

# **Evaluering av Program for basiskompetanse i arbeidslivet**



Rapport 2012 - 08

# **Evaluering av Program for basiskompetanse i arbeidslivet**

Utarbeidet for Kunnskapsdepartementet

## Forord

Proba samfunnsanalyse har – med Econ Pöyry som underleverandør - evaluert Program for basiskompetanse i arbeidslivet. Evalueringen er gjort på oppdrag for Kunnskapsdepartementet.

Lars-Erik Becken har vært prosjektleder, med Trude Thorbjørnsrud (Econ Pöyry frem til 31.12.11 – ansatt i Proba fra 01.01.12) og Synne Klingenberg som prosjektmedarbeidere. Helene Berg har vært kvalitetssikrer.

*Oslo, juni 2012 Proba samfunnsanalyse*

## Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER.....	1
1 INNLEDNING.....	5
1.1 Bakgrunn.....	5
1.2 Opplæring i arbeidslivet .....	6
1.2.1 Situasjonen i norsk arbeidsliv .....	6
1.2.2 Norsk kompetansepolitikk .....	8
1.3 Basiskompetanse i arbeidslivet (BKA).....	9
1.4 Problemstillinger.....	10
1.5 Drøfting av problemstilling og metodisk tilnærming .....	11
1.6 Datainnsamling .....	12
1.7 Leserveiledning.....	17
2 BKA-KURS FRA 2006 TIL OG MED 2011 .....	18
2.1 Omfang av BKA-kurs siden starten.....	18
2.2 Om NAV og BKA .....	21
2.3 Innhold i BKA-kursene.....	21
2.4 Deltakerne på BKA-kurs .....	24
2.5 Oppsummering .....	28
3 ARBEIDSGIVERE MED ANSATTE PÅ BKA-KURS .....	30
3.1 Hvem har ansatte på BKA-kurs? .....	30
3.2 Hvorfor ha ansatte på BKA-kurs? .....	31
3.3 Hvordan ble virksomheten kjent med muligheten for å søke støtte fra Vox? .....	32
3.4 Virksomhetenes erfaring med BKA-kurs .....	33
3.5 Oppsummering .....	34
4 GJENNOMFØRING AV ET KONKRET KURS .....	36
4.1 Planlegging av BKA-kurset.....	36
4.2 Rekruttering av deltakere til kurset.....	37
4.3 Tilpassing av opplæringen.....	42
4.4 Oppsummering .....	45
5 EFFEKT AV BKA-KURS.....	47
5.1 Effekt av opplæring i lesing/skriving .....	47
5.2 Effekt av opplæring i data.....	51
5.3 Effekt av opplæring i regning .....	54
5.4 Andre effekter av å gå på BKA-kurs .....	55
5.5 Hva gir effekt? .....	58
5.6 Oppsummering .....	61
5.6.1 Arbeidsgivernes erfaringer .....	61
5.6.2 Deltakernes vurderinger.....	61
5.6.3 Oppsummering av hva som gir effekt .....	63
5.6.4 Arbeidsgivernes og deltakernes vurdering av BKA-kurs.....	63
REFERANSER .....	66
VEDLEGG – SPØRRESKJEMAER TIL ARBEIDSGIVERNE OG DELTAKERNE .....	67

## Sammendrag og konklusjoner

### Resymé

*Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) gir tilskudd til opplæring i grunnleggende ferdigheter for arbeidstakere og arbeidssøkere som har behov for det. Proba samfunnsanalyse, med Econ Pöyry som underleverandør, har evaluert i hvilken grad BKA når målsettingen om økt basiskompetanse i arbeidslivet. Evalueringen viser at et flertall av deltakerne anser at BKA-kurset har hatt effekt. Selv om deltakelse ikke nødvendigvis har hatt effekt i forhold til alle kompetansebehovene, er mange fornøyde. Nesten halvparten av de som svarte på undersøkelsen ville helt sikkert anbefalt kurset til andre i samme situasjon. Tilbakemeldingene fra deltakerne bekreftes i stor grad av arbeidsgiverne. Mange mener at kurset har hatt forholdvis stor effekt. 90 prosent av arbeidsgiverne ville helt sikkert (eller sannsynligvis) anbefale BKA-kurs til andre virksomheter.*

### Bakgrunn

Mange voksne har svake lese- og skriveferdigheter, regneferdigheter og/eller digitale ferdigheter. Det er anslått at så mye som 15 prosent av den voksne befolkningen i Norge har så svake grunnleggende ferdigheter at de kan ha problemer med å fungere i samfunnet. Undersøkelser viser at det er en nær sammenheng mellom svake basisferdigheter og arbeidsledighet, uførhet og lav lønnsinntekt for sysselsatte personer. Manglende lese- og mestringskompetanse har dessuten negativ innvirkning på livskvalitet.

En stadig større andel av arbeidslivet krever at man kan uttrykke seg godt muntlig og skriftlig, samt beherske IKT, og i stadig flere jobber har man skriftlig rapportering og økt skjemabruk. Arbeidsgivere tilbyr dessuten i liten grad opplæring i grunnleggende ferdigheter til sine ansatte, slik de ofte gjør på andre områder.

Livslang læring har vært et politisk mål i Norge gjennom to tiår. På begynnelsen av 2000-tallet ble det gjennomført flere reformer som skulle bidra til at flere voksne tilegnet seg mer kompetanse. En av de viktigste utfordringene for kompetansepolitikken er knyttet til grupper med lav formell utdanning (grunnskole og ikke fullført videregående skole), og bransjer med lave kompetansekrav. Motivasjonen for kompetanseutvikling er lavere i slike grupper enn i andre.

I 2006 opprettet myndighetene Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA), som gir tilskudd til opplæring i grunnleggende ferdigheter for arbeidstakere og arbeidssøkere som har behov for det. Programmet er todelt. Vox forvalter en ordning som er rettet mot arbeidstakere, hvor virksomheter eller kursleverandører kan søke om støtte til opplæring. Fra 2008 kan også organisasjonene i arbeidslivet søke om midler.

Arbeids- og velferdsetaten (NAV) forvalter en ordning for arbeidssøkere. Denne er prøvd ut i Rogaland og Hedmark, hvor NAV kjøper opplæringstjenester fra ulike kursleverandører og rekrutterer deltakere. Tiltaket inkluderer praksis i en ordinær virksomhet. For begge ordningene er målgruppene personer med svake lese-/skrive, regne- og/eller digitale ferdigheter.

Det har vært en stor vekst i den årlige bevilgningen til ordningen; fra 14,5 mill. kroner i 2006 til 92,5 mill. kroner i 2011. I 2006 ga Vox støtte til 65 kurs, mens antall kurs økte til 248 i 2011. Andelen innvilgede søknader har også økt betraktelig fra rundt 35 prosent de første årene til 61 prosent i 2011. Fra oppstart og frem til og med 2011 har om lag 25.000 personer deltatt på BKA-kurs.

Kunnskapsdepartementet har bedt Proba Samfunnsanalyse, med Econ Pöyry som underleverandør, om å evaluere programmet.

## Problemstilling og metode

Dette oppdraget er primært en effektevaluering. Vi har sett på om BKA-opplæringen har hatt effekt for deltakerne. I tillegg har vi sett på hvilke behov i grunnleggende ferdigheter som deltakerne har, hvilke erfaringer de har med BKA-kurs, samt eventuelle endringer i deltakernes arbeidssituasjon. Vi har også sett på hvilke effekter arbeidsgiverne har hatt av å ha ansatte på BKA-kurs.

Evalueringen er basert på en spørreundersøkelse rettet mot arbeidsgivere som har hatt ansatte på BKA-kurs og en spørreundersøkelse rettet mot deltakere på de samme kursene. Utgangspunktet har vært kurs fra perioden 2008-2010. I tillegg har vi gjennomført dokumentstudier, kvalitative intervjuer med utvalgte arbeidsgivere/kursarrangører og intervjuer med NAV som har hatt en egen satsing overfor arbeidssøkere.

## Konklusjoner og tilrådninger

Målgruppene for ordningen og innholdet i opplæringen som har fått støtte gjennom BKA har endret seg noe i perioden tilskuddsordningen har eksistert. Endringen er i stor grad styrt av prioriteringer fra Vox. Kursene består i økende grad av kombinasjoner av opplæring i ulike basisferdigheter. Andelen av kursene som har regning som hovedformål er liten, men har hatt en vekst. Andelen av kursene med bare dataopplæring har sunket betraktelig. Lesing/skriving har vært hovedformål i de fleste søknadene om kurs i hele perioden. I underkant av 60 prosent av virksomhetene som har hatt ansatte på kurs tilhører privat sektor. 30 prosent tilhørte kommunal sektor.

Svært mange arbeidsgivere/opplæringstilbydere ønsker å kombinere data med henholdsvis lesing/skriving og regning. Delvis har dette pedagogiske årsaker, delvis antar man at motivasjonen hos deltakerne for å starte på kurs da blir høyere. Vox har også lagt føringer om at kursene bør inneholde minst to av de grunnleggende ferdighetene.

Deltakernes alder har variert noe i perioden. Det har ikke minst sammenheng med at færre rene kurs i data har ført til færre deltakere over 50 år. Perioden sett under ett har det vært flest deltakere i alderen 40-49 år, i underkant av en tredjedel. Nesten like mange har vært i alderen 50-59 år.

*BKA-kursene treffer i ganske stor grad de gruppene som har høyest andel med lave basisferdigheter og de som ellers får lite tilbud om opplæring på arbeidsplassen.*

Deltakernes utdanningsnivå har endret seg noe i perioden. Andelen med kun grunnskole har vokst fra 20 prosent i 2006 til 29 prosent i 2011, mens andelen med videregående skole, yrkesfag har falt fra 44 prosent i 2006 til 31 prosent i 2011. Andelen med høyere utdanning er dermed redusert. Dette har sammenheng med at andelen rene datakurs er betraktelig redusert. Totalt har rundt 20 prosent av deltakerne vært minoritetsspråklige. Rene lese-/skrivekurs har en andel minoritetsspråklige på 51 prosent.

Undersøkelser viser at personer med lav formalkompetanse, eldre arbeidstakere og personer med innvandrerbakgrunn har høyest risiko for å ha lave basisferdigheter. Det er arbeidstakere med de samme kjennetegnene som i minst grad får opplæring på arbeidsplassen. BKA-kursene treffer i ganske stor grad de gruppene som har høyest andel med lave basisferdigheter og de som ellers får lite tilbud om opplæring på arbeidsplassen. Det er samtidig et spørsmål om når det er riktig at BKA-kursene skal bidra til bedre ferdigheter i norsk for innvandrere.

Grunnene virksomhetene oppgir for å ha ansatte på BKA-kurs er sammensatte. Mange arbeidsgivere oppgir økte krav til skriftlighet og bruk av data i arbeidslivet. En del arbeidsgivere ønsker at de ansatte skal bli i stand til å ta fagbrev eller annen opplæring som krever bedre forhåndskunnskaper i basisferdigheter. En del virksomheter har ansatte som trenger bedre norskerdigheter for å fungere optimalt i arbeidslivet. Blant deltakerne svarte 66 prosent at de ønsket å gå på kurs for å mestre arbeidet bedre. 33 prosent ønsket å kunne følge opp barn/familie og fritidsinteresser bedre, 29 prosent ønsket å få andre arbeidsoppgaver, mens til sammen 23 prosent ønsket å bli i stand til å ta andre kurs eller fagbrev.

Det var relativt få (20 prosent) av arbeidsgiverne som opplevde det som vanskelig å få deltakere til å melde seg på kurset. Blant de arbeidsgiverne som mente at rekruttering var vanskelig, anslo i overkant av halvparten at årsaken var at deltakerne måtte bruke deler av fritiden, mens 25 prosent svarte at arbeidstakerne opplevde deltakelse som stigmatiserende. En del av deltakerne faller fra underveis; flest forklarer det med at det var vanskelig å kombinere kursdeltakelse med jobb.

Nesten alle arbeidsgiverne hadde satt i verk informasjons-/motivasjonstiltak i forkant av kurset. Vanlige informasjonstiltak var åpne møter for alle ansatte, skriftlig informasjon til alle ansatte og møter med nøkkelpersoner for å forankre tiltaket. 44 prosent hadde avholdt tester/kartlegginger for relevante deltakere. I de fleste tilfellene var det frivillig å delta. De fleste av virksomhetene har i noen grad tilpasset opplæringen til virksomhetens behov. Den vanligste måten er å bruke felles materiell i opplæringen.

*Deltakerne er i stor grad fornøyd med kurset, og de fleste har hatt effekt av å delta på BKA-kurset*

Deltakerne er i stor grad fornøyd med kurset. De fleste opplevde at kurset var tilpasset deres arbeidsoppgaver og behov. Nesten to av tre deltakere mente at kurset varte passe lenge, nesten tre av fire at læreren gikk frem i passe tempo. De fleste deltakerne var fornøyd med lærerne og med kurset som helhet. 82 prosent svarte at lærerne var flinke og 75 prosent av deltakerne var fornøyd med kurset.

For å vurdere effekten har vi tatt utgangspunkt i de områdene hvor deltakerne hadde behov for å lære mer, og undersøkt hvilken effekt deltakere og arbeidsgivere mener kursdeltakelsen har hatt på de aktuelle områdene. 75 prosent av alle BKA-deltakerne svarte at deltakelsen i kurset har hatt effekt på ett eller flere områder.

Når det gjelder opplæring i lesing/skriving er det litt over halvparten av deltakerne som sier de hadde behov for å lære å skrive riktigere. I overkant av en fjerdedel hadde behov for å forstå det de leste bedre, og nesten like mange hadde behov for å lese bedre. Litt over halvparten av de som svarte at de hadde behov for å bli bedre til å skrive, svarte at de er blitt bedre til det som følge av kurset. Litt under halvparten av deltakerne som svarte at de hadde behov for å lære å forstå vanskelige tekster, mener de er blitt bedre til dette som følge av kurset. Godt over halvparten av de som ønsket å bli bedre til å lese, svarte at de ble bedre som følge av kurset. En av tre svarte at de leser mer som følge av kurset.

70 prosent av de som har hatt dataopplæring mener det har hatt effekt på ett eller flere områder. Omtrent halvparten av de som hadde regning inkludert i kurset anså ikke at dette var et område de hadde behov for opplæring på. Det bidrar til at kurs i regning oppleves å ha mindre effekt; 67 prosent av dem som har hatt kurs i regning svarte at det ikke har hatt noen effekt.

*Arbeidsgiverne rapporterer også at BKA-kurset har hatt effekt hos mange av deltakerne*

Når arbeidsgiverne vurderer om deltakerne har blitt bedre til å skrive, lese eller forstå vanskelige tekster svarte rundt 40 prosent at de ikke vet<sup>1</sup>. For øvrig vurderer de fleste arbeidsgivere at kurset har ført til bedring i disse ferdighetene hos en del av deltakerne. Rundt ti prosent mener at nesten alle deltakerne har blitt bedre i disse ferdighetene. De fleste arbeidsgiverne så det som viktig at deltakerne ble bedre til å lese og fylle ut arbeidsrelaterte lister/skjemaer, dokumentere eget arbeid, lese informasjon fra ledelsen og skrive beskjeder. Det ble særlig ansett som viktig at deltakerne ble bedre til å lese arbeidsrelaterte skriv. For hver av

---

<sup>1</sup> At arbeidsgiverne svarte "vet ikke" kan skyldes flere forhold. En grunn kan naturligvis være at de ikke er vært opptatt av å måle effekt hos kursdeltakerne. Det er imidlertid en stund siden kurset ble avholdt og flere som har svart hadde andre roller i virksomheten da kurset ble avholdt (eller jobbet ikke i virksomheten). I store organisasjoner vet vi også at de som har svart kan være plassert organisatorisk "langt fra" kursdeltakerne; for eksempel i personalavdelingen i en kommune mens deltakerne var ansatt i en barnehage. Det kan dermed være mange årsaker til den som representerte arbeidsgiver har svart "vet ikke".



disse ferdighetene svarte rundt 60 prosent av arbeidsgiverne, som anså at det var et læringsmål, at halvparten eller flere av deltakerne har blitt bedre. Rundt 20 prosent svarte at de ikke vet.

Når det gjelder data, svarte de fleste arbeidsgiverne at tekstbehandling/Word var et viktig læringsmål, og svært mange anså også bruk av internett og e-post som viktige. Om lag 20 prosent har ikke kjennskap til effekten, men ellers mener arbeidsgiverne at mange deltakere har blitt bedre i tekstbehandling. 60 prosent svarte at halvparten eller flere er blitt det. Resultatene er omtrent de samme når det gjelder bruk av internett og e-post. De fleste av arbeidsgiverne mener at opplæringen har bidratt til at mange arbeidstakere har fått mer lyst til å ta i bruk ny teknologi og at deltakerne bruker pc mer enn tidligere.

I tillegg til læringsmål innen fagfeltene data, lesing/skriving og regning mente svært mange av arbeidsgiverne at andre mål var viktige. Nesten alle mente det var svært eller ganske viktig at deltakerne skulle få bedre selvtillit. Svært mange mente også at det var svært eller ganske viktig at deltakerne ble bedre til å utføre arbeidsoppgavene sine og mindre redd for å gjøre feil. Det var også mange som mente det var svært, ganske eller litt viktig at deltakerne ble bedre til å forstå sikkerhetsinstruksjoner mv, få bedre mulighet til å ta fagbrev eller annen opplæring, og for å få nye arbeidsoppgaver i jobben sin.

Når det gjelder effekt i forhold til disse målene svarte de fleste av arbeidsgiverne (som ikke svarte "vet ikke") at kursene har hatt effekt på en del av deltakerne. Om lag 80 prosent av arbeidsgiverne svarte at halvparten eller flere av deltakerne har blitt bedre til å utføre arbeidsoppgavene, fått mer selvtillit og blitt mindre redd for å gjøre feil. Litt over 40 prosent svarte at halvparten eller flere har fått muligheter til å ta fagbrev, delta på kurs eller gå på skole.

Når det gjelder ferdigheter i regning, blir ikke dette ansett som like viktige læringsmål som data og lesing/skriving av mange av arbeidsgiverne.

*Både et klart flertall blant arbeidsgiverne og deltakerne vil anbefale kurset til andre i samme situasjon*

Nesten halvparten av deltakerne svarte at de "helt sikkert" ville anbefalt kurset til andre, mens 25 prosent svarte at de sannsynligvis ville anbefalt det. 60 prosent av arbeidsgiverne svarte at de helt sikkert ville anbefalt kurset til andre, og nesten 30 prosent av arbeidsgiverne svarte at de sannsynligvis ville anbefalt det.

Siden arbeidsgiverne har lagt inn betydelige ressurser – både økonomisk og personalmessig - i gjennomføringen av kurset, gir også denne tilbakemeldingen et klart signal om at kurset har effekt. Dersom arbeidsgiverne skulle gjort noe annerledes, ville et flertall satset på en mer homogen deltakergruppe og mer tilpasset opplæring.

60 prosent av arbeidsgiverne oppga at de ikke ville gjennomført opplæringen hvis de ikke hadde fått støtte gjennom BKA. De fleste av de som likevel ville gjennomført det, ville gjort det i mindre skala.

# 1 Innledning

*Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA)* er en tilskuddsordningen til opplæring i grunnleggende ferdigheter for arbeidstakere og arbeidssøkere som har behov for det. Vox har forvaltningsansvar for ordningen. Proba samfunnsanalyse har - med Econ Pöyry som underleverandør - på oppdrag for Kunnskapsdepartementet evaluert i hvilken grad BKA når målsettingen om økt basiskompetanse i arbeidslivet.

## 1.1 Bakgrunn

I St.meld. nr. 44 (2008-2009) *Utdanningslinja* sier regjeringen at det er politisk mål å legge til rette for at flere blir motivert til å ta opplæring i grunnleggende ferdigheter. Mangelfulle grunnleggende ferdigheter, eller basiskompetanse, anses som en av de viktigste årsakene til utstøting fra arbeidslivet. Grunnleggende ferdigheter defineres på ulike måter. En vanlig definisjon inkluderer lesing/skriving, matematikk og ferdigheter i IKT. Andre definisjoner inkluderer ferdigheter i IKT, fremmedspråk, entreprenørskap og sosiale ferdigheter. Andre igjen inkluderer ferdigheter som er nødvendige for at et menneske skal kunne tilegne seg andre ferdigheter og kunne delta i samfunnet på en aktiv måte. Felles for definisjonene er at de beskriver ferdigheter som oppfattes å være grunnleggende i et menneskes hverdag, slik samfunnet er og utvikler seg.

Befolkningens grunnleggende ferdigheter er kartlagt gjennom flere internasjonale undersøkelser. ALL-undersøkelsen som ble publisert våren 2005, inkluderer ferdigheter innenfor lesing, tallforståelse og problemløsning<sup>2</sup>. Resultatene fra ALL-undersøkelsen har blitt analysert av en norsk forskergruppe som anslår at det i Norge er vel 12 prosent av voksenalderen som kommer inn under "at risk" betegnelsen når det gjelder leseferdigheter (Gabrielsen, 2005). Dersom man også inkluderer tallforståelse er det om lag 15 prosent (tilsvarte 430.000 mennesker i 2005) av den voksne befolkningen i Norge som har så svake grunnleggende ferdigheter at de kan ha problemer med å fungere i samfunnet. Mange av disse befinner seg i arbeidslivet. ALL-undersøkelsen tyder på andelen med manglende leseferdigheter er betraktelig høyere blant innvandrere, for noen grupper gjelder dette også annengenerasjons innvandrere, enn i befolkningen for øvrig (Gabrielsen, 2007).

Det finnes ikke data som forteller hvilken digital kompetanse voksne i Norge faktisk har. Men i rapporteringer fra Vox fremgår det at en rekke henvendelser til Vox tyder på at arbeidslivet opplever et stort behov for digital basiskompetanse. Mange med svake lese/skrive/regneferdigheter har også problemer med å beherske digitale verktøy (Dragland, 2005).

Bratsberg et al (2006) har undersøkt sammenhengen mellom basisferdigheter og forskjellige mål for arbeidsmarkedssuksess og finner at det er nær sammenheng mellom svake basisferdigheter og arbeidsledighet, uførhet og lav lønnsinntekt for sysselsatte personer. Manglende leseferdigheter - og opplevelse av mestring har negativ innvirkning på livskvalitet og representerer dermed en fare for at betydelige grupper i befolkningen risikerer å bli marginalisert. De viktigste fellestrekene ved risikogruppen er lavt utdanningsnivå, alder over 45 år og liten grad av yrkesaktivitet. I følge Gabrielsen (2007) er 45 prosent av kvinnene og 40 prosent av mennene i aldersgruppen 50-60 år med svake grunnleggende ferdigheter uføre.

I arbeidslivet er det generelt slik at kompetansekravene til ulike yrkesgrupper har økt, ufaglærte kan ikke lenger utføre mange av de jobbene de hadde tidligere. Stadig strengere HMS-krav og sikkerhetskontroll bidrar også til dette (St.meld. nr. 44 (2008-2009)).

En stadig større andel av arbeidslivet krever at man kan uttrykke seg godt muntlig og skriftlig, samt beherske IKT, og i stadig flere jobber har man skriftlig rapportering og økt skjema bruk

---

<sup>2</sup> ALL (Adult Literacy and Life-Skills Survey) er en omfattende internasjonal kartlegging av voksnes kompetanse på sentrale områder som lesing, tallforståelse og problemløsning. Undersøkelsen ble gjennomført i representative utvalg fra aldersgruppen 16 – 65 år i til sammen seks land i 2003.

(Ytrehus og Solheim, 2005). Det blir også stadig viktigere å kunne omstille og oppdatere kompetansen sin i henhold til krav til etterspurt fag-/spesialistkompetanse, utover det som kreves for å være selvhjulpen i arbeidslivet. De økte kravene til grunnleggende ferdigheter merkes også i de delene av arbeidsmarkedet som tradisjonelt har benyttet arbeidskraft med lav formell utdanning.

## 1.2 Opplæring i arbeidslivet

### 1.2.1 Situasjonen i norsk arbeidsliv

Internasjonale undersøkelser indikerer at norsk arbeidsliv er læringsintensivt sammenlignet med andre vestlige land. Norske arbeidsgivere finansierer opplæring og utdanning for en større andel av arbeidsstyrken enn noe annet OECD-land (Hagen, 2007). Når det gjelder mer uformelle læringsformer finnes det bare undersøkelser for privat sektor. De indikerer at norske bedrifter bruker et bredere spekter av læringsformer enn i de fleste andre land. I Norge så vel som i andre land er det arbeidsgivere som står for de klart største kompetanseinvesteringene blant voksne. De nordiske landenes høye skåre i internasjonale sammenlikninger både når det gjelder opplæring og videreutdanning og når det gjelder uformelle læringsformer, indikerer at trekk ved det nordiske arbeidslivs- og velferdsregimet gir gunstige rammebetingelser når det gjelder å stimulere virksomhetens investering i kompetanseutvikling.

Imidlertid er opplæringstilbudet på arbeidsplassene skjevt fordelt, i Norge så vel som i andre land. Det er store forskjeller mellom sektorer, bransjer og mellom ulike grupper ansatte. Tradisjonelt har opplæringspraksis i arbeidslivet bidratt til å reprodusere og forsterke forskjellene som er skapt av utdanningssystemet.

Både ALL-undersøkelsene og andre studier har vist at de med lavest utdanning deltar langt mindre i etter- og videreutdanning enn de med høyest utdanning. Virksomheter i offentlig sektor har mer opplæring til de ansatte enn virksomheter i privat sektor. Virksomheter i privat sektor oppgir at læring gjennom praktisk erfaring i arbeidet er den viktigste framgangsmåten de bruker for å skaffe seg nødvendig kompetanse. Dette gjelder særlig bransjer med lavt utdanningsnivå. Lavutdanningsgruppene i privat sektor finnes særlig i hotell og restaurant, deler av industrien, varehandel, transport og kommunikasjon. Arbeidstakere i disse næringene deltar minst i utdanning og opplæring. Det er også slik at eldre arbeidstakere deltar mindre i opplæring enn yngre. De aller yngste aldersgruppene deltar også lite i opplæring. Det kan ha sammenheng med høy turnover i denne aldersgruppen. Deltids- og midlertidige ansatte deltar også mindre i opplæring. Studier viser dessuten at ikke-vestlige innvandrere får mindre opplæring enn andre (Econ, 2006). Dette har blant annet sammenheng med at de ofte jobber i bransjer som tradisjonelt gir lite opplæring, blant annet hotell- og restaurantbransjen og renholdsbransjen.

Det er lavest deltakelse i opplæring innenfor industri og varehandel. Her deltar mindre enn halvparten av de ansatte i kurs og opplæring. Dette henger sammen med at en relativt høy andel av de sysselsatte i disse bransjene har lav utdanning.

Ulikhetene i opplæringstilbud mellom sektorer har sammenheng med at arbeidsmarkedet i ulike deler av arbeidslivet virker inn på hvilken læring som etterspørres fra den enkelte ansatte (Hagen 2007). Flere undersøkelser viser at opplevd kompetansebehov hos den enkelte virker sterkt inn på deltakelsen i etter- og videreutdanning, og at kursdeltakelsen i de fleste tilfeller kommer etter initiativ fra den enkelte, eller fra den enkelte og ledelsen i fellesskap. Læringskravene i jobben, og ønsket om å gjøre en bedre jobb, er den viktigste drivkraften for den enkeltes interesse for læring i alle former. Tidligere undersøkelser viser at det opplevde kompetansebehovet er mindre i de bransjene med lite opplæringstilbud enn i andre deler av privat sektor. I et samfunnsmessig perspektiv kan imidlertid hensynet til arbeidstakernes ansettbarhet, arbeidslivets behov for omstillingskompetanse og et samfunnsmessig mål om å hindre utstøting fra arbeidslivet, innebære at disse gruppene har større kompetansebehov enn det som kommer til uttrykk gjennom den enkeltes opplevde behov.

Den enkelte ansattes interesser påvirker hva slags kompetanseutvikling som gis, men det

forutsetter et initiativ fra den enkelte. Ansatte som er lite interessert, eller som ikke passer på sin egen kompetanseutvikling, kan derfor risikere å komme dårlig ut (Hagen 2007). Når det gjelder opplæring i grunnleggende ferdigheter som lesing/skriving og regning er det mange grunner til at ansatte i liten grad selv vil ta initiativ til denne type opplæring.

En mulig årsak til at arbeidstakere med lite utdanning etterspør mindre opplæring enn andre, kan være at de har jobber som krever mindre læring. En vel så viktig årsak kan være at de med lite utdanning har dårlige erfaringer fra skoletiden, og dermed har mindre selvtillit knyttet til opplæringsaktiviteter. Samtidig bidrar deltakelse i opplæringen til økt motivasjon for ytterligere deltakelse. Dette gjelder både for personer med mye og lite utdanning.

ALL-undersøkelsene viser i tillegg at mange av dem som skårer svakt på testene i grunnleggende ferdigheter mener at de selv har tilstrekkelige ferdigheter. Dette misforholdet ble bekreftet i en undersøkelse av Vox (2005b); 17 prosent av arbeidstakerne mente de trengte å trene på grunnleggende ferdigheter; mens om lag 30 prosent av arbeidsgiverne mente at de ansatte trengte kompetanseheving på dette området. Dersom det er slik at den enkeltes vurdering av egen kompetanse er mer positiv enn omgivelsenes, kan motivasjonen for endring bli for svak.

I gruppen med lav formell utdanning er andelen med manglende grunnleggende ferdigheter høyest. Det er grunn til å anta at lav utdanning og/eller dårlige leseferdigheter kan være en barriere når det gjelder å ta etter- og videreutdanning (Engesbak og Finbak, 2005). Ifølge Nyen (2005) hevder arbeidstakere at de ofte har manglende utbytte av den opplæringen de får i bedriften. En årsak *kan* være at arbeidstakere har for dårlige grunnleggende ferdigheter til å kunne nyttiggjøre seg opplæringen.

Når arbeidstakere med lav formell utdanning får mindre opplæring i arbeidslivet har det også sammenheng med at virksomhetene vurderer at investering i opplæring ikke gir tilstrekkelig avkastning for bedriften. Dersom en arbeidstaker gjennomfører opplæring med lønn i arbeidstiden, medfører dette at arbeidsgiveren får kostnader både i form av lønn og ved eventuelt avbrudd i daglig drift. I tillegg kommer eventuell kursavgift. Virksomhetene vil ofte anse at de har størst avkastning av bedriftsspesifikk opplæring, det vil si kompetanse som arbeidstakerne i mindre grad kan ta med seg til nye arbeidsgivere.

Andre årsaker til at arbeidsgiverne ikke initierer kjøp av kompetansetjenester kan være at de mangler informasjon om ulike opplæringstilbud, og at de mangler informasjon om kompetansebehov hos de ansatte. Arbeidsgivere må i utgangspunktet ha en viss oversikt over arbeidstakernes kompetanse og hvordan kompetansen svarer til virksomhetens behov. Problemene kan forsterkes ytterligere dersom virksomheten ikke kommuniserer kompetansebehovene på en presis måte. Det er også grunn til å tro at det er særlig vanskelig å kommunisere behov som ikke dekkes av velkjente utdanninger eller kurstilbud.

ALL-undersøkelsen viser også at den delen av voksenbefolkningen som har deltatt på voksenopplæringstilbud, skårer klart bedre på alle de fastsatte målene for opplæringen sammenlignet med dem som ikke har deltatt. Det gjelder særlig dem med lavest utdanning. Dette tyder på at opplæring og heving av grunnleggende ferdigheter nytter, og at slik opplæring bør være en del av den generelle kompetansehevingen i arbeidslivet.

Generelt er en stor utfordring for kompetanspolitikken knyttet til grupper med lav formell utdanning (grunnskole og ikke fullført videregående skole) og bransjer med lave kompetansekrav. Motivasjonen for kompetanseutvikling er lavere i slike grupper. Der krav til, og mulighetene for, uformell læring i jobben er dårlige, er det også lav deltakelse på kurs og utdanning, lavere motivasjon, dårligere tilgang på informasjon, færre relevante tilbud og dårligere muligheter for finansiering.

Staten kan ikke dekke kompetansebehovet i befolkningen gjennom utdanningssystemet alene. Mye av den kompetansen det er behov for i arbeidslivet tilegnes best i arbeidslivet. Virksomhetene selv og ulike spesialiserte tilbydere spiller derfor en viktig rolle på kompetansemarkedet, som vanskelig kan overtas av det offentlige utdanningssystemet. Det viktigste for å motivere lavt utdannede til å delta, er at opplæring og utdanning har høy relevans i forhold til arbeidsoppgavene (Gravdahl m.fl. 2010).

Norge har ikke et offentlig utbygd system av tilbydere for å heve grunnleggende ferdigheter slik enkelte andre land har. Kommunene har ansvaret for opplæring på grunnskolenivå, men driver i svært liten grad med opplæring i grunnleggende ferdigheter av norskspråklige. De fleste voksne med lav formell utdanning foretrekker å lære gjennom praktisk opplæring og jobberfaring eller korte kurs. Samlet peker dette i retning av en satsing på tilrettelegging av tilbud som aktivt tar i bruk arbeidsplassen som læringsarena. For at arbeidsgiverne skal initiere kjøp av kompetansetjenester må de se nytten av dette, og de må i utgangspunktet ha en viss forståelse av betydning av kompetanse. Dette kan være spesielt utfordrende i forhold til kjøp av kompetansetjenester til bedring av grunnleggende ferdigheter.

## 1.2.2 Norsk kompetansepolitikk

Både i Norge og i andre vestlige land har det siden midten av 90-tallet vært bred enighet om behovet for økt satsing på livslang læring. Det har vært ansett å være et stort behov for å motivere grupper som tradisjonelt deltar lite, spesielt de med lav formell utdanning. Fra partene i arbeidslivet var det et ønske om å sette i verk tiltak for å bidra til en mer fleksibel og omstillingsvillig arbeidsstyrke, og for å gi den enkelte ressurser som gjør det mulig å realisere egne ønsker. Partene etterlyste et sterkere engasjement fra statens side fordi det er et gap mellom hva arbeidsgiverne er villig til å betale og hva samfunnet har behov for når det gjelder kompetanseutvikling i arbeidsstyrken.

I årene 2000 til 2002 ble det gjennomført flere reformer som gir voksne rett til utdanning på grunnskole- og videregående nivå, samt mulighet til å søke høyere utdanning basert på realkompetanse. Offentlige finansieringsprogrammer har derfor fokusert på opplæring i tilknytning til arbeidslivet. I 2000 ble Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) etablert. KUP var en tilskuddsordning med hovedformål å bidra til nyskaping og videreutvikling av markedet for etter- og videreutdanning. Erfaringer fra KUP viste at en mindre del av ressursene enn det som var ønskelig var blitt brukt til å støtte opplæring i grunnleggende ferdigheter. Evalueringen av KUP tydet på at IKT-basert opplæring bør kombineres med andre læringsformer for å skape motivasjon og gi et godt læringsutbytte (Skule m.fl. 2002).

I 2006 etablerte Kunnskapsdepartementet Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA). Programmet består av to typer tiltak: Vox forvalter tilskudd til arbeidsgivere som ønsker å sette i gang opplæring for arbeidstakere i lesing, skriving, regning og/eller bruk av dataverktøy. NAV skulle organisere et forsøk med opplæringstiltak for arbeidssøkere, som kombinerer opplæring i basisferdigheter med praksis – Økt basiskompetanse for arbeidssøkere.

### Senere års utvikling i voksnes deltakelse i læringsaktiviteter

Skule m.fl. (2008, 2011) har gjennom Lærevilkårsmonitoren<sup>3</sup> undersøkt hvordan deltakelse i ulike former for læring har utviklet seg fra 2003 til 2010 for ulike grupper i arbeidsmarkedet. Livslang læring er målt gjennom deltakelse i videreutdanning som gir formell kompetanse, deltakelse i kurs og opplæring og om arbeidet er læringsintensivt. Undersøkelsene viser at deltakelsen i alle de tre formene for læring er relativt stabil over tid. Andelen som deltar i kurs og opplæring svinger mer enn andelen som deltar i formell videreutdanning og andelen som har læringsintensivt arbeid.

Deltakelsen i alle former for læring er svakt stigende fra 2003, og når et toppunkt i 2008, med påfølgende nedgang i 2009 som fortsetter i 2010. Nedgangen er sterkest for kurs og opplæring. For første gang siden målingene startet i 2003 var det i 2010 under halvparten av de sysselsatte som deltok i kurs og opplæring i løpet av ett år. Nedgangen fra 2008 til 2010 omfattet hele arbeidsmarkedet, og gjelder alle utdanningsgrupper, alle alderskategorier, og de aller fleste større yrkesgrupper. Nedgangen omfatter både privat og offentlig sektor. Nedgangen blant de med kort utdanning var noe mindre enn for andre.

---

<sup>3</sup> Lærevilkårsmonitoren er en årlig kartlegging av vilkårene for læring og kompetanseutvikling blant voksne, med særlig vekt på arbeidslivet.

Tall fra 2010 viser at når det gjelder kurs og opplæring er det høyest andel som deltar i aldersgruppen 36-44 år, med 50,1 prosent. De eldste arbeidstakerne over 45 år deltar klart minst, men også her er det 37,1 prosent som deltar. Arbeidstakere med lang høyere utdanning deltar mest i kurs og opplæring, med 64,7 prosent. Andelen som deltar i opplæring faller jevnt med utdanningsnivå, og blant de med bare grunnskoleutdanning er det bare 32,9 prosent som deltar. Kurs og opplæring er mest utbredt i offentlig forvaltning, der 64,3 prosent deltok. Minst opplæring er det i overnattings- og serveringsvirksomhet (23,5 prosent) primærnæringer (30,7 prosent) og industri (34,1 prosent).

Analysene av Lærevilkårsmonitoren gir ikke grunnlag for å vurdere omfanget av opplæring i basiskompetanse, men beskriver status på opplæringsområdet totalt sett.

Resultatene fra Lærevilkårsmonitoren 2003-2010 indikerer ifølge Skule m.fl. (2011) at målene med Kompetansereformen ikke er nådd. Det har ikke vært noen økning i etter- og videreutdanningsaktiviteten siden målingene startet i 2003, andelen av de sysselsatte med læringsintensive jobber er stabil, og forskjellene i lærevilkår mellom ulike sosiale grupper vedvarer. Dette er i tråd med tidligere analyser av Kompetansereformens implementering (Hagen og Skule 2007, 2008).

Utviklingen de to siste årene peker ytterligere i negativ retning. Tidligere analyser (Hagen 2007) har vist at Kompetansereformen ikke har ført til noen økning i tilpasset grunnskoleopplæring for voksne. Mange kommuner har vært passive og få har utarbeidet rutiner for voksnes rett til grunnskoleopplæring. Mange kommuner har pekt på at manglende statlige midler er en viktig hindring for å kunne utøve ansvaret for voksnes utvidede rett til grunnskoleopplæring (Vox, 2006). Det ser også ut til at realkompetansevurderingen som gjøres i fylkeskommunene er preget av lite enhetlig praksis for dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse.

### **1.3 Basiskompetanse i arbeidslivet (BKA)**

Vox har ansvar for å tildele midler fra Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA). Målet med BKA er at flere voksne kan skaffe seg de grunnleggende ferdighetene som er nødvendig for å mestre krav og omstilling i arbeids- og samfunnsliv – slik at ingen støtes ut av arbeidslivet på grunn av mangelfulle grunnleggende ferdigheter.

Videre skal programmet gjøre det enklere og økonomisk mer attraktivt for bedrifter og offentlige virksomheter å sette i gang opplæring. BKA skal også bidra til å skape økt bevissthet og åpenhet om behovene for å styrke grunnleggende ferdigheter, samt å øke kunnskapen om hva som hindrer og hva som fremmer arbeidet med å styrke grunnleggende ferdigheter blant voksne. I likhet med KUP, er det også i BKA et mål å styrke tilbydersiden – ved å stimulere til utvikling av tilpassede opplæringsstilbud med utgangspunkt i virksomheters og den enkeltes behov.

Vox etablerte ved oppstart av programmet en strategigruppe med deltakere fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. De skulle gi råd om utformingen og driften av BKA, mens ansvaret for tildelingene skulle ligge hos Vox. Vox skal også gi informasjon om programmet, motivere og gi veiledning samt bistå arbeidsgivere som har behov for å finne opplærings-tilbydere.

BKA skal prioritere å gi støtte til opplæring som skjer i kombinasjon med arbeid, og opplæringen i de grunnleggende ferdighetene kan gjerne utformes slik at den skjer i tilknytning til annen arbeidslivsrelevant opplæring. Virksomhetene kan søke om delfinansiering til opplæring i lesing, skriving, regning og/eller bruk av digitale verktøy. De første midlene ble utlyst i februar 2006. I denne første runden ble det laget en ganske åpen utlysning, med enkle søknadsprosedyrer, og det ble lagt vekt på at denne tildelingsrunden skulle ha som funksjon å gjøre programmet kjent. Rutinene rundt søknadshåndtering er senere blitt strammet inn og gjort mer ”strømlinjeformet” og forutsigbar.

En del av midlene skulle gå til kurs for arbeidssøkere, og NAV fikk tidlig ansvar for å forvalte denne delen, og å organisere gjennomføringen av slik opplæring. I arbeidet har de bygget på erfaringer fra tidligere Aetat, der problemstillinger knyttet til svake grunnleggende ferdigheter hos arbeidssøkere hadde vært et tilbakevendende tema i mange år. På grunnlag av ALL-under-

søkelsene har man anslått at bortimot 30 prosent av NAVs brukere (arbeidsledige, personer med nedsatt arbeidsevne, sosialhjelpsmottakere mv.) har svake grunnleggende ferdigheter. Temaet hadde imidlertid fått varierende oppmerksomhet opp gjennom årene. Det ble fra tid til annen iverksatt tiltak, men uten noen overordnet strategi.

Noen av årsakene til at det ikke tidligere ble etablert noe varig tilbud til denne gruppa, var at etaten manglet verktøy og kompetanse til å avdekke om brukere hadde svake lese-/skrive- og regneferdigheter, at det var en utfordring å finne tilbydere som hadde god nok kompetanse til å gi tilrettelagt opplæring, samt at det var en utfordring å motivere deltakere.

Ansvar for utvikling av grunnleggende ferdigheter blant voksne som står utenfor arbeidslivet ligger i grenseflatene mellom utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken. Flere myndigheter har ansvar overfor overlappende brukergrupper, noe som er en ytterligere utfordring for etableringen av et helhetlig tilbud til voksne med svake basisferdigheter. 2. mai 2007 ble det inngått en avtale mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kommunenes sentralforbund om ”styrket samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og utdanningsmyndighetene i fylkeskommuner og kommuner”. Bakgrunnen var at utdanningstjenester ikke er omfattet av de samarbeidsavtaler som er inngått om NAV-kontorer. Blant de aktuelle samarbeidsområdene som er nevnt spesielt i avtalen er utvikling av et større spekter av tilbud om opplæring på grunnskolenivå for arbeidssøkere som har behov for dette, herunder tilbud om opplæring i grunnleggende ferdigheter som lesing, skriving og regning. Avtalen gir et ytterligere rammeverk for NAVs satsing på økt basiskompetanse for arbeidssøkere.

Econ Pöyry fikk i 2007 i oppdrag å følgevaluere oppstarten av Program for basiskompetanse i arbeidslivet. I den første fasen av evalueringen så Econ på søkingen og utvelgelsen av virksomheter som fikk tilskudd, samt organiseringen av opplæringen i virksomhetene og av forvaltningen i Vox. Resultatene er gjengitt i Econ-rapport 2007-077.

I den andre fasen så Econ først og fremst på hvordan gjennomføringen av opplæringsaktivitetene fungerte, resultater av opplæringen, og effekter på markedet for opplæring i basiskompetanse. Econ vurderte kurs i virksomhetene som fikk tilskudd i 2006, samt kurs i NAVs regi som startet i 2006 og 2007. Resultatene er gjengitt i Econ-rapport 2008-074.

## 1.4 Problemstillinger

Dette oppdraget er primært en effektevaluering. Undersøkelsen belyser følgende problemstillinger:

- Har BKA-opplæringen effekt på...
  - deltakernes grunnleggende ferdigheter?
  - deltakernes tilknytning til arbeidslivet (avgang, trygdeytelser eller lignende)?
  - forhold knyttet til virksomheten (sykefravær, HMS, produksjonsfeil/kvalitet eller lignende)
- Medvirker BKA opplæringen til...
  - ønske om mer formell utdanning eller beslutning om å ta mer formell utdanning?
  - mer deltakelse i virksomhetsintern opplæring?
  - endring i deltakernes arbeidssituasjon (nye arbeidsoppgaver, mestring av arbeidsoppgaver el l)
  - endring i deltakernes status på arbeidsmarkedet (stillingsprosent, midlertidig/fast stilling eller lignende)?
- Ville virksomheten satt i gang et tilsvarende opplæringstilbud uavhengig av BKA-midlene?

## 1.5 Drøfting av problemstilling og metodisk tilnærming

Friedlander m fl (1997) oppsummerer, drøfter og anbefaler metodikk for å evaluere offentlig finansierte opplæringsprogrammer. Hovedutfordringen med å evaluere et opplæringsprogram ligger i å si hva som ville skjedd dersom programmet ikke var blitt gjennomført. En del virksomheter som deltar, ville kanskje uansett gjennomført opplæring, og en del arbeidstakere som deltar ville kanskje skaffet seg kompetanse på egenhånd. Standardløsningen for å avklare dette er å etablere en kontrollgruppe av bedrifter eller arbeidstakere. Et eksperimentelt design er en løsning som synes teoretisk ideell, men vanskelig eller umulig å gjennomføre i praksis.

En annen hovedutfordring med å evaluere et opplæringsprogram er at man ikke klarer å følge de som får opplæring og de som ikke får opplæring lenge nok. Dermed klarer man ikke å verdsette de langsiktige effektene av opplæringen. Forfatterne påpeker dessuten at det er essensielt å ha kunnskap om hvordan opplæringen blir gitt, karakteristika ved de som fikk opplæring, hvilke aktiviteter som opplæringen erstattet, og om kompetansenivået hos de som fikk opplæring økte.

I Econs tidligere evaluering (2007) var vurderingen at *Program for basiskompetanse i arbeidslivet* sørger for at arbeidstakere og arbeidssøkere som har behov for det får økt sine grunnleggende ferdigheter. Basert på deltakernes, virksomhetenes og NAVs subjektive evalueringer, hadde kursene som ble gjennomført tilfredsstillende resultater. I en del tilfeller var kursene for kortvarige til at man kunne se vesentlig forbedring i ferdigheter, men opplæringen hadde en del positive bieffekter for deltakerne i form av økt selvtillit og ønske om å lære mer.

De samlede effektene var likevel begrensede, siden man i 2007 hadde nådd fram til relativt få deltakere, i en begrenset del av arbeidsmarkedet. Econ vurderte videre at BKA ”stimulerer markedet for opplæring i grunnleggende ferdigheter, ved å bidra til gode læringsaktiviteter som ellers ikke blir gjennomført” – i alle fall når det gjelder lese-/skriveopplæring. Mange av datakursene ville imidlertid trolig blitt gjennomført også uten tilskudd. Slik opplæring krever relativt små ressurser, at informasjon er relativt lett tilgjengelig, og at tilbudssiden i markedet er godt utviklet.

En betydelig utfordring i en effektevaluering av BKA er å utarbeide gode effektmål som både er operasjonaliserbare og mulige å måle. Vox har blant annet laget en Veiledning til kompetansemålene som gir nyttige føringer. Den inneholder blant annet konkrete kompetansemål innenfor de ulike kompetanseområdene.

Veiledningen fra Vox er imidlertid best egnet som grunnlag for å vurdere en enkeltpersons utvikling over tid. Den blir for detaljert for en effektevaluering basert på spørreundersøkelser. Det skyldes både at deltakernes utgangspunkt kan variere, samtidig som vi mangler en nullpunktmåling å sammenligne svarene med. Vår tilnærming i dette oppdraget har i stedet vært å la deltakerne og virksomhetene selv vurdere om opplæringen har hatt effekt.

En slik tilnærming har visse svakheter, både fordi vi kan stå ovenfor erindringsforskyving og en situasjon der deltakerne ønsker å gi svar i en bestemt retning (for eksempel bare positivt eller negativt).

I evalueringen har vi vurdert effekt av BKA-kurs i form av økte ferdigheter og om dét fører til ønske om mer opplæring i form av opplæringstilbud i virksomhetene eller ordinær utdanning. Vi har i også vurdert hvilke effekter BKA-opplæringen har på deltakernes arbeidssituasjon, status på arbeidsmarkedet og tilknytning til arbeidslivet. Vi har både undersøkt erfaringer fra deltakerne og arbeidsgiverne.



## 1.6 Datainnsamling

Oppdraget har bestått av følgende syv aktiviteter:

1. Gjennomgang av dokumentasjon av BKA og intervjuer med Vox og NAV
2. Gjennomgang av søknader
3. Gjennomgang av virksomhetenes rapportering
4. Intervjuer med mottakere av BKA-midler
5. Innhenting av deltakerinformasjon
6. Spørreundersøkelse med deltakere
7. Spørreundersøkelse med virksomhetene

### Gjennomgang av dokumentasjon av BKA og intervjuer med Vox og NAV

Det foreligger en del dokumentasjon av Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA). I tillegg til de to Econ-rapportene eksisterer det både rapporter og oversikter over bruken av BKA fra 2006 og frem til i dag. Vi har også innhentet forsknings-/erfaringmateriale om opplæring av basiskompetanse i arbeidslivet – for eksempel om erfaringene fra Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP).

I tillegg til dokumentgjennomgangen gjennomførte vi to intervjuer i Vox med de som best kunne belyse erfaringene med BKA. Vi har også gjennomført tre intervjuer med NAV for å få belyst BKA-satsingen overfor arbeidssøkere.

### Gjennomgang av søknader

Econ hadde i sin følgeevaluering en omfattende gjennomgang av søknadene fra 2006. Vi innhentet et utvalg søknader (30 stykk) som ble innvilget i årene 2007 til 2010 for å danne oss et bilde av innholdet og de virksomheter som får BKA-midler. Vi fikk representert både virksomheter som arrangerer opplæringen og arbeidsgivere.

### Gjennomgang av virksomhetenes rapportering

Virksomhetene skal rapportere finansiering og kostnader for BKA ("Mal for økonomisk rapport" – jf. Vox' hjemmeside). I tillegg skal de i en "Kartleggingsrapport" blant annet rapportere antall deltakere etter hvilken basiskompetanse de tar. Materialet blir samlet i BKA-basen som forvaltes av Vox.

Basert på innrapportert materiale fra virksomhetene, har vi gjennomført enkle analyser av antall deltakere fordelt på kompetanseområder, type og varighet av opplæringen, antall virksomheter mv.

### Intervjuer med 15 mottakere av BKA-midler

Vi har gjennomført 15 intervjuer med mottakere av BKA-midler basert på en felles intervju-guide. Formålet med intervjuene var å få en dypere forståelse av hvordan BKA praktiseres, for å gi oss et godt grunnlag for å utarbeide spørreskjemaer til virksomhetene og deltakerne.

### Innhenting av deltakerinformasjon

I dialog med oppdragsgiver og Vox ble det besluttet at evalueringen skulle ta utgangspunkt i BKA-kurs arrangert i perioden 2008 til 2010. Årsakene var at det da hadde gått noe tid siden kursstart, slik at vi kunne måle mer langsiktige effekter, samtidig som respondentene skulle ha mulighet til å huske tilbake.

BKA-basen som vi mottok fra Vox, hadde registrert 13.553 deltakere for perioden 2008 til 2010. I basen er det også angitt e-postadresser til mottakerne av tilskuddet; 73 e-postadresser for 2008, 123 for 2009 og 146 for 2010. En rekke av mottakerne hadde fått midler til flere kurs

(også i løpet av samme år). Til sammen for de tre årene var det i alt 286 unike e-postadresser. I tillegg til e-postadressene, var det registrert blant annet informasjon om kurstype, årstall, kontaktperson hos tilskuddsmottaker, samt navn på alle deltakerne.

Vi la til grunn at vår henvendelse til tilskuddsmottaker skulle omhandle ett bestemt kurs. I e-posten, som ble sendt ut via internettsystemet Survey-Xact, fikk mottaker (som kunne være virksomhetens postmottak) oppgitt navnet på kontaktpersonen hos tilskuddsmottaker, hvilket kurs det gjaldt, årstall, samt navn på alle deltakerne som var rapportert inn i BKA-basen. Vi satt en grense på maksimalt 30 deltakernavn for å sikre at kurs med mange deltakere ikke ble overrepresentert i materialet.

Mottaker av e-posten skulle svare på om kurset ble arrangert for ansatte i egen virksomhet eller ikke. For egne ansatte skulle de oppgi deltakernes kontaktinformasjon (e-postadresse, postadresse eller telefonnummer). De skulle også anbefale kontaktmåte til hver enkelt. Hvis de også hadde kursdeltakere fra andre virksomheter, skulle de oppgi vedkommende sin arbeidsgiver, samt navn og e-postadresse til en kontaktperson hos denne arbeidsgiveren.

Vi sendte deretter en e-post til arbeidsgiverne til de deltakerne som ikke var (eller hadde vært) ansatt hos tilskuddsmottaker. De fikk informasjon om hvilket kurs det gjaldt, årstall, tilskuddsmottaker og hvilke av deres ansatte som hadde deltatt på kurset. De skulle i sitt svar til oss anbefale kontaktmåte, samt oppgi henholdsvis en e-postadresse, en postadresse eller et telefonnummer.

Det viste seg etter hvert at vi hadde store utfordringer med å innhente deltakerinformasjon. For det første var en rekke av de oppgitte e-postadressene skrevet feil eller de var til feil virksomhet. I den grad vi ble gjort oppmerksom på dette prøvde vi å finne riktig e-postadresse ved å søke på internett (i og med at vi hadde navn på tilskuddsmottaker/arbeidsgiver).

For det andre var en rekke av de oppgitte e-postadressene og kontaktpersonene ikke de som hadde hatt det operative ansvaret for BKA-kurset. I en del tilfeller var det virksomhetens leder eller lignende som var oppgitt. I en del tilfeller ble dette håndtert internt i virksomheten ved at e-posten ble videresendt. I andre tilfeller ble vi gjort oppmerksom på dette direkte. For det tredje fikk vi tilbakemelding om at flere av de angitte kursene ikke hadde blitt gjennomført.

En del av våre e-poster ble – blant annet på grunn av de overnevnte forholdene – ikke besvart av tilskuddsmottaker, selv om vi purret to ganger. Etter om lag en måned valgte vi derfor å ringe alle som ikke hadde svart på våre e-poster. Vi kontaktet om lag 70 tilskuddsmottakere på telefon.

I ringerunden ble det avklart at noen virksomheter var nedlagt. Det ble også dokumentert en del gale e-postadresser. Noen av tilskuddsmottakerne fant vi heller ikke frem til. I de fleste tilfeller fikk vi imidlertid kontakt med en person som kunne svare på vegne av virksomheten. Vi sendte da en ny e-post for å samle inn deltakerinformasjon.

I forbindelse med innhenting av deltakerinformasjon fikk vi også en rekke telefoner og e-poster fra kontaktpersoner som svarte at de ikke ønsket å bruke tid på å rapportere deltakerinformasjon til oss. Noe av forklaringen var at kurset var langt tilbake i tid og at de som hadde kjennskap til kurset hadde sluttet. Vi gjorde da oppmerksom på at vi kun ønsket kontaktinformasjon. Det er imidlertid et faktum at en betydelig del av frafallet skyldes at tilskuddsmottakere/arbeidsgivere ikke ville bruke tid på å rapportere deltakerinformasjon til oss.

Også blant de tilskuddsmottakere/arbeidsgiverne som rapporterte til oss var det mangler. En del oppga for eksempel kontaktinformasjon til kun et utvalg av deltakerne. Noe kan forklares med at deltakere hadde flyttet ut av landet eller lignende. Det vanligste var imidlertid at deltakere hadde sluttet i virksomheten. Det er dermed grunn til å anta at vi i spørreundersøkelsen til deltakerne har et større frafall blant de som har byttet arbeidsgiver enn blant andre ansatte.

Vi hadde som ambisjonen å rekruttere 1.000 deltakere til undersøkelsen. Utfordringene med å innhente deltakerinformasjon tilsa at vi måtte øke bruttoutvalget for å sikre nok respondenter til spørreundersøkelsen. Vi kontaktet derfor flere av virksomhetene på nytt; både om nye kurs og får å få rapportert flere deltakerne på kurs med mer enn 30 deltakere. Henvendelsen foregikk via

e-post på samme måte som i første omgang.

I Figur 1.1 oppsummeres fordelingen på kurs og årstall. Det ble totalt sendt ut e-poster som berørte 7.209 kursdeltakere. Det er imidlertid grunn til å anta at antallet er noe lavere i og med at noen av kursene ikke var blitt avholdt. Vi vet også at en del av de som sto oppført som deltakere ikke har deltatt på kurset.

*Tabell 1.1 Deltakerpopulasjon, utvalg og svar fordelt etter kurstype og år.*

Kurstype:	Deltakerne fordelt på kurstype som andel av...			
	...alle deltakere	...opprinnelig utvalg	...utvalget	...som har svart
Data	30 %	18 %	23 %	25 %
Lesing/skriving og data	31 %	34 %	25 %	32 %
Lesing/skriving og regning	2 %	3 %	5 %	2 %
Lesing/skriving, regning og data	24 %	30 %	33 %	29 %
Regning og data	4 %	4 %	4 %	5 %
Lesing/skriving	8 %	10 %	9 %	5 %
Regning	1 %	1 %	1 %	2 %
Ukjent				2 %
<b>Årstall</b>				
2008	21 %	19 %	16 %	12 %
2009	34 %	38 %	53 %	45 %
2010	45 %	43 %	50 %	41 %
<b>Antall deltakere</b>	<b>13 553</b>	<b>7 209</b>	<b>1 769</b>	<b>487</b>

### Spørreundersøkelse til deltakere

Til sammen rapporterte tilskuddsmottakerne og arbeidsgiverne inn fullstendig kontaktinformasjon til 1.769 deltakere. I tillegg ble det rapportert inn en del åpenbart ufullstendige/gale adresser. Tabell 1.2 viser vi hvordan deltakerne ble kontaktet; henholdsvis på e-post, postalt eller over telefon.

*Tabell 1.2 Deltakerundersøkelsen: Utvalg og svar fordelt etter datainnsamlingsmetode*

Datainnsamling	Utvalg	Svar	Svarandel	Retur
E-post	822	255	31 %	74
Postalt	565	172	30 %	70
Telefon	382	60	16 %	-
<b>Total</b>	<b>1 769</b>	<b>487</b>	<b>27 %</b>	

Som vi kan se, fikk vi en del spørreskjemaer i retur på grunn av gale adresser. Det er grunn til å anta at omfanget feiladresser er betydelig høyere, siden antallet som er oppgitt i tabellen kun er de vi er blitt gjort oppmerksom på via Posten/Survey-Xact. Vi har ikke grunnlag for å vurdere hvor stor betydning gale adresser har hatt for frafallet. Også blant de som ble kontaktet på telefon var det stort frafall. For det første var en del av de oppgitte numrene gale eller vi nådde ikke deltakeren selv om vi prøvde flere ganger.

For det andre var det også flere av de vi kom i kontakt med som mente at de ikke hadde deltatt på det aktuelle BKA-kurset. I noen tilfeller var det åpenbart korrekt. Det er imidlertid også grunn til å anta at en del har deltatt på kurs finansiert av BKA-midler, uten at de har vært klar over det. Det skyldes at opplæringen i basiskompetansen inngikk i et større kursopplegg hos virksomheten.

Som vi kan se registrert vi 487 svar fra deltakere. 255 var ved e-post, 172 postalt og 60 over telefon. Vi har imidlertid ringt opp rundt 150 deltakere. I tillegg til at en del ikke ville svare på undersøkelsen hadde noen såpass store språklige utfordringer at det var umulig å gjennomføre intervjuet over telefon. At svarandel på telefon er så lav som 16 prosent skyldes imidlertid at en del av de vi kontaktet ønsket å svare via internett. Rundt 50 deltakere fikk derfor sendt undersøkelsen på e-post.

*Tabell 1.3 Deltakerundersøkelsen: Utvalg og svar fordelt etter kurstype*

Kurstype:	Utvalg				Svar					Svarandel			
	-08	-09	-10	Tot.	*	-08	-09	-10	Tot.	-08	-09	-10	Tot.
Data	33	265	106	404	0	10	83	27	120	30%	31%	25%	30%
Lesing/skriving og data	102	147	200	449	0	36	38	80	154	35%	26%	40%	34%
Lesing/skriving og regning	9	38	48	95	0	1	1	6	8	11%	3%	13%	8%
Lesing/skriving, regning og data	22	262	293	577	0	3	77	59	139	14%	29%	20%	24%
Regning og data	0	40	26	66	0	0	8	16	24		20%	62%	36%
Lesing/skriving	75	29	49	153	0	8	9	7	24	11%	31%	14%	16%
Regning	0	11	14	25	0	0	5	3	8		45%	21%	32%
Ukjent					10	0	0	0	10				
Total	241	792	736	1 769	10	58	221	198	487	24%	28%	27%	27%

I Tabell 1.3 viser vi fordelingen av det opprinnelige utvalget av deltakere og svarene etter kurstype. Som vi kan se er det noe variasjon mellom de ulike kurstypene.

Spørreundersøkelsen ble sendt ut for første gang den 24. januar 2012. I etterkant ble ytterligere deltakere inkludert i undersøkelsen. Deltakerne kunne svare frem til 15. mars. Spørreskjemaet er gjengitt i Vedlegg 1. Skjemaet har bestått av spørsmål om:

- Bakgrunnskjennetegn: Kjønn, alder, fremmedspråklig, kurstype, kurslengde, mv.
- Erfaringer med selve kurset: Opplegget, lærerkrefter, undervisningen
- Deltakernes kompetansebehov innenfor de tre grunnleggende ferdighetene
- Effekt/nytte som deltakerne har hatt i forhold til sine kompetansebehov
- Effekt/nytte som BKA-kurset har hatt utover det rent faglige

### **Spørreundersøkelse til arbeidsgivere**

Basert på informasjon fra tilskuddsmottakerne ble det rapportert inn e-postadresser til 180 arbeidsgivere som hadde hatt ansatte på BKA-kurs i perioden 2008 til 2010. Disse virksomhetene fikk tilsendt vår spørreundersøkelse via e-post den 25. januar. Det ble purret to ganger. Svar kunne bli registrert frem til 25. februar.

*Tabell 1.4 Arbeidsgiverundersøkelsen: Utvalg og svar fordelt etter kurstype*

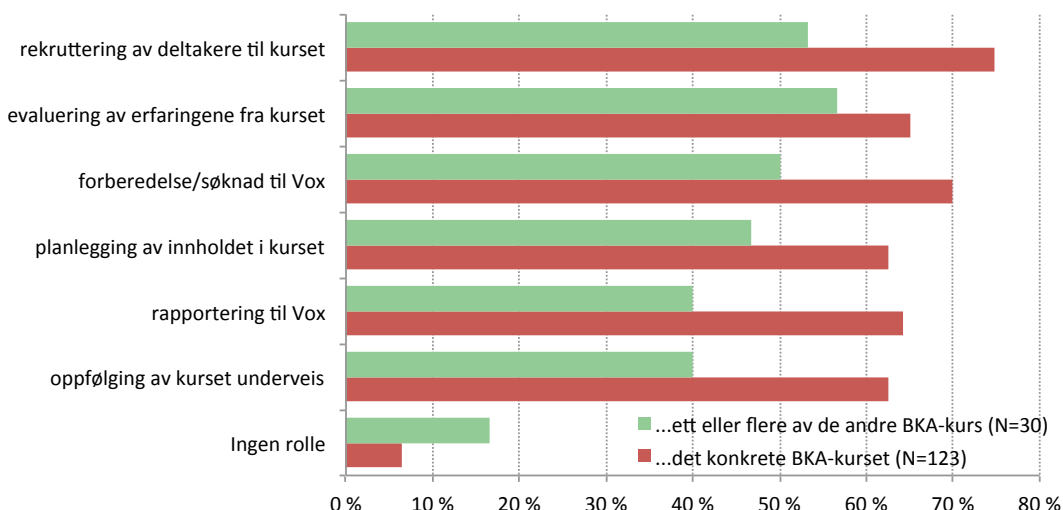
Kurstype:	Utvalg				Svar				Svarandel			
	-08	-09	-10	Tot.	-08	-09	-10	Tot.	-08	-09	-10	Tot.
Data	6	21	6	33	3	13	4	20	50%	62%	67%	61%
Lesing/skriving og data	14	16	22	52	10	9	16	35	71%	56%	73%	67%
Lesing/skriving og regning	1	3	5	9	1	3	4	8	100%	100%	80%	89%
Lesing/skriving, regning og data	3	23	29	55	1	18	24	43	33%	78%	83%	78%
Regning og data		3	5	8		2	2	4		67%	40%	50%
Lesing/skriving	7	7	6	20	4	4	3	11	57%	57%	50%	55%
Regning		2	1	3		1	1	2		50%	100%	67%
Total	31	75	74	180	19	50	54	123	61%	67%	73%	68%

I Tabell 1.4 er utvalget og svarene fra arbeidsgiverundersøkelsen fordelt etter kurstype og år. Vi oppnådde en svarprosent på 68. Som vi kan se er alle år og kursstyper godt representert i materialet.

I BKA-basen til Vox er det i samme periode registrert 1.100 arbeidsgivere med ansatte på BKA-kurs, noe som antyder at vi har fått rapportert en liten andel (16 prosent) av alle arbeidsgiverne. Antallet som er registrert hos Vox er imidlertid alt for høyt. Det er flere grunner til det. En grunn er at virksomheter som har hatt ansatte på flere BKA-kurs er registrert med litt ulike navn<sup>4</sup> i Vox sitt register. I tillegg kan en virksomhet ha endret sitt navn i perioden. Det er også eksempler på at man har registrert et sykehjem som enhet, mens man for andre kurs har registrert kommunen som enhet. Da blir det dobbelrapportering. Vi har dermed ikke grunnlag for å vurdere hvor stor andel av arbeidsgiverne med ansatte på BKA-kurs i perioden 2008 til 2010 som inngår i utvalget vårt.

Vi spurte respondentene hos arbeidsgiverne om hvilket ansvar/rolle de har hatt for virksomhetens bruk av BKA-midler. Resultatet vises i Figur 1.1.

*Figur 1.1 Hvilke av følgende ansvar/roller har respondenten for arbeidsgiver delt på; henholdsvis det konkrete kurset og ett eller flere andre BKA-kurs*



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Som vi kan se, har de fleste av respondentene fra arbeidsgiverne hatt en rolle i forbindelse med

<sup>4</sup> Det kan være med og uten AS, bruk av navn på underavdelinger i tillegg til hovednavn, mv. Det har ikke vært mulig å vurdere om dette er unike virksomheter uten å ta kontakt med dem direkte.

BKA-kurs. Det er kun 7 prosent som ikke har hatt noen rolle i forhold til det konkrete kurset som var utgangspunkt for vår henvendelse. Hovedinntrykket er dermed at respondentene har et relativt godt grunnlag for å vurdere erfaringene med å ha ansatte på BKA-kurs.

Spørreskjemaet er gjengitt i vedlegg 2. Spørsmålene var knyttet til to nivåer; henholdsvis på virksomhets- og individnivå. Vi har spurt om:

- 1) BKA i virksomheten:
  - Bakgrunnsinformasjon om arbeidsgiver
  - Behovet for opplæring i grunnleggende ferdigheter i virksomheten
  - Virksomhetens vurdering av BKA og kontakten med Vox
  - Organiseringen av opplæringen – bruk av leverandører, varighet og type
  - Motivasjons- og informasjonsarbeid
  - Effekter for virksomheten av å ha hatt ansatte på BKA-kurs
- 2) Har BKA-opplæringen hatt effekt på deltakernes...
  - grunnleggende ferdigheter
  - arbeidssituasjon
  - tilknytning til arbeidslivet
  - ønske / motivering for ytterligere kompetanseoppbygging/utdanning

## 1.7 Leserveiledning

I kapittel 2 dokumenteres omfang BKA-kurs fra 2006 til og med 2011. Vi ser på beløp, antall og type kurs, samt andelen deltakerne etter kjønn, alder, utdanningsbakgrunn og minoritets-språklig. Analysene er basert på Vox sitt register (BKA-basen).

I kapittel 3 ser vi nærmere på arbeidsgiverne som har hatt ansatte på BKA-kurs. Vi ser på sektor, hvorfor de har hatt ansatte på kurs, hvordan de ble kjent med mulighetene for å søke støtte fra Vox og virksomhetenes erfaringer med BKA-kurs.

Kapittel 4 dokumenterer gjennomførte BKA-kurs ved å ta utgangspunkt i et konkret kurs. Vi ser på planleggingen av kurset, rekruttering av deltakerne og tilpassing av opplæringen. Deltakerne vurderte også gjennomføringen av selve kurset.

Det viktigste kapittelet i denne rapporten er kapittel 5 som drøfter effekter av å ha ansatte på BKA-kurs. Både arbeidsgiverne og deltakerne har svart på hvilke læringsmål som var satt i forhold til de tre basiskompetansene lesing/skriving, data og regning, og hvilke effekter som deltakerne har hatt av kurset. Vi ser også på effekter på ikke faglige forhold som for eksempel arbeidsoppgaver, selvtillit og muligheter til å ta fagbrev. Vi drøfter hva som ser ut til å gi størst effekt med utgangspunkt i hvordan kursene var gjennomført, samt egenskaper ved arbeidsgivernr og deltakerne. Vi har også kartlagt om arbeidsgiverne og deltakerne vil anbefale BKA-kurset til andre i samme situasjon.

## 2 BKA-kurs fra 2006 til og med 2011

Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) ble opprettet i 2006. Det er Vox som årlig tildeler midler, bevilget over sitt budsjettet fra Kunnskapsdepartementet. Programmet har én hovedutlysning hvert år som omtales som den ordinære søknadsrunden. Siden 2008 har Vox i tillegg hatt noen mindre utlysninger, spesielle satsinger og samarbeidsprosjekter med NAV. Sistnevnte er omtalt i avsnitt 2.2.

Informasjon fra søknadene og innvilgede prosjekter blir samlet i et register (BKA-basen) som administreres av Vox. Det er informasjon herfra som danner grunnlaget for framstillingen i dette kapitlet. Noen figurer og tabeller er basert på tall oppgitt i VOX-speilet 2011<sup>5</sup>, mens andre er basert på vår registeranalyse av BKA-basen som vi mottok i oktober 2011. Det er noe avvik mellom de to kildene, sannsynligvis fordi det mellom de to uttrekkstidspunktene har blitt meldt inn flere deltakere<sup>6</sup>.

### 2.1 Omfang av BKA-kurs siden starten

Som vi kan se av Tabell 2.1 har beløpet som tildeles årlig økt kraftig siden starten; fra 14,5 millioner kroner i 2006 til 92,5 millioner i 2011.

Tabell 2.1      Ordinære BKA-søknader i kroner, 2006–2011

År	Søknadsbeløp	Tildelt beløp
2011	196 500 000	92 500 000
2010	168 000 000	78 000 000
2009	122 000 000	56 000 000
2008	119 500 000	30 000 000
2007	78 200 000	20 000 000
2006	85 500 000	14 500 000

Kilde: Vox-speilet 2011

Tabell 2.2 – på neste side – viser utviklingen i det totale antallet søknader og innvilgede søknader. Tabellen viser også andelen søknader som er innvilget disse årene. Fram til og med 2008 lå andelen innvilgede søknader per år på cirka 35 prosent. Økte bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet førte til at andelen innvilgede søknader steg til rundt 60 prosent i 2009 og har holdt seg på dette nivået siden. I 2011 ble 61 prosent av søknadene godkjent.

Som vi kan se, kom det i 2011 inn totalt 409 søknader, noe som er en økning på 19 prosent fra 2010 og 145 prosent siden 2006. 249 av søknadene ble innvilget. I følge Vox var det i 2011...

*”langt flere enn de innvilgede søknadene som tilfredsstilte kravene, og det ble foretatt en prioritering ut fra på forhånd fastsatte kriterier. 31 av de 249 innvilgede søknadene ble først avslått, men senere innvilget da det ble økonomiske muligheter til dette som følge av revidert nasjonalbudsjett og tilgjengelige restmidler”.*

---

<sup>5</sup> Vox skriver at opplysningene er hentet ut fra etatens register den 13. januar 2012.

<sup>6</sup> Vox opererer med 24.494 deltakere, mens vi har 21.753 deltakere i det registeret som vi fikk fra Vox den 31.10.11.

*Tabell 2.2 Søknader totalt og antall innvilgede søknader per år. 2006–2011*

År	Utlysning	Søknader totalt		Søknader innvilget	Andel innvilgede søknader
2011	Totalt	409		249	61
2011	Ordinær utlysning	408 *		248	61
2011	BNL-prosjekter	1 **		1	100
2010	Totalt	345 ***		210	61
2010	Ordinær utlysning	339 *		204	61
2010	Varehandelsprosjekter	2 **		2	100
2010	BNL-/forbildeprosjekter	2 **		2	100
2010	Nav-prosjekter	2 ****		2	100
2009	Totalt	339 ***		214	62
2009	Ordinær utlysning	267 *		162	60
2009	Varehandelsprosjekter	3 **		3	100
2009	Studieforbund	42		33	79
2009	Unge voksne	20		9	45
2009	BNL-prosjekter	3		3	100
2009	Nav-prosjekter	4 ****		4	100
2008	Totalt	282 ***		99	34
2008	Ordinær utlysning	279		96	34
2008	Nav-prosjekter	3 ****		3	100
2007	Totalt	208		70	34
2006	Totalt	167		65	39

Kilde: Vox-speilet 2011

Noter:

\* Søknader som har blitt godkjent som særskilte prosjekter, er ikke telt med, selv om de ble sendt inn som ordinære søknader. Dette er nytt i forhold til tidligere Vox-speil.

\*\* Disse søknadene ble sendt inn som ordinære søknader og ble da avslått. Senere ble de godkjent som del av en særskilt satsing. De er ikke telt med i antall ordinære søknader, jamfør \*.

\*\*\* I søknader totalt inngår også Nav-prosjekter, se \*\*\*\*. Dette er nytt i forhold til tidligere Vox-speil.

\*\*\*\* Dette er egentlig ikke søknader, men prosjekter i samarbeid med Nav. De telles likevel med i totalen, jamfør \*\*\*.



Tabell 2.3 Omsøkt og tildelt beløp per år. 2006–2011

År	Utlysning	Omsøkt beløp*		Tildelt beløp*	Gjennomsnittlig beløp per søknad**	
					omsøkt	tildelt
2011	Totalt	196,6 mill.		92,4 mill.	481 000	371 000
2011	Ordinær utlysning	193,8 mill.	***	91,2 mill.	475 000	368 000
2011	BNL-prosjekt	2,8 mill.	****	1,2 mill.	2 800 000	1 200 000
2010	Totalt	169,4 mill.		80,8 mill.	491 000	385 000
2010	Ordinær utlysning	163,6 mill.	***	77,7 mill.	483 000	381 000
2010	Varehandelsprosjekter	1,6 mill.	****	1,1 mill.	811 000	560 000
2010	BNL-/forbildeprosjekter	3,1 mill.	****	1 mill.	1 570 000	500 000
2010	Nav-prosjekter	1 mill.		1 mill.	506 000	506 000
2009	Totalt	142,2 mill.		68,5 mill.	420 000	320 000
2009	Ordinær utlysning	120,1 mill.	***	53,1 mill.	450 000	328 000
2009	Studieforbund	10,1 mill.		6,4 mill.	242 000	193 000
2009	Unge voksne	4,7 mill.		1,7 mill.	236 000	189 000
2009	Nav-prosjekter	3 mill.		3 mill.	753 000	753 000
2009	BNL-prosjekter	1,8 mill.		1,8 mill.	600 000	600 000
2009	Varehandelsprosjekter	2,5 mill.	****	2,5 mill.	847 000	487 000
2008	Totalt	122,5 mill.		31,7 mill.	428 000	313 000
2008	Ordinær utlysning	120,5 mill.		29,7 mill.	438 000	309 000
2008	Nav-prosjekter	2 mill.		2 mill.	658 000	658 000
2007	Totalt	78,2 mill.		20 mill.	380 000	286 000
2006	Totalt	85,5 mill.		14,5 mill.	541 000	222 000

Kilde: Vox-speilet 2011

Noter:

\* Rundet av til nærmeste 100 000

\*\* Rundet av til nærmeste 1 000

\*\*\* Omsøkt beløp til søknadene som ble innvilget som særskilte prosjekter, er ikke medregnet i dette beløpet. Dette er nytt i forhold til tidligere Vox-speil.

\*\*\*\* Disse søknadene var opprinnelig en del av den ordinære utlysningen og fikk avslag der, men ble godkjent som særskilt satsing

Som vi kan se i Tabell 2.3 ble det i 2011 til sammen søkt om 196,6 millioner kroner i støtte. Dette er en økning på 17 prosent i forhold til året før, og 130 prosent siden programmet ble opprettet. De innvilgede prosjektene ble tildelt 92,4 millioner kroner totalt. Dette er 14 prosent mer enn i 2010, og mer enn seks ganger så mye som i 2006.

Ifølge Vox var gjennomsnittlig omsøkt beløp i 2011 på 481.000 kroner totalt,. Dette er noe lavere enn i 2010 da gjennomsnittlig omsøkt beløp var på 491.000 kroner. Gjennomsnitts-utbetalingen per søknad var i 2011 på 371.000 kroner totalt. Også dette beløpet var noe lavere enn året før. (Vox-speilet 2011).

Vox skriver videre at...

*”det gjennomsnittlig innvilgede beløpet per søknad økte hvert år fra 2006 til 2010. Totalt i perioden økte beløpet med 73 prosent. Den store økningen henger blant annet sammen med at det fra 2008 også ble mulig å søke om å få dekket deler av vikarutgifter, og at det har blitt vanligere å gjennomføre kombinasjonskurs med opplæring i flere ferdigheter. Kombinasjonskursene er mer tid- og kostnadskrevende enn kurs i bare én av ferdighetene.” (Vox-speilet 2011)*

## 2.2 Om NAV og BKA

I 2009 og 2010 fikk NAV BKA-midler gjennom en særskilt satsing. Totalt var det åtte prosjekter i NAV som fikk midler til opplæring i basiskompetanse. Kursene omfattet grunnleggende opplæring i lese-/skriveferdigheter, regning og data og var rettet mot arbeidsledige som manglet kompetanse i basisferdigheter.

Deltakerne har i hovedsak blitt informert om kurset via saksbehandler i NAV. For arbeidsledige som sa ja til å delta, har deltakelse vært obligatorisk. Det er i stor grad gjennomført kartlegginger av deltakernes kompetansebehov.

Både representanter for kursarrangørene og for NAV mener det er stort behov for denne type opplæring. Mange av de som er uten arbeid mangler basiskompetanse, og får ellers ikke noe slikt tilbud. Det er ikke iverksatt opplæring i basisferdigheter i NAV i ettertid.

Ifølge våre informanter var det nyttig for deltakerne å ha data og lese-/skriveopplæring integrert. Arrangørene tror også det bidro til at de fikk flere deltakere. Flere steder har de kalt kurset for opplæring i digitale ferdigheter for å senke terskelen for å melde sin interesse. Kursarrangørene sier de har hatt mye individuelle samtaler med deltakere for å gi tilbakemeldinger. Kursene er ikke så lange; de er en smakebit, og det er viktig at deltakerne følges opp videre.

Enkelte steder fungerte ikke samarbeidet mellom NAV-kontor og kursarrangør godt nok. Blant annet opplevde en kursarrangør (opplæringstilbyder) at NAV ikke tok tilstrekkelig ansvar for å finne deltakere. Kursarrangøren har da annonsert og forsøkt å finne deltakere på egen hånd. Det medførte at nivået på deltakernes ferdigheter var svært ulikt og at deltakernes behov var for forskjellig. Noen av deltakerne hadde store lese- skrivevansker, andre hadde moderate vansker. På disse kursene har det vært både norsktalende og minoritetsspråklige. Kursarrangørene opplevde også at mange av deltakerne var lite avklart fra NAV før deltakelse når det gjelder ferdigheter og behov for opplæring. Blant annet fant de at enkelte deltakere hadde en psykisk utviklingshemming.

Oppfølgingen fra NAV ble opplevd som varierende. Noen steder var NAV involvert i sluttfasen av kurset, slik at de var med på samtaler der deltakernes videre løp ble planlagt. Det gjorde mulighetene større for at deltakerne kunne fortsette med det de ønsket. Andre steder var det lite kontakt med NAV i hele perioden. Det blir presisert at det er viktig at NAV og arrangør samarbeider godt slik at det blir god planlegging og hensiktsmessig oppfølging av deltakere.

Representanter fra NAV uttrykker at brukerne kom tilbake til NAV med økte basisferdigheter og var ferdig kartlagt og hadde utarbeidet en aktivitetsplan for videre løp. Dette var bra.

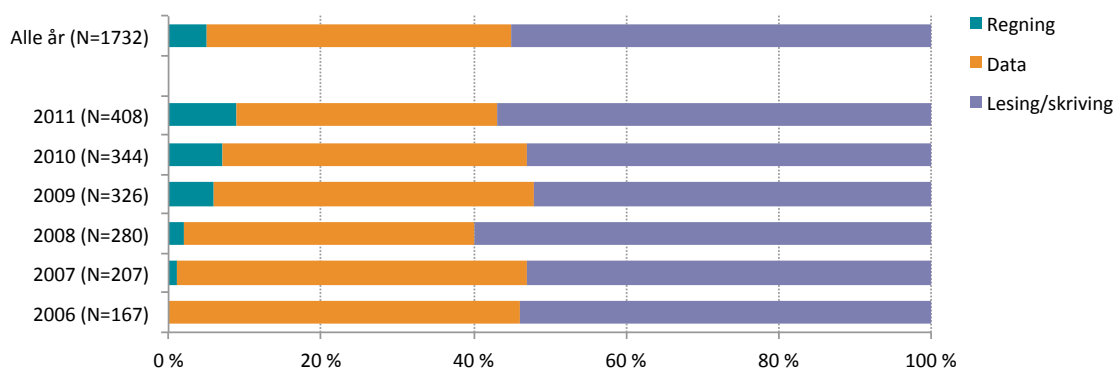
Informantene forteller at det stort sett var gode tilbakemeldinger fra deltakerne. Mange var veldig fornøyde, mange opplevde økt mestring og flere har fortsatt på annen utdanning etter kurset. Det er ikke laget oversikter som viser deltakernes videre løp med hensyn til utdanning eller arbeid. Noen av deltakerne opplevde det som stigmatiserende å gå på kurset, blant annet fordi det også var fremmedspråklige der som ikke var så gode i norsk. I ettertid ønsker kursarrangørene at det var et eget tilbud for fremmedspråklige.

## 2.3 Innhold i BKA-kursene

NAV-kursene inngår ikke i BKA-basen som er grunnlag for tallene som følger nedenfor. I det følgende rapporteres dermed kun BKA-kursene som er arrangert av kursarrangører/arbeidsgivere ovenfor arbeidstakere (som er den viktigste delen av programmet).

Alle søknader – om det er et kombinasjonskurs eller kurs i bare én av basisferdighetene - må oppgi ett hovedformål med opplæringen. I Figur 2.1 vises utviklingen av hovedformålet fra 2006 og frem til 2011.

*Figur 2.1 Hovedformål med opplæringen i 2006–2011. N er antall søknader.*



Kilde: Vox-speilet 2011

Note: For årene 2007, 2010 og 2011 er det én, for 2008 er det to og for 2009 er det 13 søknader som mangler hovedformål og derfor er utelatt fra figuren.

Som vi kan se, har det hvert år vært flest søknader om BKA-kurs som har hatt lesing/skriving som hovedformål, mens færrest har hatt regning. Interessen for regning har imidlertid økt noe i perioden, mens andelen søknader med data som hovedformål har gått ned de siste årene.

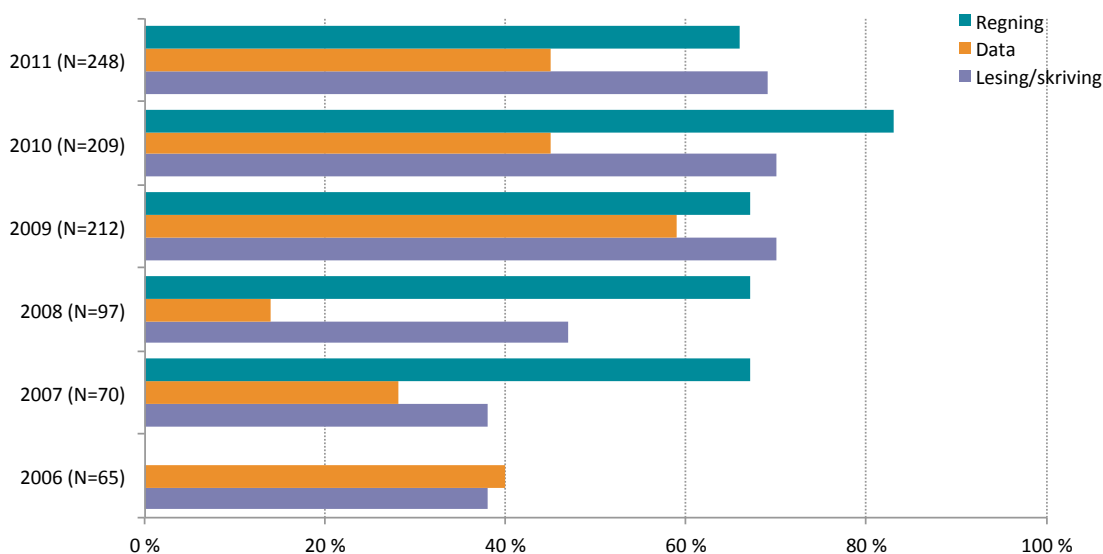
Når det gjelder lesing/skriving, var det 232 søknader med dette hovedformålet i 2011. Lese- og skriveprosjektene utgjorde 57 prosent av det totale antallet søknader dette året.

Det var 38 søknader med regning som hovedformål samme år, og dette utgjør ni prosent av 2011-søknadene. Selv om dette utgjør en beskjeden andel av søknadene totalt sett, er den forholdsmessige økningen over tid stor. Andelen søknader økte med 65 prosent bare fra 2010.

Antall søknader med data som hovedformål har vært uforandret de siste tre årene. Andelen har imidlertid gått ned og ligger i 2011 på 34 prosent. En stor del av søknadene med lesing/skriving eller regning som hovedformål omfatter imidlertid kombinasjonskurs der data også inngår.

Det var en større andel av søknadene med lesing/skriving eller regning som hovedformål, enn med data som hovedformål, som fikk søknaden godkjent i 2011. 65 prosent av de innvilgede søknadene hadde lesing/skriving, 25 prosent hadde data, og ti prosent hadde regning som hovedformål.

*Figur 2.2 Andel innvilgede søknader per hovedformål. 2006–2011\*.*



Kilde: Vox-speilet 2011

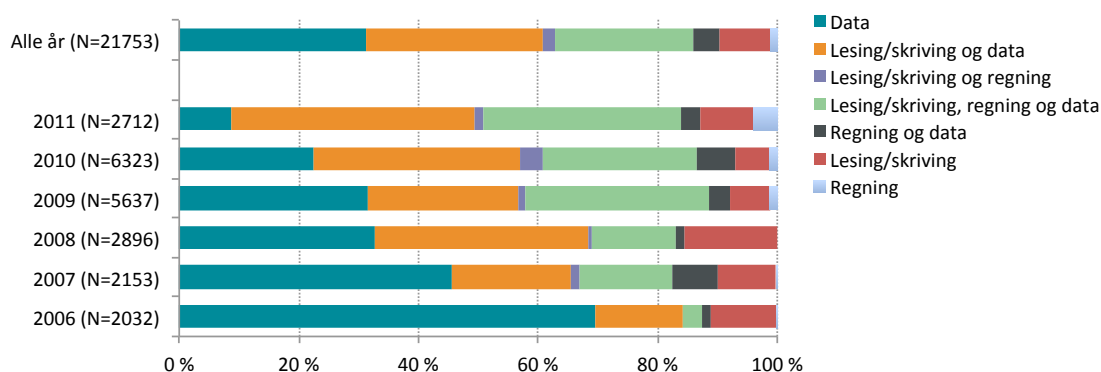
Note: \* For 2010 og 2011 er det én, og for 2008 og 2009 er det to søknader som mangler hovedformål og derfor utelates fra figuren.

Figur 2.2 viser andelen søknader innenfor hvert enkelt hovedformål som ble innvilget. I programmets første år var det en større andel av datasøknadene enn av lese- og skrivesøknadene som ble innvilget. Senere har data – i følge Vox-speilet 2011 – alltid vært prioritert lavere enn de andre ferdighetene. I 2008 var data særlig lavt prioritert, og bare 14 prosent av prosjektene ble innvilget. 2009 var det året (med unntak av programmets første år) da det var minst forskjeller i andelen innvilgede søknader per hovedformål, og året da den største andelen av datasøknadene (59 prosent) ble innvilget. Mens 69 prosent av lese- og skrivesøknadene og 66 prosent av regnesøknadene ble innvilget, ble bare 45 prosent av datasøknadene godkjent i 2011.

Figuren viser også at en svært høy andel av søknadene med regning som hovedformål blir innvilget hvert år. Dette har sammenheng med det svært lave søknadstallet, og en målsetting fra Vox om at den samlede tildelingen skal omfatte alle de grunnleggende ferdighetene slik at hver ferdighet er godt representert, og slik at man får samlet erfaringer.

De fleste BKA-kursene inkluderer opplæring i flere av de grunnleggende ferdighetene. Med tre hovedformål gir det til sammen syv ulike kombinasjoner. I Figur 2.3 vises hvordan deltakerne fordeler seg på de syv kurstypene hvert år.

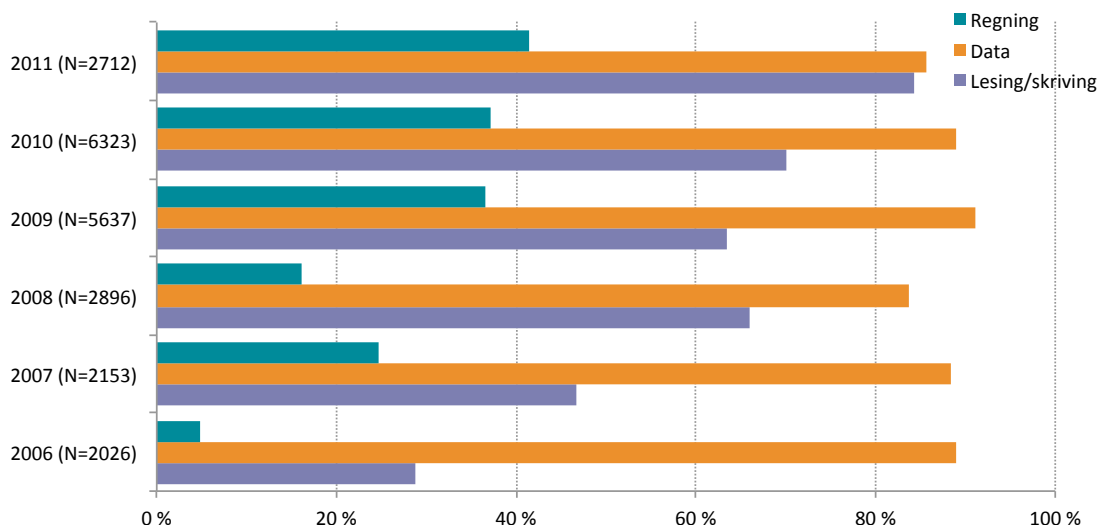
Figur 2.3 Deltakerne fordelt på kurstype pr. år. 2006–2011.



Kilde: Vox, BKA-basen per 31.10.11

Som vi kan se av Figur 2.3 var datakurs det klart vanligste i 2006. 69 prosent av deltakerne gikk på kurs som kun hadde opplæring i data. Det har vært en årlig reduksjon i denne andelen frem til 2011, der kun ni prosent av deltakerne gikk på kurs med kun data. Ikke minst ser vi at lesing/skriving i større grad har blitt inkludert i kursene. De siste årene har også regning i større grad blitt inkludert. I 2011 gikk kun 22 prosent av deltakerne på kurs som hadde fokus på kun én grunnleggende ferdighet, mens andelen i 2006 var 80 prosent.

Figur 2.4 Andelen av deltakerne som har gått på kurs der hvert av de tre formålene inngår. 2006–2011.



Kilde: Vox, BKA-basen per 31.10.11

Figur 2.4 viser hvordan andelen deltakere som gikk på kurs med hvert av de tre formålene har utviklet seg siden 2006. Som vi kan se har andelen av deltakerne som har gått på kurs med data vært omtrent stabil under hele perioden, mens lesing/skriving har blitt inkludert i stadig større grad. I 2011 inngår data i kurset til 86 prosent av deltakerne, mens lesing/skriving inngår i kurset til 84 prosent av deltakerne. Fra 2009 har også regning inngått i stadig flere kurs. I 2006 er andelen på 41 prosent.

Kurslengden varierer også mellom kurstypene. BKA-basen som vi har mottatt fra Vox har ikke inkludert informasjon om kursenes varighet. Vox skriver imidlertid i Vox-speilet 2011 at:

*”Kombinasjonskursene går over lengre tid enn kurs i enkeltferdigheter målt i gjennomsnittlig antall timer. Høyest gjennomsnittlig timeantall hadde kursene som kombinerte lesing, skriving og regning. Her fikk hver deltaker i snitt 78 timer undervisning. Like etter følger kurs i lesing, skriving, regning og data med 71 timer i snitt. De korteste kursene var i data, der deltakerne i snitt fikk 43 timer, og regning, der deltakerne fikk 46 timer undervisning hver.”*

## 2.4 Deltakerne på BKA-kurs

Antallet registrerte kursdeltakere per år har økt hvert år siden BKA-programmet ble opprettet; fra 2.032 deltakere i 2006 til 6.812 i 2010. Det har naturligvis sammenheng med at midlene har blitt mer enn seksdoblet. I Tabell 2.4 viser vi hvor mange deltakere som er registrert siden programmet startet.

*Tabell 2.4 Registrerte deltakere per år. 2006–2011*

<b>År</b>	<b>Antall registrerte deltakere</b>
2011	4 675*
2010	6 812**
2009	5 899**
2008	2 923**
2007	2 153**
2006	2 032**
<b>Totalt</b>	<b>24 494</b>

Kilde: Vox-speilet 2011

Note:

\*En del som fikk BKA-søknaden godkjent i 2011, og enkelte som fikk søknaden godkjent i 2010, har enda ikke registrert deltakere. Antallet vil derfor øke.

\*\*Dette inkluderer deltakere i særskilte satsinger i 2008, 2009, 2010 og 2011. Tallene kan avvike fra tidligere Vox-speil, fordi deltakere har blitt registrert i ettertid.

Som vi kan se av Tabell 2.5 nedenfor, er 61 prosent av de 24.494 deltakerne registrert på kurs som omfatter flere av de grunnleggende ferdighetene. Det å kombinere lesing/skriving med data er det opplæringstiltaket som har flest deltakere (30 prosent). Nesten like mange er registrert som deltakere på rene datakurs (29 prosent) og kombinasjonskurs med alle de tre ferdighetene (25 prosent). Bare én prosent har deltatt på kurs som bare omfatter regning.

*Tabell 2.5 Registrerte deltakere per kurstype, totalt for alle år*

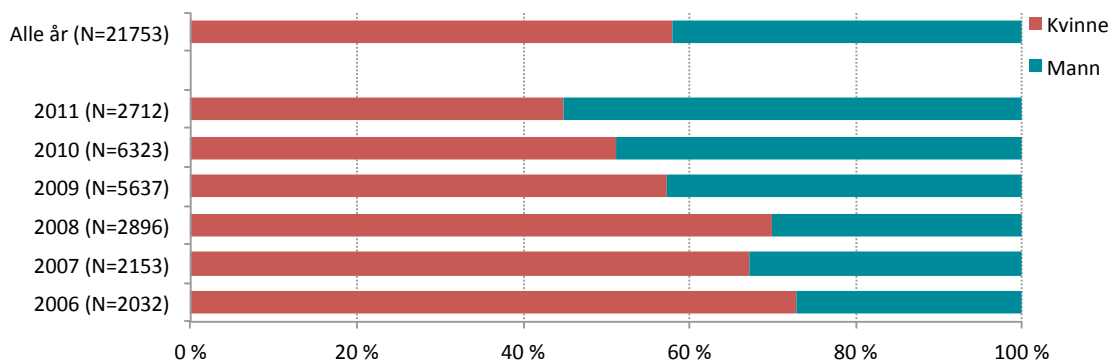
<b>Kurstype</b>	<b>Antall registrerte deltakere</b>	<b>Andel registrerte deltakere</b>
Lesing/skriving og data	7 304	29.8%
Data	7 213	29.4%
Lesing/skriving, regning og data	6 019	24.6%
Lesing/skriving	2 057	8.4%
Regning og data	1 055	4.3%
Lesing/skriving og regning	541	2.2%
Regning	299	1.2%
Ukjent	6	0.0%
<b>Totalt</b>	<b>24 494</b>	<b>100.0%</b>

Kilde: Vox-speilet 2011

Note: Deltakere er registrert i det året virksomheten har fått innvilget midler. I praksis kan noen deltakere ha gjennomført deler av eller hele opplæringen året etter.

Figur 2.5 viser kjønnsfordelingen på BKA-kurs siden starten. Fra å ha en overvekt av kvinner – 73 prosent i 2006 – har BKA-kursene frem til i dag fått overvekt av menn (55 prosent i 2011).

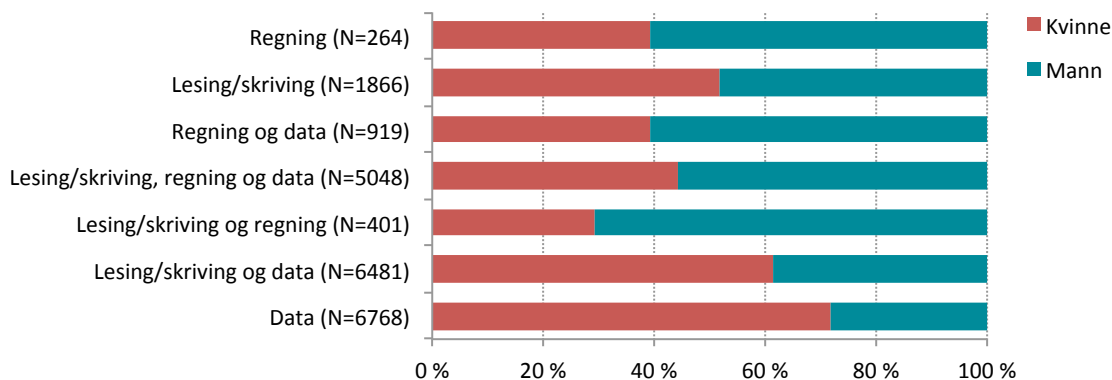
*Figur 2.5 Kursdeltakernes kjønn fordelt etter år. 2006–2011.*



Kilde: Vox, BKA-basen per 31.10.11

I Figur 2.6 ser vi på kjønnsfordelingen etter kurstype. Som vi kan se er det noe variasjon mellom kursene. Det er størst andel kvinner innen rene datakurs, mens andelen menn er størst i kurs som inkluderer både lesing/skriving og data.

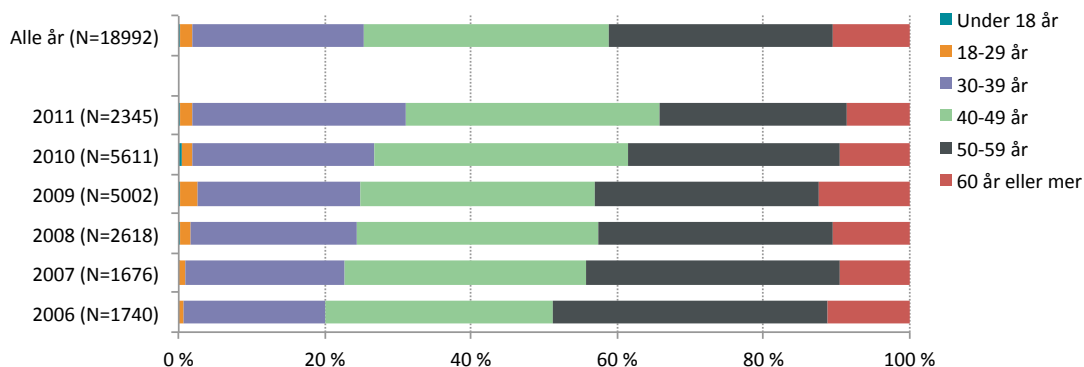
*Figur 2.6 Kursdeltakernes kjønn fordelt etter kurstype. 2006–2011*



Kilde: Vox, BKA-basen per 31.10.11

Vi har også sett på deltakernes alder. Som vi kan se av Figur 2.7 er det en stor spredning. I perioden 2006 til 2011 har 24 prosent av deltakerne vært mellom 30 og 40 år, 33 prosent mellom 40 og 50 år, 31 prosent mellom 50 og 60 år, mens 10 prosent var over 60 år. I tillegg finner vi en liten andel under 30 år. Andelen av deltakerne som er mellom 30 og 40 år har steget mest i perioden, mens det har blitt en lavere andel over 50 år frem til 2011.

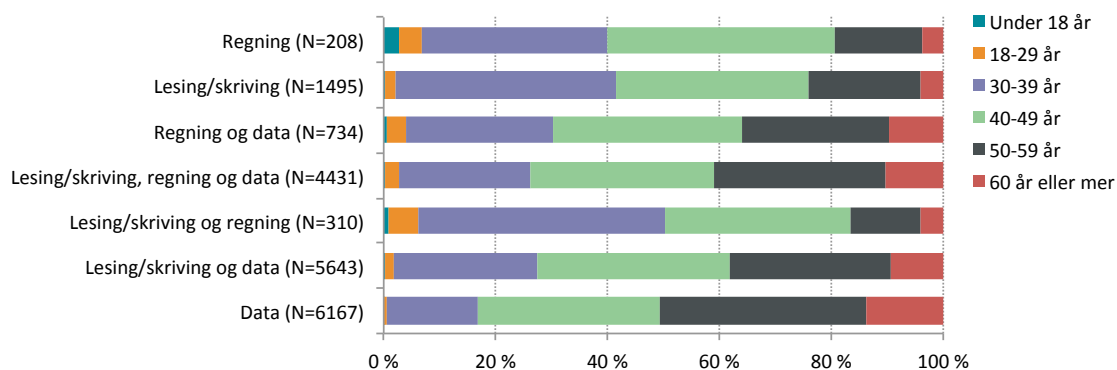
*Figur 2.7 Kursdeltakernes alder fordelt etter år. 2006–2011.*



Kilde: Vox, BKA-basen per 31.10.11

Figur 2.8 viser aldersfordelingen for hver kurstype. Som vi kan se har de rene datakursene – kanskje ikke så overraskende – hatt størst andel deltakere over 50 år, mens kursene uten data har hatt størst andel under 50 år.

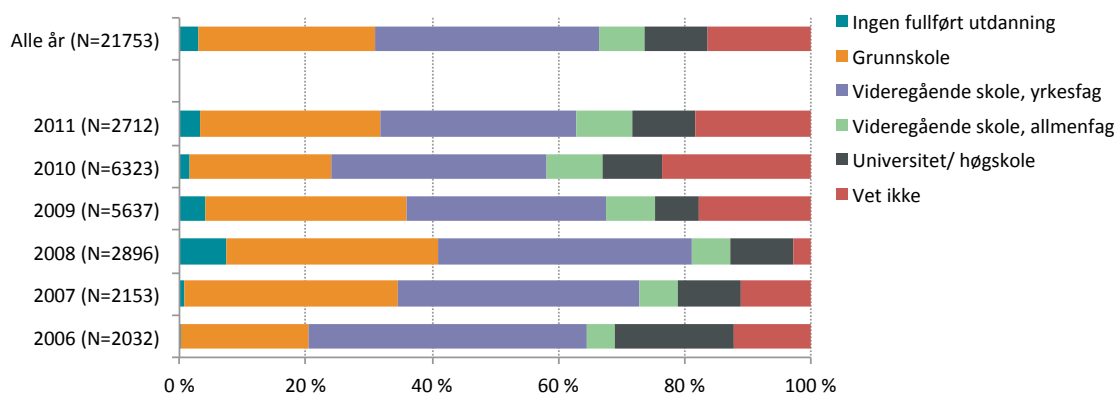
*Figur 2.8 Kursdeltakernes alder fordelt etter kurstype. 2006–2011.*



Kilde: Vox, BKA-basen per 31.10.11

I forbindelse med registrering av kursdeltakerne skal kursarrangørene også rapportere deltakers høyeste utdanningsnivå. Som vi kan se av Figur 2.9 har de aller fleste deltakerne minst fullført grunnskole. Andel med yrkesfag på videregående skole har falt noe – fra 44 prosent i 2006 til 31 prosent i 2011, mens andelen med kun grunnskole har økt fra 20 til 29 prosent. Andelen med universitet/høgskole har samtidig nesten blitt halvert i perioden. Det har blant annet sammenheng med at rene datakurs har fått et stadig mindre omfang.

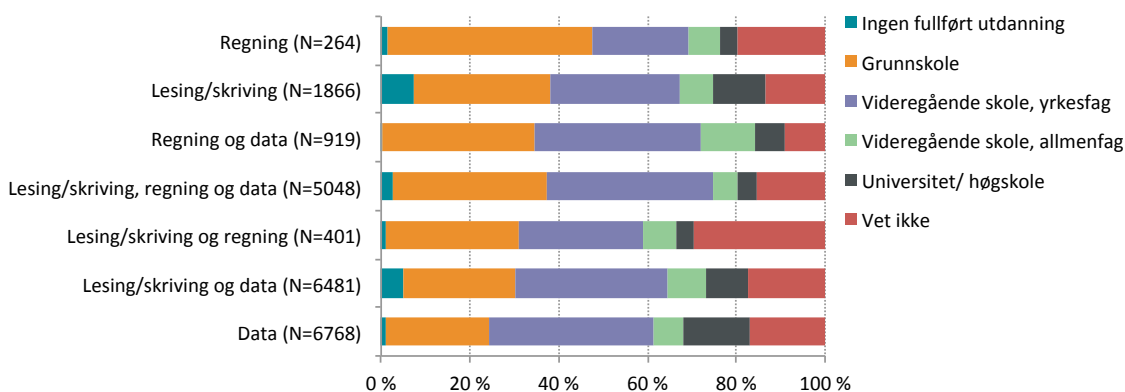
Figur 2.9 Kursdeltakernes utdannelse fordelt etter år. 2006–2011.



Kilde: Vox, BKA-basen per 31.10.11

I Figur 2.10 ser vi på utdanningsnivå og kurstype. Som vi kan se er det en relativt stor spredning i utdanningsnivå innen alle syv kurstyper.

Figur 2.10 Kursdeltakernes utdannelse fordelt etter kurstype. 2006–2011. I prosent.



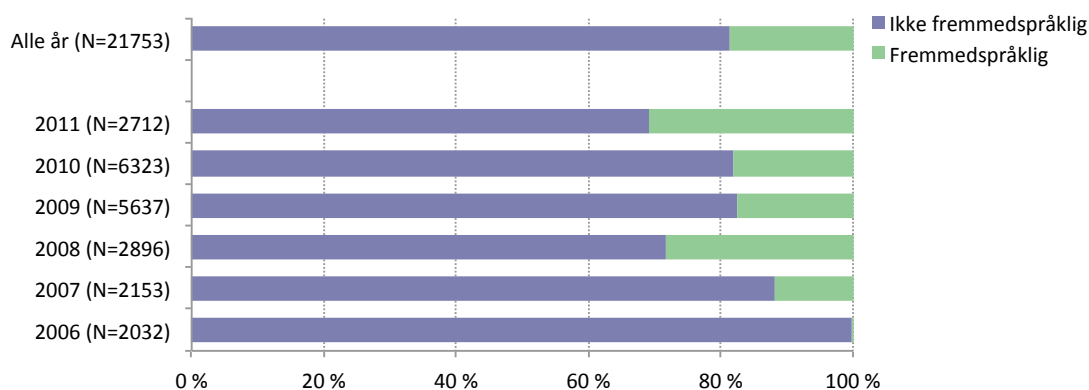
Kilde: Vox, BKA-basen per 31.10.11

BKA-kurset er i utgangspunktet ikke utviklet for å integrere innvandrere i samfunnet. Formålet med BKA-kursene er å sikre grunnleggende ferdigheter i arbeidslivet. I arbeidslivet inngår imidlertid også fremmedspråklige som kan ha behov for bygge opp kompetansen i grunnleggende ferdigheter. Gjennom ALL-undersøkelsene vet vi at andelen med svake lese- og skriveferdigheter er høy i noen innvandrergupper.

Som vi kan se av Figur 2.11 har andelen fremmedspråklige endret seg en del i perioden. I 2006 var det svært få fremmedspråklige (2 deltakere), mens de i 2011 utgjør 31 prosent.



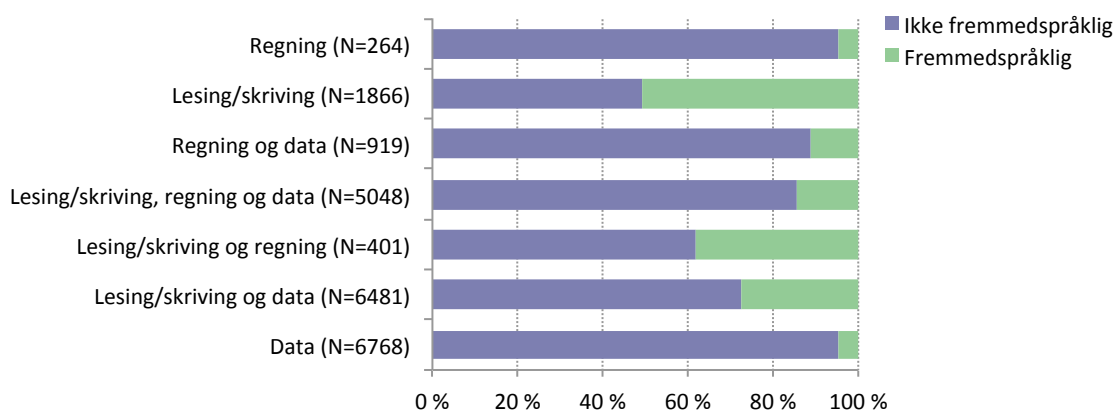
Figur 2.11 *Andel minoritetsspråklige kursdeltakerne fordelt etter år, 2006–2011.*



Kilde: Vox, BKA-basen per 31.10.11

Figur 2.12 viser andelen fremmedspråklige etter kurstype. Kurs i kun data eller regning har en fremmedspråkligandel på 5 prosent, mens andelen fremmedspråklig på kurs med kun lesing/skriving er på 51 prosent. Vi ser også at kurs med både data og regning kun har en andel fremmedspråklige på 11 prosent. Dette illustrerer at andelen fremmedspråklige er spesielt høy i de kursene der lesing/skriving inngår.

Figur 2.12 *Andel minoritetsspråklige kursdeltakerne fordelt kurstype, 2006–2011.*



Kilde: Vox, BKA-basen per 31.10.11

## 2.5 Oppsummering

Det har vært en vekst i antall søknader om midler til BKA-kurs, fra 167 søknader i 2006 til 409 i 2011. Det har samtidig vært en kraftig vekst i det utlyste tilskuddet fra 14,5 mill kroner i 2006 til 92,5 mill. kroner i 2011. Det har ført til at andelen innvilgede søknader har økt betraktelig fra rundt 35 prosent de første årene til 61 prosent i 2011.

Kursene består ofte av kombinasjoner av opplæring i ulike basisferdigheter, men alle kursene skal ha ett hovedformål. Lesing/skriving har vært hovedformål i søknadene for flest av kursene i hele perioden. I 2011 var lesing/skriving hovedformål i 57 prosent i søknadene. Andelen med data som hovedformål i søknadene har gått noe ned, fra ca 45 prosent i 2006 til 34 prosent i 2006. Andelen med regning som hovedformål er liten, men har hatt en vekst fra null til ni prosent i perioden.

Andelen innvilgede søknader er høyere for søknader om opplæring i lesing/skriving og regning enn for opplæring i data. Dette har vært gjeldende i hele perioden bortsett fra første år. I 2011 ble 69 prosent av søknadene om kurs med lesing/skriving som hovedformål innvilget og 66 prosent av søknader om kurs i regning. 45 prosent av søknadene om kurs i data ble innvilget.

Hele perioden sett under ett har andelen av søknadene om kurs i regning som er innvilget vært høyest.

Andelen kurs som inneholder opplæring i flere ferdigheter har økt siden 2006. Denne økningen har vært kraftig i hele perioden. Ikke minst har kurs med lesing/skriving vokst betraktelig. Samlet sett inngikk lesing/skriving i 84 prosent av alle kursene i 2011. Andelen kurs som inneholder noe data har vært stabil og var i 2011 på 86 prosent av kursene. Andelen kurs som har regning har variert, men var 41 prosent i 2011.

Svært mange av arbeidsgivere/opplæringstilbydere ønsker å kombinere data med henholdsvis lesing/skriving og regning. Delvis har dette pedagogiske årsaker, delvis fordi man antar at motivasjonen hos deltakerne da blir høyere. Det har også vært et signal fra Vox om at IKT ikke bør arrangeres uten at det inngår i et kurs med minst ett av de to andre kompetanseområdene.

Som følge av flere kurs har antall deltakere økt fra 2.032 i 2006 til 6.812 i 2010. Totalt har nærmere 25 000 personer deltatt på BKA-kurs (da er ikke alle i 2011 registrert) siden starten i 2006.

Deltakernes alder har variert noe i perioden. Flest deltakere har vært i alderen 40-49 år (rundt 33 prosent), nesten like mange har vært i alderen 50-59 år (31 prosent), 26 prosent har vært under 40 år og ti prosent har vært 60 år eller mer. Andelen som har vært over 50 år har sunket noe i perioden, det har sammenheng med at det er blitt en lavere andel rene datakurs.

Deltakernes utdanningsnivå har endret seg noe i perioden. Andelen med kun grunnskole har vokst fra 20 prosent i 2006 til 29 prosent i 2011, mens andelen med videregående skole, yrkesfag har falt fra 44 prosent i 2006 til 31 prosent i 2011. Andelen med høyere utdanning er redusert fra nesten 20 prosent i 2006 til i overkant av 10 prosent i 2011. Dette har sammenheng med at andelen rene datakurs er betraktelig redusert.

Utdanningsnivå er vanskelig å sammenligne mellom kurstyper fordi andelen med ukjent utdanning (vet ikke) er mye høyere på noen kurs enn andre. Andelen som har høyere utdanning er høyest på kurs i data (over ti prosent), men noe overraskende også nesten ti prosent på kurs i kun lesing/skriving. Sannsynligvis er mange i den gruppen minoritetsspråklige.

Totalt sett har 19 prosent av deltakerne på BKA vært minoritetsspråklige. Mens det var 2 deltakere i 2006 var andelen i 2011 31 prosent. Andelen minoritetsspråklige er høyest på kurs som inneholder lesing og skriving. Rene lese-/skrivekurs har en andel minoritetsspråklige på 51 prosent, mens andelen på rene datakurs og rene regnekurs er 5 prosent.

Målgruppen for opplæring i basisferdigheter er personer med lav formal kompetanse. Nesten en tredjedel har grunnskole eller ingen utdanning. ALL-undersøkelsene viser at eldre arbeidstakere også er en risikogruppe. En relativt høy andel av deltakerne på BKA-kurs har vært i aldersgruppa 50-59 år, nesten like mange som i aldersgruppa 40-49 år. Tall hentet fra Læringsvilkår monitoren viser også at arbeidstakere over 50 år og arbeidstakere med lite formell utdanning er de som får minst opplæring på arbeidsplassen. Slik sett treffer BKA-kursene i stor grad de gruppene som ellers får lite tilbud om opplæring.

ALL-undersøkelsen viser også at innvandrere er en utsatt gruppe med hensyn til lave basisferdigheter. Det er samtidig et spørsmål om når/i hvilke situasjoner det er riktig at BKA-kursene skal bidra til bedre ferdigheter i norsk for innvandrere. Når det gjelder innvandrere som har gjennomført norskopplæring tidligere, virker det hensiktsmessig at disse deltar på BKA-kurs for å bedre lese- og skriveferdighetene dersom det er nødvendig.

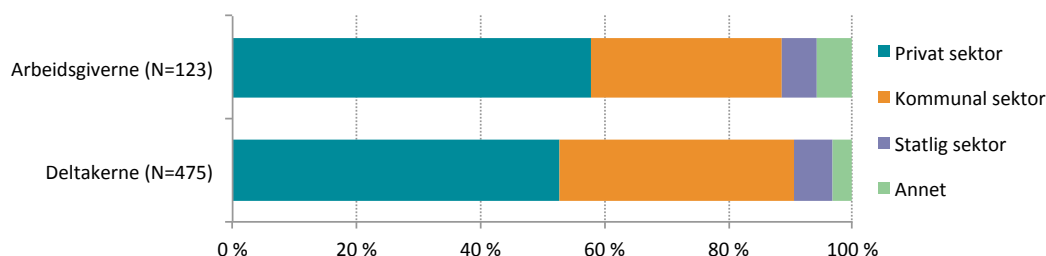
### 3 Arbeidsgivere med ansatte på BKA-kurs

I dette kapitlet beskriver vi arbeidsgiverne som har hatt ansatte på BKA-kurs i perioden 2008 til 2010. Vi ser blant annet på hvordan de ble kjent med muligheten for å søke støtte fra Vox og erfaringene med BKA-kurs. 123 av arbeidsgiverne svarte på spørreundersøkelsen. Det gir en svarprosent på 67 prosent. I dette kapitlet bruker vi, i tillegg til resultatene fra arbeidsgiverundersøkelsen, også funn fra deltakerundersøkelsen.

#### 3.1 Hvem har ansatte på BKA-kurs?

Blant virksomhetene som svarte på undersøkelsen, tilhørte i underkant av 60 prosent privat sektor, mens rundt 30 prosent tilhørte kommunal sektor. Resterende virksomheter tilhørte statlig sektor eller andre typer virksomheter. Deltakerne som svarte på undersøkelsen fordeler seg på omtrent samme måte som arbeidsgiverne når det gjelder sektortilknytning.

Figur 3.1 Sektor til arbeidsgiverne og deltakerne som svarte på undersøkelsene

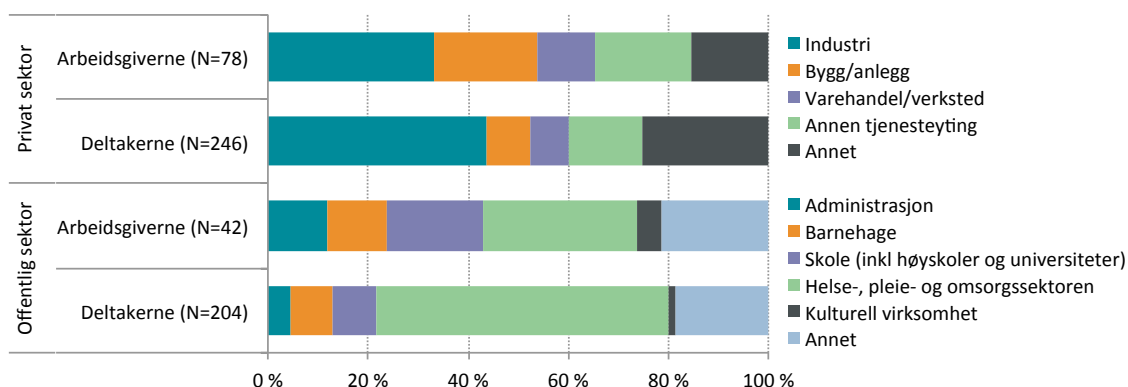


Kilde: Deltakerundersøkelsen og arbeidsgiverundersøkelsen

Figur 3.2 viser vi fordelingen på bransjer. I privat sektor var det flest virksomheter i industrien (over 30 prosent), etterfulgt av bygg/anlegg og annen tjenesteyting (begge næringene med rundt 20 prosent). Som vi kan se er andelen innen industrien og ”annet” noe høyere blant deltakerne enn arbeidsgiverne.

Innenfor offentlig sektor var virksomhetene relativt jevnt fordelt på ulike næringer. Virksomhetene som har BKA-kurs omfatter også en rekke enheter innen barnehage, helse-, pleie- og omsorgssektoren. Blant deltakerne som har svart ser vi at andelen innen helse-, pleie og omsorgssektoren er en del høyere enn vi har blant arbeidsgiverne.

Figur 3.2 Bransje innenfor privat og offentlig sektor for arbeidsgiverne og deltakerne som svarte på undersøkelsene



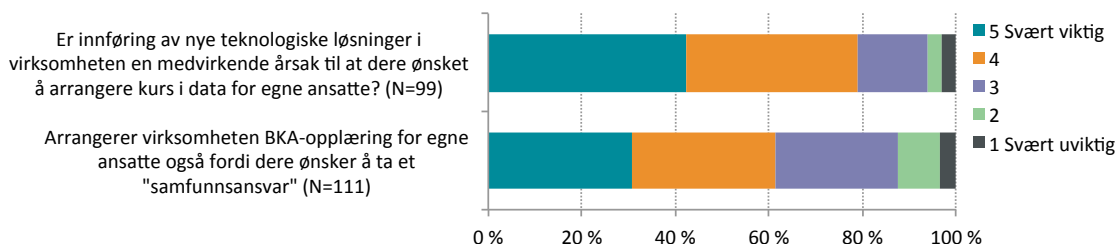
Kilde: Deltakerundersøkelsen og arbeidsgiverundersøkelsen

## 3.2 Hvorfor ha ansatte på BKA-kurs?

Hovedgrunnen til å ha ansatte på BKA-kurs er at deltakerne har behov for økt basiskompetanse. BKA-deltakernes behov for kompetanse dokumenteres imidlertid først i kapittel 5. Nedenfor ser nærmere på andre grunner til at arbeidsgiverne ønsker å ha ansatte på BKA-kurs.

Arbeidsgiverne ble i undersøkelsen presentert for to grunner til å ha ansatte på BKA-kurs, der de skulle svare hvor viktig disse var på en skala fra 1 (svært uviktig) til 5 (svært viktig). Resultatene er vist i Figur 3.3.

Figur 3.3 Grunner for å ha ansatte på BKA-kurs



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

På den første påstanden ”innføring av nye teknologiske løsninger i virksomheten er en medvirkende årsak til å arrangere kurs i data for egne ansatte”, svarte nesten 80 prosent at dette er viktig (alternativ 4 og 5). Rundt 15 prosent svarte ”verken eller” (alternativ 3), mens de resterende svarte at det er uviktig (alternativ 1 og 2).

På den andre påstanden ”virksomheten arrangerer BKA-kurs for egne ansatte også fordi vi ønsker å ta et *samfunnsansvar*”, svarte i overkant av 60 prosent at dette er viktig. Over 20 prosent var indifferente, mens i overkant av 15 prosent mente det var uviktig.

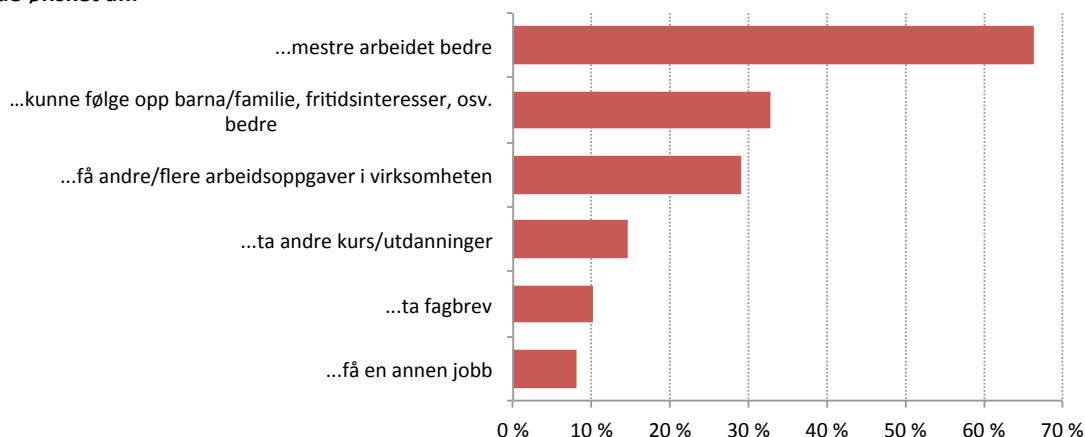
Virksomhetene kunne også komme med egne kommentarer. En del virksomheter svarte at de har en stor andel arbeidsinnvandrere/utenlandske arbeidstakere fra EØS-området. De trenger mer opplæring i norsk for å kunne fungere optimalt. BKA-kurs ble dermed brukt til å øke de fremmedspråkliges ferdigheter – ikke minst i lesing og skriving.

Mange arbeidsgivere gir også tilbakemeldinger om at det er et økt krav til skriftlighet og bruk av data i arbeidslivet. Dette er basiskunnskaper som blir mer og mer viktig. Flere vektlegger også at BKA-kurs bidrar til å gi arbeidstakere en solid plattform som kan bidra til å hindre utstøting fra arbeidslivet, for eksempel ved at kursene øker mulighet for å ta fagbrev. Enkelte arbeidsgivere skriver også at deres ansatte deltok på kurs for å få bedre selvtillit generelt – ikke primært for å bli bedre i å gjennomføre egne arbeidsoppgaver.

Vi spurte deltakerne om hvorfor de ønsket å delta på BKA-kurs. I Figur 3.4 ser vi at det ”å mestre arbeidet bedre” trekkes frem av flest. 66 prosent av alle deltakerne svarte at det var en grunn. Det å ”følge opp barn/familie, fritidsinteresser osv. bedre” trekkes frem av om lag en tredjedel, mens 29 prosent ønsker å få andre/flere arbeidsoppgaver i virksomhetene. 15 prosent ønsker å ta andre kurs/utdanninger, 10 prosent ønsker å ta fagbrev, mens 8 prosent ønsker å få seg en annen jobb.

Figur 3.4 Deltakernes begrunnelser for å delta på BKA-kurs (N=480)

**Begynte BKA-deltaker på kurset fordi de ønsket å...**



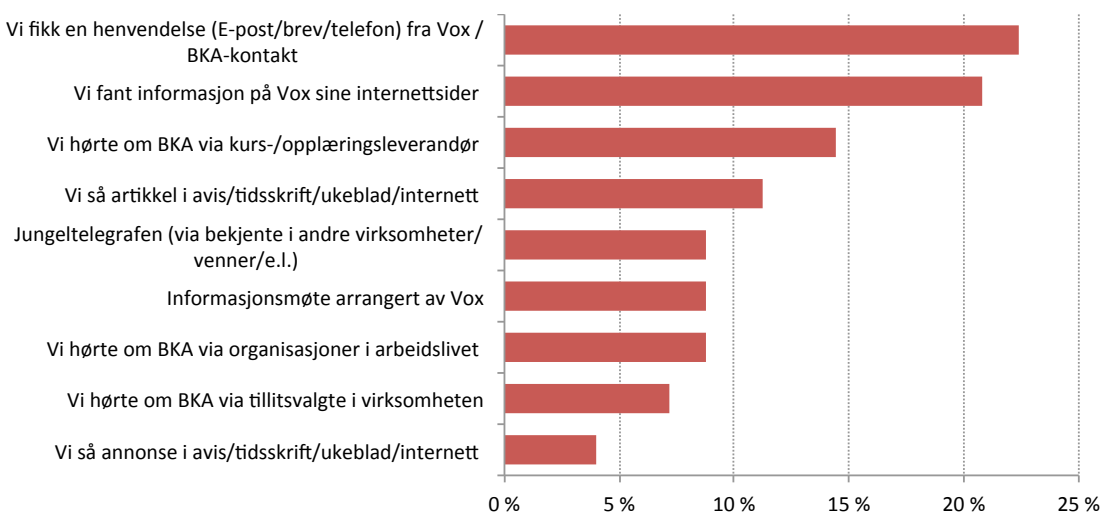
Kilde: Deltakerundersøkelsen

### 3.3 Hvordan ble virksomheten kjent med muligheten for å søke støtte fra Vox?

Vox har en offensiv kommunikasjonsstrategi når det gjelder BKA. I tillegg til informasjon på hjemmeside og annonser blir det sendt ut informasjon direkte til virksomheter. De har også tatt direkte kontakt med bransjeforeninger for å øke omfanget av BKA innenfor bransjer der man ser et spesielt stort potensial, og de har bidratt til redaksjonell omtale i dagspressen og ulike bransjeaviser. Alle fylker har BKA-kontakter finansiert av fylkeskommunene. Det er også en egen BKA-kontakt for byggenæringen.

Figur 3.5 viser hvordan virksomhetene ble kjent med muligheten for å søke om støtte fra Vox. 22 prosent ble kjent med muligheten ved at de fikk en henvendelse fra Vox, mens 21 prosent fant informasjon på Vox' nettsider. 14 prosent hadde hørt om BKA via kurs-/opplæringsleverandør, og 12 prosent hadde sett artikkel i avis/tidsskrift/ukeblad/internett. Andre kilder var jungeltelegraf, informasjonsmøte og organisasjoner i arbeidslivet (8 prosent), tillitsvalgte (7 prosent) og annonse i avis/tidsskrift/ukeblad/internett (4 prosent).

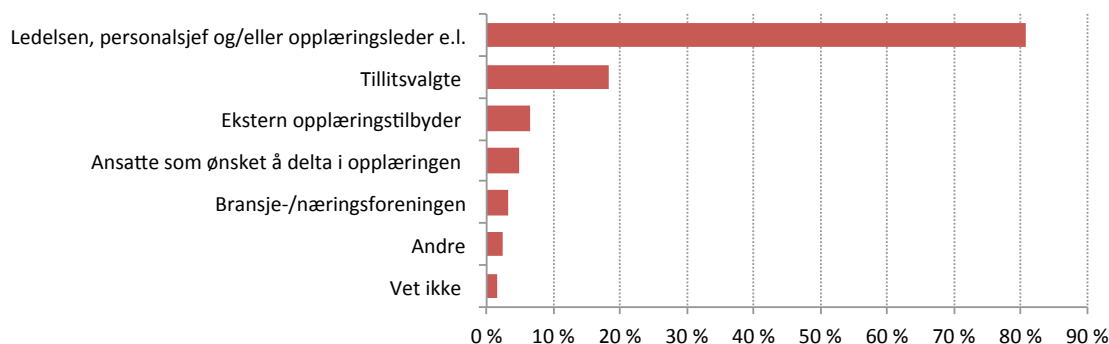
Figur 3.5 Hvordan ble arbeidsgiver kjent med muligheten for ha egne ansatte på kurs finansiert av BKA-midler (N=123)



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Det var i stor grad ledelsen, personal- og/eller opplæringsledere eller lignende som tok initiativ til BKA-opplæring. Figur 3.6 viser at dette var tilfelle for over 80 prosent av arbeidsgiverne. Langt færre svarte at tillitsvalgte tok initiativ; i underkant av 20 prosent svarte dette. Andre initiativtakere var ekstern opplæringstilbyder, de ansatte selv og/eller bransje-/næringsforening (rundt 3 prosent).

Figur 3.6 Hvem tok initiativ til å sette i gang slik opplæring? (N=123)



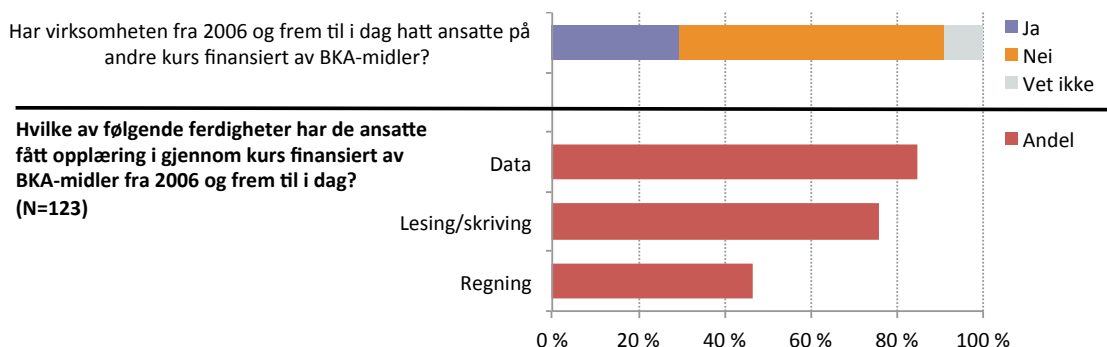
Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

### 3.4 Virksomhetenes erfaring med BKA-kurs

Virksomhetene har ulike erfaringer med BKA-kurs. I spørreundersøkelsen skulle arbeidsgiverne ta utgangspunkt i ett konkret kurs (som var i perioden 2008 til 2010). Vi spurte imidlertid også om virksomheten hadde hatt andre kurs finansiert av BKA-midler. Som vi kan se av Figur 3.7 har rundt 30 prosent gjennomført flere BKA-kurs i perioden 2006 frem til i dag.

Vi spurte arbeidsgiverne om hvilke typer opplæring som inngikk i de kursene som de ansatte har deltatt på fra 2006 og frem til i dag. Blant arbeidsgiverne som hadde hatt ansatte på BKA-kurs, hadde flest hatt ansatte på kurs der data har inngått, etterfulgt av lesing/skriving og regning.

Figur 3.7 Virksomhetens erfaring med BKA-midler fra 2006 og frem til i dag (N=102)



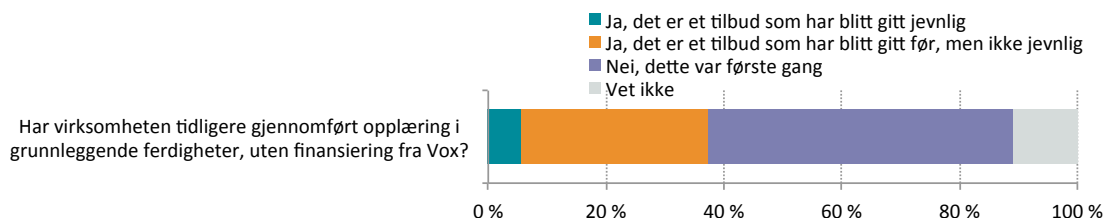
Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Hos en del virksomheter var opplæringen i data, lesing/skriving og regning ”bakt inn” i større kursopplegg. Det kan være bransje- eller virksomhetsspesifikke kurs som inkluderer temaer som for eksempel etikk, sykdoms- eller ernæringslære, journalskriving, kvalitetssystem, rapport-skriving, økonomirapportering, kommunikasjon eller kundebehandling. Andre eksempler er opplæring i lover og regler i arbeidslivet, IA-avtalen, mv. En del deltakerne har dermed ikke vært klar over at de har gått på et BKA-kurs, siden denne delen ble integrert i et større kursopplegg.

Vi spurte om virksomheten tidligere har hatt opplæring i grunnleggende ferdigheter uten økonomisk støtte fra Vox. Figur 3.8 viser at om lag halvparten av arbeidsgiverne oppga at det

var første gangen det ble gjennomført et kurs i grunnleggende ferdigheter. Rundt 30 prosent svarte at et slikt tilbud var blitt gitt før, men ikke jevnlig. 5 prosent svarte at det hadde blitt gitt et slikt tilbud jevnlig, mens rundt 10 prosent svarte ”vet ikke”. En rekke arbeidsgivere har imidlertid gjennomført flere kurs – finansiert av Vox – i etterkant av det utvalgte kurset som var utgangspunkt for vår henvendelse.

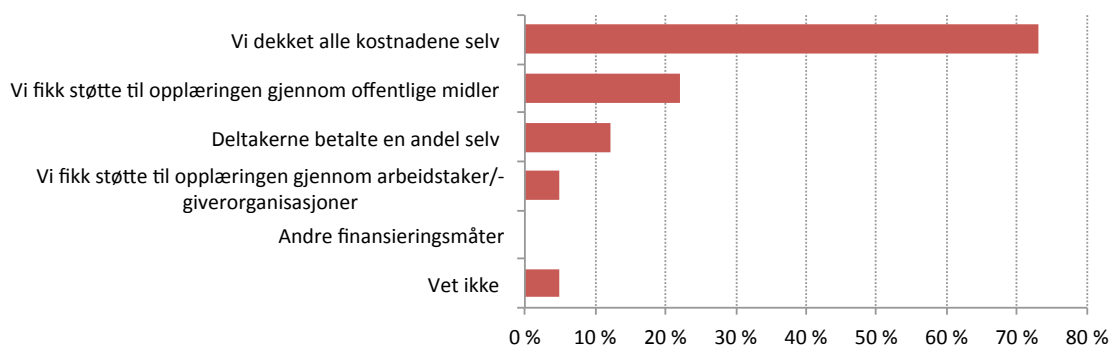
Figur 3.8 Opplæring i grunnleggende ferdigheter, uten finansiering fra Vox? (N=109)



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

De arbeidsgiverne som svarte at det hadde blitt gitt et slikt tilbud før BKA-kurset ble gjennomført, ble spurt om hvordan slike kurs ble finansiert tidligere. Figur 3.9 viser at de fleste arbeidsgiverne dekket kostnadene selv. Andre finansieringskilder var offentlige midler, at brukerne betalte en andel selv eller at arbeidstaker-/giverorganisasjoner finansierte kurs.

Figur 3.9 Hvordan ble kurs i grunnleggende ferdigheter finansiert tidligere? (N=41)



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

## 3.5 Oppsummering

Vi har i dette kapitlet kartlagt erfaringene hos de arbeidsgivere som har hatt ansatte på BKA-kurs i perioden 2008 til 2010. Vi har sett på hvordan de ble kjent med muligheten for å søke støtte fra Vox og erfaringene med BKA-kurs.

I underkant av 60 prosent av virksomhetene som har hatt ansatte på kurs tilhører privat sektor. 30 prosent tilhører kommunal sektor. De øvrige tilhørte staten eller ”andre”. Bransjene som var tyngst representert fra privat sektor var industri, deretter bygg/anlegg og annen tjenesteyting. Fra kommunal sektor tilhørte virksomhetene fra helse/pleie/omsorgssektoren rundt 30 prosent, skole rundt 20 prosent og barnehage rundt 20 prosent. Vi ser dermed at BKA-kursene i stor grad treffer bransjer som i mindre grad enn andre bransjer har tilbud om opplæring på arbeidsplassen for de ansatte.

Grunnene virksomhetene oppgir for å ha ansatte på BKA-kurs er sammensatt. Mange arbeidsgivere oppgir økte krav til skriftlighet og bruk av data i arbeidslivet. En del arbeidsgivere ønsker at de ansatte skal bli i stand til å ta fagbrev eller annen opplæring som krever bedrede forhåndskunnskaper i basisferdigheter. En del virksomheter har ansatte som trenger bedre norskerferdigheter for å fungere optimalt i arbeidslivet. 60 prosent svarte at de har ansatte på BKA-kurs fordi de ønsker å ta et samfunnsansvar.

Blant deltakerne svarte 66 prosent at de ønsket å gå på kurs for å mestre arbeidet bedre. 33 prosent ønsket å kunne følge opp barn/familie og fritidsinteresser bedre, 29 prosent ønsker å få andre arbeidsoppgaver, mens til sammen 23 prosent ønsker å ta andre kurs eller fagbrev.

Det har først og fremst vært ledelsen i virksomhetene som har tatt initiativ til å sette i gang opplæring. 80 prosent av arbeidsgiverne svarte dette. I underkant av 20 prosent svarte at tillitsvalgte har tatt initiativ. Om lag 35 prosent av arbeidsgiverne svarte at det var gitt tilbud om opplæring i basisferdigheter tidligere uten finansiering fra Vox. Fem prosent hadde slike tilbud jevnlig. I disse tilfellene hadde arbeidsgiver i de fleste tilfeller dekket kostnadene selv, over 70 prosent. I overkant av 20 prosent fikk annen offentlig støtte til slike kurs.



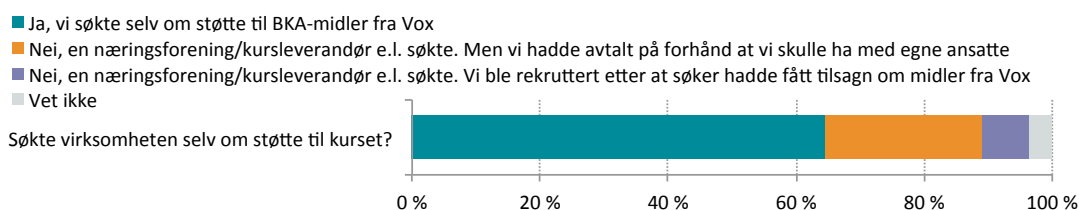
## 4 Gjennomføring av et konkret kurs

I dette kapitlet dokumenteres gjennomføringen av det konkrete kurset som var valgt ut i forbindelse med evalueringen. Vi redegjør for planleggingen, rekruttering av deltakere og tilpassing av kursopplegget. Til slutt kommer også deltakernes vurdering av kurset.

### 4.1 Planlegging av BKA-kurset

Rundt 65 prosent av virksomhetene søkte selv støtte til kurset, mens 32 prosent svarte at næringsforening/kursleverandør e.l. søkte. Av disse hadde henholdsvis 25 prosent avtalt på forhånd at de skulle ha med egne ansatte, mens 7 prosent ble rekruttert etter at søker hadde fått tilsagn om midler fra Vox.

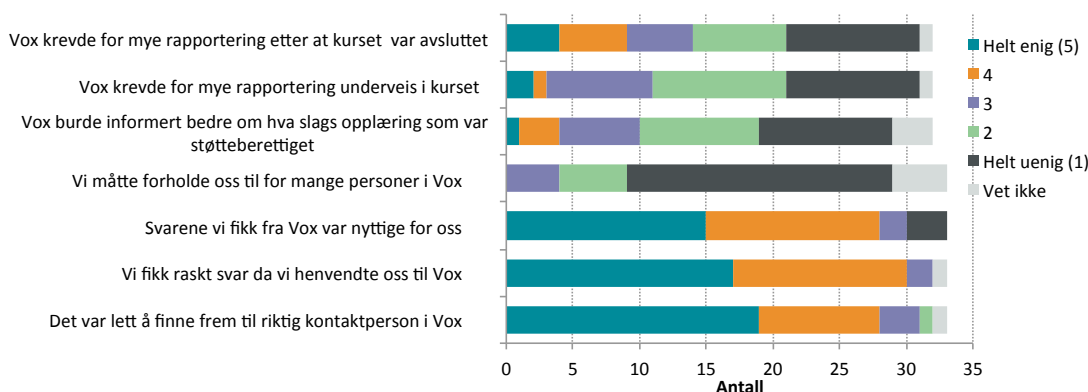
Figur 4.1 Søkte virksomheten selv om støtte til kurset? (N=109)



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

De 33 arbeidsgiverne som har hatt direkte kontakt med Vox i forbindelse med det konkrete kurset, eller andre BKA-kurs, fikk spørsmål om sin kontakt. I undersøkelsen hadde vi satt opp sju påstander om kontakten med Vox, der de skulle svare på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Resultatene er vist i Figur 4.2.

Figur 4.2 Hvordan vil du beskrive informasjonen fra og kontakten med Vox (gjelder ikke bare det konkrete kurset) (N=32-33)



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

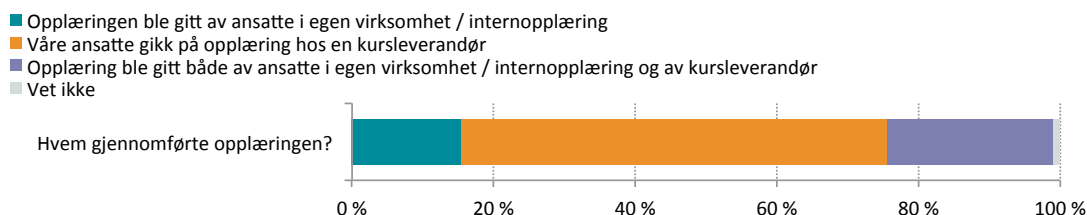
Til påstanden ”Vox krevde for mye rapportering etter at kurset var avsluttet” svarte 17 av de 33 arbeidsgiverne som hadde hatt kontakt med Vox at de var uenig, hvorav 10 var helt uenig (alternativ 1). 9 svarte enig (alternativ 4 og 5), mens 5 svarte ”verken eller” (alternativ 3). 20 av arbeidsgiverne var uenig i at ”Vox krevde for mye rapportering underveis i kurset”, mens 8 svarte ”verken eller” (alternativ 3).

Til påstanden om at Vox burde informert bedre om hva slags opplæring som var støtteberettiget, var 19 arbeidsgivere uenig, mens 9 var indifferente og 10 var enig. De fleste var også uenig i påstanden ”Vi måtte forholde oss til for mange personer i Vox”. Dette gjelder 25 av de 33 arbeidsgiverne som hadde hatt kontakt med Vox, hvorav 20 var ”helt uenig”.

15 av de 33 arbeidsgiverne som hadde hatt kontakt med Vox var helt enig i at svarene de fikk fra Vox var nyttige. Nesten alle arbeidsgiverne var enig at de fikk raskt svar da de henvendte seg til Vox; 28 av 33 – hvor av 17 var ”helt enig”. Ingen var uenig i påstanden. De fleste var også enig i påstandene om at det var lett å finne frem til riktig kontaktperson – 19 var det. De aller flest svarte at de fikk raskt svar.

BKA-kurset ble i de fleste tilfeller gjennomført ved at ansatte gikk på opplæring hos kursleverandør (Figur 4.3). Dette gjaldt 60 prosent av virksomhetene. 15 prosent svarte at opplæringen ble gitt internt, mens rundt 25 prosent svarte at opplæringen både ble gitt internt og av kursleverandør.

Figur 4.3 Hvem gjennomførte BKA-kurset? (N=109)

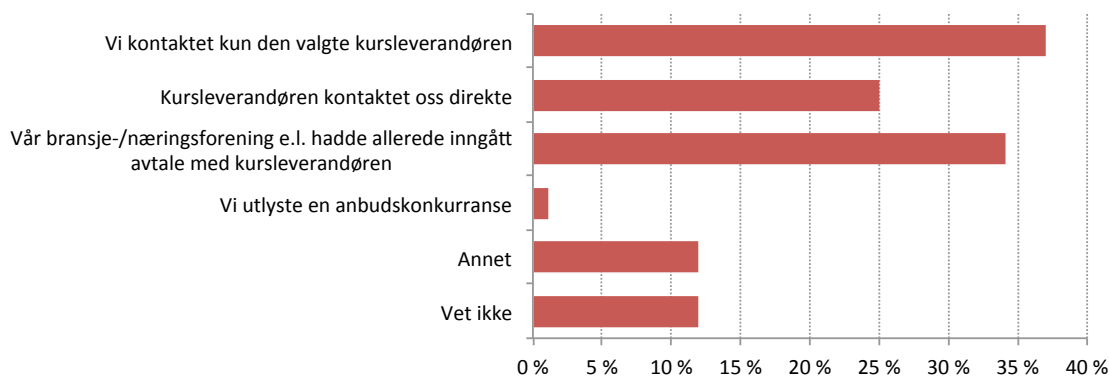


Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Arbeidsgiverne ble spurt om hvordan de fikk kontakt med kursleverandøren. Det var mulig å krysse av for flere alternativer. Figur 4.4 viser at rundt 25 prosent av virksomhetene ble kontaktet av kursleverandøren, mens 34 prosent hadde ansatte på et kurs gjennom bedriftens bransje-/næringsforening eller lignende som allerede hadde inngått avtale med kursleverandøren. Over 37 prosent hadde kun kontaktet den valgte kursleverandøren selv.

24 prosent hadde fått kontakt med leverandøren på andre måter eller visste ikke (alternativene ”annet” og ”vet ikke”). Kun én av virksomhetene hadde anbudskonkurranse.

Figur 4.4 Hvordan fikk dere kontakt med kursleverandøren? (N=92)



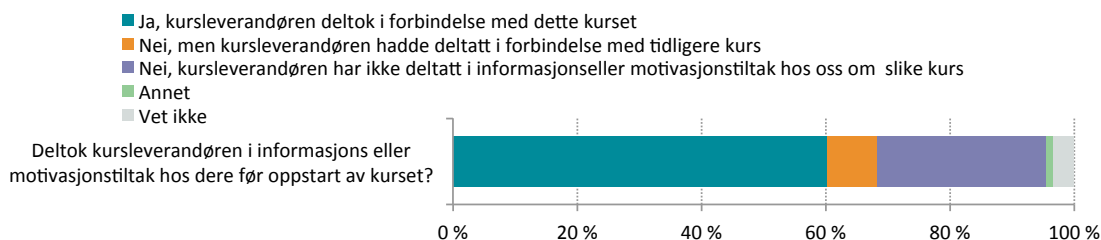
Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

## 4.2 Rekruttering av deltakere til kurset

Hvordan man rekrutterer deltakere til et BKA-kurs kan variere. Vi har kartlagt om kursleverandøren deltok i rekrutteringen av deltakerne til det konkrete kurset og hvilke tiltak/metoder som ble tatt i bruk av arbeidsgiver.

Vi spurte arbeidsgiverne om kursleverandøren deltok i informasjons- eller motivasjonstiltak hos virksomheten før oppstart av kurset. 60 prosent svarte at dette var tilfellet, mens rundt 25 prosent svarte at kursleverandøren ikke hadde deltatt. Hos i underkant av 10 prosent hadde kursleverandøren deltatt i forbindelse med tidligere kurs.

Figur 4.5 Deltok kursleverandøren i informasjons- eller motivasjonstiltak hos virksomheten før oppstart av kurset? (N=109)



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Arbeidsgiverne ble også spurt om hvilke former for informasjons- eller motivasjonstiltak virksomheten hadde i forkant av oppstart av kurset. Vi hadde satt opp fem alternativer, og det var mulig å svare flere av dem.

Figur 4.6 viser at rundt halvparten av virksomhetene hadde hatt informasjonsmøte som var åpent for alle ansatte. I underkant av halvparten svarte at ”det ble gitt skriftlig informasjon til alle ansatte”, ”holdt møte/kurs for nøkkelpersoner (ledelse/tillitsvalgte e.l.) for å informere og forankre kurset” og ”organiserte tester/kartlegginger for relevante deltakere”.

15 prosent svarte at det var gitt andre informasjons- eller motivasjonstiltak. Kun 1 prosent hadde ikke hatt noen konkrete informasjons- eller motivasjonstiltak.

Figur 4.6 Hvilke former for informasjons- eller motivasjonstiltak hadde virksomheten i forkant av oppstart av kurset? (N=123)

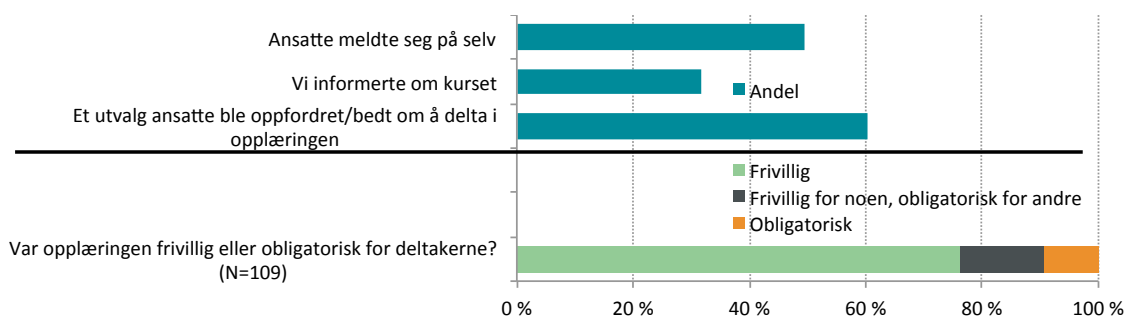


Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

I Figur 4.7 ser vi nærmere på hvordan deltakerne ble rekruttert til kurset og hvorvidt kurset var frivillig eller obligatorisk for deltakerne. Rundt 60 prosent av arbeidsgiverne svarte at et utvalg ansatte ble oppfordret/bedt om å delta i opplæringen, mens ca 50 prosent svarte at de ansatte meldte seg på selv. Rundt 30 prosent av arbeidsgiverne informerte om kurset internt.

De fleste arbeidsgiverne svarte at opplæringen var frivillig for deltakerne; det gjaldt rundt 75 prosent. Rundt 10 prosent svarte at kurset var obligatorisk, mens 15 prosent svarte at kurset var frivillig for noen, mens det var obligatorisk for andre.

*Figur 4.7*      *Hvordan meldte deltakerne seg på kurset og var deltakelse frivillig eller obligatorisk? (N=123)*



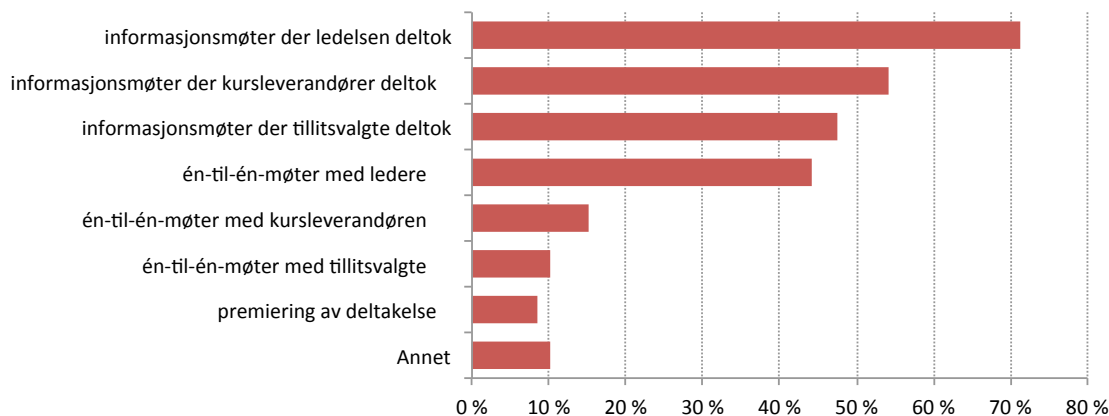
Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

De 59 arbeidsgiverne som hadde satt i gang spesielle tiltak for å få deltakerne til å melde seg på opplæringen ble spurt om hvilke tiltak som ble iverksatt for å rekruttere. Det var mulig å sette kryss for åtte alternativer. Resultatene er vist i Figur 4.8.

Flest svarte at det ble gjennomført informasjonsmøter der ledelsen deltok – 70 prosent svarte dette. Over halvparten hadde hatt informasjonsmøter der kursleverandør deltok, mens i underkant av halvparten hadde hatt informasjonsmøter der tillitsvalgte deltok.

Over 40 prosent svarte at deltakerne hadde én-til-én møter med leder. Langt færre hadde hatt én-til-én møter med kursleverandør og tillitsvalgte. Rundt 8 prosent hadde premiering av deltakelse. Det kunne for eksempel være en fest, klær (med firmalogo) og lignende. 10 prosent svarte at det var brukt andre tiltak.

*Figur 4.8*      *Tiltak for å få deltakere til å melde seg på opplæring (N=59)*



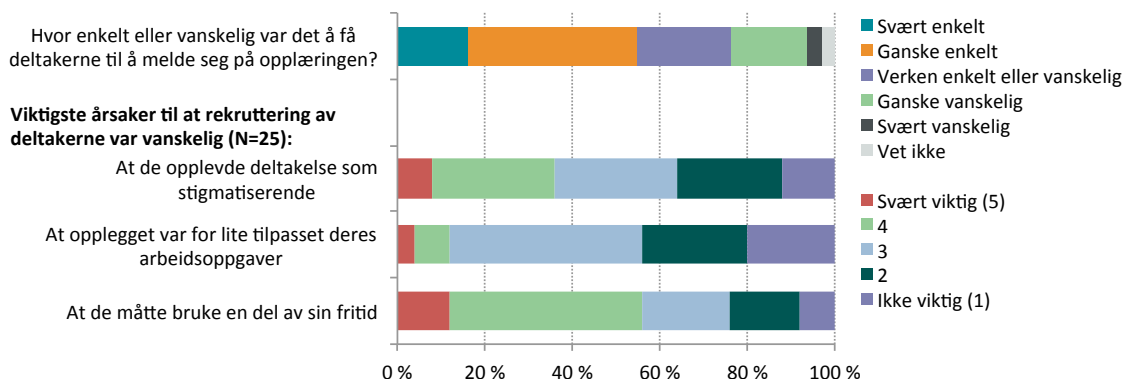
Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Vi spurte også arbeidsgiverne om det var enkelt eller vanskelig å få deltakerne til å melde seg på opplæringen (se Figur 4.9). Over halvparten av arbeidsgiverne svarte at det var ganske eller svært enkelt å få deltakerne til å melde seg på opplæringen. 20 prosent svarte at det var verken enkelt eller vanskelig, mens over 20 prosent svarte at det var vanskelig, hvorav de fleste svarte ”ganske vanskelig”.

Arbeidsgiverne som svarte at rekrutteringen var vanskelig, ble bedt om å vurdere årsaker til dette. Vi hadde satt opp tre forhold som de skulle vurdere på en skala fra 1 (ikke viktig) til 5 (svært viktig). Svarfordelingen er vist i Figur 4.9.

Det at ”de måtte bruke en del av sin fritid” var den viktigste årsaken til at det var vanskelig å rekruttere deltakere – rundt 55 prosent mente at dette var en viktig grunn. 25 prosent svarte at ”de opplevde deltakelse som stigmatiserende”. Bare rundt 15 prosent mente at ”opplegget var for lite tilpasset deres arbeidsoppgaver” var viktig for at rekrutteringen var vanskelig.

**Figur 4.9** *Hvor enkelt eller vanskelig var det å få deltakerne til å melde seg på opplæringen og de viktigste årsakene til at rekruttering av deltakere var vanskelig (N=110)*

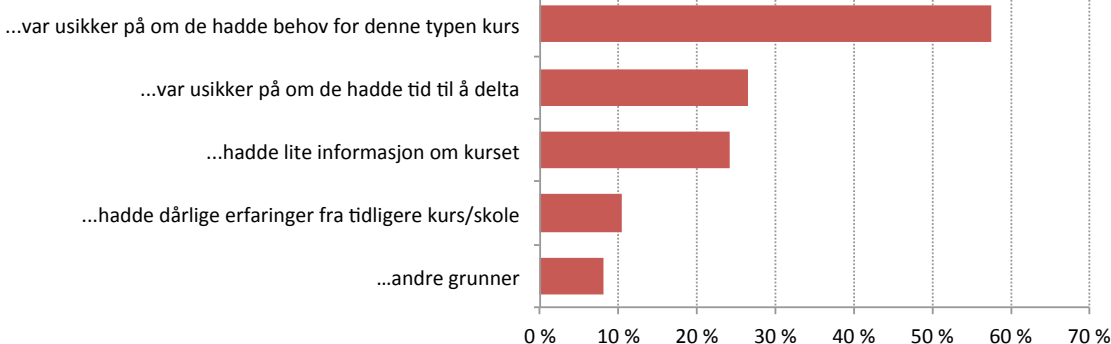


Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

I deltakerundersøkelsen var det nesten 20 prosent som svarte at de var i tvil om de skulle delta på kurset. I Figur 4.10 ser vi på årsakene til at de var i tvil. 57 prosent svarte at de var usikker på om de hadde behov for denne typen kurs. Vi ser videre at 27 prosent var usikker på om de hadde tid til å delta, mens 24 prosent var usikre fordi de hadde lite informasjon om kurset. 10 prosent var i tvil fordi de hadde dårlige erfaringer fra tidligere kurs/skole. 10 prosent var i tvil fordi de hadde dårlige erfaringer fra tidligere kurs/skole.

**Figur 4.10** *Årsaker til at deltakerne var i tvil om å delta på BKA-kurs. (N=87)*

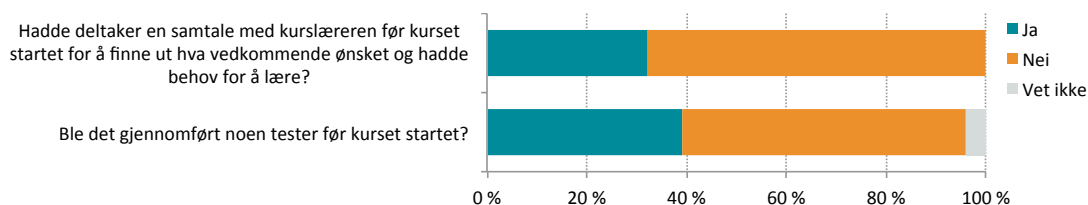
**Hva gjorde at BKA-deltaker var i tvil om å delta på kurs. Var det fordi vedkommende...**



Kilde: Deltakerundersøkelsen

Vi spurte også deltakerne om hvilke tiltak som ble gjort i forkant av kurset for å legge best mulig til rette for at organisasjonen og de ansatte skulle få nytte av kurset. Som vi kan se av Figur 4.11 hadde 32 prosent av alle deltakerne en samtale med kurslæreren før kurset startet for å finne ut hva vedkommende ønsket og hadde behov for å lære. 39 prosent svarte at det ble gjennomført tester før kurset startet.

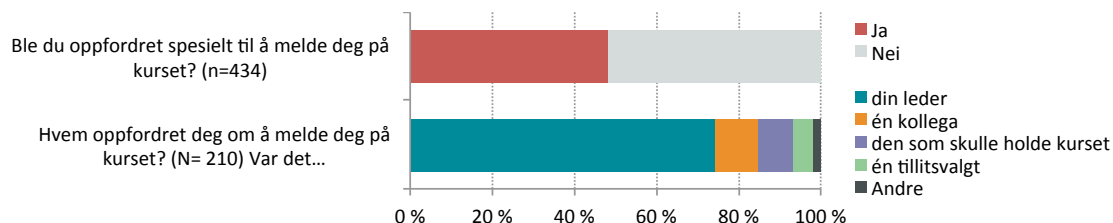
**Figur 4.11** *Forankring og forberedelse av BKA-kurset hos deltaker (N=438)*



Kilde: Deltakerundersøkelsen

Nesten halvparten av deltakerne ble oppfordret spesielt til å melde seg på kurset. Av disse ser vi i Figur 4.12 at 74 prosent ble oppfordret av sin leder. 18 prosent ble oppfordret av en kollega, 10 prosent av den som skulle holde kurset, mens tillitsvalgte var aktive overfor 5 prosent av deltakerne.

Figur 4.12 *Ble deltaker oppfordret om å meldes seg på kurset, og i tilfelle av hvem?*



Kilde: Deltakerundersøkelsen

I noen tilfeller falt ansatte fra underveis i kursperioden. 55 av arbeidsgiverne rapporterte om dette. I spørreundersøkelsen satt vi opp sju mulige grunner. Arbeidsgiverne kunne sette maksimalt tre kryss. Svarene rapporteres i Figur 4.13.

Figur 4.13 *Hva var de viktigste årsakene til at virksomhetens ansatte falt fra underveis? (N=55)*

**Hva var de viktigste årsakene til at ansatte falt fra underveis? (Maksimalt 3 kryss).**

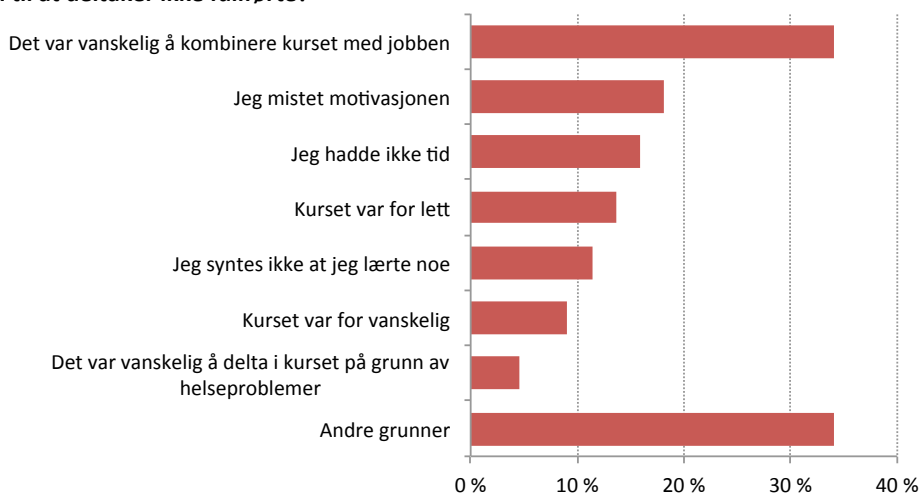


Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Flest arbeidsgivere svarte at dette skyldtes at deltakerne mistet motivasjon underveis og at det var vanskelig å kombinere kurset med jobb og familieforpliktelser. Dette gjaldt mellom 34 og 40 prosent av alle arbeidsgiverne som rapporterte at ansatte falt fra underveis. Andre årsaker som enkelte arbeidsgivere trakk frem var vanskelighetsgraden på kurset, helseproblemer og at deltakerne ikke syntes de lærte nok.

Figur 4.14 Hva er de viktigste årsakene til at deltakerne ikke fullførte kurset? (N=44)

Hva var grunnen til at deltaker ikke fullførte?



Kilde: Deltakerundersøkelsen

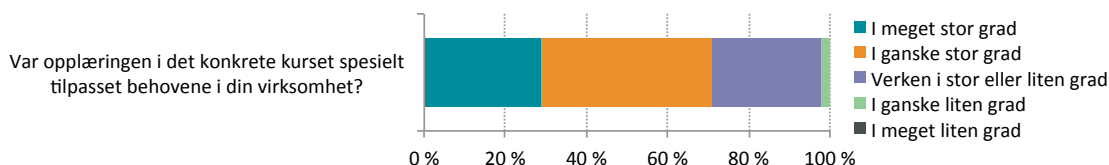
Av deltakerne som svarte på undersøkelsen var det rundt 10 prosent som ikke fullførte kurset. Når disse ble bedt om å angi årsaker til at de sluttet svarte flest at "det var vanskelig å kombinere kurset med jobben". 34 prosent gjør det. Andre trekker frem at de mistet motivasjonen eller ikke hadde tid. 14 prosent svarte at det var for lett. Det store frafallet blant deltakere gjør at det knytter seg spesielt stor usikkerhet til akkurat dette spørsmålet.

### 4.3 Tilpassing av opplæringen

At satsingen på BKA er koblet til arbeidslivet forklares med at man ønsker å se opplæringen i sammenheng med arbeidsplassen. Det å gjøre kurset relevant for deltakerne bidrar til å øke læringspotensialet. Tilpassingen kan gjøres både til virksomheten og den enkelte deltakers behov.

Arbeidsgiverne ble bedt om å ta utgangspunkt i det konkrete BKA-kurset og vurdere den tilpasningen som ble gjort til virksomhetens behov. De skulle svare på en skala fra 1 "i meget liten grad" til 5 "i meget stor grad". Som vi kan se svarte rundt 30 prosent "i meget stor grad", mens vel 40 prosent svarte "i ganske stor grad". Svært få svarte "i liten grad".

Figur 4.15 Var opplæringen tilpasset virksomhetens behov? (N=100)



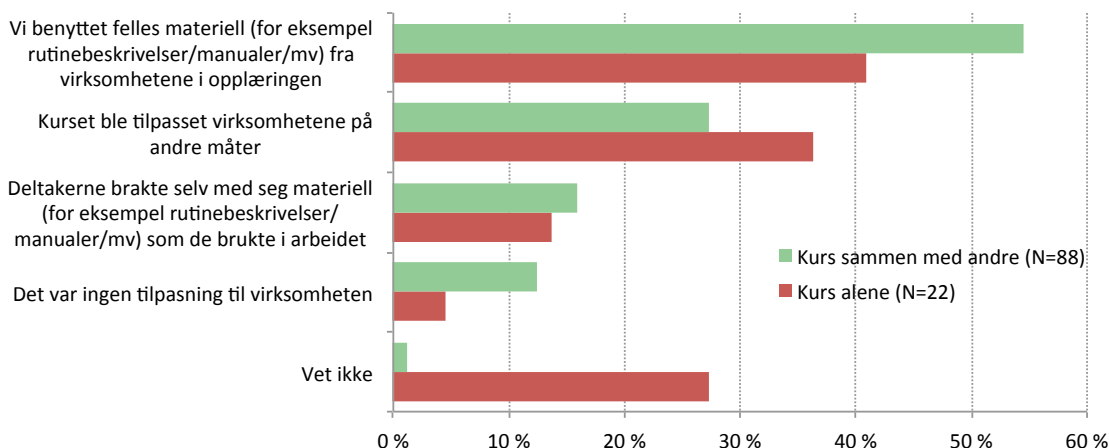
Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Arbeidsgiverne ble også spurt om hva som ble gjort for å tilpasse kurset. Vi spurte om de benyttet felles materiell (for eksempel rutinebeskrivelser/manualer/mv) fra virksomheten i opplæringen, om deltakerne selv brakte med seg materiell som de brukte i arbeidet, eller om kurset ble tilpasset virksomhetene på andre måter. Vi delte svarene opp etter om arbeidsgiver hadde kurs alene eller sammen med andre virksomheter.

Som vi kan se av Figur 4.16 benyttet 54 prosent av virksomhetene som hadde kurset sammen med andre felles materiell fra virksomhetene i opplæringen. Siden mange kurs blir arrangert bransjevis, kan man få høy grad av tilpassing selv om de ikke er virksomhetsspesifikke. Vel 40 prosent som hadde BKA-kurset alene benyttet felles materiell i opplæringen.

I henholdsvis 14 prosent (kurs alene) og 16 prosent (kurs sammen med flere) av virksomhetene hadde deltakerne med seg eget materiell til kurset.

Figur 4.16 *Hvordan ble opplæringen tilpasset virksomhetene som deltok?*



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

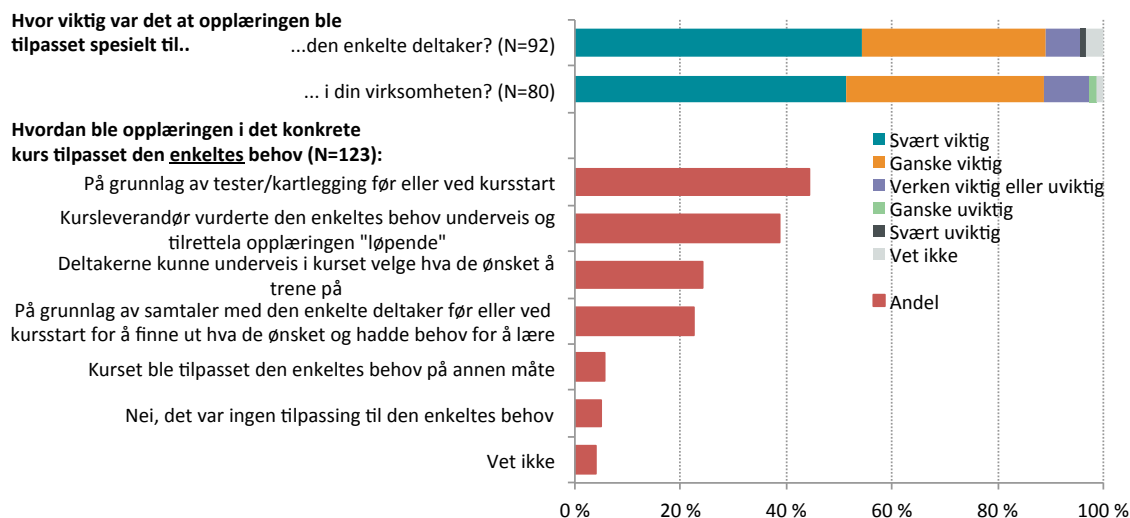
Som vi kan se av Figur 4.16 var det 27 prosent av arbeidsgiverne som hadde kurs sammen med andre, som fikk tilpasset kurset til virksomheten på andre måter, mens tilsvarende for de som hadde kurset alene var 37 prosent. Andre måter å tilpasse på kunne ifølge arbeidsgiverne være følgende:

- Ta utgangspunkt i egne "verktøy"
- Bruke litteratur som er aktuell for egen bedrift
- Bruke læresituasjoner i dagliglivets arbeidsoppgaver
- Bruke moduler som er utarbeidet i forbindelse med annen opplæring, samt skadeskjemaer, avviksskjemaer, oppgjørsskjemaer som ellers er i daglig bruk.
- Bruke noen konkrete eksempler fra det daglige arbeidet, og ting som er relevant i fritid/privat
- Bruke egne datasystemer
- Endre materiell til å bli mer bedriftsintern
- Gi kurstilbyder informasjon på forhånd om hva arbeidsgiverne ønsker de ansatte skulle lære
- Samtaler med ledelsen

Vi spurte også arbeidsgiverne om hvor viktig det var at opplæringen ble tilpasset virksomheten og den enkelte deltaker; Figur 4.17 viser svarene. Vi kan se at 90 prosent mente det var viktig, hvorav rundt 50 prosent mente det var svært viktig.



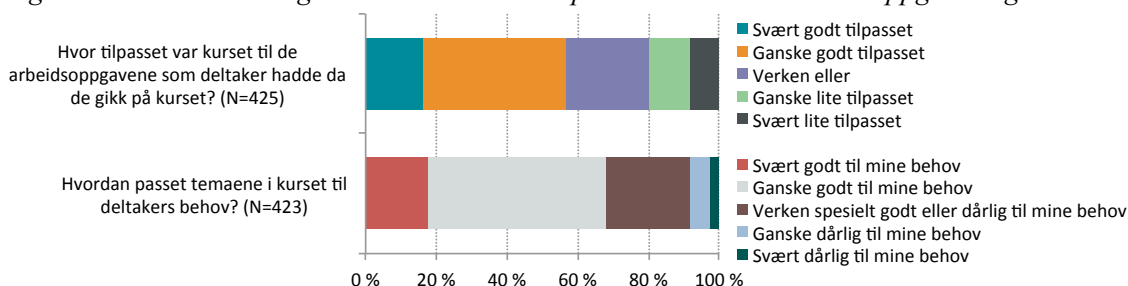
*Figur 4.17*      *Hvor viktig var tilpassing av opplæringen til henholdsvis deltaker og virksomhet, og hvordan ble opplæringen i tilfelle tilpasset den enkelte?*



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Flest svarte at tilretteleggingen ble gjort på grunnlag av tester/kartlegging ved kursstart (45 prosent) og ved at kursleverandøren vurderte den enkeltes behov underveis og tilrettela opplæringen løpende. En del av deltakerne svarte at de underveis i kurset kunne velge hva de ville trene på (25 prosent). I overkant av 20 prosent hadde samtaler med deltaker før eller ved kursstart. Svært få arbeidsgivere svarte at kurset ikke var tilpasset den enkeltes behov.

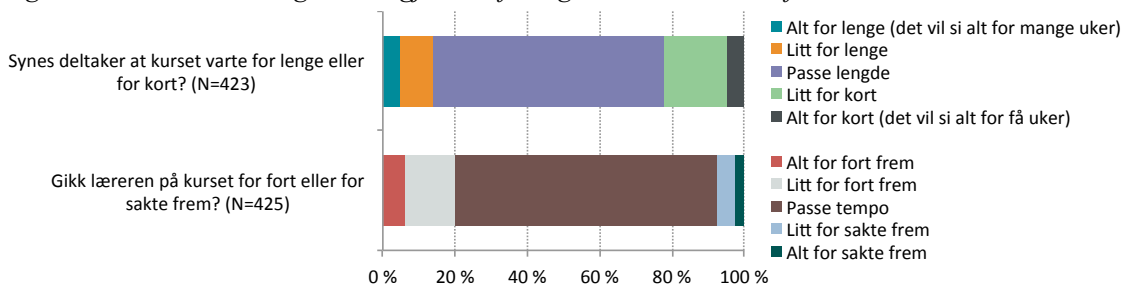
*Figur 4.18*      *Hvor godt var BKA-kurset tilpasset deltakerne arbeidsoppgaver og behov?*



Kilde: Deltakerundersøkelsen

Vi spurte også deltakerne hvor godt de opplevde at kurset var tilpasset vedkommende sine arbeidsoppgaver og behov. Som vi kan se av Figur 4.18 svarte 67 prosent av deltakerne at kurset var godt tilpasset til deres behov; 17 prosent svarte "svært godt". Kun 9 prosent svarte "lite tilpasset". 56 prosent av deltakerne anser at kurset var godt tilpasset til deres arbeidsoppgaver; 16 prosent svarte "svært godt". Kun 20 prosent svarte "lite tilpasset".

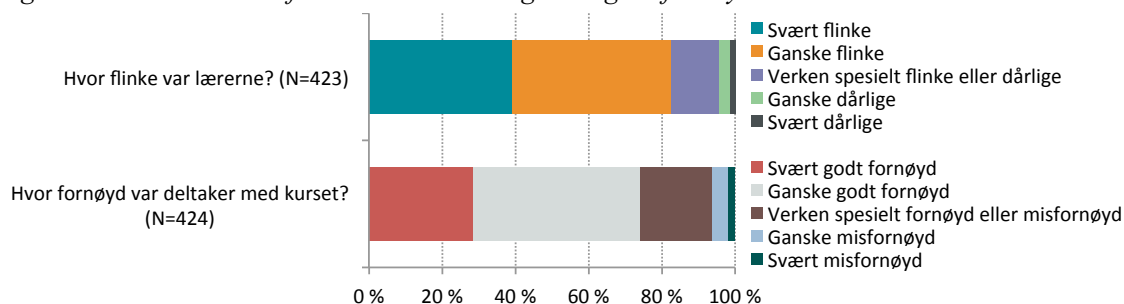
**Figur 4.19** *Hvor godt var gjennomføringen av BKA-kurset for deltaker?*



Kilde: Deltakerundersøkelsen

Deltakerne ble også spurt om hvordan de vurderte kursets lengde (i antall uker) og om læreren gikk for fort eller sakte frem. Figur 4.19 viser at 64 prosent av deltakerne synes at lengden på kurset var passe. 14 prosent svarte at det varte for lenge, mens 23 synes det varte for kort. 73 prosent av deltakerne svarte at læreren gikk frem i passe tempo. 20 prosent svarte ”for fort frem”, mens 7 prosent ”for sakte frem”.

**Figur 4.20** *Hvor flinke var lærerne og hvor godt fornøyd var deltakerne med kurset?*



Kilde: Deltakerundersøkelsen

Vi spurte også deltakerne om hvor flinke lærerne var og hvor godt fornøyd de var med kurset. Figur 4.20 oppsummerer svarene. Som vi kan se svarte 82 prosent av deltakerne at lærerne var flinke; 39 prosent svarte ”svært flinke”. Kun 4 prosent svarte dårlig.

På spørsmål om deltakerne var fornøyd med kurset finner vi også en klar retning. 75 prosent av deltakerne er fornøyd; 39 prosent er svært fornøyd. 20 prosent er verken spesielt fornøyd eller misfornøyd. Kun 6 prosent av deltakerne var misfornøyd.

## 4.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi belyst gjennomføringen av det konkrete kurset som var valgt ut i forbindelse med denne evalueringen. Vi har sett på planleggingen, rekruttering av deltakere og tilpassing av kursopplegget, samt deltakernes vurdering av kurset.

Om lag 65 prosent av virksomhetene hadde selv søkt om støtte til det aktuelle kurset. 32 prosent hadde ansatte på kurs arrangert av en næringsforening eller opplæringsleverandør. Det var imidlertid bare halvparten av virksomhetene som svarte at de selv hadde søkt om støtte som kjente til hvordan kontakten med Vox hadde forløpt. Det har nok sammenheng med at det er en stund siden kurset ble avholdt – og at nye personer har overtatt ansvaret for denne type aktivitet i virksomheten.

De som kunne svare på spørsmål om kontakten med Vox er i all hovedsak fornøyd med denne. Kun 30 prosent mente at Vox krevde for mye rapportering i etterkant. Svært få (10 prosent) svarte at Vox krevde for mye rapportering underveis eller at Vox burde informert bedre om hva som var støtteberettiget. Mellom 80 og 90 prosent av de som svarte synes at svarene de fikk fra

Vox var nyttige, at de fikk raskt svar og at det var lett å finne frem til riktig kontaktperson i Vox.

Opplæringen ble i 60 prosent av tilfellene gitt av en opplæringsleverandør. Hos 25 prosent av virksomhetene ble opplæringen gitt både av en opplæringsleverandør og internt, mens rundt 15 prosent av opplæringen bare ble gitt internt.

Nesten alle arbeidsgiverne hadde satt i verk informasjons-/motivasjonstiltak i forkant av kurset. Vanlige informasjonstiltak var åpne møter for alle ansatte, skriftlig informasjon til alle ansatte og møter med nøkkelpersoner for å forankre tiltaket. 39 prosent hadde avholdt tester/kartlegginger for relevante deltakere. Rundt 60 prosent av arbeidsgiverne hadde oppfordret et utvalg ansatte om å delta. I de fleste tilfellene var det frivillig å delta. 10 prosent svarte at kurset var obligatorisk og 15 prosent svarte at kurset var obligatorisk for noen, og frivillig for andre.

Det var ikke mer enn 20 prosent av arbeidsgiverne som opplevde det som vanskelig å få deltakere til å melde seg på. Av arbeidsgiverne som mente at rekruttering var vanskelig mente i overkant av halvparten at årsaken var at deltakerne måtte bruke deler av fritiden, mens 25 prosent svarte at arbeidstakerne opplevde deltakelse som stigmatiserende. Nesten 20 prosent av deltakerne svarte at de hadde vært i tvil om de skulle melde seg på kurset. Den viktigste grunnen var at de var usikker på om de hadde behov for denne type kurs. En del av deltakerne faller fra underveis. Blant deltakerne som falt fra underveis var det flest som trakk fram at de mistet motivasjonen og utfordringene med å kombinere kursdeltakelse med jobb og/eller familieforpliktelser.

De fleste av virksomhetene har i noen grad tilpasset opplæringen til virksomhetens behov. Den vanligste måten å gjøre dette på er å bruke felles materiell (som for eksempel rutinebeskrivelser, manualer/mv.) i opplæringen. De fleste av deltakerne opplevde også at kurset var tilpasset deres arbeidsoppgaver og behov. Kun 20 prosent svarte at kurset var lite tilpasset arbeidsoppgavene, og ni prosent at de var lite tilpasset deres behov.

63 prosent av deltakerne svarte at kurset varte passe lenge, mens 23 prosent svarte at det var for kort. 73 prosent svarte at læreren gikk frem i passe tempo, 20 prosent svarte for fort frem. De fleste deltakerne var fornøyd med lærerne og med kurset som helhet. 82 prosent svarte at lærerne var flinke og 75 prosent av deltakerne var fornøyd med kurset.

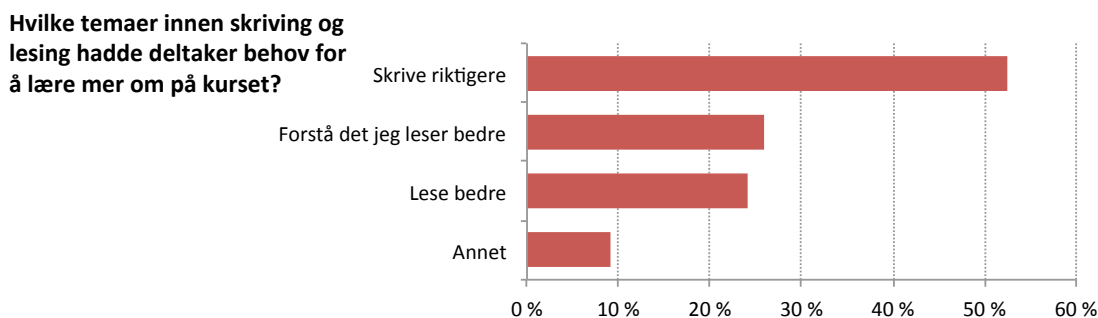
## 5 Effekt av BKA-kurs

I dette kapittelet ser vi nærmere på behovet for og erfaringene med effekten av BKA-kurs. Vi har strukturert analysen etter de tre fagområdene. Vi ser først hva som var viktige dimensjoner ved opplæringsbehovet (læringsmål), før vi viser arbeidsgivers og deltakernes vurdering av effekten som opplæringen har hatt. Vi ser også på andre effekter som BKA-kurs kan ha for deltakerne. Vi tenker her for eksempel på økt selvtillit, endringer av arbeidsoppgaver, videre kurs/opplæring samt arbeidsmiljø. Til slutt vurderer vi effektene og drøfter om BKA-kurs bidrar til å øke de ansattes basiskompetanse.

### 5.1 Effekt av opplæring i lesing/skriving

I dette avsnittet drøfter vi effekten av å delta på opplæring i lesing/skriving. Vi spurte først deltakerne om hvilke temaer de hadde behov for å lære mer om på kurset. Svarene er gjengitt i Figur 5.1.

Figur 5.1 Deltakers kompetansebehov innen lesing/skriving (N=240)

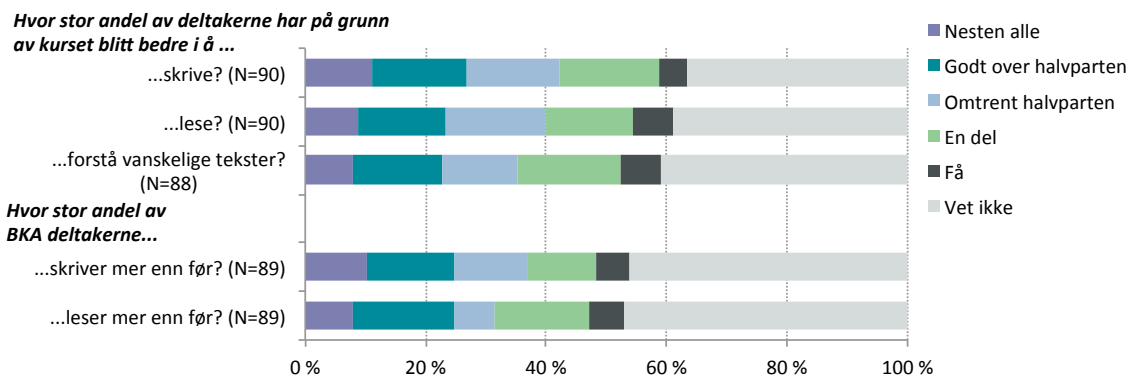


Kilde: Deltakerundersøkelsen

53 prosent av deltakerne som hadde opplæring i lesing/skriving svarte at de hadde behov for å skrive riktigere. 26 prosent hadde behov for å forstå det de leser bedre, mens 24 prosent ønsker å lese bedre. 9 prosent svarte annet; her nevnes blant annet det å kunne snakke bedre.

Arbeidsgiverne ble spurt om hvor stor andel av deltakerne som var blitt bedre til å skrive, lese og forstå vanskelige tekster på grunn av kurset. De skulle svare på en fempunktsskala: "Få", "en del", "omtrent halvparten", "godt over halvparten" eller "nesten alle" av deltakerne. Spørsmålet gikk ikke til de arbeidsgiverne som svarte at de hadde for lite kunnskap til å vurdere nytten/effekten av kurset for deltakerne. Resultatene vises i Figur 5.2.

Figur 5.2 Effekt av kurs i lesing/skriving vurdert av arbeidsgiverne



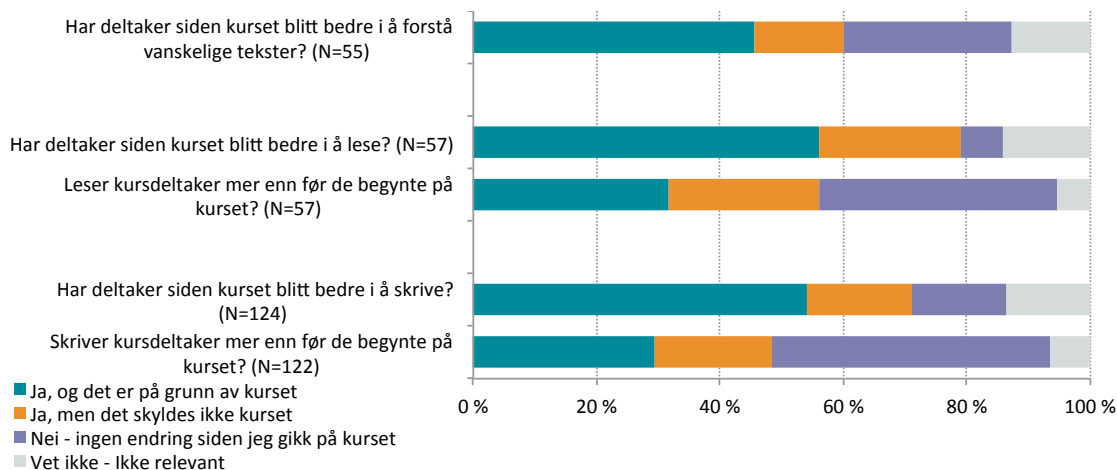
Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

11 prosent av arbeidsgiverne mente at ”nesten alle” har blitt bedre til å skrive, mens 8-9 prosent mente at ”nesten alle” har blitt bedre til henholdsvis å lese og forstå vanskelige tekster. 14-16 prosent svarte at ”godt over halvparten” av deltakerne har blitt bedre. Mellom 14 og 17 prosent svarte at ”en del” har blitt bedre, mens mellom 4 og 7 prosent svarte at få deltakere har blitt bedre i skrive, lese eller forstå vanskelig tekst. Rundt 40 prosent av arbeidsgiverne svarte imidlertid ”vet ikke”.

At så mange svarte ”vet ikke” kan tolkes på flere måter. Det er nærliggende å tenke at en arbeidsgiver bør vite om slike kurs har en effekt. At man ikke vet kan dermed være en konsekvens av at kurset hadde liten effekt. Samtidig vet vi at mange av de som har svart på undersøkelsen kan være organisatorisk relativt langt fra de ansatte som gikk på kurs. I tillegg spør vi om et kurs som ble gjennomført for flere år siden, og da er det ikke sikkert at den som har svart hadde samme rolle i organisasjonen. At en del arbeidsgivere svarte ”vet ikke” på våre spørsmål om enkelte læringsmål kan dermed være forståelig.

På spørsmål om hvor stor andel av deltakerne som skriver og leser mer enn før, svarte 25 prosent at ”nesten alle” eller ”godt over halvparten” skriver og leser mer enn før. 6 prosent svarte at få deltakere skriver eller leser bedre enn før. 11 prosent svarte at ”en del” skriver mer enn før, mens 16 prosent svarte at ”en del” leser mer enn før. Ca. 6 prosent av arbeidsgiverne svarte ”få”. 47-48 prosent av arbeidsgiverne svarte ”vet ikke”.

Figur 5.3 Effekt hos deltakerne som svarte at de hadde behov for økt kompetanse innenfor skrivning, lesing og forstå vanskelige tekster. Vurdert av deltakerne.



Kilde: Deltakerundersøkelsen

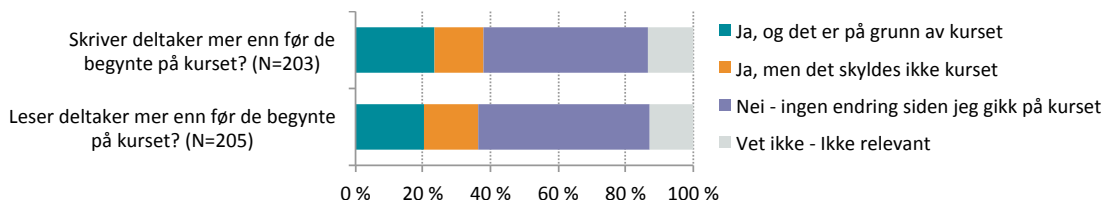
Deltakerne som hadde gått på kurs i lesing/skriving ble også spurt om hvilken effekt kurset hadde hatt på deres egne ferdigheter. Figur 5.3 oppsummerer svarene til de deltakerne som hadde angitt at de hadde behov for å bli bedre innenfor hvert av de konkrete områdene.

Relativt få deltakerne (55 av de vel 200 som gikk på kurs i lesing/skriving) hadde behov for å bli bedre i å forstå vanskelige tekster. Som vi ser svarte 45 prosent av dem at de har blitt bedre på grunn av kurset. 14 prosent svarte at de har blitt bedre siden de gikk på kurset, men anser at det ikke skyldes kurset. 27 svarte ”ingen endring” på grunn av kurset, mens 13 prosent svarte ”vet ikke”.

26 prosent av deltakerne med opplæring innen lesing/skriving svarte at de hadde behov for å bli bedre i lese. Som vi kan se svarte 56 prosent av disse at de har blitt bedre i å lese på grunn av kurset, mens 23 prosent har blitt bedre siden de gikk på kurset uten at dette skyldes deltakelse på BKA-kurset. Vi spurte også om de leser mer nå enn før de begynte på kurset. 32 prosent svarte at de leser mer på grunn av kurset, mens 25 prosent leser mer – uten at dette skyldes kursdeltakelsen. 39 prosent har imidlertid ikke endret sine lesevaner siden de gikk på kurset.

Vel halvparten av deltakerne med opplæring innen lesing/skriving svarte at de hadde behov for å bli bedre i å skrive. 54 prosent av disse mener at de har blitt bedre i å skrive på grunn av kurset, mens 17 prosent har blitt bedre siden de gikk på kurset uten at dette skyldes deltakelse på BKA-kurset. Vi spurte også om de skriver mer nå enn før de begynte på kurset. 30 prosent svarte at de skriver mer på grunn av kurset, mens 19 prosent skriver mer – uten at dette skyldes kursdeltakelsen. 45 prosent har imidlertid ikke endret sine skrivevaner siden de gikk på kurset.

Figur 5.4 Effekt hos deltakerne som hadde BKA-kurs som inkluderte lesing/skriving vurdert av deltakerne

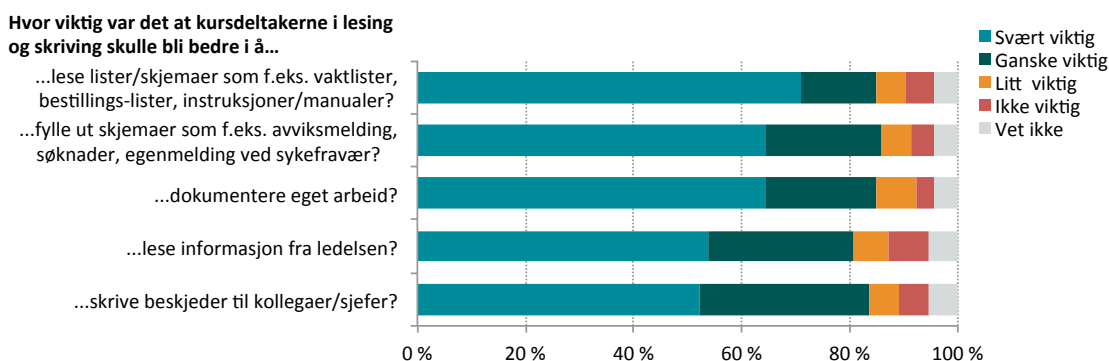


Kilde: Deltakerundersøkelsen

I Figur 5.4 viser vi endringen i lese- og skrivevaner for alle som fikk opplæring i lesing/skriving, uavhengig av om de oppga et behov for å lese og/eller skrive bedre. Som vi kan se svarte 23 prosent at de skriver mer enn før på grunn av kurset, mens 20 prosent leser mer enn før. En del skriver og/eller leser mer enn før kurset, selv om de anser at det ikke har sammenheng med kursdeltakelsen. Rundt halvparten av alle deltakerne som fikk opplæring i lesing/skriving har imidlertid ikke endret sine lese- eller skrivevaner siden de gikk på kurset.

I Figur 5.5 har vi satt opp andre mål for en opplæring i lesing/skriving. Arbeidsgiverne ble bedt om å svare på hvor viktig disse målene var for deltakerne på en skala fra "ikke viktig" til "svært viktig". For alle målene er 81-86 prosent av arbeidsgiverne enig i at de var svært eller ganske viktig for deltakerne. Spesielt mange arbeidsgivere – 71 prosent – svarte at det var "svært viktig" at de ansatte ble "bedre i å lese lister/skjemaer som f.eks. vaktlister, bestillingslister, instruksjoner/manualer".

Figur 5.5 Læringsmål for opplæring i lesing/skriving (N=93)



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

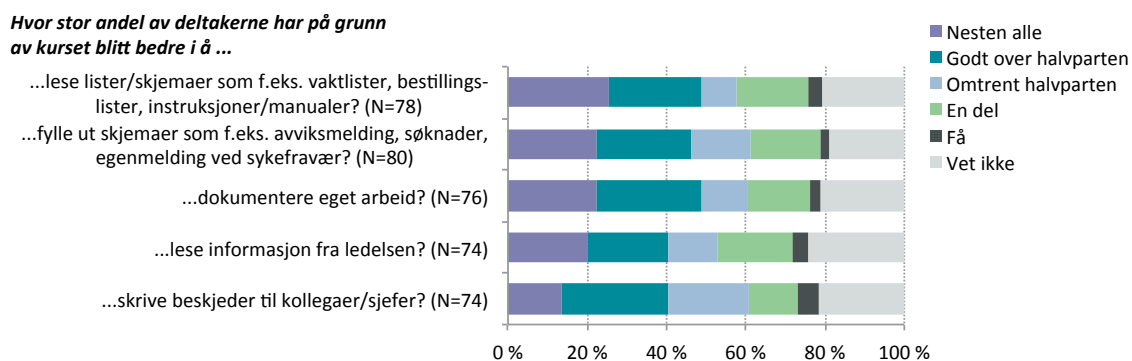
Arbeidsgiverne ble så spurt om i hvilket omfang deltakerne har tilegnet seg disse ferdighetene. De skulle kun svare for de læringsmålene som de hadde svart var viktige (dvs. fra "litt" til "svært viktig"). Kun arbeidsgivere som mente de hadde grunnlag for å svare på nytte/effekt av kurset i lesing/skriving skulle svare. Resultatet vises i Figur 5.6.

49 prosent av arbeidsgiverne svarte at godt over halvparten eller nesten alle deltakerne var blitt "bedre i å lese lister/skjemaer som f.eks. vaktlister, bestillingslister, instruksjoner/manualer"; 26 prosent svarte "nesten alle". 21 prosent svarte "vet ikke". Svarfordelingen er omtrent den samme for spørsmålet om deltakerne har blitt "bedre i å dokumentere eget arbeid".

På spørsmål om hvor stor andel av kursdeltakerne som har blitt ”bedre i å fylle ut skjemaer som f.eks. avviksmelding, søknader, egenmelding ved sykefravær” svarte litt under 49 prosent at det gjaldt godt over halvparten eller nesten alle deltakerne. 9 prosent svarte omtrent halvparten, 18 prosent svarte ”en del” og en liten andel svarte ”få”. 19 prosent svarte ”vet ikke”.

41 prosent av arbeidsgiverne svarte at godt over halvparten eller nesten alle deltakerne var blitt ”bedre i å lese informasjon fra ledelsen”, mens i underkant av 31 prosent mente det gjaldt ”omtrent halvparten” eller ”en del”. Omtrent den samme svarfordelingen gjelder for spørsmålet om deltakerne var blitt bedre i å skrive beskjeder til kolleger/sjefer, bortsett fra at her mente en større andel at ”omtrent halvparten” var blitt bedre – dette gjelder 20 prosent av arbeidsgiverne. Også her er det om lag 20 prosent som svarte ”vet ikke”.

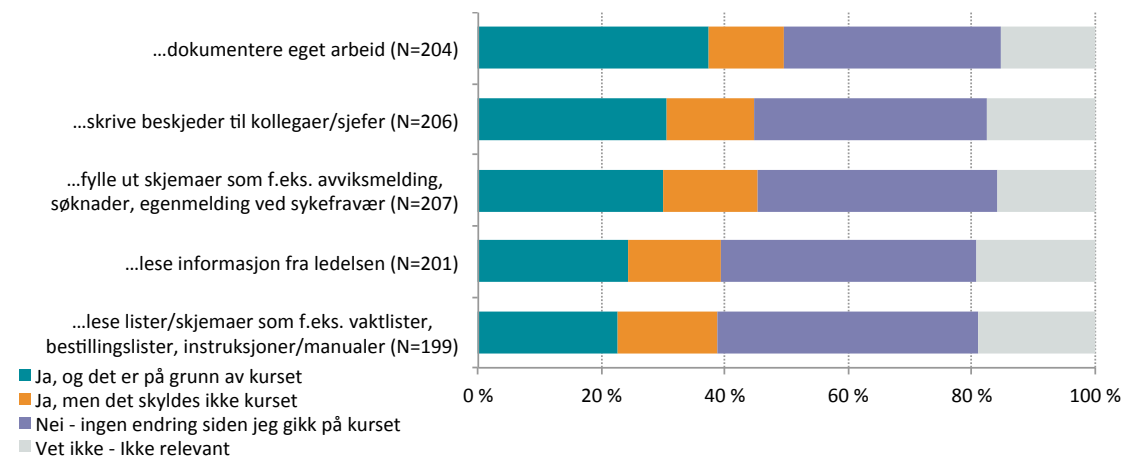
*Figur 5.6 Effekt på utvalgte arbeidsoppgaver hos deltakerne på kurs som inkluderte lesing/skriving. Vurdert av arbeidsgiverne.*



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Vi spurte også deltakerne som fikk opplæring i lesing/skriving om de hadde blitt bedre til de konkrete arbeidsoppgavene. Resultatet vises i Figur 5.7.

*Figur 5.7 Effekt på utvalgte arbeidsoppgaver hos deltakerne som gikk på kurs som inkluderte lesing/skriving. Vurdert av deltakerne.*



Kilde: Deltakerundersøkelsen

37 prosent av alle som fikk opplæring i lesing/skriving svarte at de har blitt bedre til å dokumentere eget arbeid på grunn av kurset. 12 prosent har blitt bedre siden de gikk på kurset, men knytter ikke det til selve kursdeltakelsen. 35 prosent svarte ingen endringer siden de gikk på kurset, samtidig som 15 prosent svarte ”vet ikke”.

Vi ser videre at 31 prosent av deltakerne svarte at de på grunn av kurset har blitt bedre til å skrive beskjeder til kollegaer/sjefer, 30 prosent til å fylle ut skjemaer som f.eks. avviksmelding, søknader, egenmelding ved sykefravær, 24 prosent til å lese informasjon fra ledelsen, mens 23

prosent svarte at de har blitt bedre i lese lister/skjemaer som f.eks. vaktlister, bestillingslister, instruksjoner/manualer. I underkant 20 prosent svarte ”vet ikke” på de ulike arbeidsoppgavene.

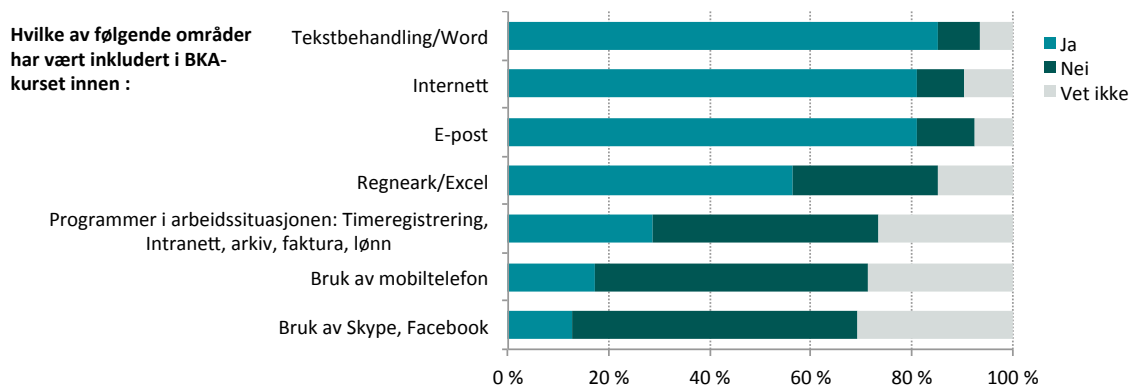
## 5.2 Effekt av opplæring i data

Arbeidsgivere som hadde hatt ansatte på kurs med opplæring i data, ble spurt nærmere om erfaringene med dataopplæring. Spørsmålet gikk ikke til de som svarte at de hadde dårlig grunnlag for å vurdere nytten/effekten som kurset har hatt for deltakerne.

På spørsmål om læringsmål på kurset, svarte flest arbeidsgivere ”tekstbehandling/Word”; rundt 85 prosent svarte dette. Deretter var internett og e-post de viktigste målene (80 prosent svarte at deltakeren skulle lære dette). Et annet sentralt læringsmål for kurset var regneark/Excel som 55 prosent av arbeidsgiverne oppga.

Mindre vanlig å inkludere som læringsmål var programmer som ble brukt i arbeidssituasjonen som for eksempel timeregistrering, intranett, arkiv, faktura og lønn. Heller ikke bruk av mobiltelefon, Skype og Facebook var spesielt vanlig. For de sistnevnte temaene var det imidlertid også en stor andel av respondentene som var usikre på om dette var et konkrete læringsmål ved kurset eller ikke.

Figur 5.8 Læringsmål for opplæring i data (N=94)



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

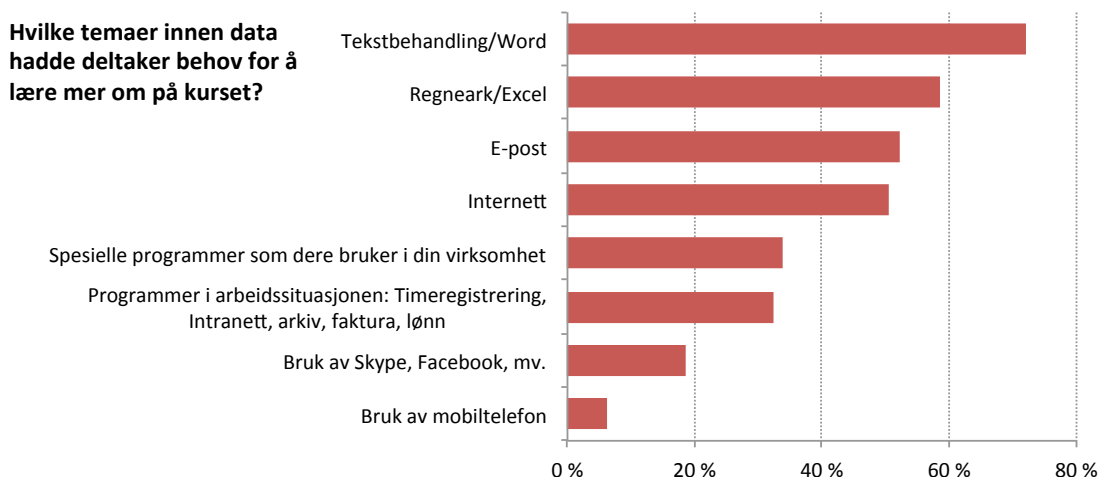
Vi spurte også deltakerne som hadde opplæring i data om hvilke kompetansebehov de hadde<sup>7</sup>. Som vi kan se av Figur 5.9 svarte flest at de hadde et behov for økt kompetanse innen tekstbehandling/Word. 72 prosent hadde slikt behov. 59 prosent hadde behov for økt kompetanse i bruk av regneark/Excel, 52 når det gjaldt e-post og 50 prosent i bruk av internett. Enkelte trakk også frem behov for kunnskaper i bruk av PowerPoint.

34 prosent hadde behov for å lære spesielle programmer som brukes i egen virksomhet, mens 32 prosent trekker frem programmer som blir brukt i arbeidssituasjonen som timeregistrering, Intranett, arkiv, faktura, lønn mv. Betydelig færre hadde behov for å lære bruk av Skype, Facebook, mv. Kun 6 prosent hadde behov for å lære bruk av mobiltelefon. Det er i stor grad sammenfall når det gjelder hvordan deltakerne og arbeidsgiverne vurderer kompetansebehovene.

<sup>7</sup> Figuren inneholder også svarene til de som ikke fullførte kurset.



Figur 5.9 Deltakers kompetansebehov innen data (N=409)

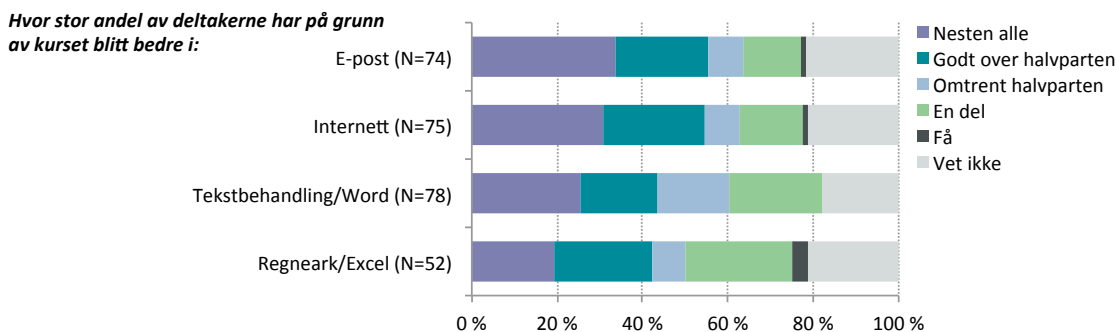


Kilde: Deltakerundersøkelsen

Arbeidsgiverne ble også spurt om i hvilken grad deltakerne hadde tilegnet seg de konkrete ferdighetene innen data. Figur 5.10 viser hvor stor andel av deltakerne som etter arbeidsgivers vurdering oppnådde økt kompetanse. Respondentene skulle kun svare for de læringsmål som de hadde svart var viktig (dvs. svarte Ja i Figur 5.8).

Rundt 55 prosent av arbeidsgiverne svarte at godt over halvparten eller nesten alle har blitt bedre i bruk av e-post, og nesten ingen svarte "få". Det samme gjelder bruk av internett. Rundt 44 prosent av arbeidsgiverne svarte at "nesten alle" eller "godt over halvparten" av deltakerne har blitt bedre i tekstbehandling/Word og regneark/Excel.

Figur 5.10 Effekt av opplæring i ulike områder innen data vurdert av arbeidsgiverne<sup>8</sup>

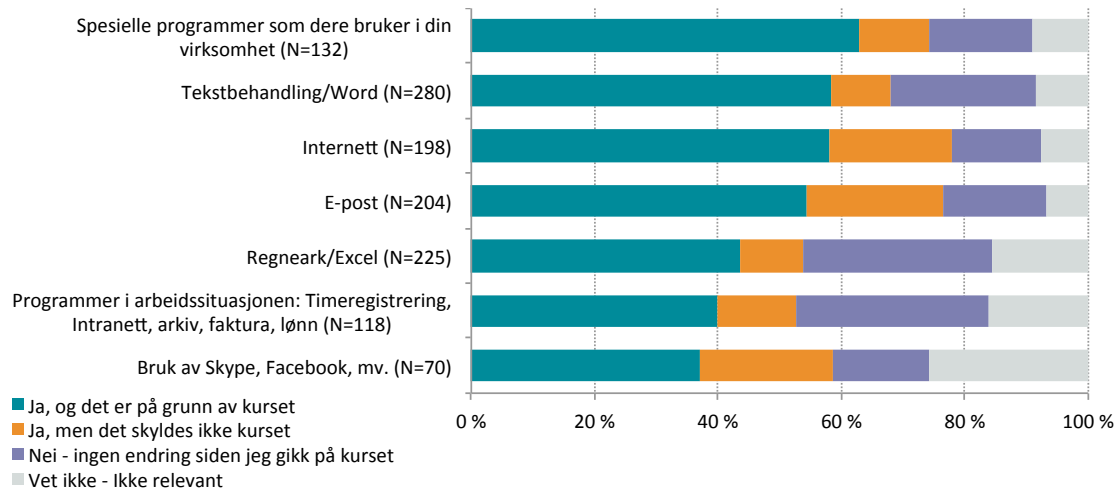


Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Vi spurte også deltakerne om hvilken nytte/effekt som kurset i data har hatt på de områdene som de hadde behov for økt kompetanse. Figur 5.11 viser resultatet.

<sup>8</sup> Vi viser ikke svarene for bruk av 1) Skype, Facebook, 2) Programmer for arbeidssituasjonen og 3) Bruk av mobiltelefon siden svært få arbeidsgivere svarte fordi de ikke hadde disse som læringsmål.

**Figur 5.11**      *Effekt av opplæring i ulike områder innen data vurdert av deltakerne<sup>9</sup>*



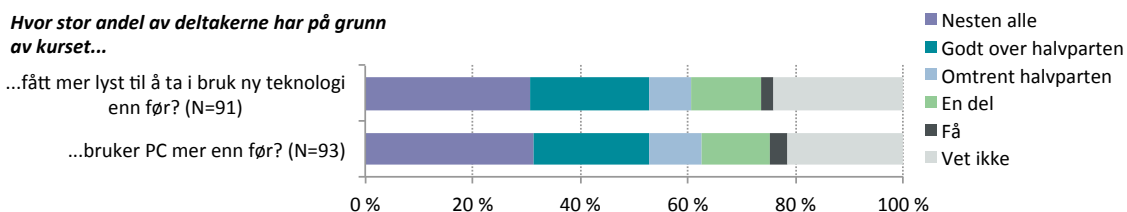
Kilde: Deltakerundersøkelsen

Flest deltakere hadde tekstbehandling/Word som læringsmål. Vi ser at 58 prosent av deltakerne med et slikt mål svarte at de har blitt bedre på grunn av kurset. Like stor andel svarte Internett. Når det gjelder opplæring i spesielle programmer var ikke det like viktig for deltakerne. For de som hadde dette som læringsmål var det imidlertid 64 prosent som svarte at de hadde blitt bedre på grunn av kurset.

54 prosent av deltakerne som ønsket å bli bedre i bruk av e-post har blitt det på grunn av kurset, mens 44 prosent har blitt bedre i bruk av regneark/Excel. Blant de få som hadde kompetansebehov i bruk av mobiltelefon svarte 42 prosent at de har blitt bedre på grunn av kurset, mens 40 prosent svarte at de har blitt bedre i programmer som brukes i arbeidssituasjonen. 37 prosent av deltakerne med behov for økt kunnskap i bruk av Skype, Facebook, mv. svarte at de har blitt bedre på grunn av kurset. En del deltakere svarte imidlertid også "vet ikke", noe som kan bety at kurset ikke har hatt spesielt stor effekt.

Vi spurte også arbeidsgiverne om deltakelsen på opplæring i data har medført at de ansatte har fått mer lyst til å ta i bruk ny teknologi og om de bruker PC mer enn før. Som vi kan se av Figur 5.12 svarte 31 prosent av arbeidsgiverne at det gjelder "nesten alle" deltakerne, mens 22 prosent svarte at "godt over halvparten" har fått mer lyst/bruker PC mer på grunn av kurset. Om lag 9 prosent svarte "omtrent halvparten", mens 24 prosent svarte "en del". Rundt 23 prosent svarte "vet ikke":

**Figur 5.12**      *Effekt av datakurs når det gjelder bruk av PC og ny teknologi vurdert av arbeidsgiverne*



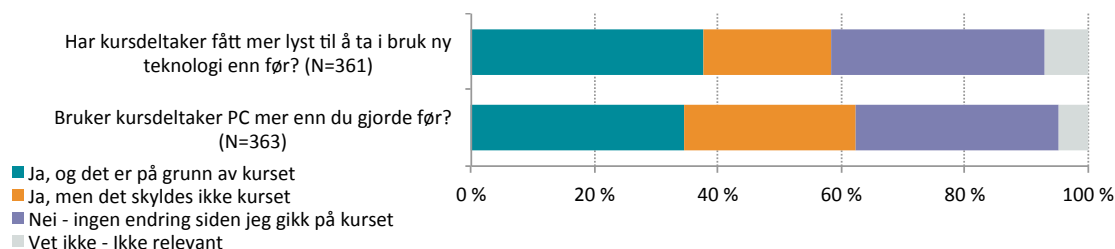
Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Vi spurte deltakerne om det samme. I Figur 5.13 vises svarene til alle som hadde opplæring i data, uavhengig av hvilket kompetansebehov de hadde. Som vi kan se svarte 38 prosent av deltakerne at de har fått mer lyst til å ta i bruk ny teknologi på grunn av kurset, mens 34 prosent

<sup>9</sup> Vi viser ikke svarene for Bruk av mobiltelefon fordi svært få av deltakerne har hatt dette som læringsmål.

svarte at de bruker PC mer enn før på grunn av kurset. 28 prosent bruker imidlertid PC'en mer – uten at dette skyldes kurset. 5-7 prosent svarte ”vet ikke”.

Figur 5.13 Effekt av datakurs når det gjelder bruk av PC og ny teknologi vurdert av deltakerne



Kilde: Deltakerundersøkelsen

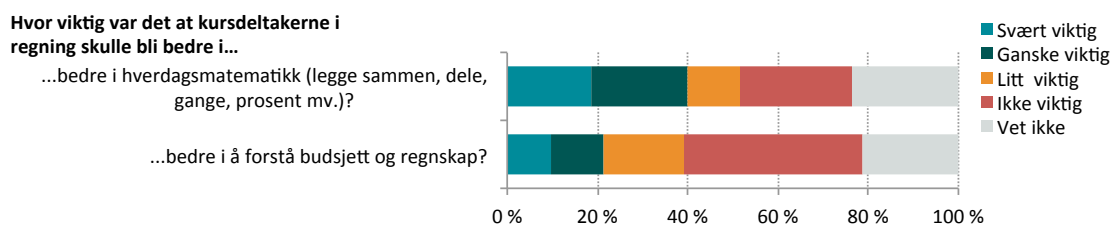
### 5.3 Effekt av opplæring i regning

De arbeidsgiverne som hadde hatt deltakere på kurs i regning ble spurt nærmere om opplæringen i dette temaet. Spørsmålet gikk ikke til de som svarte at de hadde dårlig grunnlag til å vurdere nytten/effekten som kurset har hatt for deltakerne.

Først ble arbeidsgiverne spurt om hvor viktig det var at deltakerne skulle bli bedre i hverdagsmatematikk (legge sammen, dele, gange, prosent mv.). Som vist i Figur 5.14 svarte over 30 prosent at dette ikke var viktig. Rundt 40 prosent svarte at dette var litt eller ganske viktig, mens i overkant av 20 prosent svarte at det var svært viktig.

Arbeidsgiverne ble så spurt om hvor viktig det var at kursdeltakerne i regning skulle bli bedre til å forstå budsjett og regnskap. 50 prosent svarte at dette ikke var viktig. Rundt 40 prosent svarte at dette var litt eller ganske viktig, mens 10 prosent svarte at dette var svært viktig.

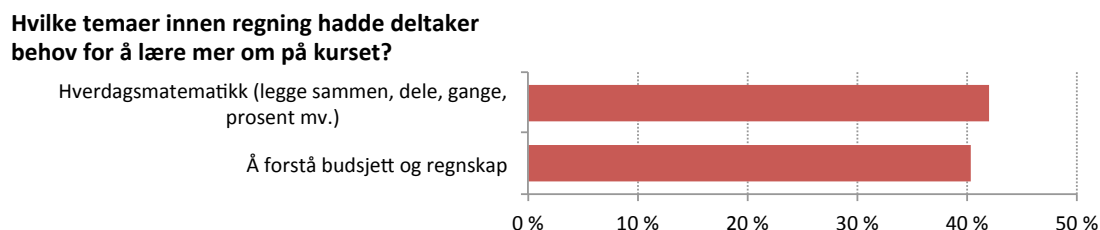
Figur 5.14 Læringsmål for opplæring i regning (N=93)



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Deltakerne på kurs i regning ble også spurt om hvilke behov de hadde. Som vi kan se av Figur 5.15 svarte 42 prosent at de hadde behov for å bli bedre i hverdagsmatematikk. 40 prosent hadde behov for å bli bedre i å forstå budsjett og regnskap.

Figur 5.15 Deltakers kompetansebehov innen regning (N=119)

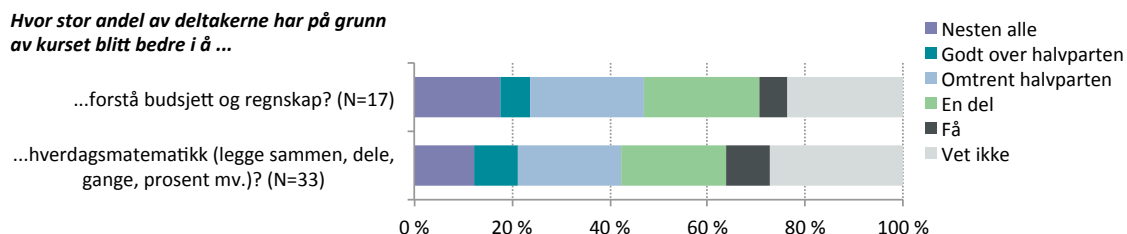


Kilde: Deltakerundersøkelsen

På spørsmål om hvor stor andel av deltakerne som var blitt bedre i å forstå budsjett og regnskap og hverdagsmatematikk, mente 47 prosent av arbeidsgiverne at omtrent halvparten eller flere var blitt bedre i å forstå budsjett og regnskap, mens 42 prosent svarte at like mange var blitt

bedre innen hverdagsmatematikk. Rundt en fjerdedel svarte ”vet ikke”. Siden få arbeidsgivere har erfaring med opplæring i regning knytter det seg imidlertid spesielt stor usikkerhet til svarene på dette kompetanseområdet.

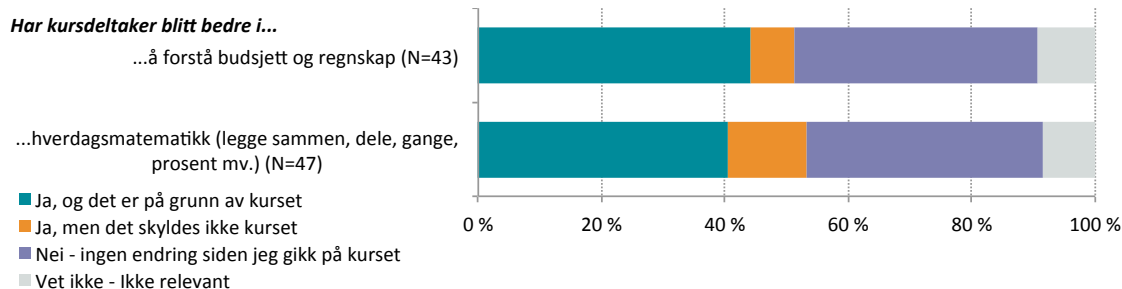
Figur 5.16 Effekt av opplæringen på ulike temaer innen regning vurdert av arbeidsgiverne



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Vi spurte også deltakerne som hadde behov innen henholdsvis budsjett/regnskap og hverdagsmatematikk om hvilken nytte/effekt som de har hatt av kurset. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at få deltakere har svart. Som vi kan se av Figur 5.17 svarte 44 prosent av deltakerne at de har blitt bedre i å forstå budsjett og regnskap, og at dette skyldes kurset, mens tilsvarende for hverdagsmatematikk er 40 prosent. Nesten 40 prosent svare imidlertid ingen endring siden de gikk på kurset. 9 prosent svarte dessuten ”vet ikke”.

Figur 5.17 Effekt hos deltakerne som svarte at de hadde behov for økt kompetanse innenfor de ulike aspektene innen regning vurdert av deltakerne



Kilde: Deltakerundersøkelsen

## 5.4 Andre effekter av å gå på BKA-kurs

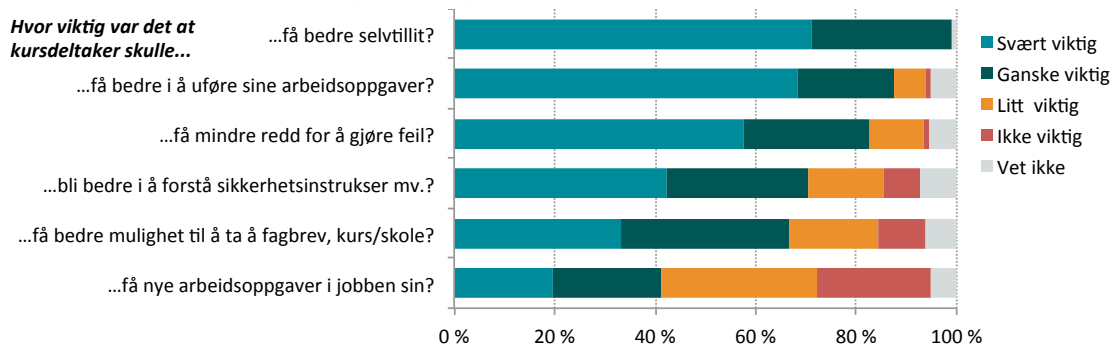
Vi har tidligere i dette kapittelet drøftet læringsmål og effekter som kursene kan ha hatt på deltakernes basiskompetanse. En viktig grunn til å gjennomføre slike kurs kan være effekter som går ut over de rent faglige. Vi tenker her for eksempel på om deltakerne forstår sikkerhetsinstruksjoner mv. bedre, om de er flinkere til å utføre egne arbeidsoppgaver, få nye arbeidsoppgaver osv. Økt basiskompetanse kan også øke muligheten til å ta fagbrev, kurs/skole. I tillegg kan kurset gi deltakerne bedre selvtillit og/eller bidra til at de blir mindre redd for å gjøre feil.

Arbeidsgiverne ble spurt om hvor viktig det var for virksomheten at deltakerne skulle få bedre selvtillit, øke sannsynligheten for at de kan ta fagbrev eller kurs/skole, samt få nye arbeidsoppgaver i jobben sin. Resultatet vises i Figur 5.18.

Alle arbeidsgiverne mente det var ganske eller svært viktig at deltakerne skulle få bedre selvtillit, hvorav over 71 prosent svarte at dette var svært viktig. En stor andel av arbeidsgiverne så det som et mål at deltakerne skulle bli bedre i å utføre egne arbeidsoppgaver – over 90 prosent svarte at dette er viktig, hvorav 70 prosent svarte ”svært viktig”. I underkant av 93 prosent svarte at det var viktig at deltakerne skulle bli mindre redd for å gjøre feil, mens rundt 85 prosent mente det var viktig at deltakerne ble bedre i å forstå sikkerhetsrutiner mv.

67 prosent av arbeidsgiverne svarte at det var ganske eller svært viktig at deltakerne skulle få bedre mulighet til å ta fagbrev eller kurs/skole, 18 prosent svarte at dette var litt viktig, mens 9 prosent svarte at det ikke var viktig. 41 prosent svarte at det var ganske eller svært viktig at deltakerne skulle få nye arbeidsoppgaver.

**Figur 5.18** *Hvor viktig andre aspekter enn de rent faglige har vært for å gjennomføre BKA-kurs (N=92–97)*

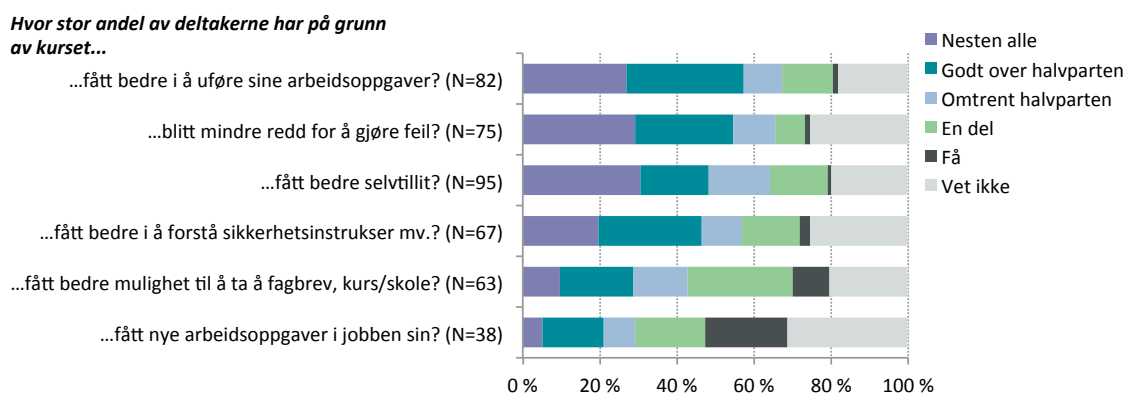


Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Blant de arbeidsgivere som hadde disse målene med kurset, svarte 67 prosent at omtrent halvparten eller flere av deltakerne hadde blitt bedre i å utføre sine arbeidsoppgaver, mens 65 prosent svarte at omtrent halvparten eller flere av deltakerne har blitt mindre redd for å gjøre feil etter å ha gjennomført BKA-kurs, hvorav 29 prosent svarte ”nesten alle” (se Figur 5.19).

Når det gjelder selvtillit svarte 64 prosent at omtrent halvparten eller flere av deltakerne har fått økt selvtillit, hvorav nesten 31 prosent svarte at nesten alle deltakerne har fått det. Rundt 43 prosent svarte at omtrent halvparten eller flere av deltakerne har fått bedre mulighet til å ta fagbrev/kurs/skole. 27 prosent av arbeidsgiverne svarte ”en del”, mens 10 prosent svarte at få har fått det.

**Figur 5.19** *Effekt av BKA-kurset på andre aspekter enn de rent faglige vurdert av arbeidsgiverne. De vurderte kun de aspekter som var angitt som ganske eller svært viktig (se forrige figur).*



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

29 prosent av arbeidsgiverne, som svart at dette var et ganske eller svært viktig mål, svarte at omtrent halvparten eller flere av deltakerne har fått nye arbeidsoppgaver i jobben sin, mens 18 prosent svarte at en del har fått det. 57 prosent svarte at omtrent halvparten eller flere av deltakeren var blitt bedre i å forstå sikkerhetsrutiner.

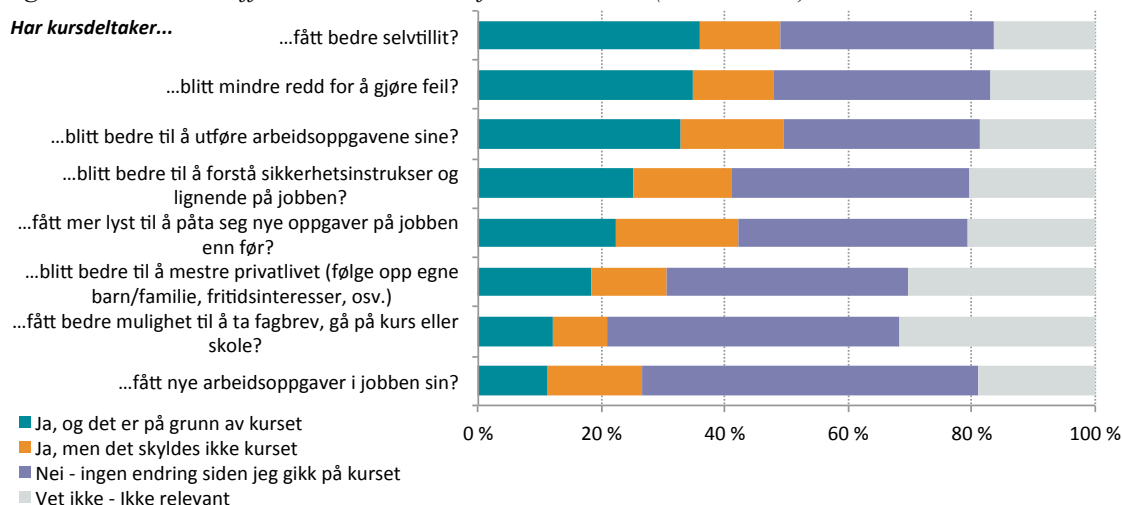
Vi spurte også deltakerne om hvilke effekter som deltakelse på BKA-kurset hadde hatt på dem innenfor 8 ulike områder. Som vi kan se av Figur 5.20 svarte 36 prosent av alle deltakerne at de har fått bedre selvtillit på grunn av kurset. 13 prosent svarte at de har fått bedre selvtillit siden

kurset, men det har ikke sammenheng med kurset. 37 prosent svarte at de ikke har fått bedre selvtillit, mens 17 prosent svarte ”vet ikke”.

35 prosent av deltakerne svarte at de på grunn av kurset har blitt mindre redd for å gjøre feil. Tilsvarende svarte 33 prosent at de har blitt bedre til å utføre arbeidsoppgavene sine, 25 prosent blitt bedre til å forstå sikkerhetsinstrukser og lignende på jobben, 22 prosent har fått mer lyst til å påta seg nye oppgaver på jobben enn før, 18 prosent har blitt bedre til å mestre privatlivet (følge opp egne barn/familie, fritidsinteresser, osv.), 12 prosent har fått bedre mulighet til å ta fagbrev, gå på kurs eller skole, mens 11 prosent fått nye arbeidsoppgaver i jobben sin.

Det er noe variasjon mellom de ulike forholdene, men 32-54 prosent svarte at de ikke har opplevd noen endring siden de gikk på kurset. Det er i tillegg 17-32 prosent som svarte vet ikke.

Figur 5.20 Effekt av BKA-kurset for deltakerne (N=400-405) vurdert av deltakerne



Kilde: Deltakerundersøkelsen

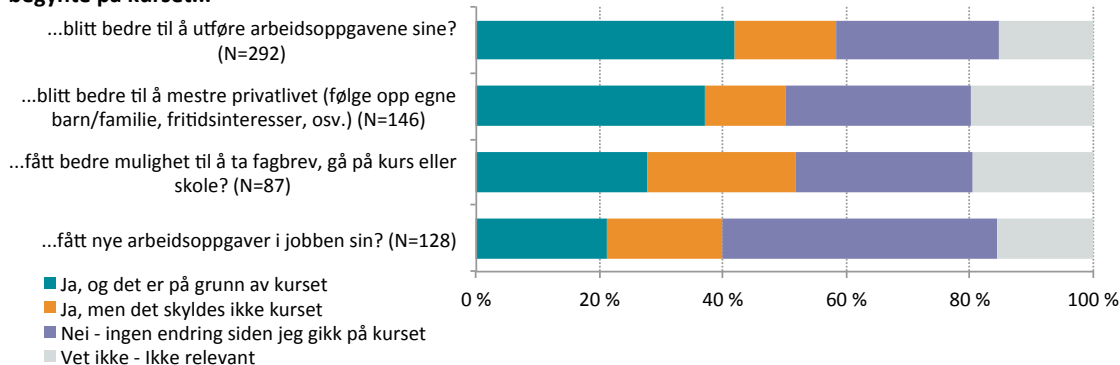
Note: Spørsmålet om sikkerhetsinstruks gjaldt kun for dem som deltok på kurs i lesing/skriving

I Figur 5.21 ser vi kun på vurderingene til de deltakerne som ga uttrykk for at de ønsket forbedringer. Vi ser at andelen ”vet ikke” er lavere, samtidig som større andeler svarte at de har hatt nytte av kurset. Dette kan forklares med at vi i figuren kun har med de som hadde et konkret behov.

42 prosent av deltakerne som uttrykte behov for å bli bedre til å utføre sine arbeidsoppgaver svarte at de har blitt bedre i dette på grunn av deltakelsen på kurset. 37 prosent har blitt bedre i å mestre privatlivet, 28 prosent fått bedre mulighet til å ta fagbrev/kurs/skole, mens 21 har fått nye arbeidsoppgaver i jobben sin. Det er imidlertid 45 prosent av de som ønsket å få nye arbeidsoppgaver som svarte at de ikke har fått det siden de gikk på kurset. I tillegg svarte en del ”vet ikke”.

*Figur 5.21 Effekt av BKA-kurset for de deltakerne som uttrykte et behov for å bli bedre*

**Mulige resultater av kurset. Har deltaker siden de begynte på kurset...**

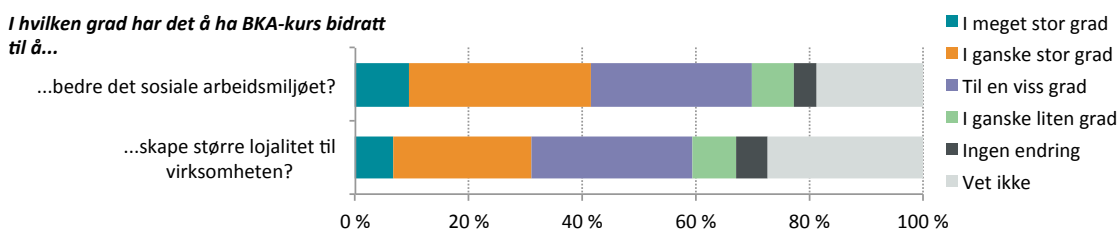


Kilde: Deltakerundersøkelsen

Vi spurte også om deltakelse på BKA-kurs har bidratt til å bedre det sosiale arbeidsmiljøet og skapt større lojalitet til virksomheten. Ca. 50 prosent av arbeidsgiverne mente at BKA-kurs har bedret det sosiale arbeidsmiljøet i ganske eller meget stor grad. I underkant av 40 prosent svarte at kurset ”til en viss grad” har bedret arbeidsmiljøet, mens i overkant av 10 prosent svarte at kurset ikke hadde bidratt til noen endring.

I overkant av 40 prosent svarte at BKA-kurset (i ganske eller meget stor grad) hadde bidratt til å skape større lojalitet til virksomheten, mens 40 prosent svarte ”til en viss grad”. I underkant av 20 prosent svarte ”ganske liten” eller ”ingen endring” når det gjelder lojalitet til virksomheten. Nesten 30 prosent svarte ”vet ikke”.

*Figur 5.22 Om BKA-kurset har påvirket arbeidsmiljø og lojalitet til virksomheten (N=106)*



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

## 5.5 Hva gir effekt?

Vi har sett nærmere på arbeidsgiverne og deltakernes svar for å identifisere hvilke aspekter som ser ut til å ha størst effekt. En utfordring er at antallet respondenter er forholdsvis lavt. I tillegg har vi stort frafall. Det knytter seg derfor betydelig usikkerhet til hvor representative svarene er.

Muligheten til å gjennomføre kvantitative analyser av materialet utover å se på bivarierte sammenhenger er dermed relativt begrenset. Vi har derfor valgt en deskriptiv tilnærming som går ut på å fordele arbeidsgivernes svar på ulike kjennetegn ved gjennomføringen av kurset. Vi har laget samlemål som består av de ulike aspektene som er brukt innenfor de tre fagområdene. Vi har sett på andeler både blant de som svarte at A) ”Godt over halvparten eller mer” av deltakerne som gjennom BKA-kurset har blitt bedre og B) ”Omtrent halvparten eller mer” av deltakerne (jf. for eksempel Figur 5.2)<sup>10</sup>.

Når det gjelder arbeidsgiverundersøkelsen har vi sett på om effekten av kurset varierer med

<sup>10</sup> Dvs. inkludert ”Nesten alle”

- Sektor (offentlig/privat)
- Om de har hatt flere BKA-kurs eller annen opplæring
- Om de søkte om BKA-midler selv eller ikke
- Om kurset ble gjennomført av dem selv, kursleverandør eller begge
- Tiltak for å rekruttere deltakere (tester eller informasjonsmøter mv.)
- Hvor lett det var å rekruttere deltakerne
- Om kurset ble gjennomført i arbeidstiden, fritiden eller begge deler
- Om det var kun egne ansatte eller også deltakere fra andre virksomheter på kurset
- I hvilken grad kurset var tilpasset virksomheten og deltakernes behov<sup>11</sup>

Siden det er svært få som har svart for opplæringen i regning er det ikke forsvarlig å se nærmere på denne delen av BKA-kurset. Nedenfor ser vi nærmere på effekter når det gjelder økt kompetanse innen lesing/skriving og data, samt de aspekter som ikke er rent faglige. De sammenhengene som fremstår som størst er merket med uthevet skrift.

Når det gjelder opplæring i lesing/skriving finner vi at arbeidsgiverne rapporterer noe større effekt hvis virksomheten...

- **hadde erfaring med annen intern opplæring**
- **søkte om BKA-midler selv**
- **brukte egne ansatte i undervisningen (evt. i kombinasjon med eksterne)**
- **hadde undervisning arbeidstiden (evt. også noe i fritiden)**
- hadde kurs som var forbehold egne ansatte
- **hadde tilpasset opplæringen til virksomheten**

Når det gjelder opplæring i data finner vi i mindre grad sammenhenger. Men arbeidsgiverne rapporterer større effekt hvis virksomheten...

- hadde ansatte på BKA-kurs som er var søkt av andre
- brukte egne ansatte i undervisningen (evt. i kombinasjon med eksterne)
- **hadde tilpasset opplæringen til virksomheten**

Vi har også sett på andre typer effekter enn de er rent faglige. Vi tenker her på selvtillit, arbeidsoppgaver, mestre privatlivet, ta videre utdanning/fagbrev osv. Vi finner at arbeidsgiverne rapporterer større effekt på disse områdene hvis virksomheten...

- hadde erfaring med annen intern opplæring
- søkte om BKA-midler selv
- **brukte egne ansatte i undervisningen (evt. i kombinasjon med eksterne)**
- hadde det enkelt for å rekruttere deltakere
- hadde tilpasset opplæringen til virksomheten

Hovedforklaringen på at vi finner sammenhenger mellom rapportert effekt og kjennetegn ved arbeidsgiverens gjennomføring av kurset, er andelen som svarte "vet ikke". For eksempel er det færre som svarte "vet ikke" blant de som hadde kurs med kun egne ansatte. Når andelen "vet ikke" er lavere er det naturlig at en større andel rapporterer effekt. Tilsvarende fenomen finner

---

<sup>11</sup> Vi fant ingen sammenheng mellom arbeidsgiver vurdering av effekt og hvor viktig det var å tilpasse opplæringen til deltakers behov. Det har trolig sammenheng med at de aller fleste respondentene svarte at slik tilpassing var svært eller ganske viktig. Det gir lite rom for spredning.



vi for de fleste av de andre sammenhengene som er nevnt ovenfor. Ser vi kun på de som gir et svar (altså ikke inkluderer andelen med ”vet ikke”) ser det ut til at det å bruke egne ansatte i undervisningen fremstår som det mest robuste resultatet.

Når det gjelder deltakernes oppfatning av effekt, har vi sett på om den varierer med

- Kjønn
- Alder
- Sektor (privat/kommunal/statlig)
- Pålagt eller frivillig deltakelse
- Om de ble oppfordret til å delta
- Om kurset var i arbeidstiden eller på fritiden
- Om de ble utsatt for tester før oppstart
- Om de hadde samtale med kursleder
- Grad av tilpassing til deltakers behov

Nedenfor gjengir vi effektene innen lesing/skriving, data og regning, samt de andre aspektene som ikke er rent faglige. Vi laget også her laget et samlemål som består av de ulike aspektene som er brukt innenfor de fire områdene. Vi har sett på andelen som svarte ”Ja, og det er på grunn av kurset” (jf. for eksempel Figur 5.3)<sup>12</sup>. De største effektene er merket med uthevet skrift.

For opplæring i lesing/skriving finner vi at deltakerne rapporterer noe større effekt hvis...

- det ble gjennomførte tester og **samtaler med kursleder** før oppstart
- deltaker ble oppfordret om å delta, men at det var frivillig
- undervisningen var i arbeidstiden
- **opplæringen var tilpasset deltakers behov**
- **deltaker var under 39 år**

Når det gjelder opplæring i data finner vi i mindre grad sammenhenger. Men deltakerne rapporterer større effekt hvis...

- deltakelsen var frivillig
- **opplæringen var tilpasset til deltakers behov**
- **deltaker var over 50 år**

Når det gjelder opplæring i regning finner vi sammenhenger, men det er viktig å ha i bakhodet at forholdsvis få deltakere har svart (jf. Figur 5.17). Deltakerne rapporterer større effekt hvis ...

- det var samtaler med kursleder før oppstart
- deltaker ble oppfordret om å delta, men at deltakelsen var frivillig
- undervisning var helt eller delvis i arbeidstiden, kun fritid har lavere effekt
- opplæringen var tilpasset til deltakers behov
- deltaker var ansatt i privat sektor

Vi har også sett på aspekter som ikke er rent faglige. Områder som er inkludert er selvtillit, arbeidsoppgaver, å mestre privatlivet, ta fagbrev mv. Her finner vi at deltakerne rapporterte større effekt på disse områdene hvis...

---

<sup>12</sup> Dvs. inkludert ”Nesten alle”

- det var samtaler med kursleder før oppstart
- deltaker ble oppfordret om å delta, men at det var frivillig
- deltaker er eldre (jo eldre, jo større effekt)
- undervisning var helt eller delvis i arbeidstiden, kun fritid har lavere effekt
- opplæringen var tilpasset til deltakers behov
- var ansatt i kommunal sektor

## 5.6 Oppsummering

Vi har i forrige avsnitt vurdert effekten som BKA-kurs har hatt ved å ta utgangspunkt i de områder hvor deltakerne har hatt behov for å lære mer, og undersøkt hvilke effekter deltakerne og arbeidsgiverne mener at deltakelsen på kurs har hatt. Nedenfor oppsummeres effektene.

### 5.6.1 Arbeidsgivernes erfaringer

Når arbeidsgiverne skal vurdere om deltakerne har blitt bedre til å skrive, lese eller forstå vanskelige tekster svarte rundt 40 prosent at de ”ikke vet”. For øvrig vurderer de fleste arbeidsgivere at kurset har ført til bedring i disse ferdighetene hos en god del av deltakerne. Rundt ti prosent mener at nesten alle deltakerne har blitt bedre i disse ferdighetene.

De fleste arbeidsgivere så det som viktig at deltakerne ble bedre til å lese og fylle ut arbeidsrelaterte lister/skjemaer, dokumentere eget arbeid, lese informasjon fra ledelsen og skrive beskjeder. Det ble særlig ansett som viktig at deltakerne ble bedre til å lese arbeidsrelaterte skriv. Rundt 60 prosent av arbeidsgiverne svarte på hver av disse ferdighetene at halvparten eller flere av deltakerne har blitt bedre. Rundt 20 prosent svarte at de ikke vet.

Når det gjelder data, svarte de fleste arbeidsgiverne at tekstbehandling/Word var et viktig læringsmål. Svært mange anså også bruk av internett og e-post som viktig. Om lag 20 prosent har ikke kjennskap til effekten, men ellers mener arbeidsgiverne at en god del av deltakerne har blitt bedre i tekstbehandling. 60 prosent svarte at halvparten eller flere er blitt bedre. Resultatene er omtrent de samme når det gjelder bruk av internett og e-post. De fleste av arbeidsgiverne mener at opplæringen har bidratt til at mange arbeidstakere har fått mer lyst til å ta i bruk ny teknologi og at deltakerne bruker PC mer enn tidligere.

Når det gjelder ferdigheter i regning blir ikke dette ansett som like viktige læringsmål som data og lesing/skriving av mange av arbeidsgiverne.

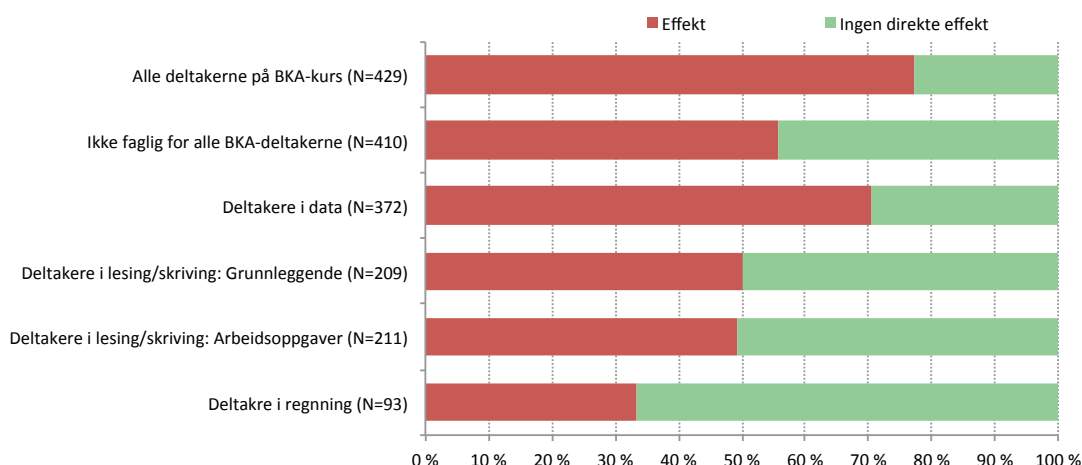
I tillegg til læringsmål innen fagfeltene data, lesing/skriving og regning mente svært mange av arbeidsgiverne at andre mål var viktige. Nesten alle mente det var svært eller ganske viktig at deltakerne skulle få bedre selvtillit, svært mange mente også at det var svært eller ganske viktig at deltakerne ble bedre til å utføre arbeidsoppgavene sine og mindre redd for å gjøre feil. Det var også mange som mente det var svært, ganske eller litt viktig at deltakerne ble bedre til å forstå sikkerhetsinstruksjoner mv, få bedre mulighet til å ta fagbrev eller annen opplæring og for å få nye arbeidsoppgaver i jobben sin.

Når det gjelder effekt i forhold til disse målene svarte mellom 20 og 30 prosent av arbeidsgiverne ”ikke vet”. Blant de som vurderte effekter svarte mellom 63 og 66 prosent at halvparten eller flere av deltakerne har blitt bedre til å utføre sine arbeidsoppgaver, fått mer selvtillit og blitt mindre redd for å gjøre feil. Litt over 40 prosent svarte at halvparten eller flere har fått bedre muligheter til å ta fagbrev/kurs, skole.

### 5.6.2 Deltakernes vurderinger

Vi har nedenfor oppsummert deltakernes vurderinger. Vi har sett på effekter innenfor fem kompetanseområder, samt en samlemål for alle som har gått på BKA-kurs. I Figur 5.23 vises resultatene.

Figur 5.23 Oppsummering av deltakerenes vurdering av effekt



Kilde: Deltakerundersøkelsen

Som vi har vist tidligere i kapittelet skulle deltakerne vurdere effekten på en rekke kompetanseområder; til sammen 30 områder. Deltakerne skulle imidlertid kun svare på de kompetanseområder som var inkludert i kurset de gikk på. For en del områder skulle de også kun svare hvis de hadde angitt kompetansebehov. Effekten utover de rent faglige skulle imidlertid alle deltakerne vurdere uavhengig av hvilket BKA-kurs de deltok på.

Færrest deltakere har deltatt på kurs som inkluderte regning. Kun 93 av de 429 deltakerne som svarte har det. For regning inkludert vi følgende to områder; hverdagsmatematikk og budsjett/regnskap (jf. Figur 5.17). Som vi kan se av Figur 5.23 svarte 33 prosent av disse at de har hatt effekt av kurset i regning. Det vil si at de har svart at de - på grunn av kurset - har blitt bedre i hverdagsmatematikk og/eller budsjett/regnskap. 67 prosent av deltakerne svarte at kurset ikke hadde noen effekt i forhold til de to kompetanseområdene.

At såpass få angir effekt har imidlertid sammenheng med at omtrent halvparten av de som deltok på BKA-kurs som inkluderte regning ikke har angitt kompetansemål innen regning. De har dermed ikke svart på om selve kursdelen innen regning hadde effekt. Blir disse utelatt vil dermed regning fremstå som betydelig mer vellykket.

Vi har også spurt om forbedringer i grunnleggende ferdigheter (lese, skrive eller forstå vanskelige tekster) blant de deltakerne som hadde lesing/skriving inkludert i kurset. Indeksen består av i alt fem områder (jf. Figur 5.3 og Figur 5.4). 209 deltakerne svarte. Som vi kan se, svarte rundt halvparten av deltakerne at kurset hadde effekt i forhold de grunnleggende ferdighetene i lesing/skriving. Det vil si at de har svart at de på minst ett av de fem områdene har hatt en forbedring på grunn av BKA-kurset.

Vi laget også en indeks over konkrete arbeidsoppgaver der lesing/skriving er en forutsetning for å kunne gjøre en god jobb. Deltakerne som gikk på kurs i lesing/skriving vurderte effekt på følgende fem områder; ferdigheter i å dokumentere eget arbeid, skrive beskjeder til kollegaer/sjef, fylle ut skjemaer, lese informasjon fra ledelsen og lese interne lister/skjemaer (jf. Figur 5.7). Som vi kan se, svarte rundt halvparten av deltakerne at kurset hadde effekt i forhold til de konkrete arbeidsoppgavene vi spurte om. Det vil si at de har svart at de på minst ett av de fem områdene har hatt en forbedring på grunn av BKA-kurset.

Når det gjelder kurs i data, som er den basiskompetansen som flest deltakerne har inkludert i kursopplegget, ser vi at deltakelsen har hatt størst effekt. Indeksen består av i alt 10 temaområder (Word, internett, Epost, osv.) (jf. Figur 5.11 og Figur 5.13). 70 prosent av alle som hadde data inkludert i opplæringen svarte at kurset har hatt effekt på minst ett av de 10 områdene.

Vi har også utarbeidet en indeksen for effekter utover de rent faglige. Dette skulle alle deltakerne svare på uavhengig av hvilke kurs de gikk på. Vi inkludert åtte områder som for eksempel selvtillit, egne eller nye arbeidsoppgaver, mestre privatlivet mv. (jf. Figur 5.20). Som vi ser svarte 56 prosent av deltakerne at kurset har hatt effekt på minst ett av de åtte områdene.

Vi har tilslutt slått sammen de fem overnevnte indeksene i en totalindeks som gir et uttrykk for om deltakerne har hatt ”noen som helst” effekt av å gå på et BKA-kurs. Det var i teorien mulig for deltakerne å svare på i alt 30 områder, men siden mange ikke har hatt kurs i alle tre kompetanseområder og/eller ikke hatt kompetansebehov innenfor alle områdene vi kartla, var det ingen deltakerne som ble spurt om effekter på alle 30 kompetanseområder.

Som vi kan se svarte 75 prosent av alle deltakerne at BKA-kurset har hatt effekt på minst ett av de 30 områdene. En del rapporterer effekt innenfor forholdsvis få områder, hvilket betyr at nytten av kurset har vært relativt begrenset. Om lag 40 prosent av alle deltakerne rapporterer imidlertid om effekt på seks kompetanseområder eller flere, hvilket må bety at de har hatt nytte av å gå på et BKA-kurs.

### 5.6.3 Oppsummering av hva som gir effekt

I avsnitt 5.5 ovenfor så vi nærmere hva som ser ut til å gi effekt. Nedenfor oppsummerer vi våre analyser.

Ser vi på arbeidsgivernes vurdering av BKA-kurs under ett finner vi størst effekt hvis...

- virksomheten hadde erfaring med annen intern opplæring
- virksomheten søkte om BKA-midler selv
- det var enkelt å rekruttere deltakere
- **brukte egne ansatte i undervisningen (evt. i kombinasjon med eksterne)**
- **undervisning var helt eller delvis i arbeidstiden**, kun fritid har lavere effekt
- **opplæringen var tilpasset virksomheten**

Hvis vi kun ser på andelen blant de som svarte (dvs. ikke svarte ”vet ikke”) fremstår effekten av å bruke egne ansatte i undervisningen som mest robust. Det kan også se ut til at det å inkludere ansatte fra andre virksomheter har en mer positiv effekt enn resultatet isolert sett skulle tyde på.

Ser vi på deltakernes vurdering av BKA-kurs under ett finner vi størst effekt hvis...

- det var samtaler med kursleder før oppstart
- deltaker ble oppfordret om å delta, men at det var frivillig
- opplæringen var tilpasset til deltakers behov
- deltaker var kvinne (men relativt liten betydning)
- deltaker var under 39 år eller eldre enn 55 år (har sammenheng med type kurs)
- deltaker var ansatt i kommunal sektor

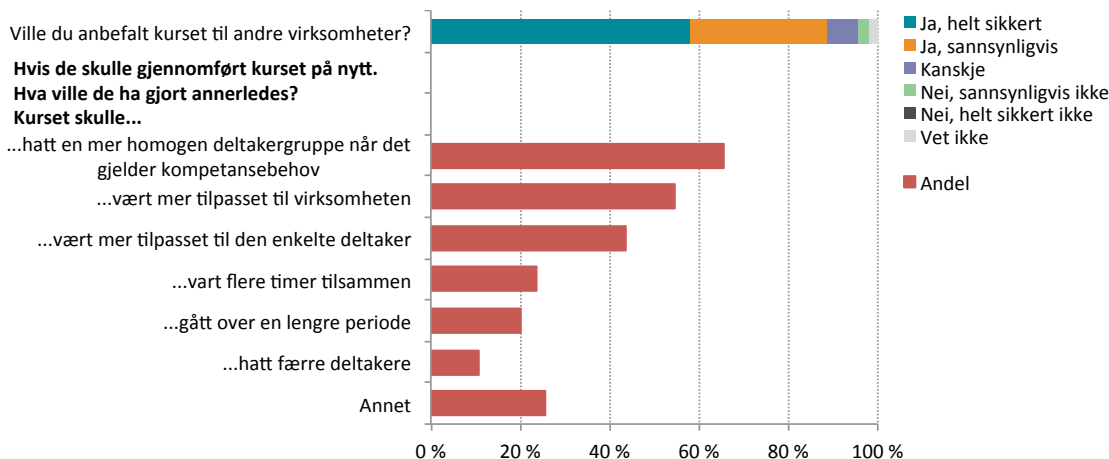
### 5.6.4 Arbeidsgivernes og deltakernes vurdering av BKA-kurs

Vi har ovenfor analysert materialet for å måle effekt og hva som gir effekt. Deltakerne og arbeidsgiverens vurdering av selve kurset bør også inngå når effekten av BKA-kurs skal belyses. Som vi viste i Figur 4.20 var 75 prosent av deltakerne fornøyde med kurset.

Figur 5.24 nedenfor viser at de fleste arbeidsgiverne vil anbefale BKA-kurs til andre virksomheter – 90 prosent vil gjøre det. Nesten 60 prosent vil helt sikkert gjøre det, mens 30 prosent av arbeidsgiverne sannsynligvis vil gjøre det.

På spørsmål om hva de ville gjort annerledes om de hadde gjennomført kurset på nytt, svarte 65 prosent av arbeidsgiverne at de ville hatt en mer homogen deltakergruppe når det gjelder kompetansebehov, etterfulgt av mer tilpasning av kurset til virksomheten og mer tilpasning til den enkelte deltaker. Vår effektanalyse tyder på at tilpasning til virksomhet og den enkelte deltaker er svært viktig. 25 prosent ville ha latt kurset vare over flere timer til sammen, mens 20 prosent ville latt det gå over en lengre periode. Ca. 10 prosent ville hatt færre deltakere.

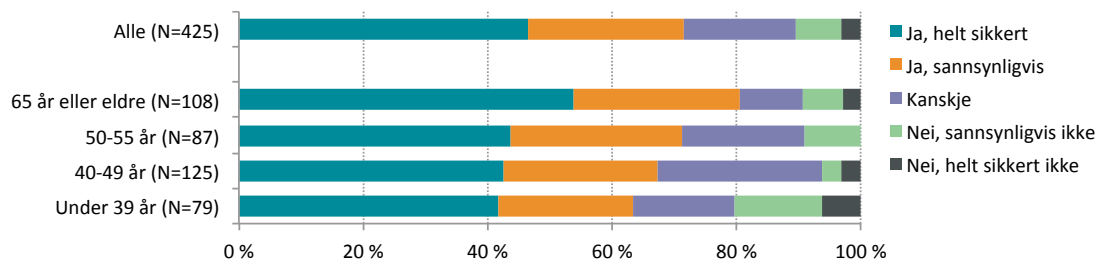
*Figur 5.24 Vil arbeidsgiver anbefale kurset til andre virksomheter og hva ville de gjort annerledes hvis de skulle gjennomført kurset på nytt?*



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Vi spurte også deltakerne om de vil anbefale kurset til andre i samme situasjon. Som vi kan se av Figur 5.25 svarte 47 prosent av deltakerne ”helt sikkert”, mens 25 prosent svarte sannsynligvis. 15 prosent svarte ”kanskje”, mens kun 10 prosent svarte ”nei”. Dette er også et klart signal om at et BKA-kurs oppleves som positivt.

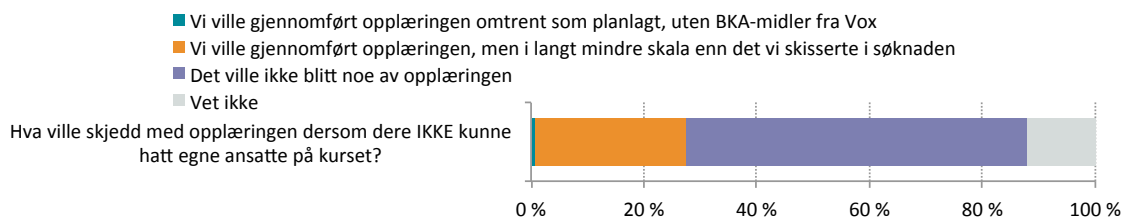
*Figur 5.25 Vil BKA-deltaker anbefale kurset til andre i samme situasjon?*



Kilde: Deltakerundersøkelsen

Arbeidsgiverne ble spurt om hva som ville skjedd med opplæringen dersom virksomheten ikke fikk økonomisk støtte fra Vox til å gjennomføre kurset. Som vi kan se av Figur 5.26 svarte 60 prosent at det ikke ville bli noe av opplæringen. I underkant av 30 prosent ville gjennomført opplæringen i mindre skala, mens omtrent 10 prosent var usikre. En marginal andel ville gjennomført opplæringen omtrent som planlagt.

Figur 5.26 *Hva ville skjedd med opplæringen dersom virksomheten ikke kunne hatt egne ansatte på kurset som ble finansiert av Vox?*

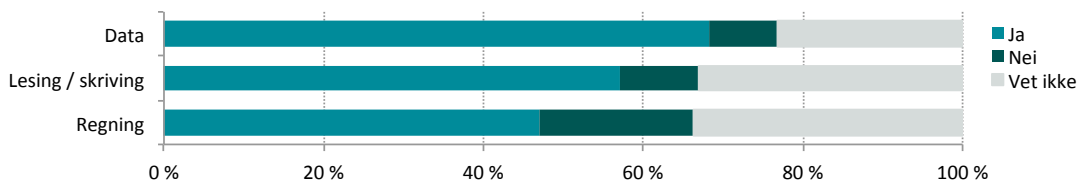


Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

Vi spurte også arbeidsgiverne om det er aktuelt å gjennomføre opplæring i grunnleggende ferdigheter i fremtiden. De skulle i tilfelle svare i forhold til de tre ulike kompetanseområdene.

Som vi kan se av Figur 5.27 svarte nesten 70 prosent at det kan være aktuelt med mer opplæring innen data. Litt over halvparten nevner opplæring i lesing/skriving, mens rundt halvparten også kunne tenke seg regning.

Figur 5.27 *Aktuelt å gjennomføre opplæring i grunnleggende ferdigheter også i fremtiden?*



Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen

## Referanser

- Bratsberg et al (2006): *Lese og tallforståelse, utdanning og arbeidsmarkedssuksess*, Lesesenteret, universitetet i Stavanger.
- Dragland (2005): *Den digitale kløften*, Gemini/Forskningsnytt.
- Econ-rapport 2008-074: *Program for basiskompetanse i arbeidslivet – Evaluering del 2*
- Econ-rapport 2007-077: *Evaluering av program for basiskompetanse . Evaluering del 1*
- Econ-rapport 2006-55: *Voksenopplæring: tilbudsidehindringer og incentiver*. Rapport nr 55, Oslo.
- Engesbak og Finbak (2005): ”Mye vil ha mer – om deltakelse i etter- og videre-utdanning,” *Samfunnsspeilet* nr 3, 2005.
- Gabrielsen (2005): *Lese- og mestringskompetansen i den norske voksenbefolkningen*, Lesesenteret, UiS
- Gabrielsen (2005): *Hvor godt må vi kunne lese for å fungere i dagens samfunn?* *Samfunnsspeilet* 2/2005.
- Gabrielsen (2007): *Blant de fremste, men likevel grunn til bekymring*, i SSB: *Utdanning, 2007*
- Gabrielsen og Lagerstrøm (2007): *Leseferdigheter hos voksne med innvandrerbakgrunn*. Lesesenteret, UiS.
- Hagen (2007): *Kompetanseutvikling i fagopplæringen*. I *Utdanning 2007 – muligheter, mål og mestrings*, Statistisk sentralbyrå
- Hagen og Skule (2008): *Kompetansereformen og livslang læring*. Fafo-rapport 7/2008
- Hagen og Skule (2007): *Den norske modellen og utviklingen av kunnskapssamfunnet*. Gyldendal Akademisk.
- Kunnskapsdepartementet: St. meld nr 44 (2008-2009) *Utdanningslinja*
- Nyen (2005): *Livslang læring i norsk arbeidsliv*. Utdanning 2005. SSB
- Skule og Døving (2002): *Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet. Underveisrapport 2002*. Fafo-notat 10/2002.
- Skule, Wiborg og Sandven (2011): *Livslang læring I norsk arbeidsliv 2003-2010*. NIFU 5/2011.
- Vox (2006): *Om læringsprosesser i arbeidslivet. En studie av et utvalg KUP-støttede prosjekter*.
- Ytrehus og Splheim (2005): *Lese- og skriveopplæring som nytter. Etterundersøkelse av deltakere på AOFs lese- og skrivekurs*. Fafo-rapport 481

## **Vedlegg – Spørreskjemaer til arbeidsgiverne og deltakerne**



## Spørreskjema

### Evaluering av Program for Basiskompetanse i arbeidslivet (BKA)

(VI GJØR OPPMERKSOM PÅ AT FILTERNE IKKE ER SYNLIG I DENNE VESJONEN)

Vi gjør oppmerksom på at svarene dine vil bli behandlet konfidensielt. Resultatene vil ikke bli presentert på en slik måte at de kan identifisere enkeltbedrifter eller -respondenter. Dersom du føler at spørsmålstillingen ikke helt passer for din virksomhet, ber vi deg likevel svare så langt det lar seg gjøre. På slutten av skjemaet vil du få anledning til å komme med eventuelle tilleggskommentarer.

#### Er virksomheten innen...

- (1)  Privat sektor
- (2)  Kommunal sektor
- (3)  Statlig sektor
- (4)  Attførings-/arbeidsmarkedsbedrift
- (5)  Annet: \_\_\_\_\_

#### Innenfor hvilken bransje driver din virksomhet?

- (1)  Jordbruk/skog/fiske
- (2)  Utvinning/kraft/vannforsyning
- (3)  Industri
- (4)  Bygg/anlegg
- (5)  Varehandel/verksted
- (6)  Transport/lager
- (7)  Hotell/restaurant
- (8)  Informasjon, bank/forsikring, eiendomsdrift, vitenskapelig tjenesteyting
- (9)  Kulturell virksomhet
- (10)  Renhold
- (11)  Annen tjenesteyting
- (12)  Annet, hva? \_\_\_\_\_

#### Innenfor hvilket område driver din enhet/virksomhet?

- (1)  Administrasjon
- (2)  Barnehage
- (3)  Skole (inkl høyskoler og universiteter)
- (4)  Helsesektoren
- (5)  Pleie og omsorgssektoren
- (6)  Kulturell virksomhet
- (7)  Annet, hva? \_\_\_\_\_

Nærmere om virksomhetens satsing på grunnleggende ferdigheter

#### Hvordan ble dere kjent med muligheten for ha egne ansatte på kurs finansiert av BKA-midler? (Sett ett eller flere kryss)

- (1)  Vi fikk en henvendelse (E-post/brev/telefon) fra Vox / BKA-kontakt
- (2)  Vi fant informasjon på Vox' internetsider
- (3)  Vi så artikkel i avis/tidsskrift/ukeblad/internett
- (4)  Vi så annonse i avis/tidsskrift/ukeblad/internett
- (5)  Vi hørte om BKA via tillitsvalgte i virksomheten
- (6)  Vi hørte om BKA via organisasjoner i arbeidslivet
- (7)  Vi hørte om BKA via kurs-/opplæringsleverandør
- (8)  Informasjonsmøte arrangert av Vox
- (9)  Jungeltelegrafen (via bekjente i andre virksomheter/venner/e.l.)
- (10)  Ikke sikker
- (11)  Andre kilder, forklar: \_\_\_\_\_

#### Hvem tok initiativ til å sette i gang slik opplæring? (Sett ett eller flere kryss)

- (1)  Ledelsen, personalsjef og/eller opplæringsleder e.l.
- (2)  Tillitsvalgte
- (3)  Ansatte som ønsket å delta i opplæringen
- (4)  Ekstern opplæringsstilbyder
- (5)  Bransje-/næringsforeningen
- (6)  Andre, forklar: \_\_\_\_\_
- (7)  Vet ikke

#### Utgangspunktet for denne undersøkelsen er kurset #OMRÅDET# som ble arrangert i #ÅR#. Har virksomheten fra 2006 og frem til i dag hatt ansatte på andre kurs finansiert av BKA-midler?

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Vet ikke

#### Hvilke av følgende ferdigheter har de ansatte fått opplæring i gjennom kurs finansiert av BKA-midler fra 2006 og frem til i dag? Kryss av ja eller nei for hvert av de tre temaene.

	Ja	Nei
Lesing/skriving	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Data	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Regning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

Har dere hatt andre temaer innbakt i BKA-kurset. I tilfelle hvilke:

Utgangspunktet for denne undersøkelsen er kurset som ble arrangert i

#OMRADET# i #ÅR#. I tilknytning til dette kurset, deltok du i

- (1)  ...forberedelse/søknad til Vox
- (2)  ...planlegging av innholdet i kurset
- (3)  ...rekruttering av deltakere til kurset
- (4)  ...oppfølging av kurset underveis
- (5)  ...evaluering av erfaringene fra kurset
- (6)  ...rapportering til Vox
- (7)  Ingen rolle

Du svarte at virksomheten har hatt ansatte på andre BKA kurs. Har du for ett eller flere av de andre kursene hatt ansvar for...

- (1)  ...forberedelse/søknad til Vox
- (2)  ...planlegging av innholdet
- (3)  ...rekruttering av deltakere
- (4)  ...oppfølging av BKA-kurs underveis
- (5)  ...evaluering av erfaringene
- (6)  ...rapportering til Vox
- (7)  Ingen rolle

Arrangerer virksomheten BKA-opplæring for egne ansatte også fordi dere ønsker å ta et "samfunnsansvar"? Svar på en skala fra 1 til 5, der 1 er "svært viktig" og 5 er "svært viktig"

- (1)  1 Svært uviktig
- (2)  2
- (3)  3
- (4)  4
- (5)  5 Svært viktig

Er innføring av nye teknologiske løsninger i virksomheten en medvirkende årsak til at dere ønsket å arrangere kurs i data for egne ansatte? Svar på en skala fra 1 til 5, der 1 er "svært uviktig" og 5 er "svært viktig"

- (1)  1 Svært uviktig
- (2)  2
- (3)  3
- (4)  4
- (5)  5 Svært viktig

Er det andre viktige grunner til at virksomheten tok initiativ til opplæring i grunnleggende ferdigheter?

Har du hatt direkte kontakt med Vox i forbindelse med søknader om BKA-midler?

- (1)  Ja, Vox sentralt
- (2)  Ja, BKA-kontakt
- (3)  Nei
- (4)  Vet ikke / Husker ikke

Howdan vil du beskrive informasjonen fra og kontakten med Vox? Ta stilling til påstandene nedenfor. Svar på en skala fra 1-5, der 1 er "helt uenig" og 5 er "helt enig".

	Helt uenig (1)	2	3	4	Helt enig (5)	Vet ikke (6)
Det var lett å finne frem til riktig kontaktperson i Vox	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Vi fikk raskt svar da vi henvendte oss til Vox	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Svarene vi fikk fra Vox var nyttige for oss	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Vi måtte forholde oss til for mange personer i Vox	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Vox burde informert bedre om hva slags opplæring som var støtteberettiget	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Vox krevde for mye rapportering underveis i kurset	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Vox krevde for mye rapportering etter at kurset var avsluttet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

### Har virksomheten tidligere gjennomført opplæring i grunnleggende ferdigheter, uten finansiering fra Vox?

- Ja, det er et tilbud som har blitt gitt jevnlig
- Ja, det er et tilbud som har blitt gitt før, men ikke jevnlig
- Nei, dette var første gang
- Vet ikke

### Hvordan ble opplæringen i de nevnte grunnleggende ferdigheter finansiert tidligere? (Flere svar mulig)

- Vi dekket alle kostnadene selv
- Vi fikk støtte til opplæringen gjennom offentlige midler
- Vi fikk støtte til opplæringen gjennom arbeidstaker/-giverorganisasjoner
- Deltakerne betalte en andel selv
- Andre finansieringsmåter, forklar: \_\_\_\_\_
- Vet ikke

### Forberedelse/planlegging av det konkrete kurset

#### Hvor godt kjenner du til virksomhetens forberedelse/planlegging av kurset i #OMRÅDET# i #ÅR#?

- Meget godt
- Ganske godt
- Verken godt eller dårlig
- Ganske dårlig
- Meget dårlig

#### Søkte virksomheten selv om støtte til kurset i #OMRÅDET# i #ÅR# ?

- Ja, vi søkte selv om støtte til BKA-midler fra Vox
- Nei, en næringsforening/kursleverandør e.l. søkte. Men vi hadde avtalt på forhånd at vi skulle ha med egne ansatte
- Nei, en næringsforening/kursleverandør e.l. søkte. Vi ble rekruttert etter at søker hadde fått tilsagn om midler fra Vox.
- Vet ikke

#### Hvem gjennomførte opplæringen i #OMRÅDET# i #ÅR#?

- Opplæringen ble gitt av ansatte i egen virksomhet / internopplæring
- Våre ansatte gikk på opplæring hos en kursleverandør
- Opplæring ble gitt både av ansatte i egen virksomhet / internopplæring og av kursleverandør
- Vet ikke

### Hvordan fikk dere kontakt med kursleverandøren?

- Vår bransje-/næringsforening e.l. hadde allerede inngått avtale med kursleverandøren
- Vi utlyste en anbudskonkurranse
- Vi kontaktet kun den valgte kursleverandøren
- Kursleverandøren kontaktet oss direkte
- Annet: \_\_\_\_\_
- Vet ikke

### Deltok kursleverandøren i informasjons eller motivasjonstiltak hos dere før oppstart av kurset i #OMRÅDET# i #ÅR# ?

- Ja, kursleverandøren deltok i forbindelse med dette kurset
- Nei, men kursleverandøren hadde deltatt i forbindelse med tidligere kurs
- Nei, kursleverandøren har ikke deltatt i informasjons eller motivasjonstiltak hos oss om slike kurs
- Annet: \_\_\_\_\_
- Vet ikke

### Hva ville skjedd med opplæringen dersom dere IKKE kunne hatt egne ansatte på kurset i #OMRÅDET# i #ÅR#?

- Vi ville gjennomført opplæringen omtrent som planlagt, uten BKA-midler fra Vox
- Vi ville gjennomført opplæringen, men i langt mindre skala enn det vi skisserte i søknaden
- Det ville ikke blitt noe av opplæringen
- Vet ikke

### Motivasjon og informasjon

#### Hvor godt kjenner du til virksomhetens forberedelse/planlegging av kurset i #OMRÅDET# i #ÅR#? Vi tenker her på informasjon til ansatte, rekruttering av deltakere mv.?

- Meget godt
- Ganske godt
- Verken godt eller dårlig
- Ganske dårlig
- Meget dårlig

**Hvilke former for informasjons- eller motivasjonstiltak hadde dere i virksomheten i forkant av oppstart av kurset i #OMRÅDET# i #ÅR# ?**

- (1)  Det ble gitt skriftlig informasjon til alle ansatte
- (2)  Hadde informasjonsmøte som var åpent for alle ansatte
- (3)  Holdt møte/kurs for nøkkelpersoner (ledelse/tillitsvalgte e.l.) for å informere og forankre kurset
- (4)  Organiserte tester/kartlegginger for relevante deltakere
- (5)  Andre informasjonseller motivasjonstiltak? \_\_\_\_\_
- (6)  Ingen konkrete informasjonseller motivasjonstiltak
- (7)  Vet ikke

**Var opplæringen frivillig eller obligatorisk for deltakerne?**

- (1)  Frivillig
- (2)  Obligatorisk
- (3)  Frivillig for noen, obligatorisk for andre
- (4)  Vet ikke

**Hvem ble oppfordret/bedt om å delta i opplæringen? (Flere svar mulig)**

- (1)  Et utvalg ansatte ble oppfordret/bedt om å delta i opplæringen
- (2)  Vi informerte om kurset
- (3)  Ansatte meldte seg på selv
- (4)  Vet ikke

**Ble de som skulle delta i opplæringen valgt ut gjennom en kartlegging/test for å identifisere grunnleggende ferdigheter?**

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Vet ikke

**Satte dere i gang spesielle tiltak for å få deltakerne til å melde seg på opplæringen?**

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Vet ikke

**Nedenfor lister vi opp en rekke tiltak som kan benyttes for å få deltakere til å melde seg på opplæring. Kryss av for de dere benyttet**

**Aktuelle ansatte hadde...**

- (1)  ...én-til-én-møter med ledere
- (2)  ...én-til-én-møter med tillitsvalgte
- (3)  ...én-til-én-møter med kursleverandøren
- (4)  ...informasjonsmøter der ledelsen deltok
- (5)  ...informasjonsmøter der tillitsvalgte deltok
- (6)  ...informasjonsmøter der kursleverandører deltok
- (7)  ...premiering av deltakelse
- (8)  Annet. Noter: \_\_\_\_\_

**Hvor enkelt eller vanskelig var det å få deltakerne til å melde seg på opplæringen?**

- (1)  Svært enkelt
- (2)  Ganske enkelt
- (3)  Verken enkelt eller vanskelig
- (4)  Ganske vanskelig
- (5)  Svært vanskelig
- (6)  Vet ikke

**Hva tror du var de viktigste årsakene til at rekruttering av deltakere var vanskelig?**

**Svar fra 1 til 5, der 1 er ikke viktig og 5 er svært viktig**

	Ikke viktig (1)	2	3	4	Svært viktig (5)
At de måtte bruke en del av sin fritid	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
At opplegget var for lite tilpasset deres arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
At de opplevde deltakelse som stigmatiserende	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

**Andre grunner til at det var vanskelig?**

\_\_\_\_\_

## Om det konkrete kurset

I det følgende skal du svare ut fra kurset i #OMRÅDET# i #ÅR#. Har du ikke kunnskap eller synes det er vanskelig å svare på konkrete spørsmål har du mulighet til å svare "Vet ikke".

Omtrent hvor mange timer varte kurset tilsammen?

- (1)  Ca. antall timer tilsammen: \_\_\_\_\_
- (2)  Vet ikke

Omtrent over hvor lang periode (i antall uker) varte kurset i #OMRÅDET# i #ÅR#?

- (1)  Ca. antall uker: \_\_\_\_\_
- (2)  Vet ikke

Skjedde opplæringen i deltakernes fritid eller arbeidstid?

- (1)  I fritiden
- (2)  I arbeidstiden
- (3)  Begge deler
- (4)  Vet ikke

Var det kun egne ansatte som deltok på kurset i #OMRÅDET# i #ÅR# eller var det også ansatte fra andre virksomheter?

- (1)  Kun egne ansatte
- (2)  Både egne ansatte og ansatte fra andre virksomheter
- (3)  Vet ikke

Hvor godt kjenner du til selve kurset i #OMRÅDET# i #ÅR# ? Vi tenker her på kursinnhold, tilpassing/tilrettelegging, mv.

- (1)  Meget godt
- (2)  Ganske godt
- (3)  Verken godt eller dårlig
- (4)  Ganske dårlig
- (5)  Meget dårlig

Ta utgangspunkt i kurset i #OMRÅDET#. Omtrent hvor mange blant egne ansatte ... Noter antallet i boksene til høyre.

- (1)  ...trodde dere i utgangspunktet skulle delta på dette kurset. \_\_\_\_\_
- (2)  ...deltok ved oppstart: \_\_\_\_\_
- (3)  ...fullførte kurset: \_\_\_\_\_
- (4)  Vet ikke

Falt det fra noen ansatte fra kurset undervøis?

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Vet ikke

Omtrent hvor mange av virksomhetens ansatte falt fra undervøis?

Hva vil du si var de viktigste årsakene til at virksomhetens ansatte falt fra undervøis? (Maksimalt 3 kryss) Deltakere som...

- (1)  ...synes kurset var for lett
- (2)  ...synes kurset var for vanskelig
- (3)  ...synes de ikke lærte nok
- (4)  ...mistet motivasjonen
- (5)  ...synes det var vanskelig å kombinere kursdelaktelse med jobben
- (6)  ...synes det var vanskelig å kombinere kursdelaktelse med familieforpliktelser
- (7)  ...synes det var vanskelig å delta i kurset på grunn av helseproblemer
- (8)  ...hadde andre grunner, noter: \_\_\_\_\_

Var opplæringen i det konkrete kurset spesielt tilpasset behovene i din virksomhet?

- (1)  I meget stor grad
- (2)  I ganske stor grad
- (3)  Verken i stor eller liten grad
- (4)  I ganske liten grad
- (5)  I meget liten grad
- (6)  Vet ikke

Hvordan ble opplæringen tilpasset virksomhetene som deltok? (Flere kryss mulig)

- (1)  Vi benyttet felles materiell (for eksempel rutinebeskrivelser/manualer/mv) fra virksomhetene i opplæringen
- (2)  Deltakerne brakte selv med seg materiell (for eksempel rutinebeskrivelser/manualer/mv) som de brukte i arbeidet
- (3)  Kurset ble tilpasset virksomhetene på andre måter; beskriv: \_\_\_\_\_
- (4)  Det var ingen tilpassing til virksomhetene
- (5)  Vet ikke

### Hvordan ble opplæringen tilpasset virksomheten? (Flere kryss mulig)

- (1)  Vi benytte felles materiell (for eksempel rutinebeskrivelser/manualer/mv) fra virksomheten i opplæringen
- (2)  Deltakerne brukte selv med seg materiell (for eksempel rutinebeskrivelser/manualer/mv) som de brukte i arbeidet
- (3)  Kurset ble tilpasset virksomheten på andre måter, beskriv: \_\_\_\_\_
- (4)  Det var ingen tilpassing til virksomheten
- (5)  Vet ikke

### Hvor viktig mener du det var at opplæringen ble tilpasset spesielt til behovene i din virksomheten?

- (1)  Svært viktig
- (2)  Ganske viktig
- (3)  Verken viktig eller uviktig
- (4)  Ganske uviktig
- (5)  Svært uviktig
- (6)  Vet ikke

### Ble opplæringen i det konkrete kurs tilpasset den enkeltes behov på noen av de følgende måtene? (Flere svar mulig)

- (1)  Ja, på grunnlag av tester/kartlegging før eller ved kursstart
- (2)  Ja, på grunnlag av samtaler med den enkelte deltaker før eller ved kursstart for å finne ut hva de ønsket og hadde behov for å lære
- (3)  Ja, kursleverandør vurderte den enkeltes behov underveis og tilrettela opplæringen "løpende"
- (4)  Ja, deltakerne kunne underveis i kurset velge hva de ønsket å trene på
- (5)  Ja, kurset ble tilpasset den enkeltes behov på annen måte. Hvordan? \_\_\_\_\_
- (6)  Nei, det var ingen tilpassing til den enkeltes behov
- (7)  Vet ikke

### Hvor viktig mener du det var at opplæringen ble tilpasset spesielt til behovene til den enkelte deltaker?

- (1)  Svært viktig
- (2)  Ganske viktig
- (3)  Verken viktig eller uviktig
- (4)  Ganske uviktig
- (5)  Svært uviktig
- (6)  Vet ikke

### Hvor fornøyd er dere med opplæringen som ble gitt av opplæringsleverandøren?

- (1)  Svært fornøyd
- (2)  Ganske fornøyd
- (3)  Verken fornøyd eller misfornøyd
- (4)  Ganske misfornøyd
- (5)  Svært misfornøyd
- (6)  Vet ikke

### Ville du anbefalt kurset til andre virksomheter?

- (1)  Ja, helt sikkert
- (2)  Ja, sannsynligvis
- (3)  Kanskje
- (4)  Nei, sannsynligvis ikke
- (5)  Nei, helt sikkert ikke
- (6)  Vet ikke

### Hvis dere skulle gjennomført et kurs i #OMRÅDET# på nytt. Ville dere gjort noe annerledes, i tilfelle hva (kan sette flere kryss)? Kurset skulle...

- (1)  ...vart flere timer tilsammen
- (2)  ...gått over en lengre periode
- (3)  ...vært mer tilpasset til virksomheten
- (4)  ...vært mer tilpasset til den enkelte deltaker
- (5)  ...hatt færre deltakere
- (6)  ...hatt en mer homogen deltakergruppe når det gjelder kompetansebehov
- (7)  Annet: \_\_\_\_\_

### Effekter av BKA-kurs

Vi ønsker å få en kartlagt nytte/effekter av å arrangere BKA-kurs. Vi tenker her på eventuell nytte som både egne ansatte og virksomheten som organisasjon kan ha av slike kurs.

Har dere for eksempel observert endring i kunnskapsnivå/adferd hos deltakerne eller endringer hos virksomheten når det gjelder arbeidsmiljø, samarbeid mv.?

Grunnlaget for din vurdering kan både være basert på egne erfaringer og/eller på tilbakemeldinger som du har fått fra andre i virksomheten.

Hvor godt grunnlag har du for å vurdere nytten/effekten som kurset i #OMRÅDET# i #ÅR# har hatt på egne ansatte og virksomheten?

- (1)  Meget godt  
 (2)  Ganske godt  
 (3)  Verken godt eller dårlig  
 (4)  Ganske dårlig  
 (5)  Meget dårlig

Du svarte tidligere at virksomheten har hatt flere BKA-kurs. Hvor godt grunnlag har du for å vurdere nytten/effekten for deltakerne og virksomheten av ett eller flere av de andre BKA-kursene som virksomheten har hatt egne ansatte på?

- (1)  Meget godt  
 (2)  Ganske godt  
 (3)  Verken godt eller dårlig  
 (4)  Ganske dårlig  
 (5)  Meget dårlig

Nedenfor skal du svare på utvalgte effekter som BKA-kurs kan ha hatt på deltakerne og virksomheten.

Har du ikke kunnskap eller synes du det er vanskelig å svare har du mulighet til å svare "vet ikke".

Du svarte at virksomheten har hatt ansatte som har deltatt på minst et BKA-kurs der lesing/skriving har inngått i kurset. Hvor godt grunnlag har du for å vurdere nytten/effekten for deltakerne som har hatt kurs i lesing/skriving?

- (1)  Meget godt  
 (2)  Ganske godt  
 (3)  Verken godt eller dårlig  
 (4)  Ganske dårlig  
 (5)  Meget dårlig

Så noen spørsmål om kurs i lesing/skriving  
 Hvor viktig var det at kursdeltakerne skulle bli...

	Ikke viktig	Litt viktig	Ganske viktig	Svært viktig	Vet ikke
...bedre i å lese informasjon fra ledelsen?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
...bedre i å lese lister/skjemaer som f.eks. vaktlister, bestillings-lister, instruksjoner/manualer?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
...bedre i å dokumentere eget arbeid?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
...bedre i å fylle ut skjemaer som f.eks. avviksmelding, søknader, egenmelding ved sykefravær?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
...bedre i å skrive beskjeder til kollegaer/sjefer?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Anslå hvor stor andel av deltakerne som gjennom BKA-kurset har blitt...

**Andel av deltakerne**

	Få	En del	Omtrent halvparten	Godt over halvparten	Nesten alle	Vet ikke
...bedre i å lese informasjon fra ledelsen?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...bedre i å lese lister/skjemaer som f.eks. vaktlister, bestillings-lister, instruksjoner/manualer?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...bedre i å dokumentere eget arbeid?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...bedre i å fylle ut skjemaer som f.eks. avviksmelding, søknader, egenmelding ved sykefravær?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...bedre i å skrive beskjeder til kollegaer/sjefer?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Ta utgangspunkt i erfaringene fra kursdeltakerne blant egne ansatte som har fullført BKA-kurs i lesing/skriving.  
Anslå hvor stor andel av deltakerne som gjennom BKA-kurset har blitt bedre i å...

	Andel av deltakerne					
	Få	En del	Omtrent halvparten	Godt over halvparten	Nesten alle	Vet ikke
..skrive?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..lese?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..forstå vanskelige tekster?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Anslå omtrent hvor stor andel av kursdeltakerne som...

	Andel av deltakerne					
	Få	En del	Omtrent halvparten	Godt over halvparten	Nesten alle	Vet ikke
...leser mer enn før?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...skriver mer enn før?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Du svarte at virksomheten har hatt ansatte som har deltatt på et BKA-kurs der data har inngått i kurset. Hvor godt grunnlag har du for å vurdere nytten/effekten for deltakere som har hatt kurs i data?

	Ja	Nei	Vet ikke
(1) <input type="checkbox"/> Meget godt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
(2) <input type="checkbox"/> Ganske godt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
(3) <input type="checkbox"/> Verken godt eller dårlig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
(4) <input type="checkbox"/> Ganske dårlig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
(5) <input type="checkbox"/> Meget dårlig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Så noen spørsmål om kurs i data

Hvilke av følgende områder har vært inkludert i BKA-kurs innen data?

	Ja	Nei	Vet ikke
Tekstbehandling/Word	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Regneark/Excel	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
E-post	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Internett	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Programmer i arbeidssituasjonen:	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Timeregistrering, Intranett, arkiv, faktura, lønn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Bruk av Skype, Facebook	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Bruk av mobiltelefon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Anslå hvor stor andel av deltakerne som gjennom BKA-kurset har blitt bedre i: Andel av deltakerne

	Få	En del	Omtrent halvparten	Godt over halvparten	Nesten alle	Vet ikke
Tekstbehandling/Word?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Regneark/Excel?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
E-post?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Internett?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Programmer i arbeidssituasjonen:						
Timeregistrering, Intranett, arkiv, faktura, lønn?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Bruk av Skype, Facebook?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Bruk av mobiltelefon?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Anslå hvor stor andel av deltakerne som gjennom BKA-kurset...

	Få	En del	Omtrent halvparten	Godt over halvparten	Nesten alle	Vet ikke
...bruker PC mer enn før?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...har fått mer lyst til å ta i bruk ny teknologi enn før?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Du svarte at virksomheten har hatt ansatte som har deltatt på et BKA-kurs der regning har inngått i kurset. Hvor godt grunnlag har du for å vurdere nytten/effekten for deltakere som har hatt kurs i regning?

(1) <input type="checkbox"/> Meget godt
(2) <input type="checkbox"/> Ganske godt
(3) <input type="checkbox"/> Verken godt eller dårlig
(4) <input type="checkbox"/> Ganske dårlig
(5) <input type="checkbox"/> Meget dårlig



### Hvor viktig var det at kursdeltakerne skulle bli...

	Ikke viktig	Litt viktig	Ganske viktig	Svært viktig	Vet ikke
...bedre i hverdagsmatematikk (legge sammen, dele, gange, prosent mv.)?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
...bedre i å forstå budsjett og regnskap?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### Anslå hvor stor andel av deltakerne som gjennom BKA-kurset har blitt...

	Få	En del	Omtrent halvparten	Godt over halvparten	Nesten alle	Vet ikke
--	----	--------	--------------------	----------------------	-------------	----------

...bedre i hverdagsmatematikk (legge sammen, dele, gange, prosent mv.)?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...bedre i å forstå budsjett og regnskap?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

### Noter eventuelle andre målsetninger for å inkludere regning i BKA-kurset:

---



---



---

### Så noen spørsmål om andre mulige resultater av kurset

#### Hvor viktig var det at kursdeltakerne skulle bli ...

	Ikke viktig	Litt viktig	Ganske viktig	Svært viktig	Vet ikke
...bedre i å forstå sikkerhetsinstrukser mv.?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
...bedre i å utføre sine arbeidsoppgaver?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
...mindre redd for å gjøre feil?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### Anslå hvor stor andel av deltakerne som gjennom BKA-kurset har blitt...

	Få	En del	Omtrent halvparten	Godt over halvparten	Nesten alle	Vet ikke
...bedre i å forstå sikkerhetsinstrukser mv.?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...bedre i å utføre sine arbeidsoppgaver?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...mindre redd for å gjøre feil?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

#### Hvor viktig var det at kursdeltakerne skulle få ...

	Ikke viktig	Litt viktig	Ganske viktig	Svært viktig	Vet ikke
...nye arbeidsoppgaver i jobben sin?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
...bedre mulighet til å ta å fagbrev, kurs/skole?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
...bedre selvtilitt?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### Anslå hvor stor andel av deltakerne som gjennom BKA-kurset har fått..

#### Andel av deltakerne

	Få	En del	Omtrent halvparten	Godt over halvparten	Nesten alle	Vet ikke
...nye arbeidsoppgaver i jobben sin?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...bedre mulighet til å ta å fagbrev, kurs/skole?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...bedre selvtilitt?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

## Effekter for organisasjonen

I hvilket grad har det å ha BKA-kurs bidratt til å...

	Ingen endring	I ganske liten grad	Til en viss grad	I ganske stor grad	I meget stor grad	Vet ikke
...skape større lojalitet til virksomheten?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
...bedre det sosiale arbeidsmiljøet?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Er det aktuelt for dere å gjennomføre opplæring i grunnleggende ferdigheter også i fremtiden?

	Ja	Nei	Vet ikke
Lesing / skriving	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Data	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Regning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Har du andre kommentarer til Program for Basiskompetanse (BKA), kan du skrive dem her:

---

---

---

---

---

---

Dine svar er nå registrert. Takk for at du deltok i undersøkelsen!

# SPØRRESKJEMA

## – Kurs i lesing, skrivning, data og regning

Skjemaet inneholder spørsmål om kurset du har deltatt på, samt enkelte opplysninger om deg og din arbeidssituasjon. Har du spørsmål til skjemaet kan du ta kontakt med prosjektleder Lars-Erik Becken på 41424694 eller [leb@proba.samfunnsanalyse.no](mailto:leb@proba.samfunnsanalyse.no). Utfyllt skjema returneres i vedlagte svarkonvolutt.

Proba samfunnsanalyse garanterer din anonymitet.

### Hva er arbeidssituasjonen din i dag?

- Jobber på samme sted som da jeg gikk på kurset
- Har byttet arbeidssted siden jeg gikk på kurset/oppfølringen
- Studerer/går på skole
- Deltar på arbeidsmarkeditiltak via NAV
- Arbeidstledig
- Uførepensjon e.l.
- Annet \_\_\_\_\_

### Hvilken bransje arbeider/arbeidet du i da du gikk på kurset?

- Privat sektor -----) **GÅ TIL spørsmål B (høyre side av arket)**
- Kommunal sektor -----) **GÅ TIL spørsmål A**
- Statlig sektor -----) **GÅ TIL spørsmål A**
- Annet \_\_\_\_\_

### HVIS OFFENTLIG SEKTOR:

#### A: Innenfor hvilket område i offentlig sektor arbeider/arbeidet du?

- Administrasjon
- Barnehage
- Skole (inkl. høyskoler og universiteter)
- Helse, pleie- og omsorg
- Kulturell virksomhet
- Annet \_\_\_\_\_

### HVIS PRIVAT SEKTOR:

#### B: Innenfor hvilken bransje i privat sektor arbeider/arbeidet du i da du gikk på kurset?

- Jordbruk/skog/fiske
- Utvinning/kraft/vannforsyning
- Industri
- Bygg/anlegg
- Varehandel/verksted
- Transport/lager
- Hotell/restaurant
- Informasjon, bank/forsikring, eiendomsdrift
- Kulturell virksomhet
- Annen tjenesteyting
- Annet \_\_\_\_\_

### ALLE SKAL SVARE

#### Hvilken type jobb hadde du da du gikk på kurset?

#### Sett ett kryss for det som passer best, eller skriv svaret under "annet"

- Helsearbeider (hjelpepleier, pleieassistent, sykepleier mv.)
- Barnehage/skole (assistent mv.)
- Transport (sjåfør/hjelpemann)
- Rengjøringsmedarbeider
- Industriproduksjon (maskinoperatør, lager, mv.)
- Håndverker (tømrer, snekker, rørlegger, elektriker, mv.)
- Butikkmedarbeider
- Regnskapsmedarbeider
- Sekretær/kontromedarbeider
- Resepsjonist, vakt, internt bud
- IT-medarbeider
- Annet \_\_\_\_\_

## NÆRMERE OM BKA-kurset

*Vi vil nå stille noen spørsmål om det kurset du deltok på.*

Hvilke av følgende temaer fikk du opplæring i på kurset:

- Lesing / skriving  
 Data  
 Regning  
 Annet \_\_\_\_\_

Omtrent hvor mange timer varte kurset tilsammen?

Noter ca. antall timer: \_\_\_\_\_

Omtrent hvor mange uker varte kurset?

Noter ca. antall uker: \_\_\_\_\_

Foregikk kurset i arbeidstiden, på fritiden, eller en kombinasjon?

- I arbeidstiden  
 På fritiden  
 En kombinasjon

Omtrent hvor mange deltakere begynte på kurset?

Noter ca. antall deltakere: \_\_\_\_\_

## Før du begynte på kurset

Hvordan fikk du første gang vite om kurset?

*Du kan sette flere kryss.*

- Skriftlig informasjon; for eksempel ved oppslag, intranett eller lignende  
 Informasjonsmøte  
 Min leder informerte meg  
 Tillitsvalgte informerte meg  
 Kollega informerte meg  
 Annet \_\_\_\_\_

Kunne alle som ønsket det melde seg på kurset?

- Ja  
 Nei  
 Vet ikke

Ble det gjennomført noen tester før kurset startet?

- Ja  
 Nei  
 Vet ikke

Hadde du en samtale med kurslæreren før kurset startet for å finne ut hva du ønsket og hadde behov for å lære?

- Ja  
 Nei

Ble du oppfordret spesielt til å melde deg på kurset?

- Ja -----) **GÅ TIL spørsmål C**  
 Nei -----) **GÅ TIL spørsmål D neste side**

**C: Hvem oppfordret deg om å melde deg på kurset?**

Var det...

- ...din leder  
 ...én tillitsvalgt  
 ...én kollega  
 ...den som skulle holde kurset  
 Andre, noter: \_\_\_\_\_

**D: Oppfattet du det som et krav om å delta på kurset, eller var det helt frivillig?**

- Jeg ble pålagt å delta
- Det var en oppfordring om at jeg burde delta
- Det var helt frivillig
- Husker ikke

**Var du i tvil om du skulle delta på kurset?**

- Ja -----) **GA TIL spørsmål E**
- Nei -----) **GA TIL spørsmål F**

**E: Hva gjorde at du var i tvil?**

*Du kan sette flere kryss.*

**Var det fordi du...**

- ...hadde lite informasjon om kurset
- ...var usikker på om du hadde behov for denne typen kurs
- ...hadde dårlige erfaringer fra tidligere kurs/skole
- ...var usikker på om du hadde tid til å delta
- Andre grunner, noter: \_\_\_\_\_

**ALLE SKAL SVARE**

**F: Hvorfor begynte du på kurset?**

*Du må krysse av for ja eller nei for hvert alternativ.*

- | Begynte du på kurset fordi du ønsket å...                       | Ja                       | Nei                      |
|---|--------------------------|--------------------------|
| ...ta fagbrev   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ...ta andre kurs/utdanninger                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ...få andre/ flere arbeidsoppgaver i virksomheten               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ...mestre arbeidet bedre  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ...få en annen jobb   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ...kunne følge opp barna/familie, fritidsinteresser, osv. bedre | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Var det andre grunner til at du begynte på kurset kan du skrive det inn nedenfor:**

**Var det noen form for belønning for å delta på kurset?**

*Flere svar mulig*

- Ja, høyere lønn
- Ja, en bonus
- Ja, jeg fikk ting/klær fra arbeidsgiver
- Ja, vi hadde en fest/tur/reise for de som deltok på kurset
- Nei

## Behov hos kursdeltakeren

Hvilke temaer innen skriving og lesing hadde du behov for å lære mer om på kurset?

- |                          |                            |  |
|--------------------------|----------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Skrive riktigere           |  |
| <input type="checkbox"/> | Lese bedre                 |  |
| <input type="checkbox"/> | Forstå det jeg leser bedre |  |
| <input type="checkbox"/> | Annet, noter: _____        |  |

Hvilke temaer innen data hadde du behov for å lære mer om på kurset?

*Du må krysse av for ja eller nei for hvert alternativ.*

- |  | Ja                       | Nei                      |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Tekstbehandling/Word   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Regneark/Excel   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| E-post   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Internett  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Programmer i arbeidssituasjonen: Timeregistrering, Intranett, arkiv, faktura, lønn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bruk av Skype, Facebook, mv.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bruk av mobiltelefon   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Spesielle programmer som dere bruker i din virksomhet                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Var det andre temaer innen data som du hadde behov for å lære mer om?

Hvilke temaer innen regning hadde du behov for å lære mer om på kurset?

*Du må krysse av for ja eller nei for hvert alternativ.*

- |   |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Hvilke temaer innen regning hadde du behov for å lære mer om på kurset? | Ja                       | Nei                      |
| Hverdagsmatematikk (legge sammen, dele, gange, prosent mv.)             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Å forstå budsjett og regnskap   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Var det andre temaer innen regning som du hadde behov for å lære mer om?

Fullførte du kurset, eller sluttet du før det var ferdig?

- Fullførte -----) **GÅ TIL spørsmål G neste side**
- Sluttet før det var ferdig -----) **GÅ TIL spørsmål H**

H: Hva var grunnen til at du ikke fullførte?

*Du kan sette flere kryss.*

- Kurset var for lett
- Kurset var for vanskelig
- Jeg syntes ikke at jeg lærte noe
- Jeg mistet motivasjonen
- Det var vanskelig å kombinere kurset med jobben
- Jeg hadde ikke tid
- Det var vanskelig å delta i kurset på grunn av helseproblemer
- Andre grunner, noter: \_\_\_\_\_

**ALLE SKAL SVARE****Så noen spørsmål om hva du mener om selve kurset.**

**G:** Hvor tilpasset var kurset til de arbeidsoppgavene du hadde da du gikk på kurset?

- Svært godt tilpasset  
 Ganske godt tilpasset  
 Verken eller  
 Ganske lite tilpasset  
 Svært lite tilpasset

**Gikk læreren på kurset...**

- ...alt for fort frem  
 ...litt for fort frem  
 ...passe tempo  
 ...litt for sakte frem  
 ...alt for sakte frem

**Synes du kurset varte...**

- ...alt for lenge (det vil si alt for mange uker)  
 ...litt for lenge  
 ...passe lengde  
 ...litt for kort  
 ...alt for kort (det vil si alt for få uker)

**Hvordan passet temaene i kurset til dine behov? De passet...**

- ...svært godt til mine behov  
 ...ganske godt til mine behov  
 ...verken spesielt godt eller dårlig til mine behov  
 ...ganske dårlig til mine behov  
 ...svært dårlig til mine behov

**Hvor flinke var lærerne? De var...**

- ...svært flinke  
 ...ganske flinke  
 ...verken spesielt flinke eller dårlige  
 ...ganske dårlige  
 ...svært dårlige

**Hvor fornøyd var du med kurset?**

- Svært godt fornøyd  
 Ganske godt fornøyd  
 Verken spesielt fornøyd eller misfornøyd  
 Ganske misfornøyd  
 Svært misfornøyd

**Ville du anbefalt kurset til andre i samme situasjon?**

- Ja, helt sikkert  
 Ja, sannsynligvis  
 Kanskje  
 Nei, sannsynligvis ikke  
 Nei, helt sikkert ikke

**Tenk tilbake på situasjonen slik den var rett før du begynte på kurset.**

Har du siden den gang blitt bedre i å...	Ja, og det er på grunn av kurset	Ja, men det skyldes ikke kurset	Nei – ingen endring siden jeg gikk på kurset	Vet ikke – Ikke relevant
..skrive?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
..lese?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
..forstå vanskelige tekster?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Leser /skriver du mer?**

	Ja, og det er på grunn av kurset	Ja, men det skyldes ikke kurset	Nei – ingen endring siden jeg gikk på kurset	Vet ikke – Ikke relevant
Leser du mer enn før du begynte på kurset?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skriver du mer enn før du begynte på kurset?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Har du siden den gang blitt bedre i å...**

...lese informasjon fra ledelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...lese lister/skjemaer som f.eks. vaktlister, bestillingslister, instruksjoner/manualer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...dokumentere eget arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...fyller ut skjemaer som f.eks. avviksmelding, søknader, egenmelding ved sykefravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...skrive beskjeder til kollegaer/sjefer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Har du siden den gang blitt bedre i å bruke...**

	Ja, og det er på grunn av kurset	Ja, men det skyldes ikke kurset	Nei – ingen endring siden jeg gikk på kurset	Vet ikke – Ikke relevant
Tekstbehandling/Word	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regneark/Excel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E-post	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internett	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programmer i arbeidssituasjonen: Timeregistrering, Intranett, arkiv, faktura, lønn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bruk av Skype, Facebook, mv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bruk av mobiltelefon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spesielle programmer som dere bruker i din virksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ja, og det er på grunn av kurset	Ja, men det skyldes ikke kurset	Nei – ingen endring siden jeg gikk på kurset	Vet ikke – Ikke relevant
Har du fått mer lyst til å ta i bruk ny teknologi enn før?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bruker du PC mer enn du gjorde før?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Har du siden den gang blitt bedre i...**

...hverdagsmatematikk (legge sammen, dele, gange, prosent og lignende)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...å forstå budsjett og regnskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Så noen spørsmål om andre mulige resultater av kurset.

### Tenk tilbake på situasjonen slik den var rett før du begynte på kurset.

Har du siden den gang ...	Ja, og det er på grunn av kurset	Ja, men det skyldes ikke kurset	Nei – ingen endring siden jeg gikk på kurset	Vet ikke – ikke relevant
...blitt bedre til å forstå sikkerhetsinstruksjoner og lignende på jobben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...blitt bedre til å utføre arbeidsoppgavene dine?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...fått mer lyst til å påta deg nye oppgaver på jobben enn før?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...fått nye arbeidsoppgaver i jobben din?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...fått bedre mulighet til å ta fagbrev, gå på kurs eller skole?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...blitt mindre redd for å gjøre feil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...fått bedre selvtilitt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...blitt bedre til å mestre privatlivet (følge opp egne barn/familie, fritidsinteresser, osv.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Hva vil du si er den viktigste effekten av kurset for deg? Fortell:

### Har du barn?

- Ja -----) **GÅ TIL spørsmål I**
- Nei -----) **GÅ TIL spørsmål J**

### I: Tenk tilbake på situasjonen slik den var rett før du begynte på kurset.

	Ja, og det er på grunn av kurset	Ja, men det skyldes ikke kurset	Nei – ingen endring siden jeg gikk på kurset	Vet ikke – ikke relevant
Hjelper du oftere barna med lekser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deltar du oftere på foreldre-møter eller lignende på skolen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deltar du oftere i barnas fritidsaktiviteter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### ALLE SKAL SVARE

### J: Til slutt litt bakgrunnsinformasjon om deg

#### Kjønn

- Mann
- Kvinne

### Hvor gammel er du?

Noter alder: \_\_\_\_\_

### Hva er ditt utdanningsnivå?

- Ikke fullført grunnskole (eller folkeskole/real skole)
- Fullført 9 år grunnskole (eller folkeskole/real skole)
- Fullført noe av videregående skole/gymnas/fagbrev (1-2 år etter grunnskole)
- Fullført videregående skole/gymnas/fagbrev (3-4 år etter grunnskole)
- Fullført universitets-/høyskoleutdanning

**Er norsk ditt morsmål?**

- Ja  
 Nei

**AVSLUTTENDE SPØRSMÅL**

For å gi deltakerne i Program for basisferdigheter i arbeidslivet (BKA) mer nytte av opplæringen i fremtiden, ønsker Kunnskapsdepartementet at forskere også skal gjennomføre en effektanalyse av å delta på BKA-kurs.

Det skal gjøres ved hjelp av registerdata som allerede er rapportert til Statistisk sentralbyrå (SSB). Det er opplysninger om arbeid (stilling, arbeidstid, lønn), arbeidsgiver (næring, foretaksstørrelse, sted), heltids-deltidsarbeid, eventuelt årsak til at man ikke arbeider og lignende.

Før forskere får registeret vil SSB slette opplysninger om navn og adresse slik at det ikke er mulig å identifisere enkeltpersoner eller bedrifter. Opplysningene vil lagres i inntil 5 år for denne typen forskning, deretter blir de slettet. Forskerne skal behandle denne typen opplysninger konfidensielt.

Er det greit for deg at forskere innhenter slike registeropplysninger fra statistisk sentralbyrå?

- Ja  
 Nei

\*\*\*\*\*

Utfyllt skjema legges i **svarkonvolutten**

– evt. sendes Proba samfunnsanalyse, Øvre Vollgate 6, 0158 Oslo

*Tusen takk for hjelpen.*