser klart at det er behov for et tiltak av denne typen. Evalueringen viser videre at fleksibiliteten i organisering sammen med virksomhetenes forpliktende deltakelse har vist seg å være avgjørende for at man har fått gode arbeidsoppgaverelevante kurs. Det er

derfor viktig å opprettholde denne fleksibiliteten om ordningen videreføres. Vi vil likevel komme med noen anbefalinger i det videre arbeidet med ordningen.

- Vi anbefaler at man sikrer at kunnskap om ordningen spres. I dag ser det i noe grad ut til å være avhengig av kurstilbydernes nettverk
- Tiltakets plass i fagopplæringssystemet bør klargjøres
- Tilskuddsgiver bør jobbe for å sikre at det kan skje en kvalitetsutvikling av kursene over tid

1 Innledning

Denne rapporten presenterer evalueringen av utprøvingen av fagopplæring i Kompetansepluss arbeid. NIFU har gjennomført evalueringen på oppdrag fra Kompetanse Norge. Utprøvingen er en utvidelse av det eksisterende tilbudet «Kompetansepluss arbeid».

Kompetansepluss er en tilskuddsordning finansiert av Kompetanse Norge som skal gi opplæring i grunnleggende ferdigheter. Med grunnleggende ferdigheter mener man lese/skriveferdigheter inkludert muntlige ferdigheter, regneferdigheter og ikt-ferdigheter. Kompetansepluss er delt i to varianter der Kompetansepluss arbeid gir midler knyttet til opplæringskurs for arbeidstakere, og Kompetansepluss frivillighet gir midler knyttet til aktiviteter i frivilligheten. Kompetansepluss ble etablert i 2006, da kalt BKA (basiskompetanse i arbeidslivet). Ordningen hadde i 2018 omtrent 13 000 deltakere og det ble samlet tildelt 207 millioner kroner.¹

Målet for «Kompetansepluss arbeid», heretter bare kalt Kompetansepluss, er at flere kan ta del i opplæring og utdanning og at færre faller ut av arbeidslivet på grunn av manglende ferdigheter.

Denne evalueringen gir ingen evaluering av Kompetansepluss generelt, men vi har fokus på hvordan utvidelsen med fagopplæring i Kompetansepluss er gjennomført og vil forsøke å gi et kunnskapsgrunnlag for å vurdere hvorvidt denne utvidelsen bør innføres som en fast ordning. Spesielt har vi et fokus på hvordan man kan kombinere opplæring i grunnleggende ferdigheter med faglig opplæring.

Målgruppa for utprøvinga er «voksne arbeidstakere, primært med lav formell utdanning, som trenger opplæring for å kunne ta fagbrev som praksiskandidat og som i tillegg har behov for å styrke sine grunnleggende ferdigheter, norsk- eller samiskferdigheter.»² Målet er at man gjennom opplæringen skal gi grunnlag for å ta praksiskandidateksamen. Kursene skal kombinere opplæring i grunnleggende ferdigheter med opplæring som forbereder deltakerne til å kunne ta fagbrev. Det vil si at det skal utvikles fagspesifikke opplegg som også tar hensyn til at man trenger ekstra trening i de grunnleggende ferdighetene. Praksiskandidat-

¹ Statsbudsjettet 2020, Kunnskapsdepartementet, kapittel 257

² Hentet fra kriteriene for prøveordningen

ordningen er ikke formelt en opplæringsordning, men en dokumentasjonsordning. Basert på dokumentert praksis innen et fagfelt over fem år kan man innvilges å gå opp til fagprøve. Det kreves en teoretisk eksamen, men det kreves ingen form for formalisert opplæring. Denne eksamenen skal sikre at man har oppnådd kompetansemålene som er fastsatt i Vg3-læreplanen i det faget man ønsker å gå opp til fagbrev i. Etter bestått eksamen kan man gå opp til fagprøve på samme måte som lærlinger.

1.1 Problemstillinger

Denne evalueringen har som hovedmål å se på om dette tiltaket bør videreføres. Basert på gjennomgangen over er det noen delproblemstillinger vi vil løfte fram. Disse er:

- Hvordan forholder utprøvingen seg til det eksisterende fagopplærings-systemet?
- Hvilke barrierer for gjennomføring finnes?
- Hvordan kombineres det faglige innholdet med styrking av grunnleggende ferdigheter?

2 Bakgrunn

Vi vil i dette kapitlet se nærmere på voksnes tilgang til formell utdanning i arbeidslivet, og da spesielt fagopplæring. Vi vil også gå nærmere inn på hvordan vi kan forstå den politiske konteksten for utprøvingen.

2.1 Voksnes rolle i fagopplæringsystemet og behovet for å styrke grunnleggende ferdigheter

Historisk har fagutdanningen vært et godt alternativ for kandidater som ikke nødvendigvis har hatt akademisk høyere utdanning som mål, samtidig som at utdanningen har gitt relativt god og varig tilknytting til arbeidslivet. I en verden der utdanning framheves som viktig for å mestre arbeidslivets krav til omstilling og endring, har det vært svært viktig at vi i Norge har hatt et godt arbeidslivsnært fagopplæringsystem. Noe som også trolig har bidratt til den relativt lave ulikheten vi har i vårt samfunn (Busemeyer & Iversen, 2012). I denne sammenheng er det interessant at det har vist seg at praksiskandidatordningen er spesielt god til å utjevne utdanningsulikhet (Bratsberg, Nyen & Raaum, 2017).

Tidligere har yrkesopplæringen i Norge i stor grad vært en voksenutdanning. Etter Reform 94 (R94) ble yrkesopplæringen i Norge hovedsakelig en ungdomsutdanning der man ønsket å standardisere et opplegg med to år i skole og to år i bedrift, og man ønsket å gjøre denne modellen gyldig på tvers av ulike fag og arbeidsområder. Denne standardiseringen gjorde at mange tradisjonelle veier til fagopplæring for voksne forsvant, og man stod i all hovedsak igjen med praksiskandidatordningen (Michelsen & Høst, 2002). Denne ordningen er i dag hovedvegen til fagopplæring for voksne og utgjør omtrent 1/3 av alle fagprøver.

Selv om praksiskandidatordningen besto som et alternativ, førte R94 til at det var en stor nedgang i antallet voksne som tok videregående opplæring. Fokuset på yrkesutdanningen som en ungdomsutdanning sto sterkt, og fylkeskommunenes begrensede midler ble fokusert på å gi et tilbud til de som hadde lovfestet rett til videregående utdanning (Michelsen mfl. 1998).

Dette var et tema som ble løftet opp igjen i Kompetansereformen (1997-98). Man forsøkte med denne reformen blant annet å bøte på noen av effektene Reform

94 fikk for voksne (Hagen & Skule, 2008). Som del av reformen fikk voksne rett til videregående utdanning, den såkalte voksenretten. Denne gjaldt likevel bare de som var over 25 og ikke hadde fullført videregående utdanning før.

Det er blitt gjort flere studier av voksnes ulike veier til fagprøven. Noen av disse har sett på helsefagene, hvor voksnes andel har vært spesiell høy (Høst, 2010; Skålholt, Høst, Nyen & Tønder, 2013). I disse studiene har man pekt på at rekrutteringen av voksne faglærte til sektoren i stor grad forsvant etter R94, og at det ikke ble utdannet nok ungdommer til å erstatte de voksne som forsvant. Selv om disse studiene ikke direkte så på grunnleggende ferdigheter som en barriere mot å ta fagprøve som voksen, blir det reist som tema. Man har pekt på at praksiskandidatordningen i liten grad er tilpasset de som trenger mer organisert opplæring, ikke minst i språk (Høst, 2010). Det samme fant man i en analyse av opplæringsmodeller i kommunal sektor, hvor flere pekte på at manglende språkkunnskaper var en stor barriere for å lykkes i fagopplæringen (Høst mfl. (2014).

I andre studier har ofte dårlige grunnleggende ferdigheter vært knytta til økende grad av ansatte med innvandrerbakgrunn i næringer der mange fagutdannede jobber, som i bygg og anlegg og helsesektoren. I en analyse av ulike modeller for fagopplæring for voksne innvandrere ble det pekt på at ekstra språkstøtte var avgjørende for å lykkes med fagopplæring for innvandrere (Høst & Reymert 2017, s. 43). I gjennomgangen av ulike modeller for fagopplæring for innvandrere i Oslo, pekte de på en rekke barrierer for å oppnå fagbrev. God og omfattende faglig fundert språkopplæring var avgjørende for å lykkes, men i denne rapporten pekte man også på at det var sentralt at kandidatene fikk nok midler til livsopphold. Deres rapport pekte spesielt på at Helsfyr-modellen var vellykket fordi den greide å kombinere språk- og fagopplæring. Noe av det samme behovet for trening i grunnleggende ferdigheter har man også funnet i studier av realkompetansevurdering av voksne, hvor det ble pekt på at det for mange innvandrere var spesielt viktig å få kjennskap til faglige begrep (Olsen mfl., 2018). Også i bygg- og anleggsnæringene har det blitt pekt på at manglende språkferdigheter er en barriere for å øke kompetansen blant voksne uten formell utdanningsbakgrunn. I en analyse av behovet for norskopplæring i bygg- og anleggsnæringen og industrien, ble det pekt på at arbeidsgiverne spesielt i bygg- og anleggsbransjen opplevde at det var nødvendig med norskopplæring (Sønnesyn, 2017).

Selv om formalisering av voksnes kompetanse i noen grad har vært rettet mot den økende andelen innvandrere i mange bransjer, er det flere i norsk arbeidsliv som har et lavt nivå i grunnleggende ferdigheter. Gjennom analyser av IALS (International Adult Literacy Survey), ALL (Adult Literacy and Life Skills) og PIAAC, den internasjonale undersøkelsen om lese- og tallforståelse, har man sett

at en del i norsk arbeidsliv har lav leseferdighet og tallforståelse. Omtrent 12 prosent av alle voksne har svært lavt nivå i leseferdigheter og 14 prosent har svært lave regneferdigheter (Bjørkeng & Lagerstrøm, 2014). Selv om innvandrere har klart lavere ferdigheter, i snitt ligger om lag fire av ti innvandrere på svært lavt ferdighetsnivå, er det også mange med norsk morsmål som har så lave grunnleggende ferdigheter at de vil slite med å gjennomføre for eksempel en teoretisk eksamen. Utprøvingen er da heller ikke rettet mot innvandrere spesielt, men mot de med lave ferdigheter generelt.

I de senere årene har fagopplæringens rolle som et tilbud til ulike grupper voksne som enten ikke kommer inn i arbeidsmarkedet eller har en usikker posisjon blitt løftet fram igjen. Spesielt har man pekt på at fagopplæring kan være et interessant alternativ for integrering av innvandrere i arbeidslivet. I stortingsmeldingen Fra utenforskap til ny sjanse – Samordnet innsats for voksnes læring (Meld. St. 16 (2015–2016)), var innvandrernes særlige utfordringer i arbeidslivet et sentralt tema. Der ble det pekt på at eksisterende opplæringstilbud til voksne i høy grad var retta mot høyere utdanning eller kortere kurs. Meldingen anbefalte å styrke tiltak hos voksne som er retta mot fagopplæringen. I stortingsmeldingen peker man videre på at man i større grad må institusjonalisere gode veier til fagprøven for voksne innvandrere. Dette arbeidet har blitt videreført i regjeringens nye kompetansereform, «Lære hele livet».

2.2 Fagopplæring i Kompetansepluss arbeid, reformer og andre tiltak

Utprøvingen av fagopplæring i Kompetansepluss er en del av regjeringens nye kompetansereform «Lære hele livet». ³ Grunnlaget for denne reformen er delvis OECDs rapport «Skills Strategy Action Report Norway» (OECD, 2014), hvor man etterlyste et bedre og mer samordna system for etter- og videreutdanning i Norge. Dette ledet blant annet til etableringen av Kompetansepolitisk råd, som er et partssammensatt råd nedsatt av regjeringen. Dette rådet utformet Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 (Kunnskapsdepartementet, 2017) som igjen har blitt brukt som et grunnlag for reformen. Lære hele livet har ennå ikke konkret manifestert seg i en stortingsmelding, men består av en serie ulike satsinger og utvalg som har som felles mål «at ingen skal gå ut på dato og at flere skal kunne stå i jobb lenger». Etter planen skal det komme en stortingsmelding med konkrete politikkforslag våren 2020. Vi vil komme tilbake til de ulike utvalgene og tiltakene i reformen som kan være aktuelle for denne utprøvingen,

³

https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/innsiktsartikler/lare-hele-livet/id2600403/

men vi vil først se nærmere på den konkrete bakgrunnen for akkurat denne utprøvingen

Utprøvingen er en oppfølging av nasjonal kompetansepolitisk strategi. I denne strategien ble det pekt på at arbeidsplassen kunne være en god læreplass for personer som står i «faresonene for utenforskap». Strategien viste til at Kompetansepluss var et virkemiddel som passet denne gruppa, men de pekte også på at det kan virke motiverende for deltakelse i denne ordningen om man kunne ha mål om fagbrev. Strategien foreslo derfor at det skulle etableres et forsøk der Kompetansepluss kunne kobles sammen med fagopplæring.

I Kunnskapsdepartementets oppdragsbrev til Kompetanse Norge (KN) sendt i 2017 viste man til nasjonal kompetansepolitisk strategi og man ba KN om å utvikle og sette i gang en utprøving av fagopplæring i Kompetansepluss. I dette oppdragsbrevet pekte man på at man var enige om en målsetning der man ønsket å styrke kompetansen til voksne med svake grunnleggende ferdigheter som ikke hadde fullført videregående. Det lå ikke føringer om at ordningen skulle benytte praksiskandidatordningen.

2.2.1 Ulike tiltak til lignende målgrupper

Regjeringen har innført en annen ordning med lignende målgruppe som i denne utprøvingen. «Fagbrev på jobb» er en ordning som på mange måter ligner praksiskandidatordningen, men som i større grad er et opplæringsløp der fylkeskommunen spiller en sentral rolle og det blant annet er større rom for realkompetansevurdert avkortning av krav til praksis. Forsøket framstilles hovedsakelig som en suksess i evalueringen man gjorde av forsøket med ordningen. Evalueringen finner at ordningen trolig har økt antallet som tok fagbrev, dette var kandidater som selv ikke ville fått det til via praksiskandidatordningen (PROBA, 2015). Man peker på at mange trengte en dytt fra arbeidsgiver eller tillitsvalgt for å tørre å sette i gang med fagbrevet. Det ble også pekt på at flere fikk god støtte i den tette oppfølgingen fra fylkeskommunen. Som potensiell svakhet fant man at tiltaket var avhengig av et godt samarbeid mellom virksomhetene og fylkeskommunen for at det skulle lykkes, og at dette samarbeidet i stor grad var personavhengig (PROBA, 2015). Fagbrev på jobb ble kun prøvd ut i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget, fag som ikke har lang tradisjon for fagutdanning. Dette kom dels av at det var stor motstand mot å prøve ut denne tilnærmingen i andre fagfelt, noe som er tydelig i høringsssvarene fra de forskjellige faglige rådene.⁴ Fra noen av bransjene ble det

⁴ Se for eksempel svar fra faglig råd i Teknisk og industriell produksjon, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/ny-horing-fagbrev-pa-jobb/id2573670/?expand=horings svar>

pekt på at de var redd ordningen ville gi for stort rom for å gi ulike typer avkortning av praksiskrav og teoretiske krav.

Regjeringen har også gitt midler til utprøvingen av et bransjeprogram for ny og fleksibel videreutdanning, noen steder kalt bransjeprogrammet.⁵ Dette er en utprøving som er satt i gang i industrien og bygg- og anleggsnæringene samt helse- og omsorgssektoren. Prosjektet er igangsatt og ordningen skal evalueres. Fra regjeringens side legger man vekt på at prosjektet er retta både mot ufaglærte og de med fagbrev. I tillegg dekkes etterutdanning som ikke gir formell kompetanse. Satsingen omfatter pilotforsøk for å forberede myndighetenes kompetansereform «Lære hele livet». Tiltaket er ikke kommet langt ennå, men blant de prosjektene som har fått støtte hittil ser det ut til å være ulike prosjekter i regi av fagskolene. Det gjenstår å se om det også vil komme tilbud på fagopplæringsnivå som ville være relevante å se i sammenheng med forsøket som evalueres her.⁶ Det ser ut til at bransjeprogrammet i stor grad består av ulike utprøvinger av modulisering av fagskoleutdanninger. Tilrettelegging av formell utdanning for de som er i arbeid ved å modulisere utdanninger ser vi i flere ulike tiltak. Ved å dele opp utdanningen i mer avgrensede korte kurs håper man på at det vil være lettere å kunne kombinere slik kompetansebygging ved siden av jobb.

I regi av utdanningsdirektoratet foregår det også et forsøk med modulisering av fag- og yrkesopplæringen.⁷ Forsøket blir organisert og utført av Nordland, Trøndelag, Oppland, Hedmark og Agder fylkeskommuner. Parallelt med dette forsøket har Kompetanse Norge noe de kaller «kombinasjonsforsøket», der målgruppa er voksne som har som mål å ta et fag- eller svennebrev, men som samtidig har behov for opplæring på lavere nivå.⁸ Her kombineres forsøket med modulisering sammen med et annet forsøk som gir opplæring til innvandrere på nivået under videregående opplæring. Kombinasjonsforsøket er retta mot innvandrere som har rett til opplæring etter opplæringslova og/eller introduksjonsloven. Før forsøket var gjennomført antok man at deltakerne i varierende grad var i jobb. Dette forsøket er ennå ikke evaluert. Det er verdt å merke seg at også her har det vært motstand til prosjektet fra noen aktører. Man var fra flere hold skeptisk til at en modulisering kunne åpne opp for at man kunne ta bare deler av fagbrevet. Fra flere bransjer ble det pekt på at man måtte se på

⁵ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/signerte-samarbeidsavtale-om-bransjeprogram-for-ny-og-fleksibel-videreutdanning/id2623283/>

⁶ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-gir-16-millioner-til-bransjeprogram-i-industri-og-byggenarinegn-som-skal-gi-raskt-pafyll-av-kompetanse/id2643998/>

⁷ <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/voksenopplaring/lareplaner/forsokslareplaner-voksenopplaring/>

⁸ <https://www.kompetansenorge.no/Norsk-og-samfunnskunnskap/forberedende-voksenopplaring-fvo/kombinasjonsforsoket/>

fagbrevet som en helhet. Dette ser man for eksempel i høringsuttalelsene fra faglig råd i bygg- og anleggsteknikk.⁹

I tillegg til de tiltakene som kan ses på som en del av regjeringens satsing «Lære hele livet»: fagopplæring i Kompetansepluss; fagbrev på jobb; bransjeprogrammet og modulariseringsforsøket, finnes det også en del lokale tilbud til voksne som ønsker å ta fagbrev som kan ha lignende målgruppe som denne utprøvingen.

Det har lenge eksistert en rekke kurs retta mot dem som vil ta fagprøve som voksne. Noen av disse er kurs som skal legge til rette for å ta fagprøven som praksiskandidat, andre er ulike former for tilrettelegging enten gjennom skolemodeller eller lærlingmodeller. De ulike kursene som allerede eksisterer for å gi støtte til praksiskandidater gjennomføres av en rekke aktører, slik som opplæringskontor, private kurstilbydere og fylkeskommuner. Flere av kurstilbyderne som er med i denne utprøvingen har allerede kurs retta mot praksiskandidater. I hovedsak er dette kurs som skal gi teoretisk grunnlag for å ta den teoretiske eksamenen. Det eksisterer ulike opplegg for slike kurs, med varierende grad av involvering fra bedriftenes side (Høst mfl. 2014). Disse kursene har også varierende lengde, og varierende faglig spissing. Men typisk varer de omtrent 200 timer og koster fra 15 000 (nettbaserte kurs) opptil 50 000 kroner. Men det finnes også kurs som er finansiert av fylkeskommunene, og i noen enkelttilfeller av NAV. Det finnes også noen andre ulike lokale utprøvinger. Vi har allerede nevnt utprøvingen av ulike modeller for fagopplæring for voksne i Groruddalen (Høst & Reymert, 2017). Denne utprøvingen inkluderte midler til livsopphold finansiert av NAV, og er slik noe annerledes. I tillegg har noen fylkeskommuner etablert ulike former for tilpasning til voksne som ønsker fagbrev, ofte i helsefagene, for eksempel med egne Vg3 i skole-løp (for eksempel Østfold se Høst mfl., 2014).

2.2.2 Råd og utvalg

Som en del av Lære hele livet er det satt ned en rekke råd og utvalg. Vi har allerede nevnt kompetansepolitisk råd, men i tillegg har vi også Livshoppoldsutvalget, ledet av Oddbjørn Raaum, som blant annet har levert en NOU om voksne i grunnskole og videregående opplæring (NOU 2018: 13). I tillegg har vi etter- og videreutdanningsutvalget, ledet av Simen Markussen, som har levert en NOU om livslang læring for omstilling og konkurranseevne (NOU 2019:12), i tillegg til en rekke mindre notater og utredninger.¹⁰ Markussensutvalgets NOU gir forslag til tiltak som understøtter mye av intensjonen i utprøvingen med fagopplæring i

⁹ Se for eksempel referat fra møte i faglig råd Bygg- og anleggsteknikk, 8. juni 2017

¹⁰ <https://www.kompetansenorge.no/evu/notater-og-rapporter2/>

Kompetansepluss. De foreslår blant annet å utvikle et program for arbeidslivsdrevet kompetansebygging.

Et tredje utvalg, Kompetansebehovsutvalget, ledet av Steinar Holden, skal gi et grunnlag for å vurdere Norges framtidige kompetansebehov. Dette utvalget har i skrivende stund resultert i to NOU-er, fremtidig kompetansebehov I og II (NOU 2018: 2; NOU 2019: 2).¹¹ I Kompetansebehovsutvalgets andre rapport har man blant annet pekt på at man i Norge bruker relativt mye på etter og videreutdanning, men at man bruker relativt mest på de med lengre utdanninger. Det er derfor et ekstra behov for å utvikle et tilbud til de med lavere formell utdanning.

Steinar Holden leder også Sysselsettingsutvalget. Deres mandat er tematisk i slekt med Kompetansebehovsutvalget. De skal analysere utviklingen i sysselsettingen i Norge, samt analysere utviklingen i mottak av inntektssikringsytelser og foreslå tiltak for økt sysselsetting. Dette utvalget har levert en NOU, Arbeid og inntektssikring, hvor også Kompetansepluss er nevnt som et viktig tiltak som bør evalueres (NOU 2019: 7).

2.3 Fagopplæring, styrt og utviklet

Det er med andre ord betydelig politisk interesse for voksnes læring, noe vi ser ut fra det store antallet råd og utvalg som er aktuelle og de mange ulike tiltakene som er satt i gang.¹² Noe som kan være av spesiell interesse med tanke på fagopplæringens rolle som er i fokus for denne utprøvingen, er at det kan være en fare for at fagopplæringen blir sett på primært som et middel for å få folk i arbeid, eller for å holde folk i arbeid. Dette ser vi for eksempel i nasjonal kompetansepolitisk strategi hvor fagopplæringen blir framhevet når man snakker om å unngå utenforskap. Tidligere forskning har pekt på at gode fag i fagopplæringssystem er de fag som utvikles på bakgrunn av et behov i arbeidslivet, og som bedriftene kollektivt har eierskap til (Reegård, 2017). Det er derfor viktig at man i politikktutforming husker på at fagopplæringstilbud som har lykket er utformet primært av partene for å dekke konkrete behov i arbeidslivet, selv om man fra utdanningsmyndighetene kanskje også hadde sosialpolitiske målsetninger (Høst & Reegård, 2015; Michelsen, Olsen & Høst, 2014).

Arbeidslivets rolle i utviklingene av fagopplæringssystemet har i Norge blitt sikret gjennom at partene har formelle roller i styringen av systemet. Fagopplæringssystemet er i dag *formelt* styrt av utdanningsmyndighetene, men partene skal være en viktig aktør i utviklingen av systemet. SRY, Samarbeidsrådet for yrkesopplæringen, er det øverste partssammensatte organet i dette systemet.

¹¹ <https://kompetansebehovsutvalget.no/rapporter/>

¹² I tillegg til disse vil også Liedutvalget og Opplæringslovsutvalget være relevante for voksnes tilgang til fagopplæring

SRY skal ha en strategisk og overordnet rolle der de skal fremme fag- og yrkesopplæringen. Faglige råd, som også er partssammensatt, men på fagnivå, skal ha en «avgjørende rolle» for utformingen av det faglige innholdet.¹³ I tillegg til de sentrale aktørene er partene også lokalt formelt en del av planleggingen og styringen av fagopplæringssystemet gjennom yrkesopplæringsnemndene og prøvenemdene. Yrkesopplæringsnemndene har noe ulik rolle i ulike fylker, men spiller alltid en rolle i å være et rådgivende organ i for eksempel dimensjoneringen av tilbud i videregående. Prøvenemdene er ekstra viktige aktører for denne evalueringen. De sikrer at fagprøven tilfredsstiller de krav som utdanningsmyndighetene, men også i stor grad arbeidslivet, har satt. Dette er viktig for å opprettholde autoriteten til fagbrevet i arbeidslivet (Deichman-Sørensen mfl., 2011). Generelt kan vi si at i deler av fagopplæringssystemet er det en skepsis mot å lage nye ordninger som på noen måte kan utvane dagens fagbrev. Det kommer fram blant annet i høringsvarene til innføringen av «fagbrev på jobb». Utprøvingen vi evaluerer her forholder seg til praksiskandidatordningen, som har stor legitimitet hos partene. Oppdragsbrevet viser også direkte til et ønske fra kompetansepolitisk råd om en slik utprøving. Dette rådet er partssammensatt. SRY har blitt orientert om utprøvingen.

¹³ <https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/felles-for-fagopplaringen/retningslinjer-samarbeid-for-sry-fagligerad-udir/4.generelt-om-arbeid-med-endoringsforslag/>

3 Evalueringens metodikk

Undersøkelsen har to hovedgrep metodisk, vi har caseundersøkelser og spørreundersøkelser. I tillegg til disse har vi gjennomført enkeltintervjuer av tilbydere og Kompetanse Norge. Case- og spørreundersøkelsene har to ulike mål. Caseundersøkelsene skal gi oss helhetlig forståelse for hvordan ulike aktører på ulike nivå vurderer kursene. Selv om alle intervjuene vi har gjort av tilbydere er viktige, var det sentralt at vi for noen av dem også kunne se svarene i sammenheng med deltakere og virksomheter sa. Spørreundersøkelsene har som mål å kunne gi oss generaliserbare funn.

Evalueringen vil ikke kunne si noe om faktisk endring som en følge av tiltaket. Dette fordi evalueringen pågikk samtidig som kursene var i gang. Analysen ble ferdigstilt 1.oktober 2019, med mesteparten av datainnsamlingen sent våren 2019. Kursene som fikk tilskudd fikk vite om det høsten 2018, og de fleste hadde kursstart tidlig 2019. Kursene som var med i første runde må ha gjennomført kurset innen mai 2020, men de fleste kursene som startet våren 2019 pågår ut dette året. Det vil si at vi hadde datainnsamling omtrent halvveis for de fleste kursene. Selve tiltaket har varighet fram til mai 2021 med en ny runde med kurs som har oppstart sent 2019 eller tidlig 2020. Siden vi har hatt datainnsamling tidlig i forsøkets forløp kan vi ikke si noe om tiltaket fører til at flere tar fagbrev, eller om utprøvingen fører til annen type endring på arbeidsplassen for kursdeltakerne. Det vi derimot kan si noe om er erfaringer man har gjort seg underveis i selve kurset. For eksempel om man opplever at kursingen er relevant, og om de så langt opplever at de i større grad har fått grunnlag for å senere kunne ta fagbrev. Siden selve målet med utprøvingen er å øke andelen voksne med svake ferdigheter som tar fagbrev, ville det styrket evalueringen om en kunne presentert mål på gjennomføring.

Både den kvalitative og den kvantitative delen av undersøkelsen ble forhåndsvurdert til å følge personvernreglementet av NSD personverntjenester.¹⁴

¹⁴ Refnr. NSD. 343896 https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/slik_vurderer_vi.html

3.1 Caseundersøkelser

Casestudiene skal gi oss detaljert informasjon om prosesser. Vi går inn i to case. Disse to casene er ikke representative, men ble valgt i samarbeid med oppdragsgiveren for å finne eksempler på ulike kurstilbydere, kurstilbud og fag. Det er brukt en semistrukturert intervjuguide som gir intervjukandidater rom til å fortelle om deres erfaringer og ta opp temaer som de mener er relevant til en evaluering av prøveordningen. Det er gjennomført intervjuer med to kurstilbydere, to bedrifter og fire kursdeltakere. Hos begge kurstilbyderne ble person/personene med ansvar for prøveordningen intervjuet. I tillegg ble en instruktør fra en tilbyder og to fra en annen ble intervjuet. Disse intervjuene ble gjennomført på kurstilbydernes kontor. Intervjuene ble gjennomført på kursstedene. Det vil si at vi også fikk se settingen kursene ble holdt i.

Det ble tatt lydopptak fra intervjuene og intervjunotater ble skrevet. Data fra intervjuene er anonymisert slik at navn på personer eller bedrifter ikke fremkommer.

3.2 Spørreundersøkelser

Det ble gjennomført to spørreundersøkelser, en til deltakere i kursene og en til virksomheter som har deltakere på kursene. Begge undersøkelsene hadde som mål å samle inn noe bakgrunnsinformasjon om deltakerne og virksomhetene, samt gi oss informasjon om rekruttering til kurset, begrunnelse for deltakelse og til slutt en vurdering av erfaringene fra kursene.

3.2.1 Undersøkelse til deltakere

Det eksisterte ikke kontaktinformasjon om deltakerne hos Kompetanse Norge. Vi tok derfor kontakt med alle tilbydere og ba dem sende oss epostene til alle deltakerne. Det var i alt 35 registrert tilbydere – 23 av disse ga oss tilgang på i alt 296 eposter. Av de 23 tilbyderne som ga oss tilgang til eposter var det stor forskjell i hvor mange deltakere som vi fikk eposter til. Kurset med færrest registrert eposter var seks og flest var 40, gjennomsnittet var 14. Vi fikk kontakt med de aller fleste tilbyderne, men noen svarte ikke på gjentatte purringer. Blant de som vi fikk kontakt med, men som ikke deltok i undersøkelsen var det to tilbydere som pekte på at de ikke trodde deltakerne hadde god nok norsk-kompetanse til å kunne svare på undersøkelsen. Andre pekte på at kurset ikke var startet på tidspunktet vi sendte ut undersøkelsen eller at de var kommet alt for kort, og at det er derfor ikke var aktuelt å delta.

Vi sendte ut undersøkelsen til ytterligere to tilbydere som ikke ga oss eposter, men som gjennomførte undersøkelsen ved å spre en kursspesifikk link til sine deltakere. Det vil si at vi i alt har dekket 25 kurs.

Utvalget og svarene kan fordeles på følgende kategorier.

Tabell 3.1 Antall svar på epost-delen av undersøkelsen

Kategori	Svar
Utsendte eposter	296
Feilmelding på eposter	17
Begynt, men ikke fullført	3
Fullført undersøkelsen på epost	93
Fullført undersøkelsen fra link	10
Sum fullstendig svarte skjema	103

Blant de som fikk eposten har vi en svarprosent på 33 prosent. Dette er en god svarprosent gitt at vi i stor grad hadde private eposter som folk i varierende grad faktisk bruker.

Det er også viktig at svarprosenten i seg selv ikke nødvendigvis sier noe om representativitet (Hellevik, 2015). Det er langt viktigere om frafallet er tilfeldig eller ikke. I vårt tilfelle må vi derfor vurdere om frafallet er helt tilfeldig. Vi fikk tilbakemeldinger på at selv om undersøkelsen hadde et enkelt språk var det noen deltakere som var så svake språklig at de ville ha problemer med å gjennomføre spørreundersøkelsen. Det var som sagt også grunnlaget for at noen av kurstilbyderne ikke ga oss tilgang på eposter. Ut fra dette ville en derfor anta at vi har en overrepresentasjon av de med noe bedre grunnleggende ferdigheter i spørreundersøkelsen. Likevel, om vi sammenlikner de som svarte med utvalget som helhet ser det ikke ut til at vi har stor systematisk skjevhet. Vi vil komme tilbake til dette i analysene. I kravene for å delta på utprøvingen står det at man skal kunne følge undervisning på norsk for å kunne delta på utprøvingen. Vi valgte derfor ikke å inkludere oversettelser av undersøkelsen. Sett i ettertid kunne det ha styrket undersøkelsen om vi likevel inkluderte for eksempel en engelsk versjon av skjema.

Gitt at frafallet ikke er skjevt får vi likevel en viss feilmargin. I undersøkelsen har vi svar fra 103 respondenter. Gitt at man har et svaralternativ som 50 prosent har valgt kan vi med 95 prosent sikkerhet si at den reelle andelen ligger mellom 40,3 prosent og 59,7 prosent (det vi si +/- 9,7 prosentpoeng). Det såkalte konfidensintervallet er lavere jo lengre fra 50 prosent man kommer. Ved et prosenttall på 90 eller 10 kan man med samme sikkerhet si at det reelle svaret ligger +/- 5,8 prosentpoeng. Vi vil i liten grad peke på forskjeller mellom grupper, men i den grad vi gjør det vil vi oppgi om forskjellen er signifikant på fem-prosents nivå. Det vil si at vi med 95 prosent sikkerhet kan si at forskjellen ikke er et resultat av en tilfeldighet.

Deltakerne fikk anledning til å legge inn egne bemerkninger om hvordan de opplevde kurset i spørreskjemaet. Vi vil inkludere noen av disse svarene i den grad det kan utfylle svarene de ga i de lukkede spørsmålene. Disse utsagnene gir oss rik informasjon om hvordan deltakerne opplever tiltaket. Svarene må selvsagt ikke tolkes som generaliserbare. Utsagnene vi bruker er språkvasket og anonymiserte.

3.2.2 Virksomheter

Det ble også sendt en spørreundersøkelse til virksomhetene som hadde ansatte som var med i forsøket. Det var såpass få bedrifter i utvalget (90), at vi måtte ha regnet med å få svar fra tilnærmet alle om vi skulle kunne vise prosentfordelinger som ville være meningsfulle. Dette er urealistisk. Svarandelen på frivillige bedriftsundersøkelser er ofte lave. For eksempel oppnådde SSB en svarprosent på 25 prosent i en arbeidsgiverundersøkelse der de kunne kontakte bedriftene via altinn.no (Støren, Carlsten, Reiling, Olsen & Arnesen, 2016). Gitt at dette er SSB, og de kunne bruke en mer direkte måte å kontakte bedriftene på enn andre kan, kunne vi ikke regne med tilsvarende svarprosent. Dette er også en relativt høy andel sammenlignet med andre arbeidsgiverundersøkelser hvor man ofte ligger mellom 10 og 15 prosent (Andersen, Skålholt & Tønder, 2019).

Vi fikk tilbakemelding fra én bedrift som ikke hadde deltakere på kurset. I tillegg fikk vi feilmelding på epostutsendelsen for 17 virksomheter. Dette var delvis virksomheter som har satt opp virusfilter på en slik måte at vi ikke kunne komme gjennom systemene deres og delvis var det eposter med feil i som vi ikke direkte kunne identifisere. Vi hadde i alt 72 bedrifter som vi kom fram til, av disse svarte 23, noe som gir en svarprosent på 32 prosent. Det vil si at vi fikk en relativt høy svarprosent. Men det lave svarantallet betyr at vi ikke vil vise fordelinger fordelt i prosent, vi vil presentere det i absolutte tall. Vi vil heller ikke kunne si at svarene er representative for alle bedriftene i forsøket, men vi kan se på dem som et uttrykk for hva akkurat disse 23 bedriftene mener.

4 Utprøvingens omfang

Utprøvingen av Kompetansepluss foregår fram til 2021 og det har blitt utlyst midler i 2018 og 2019. I den første utlysningen var det i utgangspunktet satt av 10 millioner kroner, mens det i andre runde var satt av 15 millioner.

Evalueringen av utprøvingen er basert på de prosjektene som fikk innvilget støtte høsten 2018. I alt er det i første runde registrert 35 prosjekt med 550 deltakere. Til sammen ble det bevilget ca. 11 millioner kroner. Det vil si at det er bevilget ca. 20 000 per deltaker. Hvert prosjekt har i gjennomsnitt fått tildelt ca. 300 000 kroner.

Utprøvingen dekker en rekke fag innen de fleste yrkesfaglige utdanningsprogrammer.

Tabell 4.1 Antall deltakere og prosjekt fordelt på utdanningsprogram.

Utdanningsprogram	Antall prosjekt	Antall deltakere	Prosentfordeling deltakere
Bygg og anleggsteknikk	15	199	39 %
Helse- og oppvekstfag	6	62	12 %
Naturbruk	1	10	2 %
Restaurant og matfag	6	63	12 %
Service og samferdsel	11	133	26 %
Teknikk og industriell produksjon	3	38	8 %
Total	42	505¹⁵	100 %

Hvert prosjekt kan ha flere kurs som igjen kan være retta mot flere utdanningsprogram. Dette gjør at summen av antall prosjekter i tabellen blir høyere enn det reelle antallet (35) når vi fordeler på utdanningsprogram. Der flere program er representert i ett prosjekt har vi fordelt deltakerne jevnt på de ulike

¹⁵ Det er i alt registrert 550 deltakere, men vi kan kun fordele fag og utdanningsprogram for 505 av disse

programmene. Tallene for antall deltakere i ulike utdanningsprogram må derfor ses på som et estimat.

Vi viser også fordelingen av prosjekt og deltakere på fag, men her må vi enda større grad understreke at dette er et estimat. Intervju som vi har gjort viser at det er ikke en-til-en-forhold mellom fag og antall deltakere som er rapportert inn og det som faktisk er tilfelle. For eksempel vet vi at et av prosjektene som er rapportert inn som vei- og anleggsgfag gikk over til anleggsmaskinførerfaget. Vi har også andre eksempler på tilsvarende tilpasninger.

Tabell 4.2 Antall deltakere og prosjekt fordelt på fag.

Fag	Antall prosjekt	Deltakere	Prosent
Akvakultur	1	10	2 %
Barne- og ungdomsarbeider	4	35	7 %
Betongfaget	1	24	5 %
Bilfag (tunge og lette)	1	10	2 %
Byggdrifter	3	33	7 %
Helsearbeiderfag	2	27	5 %
Industriell matproduksjon	3	20	4 %
Institusjonskock	1	11	2 %
Kontor og administrasjon	1	5	1 %
Logistikkfaget	2	30	6 %
Produksjonsteknikker	1	7	1 %
Renholdsoperatør	8	87	17 %
Salgsfaget	5	38	8 %
Servitør	1	10	2 %
Sjømatproduksjon	1	22	4 %
Tak og membrantekker	1	29	6 %
Vaskerioperatør	1	10	2 %
Vei- og anleggsgfag	2	37	7 %
Yrkessjåfør	3	60	12 %
Total	42	505	100 %

Tabell 4.3 viser fordelingen av prosjekter i ulike fylker.

Tabell 4.3 Antall prosjekt fordelt på fylke

Fylker	Antall prosjekt
Nordland	5
Oslo	5
Rogaland	5
Møre og Romsdal	3
Troms	3
Akershus	2
Hordaland	2
Trøndelag	2
Vest-Agder	2
Aust-Agder	1
Buskerud	1
Oppland	1
Telemark	1
Vestfold	1

Så langt vi kjenner til er det ingen prosjekt fra Østfold, Sogn og Fjordane, Hedmark eller Finnmark.

Den deskriptive gjennomgangen av utprøvingens omfang viser noe som kan være verdt å merke seg. Ikke uventet har vi i stor grad representasjon fra de store praksiskandidatfagene, men det er ikke en fullstendig sammenheng mellom hva som er store praksiskandidatfag, og hvilke fag som er med i prosjektet. Ser vi på hvilke fag som er med i utprøvingen og sammenligner med antallet som tar fagprøve totalt og som praksiskandidater får vi følgende tabell:

Tabell 4.4 Kursdeltakere etter fag, sortert etter kursdeltakere. Med fagprøver totalt i faget samt antall og andel som tok fagprøven som praksiskandidat. Tall for fagprøver fra 2017-18.

Fag	Alle fagprøver			Deltakere i utprøvingen		
	Fagprøver totalt	Praksis-kandidat	PK i %	prosjekt	deltakere	% av alle fagprøver
Renholdsoperatørfaget	647	642	99 %	8	87	13 %
Yrkessjåførfaget	759	498	66 %	3	60	8 %
Salgsfaget	865	399	46 %	5	38	4 %
Vei- og anleggsgfaget	130	41	32 %	2	37	28 %
Barne- og ungdomsarbeider	3 139	1 906	61 %	4	35	1 %
Byggdrifterfaget	193	166	86 %	3	33	17 %
Logistikkfaget	796	603	76 %	2	30	4 %
Tak- og membrantekker	20	12	60 %	1	29	145 %
Helsearbeiderfaget	3 486	1 487	43 %	2	27	1 %
Betongfaget	315	113	36 %	1	24	8 %
Sjømatproduksjon	32	31	97 %	1	22	69 %
Industriell matproduksjon	143	116	81 %	3	20	14 %
Institusjonskock	178	37	21 %	1	11	6 %
Akvakulturfaget	269	119	44 %	1	10	4 %
Bilfag (tunge og lette)	865	114	13 %	1	10	1 %
Servitør	92	13	14 %	1	10	11 %
Vaskerioperatørfaget	15	15	100 %	1	10	67 %
Produksjonsteknikkfaget	359	207	58 %	1	7	2 %
Kontor- og administrasjon	454	103	23 %	1	5	1 %

Kilde: Fagbrev: udir.no

De aller fleste fagene som er representert i forsøket har relativt høy andel med praksiskandidater. Renholdsoperatørfaget er det største faget som er med i ordningen, med 8 prosjekt og totalt 87 registrerte deltakere. Som vi ser i tabell 4 er dette faget totalt dominert av praksiskandidatordningen (99 prosent). Også de andre store fagene i utprøvingen er hovedsakelig fag dominert av praksiskandidatordningen. Noen av fagene i utprøvingen er fra før relativt små. Hvis

utprøvingen lykkes vil kandidater fra utprøvingen utgjøre en betydelig andel av de som tar fagbrev i vaskerieroperatørfaget og sjømatproduksjonsfaget (henholdsvis 67 og 69 %). Tak og membrantekkerfaget vil mer enn doble seg om alle i kurset lykkes i å ta fagbrev samme år. Også i flere andre fag vil kandidater fra denne ordningen utgjøre en betydelig andel, slik som i renholdsoperatørfaget, industriell matproduksjon mm. Vi vet at utprøvingen er noe større i andre runde, med rundt 800 deltakere. Selv om vi ikke vet om det er de samme fagene som vil dominere om utprøvingen videreføres, viser det likevel at det er et potensial for at ordningen blir en betydelig bidragsyter innen enkeltfag.

Det er i noen grad lærefag med kortere tradisjon som er representert. De store industrifagene, som industrimekaniker og kjemiprosessfaget er ikke representert. Det samme finner vi for lærefagene innen bygg- og anleggsteknikk. Vi finner ikke store lærefag som tømmer og rørlegger, men vi finner renholdsoperatør og ulike anleggsgfag. Begge disse rekrutteres fra de delene av næringen med lavest andel fagutdannede. Det kan ses på som naturlig at det er i de delene av arbeidslivet med mindre tradisjon for fagopplæring man har etablert kurs. For det første fordi det er her det er størst potensial i antallet ufaglærte som kan gå opp til fagbrev. Men vi vet også at i deler av fagopplæringssystemet med lengre tradisjoner har de allerede eksisterende system for å fange opp de som er ufaglært, for eksempel gjennom opplæringskontorenes kursing fram mot praksiskandidatordningen. Det kan derfor være at det ikke er de samme behovene for denne type ordning i alle deler av næringslivet.

5 Erfaringer fra kursene

Vi vil i dette kapitlet se på deltakernes, virksomhetenes og kurstilbydernes erfaring fra kursene. Vi vil først se på hva deltakerne svarte på den utsendte spørreundersøkelsen før vi går inn i intervjuene vi gjorde av deltakere. Det samme vil vi gjøre for virksomhetene, før vi til slutt gjør rede for tilbydernes erfaringer. Kapittel seks vil i større grad diskutere funnene vi finner her, og kapittel sju vil forsøke heve blikket ytterligere for å se hvordan vi kan forstå utprøvingen i en større sammenheng. Kapittel 6 og 7 skal kunne leses uten å lese dette kapitlet.

5.1 Deltakere

I spørreundersøkelsen ble deltakerne spurt om ulike erfaringer fra kurset. Vi brukte også spørreundersøkelsen til å samle inn noe informasjon om hvem som tok dette kurset. Det skal vi se nærmere på først. Se kapittel 3.2 for en metodisk gjennomgang av undersøkelsen.

5.1.1 Hvem deltar på disse kursene?

Av de som svarte på undersøkelsen oppga 17 prosent at de allerede var ferdig med kurset, mens 83 prosent fortsatt var i gang. To personer svarte de hadde valgt å avslutte kurset før de var ferdig. Vi fikk tilgang til eposter fra tilbyderne rett før utsending av skjema. De som hadde sluttet tidligere var trolig fjernet fra listene. Vi kan derfor ikke si noe om frafall fra kurset basert på dette spørsmålet.

Aldersfordelingen (tabell 6) kan på mange måter sies å reflektere hvem som er i målgruppa til utprøvingen – for å kunne ta fagbrev som praksiskandidat må du ha minst fem års relevant praksis.

Tabell 5.1 Aldersfordeling, deltakere.

Aldersfordeling	Fordeling i undersøkelsen	Praksiskandidatfagbrev*
Under 25	6 %	4 %
25-29	11 %	13 %
30-39	34 %	32 %
40-49	38 %	34 %
50 eller over	12 %	17 %
SUM	100 %	100 %

*N=103 * Alle som tok praksiskandidateksamen i 2012, kilde SSB/NIFU*

Vi inkluderer aldersfordelingen til alle som tok praksiskandidatfagbrev i 2012 i tabellen for å kunne sammenlikne disse med vårt utvalg. Dette kan ikke brukes til å si noe om representativiteten til svarene våre, men gir en indikasjon på at utprøvingen ser ut til å ha omtrent samme aldersprofil som praksiskandidatordningen ellers. Som nevnt er aldersfordelingen i hovedsak et uttrykk for at man må ha en viss erfaring for å ta praksiskandidatfagbrev. Vi ser at omtrent femti prosent er 40 år eller eldre, og at over 80 prosent er mellom 30 og 50 år.

De aller fleste har vært i jobben sin over lengre tid, i snitt har de jobbet i samme stilling i 7 år. Det er også noen få som har kun kort erfaring. Vi må ta utgangspunkt i at disse har fått relevant erfaring fra andre arbeidsplasser for å oppnå kravet om fem års relevant erfaring som ligger i praksiskandidatordningen, men vi kan dessverre ikke vite det.

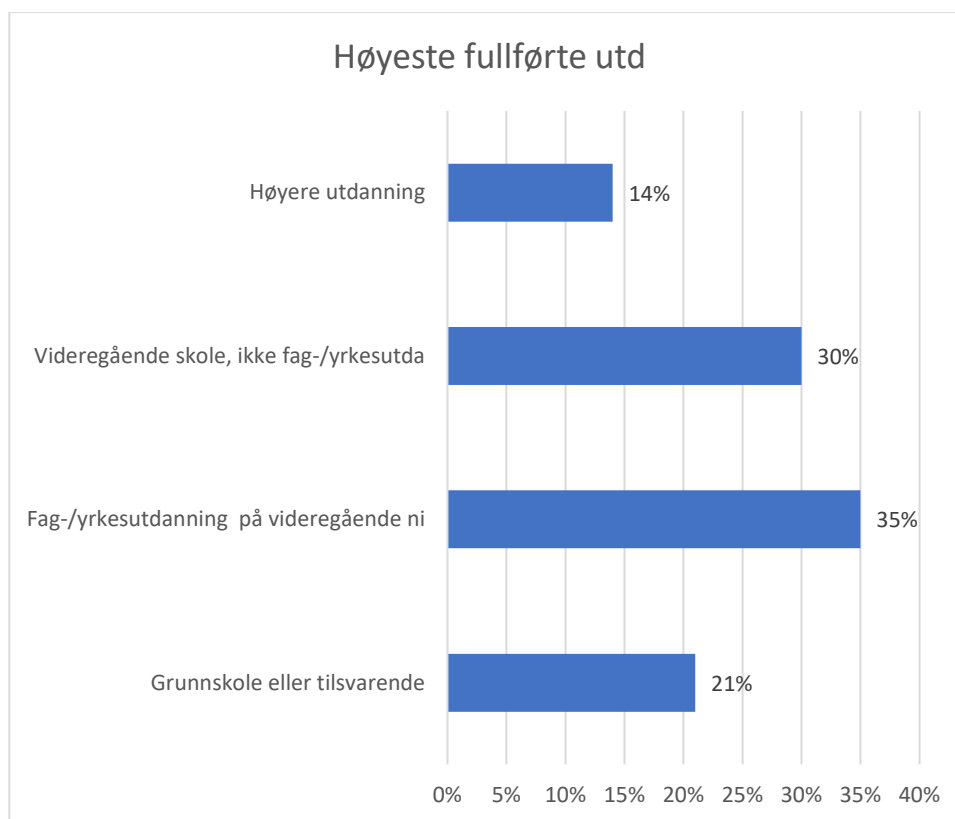
I undersøkelsen har vi en relativt jevn kjønnsfordeling, der 55 prosent av svarene var fra kvinner. Blant alle som tok praksiskandidateksamen i 2017-18 var det 50 prosent kvinner.¹⁶ Den noe høyere andelen av kvinner i vårt utvalg kommer trolig av at vi har litt overvekt av kvinnedominerte fag i utprøvingen, spesielt gjelder dette renholdsoperatørfaget.

De aller fleste blant dem som har svart på undersøkelsen har fast heltidsstilling, i alt 79 prosent. Femten prosent er fast ansatte, men i deltidsstillinger, mens 7 prosent er i midlertidige stillinger.

Blant de som har svart har 50 prosent norsk som morsmål. Vi har fått oppgitt fra Kompetanse Norge at andelen med innvandringsbakgrunn i utprøvingen er 57 prosent. Dette tyder på at undersøkelsen har en viss overrepresentasjon blant de med norskspråklig bakgrunn, men kanskje ikke så stor overrepresentasjon som vi kunne frykte ut fra tilbakemeldingene fra kurstilbydere (jmfør kapittel 3.2.1).

Vi spurte også om hvilken utdanningsbakgrunn deltakerne har.

¹⁶ Udir.no, statistikk om fagopplæring. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag--og-vrkesopplaring/fagbrev/fagbrev-utdanningsprogram/>

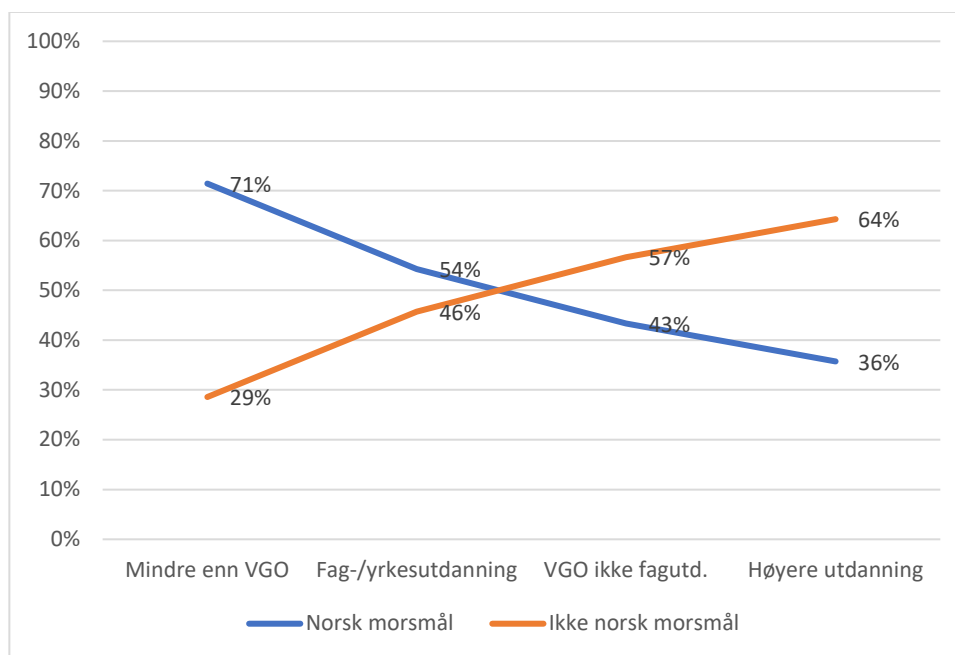


Figur 5.1 Høyeste fullførte utdanning blant kursdeltakerne.

N=100

Det er interessant for utprøvingen at en del allerede har fagutdanning eller høyere utdanning. Det er likevel ikke nødvendigvis overraskende ifølge intervjuene vi gjorde. Det er på mange måter et uttrykk for noe av meningen med praksiskandidatordningen – at den skal være et tilbud for alle som ønsker å dokumentere kompetansen man har oppnådd ved å stå i en type stilling over lengre tid. Man kan med andre ord godt ha annen faglig formell bakgrunn selv om man tar praksiskandidatfagbrev.

Det er likevel verdt å merke seg at dette *kanskje* går noe på tvers av intensjonen til utprøvingen. I oppdragsbrevet legger Kunnskapsdepartementet vekt på at man vil oppnå å styrke kompetansen til arbeidstakere uten fullført videregående opplæring. Det står også i kriteriene til Kompetanse Norge at deltakerne primært skal ha lav formell utdanning. Den relativt høye andelen med deltakere som har videregående utdanning eller høyere kan delvis forklares med at de som ikke har norsk som morsmål er i overvekt blant disse. Dette kan med andre ord tolkes som at en del som ikke har norsk som morsmål har en utdanning fra hjemlandet som ikke har blitt verdsatt i det norske arbeidslivet.



Figur 5.2 Andel norsk som morsmål og ikke norsk morsmål innenfor ulike utdanningsnivå. N=100

Dette bekreftes av svarfordelingene innenfor hvert utdanningsnivå. Som vi nevnte hadde 50 prosent av de som svarte norsk som morsmål, men de utgjorde 71 prosent av de 21 prosent som hadde mindre enn videregående opplæring. Tilsvarende ser vi at det er en undervekt av de med norsk som morsmål blant de som har høyere utdanning. Dette kan tyde på at vi til en viss grad er formell utdanning fra utlandet som ikke blir verdsatt, men som vi ser er det også mange med norsk morsmål blant de med formell utdanning.

Ut fra disse funnene er det grunn til å tro at man *også* har en del deltakere som ikke nødvendigvis er direkte i målgruppa for tiltaket. Likevel, fra de kvalitative intervjuene med tilbydere ble det pekt på at det er mange med svake grunnleggende ferdigheter også blant de som har fullført videregående opplæring. Anekdotisk ble det også pekt på at de stadig kom i kontakt med kursdeltakere som til tross for høyere utdanning hadde store mangler i grunnleggende ferdigheter. Det ble lagt vekt på fra kurstilbyderne at det var viktig at de med formell utdanning *ikke* ble ekskludert fra denne type kurs.

Vi vil i det følgende se nærmere på fordelingen av fag og utdanningsprogram i utprøvingen. Blant de som har svart på undersøkelsen har vi følgende fordeling på utdanningsprogram:

Tabell 5.2 Svar fra ulike utdanningsprogram¹⁷. Inkludert fordeling i utprøvingen.

	Antall	Spørreundersøkelsen	Fordeling i utprøvingen
Service og samferdsel	36	35 %	26 %
Bygg- og anleggsteknikk	45	43 %	39 %
Helse- og oppvekstfag	14	13 %	12 %
Teknikk og industriell produksjon	7	7 %	8 %
Restaurant og matfag	2	2 %	12 %
Naturbruk	0	0 %	2 %
SUM	104	100 %	100 %

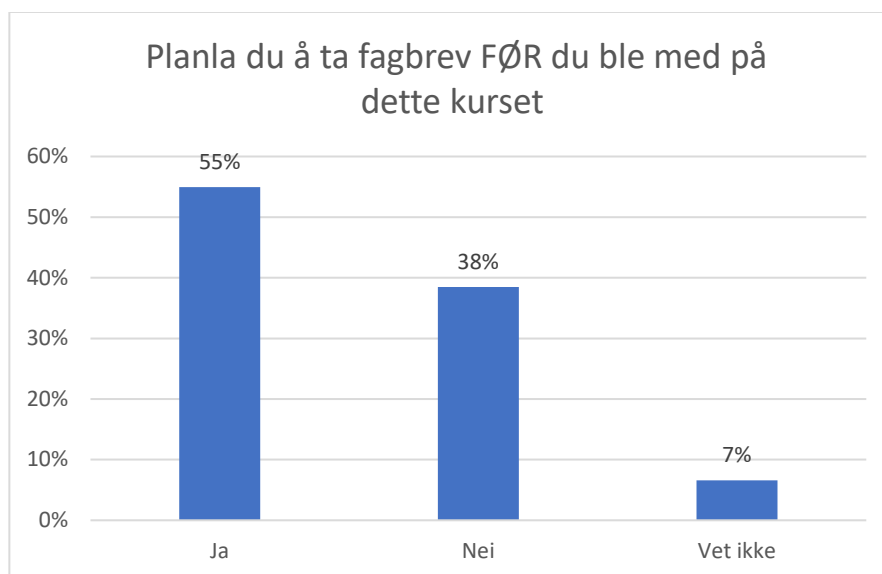
Her kan vi sammenlikne med de som var registrert som deltakere i utprøvingen, men med det forbehold om at denne registreringen ikke er hundre prosent korrekt. Vi ser at vi stort sett har relativt lik fordeling i andelen svar per utdanningsprogram i undersøkelsen sammenliknet med det som er registrert. Vi har likevel en tydelig underrepresentasjon av restaurant og matfag, samt en tilsvarende overrepresentasjon av service og samferdsel. Dette kommer av at vi ikke fikk tilgang til eposter fra ett av de større kursene i restaurant og matfag. Det er ingenting i datamaterialet som tilsier at det er store forskjeller mellom utdanningsprogrammene i vurderingene av kurset.

5.1.2 Hvorfor tar de kurset?

Et av hovedpoengene med prosjektet er å øke andelen med fagutdanning i arbeidslivet. Vi ser også at de aller fleste *planlegger* å ta fagbrev etter kursslutt, hele 90 prosent sier at de planlegger å ta fagbrev etter kurset. Ni prosent er usikre, men bare en prosent ser ikke for seg å ta fagbrev etter kurset.

Vi ser også at det ser ut til at kurset har bidratt til at de ønsker å ta fagbrev. For noen var dette en plan også før kurset kom i gang, men for mange var det selve kurset som gjorde at tanken på fagbrev ble vekket.

¹⁷ Inndelingen er basert på selvoppgitt fag de har tenkt å ta fagbrev i. Det er for lavt svarantall til å vise svarfordeling på fagnivå

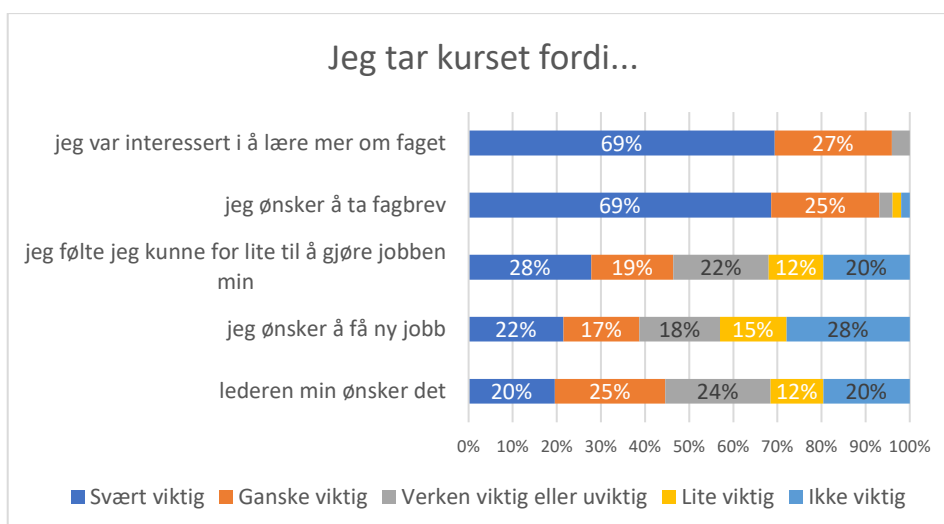


Figur 5.3 Planla du å ta fagbrev FØR du ble med på dette kurset? Prosentfordeling.

N=91, kun de som oppgir at de vil ta fagbrev fikk spørsmålet

55 prosent av de 90 prosent som planlegger å ta fagbrev oppga selv at de planla å ta fagbrev også før de startet på kurset. Det vil si at hele 45 prosent av disse ikke tenkte dette før kurset ble satt i gang, eller var usikre. Slik kan vi allerede nå si at det er ser ut til at denne type kurs kan ha en merverdi i at man enten konkretiserer og realiserer planer hatt fra før, eller at de er med på å vise hvilke muligheter som faktisk finnes. Den siste tolkningen styrkes av at vi vet at det i stor grad er i deler av arbeidslivet hvor fagutdanningen ikke står sterkt, at vi har deltakere. Vi kan anta at kjennskapen til ordningen er lavere i de delene av arbeidslivet.

Vi kan se på hvilke begrunnelser de la vekt på for å bli med på kurset.



Figur 5.4 Jeg tar kurset fordi Prosent grad av viktighet.

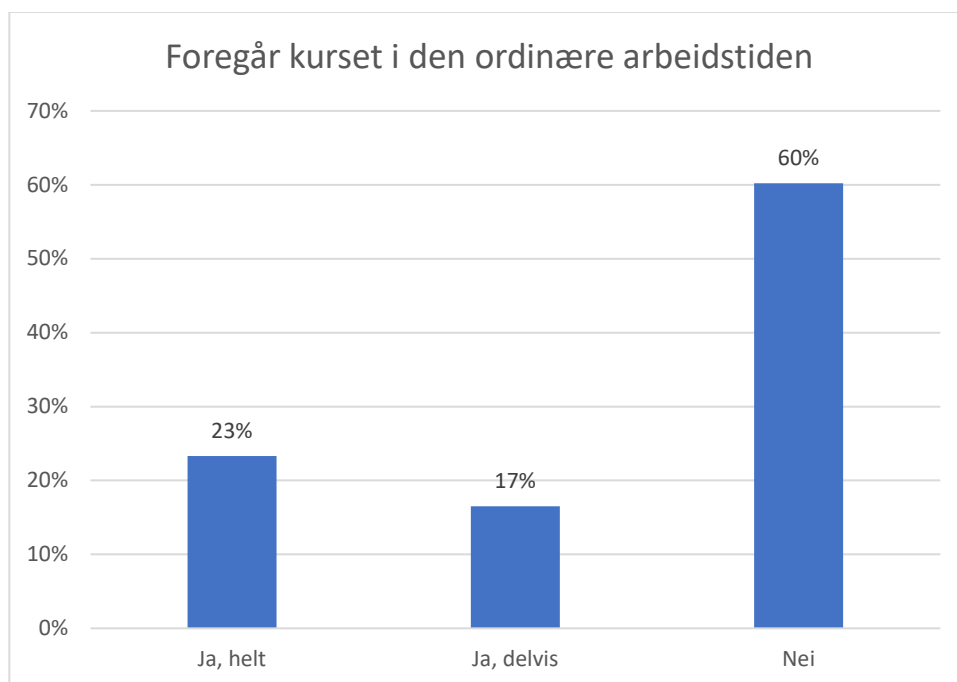
N=102

Det var spørsmål knyttet til faglig utvikling og det å konkret ta fagbrevet som var viktigst for dem som deltok på kurset, hele 96 prosent oppga at interesse for å lære mer om faget var avgjørende for å bli med. Langt færre oppgir at de følte de kunne for lite fra før for å kunne gjøre jobben sin. Selv om et av målene ved kurset er å styrke grunnleggende ferdigheter ser det altså ut til at det i større grad er den konkrete muligheten til faglig utvikling som gjør kursene attraktive. Et kurs som «bare» skulle jobbet med grunnleggende ferdigheter, ville trolig motivert langt mindre, noe vi også finner i intervjuene.

Det var også en del som la vekt på at de tok formell kompetanse fordi de ønsket seg ny jobb. Hele 39 prosent sa at dette var svært eller ganske viktig når de skulle ta kurset. Denne andelen gjaldt både blant de med fast stilling, de med deltidsstilling og de få som var midlertidig ansatt. Vi spurte også om det å få fast stilling var en viktig motivasjon for å starte på kurset. Dette spørsmålet var bare relevant for de som ikke hadde fast stilling fra før. Her er det for få svar til å gi en prosentuell framstilling, men alle som ikke hadde fast jobb pekte på at bedre utsikter til fast stilling var en viktig motivasjon. Det er også en viss andel som vektla at de ble med fordi lederen ønsket det, 45 prosent sa dette var ganske eller svært viktig. Dette går selvsagt ikke på tvers av de andre spørsmålene, men viser heller noe vi skal komme inn på senere, at virksomhetene, enten ved ledere eller tillitsvalgte, har vært sentrale i å overtale/motivere folk til å bli med på kurset. Dette ser vi gjelder spesielt de som ikke har norsk som morsmål, det er signifikant høyere andel som sier at det er viktig blant de som ikke har norsk som morsmål.

5.1.3 Erfaringer fra kurset

Fra tidligere forskning på voksne som tar videreutdanning vet vi at det er krevende å gjennomføre utdanning ved siden av full jobb. Dette har vi for eksempel sett i studier av gjennomføring av fagskoleutdanningen (Høst, Skjelbred & Røsdal, 2018) og studier av fagutdanning for voksne (Høst, 2010). Vi ser derfor på om kurset foregikk i den ordinære arbeidstiden eller ikke.

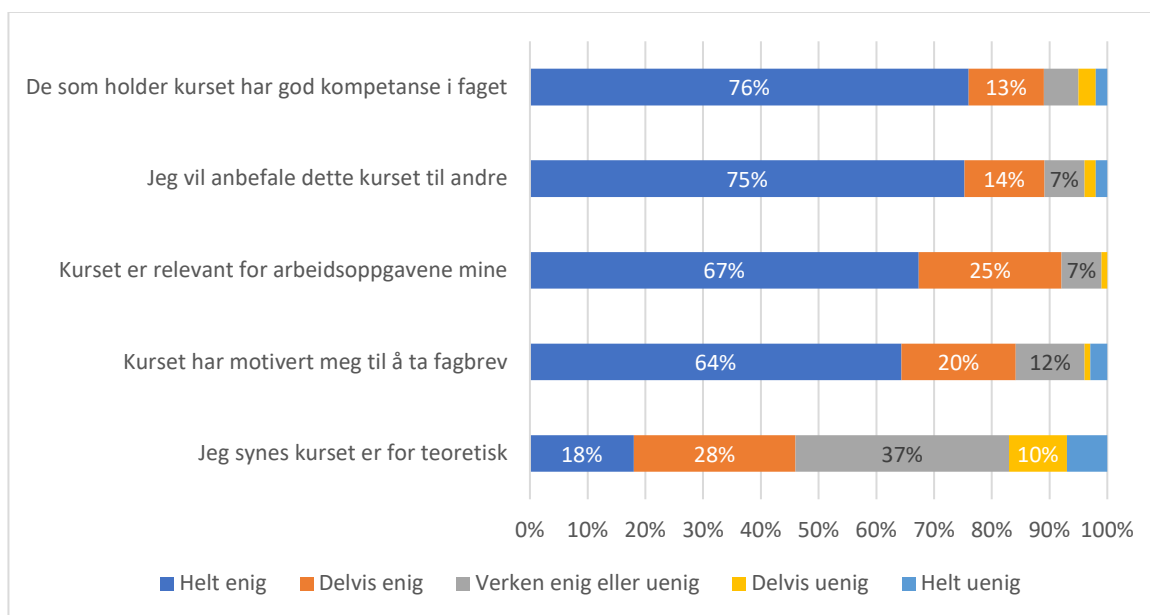


Figur 5.5 Foregår kurset i den ordinære arbeidstiden. Prosent. N=103.

De som tok kurset utelukkende i arbeidstiden fikk et oppfølgingsspørsmål om hvor viktig dette var for at de kunne ta kurset – 70 prosent svarte bekreftende på dette. Dette tyder på at det trolig er større potensiale for antall deltakere om man greier å få til å arrangere kurs som foregår i arbeidstiden. Men som vi skal komme tilbake til vil dette være problematisk for en del av virksomhetene.

Vi spurte også om de fikk betalt for tiden de brukte på kurset. Her svarte 79 prosent nei, 12 prosent fikk betalt for deler av tiden, og ni prosent fikk betalt for hele tiden de brukte på kurset.

Som vi har vært inne på før foregikk datainnsamlingen på et tidspunkt der kursene var omtrent halvveis. Vi kunne derfor ikke stille spørsmål som gikk på om kurset har bidratt til endrede arbeidsoppgaver, mer autonomi, større stilling, med mer. Men vi kunne stille spørsmål som gikk direkte på hvordan de opplevde kurset. Vi vil først se på hvordan det faglige innholdet ble vurdert.



Figur 5.6 Erfaringer fra kursets innhold.

Det er flest som sier seg helt enig i påstanden om at de som holder kurset har godt kompetanse i faget, 76 prosent. I alt er 89 prosent helt eller delvis enig i dette. Det er noen få som ikke sier seg enig, i alt fem prosent. Noen av disse fikk vi også tilbakemeldinger fra skriftlig, der ble det for eksempel påpekt at kursholderen ikke var oppdatert faglig. Men gjennomgående var de fleste svært fornøyde. Slik som følgende sitat kan vise oss.

[Kursholder] er dyktig og kan faget sitt godt. Han klarer å sammenlikne det vi lærer med eksempler fra vår egen hverdag, samtidig som han pusher oss til å reflektere selv.

Dette reflekteres også i de som sier seg enig i påstanden om de vil anbefale kurset til andre, 89 prosent sier seg helt eller delvis enig i dette. Denne type påstander brukes ofte for å gi et uttrykk for opplevd fornøydhhet. Det å ville anbefale noe til andre er et sterkere uttrykk for fornøydhhet enn å selv vurdere hvor godt tilbudet var.

Kurset virker også i all hovedsak motiverende med tanke på det å ta fagbrev, 84 prosent er helt eller delvis enig i dette. Det vi ser fra intervjuene som vi ikke spurte direkte om er at denne motivasjonen også gjelder mer generelt. Dette ser vi blant annet i følgende kommentar fra en av dem som svarte:

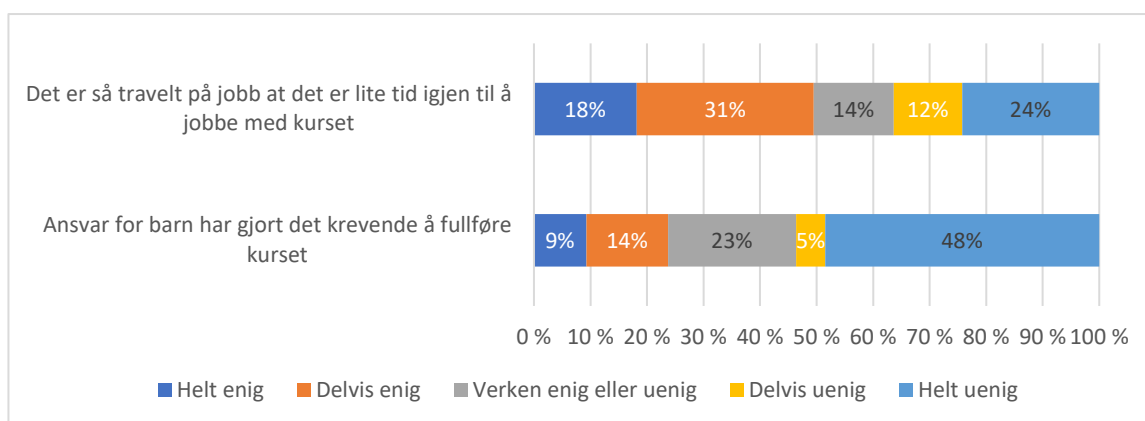
Nå blir jeg mer motivert, effektiv og får bedre kvalitet i jobben [innen helse og omsorg]. Dette kurset er en stor gave til meg.

Litt færre er helt enig i at kurset er relevant for arbeidsoppgavene sine, men om vi inkluderer de som er delvis enig, får vi også her et svært høyt tall: 92 prosent. Den eneste påstanden som var negativt ladet «jeg synes kurset er for teoretisk», er også

der færrest har sagt seg enig. Her sa 18 prosent seg helt enig, og 28 prosent var delvis enig. Det ser med andre ord ut som en del opplever kursene mer teoretisk enn ønsket. Generelt sett var de med norsk som morsmål noe mer kritisk enn de med annet morsmål, men i hovedsak fant vi ikke store eller signifikante forskjeller. Men det gjaldt ikke for spørsmålet om kursene var for teoretisk. Det er lang flere blant de som ikke har norsk som morsmål som har svart at de er helt enig i at kursene er for teoretisk: 27 prosent sammenlignet med 10 prosent, en signifikant forskjell.

Dette kan trolig forklares med noe som kom fram i intervjuene. Der pekte flere tilbydere på at det for en del av dem som ikke hadde norsk som morsmål var det nødvendig å bruke mer tid på reindyrka språklig undervisning. De pekte på at det tok lengre tid før de kunne kombinere fag og trening i grunnleggende ferdigheter for denne gruppa. Siden det er spesielt det faglige innholdet som gjorde at deltakerne opplevde kurset som relevant kan det forklare hvorfor de som ikke har norsk morsmål var mer kritiske til akkurat dette spørsmålet.

Vi inkluderte også to spørsmål som skulle se nærmere på mulige barrierer for å gjennomføre kurset. Fra tidligere forskning vet vi at det er hovedsakelig tre aspekter som gjør det krevende å ta formell utdanning mens man er i arbeid. Det er økonomiske utfordringer, ansvar for barn som gir lite tid og krevende jobber som gir lite kapasitet til å ta på seg ekstra forpliktelser. De økonomiske utfordringene er hovedsakelig knyttet til de tilfellene der studiet koster penger, eller der du må ta permisjon fra jobben for å fullføre. Det gjaldt ikke i de kursene som vi så på her. Men poengene om ansvar for barn eller krevende jobber kunne være aktuelle.



Figur 5.7 Barrierer for fullføring.

Det var 49 prosent som sa seg helt eller delvis enig i den mer generelle påstanden om at det er lite tid til å jobbe med kurset på grunn av jobben. Dette fant vi i de kvalitative intervjuene vi skal snart komme til, samt i tekstvarene vi fikk fra deltakerne:

Veldig bra kurs. Bare synd at dagene blir altfor lange, med jobb OG kurs ...

Som vi var inne på over, deltok de fleste i kurs som foregikk utover ordinær arbeidstid. Av dem som tok kurset i sin egen arbeidstid, var det bare åtte prosent som sa seg helt enig i påstanden om at det var lite tid igjen til å jobbe med kurset, sammenlignet med 21 prosent av dem som ikke hadde kurset i sin ordinære arbeidstid, en signifikant forskjell. Ansvar for barn ser ut til å ha gjort det krevende for 24 prosent av utvalget. Ut fra intervjuene som vi skal komme tilbake til ser det ut til at dette er et svært viktig moment for dem det gjelder, men naturlig nok gjelder det ikke alle.

5.1.4 Caseintervju av deltakere

Kursdeltakerne som ble intervjuet som en del av caseundersøkelsene hadde planer om fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfag og som institusjonskokk. Vi intervjuet deltakere i to ulike kurs. Alle intervjukandidater var kvinner og alle hadde et annet morsmål enn norsk. Gjennomgangen av data fra den kvantitative undersøkelsen viser liten grad forskjell i svarene fra de med norsk som morsmål og de som ikke har det. Intervjuene med ulike tilbydere tyder likevel på at det er noen forskjeller i hvilke utfordringer de har mellom disse to gruppene. Dette er et poeng vi vil komme tilbake til grundigere i kapittel 6. Blant de vi intervjuet av deltakere var det stor variasjon i tidligere formell utdanningsbakgrunn. Det var både deltakere med formell fullført høyere utdanning fra hjemlandet, og de som ikke har fått fullført grunnskolen.

Rekruttering til kursene

Deltakerne vi intervjuet jobbet i to veldig ulike organisasjoner. To var i en større bedrift med en stor personalavdeling, de andre i mindre barnehager uten den samme type administrativ støtte. Den større organisasjonen har vært opptatt av utvikling av de ansatte og har vært positiv til kompetanseutviklingstiltak. De har allerede gjennomført et tiltak rettet mot fagbrev for vaktmester og bestemte seg for å gjøre det samme for institusjonskokker. Organisasjonen var på jakt etter et opplæringsopplegg som ville passe for denne gruppen og tok kontakt med kurstilbyder. Det var kurstilbyderen som foreslo akkurat denne prøveordningen. Bedriften selv har spredt informasjon om kursmuligheten over intranettet der ansatte ble oppfordret til å søke. Ifølge de ansatte er kompetanseutvikling en del av bedriftens kultur og det er naturlig å søke om tiltak som dukker opp. Vi må ikke underestimere deltakernes egen motivasjon og en fortalte oss at hun hadde lest om bedriften på nettet og hadde valgt å søke om jobb der på grunn av muligheten til å jobbe mot et fagbrev. Deltakernes beskrivelse av rekrutteringsprosessen

tyder på at bedriften og deres holdning til kompetanseutvikling har spilt en stor rolle for de ansatte. Informasjon har vært godt tilgjengelig og, som de sa, de føler hele tiden at de får støtte fra arbeidsgiveren. Det kan se ut som om informasjon, støtte fra arbeidsgiveren og forventninger om at man skal videreutvikle seg har spilt en viktig rolle i få disse ansatte med på prøveordningen.

I barnehagene ble deltakerne kontaktet direkte av sin nærmeste leder som lurte på om de ønsket å delta på et slikt kurs. Det er med andre ord en større grad av selvrekruttering i den større organisasjonen. Det vi likevel så i intervjuene var at de ansatte seg imellom oppmuntret hverandre og spredte informasjonen om kurset. I intervjuer av tilbydere er det flere som har pekt på at en av styrkene til nettopp denne type kurs er at virksomheten må forplikte seg og at ledelsen og/eller tillitsvalgte går inn og motiverer folk til å delta. I andre kurs til praksiskandidateksamen er man i mye større grad avhengig av at man selv tar initiativ og søker. Dette pekte også deltakerne vi intervjuet på. Flere hadde vært usikre på om det var noe for dem, men den direkte kontakten, enten med ledere eller kollegaer, hadde overbevist dem.

Opplevde barrierer

Vi viste i den kvantitative undersøkelsen at det å ha ansvar for barn var krevende for en del av de som deltok på kurset. Dette gjorde seg i stor grad gjeldende for de som deltok på kurset i ett av casene. Her ble kursene holdt ved virksomhetens hovedvirksomhet. Kursdeltakerne derimot jobbet på ulike arbeidsplasser rundt om i byen. Det vil si at de måtte komme seg til hovedkontoret før de kunne ta fatt på kurset, som varte fram mot klokken ti. Det gjorde at det ble svært lange dager for flere av dem. En deltager pekte på at hun bare sov fire timer om natten når hun var på kurs. Det betyr også at de er avhengige av at det er noen andre hjemme for å kunne delta i kurset. Dette peker tilbake på et tilbakevendende tema om at det for de fleste bedriftene ikke var mulig å ta folk ut av produksjon, noe som gjorde at undervisningen måtte foregå utenom ordinær arbeidstid. Vi kommer tilbake til denne problemstillingen. De andre deltakerne som ble intervjuet fikk gjennomført sine kurs hver fredag. Dette var mulig siden begge var i deltidsstillinger og virksomhetene og kurstilbydere la til rette for at de kunne ta kurset på fridagen sin. De fikk ikke betalt for tiden de brukte på selve kurset. For disse to ble det framhevet som et stort pluss at de kunne ta kurset på dagtid.

Tilrettelegging av kursdeltakelsen

En ting som gikk igjen i intervjuene, var en uttalt takknemlighet for muligheten de hadde fått ved å delta på kurset, både ovenfor arbeidsgiver og kurstilbydere. Selv om kursene foregikk utenfor arbeidstid, hadde de også opplæringsrelaterte

oppgaver de skulle gjøre mens de var på arbeid. Det ble lagt til rette for at de kunne gjennomføre praksisoppgaver på arbeidsplassen, noe som ble framhevet som viktig, at de allerede kunne prøve ut i praksis det som de har lært. Det var i denne vandringen fra praksisoppgaver til den teoretiske gjennomgangen i kursene de opplevde størst motivasjon. Institusjonskokk-kandidatene pekte på den store endringen i fokus på mat hygiene som de hadde opplevd. De opplevde selv de hadde blitt faglige forbilder for andre kollegaer med tanke på rask nedkjøling, renslighet og det å ta vare på rester på en måte som gjorde at de kunne gjenbruke maten. Blant de i barnehagene ble det også nevnt spesielt det de hadde lært om kommunikasjon:

"[V]i har lært om forskjellige kulturer, hvilke vaner man har i Norge og hvordan vi skal snakke med andre mennesker" [...] "Det var viktig for oss å få vite at vi blir sett på som rollemodeller for barn. Det er et stort ansvar, men i Norge forventer man at vi skal ta det ansvaret".

Vi skal komme tilbake til hvordan denne vandringen mellom grunnleggende ferdigheter og fag gjøres i kapittel 6.4. Deltakerne vi intervjuet rapporterte alle at de fikk støtte til praksisoppgaver når de hadde behov for det. Dette er også en tilbakemelding som vi fikk fra de ulike tilbyderne.

Stor variasjon i forkunnskaper gir ulike typer utfordringer

Den store variasjonen i forkunnskaper gjorde at det var forskjell i hvor stor oppfølging de fikk fra kurstilbyderne. Men en ting som er felles for de som ikke hadde norsk som morsmål var at det var det skriftlige de strevde mest med. De rapporterte at det var vanskelig å skrive oppgaver på norsk og at det var det som de gruet seg mest til. Alle kursene brukte derfor mye tid på lesing, bruk av IKT og praktiske oppgaver. De mente at språkferdigheter og IKT var det de fikk mest ut av. Som en kursdeltaker sa om bruk av digitale verktøy

Vi kunne ingenting om dette før, vi hadde aldri brukt internett eller datamaskin før.

I dette ser det ut til å kunne ligge en utfordring. For en del er det språklige nivået så lavt at noen kurstilbydere opplevde at de måtte bruke mye tid på det rent skriftlige, at det tok lenger tid til å komme til det som var mer motiverende, der man i større grad kunne kombinere det faglige og øvingen i grunnleggende ferdigheter. Dette fant vi også i teksttilbakemeldingene fra spørreundersøkelsen. Noen rapporterte at de måtte raskere komme til det faglige.

Viktig at kursholdere ikke kaster bort tiden på unødvendige ting. I starten av kurset var det forferdelig mye som skjedde som kunne vært kuttet ut. Vi gjør dette på fritiden etter en krevende arbeidsdag og da må det ikke være bortkastet tid. [det er] for mye teori og for lite praksisoppgaver

Men samtidig vet vi at en del av kurstilbyderne følte på behovet for å bruke mer tid på helt grunnleggende norskundervisning for deler av målgruppa. Det var ulik grad av individuell opplæring i de to casene. I det ene forgikk mesteparten av undervisningen i større grupper, men med stor rom for individuell oppfølging når det gjaldt arbeidsoppgaver. I den andre var det mye mindre grupper, men større grad av individuell oppfølging også i undervisningssituasjon. Dette var noe disse deltakerne satte stor pris på, de hadde en del utfordringer ved å skrive norsk og følte de trengte nær en til en oppfølging for å utvikle seg.

5.1.5 Oppsummering av deltakeres opplevelse av kurset

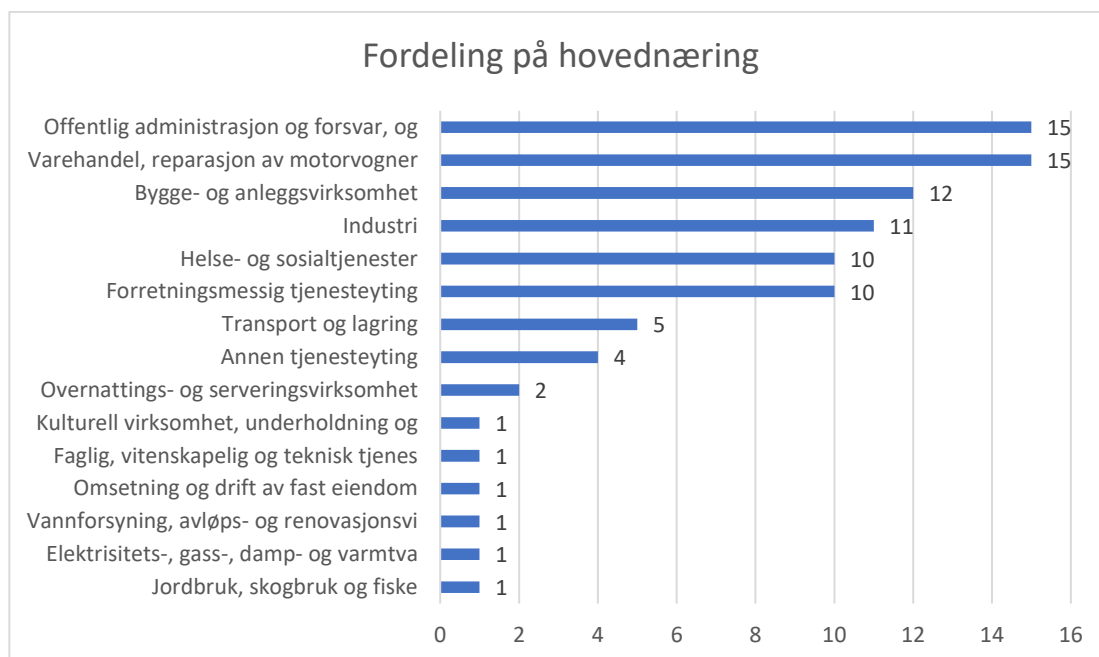
Gjennom intervjuene fikk vi et tydelig bilde av deltakere som er godt fornøyd med kursets innhold. Det er flere som har meldt tilbake at de er takknemlige for denne muligheten. Dette viser tydelig at dette er en gruppe som i liten grad har fått slike typer tilbud før. Vi ser også at det er en stor andel av de som nå vil ta fagprøve, 45 prosent, som sier at de ikke vurderte å ta fagbrev før de ble med på kurset. Det vil si at kurset ikke bare gir de som hadde lyst fra før den ekstra dytten de trenger. Det handler også om å gjøre folk oppmerksom på muligheten at det faktisk går an å gå opp til fagprøve gjennom praksiskandidatordningen. Selv om det er noen nyanser sier også de langt fleste at de er fornøyd med måten det faglige og det teoretiske kombineres. Det som kommer fram som uheldig handler i stor grad om at det er krevende å ta kurset ved siden av full jobb. Noen av deltakere mente at tidspunktet for kurset var uheldig. De opplevde det som slitsomt at de måtte ta kurset på fritiden sin, spesielt om det var på kveldstid etter vanlig arbeidsdag. Flere nevnte at de hadde fått en fornyet interesse for faget sitt og at de var stolte av å kunne være med noe som ville gi dem en formell kvalifikasjon. Gjennomgående var de veldig fornøyd med lærerne og mente at de hadde blitt møtt med forståelse. Alle kursdeltakerne hadde ambisjoner om at ta fagbrev, selv om det var stor variasjon i når de trodde de kunne oppnå det. Alle vi intervjuet ville anbefale ordningen til andre, 89 prosent av alle i spørreundersøkelsen sa det samme.

5.2 Virksomhetenes vurderinger

Vi vil først gå gjennom svarene virksomhetene ga på spørreundersøkelsen, før vi ser nærmere på intervjuene vi gjorde som en del av caseundersøkelsene.

5.2.1 Virksomhetene og deres vurderinger

I alt var det omtrent 90 virksomheter som var med i utprøvingen. Det er stor spredning i næringstilhørighet og størrelse. Vi kan først se på hvilken hovednæring de tilhører.



Figur 5.8 Fordeling på hovednæring blant bedriftene som deltok i utprøvingen.

I alt er 16 bedrifter i utprøvingen (eller 18 prosent) offentlige virksomheter. De offentlige virksomhetene inkluderer barnehager, skoler/SFO, pleie og omsorg, samt tekniske tjenester og eiendomsdrift. Dette er omtrent like stor andel som vi finner blant alle virksomheter i Norge.¹⁸

Virksomhetene representerer både store og små bedrifter. Blant virksomhetene som svarte på undersøkelsen har vi en variasjon fra 4 til 300 ansatte.¹⁹

Vi har tidligere pekt på at virksomhetene kommer fra deler av næringslivet der fagutdanningen ikke står særlig sterkt. For eksempel innen bygg og anlegg er det innen anlegg, malerarbeid og takarbeid vi har virksomheter. Alle disse er i deler av bygg- og anleggsnæringene der andelen fagutdannede er lavest. Blant industribedriftene er det også en overvekt av næringsmiddelindustri inkludert sjømatnæringen i utprøvingen, også det den delen av industrien hvor andelen fagutdannede er lavest (Hovdhaugen, Høst, Skålholt, Aamodt & Skule, 2013; Høst, Reegård, Reiling, Skålholt & Tønder, 2015).

¹⁸ Andelen offentlige virksomheter blant de med mer enn fem ansatte, som er mest relevant sammenlikningsgrunnlag her, er ca. 15 prosent. Kilde: registerdata fra SSB, microdata.no

¹⁹ Vi spurte om selve virksomhetens størrelse, ikke foretakets størrelse

Dette kan reflekteres i svarene virksomhetene gir på hvor viktig utdanningsbakgrunn er når de skal ansette. Vi vet fra tidligere at for noen av bedriftene er formell utdanningsbakgrunn mindre viktig (Andersen mfl., 2019). Av i alt 22 bedrifter svarte 10 at utdanningsbakgrunn var svært viktig, men fem bedrifter sa at det var mindre viktig eller ikke viktig. Man kan tolke svarene fra de som ikke syntes utdanningsbakgrunn var viktig som et uttrykk for tilgang man har på arbeidskraft. Vi vet for eksempel at anleggsbedrifter vektlegger fagutdanning lavere enn bygg-bedrifter. Trolig ikke fordi formell kompetanse er mindre viktig i seg selv, men fordi de ikke får tak i ferdig utdannede fagarbeidere når de skal ansette (Andersen mfl., 2019).

Vi hadde på forhånd en tese om at de økte kravene til formelle kompetanser i arbeidslivet kunne motivere bedrifter til å bli med i utprøvingen, eksempelvis fordi det var økt krav om formell utdanning ved anbud. Vi finner også at dette er viktig for noen, 14 av 20 bedrifter svarte at det var «svært viktig» grunn for å bli med at de måtte møte et økende krav om dokumentert kompetanse i markedet. På samme vis fant vi at det at kurset ga formell kompetanse var viktig, 20 av 22 bedrifter sa det var svært viktig at kurset økte den *formelle* kompetansen til den ansatte. Dette reflekteres også i at de tror at den relative andelen av fagutdannede i egen bransje vil øke i framtida. Virksomheten fikk spørsmål om de tror den relative andelen til fagarbeidere vil øke de neste ti år. 14 av 20 bedrifter sa at de tror det vil bli flere fagarbeidere relativt sett, mens 4 trodde det ville bli færre. Resten var usikre. Dette er en indikasjon på at de fleste virksomhetene vi var i kontakt med tror at det vil bli stadig viktigere med formell kompetanse på fagarbeider-nivå i sine bransjer, men det er ikke nødvendigvis et uttrykk for at de vil prioritere dette framover (Andersen mfl., 2019).

Vi ser at bedriftene er opptatt av å få dokumentert kompetansen som allerede ligger i bedriften. Dette ble også bekreftet av intervjuene vi gjennomførte, men intervjuene pekte hovedsakelig på at det var viktig for bedriftene at de ga ansatte en mulighet til å utvikle seg selv faglig. Dette finner vi også i svarene de ga i spørreundersøkelsen, der 18 av 22 bedrifter sa det var svært viktig at kurset bidro til å hjelpe ansatte med å ta fagbrev. Det er med andre ord tydelig at bedriftenes motivasjon for å bli med i utprøvingen både drives av krav i markedet og av at de ønsket å kunne gi ansatte et tilbud som hjalp dem til å formalisere egen kompetanse.

Det er i stor grad kurstilbyderne som har ledet arbeidet med å søke prosjektmidler og som har vært de som har tatt det første initiativet til kursene. Det ser vi blant annet i hvordan bedriftene ser ut til å ha fått vite om kurset.

Tabell 5.3 Hvordan fikk du vite om kurset?

Ble kontaktet av de som holder kurset	11
Fant det ut selv	3
Bransjeorganisasjon/opplæringskontor e.l.	5
Andre aktører	3
TOTAL	22

11 av 22 bedrifter sa at de fikk vite om kurset ved at de ble kontaktet av kurstilbyder. Fem fikk informasjon som ble spredt av bransjeorganisasjoner, tre oppga andre kilder, og tre fant ut av det selv. Dette viser tydelig at kurstilbyderne er helt sentrale i å spre kunnskapen om mulighetene som ligger i slike kurs. Vi spurte også virksomhetene om hvem som tok initiativ til å bli med – her la bedriftene vekt på at de *selv* tok initiativ til å bli med i kursene. Selv om det var kurstilbyderne som spredte informasjonen krever organiseringen av utprøvingen såpass mye av virksomhetene at de opplever at de tar initiativ til selve deltakelsen.

Svarene fra virksomhetene reflekterer svarene fra deltakerne i hvorvidt de betaler lønn for kursdeltakelsen og om kursene foregår i ordinær arbeidstid eller ikke. Det som er interessant her er likevel at virksomhetene fikk spørsmål om det var viktig for dem at kursene foregikk utenfor arbeidstiden – dette bekreftet alle bedriftene som hadde kurs som foregikk utenom arbeidstiden (12 bedrifter), sett bort fra en. Dette peker tydelig på noe som vi skal komme tilbake til. Mange av bedriftene driver med ulik type produksjon av varer eller konkrete tjenester (matlaging, drift av bygninger). For disse bedriftene er det krevende å ta folk ut av produksjonen, siden det var lite fleksibilitet i den daglige driften. Disse var avhengig av at kurset foregikk utenfor den ordinære arbeidstiden.

Jevnt over er virksomhetene svært fornøyde med kurset. Alle legger vekt på at kurset oppleves som relevant for virksomheten. Av 21 bedrifter sa 5 at de var delvis enig i at kurset er relevant og 16 oppga at de var helt enig i påstanden.

5.2.2 Virksomhetenes motiver for å delta

En av bedriftene som ble intervjuet driver en kjede med bensinstasjoner, de har flere ansatte med lite fagspesifikk utdanning, selv om flere har fullført videregående skole. Slik sett reflekterer bedriften godt handelsnæringen, der fagutdanning aldri har fått skikkelig rotfeste (Høst, Reegård, mfl., 2015). Selv om man har hatt lite fokus på formell utdanning, har bedriften alltid vært opptatt av kompetanseutviklingen til de ansatte. De ønsker å heve servicenivået og ved det oppnå økt salg i butikkene. I tillegg har de også lyst til å gi de ansatte en mulighet til å utvikle seg. Dette speiler med andre ord de vi nettopp var inne på. Bedriften

har i bunnen et bedriftsøkonomisk perspektiv, men legger også vekt på at de ansatte skal oppleve at de får utviklet seg i jobben – også et perspektiv som i det lengre løp kan sies å være bedriftsøkonomisk motivert selvsagt.

Som for de fleste andre virksomhetene vi har vært i kontakt med var det kurstilbyderen som informerte bedriften om utprøvingen. Da de ansatte ble informert om dette, var det flere som ytret ønske om å ta fagprøve. Arbeidsgiveren opplevde kurset som et lavterskeltilbud og mente at dette var en god måte å støtte de ansatte frem til fagprøven. Arbeidsgiveren legger til rette for at de ansatte som er på kurs skal få mulighet til å snakke sammen og få hjelp til praksisoppgaver hvis det er behov.

En annen bedrift som ble intervjuet, hadde selv tatt kontakt med kurstilbyderen som de hadde samarbeidet med før. Denne bedriften hadde ikke noe tradisjon for kompetanseutvikling, men var klar over at de måtte rekruttere mange innenfor byggdrift og kantinedrift. De mente at:

"[D]et vil være mer motiverende å jobbe med dette, hvis de kan utvikle kompetanse".

Ved å gi ansatte kurs kan de gjøre det mer attraktivt å jobbe i bedriften, samt heve kompetansen for de som er i jobb i dag og heve kvaliteten i bedriftens tjenester.

"Vi har mange utlendinger og folk fra andre kulturer og dette er en fin mulighet for dem å få en formell godkjenning av deres kompetanse, et bevis for at de gjør det bra".

Det var ifølge bedriften ikke noe krav om økt formell kompetanse som gjorde at de ble med på prosjektet, men at bedriften selv ønsker å basere sitt arbeid på en bærekraftig tankegang:

"[D]et er en viktig spor innen bærekraft – å ta vare på de ansatte og la dem videreutvikle seg".

De mener at ansatte som har fagkompetanse vil være mer opptatt av faget sitt og vil fortsette lenger hos samme arbeidsgiveren. Det var som et resultat av denne bærekraft-strategien at bedriften tok kontakt med tilbyderer. Denne bedriften ordner med kurslokaler, PCer og tilgang til IKT verktøy som brukes i jobbsammenheng

5.2.3 Oppsummering av virksomhetenes vurderinger

Hovedbildet som tegner seg fra virksomhetene er at de er svært fornøyd med kursene. De opplever at arbeidstakerne deres blir sett og at de ansatte opplever stor faglig inspirasjon. Av de 23 bedrifter som fikk spørsmål om de opplevde kursene som relevante svarte alle bekreftende (21 i spørreundersøkelsen og 2 kvalitative intervju). Hovedbegrunnelsen for å være med i prosjektet var for dem

vi intervjuet i stor grad at de ønsket å gi ansatte en mulighet til selvutvikling, noe som igjen kunne bidra til at folk ble i jobben lenger og at man fikk mindre turnover. Fra spørreundersøkelsen var det tydelig at deltakelsen også var motivert av forventinger i markedet, noe som kan reflektere at vi har mange virksomheter i utprøvingen som jobber innenfor ulike områder av salg av tjenester. Basert på intervjuene av tilbydere og virksomheter fant vi at man innenfor varehandelen/salg og næringsmiddelindustri hadde den samme begrunnelse for å bli med. Det handlet om at man i begge typene bedrifter opplevde økte krav til skriftlighet i virksomheten. Der ikke nok å kunne jobben godt praktisk, man må også kunne dokumentere det man har gjort.

Det var noen bedrifter som oppga at de selv hadde tatt kontakt med tilbyder for å komme i gang med kurs, men hovedbildet var at de hadde blitt kontaktet av tilbyder. Dette er noe vi skal komme tilbake til i neste delkapittel som ser nærmere på kurstilbydere.

5.3 Kurstilbydere og deres vurderinger

To ulike kurstilbydere ble intervjuet som en del av casene, i tillegg gjennomførte vi enkeltintervju av fem andre kurstilbydere. For casene var kurstilbydere et privat lite selskap med to ansatte og et noe større selskap eid av en kommune, men som hadde egne krav til inntjening.

En av tilbyderne hadde tidligere vært attføringsbedrift som fikk tilsendt personer fra NAV. Når den ordningen ble endret, ble selskapet opprettet. De arbeidet først med språkopplæring og utvidet til andre fag etter at personer med mange års erfaring fra Folkeuniversitetet ble ansatt. Den andre tilbyderen ble etablert i 2004 av en sosiolog og flere lærere som tidligere hadde jobbet innen offentlig sektor med læring for innvandrere. En av lærerne hadde tidligere jobbet med et VOX²⁰-prosjekt med ansatte i en kommune og hadde observert at mange voksne ikke klarte å fullføre opplæringsprogrammet uten å være en del av en gruppe. Når prosjektet ble avsluttet bestemte de seg for å starte egen virksomhet. Alle intervjukandidatene hadde lang erfaring med arbeid med voksnes læring og hadde tidligere vært ansatt innen offentlig sektor med voksenlæring. Alle hadde erfaring med opplæring av innvandrere.

Begge tilbyderne som ble intervjuet som en del av casene hadde en strategi å heve kompetanse til personer som er i faresonen for å falle ut av arbeidslivet. Som nevnt har alle lang erfaring med å arbeide med denne målgruppen. En tilbyder fortalte at de hadde blitt bedt om å utvikle et program for lederopplæring for en bedrift, men de takket nei, fordi ledere er ikke deres målgruppe. Disse funnene reflekterer svarene vi fikk fra intervju av andre tilbyderne. De er relativt små,

²⁰ Kompetanse Norge het tidligere VOX

private og har ofte lang erfaring med å jobbe med Kompetansepluss. Flere av dem har også erfaring fra tidligere med å holde praksiskandidatkurs. Flere pekte på at man også tidligere hadde hjulpet kandidater fra Kompetansepluss til å sikte seg inn mot praksiskandidateksamen. Slik sett var de glad for at det nå eksplisitt ble lagt opp til at en slik kombinasjon nå var målet.

5.3.1 Hvordan arbeider tilbyderne med prøveordningen

Begge tilbyderne vi intervjuet som en del av casene har utviklet egne metoder for kompetanseutvikling innen målgruppen. Begge metoder har fokus på å avklare mål for arbeid og utdanning. De bruker læreplanmål og de mener at disse målene matcher godt med yrkesprofiler som Kompetanse Norge har utarbeidet. Metodene legger vekt på praksis, i form av daglig arbeid i bedriftene.

"Kursdeltakerne skal ikke møte en teoretisk modell, de skal møte de kjente praksisoppgavene, det er opp til oss å integrere teori på en måte som er nyttig for dem".

En av instruktørene har dysleksi og tar hensyn til kursdeltakere med dysleksi ved å inkludere bilder og video som informasjonskilder i tillegg til skriftlige kilder.

"Jeg får dem til å bruke alle sansene og sette ord på det de opplever"

Dette er noe vi får høre fra ulike tilbydere flere ganger. Flere pekte på at spesielt blant de norske kursdeltakerne er det mange med lese- og skrivevansker som har negativ erfaring med tidligere skoleløp. Kurstilbyderne opplever at dette kurset, med tett oppfølging, er en god mulighet for å få disse gjennom eksamen. Flere har pekt på at det i stor grad handler om å motivere disse, vise at det er mulig.

Begge tilbydere bruker tid til å snakke med kursdeltakere før kurset starter for å få en oversikt over individuelle behov. De vurderer språkferdigheter og spør om tidligere utdanning og utdanningsmetoder de er kjent med. De spør også om arbeidspraksis og motivasjon. Basert på disse intervjuene så lager de et opplegg som passer til gruppen. Denne gjennomgangen er noe som alle kurstilbyderne vi har intervjuet gjennomfører. Flere har pekt på at denne gjennomgangen noen ganger fører til at man har justert seg relativt til den opprinnelige søknaden til Kompetanse Norge. For eksempel ved at man ser at det var andre fag som passet bedre enn det man først planla. Igjen er det den store fleksibiliteten som man har åpning for i slike kurs som er noe av styrken i utprøvingen slik kurstilbyderne ser det.

Undervisningsformen varierer avhengig av fag, men alle har inkludert undervisningssamlinger, bruk av IKT, praktiske oppgaver på arbeidsplassen og de fleste har også inkludert besøk på arbeidsplassen til den enkelte. I et tilfelle brukes

et av bedriftenes IKT systemer som en del av undervisning. I et tilfelle brukes Google Classroom for å samle alt kursmateriale og til levering av oppgaver.

Instruktørene følger opp i forhold til læreplanmål gjennom hele kurset og har kontakt med bedriftene etter behov. En tilbyder oppretter lukkede Facebook gruppe slik at de kan følge med når den enkelte har fått nok praksis og instruktørene pleier å ringe rundt etter eksamen.

5.3.2 Hvordan opplever tilbyderne prøveordningen

I all hovedsak var tilbyderne fornøyde med Kompetanse Norge sin rolle som tilskuddsforvalter. Man opplevde at søknadene ble vurdert seriøst, og at prosessen var relativt rask. Flere pekte likevel på at søknadsfristen i runde 2 (2019) kom for tidlig og at det er viktig med god tid fra utlysning til søknadsfrist. Det tar tid å forplikte virksomheter, og med en frist så raskt over sommeren (2. september) var det krevende å komme i mål. Ellers var de i hovedsak fornøyd med søknadsprosessen i runde 1. En annen tilbyder mente at søknadsprosessen fungerte bra og var takknemlig for at det er var en "gammeldags" søknadstype hvor man fortsatt kan skrive hva man faktisk jobber med istedenfor å bare krysse av. Tilbyderen var positiv til at det ble satt opp kriterier for hva som skulle prioriteres, og mente at det var lett å forstå disse. Tilbyderen måtte kontakte Kompetanse Norge med et spørsmål angående søknaden og fikk hjelp med en gang.

Det ble likevel pekt på at selve søknadsprosessen var arbeidskrevende, og at det ikke var mulig å ta seg betalt for det nettverksarbeidet de må gjøre før søknaden kan sendes inn. Som en pekte på var det mange møter en måtte ha med bedrifter før en kunne sende en søknad. Det krever betydelig egeninnsats å rekruttere bedrifter, og få disse igjen til å rekruttere ansatte. Som en tilbyder sa:

«Jeg setter meg ned med tillitsvalgte, og så går vi sammen gjennom og snakker om hvem som kan ha nytte av slike kurs».

Kompetansepluss gir kun støtte til selve undervisningen, ikke de forberedende oppgavene. Denne rekrutteringen ser ut til å være et av grunnlaget for at man ser ut til å ha lykket med prosjektene. En tilbyder rapporterer at de jobber mye for å komme i kontakt med arbeidsgivere som kan dra nytte av denne ordningen. De er aktive på sosiale media, som Twitter, LinkedIn og Facebook. De lager, blant annet, filmer hvor kursdeltakere står frem og sier hva opplæring har betydd for dem. Noen bedrifter ser disse innleggene og tar kontakt for å snakke om læringsmuligheter for egne ansatte. Noen ganger hører arbeidsgivere om tilbyderen direkte fra deltakere som har vært ute i arbeidspraksis eller språktrening i andre kurs. Noen bedrifter kommer direkte til kurstilbyderen og kjøper språkkurs, når det blir vellykket, så vil de gå videre innen flere fag. En

tilbyder holder informasjonsmøter hos bedriften, for de ansatte, som en del av søknadsprosessen. En tilbyder mente at det var viktig at arbeidsgiveren var genuint interessert i å heve kompetanse til de ansatte og begge tilbyderne rapporterte at de ville takke nei til en arbeidsgiver som ikke var opptatt av å hjelpe frem de med laveste kompetanse. En tilbyder rapporterte at de har kommet i kontakt med mange bedrifter via personlige bekjentskap og mente at det var helt avgjørende for tilbyderne å ha et godt nettverk i det lokale miljøet.

"Mange arbeidsgivere er ikke klar over mulighetene for opplæring for denne gruppen og mange bedrifter ser på opplæring som et personlig ansvar".

En tilbyder mente at søknadskriteriene legger for mye vekt på tilbydernes evne til å tilby «ren språkopplæring». Tilbyderen mener de tilbyr trening i grunnleggende ferdigheter *integrert* i opplæringstilbud, uten at de tilbyr «ren språkopplæring». De mener at en tilbyder kan gi et fullverdig tilbud til Kompetansepluss sin målgruppe uten at de også tilbyr dette. Det var flere som pekte på at de gjerne kunne fått klarere ramme for det faglige innholdet – for eksempel at det tydeligere kunne skrives hvordan man skulle sikre det faglige innholdet.

Tilbyderne pekte på at det er krevende på forhånd å vite ferdighetsnivået til ansatte. Selv om man har hatt et godt samarbeid med virksomhetene er det først i undervisningssituasjonen at man blir helt klart over hvordan nivået er. Dette krever at tilbyderne i stor grad evner å tilpasse innholdet til den enkelte og at det er fleksibilitet i opplegget til at man underveis tilpasser seg deltakerne, og deltakernes virksomheter.

Kompetanse Norge har i sine kriterier at tid til individuell oppfølging eller veiledning ikke telles som kurstimer. Tilbydere opplevde likevel at det var en viss fleksibilitet, og at man var avhengig av å bruke tid på å individualisere opplegget for å kunne gi et tilbud som passet for deltakere med svært ulik kompetansebakgrunn. Det var likevel et sterkt ønske om at man eksplisitt åpnet opp for at man kunne inkludere noe individuell oppfølging i kursene.

Kostnader til opplæring for denne gruppen er ganske høye og et tilbud for denne gruppen betyr mye for alle partene. Det er en stor fordel for denne gruppen at de får egne midler og at de ikke må konkurrere med andre kursdeltakere som "koster mindre" å utdanne. Denne formen for opplæring er ikke generisk, men er tett knyttet til et bestemt fag og virksomhetenes arbeidsoppgaver; et resultat av dette er at det blir ofte ganske små grupper. En tilbyder mente at Kompetansepluss var mer åpen for små grupper enn andre ordninger, noe som ble framhevet som en styrke.

Kurstilbyderne har et tett samarbeid med bedriftene og det er tydelig at dette samarbeidet er avgjørende for at deltakerne skal få mulighet til å gjennomføre praksisoppgaver og at de skal få den støtten de trenger til å fullføre.

De fleste tilbydere har knyttet til seg faglige instruktører som skal dekke de faglige kravene (vi kommer tilbake til forholdet mellom fag og faglighet i neste kapittel). Begge tilbydere mente at det var lett å få tak i gode instruktører fordi jobben er så givende. Instruktørene var tydeligvis veldig motivert til å jobbe med denne målgruppen og opptatt av at de skulle lykkes. Som en av instruktørene sa

"Vi er veldig motivert til å løfte de med lavest kompetanse, det er i ryggmargen: 'livsglede gjennom arbeid'!"

En annen nevnte at det var lett å se at man bidrar til et bedre samfunn, noe man ser tydelig fra følgende sitat fra en kurstilbyder:

"Hvis man skal bygge yrkesstolthet, så må vi gå denne veien. Vi ser hvordan de forandrer seg når de sier "for å gjøre jobben min, så må du ha fagbrev", det gjør noe med folk".

Det er likevel også kurstilbydere som pekte på at det på små plasser, undervisningen foregår ofte ute hos virksomhetene, kunne være krevende å få tak i instruktører med fagspesifikk kompetanse. Dette ble blant annet løst ved at faglærere deltok ved hjelp av video.

Utprøvingen har ikke noen direkte kobling mot fagopplæringssystemet i dag. Likevel var det flere tilbydere som hadde opprettet et samarbeid med fylkeskommunene. Dette samarbeidet gikk hovedsakelig på informasjon og veiledning om eksamensformen, samt hjelp til å melde opp kandidater til fagprøve. Det var likevel ikke noe systematikk i dette. De to casene vi intervjuet hadde ikke opprettet et slikt samarbeid, mens andre kurstilbydere vi har intervjuet *har* innledet et slikt samarbeid.

6 Diskusjon

I dette kapitlet vil vi løfte blikket noe og drøfte funnene fra de foregående kapitlene. Neste kapittel vil i større grad dra slutninger og gi råd for utvikling av tiltaket.

Generelt viser funnene fra kapittel 5 tydelig at mange her får en mulighet til å formalisere sin egen kompetanse som trolig ellers ikke ville fått. Samtidig tyder erfaringene fra kursene på at det som kreves for å gå opp til tverrfaglig eksamen er så høye at det krever mye forberedelse, spesielt språklig. Det har vært veldig stor variasjon i førkunnskapene til de som har deltatt på kurset, noe vi skal diskutere nærmere innledningsvis.

6.1 Store variasjoner i forkunnskaper krever stor grad av tilrettelegging, men er det nok timer?

Dette er en type kurs som ser ut til å dekke svært ulike behov. Intervjuene våre viser at det er deltakere som bare trengte en liten dytt og motivasjon samt noe hjelp med faglige begreper før de er klare for eksamen, men det er også deltakere som trenger å jobbe seg opp til et språknivå som kan oppleves som langt unna der de er i dag.

Dette kan tyde på at det har vært vanskelig å definere på forhånd hvor man skal legge lista, men kan også være et uttrykk for at kurset er fleksibelt nok til å dekke ulike målgrupper. I utprøvingens kriterier står det at deltakerne er voksne arbeidstakere som trenger opplæring for å kunne ta fagbrev som praksiskandidat og som i tillegg har behov for å styrke sine grunnleggende ferdigheter. Dette kan være dekkende både for de med norsk som morsmål som trenger noe støtte for å kunne løfte seg opp til eksamen, og det kan være de som trenger oppfølging over lengre tid for å lære seg å skrive norsk godt nok til å kunne bestå en eksamen. Det ble satt som et krav at deltakerne skulle kunne følge undervisning på norsk, men heller ikke det gir klare føringer. Samtidig så vi fra intervjuene til tilbydere at den store variasjonen i ferdigheter krevde mye av kursinstruktørene. Flere pekte på at finansieringen fra Kompetanse Norge er relativt fleksibel, og at det dermed er mulig å få til en organisering som dekker ulike behov. For eksempel ved å dele opp

i små grupper. Et spørsmål er likevel om det er nok tid. Flere tilbydere vi har snakket med tror at for mange av deltakerne er det en lang veg fram til teoretisk eksamen. Tilbyderne legger vekt på at kursets formål kan oppfylles likevel: Deltakerne er i *ferd* med å tilegne seg nok kompetanse, men dette kurset alene er ikke nok. Tilbyderne ser for seg at deltakerne etter dette kurset kan delta på andre relevante kurs, slik som for eksempel ordinære praksiskandidatkurs.

Det er verdt å merke seg at mange av kursene som er rettet mot praksiskandidater som eksisterer allerede, men som ikke er henvendt til de med svake grunnleggende ferdigheter, ofte har en varighet på omtrent 200 timer. Det er samme varighet som de fleste kursene i fagopplæring i Kompetansepluss har. Flere tilbydere spurte seg derfor om kursets omfang er stort nok om man har som mål at man etter kurset skal ha grunnlag for å gå opp til eksamen, også for de med relativt svake grunnleggende ferdigheter.

6.2 Ildsjelens nødvendighet

Det kom tydelig frem at tilbyderne og instruktørene var veldig engasjert og opptatt av at kursdeltakerne skulle lykkes. De brukte ord og uttrykk som "brenner for dette" og var også sterkt opptatt av at hver og en deltaker skulle kunne lykkes. Basert på intervjuene, kan vi se at instruktørenes interesse og pågangsmot bidrar til at virksomheter og deltakere opplever at kursene er gode.

Flere av tilbyderne som ble intervjuet hadde erfaring innen kommunesektoren og kjente godt til forhold mellom kommunene, fylkeskommunene, opplæringskontorer, NAV og offentlig tilskuddsordninger. Erfaringer til disse personene og deres nettverk har bidratt til at ordningen fungerer som det gjør i dag. Kompetansepluss dekker ikke kostnader til nettverksarbeidet som flere av tilbyderne gjør for å få kursene i gang, men like fullt er ordningen avhengig av disse forholdene.

6.3 Hvorfor blir virksomhetene med?

Som vi så av oversikten over virksomheter som var med, var det en overvekt i privat næringsliv. Og selv om virksomhetene, både i tilbakemeldinger fra spørreundersøkelsen og i intervjuer, vektla et mer altruistisk perspektiv der de hovedsakelig var opptatt av å gi egne ansatte muligheter for fagbrev, var det klart at deres motivasjon også er drevet av en markedsmessig tilpasning. En stor andel av bedriftene som var med i forsøket var ulike typer tjenesteleverandører som jevnlig leverte anbud, ofte til offentlige kjøpere. Fra disse ble det pekt på at det var en styrke å vise til at ansatte hadde formalisert sin utdanning. Men det var også klart at økende krav til kompetanse generelt var avgjørende. En av kurstilbyderne

pekte på at fagbrev bare blir viktigere og viktigere innen de fleste bransjer, at det blir en slags benchmark på tvers av bransjer. Virksomhetene pekte også på at økte krav gjør at man må øke kompetansen til de ansatte for å kunne beholde dem. Hovedgrunn til dette er at bransjene opplever store endringer som introduksjon av ny teknologi og nye krav fra myndighetene.

"Vi ser også at folk som har fagbrev, f.eks. industrimekaniker, må over på elektromekaniske fagbrev [som industrimontør eller produksjonselektriker]. De som hadde mekanikk, måtte inkludere elektro. Vi prøver å følge med på utvikling i bedriftene, men våre målgrupper er de som er i faresonen for å falle ut av arbeidslivet og de som allerede har falt ut".

Det ble også nevnt et eksempel på en lokal bedrift som produserte håndlaget kjøttkaker for noen år siden. Nå driver de med masseproduksjon i 26 land. De ansatte tar ikke på råvarer lenger og det meste skjer med maskiner styrt fra en touch screen. Dette reflekteres også i svar vi fikk fra intervjuer av to ulike kurstilbydere som hadde kurs innen sjømatnæringen. Der ble det pekt på at økt skriftliggjøring, i form av dokumentasjonskrav som for eksempel avviksmeldinger, gjør tidligere rene manuelle jobber mindre manuelle. Dette ble pekt på av flere. Det kunne godt være folk som allerede har formell utdanning på videregående nivå som sliter stort med å møte disse økte kravene til skriftlighet, og da en spesifikk faglig type skriftlighet. Det var viktig for disse bedriftene at ansatte ikke ble ekskludert fra å være med på kurset, selv om de hadde formell kompetanse fra før.

6.4 Fag eller ikke fag

Målet med prøveordningen er å teste en ordning rettet mot å få flere til å ta fagbrev. For å kunne ta fagbrev, må kandidatene ha fagkunnskap, men de må også være i stand til å sette ord på denne kunnskapen både skriftlig og muntlig på godt norsk. Som vi har omtalt tidligere i dette notatet finnes det flere opplæringstilbud som er rettet mot fagbrev, men det som er spesielt med prøveordningen er at kursdeltakere skal lære grunnleggende ferdigheter. Selv om dette *implisitt* er viktig også i andre typer kurs er det ikke så langt vi kan se blitt framhevet og gjort så eksplisitt som i denne ordningen. Så hvordan blir denne basiskunnskap formidlet på en måte som forbereder kandidatene til fagbrev?

I casestudiene intervjuet vi aktører fra alle de ulike nivåene som er med i utprøvingen: kurstilbydere, instruktører, bedrifter og kursdeltakere. Dette ga oss et inntrykk av hvordan denne utfordringen med basiskunnskap i forhold til fag blir adressert. Instruktørene, det vil si de som faktisk holdt kursene, var veldig opptatt av dette. De beskrev eksempler hvor de gikk gjennom en vanlig dag med en kursdeltaker og definerte noen situasjoner som de kunne bruke i klassen. Det ble

utviklet oppgaver som deltakeren måtte gjøre på forhånd, for eksempel å slå opp noe på nett og å få informasjon fra en kollega. Instruktørene ga eksempler hvor de hadde tatt i bruk IKT-systemer som arbeidsgiveren brukte, de brukte brosjyrer som bedriften hadde og refererte til bedriftens nettside. Slike IKT-systemer, brosjyrer, websider og interne rutiner ble integrert i opplæringen og fikk en ny betydning for kursdeltakerne. For eksempel blant en av kursdeltakere på kantinedrift som sa at hun hadde fulgt reglene om hygiene på arbeidsplassen i mange år, men hadde aldri tenkt bevisst på hvorfor det var viktig å følge disse reglene. Hun mente at opplæringen hadde gitt henne en ny forståelse for denne delen av jobben. Kursdeltakeren mente at hun var bedre i stand til å vurdere egen arbeidsgivers tolkning av regelverket. Det kan se ut som om kursdeltakeren fikk en påminnelse på hygienekrav som hun hadde praktisert i mange år, men også en forståelse for bakgrunnen til disse kravene. Samtidig utviklet hun evnen til å tenke kritisk på arbeidsgiverens tolkning av regelverket. Evnen til selvstendig å vurdere rutiner og praksis hos arbeidsgiveren er viktig for å videreføre og videreutvikle "den norske modellen". Fagarbeidernes autonomi og evne til å problematisere er helt avgjørende om man ønsker å utvikle produktiviteten i arbeidslivet generelt (Lorenz, 2015). Innvandrerkvinnene som ønsket å ta fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfag, hadde en lignende faglig oppvåkning. De forstod at det var viktig å forstå kulturforskjeller og vite hva som forventes av barne- og ungdomsarbeidere i Norge i dag.

Disse er bare noen få eksempler, men det kommer tydelig frem at instruktørene er veldig opptatt av å formidle fag i kontekst, som inkluderer språk, kultur, digitale og ikke digitale verktøy samt hvordan man oppfører seg som fagarbeider innen et bestemt fagområde. Konteksten er kanskje ikke en generisk kontekst som gjelder for alle fagarbeidere innen et bestemt fag, men det gjelder for den enkelte kursdeltaker i den jobben han eller hun har nå. Fra disse eksemplene ser det ut som fagkunnskap kommer fra:

- Arbeidserfaring
- Styrt selvstudie
- Målrettede oppgaver

På det siste punktet er det mulig at det er litt overlapp med andre tilbud rettet mot fagbrev. Det ser ut som om prøveordningen forutsetter at kursdeltakerne faktisk kan ganske mye om faget fra før, det forutsettes at instruktørene kan bruke pedagogiske metoder og godt definerte læringsmål. Det er en risiko for at førkunnskapen varierer for mye blant kursdeltakere og at noen kursdeltakere vil ha behov for mer fagkunnskap enn det som de kan lese eller spørre seg frem til, men vi har ikke avdekket noen eksempler på dette hverken i casene eller i spørreundersøkelsen. Tvert imot var de fleste kursdeltakerne fornøyd med instruktørenes kompetanse. Det ser ut som om prøveordningen har oppnådd

målet om å være "praksisnær og knyttet til deltakernes arbeidssituasjon» og at "opplæringen skal også ta utgangspunkt i læringsmålene i grunnleggende ferdigheter".²¹

Verdien av taus kunnskap har lenge vært et viktig tema innen studier av yrkesfag, og studier av andre typer yrker med en stor andel av praksisbaserte oppgaver (Lave & Wenger, 1991). Det er ikke alltid nødvendig for alle fagarbeidere å gjøre sin tause kunnskap eksplisitt, men når man skal ta fagbrev så er det viktig at man kan forklare hva man gjør og vise at man forstår både hvordan og hvorfor man gjør som man gjør. Ifølge studiene til Lave og Wenger, og mange andre etter dem, blir taus kunnskap kommunisert fra mester til lærling ved å jobbe tett sammen i en lærlingperiode. De fleste som deltar i prøveordningen på Kompetansepluss har ikke gjennomgått en styrt lærlingperiode med oppfølging og kontinuerlig fokus på egen læring. Det er kursdeltakerne selv, med støtte av instruktørene, som må finne ut hvordan deres tause kunnskap skal synliggjøres. På denne måten avviker denne formen for forberedelse til fagbrev fra annen yrkesopplæring. Det er viktig at de som tar fagbrev får tid og anledning til å synliggjøre egen taus kunnskap selv om deres utgangspunkt er vanligvis en lengre periode med praksis og vi antar bedre kjennskap til praksisoppgaver enn en som har nettopp fullført andre år på videregående. Veldig mye av dette handler igjen om kunne sette ord og begreper på ting de allerede kan. Som en instruktør sa:

"[D]et er viktig at de lærer de riktige begrep på norsk. Ofte vet de hvordan de skal gjennomføre en oppgave, men de kan ikke beskrive det til andre fordi de mangler ord. Noen har norsk som morsmål, men de er ikke vant til å snakke på denne måten. Vi finner også mange dyslektikere som jobber i bedriftskantiner"

Det er viktig at instruktørene er klar over dette behovet og bruker tid og har gode pedagogiske metoder for å synliggjøre kunnskapen disse kursdeltakere allerede har tilegnet seg. På denne måten bidrar opplæringen til å "forberede deltakerne til å kunne ta fagbrev gjennom praksiskandidatordningen".

Intervjuene har avdekket noen forskjeller i tilnærming til det faglige stoffet mellom ulike fag. Interessant nok finner vi litt av de samme fagforskjellene i tilnærming her som vi finner ellers i fagopplæringen. Noen fag er i stor grad læreplanstyrte og bygger på en pedagogisk tilnærming der lærerens faglige bakgrunn er mindre viktig, to klare eksempler på dette fra utprøvingen er barne- og ungdomsarbeiderfaget og kontor- og administrasjonsfaget. Andre fag er i større grad basert på en spesifikk faglig forståelse og tolkning som i mye større grad spiller på en form for taus faglig kunnskap. Eksempel fra utprøvingen kan være

²¹ Fra Kompetanse Norges webside 1.9.2019
<https://www.kompetansenorge.no/Kompetansepluss/15-millioner-til-proveordning-med-fagopplaring-i-kompetansepluss/kvalifiseringskriterier-for-proveordning-med-fagopplaring-i-kompetansepluss-arbeid-2019/#q=kompetansepluss%20pr%C3%B8veordning>

anleggsmaskinførerfaget og industriell matproduksjon. Det kan se ut som det er ulik grad av behov for direkte faglig kompetanse i ulike fag, selv om slike behov også kan variere mellom ulike arbeidsplasser. Det er derfor avgjørende at kurstilbyderne har kompetanse nok til å tilpasses det faglige innholdet, samt se når man kommer langt nok med å tilpasse læreplaner basert på lang erfaring fra voksnes læring, og når man må ha undervisere med spesifikk faglig kompetanse.

6.5 Hva er spesielt med dette tilbudet?

I innledningen pekte vi på at det finnes en rekke ulike kurs og tiltak som har som mål å gi voksne fagbrev. Fylkeskommuner, noen av de samme kurstilbyderne som er med her og andre aktører, slik som opplæringskontor, arrangerer allerede praksiskandidatkurs. Hva skiller så dette tiltaket fra de andre?

Det første kan være det mest åpenbare, det eksplisitte fokuset på grunnleggende ferdigheter. Dette er likevel også noe som man må ta hensyn til i andre kurs. Det er for eksempel tilfeller hvor man for eksempel har inkludert egne språkkurs før man tar praksiskandidatkurset (Høst mfl., 2014). Vi kan likevel ikke se at dette er like eksplisitt i andre tilbud. For at kurstilbydere skal kunne få tilskudd fra denne ordningen må de vise at de har kompetanse i å gi opplæring i grunnleggende ferdigheter. En annen forskjell er det tette samarbeidet med bedriftene i utviklingen av innholdet. Dette gjøres også delvis andre steder, men det som vi ser her er at kurstilbydernes tette kontakt med bedriftene, og bedriftenes forpliktende deltakelse, har muliggjort et godt samarbeid som har sikret faglig kvalitet. Det ligner slik delvis på «fagbrev på jobb».

Noen tilbydere har pekt på at man her i større grad har åpnet opp for å ha små grupper, noe som også har gjort det enklere å gi mer tilpassa opplæring.

Flere kurstilbydere pekte på at mange av de som nå hadde som mål å ta praksiskandidateksamen ellers ikke ville gjort det fordi de enten ikke visste om det, eller fordi de ikke trodde de ville greie det. Den svært tette kontakten mellom virksomheter og kurstilbydere i planleggingsfasen gjorde likevel at flere ble overtalt. Andre kurstilbud er i mye større grad avhengig av at deltakeren selv tar initiativ og søker. Dette underbygger noe vi har vist til før; denne utprøvingen dekker noe som ikke er dekket i andre tilbud i dag. Samtidig gjør denne avhengigheten av et tett samarbeid mellom kurstilbydere og virksomheter at det ikke er mulig for enkeltpersoner å søke. Dette gjør at det trolig vil være mange med svake grunnleggende ferdigheter som kunne tenke seg å ta fagbrev som ikke ville kunne bruke akkurat dette tilbudet, siden virksomheten de jobber i ikke vil forplikte seg.

7 Konklusjon og veggen videre

På bakgrunn av det innsamlede datamaterialet trekker vi én hovedkonklusjon:

Kompetansepluss dekker et behov for formalisering av kompetanse for deler av arbeidslivet som ikke dekkes godt av andre ordninger.

Basert på funnene i undersøkelsen finner vi at det er behov for et tiltak av denne typen. Det tegner seg et bilde av at utprøvingen har nådd deler av arbeidslivet der den formelle kompetansen er lav, for eksempel i deler av bygg- og anleggsbransjen, næringsmiddelindustrien, varehandelen og ulike deler av tjenestesektoren. Dette er også deler av arbeidslivet der fagopplæringen tradisjonelt har stått relativt svakt, og som dermed har et stort potensial for å få flere gjennom en slik ordning. Både ved at *kjennskapen* til mulighetene i praksiskandidatordningen er lavere her og at man dermed har større potensial, og ved at det rett og slett er flere å ta av med lang erfaring uten formalisert kompetanse.

For at fagopplæringen skal lykkes er det likevel ikke nok at man tilbyr kurset og får folk gjennom. Man må også ha et arbeidsliv som setter pris på kompetansen som blir utviklet, og at det finnes tydelige definerte arbeidsoppgaver som ligger til dette fagsjiktet (Høst, Seland & Skålholt, 2015). Siden denne evalueringen avsluttes før man har avsluttet kursene og før man har kunne gått opp til eksamen får vi ikke studert dette nærmere. Kurset vil klart kunne gi positive effekter for den enkelte i form av faglig motivasjon og i mange tilfeller tariffestet høyere lønn, men tidligere forskning på fagopplæringens plass i deler av disse næringene gir oss likevel grunn til å være varsomme med å konkludere at det vil få effekt også for arbeidsoppgavene til den enkelte, eller at det for eksempel vil føre til større jobbsikkerhet i seg selv (Høst, Reegård, mfl., 2015). Her vil det likevel være store forskjeller mellom ulike næringer og fag, og mellom offentlig og privat sektor.

Det er noen spesifikke trekk ved organiseringen av utprøvingen som man kan si er utprøvingens svakhet og styrke. Store deler av utprøvingens suksess er avhengig av et mylder av små, og noen større, kurstilbydere som tar seg av store deler av rekrutteringen av virksomheter og deltakere, kartleggingsjobben og selvfølgelig gjennomføringen. På en måte kan man si at kurstilbydernes rolle i

utprøvingen på ett konkret vis ligner den rollen opplæringskontorene har fått ellers i fagopplæringssystemet – de får en medierende rolle mellom bedrifter og utdanningsmyndigheter (Høst & Michelsen, 2014). Tidligere studier har vist at fylkeskommunene i liten grad har kapasitet til å ha direkte kontakt med bedriftene om fagopplæringen til den enkelte lærling (ibid.). Dette speiler også noe man fant i evalueringen av «fagbrev på jobb»: der så man at det var sårbart å måtte belage seg på enkeltpersoner hos bedriftene og hos fylkeskommunen, som kunne samarbeide tett om opplæringen. Kurstilbyderne, som i stor grad både har kjennskap til utdanningssystemet og, om enn i varierende grad, tillit hos bedriftene, kan ta en mellomposisjonsrolle. Det er en rolle der de hjelper bedriftene, og den enkelte ansatte, i å se mulighetene som ligger i praksiskandidatordningen samt å sammenstille en søknad og organisere selve gjennomføringen av kurset. I tillegg har vi sett at dette tette samarbeidet mellom kurstilbydere og virksomhetene har vært avgjørende for at deltakerne har opplevd kursene som relevante.

Dette gir likevel noen utfordringer. Slik det er nå har de fleste bedriftene som er med blitt kontaktet av en tilbyder. Spørsmålet blir da hvordan man sikrer at man når alle typer virksomheter som kunne hatt nytte av et slikt tilbud. Kompetanse Norge har spredt informasjon om tilbudet til fylkeskommuner, opplæringskontor og bransjeorganisasjoner, men vi vet lite om hvorvidt dette har spredt seg derfra og ut til virksomhetene. Det kan likevel tenkes at dette har vært en utfordring fordi dette er en ny type kurs. Om ordningen fortsetter over tid er det grunn til å tro at kjennskapen til denne muligheten også i større grad blir spredt.

Det at det er mange små og fristilte kurstilbydere som tilbyr disse kursene betyr også noe for potensiale for faglig utvikling. En desentralisert struktur av kurstilbydere kan gjøre det vanskelig å kollektivt heve kvaliteten på tilbudene. Det eksisterer ikke noe form for koordinert samarbeid mellom kurstilbyderne der de kan dele kunnskaper og erfaringer. Kompetanse Norge har ulike typer kurs rettet mot tilbyderne der noe av dette kan løses, men det er ikke noe krav om deltakelse på slike kurs.

Det er også noe annet som kan påvirke kvalitetsutviklingen. Tilbyderne er avhengig av å få godkjent søknader årlig for å opprettholde tilbudet. Dette gjør systemet veldig fleksibelt for myndighetene siden man ikke trenger å bygge denne kapasiteten selv, men gjør også kompetansebygging hos tilbyderne vanskelig. I utprøvingens første år fikk kun 45 prosent av søkerne midler. Det vil si at man må regne med at kurstilbydere vil komme og gå om det videreføres i størrelsesordenen det har nå. Manglende stabilitet blant kurstilbyderne vil trolig gjøre det vanskelig å bygge god kvalitet over tid.

Måten tilskuddet er organisert på gir heller ikke mulighet for at virksomhetene og tilbyderne kan langtidsplanlegge. De søker bare for ett kurs i gangen. Den relativt lave innvilgelsesprosenten i første runde av utprøvingen *kan* også være en utfordring for rekrutteringen av bedrifter. Vi har snakket med tilbydere som opplevde at de var redd for at bedriftene og deltakerne tilbydere hadde rekruttert kunne bli avskrekket fra å søke igjen om de ikke fikk penger.

Tilbudet har per nå ingen formell tilknytting til fagopplæringssystemet. Om tilbudet videreføres i den størrelsesordenen det har nå, er det naturlig å se for seg at tilskuddsordningen på en eller annen måte blir en del av det mer formelle systemet. Koblingen mot fagopplæringssystemet *kan* tenkes over tre mulige dimensjoner. Det første er partenes innflytelse på kursenes innretning, det andre er hvordan kurset eventuelt kan være en del av et kvalitetssikringssystem og det tredje er hvordan utprøvingen inngår i overordnet planlegging av fagopplæringssystemet.

Vi har tidligere pekt på at gode tilbud innen fagopplæringen bygger på arbeidslivets behov. Det tette samarbeidet med bedrifter lokalt, ofte inkludert tillitsvalgte, har vist at man har greid å få til en slik kobling til arbeidslivet, men dette samarbeidet er ikke på et overordnet nivå. Det må derfor vurderes om partene bør være mer formelt koblet på enn de er i dag. Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY) var orientert om utprøvingen som bygger på et ønske fra Kompetansepolitisk råd, som også er partssammensatt. Partene var likevel ikke direkte inkludert i utformingen av rammene for kursene.

I fagopplæringssystemet er det fylkeskommunen som har ansvar for kvalitetssikringen. I den delen av opplæringa som skjer i bedrift er det i praksis opplæringskontorene som har mesteparten av den daglige kontakten med bedriftene og som rapporterer til fylkeskommunene (Høst & Michelsen, 2014). Dette har sørget for et helhetlig kvalitetssikringssystem som har vist seg å fungere relativt godt (Høst, 2015). I denne utprøvingen er det Kompetanse Norge som har ansvaret for kvalitetssikringen av selve kursene. Kursene er ikke en del av fagopplæringssystemet, men som vi har vært inne på er det en indirekte kvalitetssikring i det ordinære systemet gjennom den fylkeskommunale arrangerte teoretiske eksamen og fagprøve. Slik sett skiller ikke dette tilbudet seg fra andre kurs som tilbys praksiskandidater.

Gitt at tilbudet blir varig, og at mange greier å oppnå fagbrev, er det grunn til å se på om ordningen bør bli inkludert i mer overordnet planleggingsarbeid hos SRY, Utdanningsdirektoratet og/eller fylkeskommunene. Spesielt siden ordningen har potensiale for å utgjøre en betydelig andel av fagprøvene i en del fag.

Vi har ikke sett nærmere på fylkeskommunens rolle som ansvarlig for praksiskandidatordningen. Noen kurstilbydere har allerede opprettet samarbeid med fylkeskommunene, men da i all hovedsak for å informere kursdeltakerne om

praktiske forhold rund eksamensform og oppmelding til fagprøven. Dette samarbeidet er ikke systematisert.

Spørreundersøkelsen til deltakere viste at noen opplevde det som krevende å ta utdanningen ved siden av arbeid. Fra intervjuene så vi at dette gjaldt for eksempel kvinner med små barn. Samtidig så vi at bedriftene i stor grad sa det var viktig at kursene *ikke* foregikk i den ordinære arbeidstiden på grunn av de kostnadene det ville medføre til vikarer med mer. I NOUen om voksnes tilgang til videregående opplæring (NOU 2018: 13) anbefalte man en lønnsrefusjonsordning ved utdanningspermisjon. Dette var basert på erfaringer fra Kompetansepluss om at manglende støtte til vikarer kunne være et hinder for bedrifter i å bli med i ordningen. En slik lønnsrefusjonsordning kunne gi en bredere rekruttering til ordningen ved å i større grad åpne opp for at kursene kan foregå på dagtid. Evalueringen har vist at dette et tilbud til de som er så motivert at de vil/kan bruke av sin egen fritid. Likevel, noe av suksessen til denne utprøvingen har vært det tette samarbeidet om opplæringen med bedriftene. Man kunne sett for seg at en lønnsrefusjonsordning kunne føre til at kurset forpliktet virksomhetene for lite og at man dermed i mindre grad fikk til et godt samarbeid. Det er også usikkert om en lønnskompensasjonsordning ville hjulpet bedriftene som måtte ha tatt ansatte ut av produksjonen. Man har ikke nødvendigvis tilgjengelig personell som kan ta over arbeidsoppgavene, selv om man får dekket lønnen til en eventuell vikar. Noen tilbydere løste utfordringen med at man måtte holde kurset utenfor arbeidstiden ved å ha kurs i helgene. De pekte på at læringseffekten var større da – de argumenterte for at det er krevende å få til god læring på ettermiddagene der deltakerne kommer rett fra jobb.

En tilbyder foreslo at man skiller mellom søknader til grupper som trenger mye til språkopplæring og andre grupper. På denne måten ville de som er mest utsatt fått flere timer med opplæring. Vi har tidligere vært inne på at 200 timer er det som ofte tilbys i andre kurs som har som mål å forberede til praksiskandidat-eksamen. Siden man i denne type kurs både skal legge til rette for faglig innhold og drive trening i grunnleggende ferdigheter er det naturlig å se for seg at man her vil trenge mer tid. Dette er også en klar erfaring som meldes tilbake av kurstilbyderne: mange av deltakerne vil trolig kreve støtte over lenger tid enn det de kan få innenfor rammen av dette tilbudet.

Selv om vi altså ikke kan si noe om faktisk gjennomføring av fagprøven i denne analysen, som jo er hovedmålet til utprøving, kan vi peke på at hovedfunnene i datainnsamlingen viser at både virksomheter og deltakere i all hovedsak var fornøyd med kursene. Man ser også at den store fleksibiliteten som denne måten å organisere på gir til å tilpasse kursinnholdet til den lokale virksomhetens aktiviteter ser ut til å være hovedårsaken til at deltakere og virksomheter er så godt fornøyd. Samtidig kan vi si at denne vurderingen *også* kan tolkes som et

uttrykk for en form for takknemlighet fra de som har deltatt på kursene. Dette er deler av arbeidsstyrken som vi vet i liten grad har fått slike tilbud om formell kompetanseheving tidligere. Vi ser med andre ord at dette tilbudet dekker et udekket behov for formalisering av kompetanse, og vi ser at virksomheter og deltakere i all hovedsak vurderer kursene som relevante og gode. Men likevel vil det være viktig å grundig vurdere hvordan dette tiltaket kan forstås sammen med andre eksisterende tiltak og hvordan vi best, og på mest mulig ressurseffektiv måte, kan gi et tilbud til de i arbeidslivet med lite formell kompetanse. Dette er spesielt viktig nå, siden man har igangsatt en rekke ulike utprøvinger retta mot denne målgruppa (se kapittel 2.2.1), uten at man har satt i gang overordnede evalueringer som har ressurser til å se disse ulike ordningene i sammenheng.

Referanser

- Andersen, R. K., Skålholt, A. & Tønder, A. H. (2019). Relevans i fag- og yrkesopplæringen. Underveisnotat fra utviklingen av fagarbeiderundersøkelsen og arbeidsgiverundersøkelsen (Faf-notat 2019:10; NIFU-Arbeidsnotat 2019:5). Oslo: Faf/NIFU.
<http://hdl.handle.net/11250/2616940>
- Bjørkeng, B. & Lagerstrøm, B. O. (2014). *Voksnes basisferdigheter - resultater fra PIAAC* (Rapporter 2014/29). Oslo-Kongsvinger: SSB.
https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/195061?_ts=1483b732920
- Bratsberg, B., Nyen, T. & Raaum, O. J. S. p. a. (2017). Fagbrev i voksen alder, 34(01-02), 24-43.
- Bussemeyer, M. R. & Iversen, T. (2012). Collective skill systems, wage bargaining, and labor market stratification. I M. R. Bussemeyer & C. Trampusch (Red.), *The Political Economy of Collective Skill Formation* (s. 205-233). Oxford: Oxford University Press.
- Deichman-Sørensen, T., Høst, H., Michelsen, S., Nore, H., Olsen, O. J. & Tønder, A. H. (2011). Prøvenemdenes arbeid med fag- og svenneprøven. En undersøkelse av fem fag (Faf-rapport 2011:11). Oslo: Faf/NIFU.
http://www.faf.no/media/com_netsukii/20202.pdf
- Hagen, A. & Skule, S. (2008). *Kompetansereformen og livslang læring. Status 2008* (Faf-rapport 2008:07). Oslo: Faf.
https://www.faf.no/media/com_netsukii/20049.pdf
- Hellevik, O. (2015). Hva betyr respondentbortfallet i intervjuundersøkelser? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(02), 211-229.
- Hovdhaugen, E., Høst, H., Skålholt, A., Aamodt, P. O. & Skule, S. (2013). *Videregående opplæring – tilstrekkelig grunnlag for arbeid og videre studier?* (NIFU-rapport 50/2013). Oslo: Nordisk institutt for studier av forskning, innovasjon og utdanning. <http://hdl.handle.net/11250/280844>
- Høst, H. (2010). *Helsefagarbeiderutdanning for voksne* (Rapport 25/2010). Oslo: NIFU STEP. <http://hdl.handle.net/11250/279211>
- Høst, H. (Red.). (2015). *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen: Sluttrapport*. Oslo: NIFU/ Faf/ UiB/ HiOA.

- <http://hdl.handle.net/11250/284140>
- Høst, H. & Michelsen, S. (2014). Opplæringskontorenes rolle i kvalitetsarbeidet. I H. Høst (Red.), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på opplæringen i bedrift. Rapport 3 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen* (s. 101-123). Oslo: NIFU.
- Høst, H. & Reegård, K. (2015). *Fagopplæring eller statlig utdanning i arbeidslivet? Om lærefagene IKT Service og Kontor- og administrasjon* (NIFU-rapport 2015:40). Oslo: NIFU.
- <http://hdl.handle.net/11250/2374085>
- Høst, H., Reegård, K., Reiling, R. B., Skålholt, A. & Tønder, A. H. (2015). *Yrkesutdanninger med svak forankring i arbeidslivet: En kunnskapsoppsummering* (Rapport 16). Oslo: NIFU.
- <http://hdl.handle.net/11250/284095>
- Høst, H. & Reymert, I. (2017). *Modeller for fagopplæring for voksne innvandrere* (NIFU-arbeidsnotat 2017:3). Oslo: NIFU.
- <http://hdl.handle.net/11250/2439247>
- Høst, H., Seland, I. & Skålholt, A. (2015). Gender policies meet VET practices—the case of health and social care in Norway. *Journal of Vocational Education & Training*, 67(1), 109-126.
- Høst, H., Skjelbred, S.-E. & Røsdal, T. (2018). *Hvordan er gjennomføringen i fagskoleutdanningene? En undersøkelse av særtrekk ved helsefag, kreative fag og tekniske fag* (NIFU-rapport 2018:21). Oslo: NIFU.
- <http://hdl.handle.net/11250/2562817>
- Høst, H., Skålholt, A., Reiling, R. B. & Gjerustad, C. (2014). *Hvorfor blir lærlingordningen annerledes i kommunene enn i privat sektor? - Sentrale utfordringer for kommunesektoren i arbeidet med fagopplæring* (NIFU-rapport 22/2014). Oslo: NIFU.
- <http://hdl.handle.net/11250/280140>
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Nasjonalt kompetansepolitisk strategi 2017-2021*. Oslo: Kunnskapsdepartementet i samarbeid med Arbeids- og sosialdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Nærings- og fiskeridepartementet, Sametinget, hovedorganisasjonene i arbeidslivet (Akademikerne, Arbeidsgiverforeningen Spekter, KS, LO, NHO, Unio, Virke og YS) og Voksenopplæringsforbundet (VOFO).
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/nasjonalt-strategi-kompetanse-nett.pdf>
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge university press.

- Lorenz, E. (2015). Work Organisation, Forms of Employee Learning and Labour Market Structure: Accounting for International Differences in Workplace Innovation. *Journal of the Knowledge Economy*, 6(2), 437-466.
- Meld. St. 16 (2015–2016). *Fra utenforskap til ny sjanse — Samordnet innsats for voksnes læring*. Oslo.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20152016/id2476199/>
- Michelsen, S. & Høst, H. (2002). Some remarks on Norwegian vocational education and training. Policies and lifelong learning. I K. Harney, A. Heikkinen, S. Rahn & M. Schemmann (Red.), *Lifelong learning: One focus, different systems* (s. 87-97). Bern: Peter Lang.
- Michelsen, S., Olsen, O. J. & Høst, H. (2014). *Origins and development of VET 1850-2008. An investigation into the Norwegian case* (Nord-VET Research Report 1 A). Roskilde: Roskilde University.
<http://nord-vet.dk/indhold/uploads/Norwegian-VET-historical-emergence-final-20141.pdf>
- NOU 2018: 2. *Fremtidige kompetansebehov I — Kunnskapsgrunnlaget*. Oslo: Kunnskapsdepartementet
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/>
- NOU 2018: 13. *Voksne i grunnskole- og videregående opplæring. Finansiering av livsopphold* Oslo: Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-13/id2620876/sec1>
- NOU 2019:12. *Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurransevne*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-12/id2653116/>
- NOU 2019: 2. *Fremtidige kompetansebehov II — utfordringer for kompetansepolitikken*. Oslo: Kunnskapsdepartementet
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/>
- NOU 2019: 7. *Arbeid og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-7/id2637967/>
- OECD. (2014). *OECD Skills Strategy Action Report Norway*. Paris: OECD.
https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD_Skills_Strategy_Action_Report_Norway.pdf
- Olsen, D. S., Bubikova-Moan, J., Aamodt, P. O., Skjelbred, S.-E., Elken, M., Waagene, E. & Larsen, E. H. (2018). *Realkompetansevurdering: En studie av systemet for vurdering av realkompetanse i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: NIFU.
<http://hdl.handle.net/11250/2502219>

- PROBA. (2015). *Evaluering av forsøksordninger med videregående opplæring for arbeidssøkere og på arbeidsplass* (Rapport 2015–08). Oslo: PROBA samfunnsanalyse.
<https://proba.no/wp-content/uploads/rapport-2015-08-evaluering-av-to-forsoksordninger.pdf>
- Reegård, K. (2017). Contrasting prospects: the institutionalisation of VET for retail and office work in Norway. *Journal of Vocational Education and Training*, 69(4), 558-575.
- Skålholt, A., Høst, H., Nyen, T. & Tønder, A. H. (2013). *Å bli helsefagarbeider: En kvalitativ undersøkelse av overganger mellom skole og læretid, og mellom læretid og arbeidsliv blant ungdom i helsearbeiderfaget* (NIFU-rapport 5/2013). Oslo: NIFU.
<http://hdl.handle.net/11250/280399>
- Støren, L. A., Carlsten, T. C., Reiling, R. B., Olsen, D. S. & Arnesen, C. Å. (2016). *Arbeidsgivers vurdering av nyansatte med høyere utdanning og fagskoleutdanning: Underveistrapport, første delrapport* (Arbeidsnotat 2016:16). NIFU.
<http://hdl.handle.net/11250/2423398>
- Sønnesyn, J. (2017). *Norsk på arbeidsplassen: En kartlegging av behovet for norskopplæring for arbeidsinnvandrere i byggenæringen og industrien*. Oslo: Vox, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk.
https://www.kompetansenorge.no/contentassets/dc66db8de9714d60a816787701580b85/norsk_pa_arbeidsplassen_rapport.pdf

Tabelloversikt

Tabell 3.1 Antall svar på epost-delen av undersøkelsen	23
Tabell 4.1 Antall deltakere og prosjekt fordelt på utdanningsprogram.	25
Tabell 4.2 Antall deltakere og prosjekt fordelt på fag.....	26
Tabell 4.3 Antall prosjekt fordelt på fylke.....	27
Tabell 4.4 Kursdeltakere etter fag, sortert etter kursdeltakere. Med fagprøver totalt i faget samt antall og andel som tok fagprøven som praksiskandidat. Tall for fagprøver fra 2017-18.....	28
Tabell 5.1 Aldersfordeling, deltakere.....	31
Tabell 5.2 Svar fra ulike utdanningsprogram. Inkludert fordeling i utprøvingen.....	34
Tabell 5.3 Hvordan fikk du vite om kurset?	46

Figuroversikt

Figur 5.1 Høyeste fullførte utdanning blant kursdeltakerne. N=100.....	32
Figur 5.2 Andel norsk som morsmål og ikke norsk morsmål innenfor ulike utdanningsnivå. N=100	33
Figur 5.3 Planla du å ta fagbrev FØR du ble med på dette kurset? Prosentfordeling	35
Figur 5.4 Jeg tar kurset fordi Prosent grad av viktighet. N=102.....	35
Figur 5.5 Foregår kurset i den ordinære arbeidstiden. Prosent. N=103.	37
Figur 5.6 Erfaringer fra kursets innhold.....	38
Figur 5.7 Barrierer for fullføring.....	39
Figur 5.8 Fordeling på hovednæring blant bedriftene som deltok i utprøvingen.....	44

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no