

Utenforskap og inkludering for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse i møte med arbeidslivet i Norge

Masteroppgave skrevet av Glan Moradzadeh

Januar 2024

Veileder Hilde Refstie

Biveileder: Bruno Castro Gabellini



Innhold

Figurliste.....	3
Innledning	7
1.1 Bakgrunn.....	7
1.2 Problemstilling.....	10
Kapittel 2: Teoretiske perspektiver og begrepsforklaringer	13
2.1 Arbeid, inkludering og integrering.....	13
2.2 «Velferdsavhengiget»	15
2.3 Arbeidslivskompetanse:.....	16
2.2 Flyktninger med lav arbeidslivskompetanse; hvem er de?	18
2.3 Kompetanse, utenforskap og sosial ekskludering	20
Kapittel 3: Metode.....	24
3.1 Utvalg og det kvalitative forskningsintervjuet	25
3.2 Min rolle som forsker, Posisjonalitet og refleksivitet.....	31
Kapittel 4: Muligheter og barrierer for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse i arbeidsmarkedet	34
Innledning.....	34
4.1: Flyktningers opplevelser før de kommer til Norge	34
4.2 Ankomst til og etablering i Norge.....	36
4.3: Forskjellige gruppe flyktninger og arbeidslivsdeltagelse i Norge	43
4.4 Botid og utfordringer med å komme inn i det norske arbeidsmarkedet.....	48
4.5 Helseproblemer hos flyktninger med lav arbeidslivskompetanse.....	52
4.6 Språk og systemforståelse	59
4.7 Utdanning, kompetanse og arbeidslivserfaring	69
4.8 Tiltak for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse i arbeidslivssammenheng	84
Barriere	100
Muligheter:	100

Kapittel 5: Veien mot mer arbeidsinkludering for flyktninger med lav arbeidskompetanse og helseutfordringer.	102
Hvor viktige er flyktnings formelle og uformelle kvalifikasjoner for deltakelse i arbeidslivet?	104
Helseutfordringer i veien mot arbeidsdeltakelse	108
Familieproblemer og kulturelle forskjeller.....	110
Arbeid som Veien til Inkludering: Avdekking av Myter og Realiteter i Praksis	111
Noe forslag til videre forskning:	115
Appendix 1	117
Liste over intervjudeltakere:	117
Gruppe 1: flyktninger med lav arbeidslivskompetanse som har bodd i Norge i mindre enn 4 år:....	117
Gruppe 2: overføringsflyktninger som har bodd i Norge i mer enn 10 år	117
Programveiledere og ledelse i flyktningetjenesten i kommune 1 og kommune 2:	118
Appendix 2:	118
intervjuguide:	118
Referanser:	126

Figurliste

Figure 1 Sysselsatte i hele befolkningen og blant flyktninger 15-66 år. 4. kvartal 2019-2021	44
Figure 2: «Flyktninger 16-66 år etter aktivitetsstatus og botid. 4 kvartal 2020» (Olsen, 2020) ...	49
Figure 3: «Hele befolkningen og flyktninger 45-55 år etter aktivitetsstatus. 4 kvartal 2020» (Olsen, 2020)	53
Figure 4: «Sysselsatte i hele befolkningen og blant flyktninger 20-66 år etter kjønn og høyeste fullførte utdanning. I prosent av personer i alt i hver gruppe. 4. kvartal 2020» (Olsen, 2020)	70

Til Anniken, Hæzhar, våre fine engler Glara, Lara, Hana, Clara og Daya Halim

Denne masteroppgaven har vært et av mine største og viktigste mål i livet.

Mens jeg skriver dette, tenker jeg på hvor mye jeg har ønsket å fullføre en oppgave som dette. Deler av forskningsarbeidet ble gjort i en tøff tid da jeg møtte store personlige utfordringer. På denne reisen har jeg møtt mange lukkede dører. Heldigvis har jeg også hatt gleden av å samarbeide med fantastiske mennesker som har vært avgjørende for at jeg kunne fullføre oppgaven min.

De hjalp meg med å se perspektiver som ga meg en helhetlig forståelse, og de sto ved min side hele veien. Dette var det som fikk alle brikkene til å plutselig falle på plass og gi mening, noe jeg ikke klarte å se tidligere. Når jeg ser tilbake på hele masterstudieperioden, er det noen personer som skiller seg ut, og de fortjener en stor takk.

Jeg vet ikke om jeg noensinne vil kunne finne de riktige ordene for å takke Hæzhar, Anniken, Nora og Alf for deres uvurderlige bidrag i den mest utfordrende perioden.

Først og fremst vil jeg uttrykke min dype takknemlighet til Hæzhar og mine fire små engler: mine vidunderlige, strålende Glara, Lara, Hana og Clara. Dere har vært en konstant støtte gjennom hele min lange utdanningsreise og har vist en utrolig tålmodighet med meg. Deres smil, de vakreste smilene i verden, har gitt meg en uendelig mengde energi i de mest utfordrende øyeblikkene.

Hæzharakam, å dele hvert eneste øyeblikk og sekund av mitt liv med deg er den mest dyrebare drømmen jeg kunne forestille meg. Jeg ønsker å svømme i havet av tid, hånd i hånd med deg, og la hvert øyeblikk være et kjærlighetens kapittel vi skriver sammen. Ingen solnedgang vil være fullkommen uten ditt nærvær, og hvert stjerneskudd på himmelen vil minne meg om de magiske øyeblikkene vi deler.

Tusen takk for at du har lagt til rette for at jeg kunne gjennomføre studiene mine. Tusen, tusen takk for alltid å komme med fantastiske innspill og forslag til denne studien. Din støtte og kjærlighet har vært min største inspirasjon, og jeg er uendelig takknemlig for å ha deg ved min side gjennom denne reisen.

Min dypeste takknemlighet går til Anniken Aasen, som har vært en uendelig kilde til inspirasjon, fantastiske bidrag og glede gjennom hele denne studien. Anniken, du var den som holdt gnisten i meg levende da alt så som mørkest ut, og du var selve grunnen til at jeg klarte å fullføre dette studieeventyret.

Du viste meg at det alltid er mulig å begynne på nytt, selv når alt virker håpløst og jeg hadde nesten gitt opp. "Vi må ta vare på våre drømmer, vi lever med våre drømmer!" Takk for alle de fantastiske turene ut i naturen ved Baklidammen, Theisendammen og opp på Fjellsætra. Vi har satt utallige skritt sammen, i kombinasjon med givende, lærerike, og spennende samtaler. Disse samtalene løftet alltid mine tanker og innsikter til nye høyder.

Din arv vil være en tidløs melodi i symfonien av evigheten. Takk for at du har vært en lysende stjerne på min reise, og jeg vil for alltid bære med meg de vakre tonene av ditt vennskap.

Your legacy will be a timeless melody in the symphony of eternity.



Jeg vil takke institutt for geografi, spesielt Bruno Castro Gabellini for god forståelse og for alle mulighetene de ga meg til å fullføre studieløpet. De hjalp meg alltid, uansett hva det var.

Min dypeste takknemlighet går også til Hilde Refstie. Jeg var heldig nok til å ha Hilde som veileder for masteroppgaven min, og hun møtte meg med stor forståelse og tålmodighet. Hilde ga meg konstruktive og inspirerende råd som var uvurderlige. Hennes støtte var en kilde til inspirasjon som bidro til at jeg kunne fullføre denne reisen. Jeg takker deg for alle de mulighetene du har gitt meg, og for din vedvarende tålmodighet, til tross for alle forsinkelser i visse deler av oppgaven

Til slutt vil jeg takke alle mine intervjudeltakere for den tiden vi brukte sammen og for at de ville dele sine erfaringer med meg. En veldig spesiell takk går til ledelsen i kommune 1, som gav meg en flott mulighet til å bli kjent med kommune 1s innsats med inkluderingsarbeidet. Hans rolle som en inkluderende og medmenneskelig leder var helt avgjørende for det empiriske materialet og funn som er brukt i denne oppgaven. Hans har en unik måte å legge til rette for mestring og motivasjon hos sine ansatte på, gjennom å gi dem støtte og muligheter til å utøve sin rolle i et godt arbeidsmiljø som var helt unikt.

De flotte ansatte i flyktnings-tjenesten i kommune 1 og 3 gjorde et sterkt inntrykk på meg. Det gjelder spesielt hvordan de tok vare på denne usynlige gruppen av mennesker som er marginalisert i samfunnet.

De hjelper flykninger i kommune 1 i hverdagen og i vanskelige og umulige situasjoner. Dette er viktig, ikke bare for enkeltindividet, men for hele lokalsamfunnet.

«Mennesket er ikke annet enn et nettverk av relasjoner»

Saint Exupery

Innledning

1.1 Bakgrunn

Innvandring er et av de temaene som engasjerer sterkt, både blant politikere og blant folk flest. I løpet av de siste årene har Norge tatt imot et økende antall flyktninger fra forskjellige land, for eksempel fra Ukraina, Syria og Afghanistan. Den pågående konflikten i Ukraina, som begynte i 2014, har tvunget mange mennesker til å forlate sine hjem og søke trygghet og beskyttelse i andre land inkludert Norge. Norske myndigheter har besluttet å ta imot disse flyktningene og tilby dem hjelp og støtte, noe som reflekterer landets engasjement for internasjonal solidaritet og beskyttelse av mennesker i nød situasjon.

Flyktningstrømmene skapte også store avisoverskrifter i Norge høsten 2015, da Norge tok imot et økt antall asylsøkere og flyktninger i fra blant annet Syria og Afghanistan. I senere tid har Norge også tatt imot en stor andel flyktninger i fra Ukraina, men det er flyktningestrømmen i 2015 som er hovedtema for denne oppgaven. Asylsøkere som kvalifiserer til flyktningstatus blir bosatt rundt i kommunene, og det er bosetningskommunene som har ansvaret for videre integrering. Kommunen skal legge forholdene til rette for flyktningene ved å hjelpe dem med å bli økonomisk selvforsørget, samt skape integrering ved å hjelpe dem ut i arbeid slik at de kan delta i det norske samfunns livet. Det mest kjente og brukte tiltaket er Introduksjonsprogrammet, som retter seg mot å kvalifisere nyankomne flyktninger og deres familiemedlemmer til det norske arbeidslivet. Den norske staten støtter dette flyktningarbeidet og utbetaler et integreringstilskudd til kommunen. Dette tilskuddet følger flyktningene de første årene etter bosetting. Det finnes flere type tiltak og opplæringskurs under Introduksjonsprogrammet for flyktninger som tar utgangspunkt i dette. Hovedmålet er at gjennom deltakelse i jobbsøkerkurs og språkopplæring skal flyktninger lære hvordan de skal opptre i arbeidslivet og i majoritetssamfunnet generelt. Språkundervisning inngår som en integrert del av arbeidskvalifiseringen, og flyktninger lærer å kommunisere på norsk, slik at de kan utføre nødvendige arbeidsoppgaver. IMDI. (2018)

I jobbsøkerkurset skal gis kunnskaper om arbeidslivet, for eksempel regler og rutiner og hvordan en forholder seg til kolleger og overordnede. Men om flyktinger med lav arbeidslivskompetanse og helseproblemer blir deltakelse i disse type kurs og opplæringsprogrammer mye vanskeligere enn de andre flyktingene som har en del kompetanse fra før. Siden Introduksjonsprogram gis i en begrenset periode ofte to eller maks tre år dermed stilles mye krav om at flyktinger skal klare å komme i jobb i løpet av denne perioden, uten at det gis anledning til å gi dem nødvendig opplæring og skoling.

Det må tas hensyn til at opplæringsperioden tar vesentlig mer tid for denne gruppen av flyktinger. Det må beregnes tilstrekkelig tid og ressurser, og individuell oppfølging.

Yrkesdeltakelse er lønnsomt for samfunnet og det er bra for den enkeltes muligheter da det minsker økonomiske problemer og skaper bedre levekår. En yrkesaktiv person kan øke sin fagkompetanse, skaffe seg nettverk og tilegne seg sosiale ferdigheter. Det å ha et stabilt arbeidsforhold signaliserer høy produktivitet og motiverer til egenutvikling. Yrkesdeltakelse er derfor ansett som avgjørende for en mest mulig bærekraftig integrering. Som vektlagt i en av regjeringens utvalgsrapporter: "Alle i Norge må tilegne seg gode grunnleggende ferdigheter for å håndtere egne liv og for å kunne fungere som gode samfunnsborgere. Det dreier seg om lesing, skriving, tallforståelse og digitale ferdigheter, men også sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktig" (NOU 2018, s, 2).

Stortingsmelding 30 (2015-2016) legger også vekt på at flyktinger som ikke er i arbeid, mister en veldig viktig arena for deltakelse i samfunnet og dermed også kontakt med andre medlemmer i samfunnet. Dette fører til store konsekvenser i form av isolering og manglende mulighet til å praktisere språk. De får heller ikke tilegnet seg sosiale ferdigheter og verdier i samfunnet de lever i. Samtidig hadde cirka 70 prosent av flyktingene som kom til Norge i 2015 og 2016 enten ingen utdanning, eller kun grunnskole som høyest fullførte utdanning. (Kunnskapsdepartementet, 2019, s. 7). Det er derfor en svært stor utfordring å få disse ut i meningsfylt arbeid. Generelt er det større arbeidsledighet blant flyktinger sammenlignet med andre grupper, og dette har vært stabilt over tid.

Sysselsetting for flyktningene i alderen 15-66 år var det 55,8 prosent i fjerde kvartal i 2021, mens tilsvarende andel hos hele befolkningen i samme alder var 73,7 prosent, det vil si en forskjell på 17,9 prosentpoeng. (Olsen B, 2020, s.4).

Den lave sysselsettingsgraden av flyktninger blir ofte satt i sammenheng med flyktningers manglende formelle og uformelle arbeidslivskompetanse. Samtidig spiller både integrering og andre faktorer inn (Regjeringens integreringsstrategi 2019–2022, s.7). Denne oppgaven tar for seg hvilke utfordringer står flyktninger overfor i møte med arbeidslivet, og hvilke muligheter har de for å overvinne disse hindringene. Oppgaven tar utgangspunkt i sekundærlitteratur som rapporter og eksisterende statistikk, ni intervjuer med flyktninger med lav eller ingen utdanningsbakgrunn og arbeidslivskompetanse, og 3 med ledelse av flyktningetjenesten i tre ulike kommuner. Funn i denne oppgaven viser at om det norske samfunnet skal ta imot flyktninger, må de fremtidige utfordringene i forbindelse med bosetting og integrering tenkes gjennom. Flyktningene må ha tilpassede muligheter for å komme i gang og bli integrert i arbeidsmarkedet. Lav deltakelse i arbeidslivet for flyktninger med lav eller ingen arbeidslivskompetanse er et resultat av manglende samsvar mellom arbeidslivets behov på den ene siden, og flyktningers kvalifikasjoner på den andre siden. Samtidig viser studien at flyktningers muligheter til å opparbeide seg kompetanse og delta i arbeidslivet også henger sterkt sammen med deres helse og familieliv. Manglende språk og yrkeskompetanse er den mest avgjørende grunnen til at deltagerne i studien havner utenfor arbeidsmarkedet, men helseproblemer ble også løftet frem som viktige barrierer av både flyktninger og hjelpeapparat. For kvinner spesielt var en ekstra faktor barn og familieliv. Andre forhold som manglende systemforståelse og forståelse av norsk arbeidskultur spilte også inn, samt botid, sosiale nettverk, boforhold, generell livssituasjon og hvordan myndighetenes tiltak og regelverk og praktiseres i integreringsarbeid. Når det gjelder det siste har de eksisterende tiltakene som skal inkludere og kvalifisere målgruppa ikke vært effektive. Ifølge flyktningene som ble intervjuet går mye av tiden i den første perioden av bosetting med til å delta på introduksjonsprogrammet, som vanligvis varer i to år. Når programmet er avsluttet, befinner de seg i en vanskelig situasjon der de ikke vet hvor de skal henvende seg når de har behov for hjelp. En uklar tilstand, ofte med mange økonomiske problemer gir en uforutsigbar fremtid som gjør at de mange havner i en uønsket situasjon der de blir nødt til å søke sosialhjelp i ettertid. Det finnes ikke så mange passende tiltak eller program for flyktninger som har lav eller ingen utdanning eller kompetanse

for eksempel Introduksjonsprogrammet passer ikke akkurat for denne gruppen. Denne gruppen, som før invasjonen av Ukraina utgjorde en stor andel av nyankomne flyktninger, mangler altså egnede muligheter og hjelp til å bli integrert i samfunnet og arbeidsmarkedet.

Ønsket var stort blant flyktningene som ble intervjuet for å skaffe seg et trygt arbeid for å bli selvstendige og selvforsørgende, men det ble også lagt vekt på at det er en slitsom prosess, og at de trenger oppfølging gjennom mange år for å få dette til. Det krever også spesiell tilrettelegging av arbeidsmuligheter for å gjøre denne gruppen attraktive for arbeidsmarkedet.

I denne studien utforsker jeg også hvordan tiltak for å delta på praksisplasser kan være en avgjørende faktor for å hjelpe flyktninger med lav arbeidslivskompetanse til en raskere og mer vellykket integrering i det norske samfunnet. Jeg ser på integrering som et dynamisk samspill mellom deltakerne, arbeidsplassen og samfunnet som helhet. Samtidig erkjenner jeg at det også eksisterer utfordringer knyttet til helse og familieforhold som kan påvirke denne prosessen. Gjennom alle intervjuer utforsket jeg disse komplekse faktorene og deres innvirkning på integrering.

1.2 Problemstilling

Både forskere og politikere anser arbeidsmarkedsdeltakelse som ekstremt viktig for integrering. Som vektlagt i Stortingsmelding 30 (2015-2016) så antas yrkesaktivitet å "styrke sosial samhandling, bedre språkferdighetene og motvirke utviklingen av parallelle samfunn" (s. 9). Masteroppgavens hovedproblemstilling er: Hvilke utfordringer står flyktninger med lav eller ingen arbeidslivskompetanse overfor når de prøver å komme inn i arbeidsmarkedet i Norge i dag, og hvilke muligheter har de for å overvinne disse hindringene?

Underproblemstillinger er:

- Hvor viktige er flyktningers formelle og uformelle arbeidslivskvalifikasjoner for deltakelse i arbeidslivet?

- Hvilke muligheter og barrierer møter personer med synlig minoritetsbakgrunn når de skal inn i arbeidslivet?
- Hvilke tiltak tilrettelegger for arbeidslivsdeltakelse blant flyktninger med lav arbeidslivskompetanse og er disse tiltakene tilrettelagt i samsvar med deres forskjellige og særlige behov?

Arbeidssøkere med lav arbeidslivskompetanse kan komme i kontakt med aktuelle arbeidsgivere på flere måter. Oftest er dette delt inn i tre faser; rekrutteringsfase, beslutningsfase, og ansettelse (Petersen 1998). I denne oppgaven fokuserer jeg på søkedelen av rekrutteringsfasen for å se på utfordringene flyktninger med lav arbeidslivskompetanse beskriver i møte med arbeidsmarkedet i Norge. I oppgaven har jeg valgt å bruke ‘lav arbeidslivskompetanse’ som et begrep for å beskrive lav utdanning og kulturforståelse, manglende arbeidslivserfaring, lave sosiale arbeidslivsferdigheter og lav systemforståelse. Begrepet dekker både formell og uformell kompetanse og er derfor veldig sammensatt. Det mange dimensjonale begrepet og dets muligheter og begrensninger diskuteres i større detalj i kapittel to.

1.3 Struktur på oppgaven

Oppgaven er delt i fem kapitler med flere underseksjoner. Første kapittel klargjør bakgrunnen for studien og beskriver sammensetningen av fokusgruppen, samt hvilke spesielle utfordringer de har i møte med arbeidslivet ifølge eksisterende rapporter og statistikk. Kapittel to avklarer begreper slik som “flyktninger med lav arbeidslivskompetanse” og beskriver det teoretiske perspektivet brukt i oppgaven. I denne studien har jeg benyttet teoretiske perspektiver for å belyse integrering av flyktninger med lav arbeidslivskompetanse. Sentralt blant disse teoretiske tilnærmingene er teorien om velferdsavhengighet, som danner et grunnlag for å forklare hvordan ulike faktorer samvirker og bidrar til høy arbeidsledighet og marginalisering fra arbeidsmarkedet. Og så vektlegger jeg to andre viktige teoretiske perspektiver i denne sammenhengen: Teori om arbeidslivskompetanse: Dette perspektivet gir innsikt i hvordan begrenset kompetanse innenfor arbeidslivet, inkludert språkferdigheter, tekniske ferdigheter og forståelse av systemet og arbeidskulturen, kan utgjøre en betydelig barriere for deltakelse i arbeidsmarkedet.

Teori om utenforskap og sosial ekskludering: Dette perspektivet setter søkelys på hvordan utenforskap eller sosial ekskludering kan påvirke integrering og dermed blir resultatet sosialavhengighet. Disse teoretiske perspektivene gir et rammeverk for å analysere hvordan faktorer som lav arbeidslivskompetanse og integrering samspiller og resulterer i velferdsavhengighet blant flyktninger.

Kapittel tre beskriver den metodiske tilnærmingen med kvalitative forskningsintervju og hvilke kriterier som har vært avgjørende i valg av intervjudeltakere. Kapitlet diskuterer også etiske utfordringer i forbindelse med forskningen og min rolle som forsker.

Kapittel fire er dedikert til de empiriske funnene i fra prosjektet og identifiserer barrierer flyktninger med lav arbeidslivskompetanse møter for arbeidsdeltagelse. I første del av kapittel fire diskuteres flyktningers opplevelser før de kommer til Norge og deretter deres ankomst og etablering i det norske samfunnet. Flyktingenes synspunkter og opplevelse av møte med arbeidsmarkedet er vektlagt, og kapitlet beskriver også egenskapene denne spesielle gruppen av flyktninger med lav arbeidslivskompetanse har, samt hvilke problemer de møter i søkeprosessen og videre i arbeidslivet. Siste del av kapittel fire omhandler arbeidsrettede tiltak som kan skape arbeidsmuligheter for denne gruppen i fremtiden.

Kapittel fem svarer på den overordnede problemstillingen og konkluderer oppgaven. Her kobles funnene i fra foregående kapittel sammen med det teoretiske rammeverket for å gi et helhetlig perspektiv av flyktningers situasjon i møte med arbeidslivet. I tillegg diskuteres prosjekter som har vært suksessfulle med yrkesrettede tiltak mot flyktninger med lav arbeidslivskompetanse.

Kapittel 2: Teoretiske perspektiver og begrepsforklaringer

I dette kapittelet ser jeg på relevant litteratur og tidligere forskning på flyktninger med lav arbeidslivskompetanse, og forklarer hvilke konsepter og overordnede teoretisk tilnærming jeg har brukt for å besvare min problemstilling. Kapitlet starter med diskusjonen rundt "velferdsavhengighet", som har vært del av debatten i rundt flyktninger i Norge. Det diskuterer så ulike tilnærminger til arbeidslivskompetanse før det går inn på flyktningers spesielle situasjon, og hvordan diskriminering også spiller en rolle opp mot dette. Kapitlet avsluttes med å skissere hvordan disse begrepene og teoriene blir videre brukt i oppgaven.

2.1 Arbeid, inkludering og integrering

Et av de viktigste målene med integrasjonsprosessen er at dette skal skje gjennom lønnet arbeid. "Det selvforsørgende individ" er et dominerende ideologisk ideal i disse debattene (Syltevik og Wærness 2004, s. 102), og det er et sosialpolitisk mål er at alle skal være selvforsørget gjennom lønnsarbeid heller enn offentlige stønader. Lønnsarbeid anses som viktig for samfunnets verdiskapning, for fordeling av samfunnets goder, for menneskers identitet, selvrespekt og som en måte å inkludere seg selv i samfunnet (Halvorsen 1990; 1998). Arbeidets ideologiske betydning i Norden ses i relasjon til lutheranismens påvirkning på norsk velferdsideologi, først og fremst arbeidsetikken og idealet om likhet (Stråth og Sørensen 1997; Halvorsen og Stjernø 2008). Full sysselsetting er et mål, og oppfattes som et gode for enkeltindividet. Arbeid har derfor betydning i seg selv, samtidig som det gir sosial status. Arbeid og karriere ble tidligere, kanskje først og fremst blant borgerskapets menn, knyttet til en framtidstenkning og en tro på utvikling: "Du blir det du presterer". Lønnsarbeid har nærmest blitt et mål på moralsk troverdighet, og en moralsk handling hvor individet gjør opp for seg overfor fellesskapet. Samtidig er arbeid også "den rettferdige vei til individuell og personlig suksess" (Øian 1994, s.78). Å være uvillig til å arbeide, blir ansett som moralsk forkastelig (Kjørstad 2008), og fortolkes som motvilje mot deltakelse og integrasjon i samfunnet. Full sysselsetting er også et middel til å opprettholde et ønsket velferdsnivå, og er derfor viktig for samfunnsøkonomien. Sysselsetting skal bidra til å redistribuere økonomiske goder og til å minske sosial ulikhet,

fattigdom og avhengighet. Velferdsstaten har derfor en aktiv arbeidsmarkedspolitikk (Halvorsen og Stjernø 2008), og staten går langt for å inkludere ulike grupper i arbeidsmarkedet. Særlig har staten vært offensiv i å øke sysselsetting av kvinner. Kvinners deltakelse i arbeidslivet har blitt sett som avgjørende for nordiske velferdsstaters utvikling. Videre igangsettes arbeidsmarkedstiltak med formål å tilføre kompetanse til eller rehabilitere ulike grupper som har hatt vanskeligheter med å skaffe seg arbeid. Eksempler på slike grupper, er funksjonshemmede, innvandrere og ungdom med atferdsproblemer. Et overordnet prinsipp er at alle har rett til arbeid, og at velferdsstaten har plikt til å sørge for dette. Men samtidig har alle arbeidsdyktige også en plikt til å arbeide og til å betale skatt for å bidra til finansiering av velferdsstaten for å sikre økonomien og økonomisk utvikling (Halvorsen og Stjernø 2008). Arbeidsorientering med en sterkere vektlegging av arbeid som en forutsetning for medborgerskap, syntes etter hvert å gå på bekostning av den tradisjonelle vektleggingen av sosiale rettigheter og likhet (Andersen og Halvorsen 2002). I St.meld. nr. 17 (1996–1997, s.54) angis for eksempel deltakelse i arbeidslivet og norskkunnskaper som det viktigste for innvandreres integrasjon i velferdsstaten. Samtidig krever innpass i arbeidslivet at man innehar bestemte ferdigheter og/eller kvalifikasjoner, uavhengig av om arbeidet forutsetter utdanning eller ikke. Videre kreves at alle innordner seg gitte koder, for eksempel å komme presis, utføre arbeidsoppgaver på en bestemt måte, og å innordne seg formelle og uformelle strukturer og kultur. Arbeidstakere som ikke oppfyller dette som forventet, kan på ulike måter sanksjoneres.

For flyktninger med lav språkkompetanse og begrenset kunnskap om det offentlige systemet i Norge, kan gapet være stort mellom formelle rettigheter og realisering av de mulighetene som allerede finnes for majoriteten av befolkningen når det gjelder arbeids og samfunnsdeltakelse. Flyktninger med lav eller ingen arbeidslivskompetanse er derfor en gruppe som er mer utsatt for å "havne på trygd" enn andre.

Innvandring brukes som et truende begrep for velferdsstaten spesielt i de første årene etter ankomst. " De nyankomne mulig vil ligge staten til byrde — at de vil være avhengig av netto tilskudd fra sosialbudsjettene". (Brochmann, G. 2011, s.1) På denne måten blir innvandrere, og særlig flyktninger fra ikke-vestlige land, fremstilt som storforbrukere av velferdsstatens tjenester. Velferdsstaten blir anklaget for å virke på en klientskapende måte ved at gevinsten ved å bevege

seg fra velferdssystemet til arbeidslivet er for liten (Brochmann og Hagelund, 2005, s.81). I flere studier har økonomer påpekt (bl.a. Pedersen & Schultz-Nielsen 2003; Bratsberg et al. 2006) at siden ikke-vestlige innvandrere er overrepresenterte i de jobbene som har lavest inntektsnivå, vil denne gruppen få lavere inntekt ved å jobbe enn ved å motta sosialhjelp. "Videre er en viktig forskjell at de nærkulturelle sosialhjelpsbrukerne i stor grad er korttidsklienter, mens de fjernkulturelle i større grad står i fare for å bli varig avhengige av sosial støtte" (Rogstad, 1995, s.38). Dette refereres ofte til i den offentlige debatten som "velferdsavhengighet" og har skapt oppsiktsvekkende negativ oppmerksomhet i samfunnet knyttet til kulturelt mangfold.

2.2 «Velferdsavhengighet»

«Velferdsavhengighet» er et negativt ladet begrep som viser til en voksen utenfor arbeidslivet som mottar offentlige stønader. I 2018 framhevet Kristoffer Vogt at bekymringen for velferdsavhengighet begynte å gjøre seg gjeldende i Norge på 1990-tallet og har blitt gradvis forsterket fram til i dag gjennom påstander om at folk blir "avhengige av sosiale stønader" og havner i en "trygdefelle" ved å motta ytelser (Vogt, 2018). Debatten vokste frem som del av en vekst i offentlige utgifter og en tverrpolitisk frykt for at staten gjennom såkalt snillisme sto i fare for å "sy puter under armene" på folk (Gerhardsen, 1991). I denne særnorske innrammingen av en mer utbredt tematikk står "snillisme" i motsetning til "selvstendighet", som tilsynelatende skal innebære å ikke ligge andre til last (Gullestad, 1996, s. 29). Gullestad (1996) refererer til velferdsavhengighet som en myte som har bidratt til oppfatninger om at dersom ytelser er for generøse, vil ikke folk ønske å arbeide. I tråd med denne tankegangen har Norge de siste femten årene, i likhet med de andre nordiske land, senket satsene på sosialstønad. De har også styrket aktivitetskravene for sosialstønad; formålet med disse er å skape insentiver for å jobbe og dermed motvirke velferdsavhengighet. Resultatet er blant annet at sosialstønad, velferdsstatens "gulv", nå ikke er høyere i nordiske land enn i andre europeiske land (Dølvik, m.fl. 2011). Likevel tilbringer mange innvandrere og flyktninger mange år av sine liv enten i ulike integreringstiltak og opplæringsprogrammer, eller som passive sosialhjelpsmottakere. Ifølge Brochmann og Hagelund (2005) er dette uheldig både for dem det rammer og for deres familier, og det er "kostbart for samfunnet som må bære de direkte omkostningene og samtidig

går glipp av verdifull arbeidskraft" (s.81). Samtidig er påstander om at "jo mer universelle og generøse ytelsene er, jo lengre vil folk gå på dem – og jo mer avhengige blir de – tilbakevist". Ifølge Saraceno er dette på grunnlag av europeiske sammenlikninger av sosialhjelpsmottak (Saraceno, 2002, s. 244). Sjansen for å komme inn i arbeid blir ikke mindre av å motta generøse ytelser – snarere tvert imot.

2.3 Arbeidslivskompetanse:

Kompetanse kan forstås og defineres på mange forskjellige måter. Rogstad (1995) forstår kompetanse som et sosialt konstruert begrep som bestemmer hvilke arbeidsmuligheter man kan få, og hvilke posisjoner man vil ha i samme yrke. Kompetanse kan også bli brukt som et virkemiddel for å gi ulik behandling i arbeidslivet (Rogstad 1995, s.45). Kompetanse er et resultat av samspillseffekten av samlebegrep for kunnskap, sosiale relasjoner, forståelse av situasjoner, kommunikative ferdigheter, personlige egenskaper og holdninger. Kompetanse er derfor både formell og uformell, individuell og relasjonell, og ikke alltid knyttet direkte til det man vanligvis tenker på som arbeidslivskompetanse.

Kompetanse er et sammensatt og flertydig begrep som gjelder mer enn bare formell utdanning. Opplæring i språk og innsikt i kulturelle forskjeller er også avgjørende for hvordan innvandrere klarer seg i arbeidsmarkedet. (Jon Rogstad, 2000, side 103)

Borchgrevink (1996) viser for eksempel at innvandreres marginale stilling i arbeidsmarkedet kan forklares med manglende språkmestring og kulturell kompetanse der formelle og uformelle kriterier glir over i hverandre.

Formell kompetanse beskrives gjerne som yrkesrettet utdanning eller yrkeserfaring. Det legges særlig vekt på akkurat denne formen for kompetanse i integreringsarbeidet siden formell kompetanse i prinsippet er et sentralt kriterium for å komme inn i arbeidsmarkedet. Denne typen kompetanse kan også dokumenteres og kalles dermed formell kompetanse. Uformell kompetanse handler om mer implisitt kunnskap og er ofte beskrevet som vag, mindre konkret, og vanskeligere å kategorisere med henhold til klare og kjente kriterier. Det er også vanskelig å språkfeste uformell kompetanse da den ofte er "taus", eller som beskrevet av Rolf (1991, s.27) representerer "kunnskap bak språket". Rogstad (1995) definerer "uformell kompetanse" som

sosiale ferdigheter hos den enkelte personen, noe-som gir mer innsikt og forståelse for den delen av kommunikasjonen som ligger bak ord. "Uformell kompetanse består av landets generelle kultur, og kjennskap til hvordan norsk arbeidsliv fungerer, samt ulike implisitte kollegiale kommunikasjonsformer" (Rogstad 1995. s.49 og 50).

Kompetanse er i denne oppgaven derfor definert som en kombinasjon av både formell og uformell kompetanse som kan definere arbeidslivskompetansen. Uformell kompetanse er den typen kompetanse som ikke kan dokumenteres eller måles like lett på samme måte som formell kompetanse, og det blir derfor vanskeligere å bruke den til å finne hull og å sammenligne søkere.

Kompetanse er et avgjørende element når det gjelder tilknytning til arbeidsmarkedet og er noe som påvirker produktiviteten og tilpasningsevnen i en jobbsammenheng. For å bli etablert i et arbeidsforhold må vedkommende ha den kompetansen som er etterspurt for den aktuelle jobben og samtidig må man ha evnen til å signalisere disse ferdighetene hos arbeidsgiveren. Ulike typer kompetanse kan erstatte hverandre. For eksempel lav utdanning kan kompenseres med lang arbeidserfaring. Eller kjennskap til sentrale nettverk vil være svært viktig kilde for inntak til jobber som krever mange forskjellige kvalifikasjoner deriblant formell kompetanse. For å definere kompetansebegrepet må det vurderes andre forhold enn bare utdanningsbakgrunn. Dette er blant annet språk og sosiale ferdigheter, nettverk, geografisk avstand og situasjonen i hjemlandet (Rogstad, 1995, s. 45).

Flere studier har sett på sammenhengen mellom deltakelse i arbeidslivet og integrering i det nye samfunnet. For eksempel har Djuve og Hagen (1995), Broomé (1996), Borchgrevink (1996), Djuve og Pettersen (1997), Rogstad (2001), og Berg og Svendsen (2010) alle undersøkt dette forholdet. Det er imidlertid begrenset forskning som ser spesifikt på utfordringene flyktninger møter i arbeidslivet i Norge, eller som tar for seg kompetanse og kompetanseheving blant flyktninger med lav arbeidslivskompetanse.

Rogstads studier er blant de få som undersøker sammenhengen mellom flyktningers utfordringer i møte med arbeidslivet i Norge generelt, eller som spesifikt tar for seg kompetanseheving blant flyktninger med lav kompetanse.

For å hjelpe jobbsøkere uten mye kompetanse til å konkurrere om jobber, er det viktig at et arbeidskvalifiserende tiltak tar med seg en tilnærming som utvider deres forståelse av hva

kompetanse innebærer. Dette er spesielt viktig for flyktninger med begrenset eller ingen kompetanse, da det kan gi dem et solid grunnlag for å forfølge arbeidsmuligheter.

Arbeidskvalifiserende tiltak representerer en slik integrasjonsstrategi. Ut ifra dette vil denne mange dimensjonale begrepet betraktes som et virkemiddel for å gi ulik behandling i arbeidslivet akkurat som Jon Rogstad har forklart dette (Rogstad 1995, s. 45).

Bestemte kunnskaper og kompetanse oppfattes i majoritetssamfunnet som spesielt relevant for å kunne integreres i arbeidslivet. Samtidig er besittelse eller fravær av gitte kvalifikasjoner også et utgangspunkt for å karakterisere og kategorisere flyktninger i kontrast til majoritetsetniske nordmenn (Brochmann og Hagelund, 2010). Å lære arbeidslivets og majoritetssamfunnets uttalte og uuttalte regler og normer, kan kvalifisere innvandrere og spesielt flyktninger til arbeid. I majoritetssamfunnet legges avgjørende vekt på lese- og skriveferdigheter, og de som ikke behersker dette, behandles som personer med alvorlige kunnskapsmangel i forhold til samfunnets krav. Begrensede erfaring fra utdanning og arbeidsliv blir gitt som én forklaring på at minoritetsetniske kvinner ikke har internalisert sosiale koder og adekvate normer for atferd som forventes i majoritetssamfunnet. (Brochmann og Hagelund, 2010)

2.2 Flyktninger med lav arbeidslivskompetanse; hvem er de?

Ifølge FNs høykommissær for flyktninger (UNHCR) defineres flyktninger som enhver person som befinner seg utenfor det land han eller hun er borger av på grunn av velbegrunnet frykt for å bli forfulgt på grunn av rase, religion, nasjonalitet, politisk oppfatning eller tilhørighet til en spesiell sosial gruppe. Personer som flykter fra hjemlandet sitt, må søke om asyl eller beskyttelse i et annet land. Denne personen kalles imidlertid en asylsøker fram til asylsøknaden er behandlet. (FN, 21.06.2021) Når søknaden blir innvilget kategoriseres denne personen som en flyktning av staten. Flyktninger som flykter for å få beskyttelse i et annet land opplever ofte en rekke tap i form av tap av sosialnettverk, utdanning og yrkeskompetanse, tap av morsmål som allment kommunikasjonsmiddel, tap av kulturell identitet, og tap av tilknytning til hjemlandet sitt. (Skytte, 2008 s. 128). Flyktingers opplevelse av tvang, eller mangel på frivillighet i forbindelse med flukt kan også føre til traumatiske opplevelser som vil påvirke dem i lang tid. Som påpekt av Skytte (2001) er integrasjon i mottakerlandet ikke bare avhengig av i hvor stor grad

vedkommende vil klare å overvinne tap av ovennevnte elementer, men også av de materielle og sosiale forholdene som vedkommende møter i det nye landet.

Overføringsflyktninger (kvoteflyktninger) bosettes i Norge direkte fra utlandet, etter avtale med (UNHCR). Kvoten for overføringsflyktninger fastsettes av Stortinget (NOU 2016: 15). Det finnes få studier som skiller overføringsflyktninger i fra andre flyktninger, men Berg og Valenta (2008) skriver at mange overføringsflyktninger har lange opphold i leire bak seg, og at alders og kjønns sammensetningen ofte kan være annerledes enn den man finner blant asylsøkere (flere kvinner og barn). Det samme gjelder utdanningsbakgrunn og helsestatus der kvoteflyktninger scorer noe lavere.

Det er mange grunner til at flyktninger generelt er sårbare i møte med arbeidsmarkedet, og integrering av denne gruppen tar vanligvis mere tid og ressurser enn de øvrige innvandrergupper i samfunnet (Gabrielsen og Lagerstrøm 2005). Flyktninger kan dele mange erfaringer med andre kategorier migranter, som språkproblemer, rasisme og diskriminering, men flere har i tillegg opplevelser med brudd, flukt, og forfølgelse som kan gi posttraumatisk relatert sykdom (Berg og Lauritsen, 2009 s. 171).

Men et fellestrekk for en stor del av de flyktningene som kommer til Norge i de siste ti årene er at de mangler grunn utdanning fra hjemlandet sitt. Grunnen er at Norge har som politisk mål å hente kvoteflyktninger rett fra mottak i tredje land. De fleste kvoteflyktningene som kommer til Norge, er fra krigsherjede land og land som har veldig dårlig status av levestandard og helsetjenester (Berg og Lauritsen, 2009 s. 171).

I 2012 hadde nesten 50% av flyktninger bosatt i Norge ingen, eller kun obligatorisk utdanning (NOU 2016:15, s.64). I 2015 hadde andelen steget til 70% (Berg og Lauritsen, 2009 s. 171).

Flyktninger har også sett under ett svakere leseferdigheter enn andre innvandrergupper (Gabrielsen og Lagerstrøm, 2005).

I majoritetssamfunnet legges avgjørende vekt på lese- og skriveferdigheter, og de som ikke behersker dette, behandles som personer med alvorlige kunnskapsmangel i forhold til samfunnets krav. Flyktninger som ikke er analfabeter, men som har noe skolebakgrunn, blir forstått, behandlet og kategorisert på liknende måter som analfabete flyktninger.

Begrepet "ingen eller liten utdanning" gis utvidet betydning. Begrensede erfaring fra utdanning og arbeidsliv blir gitt som én forklaring på at flyktninger med lav eller ingen kompetanse ikke har internalisert sosiale koder og adekvate normer for atferd som forventes i majoritetssamfunnet.

Flyktningene som deltok i dette masterprosjektet, var enten overføringsflyktninger eller kvoteflyktninger. Alle var fattige familier som ikke hadde noen utdanningsmuligheter fra hjemlandet sitt. I tillegg hadde 5 av 6 deltakere flere barn og hørte til store barnefamilier noe som gjør at de må bruke masse ressurser og tid for barna sine og blir det mindre overskudd og mulighet for foreldre for at de skal klare å utføre planen i kvalifiseringsprogrammet.

2.3 Kompetanse, utenforskap og sosial ekskludering

Rugkåsa argumenterer at "lønnsarbeid er det mest sentrale målet for integrasjon i den norske velferdsstaten" (Rugkåsa, 2010, s. 88). Dette skaper muligheter for at alle skal ha rett til økonomisk selvstendighet i samfunnet og hjelper med å unngå "sosial eksklusjon" (ibid, s. 88). Arbeidsmarkedstilgang og integrering i samfunnet er sterkt sammenkoblet for minoritetsgrupper. I denne oppgaven undersøker jeg denne sammenhengen, med spesiell vekt på hvordan flyktninger med lav kompetanse og helseproblemer blir behandlet i det norske integrerings- og velferdssystemet i forhold til arbeidsmarkedstilgang. Jeg ser også på hvordan dette kan føre til avhengighet av velferdsytelser.

Det finnes et bredt spekter av studier som fokuserer på ekskludering og diskriminering som hovedårsaker til utenforskap blant minoriteter i samfunnet. Eksempler på disse studiene inkluderer Høyen (2020), Bratsberg (2016), Midtøen (2015), Øiaas (2013), Djuve (2007), Rogstad (2000, 1998, 1995), Berg (1995, 2000, 2007), Jenkins (1986), Augustsson (1996), og Granovetter (1974, 1995). Disse studiene har alle undersøkt temaer knyttet til minoriteter og innvandrere i arbeidssammenheng.

Kristin Øren forklarer begrepet "sosial eksklusjon" som det motsatte av sosial inkludering. Sosial eksklusjon svekker relasjonen mellom samfunnsmedlemmer, og det beskrives som "prosesser

som holder grupper av mennesker utenfor det vanlige samfunnet" (Øren, 2013, s. 10). Ifølge Øren er "den kritiske variabelen for sosial ekskludering diskriminering" (ibid).

Utenforskap er også et begrep som brukes for å vise situasjoner hvor grupper av mennesker faller ut av fellesskapet. Utenforskap kan sees på som en mer mellomposisjon mellom sosial eksklusjon og integrasjon og er et mer dynamisk konsept.

"Når vi setter søkelys på utenforskap, er det fordi konsekvensene av utenforskapet er betydelige, både for den enkelte og for samfunnet. Utenforskapet har alvorlige økonomiske og sosiale implikasjoner, det hindrer enkeltpersoner i å leve gode liv, og det begrenser samfunnets evne til å utnytte innbyggernes ressurser for å takle viktige samfunnsutfordringer" (Johnsen, m.fl., 2017, s. 21).

Svak eller ingen tilknytning til arbeidsmarkedet, lav total kompetanse, ikke kjennskap til regler og forskrifter, kommunikasjonsproblemer og lite kjennskap til kulturell og sosiale forskjeller kan være hindringene som øker sjansen for utenforskap av arbeidslivet og dermed hele samfunnet og konsekvensen blir dermed økt tilbøyelighet til å bli avhengig av sosialstønader.

Når man diskuterer innvandring og tilgang til arbeidsmarkedet, kan det være utfordrende å skille mellom hva som skyldes lav kompetanse og hva som skyldes diskriminering fra det større samfunnet. Rogstad (1995) introduserer en nyttig inndeling mellom "suitability" og "acceptability" når han beskriver arbeidsgiveres ulike motiver. "Suitability" refererer til de formelle kravene som enkelt kan identifiseres og som er nødvendige for å utføre en bestemt jobb. På den annen side refererer "acceptability" til de mer uformelle aspektene av arbeidsmiljøet. Rogstad beskriver uformell kompetanse som noe som er mer vagt og implisitt. Han understreker samtidig at det nettopp er denne uformelle kompetansen som er avgjørende for å bli akseptert og inkludert på en arbeidsplass (Rogstad, 1995).

For innvandrere er det ofte vanskelig å tilegne seg denne uformelle kompetansen, da de vanligvis ikke har hatt muligheten til å opparbeide seg slike ferdigheter gjennom utdanning eller et etablert nettverk etter bosetting i et nytt land som Norge. Videre er det utfordrende for arbeidsgivere å vurdere denne typen kompetanse hos innvandrere, på grunn av begrenset kunnskap om utdanningssystemet i innvandrernes hjemland og kulturelle forskjeller hos arbeidsgiverne (Rogstad, 1995).

Jon Rogstad i (1995) viser at feministisk teori gir en bred forståelse av begrepet "kompetanse". Det er kvinnelige forskere som har problematisert betydningen av kompetanse på best mulig måte. Feministisk geografi definerer begrepet "kompetanse" som et virkemiddel for ulik behandling i arbeidslivet. Ifølge Jon Rogstad feministisk orienterte definisjonen av dette begrepet kan også definere innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet. Han tar utgangspunkt av å se på sammenhengen mellom kompetanse og inntekt. Undersøkelsene hans viser at kompetanse er et "sosialt konstruert begrep", som i noen tilfeller kan brukes for å definere forskjellen mellom innvandrere og norskfødte arbeidstakere. Ifølge ham begrepet "kompetanse" vil klargjøre hvilke arbeidsmuligheter kan man få, og hvilke posisjoner vil man ha i samme yrke når det gjelder innvandrere og norskfødte arbeidstakere. (Rogstad, J, 1995, s.48)

Kompetanse er et avgjørende element når det gjelder tilknytning til arbeidsmarkedet og påvirker produktivitet og tilpasningsevne i en jobbsammenheng. Kompetanse er et resultat av samspillet mellom kunnskap, sosiale relasjoner, forståelse av situasjoner, kommunikative ferdigheter, personlige egenskaper og holdninger. For å kunne etablere seg i en arbeidssituasjon, må en person besitte den kompetansen som kreves for den aktuelle jobben og samtidig ha evnen til å kommunisere disse ferdighetene til arbeidsgiveren. Høy kompetanse innebærer å oppnå mer yrkeserfaring eller utdanning innenfor et spesifikt fagområde over en lengre periode. Å ha høy kompetanse gir tilgang til knappe ressurser i samfunnet, som for eksempel høyere lønn, interessante arbeidsoppgaver og sosial prestisje. Høy kompetanse fungerer som et kriterium for tilgang til yrker som er preget av høy prestisje, samfunnsrett, inntekt og høy livskvalitet (Rogstad, 1995, s. 49).

Lav kompetanse kan være en årsak til ekskludering fra arbeidsmarkedet og kan føre til at personer med lav kompetanse ofte havner i fattigdom eller i familier med lav inntekt.

Arbeidsintegrasjon krever en overensstemmelse mellom arbeidsmarkedets behov og arbeidstakeres kompetanse og kvalifikasjoner. I et majoritetssamfunn er det majoritetens normer som definerer normal samhandling i sosiale relasjoner. Individuer som ikke er kjent med disse normene, blir ofte betraktet som inkompetente eller ikke kvalifiserte av flertallet. Standardisert

opplæring, som tilbys i enhetsskoler, forsøker å gi alle lik opplæring og like muligheter. Samtidig har standardisering en tendens til å skape homogenitet og fungerer som en mekanisme som fremmer nasjonal integrasjon.

Som tidligere nevnt har diskriminering vært et sentralt tema i mange studier om flyktninger i Norge. I denne oppgaven tar jeg hensyn til at diskriminering, både på strukturelt og individuelt nivå, påvirker flyktingenes deltakelse på arbeidsmarkedet. Likevel har jeg valgt å belyse andre temaer også, som flyktingene selv og de som jobber med dem har fremhevet gjennom intervjuer. Dette inkluderer helse, familieproblemer, lav utdanning, manglende språkkunnskaper, mangel på forståelse av systemet og kulturell bakgrunn. Disse faktorene utgjør barrierer som hindrer flyktninger med lav kompetanse fra selv å komme til søknadsstadiet i jobbsøkningsprosessen.

Kapittel 3: Metode

I dette kapitlet skal jeg redegjøre for metoden jeg har brukt i masteroppgavearbeidet, beskrive utvalget av intervjudeltakere og diskutere intervjuprosessen. Jeg diskuterer også etiske aspekter ved forskningsprosessen, for eksempel refleksivitet og troverdighet, gyldighet og overførbarhet. Jeg forklarer de teoretiske og praktiske valgene jeg har tatt, og viser hvordan jeg har analysert innsamlede data. I tillegg diskuterer jeg utfordringer som oppsto underveis.

“Den opprinnelige betydningen av ordet metode er “veien til målet” (Kvale og Brinkmann 2009, s. 121). Målet med denne oppgaven har vært å analysere hvordan flyktninger med lav arbeidslivskompetanse deltar i arbeidslivet. En viktig del av analysen har vært å forstå flyktningenes egne opplevelser og oppfatninger av sosiale situasjoner i samfunnet de bor i. Samtidig har jeg samlet informasjon fra nøkkelpersoner som arbeider med flyktninger og deres deltakelse i arbeidslivet. For å oppnå dette målet, har jeg valgt en fenomenologisk tilnærming i prosjektet.

“Når det er snakk om kvalitativ forskning, er fenomenologi mer bestemt et begrep som peker på interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene, ut fra den forståelsen at den virkeligheten er den menneskers oppfatter” (Steinar Kvale, Svend Brinkmann, 2012, s. 45 og 46).

Det kvalitative forskningsintervjuet baner veien for å forstå sosiale fenomener og hjelper forskeren med å analysere funn og meninger. Basert på undersøkelsens formål og emneområde, og i samsvar med intervjumaterialets natur har jeg derfor valgt semistrukturerte forskningsintervjuer som hoved metode. Semistrukturert forskningsintervju er godt egnet til å få frem situert kunnskap og menneskers opplevelser og egne oppfatninger av forskjellige problemstillinger.

“Det kvalitative forskningsintervjuet søker å forstå verden sett fra intervjupersonenes side. Å få frem betydningen av folks erfaringer og å avdekke deres opplevelse av verden, forut for

vitenskapelige forklaringer, er et mål. Forskningsintervjuet har som mål å produsere kunnskap” (Kvale og Brinkmann, 2009, s. 21).

3.1 Utvalg og det kvalitative forskningsintervjuet

En vesentlig del av dette masterprosjektet ble utført før forskningsintervjuene begynte, idet jeg måtte formulere hovedspørsmålet og avklare hovedtema og problemstilling. For det første måtte jeg klargjøre formålet med studien; en avklaring av selve temaet som er valgt for undersøkelse. Dette innebærer en teoretisk forståelse av de fenomenene som skal undersøkes. Jeg startet derfor med innhenting av kunnskap om flyktninger, deres kompetanse, og deres arbeidslivsdeltakelse. Jeg måtte deretter evaluere ulike metoder jeg skulle bruke til å finne en passende måte å innhente den spesifikke kunnskapen jeg trengte på. Etter å ha landet på kvalitative forskningsintervju måtte jeg så se på hvordan jeg skulle få intervjuet intervjudeltakere i fra gruppen flyktninger med lav arbeidslivskompetanse.

Utvalget definert for oppgaven kan defineres som et "strategisk utvalg". Kvalitative studier baserer seg ofte på strategiske utvalg der en velger intervjudeltakere etter hvilke egenskaper eller kvalifikasjoner som er relevante for å svare på problemstillingen (Thagaard 2003). I mitt tilfelle kan informantene deles i fire hovedgrupper:

1. Flyktninger med lav arbeidslivskompetanse som har bodd i Norge i mindre enn fire år.
2. Flyktninger med lav arbeidslivskompetanse som har bodd i Norge i mer enn 10 år
3. Ledelse og programrådgivere i flyktningetjenesten tre forskjellige kommuner

Jeg valgte intervjudeltakere med ulik botid Norge, både kortvarig og langvarig for å se om botid har stor innvirkning på flyktningers kompetanse og arbeidslivsdeltakelse. Grunnen til at jeg valgte akkurat fire og ti år er at det tar noen måneder før flyktingene får tilbud om introduksjonsprogrammet hvor de blant annet får norskopplæring. Introduksjonsprogrammet er et kommunalt tilbud som vanligvis går over to år. Blant de med botid på under fire år deltar mange i introduksjonsprogrammet for flyktninger og er derfor utenfor arbeidsstyrken. Sysselsettingen er en del høyere i grupper med botid på 4 år og mer (Olsen, 2020, s.25)

Det er mulig å vurdere om det er en mulighet for å unngå introduksjonsprogrammet når en person allerede har sikret seg en jobb og er økonomisk uavhengig. I enkelte tilfeller kan flyktninger med begrenset kompetanse allerede være en del av arbeidsmarkedet, og derfor passer de ikke inn i den spesifikke rammen som denne studien har definert. Selv om dette kan være lite sannsynlig, er det likevel viktig å nevne muligheten for at slike tilfeller eksisterer. Det er nødvendig å reflektere over denne muligheten i studien for å sikre en mer fullstendig forståelse av situasjonen.

Deltakerne på introduksjonsprogrammet er på kurs i 37,5 timer per uke, som en vanlig arbeidsuke. De har rett til fem uker ferie i løpet av ett år. Programmets varighet kan etter behov forlenges til inntil tre år, eller kortes ned på. Dette er den perioden flyktninger har størst utfordringer mest med å tilpasse seg det nye samfunnet generelt, og delta i yrkeslivet spesielt. De som deltar i programmet, har rett til introduksjonsstønad. Denne stønaden har de samme reglene som vanlig arbeid når det gjelder fravær, sykepenger og så videre. Ved ugyldig fravær vil dette gi trekk i introduksjonsstønaden. Innholdet i programmet består i hovedsak av norskkurs, samfunnskunnskap og arbeids- eller utdanningsrettede tiltak. En veileder fra kommunen følger deltakeren i programmet. Veilederen kartlegger deltakerens kompetanse og behov, og lager en individuell plan sammen med deltakeren for å finne ut hvilke tiltak eller aktiviteter som best hjelper deltakeren til å oppnå det fastsatte målet (Integrering- og mangfoldsdirektoratet, 2016). Deltakelse i introduksjonsprogrammet forutsetter et samarbeid mellom flyktningetjenesten i kommunen, NAV og voksenopplæringen. To av tre intervjudeltakere i denne gruppen hadde helseproblemer. Dette var grunnen til at de ikke kunne fullføre hele programmet. To av deltakerne falt ut av programmet etter noen måneder. De måtte bruke helserelaterte ytelser i stedet for introduksjonsprogrammet. Når det gjelder gruppen som hadde bodd i Norge ti år eller mer, er det første tiåret her sett på som etableringsfasen for flyktningene. Det tar mange år før språket er på plass og kunnskapsnivået er høyt nok for å finne sin plass i det nye samfunnet. Ifølge en programveileder i introduksjonsprogrammet kan dette ta alt fra seks til åtte år. Jeg har valgt ti år som et gjennomsnittstall for det som er anslått for integrering av flyktninger med lav arbeidslivskompetanse.

Jeg valgte å intervjuer til sammen tretten intervjudeltakere i ni intervjuer (se Annex 1): Tre overføringsflyktninger i kommune 1 (flyktninger som har bodd i Norge i mindre enn fem år) og tre tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet (flyktninger som har bodd i Norge i mer enn ti år), fire programveiledere fra flyktingetjenesten i kommune 3 og kommune 1, enhetsleder ved flyktingetjenesten i kommune 1 og kommune 2, og lederen i arbeidsprogram i flyktingetjenesten i kommune 3. I intervjuene med flyktningene ba jeg de om å si litt om livshistorien sin; hvordan de hadde levd i sitt hjemland, eventuelt i en flyktingleir, eller et annet land hvor de var bosatt før de kom til Norge, og om hvilke inntektskilder de hadde. Deretter fikk de snakke fritt om sine opplevelser. Det er flere grunner til at jeg ba mine intervjudeltakere om å snakke fritt om sine opplevelser. Det ene var for å få samtalen i gang, og det andre var at jeg på bakgrunn av det de fortalte, kunne omformulere mine spørsmål og slik lede samtalen i retning av min problemstilling. Det var viktig for meg å høre deres oppfatning om utfordringer og muligheter knyttet til arbeidsinkludering spesielt, men da jeg begynte å spørre de om deres nye liv og det de opplever i samfunnet generelt beskrev de også vanskene og utfordringene de møter i integreringsprosessen generelt. Da dette også hang sammen med arbeidslivsmuligheter ledet dette meg i en retning der fokuset ble et mye mer holistisk perspektiv på hvilke muligheter flyktninger med lav arbeidslivskompetanse har, og hvilke barrierer de møter når det gjelder arbeidslivsinkludering. Denne måten å intervjuer på er inspirert av "det etnografiske intervjuet" som beskrevet av Spradley (1979):

"Jeg ønsker å forstå verden ut fra ditt synspunkt. Jeg ønsker å vite hva du vet, på den måten du vet det. Jeg ønsker å forstå betydningen av dine opplevelser, være i dine sko, føle ting slik du føler dem, forklare ting slik du forklare dem. Vil du være min lærer og hjelpe meg med å forstå? " (Spradley,1979, s.34, forfatters egen oversettelse)

Den andre kategorien intervjudeltakere var norske medarbeidere og ledere ved flyktingetjenesten i tre forskjellige kommuner. Jeg ba dem om å fortelle om sine erfaringer fra å veilede og arbeide med flyktninger med lav og ingen kompetanse, og i tillegg om de hadde spesielle tiltak eller suksesshistorier som de kunne dele med meg.

Når det gjelder antall intervjuer påpeker Kvale og Brinkmann (2009) at man skal intervjuer "så mange personer som det trengs for å finne ut det du trenger å vite" (s. 129). Siden jeg i prosjektet

gikk for dybde, hadde jeg mer fokus på å gå inn i hvert enkelt tema sett i fra informantenes side enn å generalisere basert på antall. Informantene var også derfor strategisk utvalgt, og intervjuene gikk i dybden. Når det gjaldt flyktninger, var de identifisert med lav arbeidslivskompetanse. Når jeg bruker definisjonen "lav kompetanse" om den utvalgte gruppen flyktninger, omfatter den både analfabeter og personer med lav utdanningsbakgrunn fra sitt hjemland, altså grunnskolenivå. Som beskrevet i kapittel to bruker jeg også kompetansebegrepet bredt, til å inkludere mer enn bare utdanning, men også nettverk, språk, arbeids erfaring og arbeidskulturkunnskap. Jeg avgrenset etter hvert studien til utfordringer og muligheter knyttet til søksfasen av arbeidsmarkedstilgangen, siden det ble klart at utfordringer og barrierer veide tyngre enn muligheter for denne gruppen flyktninger til å engang komme seg inn på selve arbeidsmarkedet.

Jeg brukte flyktningenes egne ord mye når jeg skulle beskrive livshistoriene deres, men når det gjelder arbeidslivsdeltakelse så brukte jeg først og fremst materialet i fra programveilederne. Når det gjelder flyktningene kom de i fra land i Afrika, Asia, og Midtøsten, og de hadde alle flyktet fra land med langvarig krig og forfølgelse.

For å anonymisere mine intervjudeltakere har jeg valgt å benevne dem etter den arbeidskategorien de tilhører og med fiktive navn, og jeg nevner ikke hvilket land de kommer fra.

Arbeidsledigheten i denne gruppen har blitt beskrevet som betydelig høyere enn gjennomsnittet i befolkningen, og den er spesielt høy blant de som kommer fra svært fattige land som er langt unna Norge, både geografisk og kulturelt. (se for eksempel på tabell 1, side 44).

Jeg intervjuet fem flyktningekvinner og en mann basert på hvem som sa seg villig til å være med i prosjektet. En jevnere kjønnsfordeling hadde vært nyttig, men samtidig ønsket jeg i utgangspunktet å ha flere kvinner i utvalget enn menn, siden tall fra SSB viser at kvinnelige flyktninger er mer utsatt for ekskludering og marginalisering.

"Kvinnelige flyktninger i denne gruppen har en spesielt lav sysselsettingsgrad. Mye tyder på at innvandrerkvinner har en marginalisert posisjon i det norske arbeidsmarkedet. Innvandrerkvinner jobber i andre bransjer og yrker enn resten av

befolkningen. De er også overrepresentert blant gruppen som står helt utenfor både arbeidsmarkedet og utdannings- og velferdssystemet i Norge" (Umblis, 2020, s. 25 og 26).

Informantenes gjennomsnittsalder var 46 år, noe som gjenspeiler alderssammensetningen for de som vanligvis deltar på introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger. I tillegg til flyktningbakgrunn må man dermed også ta inn i betraktning mulig aldersdiskriminering når det gjelder tilgang til arbeidsmarkedet. Tall fra SSB viser at gruppen flyktninger som har lavest arbeidsdeltakelse, er de som ble bosatt i Norge da de var 40 eller mer. Flere i denne gruppen vil også være i en alder der man av helsemessige grunner bli ekskludert fra arbeidslivet (Olsen, 2020). Fem av seks deltakere i studien er barnefamilier med fire eller flere barn. De som var fra Midtøsten, hadde stor familie i Norge med flere barn. Det er bare en kvinne som var alene da hun deltok i intervjuet og som ikke har noen familiemedlemmer i Norge. Nesten alle flyktningene i studien hadde varierende grader av helseproblemer.

Det første intervjuet som var med flyktninger som hadde bodd her i mindre enn fire år, ble et felles intervju. Det var en mann og to kvinner som var blitt valgt av veiledere i flyktningetjenesten i kommune 1, som også tilbød meg tolk. Informantene forsto en del av spørsmålene på norsk, men for å kunne snakke om sine opplevelser og ytre sine meninger, trengte vi hjelp av tolken. Jeg fikk tilbud fra flyktningetjenesten i kommune 1 for å bruke tolken fra kommunen under intervjuet. Tolkenes rolle var veldig viktig under intervjuet, og det ble tidlig klart at tolken var både erfaren og dyktig. Det viste seg i alle faser av intervjuer at flyktningetjenesten i kommune 1 var veldig raus i å tilby hjelp til de som trengte hjelp. Jeg fikk inntrykk av at flyktningene som ble intervjuet i kommune 1 var veldig takknemlig for den hjelpen de fikk fra flyktningetjenesten og de ikke fikk den samme hjelpen etter at de ble ferdig med introduksjonsprogrammet. I tillegg var det ingen programveiledere eller kommunale representanter til stede under intervjuene med flyktninger i kommune 1. Dette gjorde at de som ble intervjuet følte seg mer komfortable med å si hva de mente, spesielt fordi at basert på flyktnings livssituasjon føler de ofte seg avhengige av tjenestene som tilbys spesielt fra kommunen. Tolken som var til stede, var flink til å oversette nøyaktig det som ble sagt, uten å legge til egne tolkninger, noe som også bidro til at deltakerne følte seg tryggere med å uttrykke

seg.

Det andre intervjuet var med tre flyktingene som hadde bodd i landet i mer enn ti år, og dette var individuelle intervjuer. De kunne snakke og forstå norsk relativt bra, og jeg opplevde ingen spesielle problemer med kommunikasjonen. Siden de hadde bodd her i Norge i mer enn ti år, hadde de et større nettverk, og alle tre hadde noen få norske venner. De tre var kvinner som hadde flere barn, men barna hadde flyttet ut for mange år siden. Alle tre sto utenfor arbeidsmarkedet etter mange år deltakelse i flere ulike tiltak og kurs, og alle tre deltok i forskjellige aktiviteter i regi av frivillige organisasjoner.

Intervjuene varte fra en og en halv til to timer. Jeg startet samtalen med å fortelle litt om prosjektet og hva som var formålet med å bruke innhentet data. Slik fikk intervjupersonene en klar oppfatning om prosjektet, noe som førte til at de begynte å snakke fritt og fortelle om sine opplevelser og følelser. Det virket positivt inn når deltakerne merket at jeg lyttet oppmerksomt og respektfullt til det de hadde å si. Jeg var interessert i å få innsikt i mine intervjudeltakeres hverdagslige opplevelser og erfaringer. Den frie samtalen ga meg et bedre innblikk i mine intervjudeltakeres meninger og synspunkter. Mine intervjudeltakere hadde veldig mye å fortelle, så jeg tenkte at jeg skulle gi dem mer tid. Samtidig måtte jeg ta hensyn til flyktingetjenesten i kommunen som skulle dekke utgiftene til tolken. Jeg kom frem til at det beste var å la informantene snakke i sitt eget tempo, men samtidig bruke en semistrukturert intervjuguide. En av fordelene med det var at jeg kunne kontrollere hvilke svar jeg ønsket å følge opp og hvilke svar som ikke var relevant for mitt prosjekt. En annen fordel med intervjuguiden var at jeg kunne holde rammen av intervjuguiden i en oversiktlig rekkefølge. Informantene som hadde bodd i Norge i mindre enn fire år, fokuserte mer på detaljer om opplevelser og situasjoner, mens programveiledere og ledelse fra flyktingetjenesten snakket ut fra et større samfunnsmessig perspektiv.

På grunn av oppgavens omfang har jeg i denne oppgaven sett mest på tilgangen til arbeidsmarkedet, og ikke hvilke typer arbeid flyktinger med lav arbeidslivskompetanse har når de er ute i arbeid. Det å studere hvilke typer arbeid eller arbeidsvilkår har flyktinger i dagens arbeidsmarked er likevel et viktig poeng i forhold til integrering og også helseaspektet (se for

eksempel Djuve & Hagen 1995; Mogensen & Matthiessen 2000; SOU 2004).

3.2 Min rolle som forsker, Posisjonalitet og refleksivitet

“Kunnskap som innhentes, blir produsert gjennom den interpersonlige interaksjonen i intervjusituasjonen” (Kvale og Brinkmann 2009, s. 48).

Refleksivitet og posisjonalitet er sentrale elementer i metodologi. Posisjonalitet handler om min rolle som forsker i forskningsprosessen i overordnet forstand og inkluderer elementer som tilhørighet, utdanning, kultur, kjønn og andre erfaringer og identitetsmarkører som påvirker hvor man ser fra. Cousin (2010) viser at posisjonalitet handler om hvilken sosial bakgrunn forskeren har, og også om hvordan vi gir andre en posisjon i forskningen. Donna Haraway er en feministisk forsker som presenterer kunnskap som "*situert og kontekstuell*" og at den må tolkes ut ifra sammenheng. I Nina Hoels artikkel "Embodying the Field: A Researcher's Reflections on Power Dynamics, Positionality, and the Nature of Research Relationships" diskuteres viktige ideer fra Donna Haraway, spesielt accountability, positioning og partiality. (Hoel 2013)

Disse begrepene er relevante for å forstå hvordan forskere arbeider og samhandler med andre i forskningen. Hun introduserer også "*Lokalisert kunnskap*" som et begrep som henviser til både selve kunnskapen og den prosessen som produserer kunnskapen.

"Situert kunnskap" er et viktig begrep i Haraways teori. Hun sier at all kunnskap er påvirket av de spesielle omgivelsene og sammenhengene der den blir skapt. Hun mener at det ikke finnes en objektiv kunnskap som er helt nøytral. I stedet er all kunnskap knyttet til de sosiale, kulturelle og historiske forholdene der den blir til. (Hoel 2013)

"Kontekstualitet" i Haraways arbeid handler om å forstå kunnskapen i sammenheng. Hun sier at kunnskapen ikke kan skilles fra de spesielle situasjonene og maktforholdene som omgir den. Å se kunnskapen i sammenheng hjelper oss til å forstå hvordan ulike perspektiver og erfaringer påvirker hva som blir sett på som riktig kunnskap.

Donna Haraways tanker om situert kunnskap og kontekstualitet har påvirket måten vi tenker på kunnskap, makt og autoritet i samfunnet. (Hoel 2013)

Hun argumenterer for at "responsibility and accountability" er de to viktige elementene som påvirker forskerens rolle mer enn objektivitet og nøytralitet. Haraway nevner sosiale relasjoner, politikk, kulturelle forskjeller og kjønn som noen av de elementene som kan påvirker forskningen. (Haraway, 1988).

I starten av studien måtte jeg ta stilling til hva forskningen skulle handle om, hvem som var i målgruppa, på hvilken måte forskningsresultatene skulle brukes og til hvilket formål. Jeg måtte også ta stilling til hvilke verdier og perspektiver som skulle ligge til grunn. Her spiller begrepene posisjonaltet og refleksivitet en viktig rolle. Det er avgjørende for å få troverdige resultater at forskeren er bevisst sitt eget ståsted og hele tiden tenker refleksivitet. Dette gjelder fra prosessen starter og til resultatene er publisert.

Jeg hører til en minoritetsgruppe i samfunnet siden jeg innvandret til Norge for ti år siden. Selv om jeg har vært bevisst min posisjonaltet gjennom hele prosjektet, vil det være vanskelig å være upåvirket av mine egne erfaringer i forståelsen av og analysen av datamaterialet i denne studien. Dessuten har jeg erfaring med det temaet jeg har valgt, siden det har vært store utfordringer i veien mot arbeidsdeltakelse for meg personlig. Det er likevel en del forskjeller mellom mine utfordringer og den problemstillingen jeg har valgt. Jeg kom ikke til Norge som flyktning og har ikke de samme vanskelige og traumatiske opplevelsene som mine intervjudeltakere. Jeg hadde bare kjennskap til den typen opplevelser gjennom tidligere arbeidserfaring og personlig kontakt med flyktninger. Og siden denne gruppen stort sett føler seg marginalisert på grunn av manglende utdanning og yrkeskompetanse, har dette bidratt til at jeg har hatt en viss avstand til problemstillingen.

Min egen bakgrunn og deltakelse i introduksjonsprogrammet gjorde likevel at jeg følte meg veldig nær flyktningene i deres hverdag under kvalifiseringsarbeidet. Når de snakket med veiledere og etniske nordmenn, kunne flyktningene kanskje bli påvirket slik at de ikke ville uttale seg, eller sensurere seg selv når de skulle snakke om de vanskelige og negative sidene ved integreringsprosessen. Siden jeg selv har samme bakgrunn som dem, var det lettere for meg å skjønne de mer skjulte meningene bak det de sa. Samtidig hadde ikke så mange av de hatt

kontakt med forskere før. For å bygge litt rapport la jeg inn litt humor, og reaksjonen var som forventet. De reagerte med smil og godt humør, og likte at jeg spritete opp samtalen litt. De kom også med noen morsomme kommentarer for å lette litt på den alvorlige stemningen som var i begynnelsen av samtalen.

Gitt min bakgrunn følte jeg i intervjusituasjonen at jeg forsto de fleste uskrevne normene og reglene som gjaldt i informantenes kultur, deres form for samspill med ukjente mennesker når det gjelder å være direkte eller ta initiativ. Jeg visste hva slags spørsmål jeg skulle stille for å unngå misforståelser og i hvilken grad jeg skulle utdype enkelte kritiske spørsmål. Jeg følte hele tiden i intervjusituasjonen at jeg befant meg i en spenningstilstand mellom den situasjonen mine intervjudeltakere beskrev, og de forventningene de hadde til det nye livet i Norge. Samtidig var det en klar distanse mellom meg og informantene siden jeg hadde forskerrollen og skulle lede intervjusituasjonen. På samme tid kunne min utenlandske bakgrunn få gruppen til å føle seg avslappet nok til å dele sine tanker med en forsker som kunne forstå deres erfaringer og opplevelser.

Når det gjelder programveiledere og ledelse kan det hende at det at jeg hadde en annen etnisk bakgrunn enn de påvirket svarene, enten ved at de ville unnlate å åpne seg, eller ved at de ville modere uttalelsene sine av frykt for å si noe som jeg skulle tolke feil. Av den grunn har jeg prøvd å være så nøytral og objektiv som mulig under hele forskningsprosessen. Mitt mål har hele tiden vært å forstå mine intervjudeltakere ut ifra deres perspektiv, og slik har det vært mulig å komme nærmere "fenomenets vesen" som er et avgjørende kriterium i det kvalitative forskningsintervjuet. (Kvale og Brinkmann 2009, s. 46-47).

Kapittel 4: Muligheter og barrierer for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse i arbeidsmarkedet

Innledning

I dette kapitlet skal jeg prøve å finne svar på min problemstilling gjennom bearbeidingen av datamaterialet som jeg samlet ved hjelp av semistrukturerte forskningsintervjuer med 13 intervjudeltakere. Dette kapitlet starter med en kort oppsummering av flyktingenes tidligere liv i hjemlandet og andre land de eventuelt har vært innom. Det vil inneholde beskrivelser fra deres vanskeligheter slik som traumatiske opplevelser, helseproblemer, økonomiske problemer og tidligere arbeids- og familieliv. Dette er påvirkning som de bærer med seg fra sin kultur og tidligere liv. Deretter beskriver jeg den første tiden i Norge, hvor jeg presenterer nøkkelfaktorene for deres utfordringer i møte med inkluderingsfasen i det norske arbeidsmarkedet for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse.

4.1: Flyktingers opplevelser før de kommer til Norge

Den første kategorien av intervjudeltakere (flyktninger med lav arbeidslivskompetanse som har bodd i Norge i snart fire år) består av tre overføringsflyktninger fra kommune 1. De er opprinnelig fra Midtøsten og Afrika. Den ene har bodd i Norge i snart fire år, mens de to andre er et par med 6 barn som har bodd i Norge i tre og et halvt år. De er fra land med langvarig krig med store økonomiske og sosiale problemer. Fellestrekk ved alle seks beskrivelsene av tiden da de var på flukt, var langvarig fattigdom, helseproblemer og usikkerhet, som har gitt ringvirkninger til deres tid her i Norge.

Likens som flyktingene som har vært her lengre beskriver de tiden før de kom til Norge som en svært vanskelig tid. Flere av dem flyktet under svært dramatiske omstendigheter. De har enten

mistet alt de eide, eller de måtte flykte gjentatte ganger over en lengre tid før de kom til et trygt land (For mer informasjon om utvalget av intervjudeltakere se 3.1).

De seks deltakerne i studien hadde liten eller ingen mulighet til å delta i offentlig utdanning og skole i sitt hjemland på grunn av økonomiske eller kulturelle problemer. I de landene informantene kommer fra er ofte en mannsdominert kultur hvor det ikke er så lett for kvinner å delta i arbeid eller utdanning. Fem av de seks deltakerne i denne undersøkelsen er kvinner, og fire av dem er analfabeter. Den ene kvinnen har gått sju år på skole i hjemlandet og jobbet i en klesbutikk. Det er bare én mann i utvalget, og han hadde gått tre år på barneskolen.

"Jeg har gått 3 år på barneskole. Jeg er gift, og vi har seks barn sammen. Vi hadde hus og jeg jobbet med betong og bygg. Jeg var truckfører i hjemlandet. Jeg var ansatt i byggebransjen. Når det ble krig, måtte vi flykte fra hjemlandet og komme til nabolandet for å være i trygghet. Det å flykte med seks barn var så vanskelig for oss alle. Vi sovnet seks netter på gata etter at vi flyktet fra hjemlandet på grunn av krig. Da begynte jeg med en ny jobb i det nye landet. Jeg fant en jobb og kunne flytte til en liten hybel på åtte kvadratmeter. Det var ikke nok plass for oss alle. Det var veldig trangt og vanskelig å bo der. Jeg jobbet tolv timer hver dag for å forsørge familien min, men det var ikke nok. Det å bo som flyktning i et annet land er så vanskelig", sier «Aram», familiefar og overføringsflyktning fra kommune 1.

Aram deler sin erfaring som en familiefar og overføringsflyktning. På grunn av krig i hjemlandet måtte han flykte med sin kone og seks barn til nabolandet for å søke trygghet.

Familien opplevde betydelige utfordringer under flukten, inkludert netter hvor de måtte sove på gata. Etter å ha kommet til det nye landet, måtte "Aram" finne en ny jobb for å forsørge familien. Han jobbet tolv timer om dagen, men inntektene var fortsatt utilstrekkelige.

Livet som flyktning i det nye landet var preget av trangboddhet, og familien måtte bo i en liten hybel på åtte kvadratmeter, som ikke var tilstrekkelig for alle familiemedlemmene.

Denne beskrivelsen gir innsikt i de utfordringene og vanskelighetene som flyktninger som "Aram" og hans familie kan oppleve når de forsøker å gjenoppbygge livene sine i et nytt land etter å ha flyktet fra konflikt og krig. Flyktnings opplevelse av flukten representerer som oftest traumatiske opplevelser som vil påvirke dem i lang tid. Jeg tolker dette slik at opplever

flyktninger en rekke tap i form av tap av sosialnettverk, utdanning, yrkeskompetanse, tap av morsmål som allment kommunikasjonsmiddel, tap av kulturell identitet og tap av tilknytning til hjemlandet sitt. Dette påvirker hvordan de omstiller seg i sine nye land.

En av kvinnene er opprinnelig fra en liten bygd i et Afrikansk land, men måtte flytte til hovedstaden da hun var tolv år gammel. Hun startet å jobbe med en gang hun kom til hovedstaden for å forsørge seg. Hun gjorde tjenester for folk, som for eksempel å kjøpe og bringe varer. *“Jeg har flyttet mange ganger i mitt liv. Jeg flyttet til et annet land da jeg giftet meg, og i 2007 flyttet jeg til et tredje land. Da startet jeg å jobbe på et hotell”*, sier «Christine», overføringsflyktning fra kommune 1. Hun kan to andre språk enn morsmålet sitt, i tillegg forstår hun norsk bra, og kan snakke litt.

Christine forteller også sin livshistorie som er preget av hyppige flyttinger. Personen beskriver å ha flyttet til forskjellige land i ulike livsfaser, inkludert etter ekteskapet og senere i 2007.

Historien peker på en livsstil preget av mobilitet og utfordringer knyttet til å tilpasse seg nye miljøer og kulturer. Det kan også antyde en sterk arbeidsmoral og en vilje til å tilpasse seg endringer.

4.2 Ankomst til og etablering i Norge

I en artikkel uttaler Fafo-forsker Ingunn Bjørkhaug at UNHCR velger ut de kvoteflyktningene som har størst behov, er mest sårbare på grunn av helseproblemer vil ofte være de som krever mest ressurser. " men for norske styresmakter er integreringspotensialet det viktigste utvalgsriteriet for dei fleste kvoteflyktningane". Ifølge henne vil analfabetisme og helseproblemer gi et minus i integreringsprosessen. Bjørkhaug uttaler at hun ikke har hatt inntrykk av at de kvoteflyktningene som Norge tar imot er de som er flinkest til å selv finne veien videre. Hun har heller ikke inntrykk av at de *"manøvrere seg gjennom en utvelgelsesprosess"* på en måte slik at det kan dekke alle de behovene de har. Dette gjør det

vanskelig for kvoteflyktingene å selv finne en løsning for å forebygge sårbarhet og manglende integreringspotensial. (Skaug, S. 2020)

"I et annet tilfelle i en rapport fra SSB fremkommer det at 'den største gruppen som ikke er tilknyttet arbeidsmarkedet, er mottakere av helse-relaterte ytelser (15 prosent)."Andelen for overføringsflyktinger, som inkluderer personer som mottar sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd, er høyere enn for hele befolkningen 15-66 år (10 prosent) og også noe høyere enn for alle flyktinger sett under ett (12 prosent) ". (Utne & Strøm, 2020, s.50)

Dette presenterer statistisk informasjon om arbeidsmarkedstilknytning blant ulike grupper, spesielt overføringsflyktinger som mottar helse-relaterte ytelser. Den viser at denne gruppen har en høyere andel som ikke er tilknyttet arbeidsmarkedet sammenlignet med hele befolkningen og andre flyktinger. Dette kan skyldes helsemessige utfordringer eller andre faktorer som påvirker deres evne til å arbeide.

Da den utvalgte gruppen av flyktinger ble spurt om den første tiden i Norge, svarte en av barnefamiliene slik:

“Det var et problem som vi ikke hadde forventet. Før vi skulle flytte til Norge ble vi fortalt at vi skulle få et stort hus fordi vi er en stor familie med mange barn. Et hus som skulle ha plass til hele familien, men da vi kom hit ble det ikke slik vi ble fortalt. Vi har bare to soverom, noe som hindrer oss fra å sitte og lese. Det er dårlig standard på huset. Det er noe som har påvirket oss negativt", sier «Maryam».

Maryam sin forklaring kaster lys på en uventet utfordring familien har møtt i forbindelse med deres boligsituasjon etter å ha flyttet til Norge. De ble opprinnelig lovet et stort hus som kunne romme hele familien på grunn av deres størrelse og antall barn. Imidlertid, ved ankomst til Norge, ble virkeligheten annerledes enn det de hadde blitt fortalt.

Familien beskriver at de nå bor i et hus med bare to soverom, noe som begrenser deres evne til å ha tilstrekkelig plass og komfort i hjemmet. De påpeker også at standarden på huset er dårlig, noe som har hatt en negativ innvirkning på livskvaliteten deres.

Jeg tolker dette slik at den ovennevnte gruppen skiller seg ut med særlig dårlige boforhold, som blir beskrevet som trangt og trekkfullt hos de fleste familiene. Familier med seks barn bor i hus på 60 kvadrat, noen med bare to soverom. Fattigdommen gjør at disse familiene har flere konflikter i familien, for eksempel at barna sammenligner situasjonen sin med jevnaldrende og krever mer av foreldrene sine, krav som foreldrene ikke har nok ressurser til å møte.

Forskning viser "at sårbare grupper, som barn, lavinntektsfamilier, innvandrere og personer med dårlig helse, ser ut til å være mest påvirket av sine boforhold

(Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Pressemelding | Dato: 10.01.2019).

Alle som ble intervjuet i fra flyktningsjenesten, inkludert ledere og programveiledere, forteller at de ofte bruker mer tid på å hjelpe flyktningene med å få orden på livet sitt enn på kvalifiseringsarbeid. De forteller at flyktninger er opptatt av andre ting enn bare utdanning og kvalifisering, for eksempel familie og helseproblemer i begynnelsen.

"Arbeidshverdagen handler om oppfølging av deltakere på alle andre livsområder, vil jeg nesten si. Det er egentlig kvalifisering vi skal hjelpe dem med for å kunne komme igjennom programmet, skole og praksis. Men vi blir nødt til å ta tak i ting som de trenger hjelp til. Det kan være for eksempel økonomi, barnehage, SFO, bolig, helse, osv"

(Programveileder 1).

Dette viser at flyktninger med lav eller ingen skolegang sliter med å få ting på plass i sitt nye liv i flere år etter at de har kommet til Norge. Norge er et land som er helt annerledes enn det landet de kommer fra, og behovet for oppfølging som er beskrevet ovenfor er stort. Dette krever mye tid og tar mye av tiden som egentlig skulle blitt brukt på kvalifiseringsarbeid i kommunene. Det betyr igjen at det ikke blir et reelt kvalifiseringsforløp for denne gruppen før etter at de har klart å komme i gang med hverdagslige rutiner, og dette kan ta mange år.

"Vi bruker vesentlig mer tid på disse små, praktiske hverdagstingene og det blir mindre tid på det som vi egentlig skal gjøre med kvalifisering for jobb og utdanning. Fordi det er så mye kaos og misforståelser som vi må rydde opp i. Vi må jobbe for at de skal ta seg litt tid og få med seg den kunnskapen som trengs og orientere seg i denne" (Programveileder 2).

Kvalifiseringen av nyankomne flyktninger har blitt beskrevet av programveilederen som svært ressurskrevende. Det oppstår mange akutte ting som krever en stor innsats og mye tid å rydde opp i.

"Det er veldig mye i hvert fall til meg. Jeg har hatt akutte barnevernssaker hvor de har vært og hentet barn, det har vært familievold, og det har vært alvorlige helseproblemer. Det har vært mye inkasso og varsel om stenging. Og så har det kommet en haug med regninger som har ligget i flere måneder fordi de gir opp å åpne posten sin fordi at de ikke vet hva det er. Det blir veldig mye arbeid, som vi må sette av et par dager til å få ryddet opp i". (Programveileder 2).

Den omtalte teksten fra programveilederen handler om uttalelsen av programveilederen om flyktninger som står overfor mange utfordringer. Noen av dem mangler de nødvendige ferdighetene og kunnskapen for å finne arbeid. I tillegg til at de har opplevd tøffe situasjoner, som krig, vold og flukt, som har påvirket livene deres. Det er også økonomiske vanskeligheter, som ubetalte regninger. Dette kan føre til at flyktingene blir avhengige av samfunnets hjelp.

Dette gir et innblikk i en kompleks situasjon der flyktninger står overfor en rekke utfordringer knyttet til lav arbeidslivskompetanse, integrering i samfunnet og risikoen for sosialavhengighet. Flyktingene trenger hjelp til å finne arbeid, økonomisk veiledning, helsehjelp og støtte for å tilpasse seg samfunnet. Programveilederen nevner senere at det er viktig å hjelpe dem med å bli økonomisk uavhengige og føle seg inkludert i samfunnet de har kommet til, men det er så mye å rydde opp for dem.

Programveileder 2 i kommunen forklarer i intervjuet at vi må arrangere møter med DPS sammen med familien på grunn av alvorlige bekymringer, som for eksempel suicidalitet eller utfordringer knyttet til boligforhold. Enkelte føler seg utrygge hjemme på grunn av støy fra naboene, og det oppstår mange akutte situasjoner. Dette har betydelig innvirkning på praktiske oppgaver, som å finne praksisplasser, som dessverre ikke blir gitt tilstrekkelig prioritet. I min portefølje er det omtrent fire eller fem deltakere som befinner seg i kaotiske situasjoner, og dette tar opp mye av vår tid. Vi ender opp med å utføre oppgaver som egentlig ikke er en del av våre arbeidsoppgaver, men vi må veilede deltakerne gjennom ulike tiltak. Det er en betydelig mengde administrasjon på

andre områder som hindrer oss i å dedikere tilstrekkelig tid til kvalifisering. Bare i dag har jeg hatt tre samtaler hvor deltakerne uttrykker at de sliter med kaos og stress i livet sitt, og dette påvirker deres evne til fremgang på skolen. To av dagens samtaler fokuserte spesielt på boforhold der deltakerne ikke trives på grunn av stressende nabolag.

Programveilederen fortsetter med å vise oss en kompleks situasjon der deltakere står overfor flere utfordringer. Flere deltakere har begrenset kunnskap og ferdigheter som gjør det vanskelig å finne arbeid eller praksisplasser. Samtidig opplever noen dårlige boforhold og stressende nabolag, noe som påvirker livskvaliteten deres og følelsen av å høre til i samfunnet. Veilederne bruker mye tid på akutte situasjoner, som selvmordsrisiko og boligproblemer, noe som indikerer en viss grad av sosialavhengighet blant deltakerne. Til slutt understreker veilederen behovet for helhetlig støtte og tjenester som kan hjelpe deltakerne med å overvinne utfordringene og oppnå en vellykket integrering og økt livskvalitet.

Programveiledere tar derfor ofte en mye bredere rolle enn det de opprinnelig er ment som. Veilederen forklarer at Vi har noen som fortsatt ikke klarer å håndtere nettbanken og betale regninger. De har ingen andre å spørre om hjelp, og de kommer fortsatt til oss for å få hjelp etter introduksjonsprogrammet. Det er mye miljøarbeid i stedet for kvalifisering for oss. Det er noen miljøarbeidere i kommunen, men de jobber bare med rusavhengige og funksjonshemmede. Da blir ikke denne gruppen kvalifisert for jobb, men det blir hjelp for at de skal klare seg i samfunnet generelt med familielivet, med hverdagslige ting. Jeg føler at jeg er en familieveileder.

Her omtaler programveileder 3 også at noen deltakere fortsatt har utfordringer med å håndtere enkle økonomiske oppgaver som betaling av regninger via nettbanken. Dette indikerer at lav utdanning, arbeidslivskompetanse og systemforståelse som er en barriere for økonomisk selvstendighet og integrering i arbeidslivet kan være langvarige problemer.

Situasjonen for flyktninger med lavarbeidslivskompetanse viser seg gjeldende mange år og dette viser også hvordan deltakere etter introduksjonsprogrammet fortsatt er avhengige av hjelp og støtte, spesielt når det gjelder økonomiske spørsmål. Dette peker på en form for sosialavhengighet der deltakerne er avhengige av veilederne for å håndtere dagliglivsoppgaver selv om veilederen ikke har egentlig noe plikt eller definert av slike arbeidsoppgaver.

Deltakerne tilhører en minoritetsgruppe som ikke er veldig synlig i det større samfunnet. De opplever svært mange utfordringer knyttet til integrering, spesielt på økonomisk område. Dette kan skyldes språklige, kunnskapsbasert eller manglende forståelse av helhetlige systemet og disse barrierer påvirker deres evne til å håndtere økonomiske oppgaver i det nye samfunnet. Dette viser at lav arbeidslivskompetanse og sosialavhengighet kan være vanlige utfordringer blant deltakere etter at introduksjonsprogrammet er ferdig. Dette kan være spesielt utfordrende for både flyktninger med lav arbeidslivskompetanse og veiledere som jobber med dem. Veilederne spiller en viktig rolle som støttespillere i disse deltakernes liv og hjelper dem med å tilpasse seg samfunnet.

Programveileder 3 påpeker viktigheten av å støtte en bestemt gruppe, og hvordan denne støtten bidrar til at individene i gruppen oppnår sine mål mer effektivt. Et konkret eksempel er når noen venter på familiegjennforening, og utfordringene knyttet til denne prosessen. Mange flyktningkontorer håndterer ikke familiegjennforening på grunn av privatlivets karakter. Når veilederne gir hjelp til familier i slike situasjoner, ser de at rask respons og bistand i søknadsprosessen, enten det ender i avslag eller avklaring, fører til at individet tar imot mer læring. Derfor har veilederne påtatt seg en miljøstøtterolle, til tross for utfordringene det medfører. De erkjenner kompleksiteten, men insisterer samtidig på at dette må prioriteres på grunn av dets store betydning (Programveileder 3).

Som jeg nevnte i forrige avsnitt spiller veilederne en avgjørende rolle i å bistå deltakerne med ulike utfordringer, inkludert praktiske saker som familiegjennforening og andre administrative oppgaver. Dette indikerer at veilederne fungerer som støttespillere som kan hjelpe deltakerne med å navigere gjennom det komplekse systemet og utfordringene de står overfor.

Veilederne hjelper deltakerne med å takle slike utfordringer, ser de bedre resultater i forhold til å nå sine mål. Dette tyder på at veiledning har en positiv innvirkning på deltakernes læring og integrasjonsevne. Veilederne bidrar til å lette situasjoner som ellers kunne være overveldende for deltakerne.

Selv om veilederne innrømmer at deres rolle innebærer mye arbeid, understreker de likevel viktigheten av å prioritere denne miljørollen. De ser det som en nødvendig investering for deltakernes fremgang og vellykket integrasjon. Veiledernes veiledning og støtte kan være

avgjørende for å hjelpe deltakerne med å overvinne barrierer og oppnå suksess i introduksjonsprogrammet og i samfunnet generelt.

Det er også store forskjeller mellom grupper. *“De som får jobb, er stort sett unge menn som kom hit som asylsøkere og ofte uten familie. Men med flere barn blir det mindre sjanse for å komme i jobb”* sier Programveileder 2.

Programveileder 2 beskriver situasjonen der ikke alle barna bor hjemme, men likevel er det betydelig utfordrende med barn, og det krever mye oppfølging. Den økte mengden møter i skoletiden fører til stor utmattelse, og det hindrer deltakerne i å oppnå den ønskede progresjonen i skolen på grunn av økte bekymringer. Med tanke på at nesten alle mine 33 deltakere har familie og barn, blir det viktig å ha et helhetlig overblikk over hele familien. Det oppstår mange andre forhold som hindrer deltakelse, og vi må håndtere oppgaver som ikke primært er relatert til kvalifisering. Jeg opplever det som en form for "arenarydding," der vi må rydde unna hindringer for å gi deltakerne muligheten til å fokusere på skole, utdanning og praksis (Programveileder 2). Beskrivelsene ovenfor viser oss på nytt at situasjonen er veldig krevende. Utallige praktiske og hverdagslige ting skal ordnes opp i og være på plass for at kvalifiseringsarbeidet skal kunne fungere.

Programveilederen nevner at det er mye "arenarydding," som kan tolkes som å rydde opp i diverse situasjoner og utfordringer som ikke direkte er knyttet til hovedmålet om kvalifisering. Dette tyder på at veilederne bruker mye tid på å løse praktiske og familierelaterte problemer som kan hindre deltakernes progresjon i programmet.

Intervjudeltakere både i kategorien flyktninger og programveiledere beskriver den første tiden i Norge som svært strevsom og langvarig. I tillegg til at de må sette seg inn i norskopplæring og forskjellige integreringstiltak, opplever de mye press på mange andre arenaer i livet. Ofte kan situasjonen virke umulig for denne gruppen, og da kan de havne i trøbbel, for eksempel med barnevernet, kredittselskaper, skole og barnehage. I tillegg skaper helseproblemer store hindringer på veien mot kvalifisering. For å hjelpe nyankomne flyktninger med å finne jobber og integrere seg bedre, må vi vurdere alle deres ulike ferdigheter og behov. Vi må også huske at det kan være forskjeller mellom forskjellige grupper av flyktninger. Som foreslått av programveilederne og ledelsen intervjuet i introduksjonsprogrammet burde det lages konkrete tiltak som kunne gi flyktningene ekstra tid før kvalifiseringsprosessen og

introduksjonsprogrammet starter. Det kunne kanskje lette litt på presset og stresset de føler, og gi dem den tiden de trengte for å forstå et system som er veldig ulikt systemer i fra deres hjemland. Veilederne spiller en viktig rolle som familieveiledere i tillegg til sin tradisjonelle veiledningsrolle. De må ha oversikt over hele familien og bistå med å løse familierelaterte problemer som kan hindre deltakerne i å fokusere på kvalifisering og integrering. Dette indikerer at veilederne fungerer som støttespillere for hele familien, ikke bare individuelle deltakere.

4.3: Forskjellige gruppe flyktninger og arbeidslivsdeltagelse i Norge

Den første gruppen av flyktningeintervjudeltakere i studien, som har bodd i Norge i mindre enn fire år, var alle arbeidsledige. En fikk stønad fra Nav, mens de to andre sto uten inntekt i tre måneder da intervjuet ble gjennomført. De flyktningene som har bodd her i mer enn ti år, var uføretrygdede og pensjonister. I denne oppgaven har jeg valgt å benytte et "strategisk utvalg" som definerer vårt utvalg. Kvalitative studier tar ofte i bruk strategiske utvalgsmetoder der deltakerne velges ut i henhold til spesifikke egenskaper eller kvalifikasjoner som er relevante for å besvare forskningsspørsmålet. I dette tilfellet har jeg valgt intervjudeltakere med ulik botid i Norge, noe som inkluderer både de med kort og lang botid. Formålet med dette valget er å undersøke om botid har en betydelig innvirkning på flyktnings kompetanse og deltakelse i arbeidslivet.

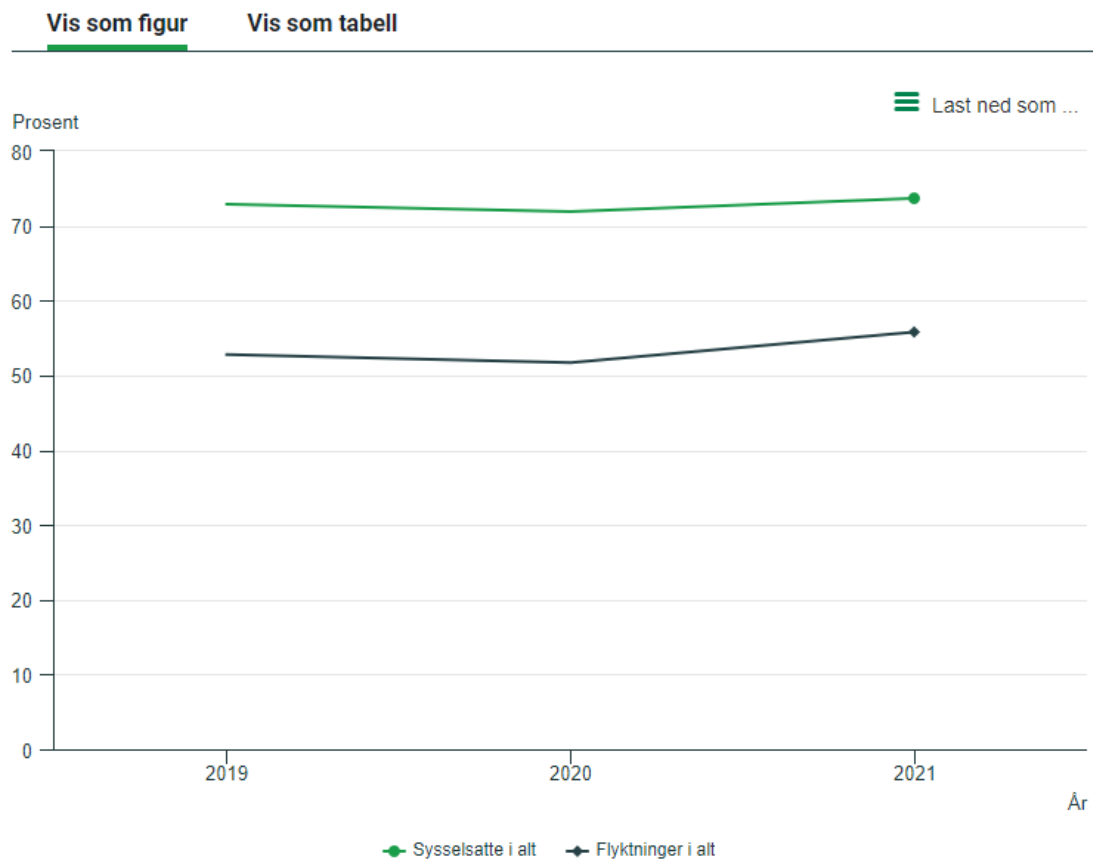
Deltagelse i arbeidslivet er en av de viktigste samfunnsverdiene i Norge. Samtidig kommer ikke-vestlige innvandrere generelt og flyktninger spesielt, dårligere ut enn nordmenn når det gjelder både ansettelse, lønnsopprykk og oppsigelser. Innsamlet data viser at flyktninger fra ikke-vestlige land, sammenlignet med innfødte med samme alder, kjønn og utdanning, kommer dårligere ut i arbeidslivet. Dette vil si at de har lavere lønn og en høyere arbeidsløshet. (Røed og Bratsberg, 2005, s.33). Ikke-vestlige innvandrere refererer til den gruppen av innvandrere som er fra Afrika, Asia, Latin-Amerika, Øst- og Sentral-Europa, beskrevet som fattigere land som ligger langt fra Norge både kulturelt og geografisk. Flyktninger kommer ofte også i denne gruppen, men har ofte i tillegg ekstra utfordringer.

Antallet flyktninger i Norge økte betydelig i andre halvår av 2015. De fleste flyktningene kom fra Asia og Afrika. Ifølge SSB har 4,4 prosent av Norges befolkning flyktningbakgrunn noe som tilsvarer 233 794 personer. Dette utgjør 30,6% prosent av alle innvandrere i Norge. Av disse er nesten 15% asylsøkere og 5% er overføringsflyktninger eller kvoteflyktninger. (SSB, 13. mai, 2020, personer med flyktningbakgrunn, første tabell).

Flyktninger scorer generelt lavt på sysselsetting sammenliknet med andre grupper, og som vist i tabellen under har dette vært stabilt over tid.

Figure 1 Sysselsatte i hele befolkningen og blant flyktninger 15_66 år. 4. kvartal 2019-2021

Figur 1. Sysselsatte i hele befolkningen og blant flyktninger 15-66 år. 4. kvartal 2019-2021



Tall fra SSB viser at 55,8 prosent av flyktninger i alderen 15-66 år var sysselsatte i 4. kvartal i 2021 mens tilsvarende andel hos hele befolkningen i samme alder var 73,7 prosent. (Olsen B, 2023).

Selv om flyktninger har mindre sysselsetting i snitt, er det store forskjeller innad i denne kategorien.

“Når krigen begynte i Syria, var det den gruppe flyktninger som hadde utdanning og god økonomi som kom seg ut av landet som første gruppen av flyktninger, for eksempel advokater, helsepersonell osv. Men i det siste året og året før var det bare den gruppen som var svak i forhold til økonomien og svak med utdanning. Den første gruppen hjalp oss veldig mye med å håndtere situasjonen til den andre gruppen i forhold til formidling av språk og bosetting” (Programveileder 3).

Uttalelsen fra programveileder 3 bidrar til forståelse i endringer i flyktninggruppens sammensetning over tid og betydningen av samarbeid mellom ulike flyktninggrupper. Dette indikerer at flyktninggruppens sammensetning har endret seg over tid som følge av krigen i Syria. Hun påpeker at den første gruppen av flyktninger, som hadde bedre ressurser, hjalp den andre gruppen som kom senere. Dette samarbeidet inkluderte formidling av språk og hjelp med bosetting.

Lederen i flyktningetjesten i kommune forklarer at norske kommuner blir pålagt å ta imot flere kvoteflyktninger med betydelige helseproblemer og med lav kompetanse, og dette påvirker både integrering og arbeidslivsdeltakelse.

“Det er FN som plukker ut flyktninger og distanserer dem til Norge. Og så er det UDI og IMDI som reiser kommisjonen sammen med politiet for intervjuet. Et av kriteriene til UNHCR er at Norge må ta større andel av dem med spesielle utfordringer som for eksempel helse. Så det betyr at kommunen måtte ta imot en del av denne gruppen med spesielle behov, enten helsebehov, somatisk helse, traumer, psykiske helseutfordringer eller manglende utdanning eller yrkesbakgrunn” (leder i flyktningetjenesten i kommune1).

Vi kan konkludere med dette at norske kommuner spiller en viktig rolle i å bosette kvoteflyktninger. Kommunene er ansvarlige for å ta imot og bosette disse flyktningene. Imidlertid kan utfordringer oppstå når kvoteflyktninger har helseproblemer som krever spesiell oppmerksomhet og omsorg.

Lederen nevner også helseproblemer som hinder for integrering. Hun nevner også at flyktninger har alvorlige helseproblemer, inkludert psykiske helseproblemer som selvskading. Slike helseproblemer kan utgjøre en betydelig hindring for integreringen, da de påvirker flyktningenes evne til å delta i introduksjonsprogrammet og komme seg ut i arbeidslivet. Kommunene må derfor tilby helsetjenester og omsorg for å hjelpe disse flyktningene.

Man kan tenke seg at for å hjelpe kvoteflyktninger med helseproblemer med å integrere, er samordning av tjenester essensielt. Kommunene må samarbeide med helsevesenet og andre relevante instanser for å sikre at flyktningene får tilgang til nødvendig helsehjelp og psykososial støtte dette kan være også kostbart for kommunen.

Men i et langsiktig perspektiv er integrering av kvoteflyktninger med helseproblemer en langsiktig prosess som krever tålmodighet og ressurser. Kommunene må være forberedt på å tilby kontinuerlig støtte og oppfølging for å hjelpe flyktningene med å overvinne helsehindringer og bli aktive deltakere i samfunnet.

Vi må tenke på hvem som kommer og hvordan de kommer når vi snakker om hvordan flyktninger kan delta i arbeidslivet.

Programveileder 3 uttrykker angående økningen i størrelsen på gruppen, spesielt med kvoteflyktninger fra Syria og Kongo, og deres spesifikke utfordringer og behov for ressurser. Programveileder 3 beskriver at vi observerer en økning i størrelsen på denne gruppen, spesielt med kvoteflyktninger fra Syria og Kongo. Denne gruppen utgjør de mest sårbare og krever betydelige ressurser. Ved starten har de begrenset kunnskap, spesielt innenfor datateknologi. Noen har brukt opptil to år på å lære seg å logge inn på nettbanken, og likevel kan de slite med å gjenta prosessen etter endt opplæring, da de mangler leseferdigheter.

En deltaker opplevde også utfordringer knyttet til matmangel, på tross av at hun hadde midler tilgjengelig. Da jeg sjekket nettbanken hennes, viste den at hun hadde 5000 kroner, men på grunn av manglende evne til å lese kunne hun ikke skille mellom fem kroner og 5000 kroner. Jeg oppmuntret henne til å handle mat, men selv om de deltar i norskopplæring, strever de fortsatt med lese- og skriveferdigheter. Noen har også vanskeligheter med å skrive sin egen adresse" (Programveileder 3).

Programveileder 3, beskriver disse flyktningene, som blir kalt "spor 1 flyktninger", som at de generelt har lav utdanning, veldig lav systemforståelse, store barnefamilier med mange utfordringer, helseproblemer, veldig stor motivasjon for å delta i språkopplæring, men samtidig lite motivasjon for å delta i andre typer kurs og praksis. Ifølge programveilederne har denne gruppen store lærevansker og den metodikken som har blitt brukt for å lære dem språket, er ikke effektiv nok. De sliter med hverdagslige ting som mange ikke engang tenker på kan være problematisk.

"Det er en del ting som henger sammen med lav utdanning og skolegang og den forståelsen av at de har kommet til et nytt samfunn som er så gjennomregulert og så veldig avansert i forhold til det de er vant til. Det tar lang tid å forstå systemet"
(Programveileder 3).

I tillegg er ikke mottaks- og introduksjonssystemet rigget for denne typen flyktninger som krever spesiell oppfølging.

Programveileder 2 beskriver situasjonen som det er de mest sårbare deltakerne, de som ikke oppnår målene i henhold til porteføljen, befinner seg ikke automatisk i velegnede opplæringsprogrammer. De krever en tettere og mer målrettet oppfølging enn det NAV kan tilby. Disse individene står i fare for å falle ut av systemet og mottar ikke tilstrekkelig støtte fra NAV for å komme seg videre. Vi klarer heller ikke å følge opp disse deltakerne på en tilstrekkelig måte her. Antallet deltakere overstiger behovene, for å si det rett ut. De som krever mest oppmerksomhet, er de som får mest støtte her. Dessverre går de som er svakest og som ikke selv sier fra om behovene sine, ofte under radaren. Dette skyldes den store mengden deltakere som vi ikke klarer å kontakte systematisk og jevnlig (Programveileder 2).

Ifølge programveilederne er kjennskap til det norske språket og samfunnet et avgjørende element for deltakelse i fellesskapet. Den studerte målgruppa kjennetegnes som flyktninger som har så store helseutfordringer og manglende utdanning eller yrkeskompetanse at det hindrer dem i å bli integrert i samfunnet. Dette gjør at deltakelse i arbeidsmarkedet vil bli vanskeligere og mer utfordrende, spesielt med tanke på at de konkurrerer med etnisk norske arbeidssøkere.

4.4 Botid og utfordringer med å komme inn i det norske arbeidsmarkedet

Så lenge i denne oppgaven har det blitt avklart at flyktninger med lav arbeidslivskompetanse bruker vesentlig lengre tid på å tilegne seg de nødvendige ferdighetene og kompetansen som etterspørres i det norske arbeidsmarkedet sammenlignet med andre innvandrergupper. En av de faktorene som spiller en avgjørende rolle for arbeidsdeltakelsen til flyktninger med begrenset arbeidslivskompetanse, er botid i Norge.

I denne delen av oppgaven skal det diskuteres betydningen av botid for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse og dens sammenheng med både integrering og arbeidsdeltakelse. Botid fungerer som en tidsfaktor som påvirker flyktningenes muligheter til å integrere seg i det norske samfunnet og finne sin plass i arbeidsmarkedet.

“I et tjuårs perspektiv så utlignes forskjellen mellom nordmenn og innvandrere sin sysselsettingsgrad. Botid har mer å si enn kulturbakgrunn og tjenestebakgrunn. Botid er den viktigste suksessfaktoren for utdanning i Norge og er den faktoren som har mest å si for sysselsetting av innvandrere” (Leder i flyktningetjenesten kommune 1).

Lederen sin uttalelse tar for seg et viktig langsiktig perspektiv i forhold til sysselsetting og botid blant innvandrere i Norge. Det antyder at over en periode på tjue år, har forskjellen i sysselsettingsgraden mellom nordmenn og innvandrere en tendens til å utjevnes. Dette innebærer at innvandrere, over tid, i større grad blir sysselsatt på linje med den innfødte befolkningen.

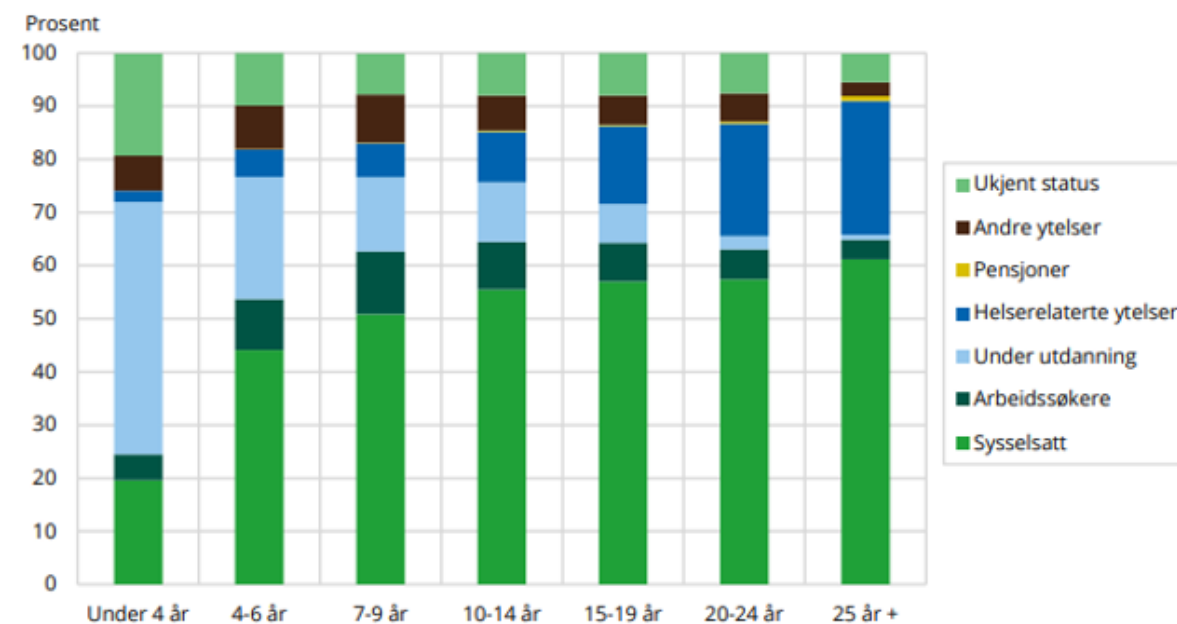
En viktig oppdagelse fra dette avsnittet er at botid har en sterkere innvirkning enn kulturbakgrunn og tidligere arbeidserfaring når det gjelder å påvirke sysselsettingen. Dette betyr

at jo lenger en innvandrere har bodd i Norge, desto bedre blir deres muligheter for å delta i arbeidsmarkedet. Botid blir derfor fremhevet som den mest betydningsfulle suksessfaktoren når det gjelder utdanning og sysselsetting i Norge for innvandrere.

Dette perspektivet understreker viktigheten av å gi innvandrere støtte og muligheter for å bli boende i Norge over tid, da dette kan ha en positiv innvirkning på deres integrering og deltakelse i arbeidslivet. Det kan også indikere at politikk og tiltak som fremmer langsiktig bosetting og inkludering, kan ha betydelige fordeler for både innvandrere og samfunnet som helhet.

Vi kan oppsummere dette med at jo lenger man har bodd i Norge, desto lettere går kompetanseutvikling, utdanning og integrering i samfunnet. Grafen under viser aktivitetsstatus for blant annet arbeidssøkere, sysselsatte, studenter, helse relaterte ytelser hos flyktninger og pensjonister for flyktninger i alderen 15-66 år over tid i Norge. (Olsen, 2020)

Figure 2: «Flyktninger 16-66 år etter aktivitetsstatus og botid. 4 kvartal 2020» (Olsen, 2020)



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Hensikten med tabellen er å vise hvordan faktorer som botid, utdanningsnivå og sosiale ytelser påvirker flyktningers deltakelse i arbeidslivet over tid. Vi observerer en generell økning i

sysselsettingen med økende botid, men det er viktig å merke seg at dette ikke følger en lineær trend. Noen grupper med lengre botid viser faktisk lavere deltakelse i arbeidsstyrken eller utdanning. Utdanning spiller en nøkkelrolle, med økt engasjement blant grupper med lengre botid. Dette er avgjørende for å forbedre kvalifikasjonene til flyktninger og deres muligheter på arbeidsmarkedet. Mottak av sosiale ytelser varierer mellom gruppene og påvirker økonomisk selvforsørgelse. Grupper med lengre botid kan også ha økt behov for helserelaterte ytelser. Tabellen gir innsikt i kompleksiteten av integreringsutfordringene for flyktninger, og hvordan ulike faktorer samvirker for å påvirke tilpasningen deres til arbeidslivet. Den understreker behovet for skreddersydde støttetiltak basert på individuelle forhold og botid.

Det kan oppfattes også slik at det er viktig å forstå at integrering er en prosess som tar tid, og at utfordringene som oppstår i begynnelsen ikke nødvendigvis er en indikasjon på langsiktig suksess eller feilslått integrering. Samtidig peker lederen i kommune 1 på at noen grupper kan møte spesielle utfordringer som kan vare i flere tiår, og at det er viktig for kommunene å være forberedt på dette.

Dette viser også at i begynnelsen av oppholdet i Norge, er flyktninger ofte opptatt med grunnleggende integreringsprosesser, som læring av norsk språk og kulturforståelse. Dette er en nødvendig, men tidkrevende fase som kan ta flere år. I denne perioden har flyktningene begrenset tilgang til arbeidsmarkedet, da språkbarrierer og mangel på kvalifikasjoner kan gjøre det vanskelig å finne passende arbeid. Med tiden kan botiden imidlertid gi muligheter for økt deltakelse i samfunnet og arbeidsmarkedet. Flyktninger kan gradvis bygge språkferdigheter, forståelse av arbeidslivet og sosiale nettverk som er avgjørende for å finne jobb. Men det er viktig å merke seg at selv etter flere års opphold, kan utfordringer som helseproblemer, manglende anerkjennelse av utenlandsk utdanning og kulturforskjeller fortsatt påvirke deres arbeidsdeltakelse.

Så selv om botid kan være en faktor som åpner dører for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse, er det viktig å anerkjenne at veien til full integrering i arbeidsmarkedet kan være lang og kompleks. Det kreves målrettede tiltak og støtte fra samfunnet for å hjelpe denne gruppen med å overvinne barrierer og realisere sitt potensiale som bidragsyttere til det norske samfunnet.

For flyktninger med begrenset arbeidslivskompetanse er de første årene i Norge ofte preget av en intens integreringsprosess som fokuserer på språkopplæring og kulturtilpasning. Dette er en nødvendig fase, men den begrenser samtidig tilgangen til arbeidsmarkedet. Språkbarrierer og manglende kvalifikasjoner gjør det utfordrende å finne relevant arbeid i denne perioden.

Botid gir imidlertid muligheter for gradvis integrering og deltakelse i samfunnet. Etter hvert som flyktningene bygger språkferdigheter og forstår det norske arbeidslivet bedre, kan de komme nærmere arbeidsmarkedet. Likevel er det viktig å merke seg at selv etter flere års opphold kan utfordringer som helseproblemer og kulturforskjeller vedvare og påvirke arbeidsdeltakelsen negativt.

Levekårsundersøkelser viser at det er meget sannsynlig at ikke-vestlige innvandrere kommer veldig dårlig ut i arbeidsmarkedet. (Se tabell 1) Ifølge lederen i flyktningetjenesten i kommune 1 også har migrasjonen fra land utenfor EU og EØS forandret seg i form av økt antall flyktninger fra Asia og Afrika. Denne gruppen har den høyest arbeidsledigheten blant alle flyktningene i samfunnet.

lederen i flyktningetjenesten i kommune 1 beskriver observasjoner om innvandrergrupper gjennom tidene og pekt på den nåværende og fremtidige utfordringen med overføringsflyktninger fra sentralafrikanske land, spesielt Kongo-området. Jeg har observert at det tar noen år før ting stabiliserer seg for nye innvandrergrupper. For eksempel var vietnameserne på 80-tallet en utfordrende gruppe som trengte betydelig hjelp. I dag har imidlertid vietnameserne høy arbeidsdeltakelse og har integrert seg godt. Tamilene og senere somalierne på begynnelsen av 2000-tallet ble også ansett som håpløse grupper, men de har nå kommet langt i integreringsprosessen både i arbeidslivet og kulturelt.

For tiden er det den syriske gruppen som opplever størst utfordringer. Eritreerne blir nå betraktet som en krevende gruppe. Og nå sist er det overføringsflyktninger vi venter fra sentralafrikanske land, spesielt Kongo-området. Hovedsakelig er det kongolesere fra Uganda som skal tas ut fra leiren der i 2019. Denne gruppen vil sannsynligvis bli en betydelig utfordring for kommunene både på kort og lang sikt. Jeg snakker ikke om fem år, men om en periode på 15 til 20 år fremover (Lederen i flyktningetjenesten i kommune 1).

Lederen i kommune 1 viser hvordan ulike innvandrergrupper har gått gjennom ulike faser av

integrering, hvor det i begynnelsen kan ha vært utfordringer og behov for mye hjelp, men at situasjonen har bedret seg over tid.

Vi kan også si at han beskriver hvordan integreringsprosessen fungerer og hvor viktig det er med tålmodighet og innsats fra både innvandrere og samfunnet for å oppnå vellykket integrering over tid.

Alt i alt viser dette at selv om botiden kan være en faktor som åpner dører for integrering og arbeidsdeltakelse, er det en kompleks sammenheng. Helseproblemer og manglende utdanning kan føre til at noen flyktninger forblir avhengige av velferdsstøtte, selv etter lang botid.

Det er viktig å merke seg at det trengs spesifikke tiltak og støtte fra samfunnet for å hjelpe flyktninger med begrenset arbeidserfaring med å overvinne hindringer og bli aktive deltakere i samfunnet og arbeidsmarkedet. Tiden de har tilbrakt i landet er viktig, men det er ikke nok alene for en vellykket integrering og deltakelse i arbeidslivet. For flyktninger med begrenset arbeidserfaring representerer tiden de tilbringer her en periode hvor de blir påvirket av ulike faktorer som kan både hjelpe og hindre deres integrering.

4.5 Helseproblemer hos flyktninger med lav arbeidslivskompetanse

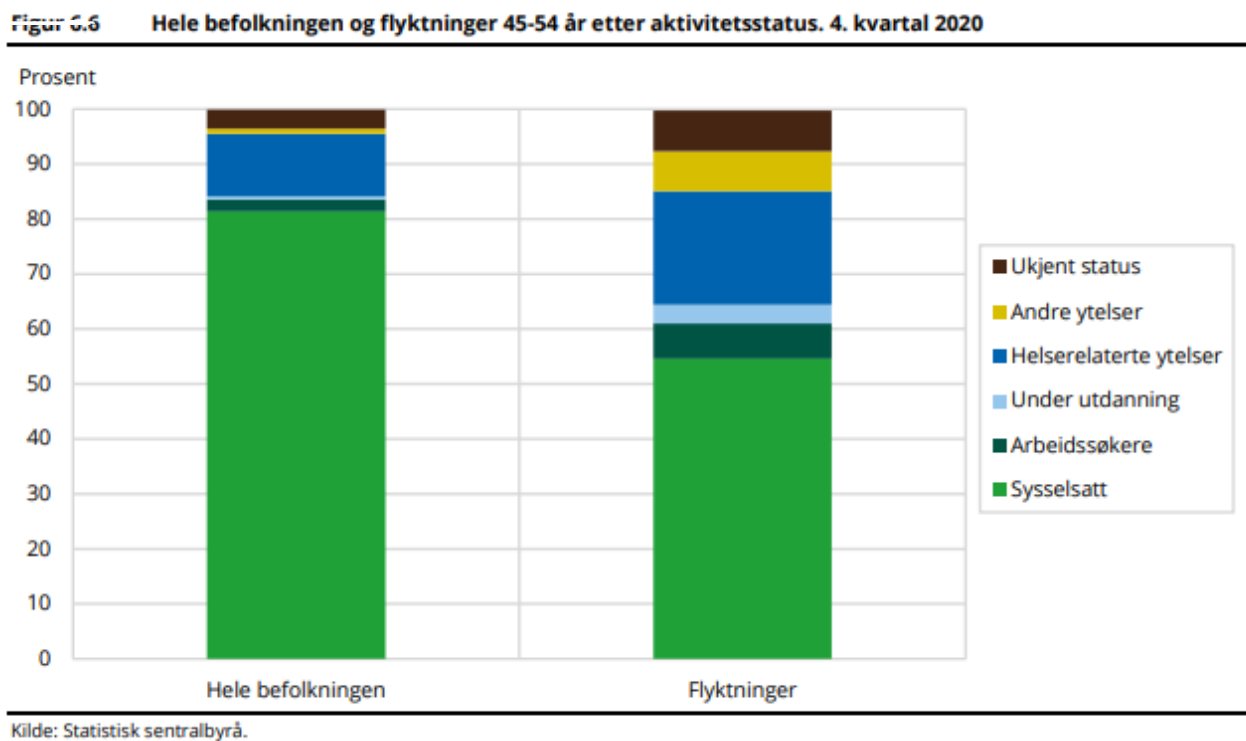
Tabell 3 (under) viser at flyktninger fra land utenfor EU/EØS bruker helserelaterte ytelser dobbelt så mye som den øvrige befolkningen. I aldersgruppen 45-54 år har flyktninger en lavere andel sysselsatte enn hele befolkningen, med en forskjell på 4 prosentpoeng. Begge gruppene har færre personer som søker arbeid i denne aldersgruppen, men færre flyktninger tar også utdanning, bare 3,4 prosent av dem.

Det som virkelig skiller seg ut i denne aldersgruppen, er at flere flyktninger mottar helserelaterte ytelser, hele 20,7 prosent av dem, sammenlignet med 11,4 prosent i hele befolkningen. Olsen viser oss at det er generelt dårligere levekår, helsetjenester og oppfølging i mange av landene flyktninger kommer fra. (Olsen, 2020)

Totalt sett er 64,4 prosent av flyktingene i alderen 45-54 år i arbeidsstyrken eller utdanning, mens dette tallet er 84 prosent for hele befolkningen. Dette betyr at forskjellen i arbeidsdeltakelse og utdanning er mye større mellom flyktinger og hele befolkningen i denne aldersgruppen, med en differanse på 19,7 prosentpoeng. Dette indikerer at flyktinger i denne aldersgruppen møter spesielle utfordringer når det gjelder arbeid og utdanning.

"Flyktingers *opplevelse av brudd, flukt forfølgelse, posttraumatisk relaterte sykdommer* skiller dem fra andre kategorier av migranter" (Berg. B, Valenta. M, 2008, s.3).

Figure 3: «Hele befolkningen og flyktinger 45-55 år etter aktivitetsstatus. 4 kvartal 2020» (Olsen, 2020)



Jeg bruker denne tabellen som omhandler folk fra 45-54 år fordi gjennomsnittsalderen for de flyktingene som deltok i denne undersøkelsen var 46 år. Tall fra SSB viser at gruppen flyktinger som har lavest arbeidsdeltakelse, er de som ble bosatt i Norge da de var 40 eller mer. Flere i denne gruppen vil også være i en alder der man av helsemessige grunner bli ekskludert fra

arbeidslivet (Olsen, 2020). Bratsberg m.fl. (2016) finner at familiegjennomførte flyktninger og flyktninger som har fått opphold etter asylsøknad, klarer seg vesentlig bedre i arbeidsmarkedet enn overføringsflyktninger, ved at sysselsettingsratene er høyere og bruken av helserelaterte trygdeytelser er lavere enn for overføringsflyktninger. Dette kan skyldes måten overføringsflyktninger velges ut på, og at overføringsflyktninger kommer til Norge med gjennomgående dårligere forutsetninger for å delta i arbeidslivet enn andre flyktninger. Bratsberg finner også at lavere alder ved ankomst gir større jobsannsynlighet og lavere trygdetilbøyelighet 10 år senere.

Alle mine intervjudeltakere hadde helseproblemer, og vært utsatt for traumatiske hendelser og fattigdom.

I intervjuet med «Vårt Land» gjør Bjørkhaug oppmerksom på at antallet plasser på «medisinsk kvote» ikke er så mange, faktisk bare 60 plasser. Disse få plassene er "forbeholdt personer med svært tunge medisinske behov» (Hjelmstad, P. 2020). Helseproblemer kom opp i intervjuene veldig tidlig. «Maryam» gikk på introduksjonsprogrammet i et og et halvt år, men på grunn av helseproblemer måtte hun også slutte i programmet tidligere. «Christine» hadde lignende erfaringer.

Christine deler sin historie og forklarer at hun egentlig hadde helseproblemer. Hun forklarer at hun egentlig hadde helseproblemer. Kroppen hennes gjorde vondt, og legen anbefalte at hun skulle være hjemme. Christine var uenig med legen, da hun var en del av introduksjonsprogrammet og ikke ønsket å være hjemme. For henne var dette programmet som en jobb – du fikk betalt når du møtte opp, og det ville bli trukket fra introduksjonsstøtten hvis du ikke var til stede.

Legen ga henne litt støtte, og både flyktningetjenesten i kommunen og veilederne i introduksjonsprogrammet viste forståelse. De var informert om at hennes fravær skyldtes helseproblemer, og hun fikk en slags tillatelse til å ikke møte opp. Christine uttrykker takknemlighet for hjelpen fra programveilederen sin, som hun beskriver som en vennlig dame. Etter to år fullførte hun introduksjonsprogrammet og gikk deretter over i arbeidspraksis gjennom Nav i ett og et halvt år. Dessverre kunne hun ikke fullføre praksisen på grunn av helseproblemene. Hun mistet kontrollen, falt flere ganger på jobb, og klarte ikke å reise seg opp igjen. Nå mottar hun støtte fra Nav og har ikke hatt kontakt med introduksjonsprogrammet siden

august i fjor. forteller "Christine

Jeg tolker dette slik at helseproblemer gjør det vanskelig å jobbe, både i en praksis og i en vanlig jobb. Fordi helseproblemene hindret Christine i å jobbe, måtte han få økonomisk hjelp fra Nav.

Dette viser hvordan folk med helseproblemer kan trenge støtte fra velferdssystemet.

Christine hadde vanskeligheter med å delta i introduksjonsprogrammet på grunn av helseproblemene. Veiledere og tjenesteytere spilte en viktig rolle i å forstå og tilrettelegge for hennes helseproblemer.

Christine viser oss hvor sammensatt det kan være med helseproblemer, økonomisk støtte og deltakelse i arbeidslivet for flyktninger. Det betyr at det er viktig å tilpasse støtten til hver enkelt og få hjelp fra både helsepersonell og myndigheter for å hjelpe dem med å finne arbeid.

Christine hadde synlige fysiske skader på kroppen. Hun forteller at det var både vanskelig å få tilgang til medisinsk hjelp mens de var på flukt, og i hjemlandet. De var enten veldig fattige, eller at landet var i krig, slik at tilgangen til medisinsk behandling nesten var umulig. Flere studier viser at flyktninger har dårligere fysisk og psykisk helse enn den øvrige befolkningen (se for eksempel Møbes Frøen, 2018).

“Jeg opplever at det er mer helseproblemer med dem med lav utdanning enn dem med mye utdanning. Det er et demografisk fenomen her i Norge også. Arbeiderklassen har jo en del helseproblemer” (Programveileder 1).

Programveileder 1 peker på en veldig viktig ting om denne gruppen. Det er naturlig å tenke på en sammenheng mellom lav utdanning og helseproblemer. Dette kan delvis skyldes begrenset tilgang til kunnskap om helse og hvordan man tar vare på seg selv, samt begrensede økonomiske ressurser som kan påvirke tilgangen til helsetjenester og sunn livsstil.

Arbeiderklassen, som ofte inkluderer mennesker med lavere utdanning, kan også være mer utsatt for en rekke helseutfordringer på grunn av arbeidsforhold, miljømessige faktorer og økonomiske stressorer.

Manglende språkferdigheter og kulturell forståelse, sammen med helseproblemer, er hovedårsakene til arbeidsledighet blant de undersøkte flyktningene. Dette hindrer dem i å delta i arbeidsmarkedet og fører til isolasjon.

“Omkring fire av ti av voksne (25-54 år) uten fullført videregående er ikke i jobb. Stadig flere

uten fullført videregående står utenfor arbeidslivet, samtidig som andelen med uføretrygd og andre helserelevante ytelser øker”.

(Kunnskapsdepartementet, 2018, s. 18)

Når det gjelder flyktninger, kan lav utdanning sammen med forskjeller i kultur og utfordringer med å tilpasse seg et nytt samfunn øke risikoen for helseproblemer. Det er derfor viktig for samfunnet å tilby støtte og tilgjengelige helsetjenester og helseopplysning for å hjelpe flyktningene og forbedre deres helse, uansett utdannings- eller sosial bakgrunn.

Helseproblemer påvirker integreringsprosessen, og muligheten flyktninger har til å konsentrere seg om kvalifiseringsarbeid.

"Laila," en flyktning fra Midtøsten som har vært i Norge i 23 år, reflekterer over sin deltakelse i introduksjonsprogrammet og uttrykker at med bedre tid, helse og mindre press fra familien, kunne hun ha hatt bedre fokus på språkopplæringen. Hun deler at hun var svært sliten på grunn av psykiske problemer etter ankomsten til Norge. Dette gjorde det vanskelig for henne å konsentrere seg om skolegangen, da familieproblemer, barnas skoleutfordringer, og spesielt helseproblemer, påvirket hennes evne til å absorbere læring. Hun påpeker at de kom fra et krigsherjet område i Midtøsten rett til Norge for å søke trygghet og beskyttelse.

Jeg tolker dette slik at starten på et nytt liv i Norge kan være preget av ensomhet, depresjon og angst. Depresjon kan veldig lett bli årsaken til isolasjon, og da mister man gradvis kontakten med andre i sosial sammenheng. «Laila», den ovennevnte informant, beskriver akkurat den samme problematikken i hverdagen sin som mer nyankomne flyktninger gjorde. Dette til tross for en stor aldersforskjell mellom gruppene når det gjelder bosetting og deltakelse i kommunens kvalifiseringstiltak. Dette kan indikere at det er problemer som ikke nødvendigvis forsvinner over tid, men som påvirker arbeidslivsdeltakelse gjennom hele livet. Det påvirker også arbeidshverdagen til de som jobber med kvalifiseringsarbeid. Tidligere studier har vist at “det er tre ganger så mange langtidssykemeldte blant innvandrere fra Asia og Afrika i Oslo, som det er i befolkningen ellers” (Rogstad, J, 1995, s. 38)

Hun nevner at det kan være utfordrende å fokusere på språkopplæringen i introduksjonsprogrammet på grunn av tidspress, helseproblemer og familiære forpliktelser. Dette

understreker hvor viktig det er å forstå at flyktninger ofte har en rekke utfordringer som påvirker deres evne til å tilpasse seg og lære språket raskt. Det nevnes av henne også at psykiske problemer påvirket hennes evne til å fokusere på læring. Dette viser behovet for psykososial støtte og tjenester for flyktninger som har opplevd traumer og krigshendelser.

Familierelasjoner og bekymringer for barna kan være en betydelig stressfaktor for flyktninger. Å hjelpe hele familien til å tilpasse seg og motta støtte for familieproblemer er viktig for vellykket integrering.

Dette viser at flyktninger kan stå overfor mange kompliserte problemer mens de integrerer i et nytt land. Det betyr at vi trenger en helhetlig tilnærming som tar hensyn til deres fysiske og mentale helse, familieliv og behov for beskyttelse og trygghet.

"Når det gjelder deltakelse i praksis, skulle jeg gjerne ha litt mer tid til akkurat i det. Det er jo ofte akutte ting som helseproblemer, som noen kommer og snakker om, og da legger vi vekk praksisen og får dem til Østmarka. Vi har jo mye bekymringer for familier. Det er en del traumer Når det blir diagnose, så er det en del traumer hos en god del av familien" (Programveileder 2).

Å flytte til et nytt land er ikke så lett. De nye utfordringene kan være årsaken til store helsemessige problemer. Ifølge veiledere ved flyktningetjenesten i kommune 3 har de hatt deltakere som, etter et par måneder i introduksjonsprogrammet, har fått så store psykiske problemer at de har blitt innlagt på et psykiatrisk sykehus. Programveileder 2 forklarer videre at på grunn av manglende kunnskap om å opprettholde egen helse, blir det vanskeligere å tilpasse seg i et nytt land. Man ser tendenser til lukkede vinduer og stengte gardiner som er noen av faktorene som negativt påvirker deres evne til å tilpasse seg i det nye samfunnet og til å delta i kvalifiseringstiltak og arbeid.

"Christine" deler sin erfaring med praksis gjennom en jobbagent som bistår deltakere i introduksjonsprogrammet i kommune 1. Hun startet på et bosenter og fortsatte der i ett år. Deretter fikk hun en annen praksisplass på en kantine i kommunen, og totalt tilbrakte hun ett og et halvt år i praksis. Hun beskriver opplevelsen som positiv både fysisk og psykisk, hvor hun hadde muligheten til å kommunisere med mennesker. Dessverre kunne hun ikke fortsette i

praksisen på grunn av helseproblemer. "Christine" understreker at hennes helseutfordringer begrenset hennes mulighet til å fortsette i.

I tillegg til å ha forskjellige utgangspunkt har ofte ufaglærte med dårlig eller ingen lese- og skriveferdigheter, ikke noen andre muligheter i arbeidslivet enn å ta fysisk tungt arbeid. Mange har også fysiske og psykiske krigsskader som gjør at de blir diskvalifisert for jobber som krever god helse og fysikk, som for eksempel innen bygg- og anleggsbransjen. Samtidig setter mange pris på måten arbeid drives på i Norge i forhold til sykdom:

"Christine" deler sin observasjon av arbeidskulturen i hjemlandet, der folk jobber hardt, nesten 12 timer hver dag. Hun peker på den betydelige forskjellen mellom Norge og hjemlandet, der hun opplever at folk i Norge virkelig forstår når du er syk. I kontrast må man i hjemlandet jobbe selv når man er syk, da det primært fokuseres på økonomisk inntjening uten mye medfølelse.

Ifølge "Christine" er det en mentalitet der man må jobbe for å overleve, uten alternativer, og uten støtte fra staten. Hun reflekterer også over tiden da hun var i et tredje land under flukten og ikke kunne jobbe. På den tiden var det ingen som hjalp henne med å betale husleie, og hvis hun ikke hadde hatt arbeid, ville hun ha vært tvunget til å sove på gaten. Dette illustrerer en tøff virkelighet der økonomisk overlevelse er helt avhengig av arbeid.

Christine viser en viktig kulturell og samfunnsmessig forskjell mellom Norge og hennes hjemland når det gjelder arbeidskultur og sosial hjelp.

Hun peker på den strenge arbeidskulturen i hennes hjemland, hvor folk jobber lange timer, selv når de er syke. Dette kan være knyttet til økonomisk nødvendighet og mangel på alternativer. I Norge legges det vekt på balanse mellom arbeid og liv, samt beskyttelse av arbeidstakernes rettigheter, inkludert sykefravær.

I Norge får en person støtte når de er syke, og samfunnet viser empati og omsorg for den enkelte. I kontrast mangler et slikt sikkerhetsnett i hennes hjemland, og det er en forventning om at en person må jobbe for å overleve.

Hun nevner også en tidsperiode i et tredje land under flukten, hvor Christine opplevde økonomiske vanskeligheter og mangel på støtte. Dette kaster lys på utfordringene og sårbarheten mange flyktninger står overfor når de prøver å etablere seg i et nytt land.

Christine legger vekt på betydningen av medmenneskelighet og omsorg, som er en verdsett egenskap i Norge. Dette er annerledes enn situasjonen i Norge og hjemlandet hennes, der det er større vekt på å tjene penger. Dette kan hjelpe oss å forstå bedre de utfordringene og kultursjokket mange innvandrere og flyktninger opplever når de kommer til et nytt land med en annen arbeidskultur og sosialt sikkerhetsnett. Det viser også verdien av et velferdssystem og støtteordninger som tar vare på mennesker i vanskelige situasjoner.

I paragrafen under gir Aram et glimt av de utfordringene og vanskelighetene familien opplevde under flukten og tiden de tilbrakte på gata i nabolandet. Denne perioden var tydeligvis svært krevende for dem, og det er mulig at den har hatt en negativ innvirkning på deres fysiske og psykiske helse.

“Vi sov på gata i nabolandet i sju dager. Det var veldig vanskelig der, det var ikke så lett. Da vi kom hit, takket vi gud for det. Vi kom hit da det var sommer, og vi hadde så snille naboer. De var snille med oss og våre barn. Kona jobbet fem år som kokk i nabolandet da vi var på flukt”, forteller «Aram».

Når de kom til Norge, virker det som om de opplevde en betydelig lettelse og takknemlighet for den hjelpen de mottok, spesielt fra snille naboer. Dette kan antyde at støtte fra lokalsamfunnet spilte en positiv rolle i deres integreringsprosess. Kona sin femårige erfaring som kokk i nabolandet kan også ha en innvirkning på hennes yrkesmuligheter og integrasjon i det nye samfunnet. Jeg kan konkludere Aram sin fortelling av opplevelse i nabolandet med et innblikk i de utfordringene flyktninger kan møte når det gjelder helse og integrering, samtidig som den understreker viktigheten av støtte fra lokalsamfunnet i denne prosessen.

4.6 Språk og systemforståelse

Ifølge EU-kommisjonen er det å beherske eget morsmål og ett annet fremmedspråk nevnt som det første kriteriet ved tilegning av nøkkelkompetanse (EU, 2000). Dette ble også vektlagt av alle

informantene i prosjektet. Så hvorfor er språk så viktig? Veiledere ved introduksjonsprogrammet ser på et visst nivå av norskkunnskaper som en selvfølge for å komme inn i arbeidslivet. Flere yrker som man ikke trenger å snakke eller skrive norsk for å utføre, er enten forsvunnet, eller kommer til å forsvinne. Hvis man ikke behersker språket, kan det oppstå store problemer på jobb. Det vil alltid være situasjoner hvor man trenger å snakke med ledere, kolleger eller kunder. Hos flyktninger med lav arbeidslivskompetanse er ofte språkkunnskapen manglende. Programveilederen uttrykker utfordringen med det lave språknivået blant en bestemt gruppe. Det er særlig problematisk blant unge menn, selv om noen av dem har klart å få seg jobb, spesielt innen hotellbransjen. En betydelig utfordring oppstår imidlertid når det gjelder skriftlige oppgaver, spesielt ved resepsjonen, hvor lesenivået er så lavt at de har vanskeligheter med å håndtere skriftlige beskjeder. Dette gjør det tydelig at selv om de kan komme seg i arbeid, blir utfordringene mer fremtredende når det gjelder skriftlige kommunikasjonsferdigheter, spesielt når det kreves å håndtere skriftlig informasjon fra resepsjonen. (Programveileder 1), Programveileder 1 peker på en viktig utfordring for en bestemt gruppe flyktninger, nemlig deres lave språknivå og begrensede evne til å forstå skriftlige instruksjoner. Det indikerer at selv om noen av disse flyktningene har klart å få jobb, møter de fortsatt hindringer på grunn av språkbarrierer og manglende leseferdigheter. Spesielt i hotellbransjen, der skriftlige beskjeder og kommunikasjon er viktige, kan lav lesekompetanse utgjøre en betydelig hindring for arbeidsprestasjonen. Dette illustrerer behovet for målrettet språkopplæring og støtte for å hjelpe flyktninger med å forbedre sine språk- og leseferdigheter. Videre kan dette også tyde på at det er nødvendig med tilpassede opplæringsprogrammer og arbeidsplasspraksis som tar hensyn til språkutfordringer og bidrar til bedre systemforståelse blant denne gruppen flyktninger.

Når jeg spør «Christine» om den største utfordringen er for henne med hensyn til å begynne å jobbe utenom helse, er svaret språk. *“Språk er veldig viktig. Jeg kan forstå litt, men ikke alt. Man går i praksis for å lære språk. Når man har en bra helse, må alle jobbe og alle må lære språk”*. Jeg kan konkludere med at språkkompetanse spiller en avgjørende rolle for å øke sjansene for å få tilgang til arbeidsmarkedet og forbedre integreringen av flyktninger i det norske samfunnet. Dette støttes også av funnene presentert av Blom og Ritland i deres studie "Levekår blant innvandrere" fra 1996 (Blom og Ritland, 1996).

Selv om det er gått en stund siden denne studien ble utført, ser det ut til at utfordringene knyttet til manglende språkkompetanse fortsatt er relevante for integreringen av flyktninger. Å mestre det norske språket er ikke bare viktig for arbeidsmuligheter, men det har også en positiv innvirkning på flyktningers generelle trivsel og tilpasningsevne i Norge. Derfor er det viktig å fortsette å legge vekt på språkopplæring og støttetiltak for å hjelpe flyktninger med å utvikle nødvendige språkferdigheter for en vellykket integrering i samfunnet.

Programveilederen peker på utfordringene knyttet til språkforståelse blant en bestemt gruppe. Personen beskriver at denne gruppen har en så lav språkforståelse at de ikke er i stand til å møte opp på kontoret eller ta en telefon hvis de mottar et inkassokrav fra Lindorff. Dette skyldes både manglende språkforståelse og en generell manglende systemforståelse. I kontrast til de som kommer i spor 3 eller spor 4, som betraktes som mer selvhjulpne, trenger denne gruppen mer assistanse på grunn av de språklige og systemrelaterte utfordringene de står overfor. (sier Programveileder 2).

Spor 3 og 4 er den gruppen av deltakere i introduksjonsprogrammet som har videregående eller høy utdanning fra før. Mens Spor 1 er den gruppen som har veldig lav eller ingen utdanningsbakgrunn fra hjemlandet sitt. Programveileder 1 viser viktigheten av språkforståelse og systemforståelse for vellykket integrering blant flyktninger. Han peker på at flyktninger i "Spor 1", som generelt har lav eller ingen utdanningsbakgrunn fra hjemlandet, ofte sliter med begrenset språkkompetanse og systemforståelse. Dette fører til utfordringer som å forstå og håndtere økonomiske forpliktelser, som inkassokrav, og å navigere i det norske samfunnet. Sammenligningen med "Spor 3" og "Spor 4", som er deltakere med videregående eller høyere utdanning fra før, understreker hvordan utdanningsnivå og tidligere erfaring kan påvirke integreringsprosessen. For "Spor 1"-gruppen blir behovet for støtte og veiledning i språk og systemforståelse mer tydelig, da de er mindre selvhjulpne i forhold til økonomiske forpliktelser og generell tilpasning til det norske samfunnet.

Denne analysen viser viktigheten av spesialtilpasset støtte og opplæring for ulike grupper av flyktninger basert på deres utdanning og tidligere erfaringer. For "Spor 1"-gruppen kan det være nødvendig med ekstra innsats for å bygge opp deres språk- og systemkompetanse for å bidra til

en mer vellykket integrering. Deltakere fra Spor 1 trenger ekstra tid for å forstå og ta til seg informasjonen. Prosessen beskrives som svært utfordrende både tidsmessig og økonomisk. Det krever innsats og gjensidig forståelse både fra den enkelte og samfunnet.

Programveileder 1 beskriver en utfordrende situasjon hvor deltakere ofte ikke umiddelbart forstår årsaken til at de har mottatt et inkassokrav. Det tar tid, vanligvis etter noen år i introduksjonsprogrammet, før forståelsen setter seg. I et spesifikt tilfelle tok det hele ett og et halvt år før kunnskapen ble fullt ut internalisert og kunne anvendes av vedkommende. En av de underliggende problemene er deltakernes tilbøyelighet til å ikke skrive ned eller ta notater, noe som fører til at de ikke klarer å huske all den informasjonen de mottar. Dette resulterer i betydelige utfordringer, da det er mange ting som skal læres, og mangelen på dokumentasjon eller notater gjør det vanskelig for deltakerne å holde oversikt over og huske alt de lærer. (Programveileder 1)

Hos de ikke-vestlige flyktningene har manglende språk- og systemforståelse stor betydning for integrering generelt og kvalifisering spesielt. De har så dårlige norskferdigheter at det kan gå utover deres evne til å orientere seg i den norske hverdagen. Det kan for eksempel være veldig vanskelig å skjønne hvordan de skal bruke offentlig transport, eller forstå en rutetabell. De trenger mer tid for å forstå hvordan ting skal gjøres og hvordan de skal komme inn i hverdagen. De kan ikke delta i alle typer tiltak som er laget for alle deltakere i introduksjonsprogrammet, siden språknivået ikke møter kravet til deltakelse, eller de ikke får noe særlig ut av tiltaket.

Programveilederen reflekterer over utfordringene personer med lav utdanning kan møte når det gjelder tilpasning til arbeidsmarkedet. Denne gruppen har ofte begrenset evne til å tilpasse seg og tilegne seg kunnskap. Selv om det finnes tiltak tilgjengelige for de med lavt språknivå, som AMO-kurs gjennom Nav og arbeidsmarkedsorienteringer, påpeker veilederen en utfordring knyttet til språknivået.

Nav tror at de har utviklet AMO-kurs som er tilpasset personer med lavt språknivå, men i praksis viser det seg at språknivået fortsatt kan være for høyt. Dette understreker behovet for ytterligere tilpasning av opplæringen for å imøtekomme de spesifikke utfordringene knyttet til språknivået blant personer med lav utdanning. (Programveileder 1).

En annen faktor som skaper problemer i forbindelse med jobbsøking, er flyktingenes manglende evne til å vise evner og ferdigheter i et jobbintervju. Når det gjelder ansettelse som er basert på inntrykkene av en søknad og kanskje et kort intervju, er flyktinger med mangelfullt språk og manglende kommunikative ferdigheter mer sårbare enn etniske nordmenn. Det er veldig viktig for en arbeidsgiver å få mest mulig relevant informasjon i et jobbintervju. Manglende språkferdigheter hindrer flyktinger i å signalisere/vis sine ferdigheter på samme måte som norske jobbsøkere. Dette skaper usikkerhet hos intervjueren, og virker negativt i beslutningsfasen. I enkelte tilfeller er det vanskelig for intervjueren å forstå på hvilken måte man skal utføre jobben på en tilfredsstillende måte.

Programveilederen forklarer at de tilbyr praksisplasser på et stort hotell, der deltakerne blir intervjuet for å vurdere om de passer inn. Utvelgelsen er basert på hvordan de presenterer seg, og det er viktig at de virker attraktive og har tilstrekkelig språkferdighet. Imidlertid påpeker veilederen at ikke alle lykkes i denne prosessen. Noen deltakere er skeptiske fordi de ikke helt forstår hensikten med jobbintervjuet, og dette kan påvirke hvordan de presenterer seg selv, selv om de faktisk har evnen til å utføre jobben. Dette kan resultere i at de taper konkurransen om praksisplasser.

Programveilederen tar opp utfordringen med voksne analfabeter som lærer å lese og skrive på et enklere nivå, sammenlignbart med en tredje- eller fjerdeklassing. Selv om de lærer å lese på dette nivået, kan det være begrenset i forhold til å kunne lese og forstå tekster i samfunnet. Spesielt for de som kommer som voksne analfabeter og ikke kan lese og skrive på sitt eget morsmål, blir denne utfordringen mer kompleks. (Programveileder 1)

Programveileder 1 viser flere viktige utfordringer som flyktinger med begrenset språkferdighet og lav lese- og skrivekompetanse står overfor i sitt forsøk på å integrere seg i det norske samfunnet.

For det første peker den på viktigheten av å kunne kommunisere effektivt under jobbintervjuer og profesjonelle situasjoner. Deltakerne som har begrenset språkferdighet, kan møte hindringer når de forsøker å presentere seg selv og formidle sine ferdigheter og erfaringer. Dette kan føre til at de ikke klarer å imponere potensielle arbeidsgivere og derfor taper i konkurransen om jobber.

Videre påpeker teksten at lese- og skriveferdigheter er avgjørende for å kunne delta i samfunnet på en meningsfull måte. Å ha en lese- og skrivekompetanse som ligner på nivået til en tredje- eller fjerdeklassing, begrenser flyktningenes evne til å forstå og delta i ulike aspekter av samfunnslivet. Dette kan være spesielt utfordrende når det gjelder å lese og forstå informasjon fra offisielle dokumenter, håndtere økonomiske forpliktelser og navigere i komplekse profesjonelle situasjoner.

Endelig viser han oss også til problemet med voksne analfabeter som mangler grunnleggende lese- og skriveferdigheter selv på sitt morsmål. Dette legger til en ekstra utfordring når det gjelder å tilegne seg norsk språk og kultur, da de må bygge på et allerede eksisterende grunnlag av lese- og skrivevansker.

Vi kan konkludere med dette at flyktninger med lav arbeidslivskompetanse er derfor en veldig utsatt gruppe, og mottakssystemet er ikke tilpasset deres situasjon.

Behovet for målrettede språkopplæringsprogrammer og støttetjenester som kan hjelpe denne gruppen er stort. Å hjelpe flyktninger med å utvikle nødvendige språk- og leseferdigheter vil være avgjørende for deres mulighet til å lykkes i arbeidsmarkedet og integrere seg vellykket i det norske samfunnet

“Folk i Norge tenker ikke over at det finnes personer som ikke kan lese og skrive. Det gjør noe med den måten vi snakker med folk, det treffer ikke i det hele tatt. Det er en veldig vanskelig livssituasjon. Det er som en desperat måte å være på” (Programveileder 1).

Det kreves et langvarig oppfølgingstiltak for å hjelpe denne minoritetsgruppen i samfunnet. Det hjelper ikke å sende dem på kurs som ikke er blitt laget spesielt for dem, og ifølge programveileder 1 er oppfølgingen av denne gruppen en helt annen enn den man ser for de andre sporene.

Programveilederen forklarer at det er nødvendig å jobbe med deltakere for å skape oversikt og struktur i deres situasjon. Denne gruppen trenger lengre tid, og selv om de vil lære seg å håndtere ting selv over tid, krever det vesentlig mer tid enn de som har mer skolebakgrunn, lærer raskere,

og kanskje har færre belastninger i livet. For eksempel tar det lang tid for dem å lese og forstå skriftlige vedtak fra Nav, som inneholder begrunnelser og krav. De trenger hjelp til å tolke og forstå innholdet, og det tar flere år før de begynner å forstå sentrale aspekter og hva de trenger hjelp til å oversette.

Veilederen påpeker også at denne gruppen sliter betydelig med å forstå byråkratiet og hvordan systemet fungerer i Norge. Situasjonen oppleves som uklar og uforståelig for dem. Den store mengden tekst og informasjon de blir presentert med, stresser dem, og de har vanskeligheter med å organisere og forstå hva som er vesentlig og hva som er mindre vesentlig. Dette resulterer ofte i kaos og rot, da hjernen deres ikke har kapasitet til å sortere og forstå all informasjonen de blir presentert med. (Programveileder 1).

Programveiledere 1 kaster lys over de betydelige utfordringene flyktninger med begrenset skolebakgrunn og lav språk- og lesekompetanse møter i møte med den norske byråkratiet og systemet.

For det første understreker veilederen behovet for ekstra tid og støtte for denne gruppen når det gjelder å forstå og navigere i det norske samfunnet. De trenger en lengre tilpasningsperiode og hjelp til å få oversikt og struktur i sine nye liv. Dette skyldes delvis deres begrensede skolebakgrunn, som gjør at de lærer saktere enn de med mer utdanning.

Videre peker veilederen i kommunen på problemet med å forstå skriftlig informasjon, spesielt fra offentlige organer som NAV. Det tar tid før de kan lese og forstå slike dokumenter selv. Derfor er de avhengige av hjelp for å tolke og oversette innholdet. Dette kan føre til forsinkelser i å få tilgang til nødvendige tjenester og støtte.

Veilederen beskriver også hvordan flyktningene opplever det norske byråkratiet som uklar og uforståelig. Den store mengden tekst og informasjon som må behandles, forårsaker stress og forvirring, noe som kan føre til kaos i deres forsøk på å forholde seg til systemet.

Vi kan konkludere med at veilederen understreker viktigheten av å tilby skreddersydd støtte og veiledning til flyktninger med lav kompetanse, spesielt når det gjelder byråkratiske prosesser. Effektive opplæringsprogrammer og tolketjenester kan spille en avgjørende rolle i å hjelpe denne

gruppen med å navigere i det norske samfunnet og oppnå en vellykket integrering.

Programveileder 2 forklarer: Norskopplæring starter med det veldig enkle, og blir mer avansert etter hvert.

Programveileder 1 beskriver også situasjonen der deltakerne ofte uttrykker frustrasjon over at de ikke lærer eller husker så mye som de gjorde tidligere. Læreren forklarer at dette er en naturlig utvikling i språkopplæringen. I starten lærer deltakerne grunnleggende ferdigheter som å snakke og enkle ord, og deretter blir opplæringen gradvis mer avansert med fokus på grammatikk, setningsoppbygging og struktur. Dette gjør det vanskeligere å huske og forstå, noe som resulterer i en opplevelse av tregere framgang.

Programveileder 1 påpeker også at det kan være manglende forståelse hos ansatte i andre etater, som for eksempel NAV eller barnevernet. Deltakerne forventes å forstå informasjonen de mottar fra disse etatene, selv om de ikke alltid har forutsetninger for å gjøre det. Programveilederen understreker behovet for at ansatte i andre etater skal ha samme forståelse som flyktningetjenesten, slik at de erkjenner hvor vanskelig det er for deltakerne, spesielt de fra spor 1, å håndtere norskopplæring og bli selvstendige nok til å klare seg i samfunnet. Det blir foreslått at informasjon og opplæring til ansatte i andre etater kan være nyttig for å øke forståelsen for utfordringene deltakerne står overfor.

Veilederen viser her de utfordringene som deltakerne i introduksjonsprogrammet, spesielt de fra spor 1 med begrensede språkferdigheter, møter i sin norskopplæring og integreringsprosess. For det første viser veilederen hvordan deltakere ofte føler en stagnasjon i sin læringsprosess. De påpeker at de tidligere har lært grunnleggende språkferdigheter som å snakke enkle ord og setninger. Når de nå blir introdusert for mer avanserte elementer som grammatikk og komplekse setningsstrukturer, opplever de en økt vanskelighetsgrad, noe som kan føre til at de føler at de ikke lærer noe nytt. Læreren forklarer at dette er en naturlig del av læringsprosessen og at det tar tid å absorbere og forstå mer kompleks informasjon.

Videre peker veilederen på gapet mellom deltakernes forståelse og forventningene fra andre offentlige tjenester som NAV eller barnevernet. Mens deltakerne kan ha mottatt informasjon, er det ikke nødvendigvis sikkert at de har full forståelse for den på grunn av deres begrensede

språkkunnskaper. Dette kan skape misforståelser og utfordringer i samspillet med slike tjenester.

Dette viser viktigheten av å anerkjenne den komplekse læringsprosessen for denne gruppen deltakere og forbedre kommunikasjonen og samarbeidet mellom ulike offentlige etater. Å gi ansatte i andre etater bedre innsikt i deltakernes situasjon og behov kan være en nyttig tilnærming for å forbedre støtten og tjenestene som tilbys til flyktninger i integreringsprosessen.

Flyktninger kommer inn i en ond sirkel når det gjelder kommunikasjon og arbeidsdeltakelse. For det første er det viktig at man har jobb eller arbeidspraksis for å bli integrert, og for å forsørge seg og familien. For det andre er det nettopp gjennom jobb eller arbeidspraksis at man kan utvikle språkferdigheter og yrkeskompetanse. Manglende arbeidserfaring, språk og sosial kompetanse er derfor trolig viktige og avgjørende faktorer for lav arbeidsdeltakelse blant flyktninger i samfunnet. Samtidig har personlige egenskaper og sosial erfaring stor betydning i samhandling mellom mennesker. Dette gir et uensartet bilde av sammenhengen mellom norskkunnskaper og suksess i arbeidsmarkedet.

Programveileder 2 deler et eksempel på en deltaker med begrenset skolegang, men betydelige ressurser. Deltakeren klarte raskt å matche interessen til en arbeidsgiver, muligens basert på tidligere erfaringer, og fant en praksisplass som var perfekt for dem. I dette tilfellet fikk deltakeren en praksisplass på et bilverksted, der han spesialiserte seg i foliering, en ny måte å lakkere biler på. Arbeidsgiveren investerte i deltakeren ved å sende ham på et tre dagers kurs i Oslo, til tross for manglende ferdigheter både i norsk og engelsk.

Selv om deltakerens språkferdigheter ikke var helt på plass, besto han kurset, og kursbeviset han fikk bidro til å styrke positive følelser og trygghet hos deltakeren. Det å ha et kursbevis ble ansett som en faktor som øker deltakernes selvtillit på arbeidsmarkedet. Arbeidsgiverens økonomiske satsing på deltakeren ga positive resultater, både for arbeidsgiveren selv og for deltakeren.

Deltakeren viste stort engasjement og vilje til å jobbe hardt, noe som gjorde at arbeidsgiveren følte seg trygg på å investere i ham. (Sier Programveileder 2)

Dette eksempelet viser betydningen av å se på individuelle ressurser og interesser hos deltakere i introduksjonsprogrammet. Selv om en deltaker kanskje har begrenset formell utdanning, kan de likevel besitte verdifulle ferdigheter og potensialer som kan matche behovene til arbeidsgivere.

Historien om deltakeren som fikk praksisplass på et bilverksted og tok et tredagerskurs i foliering er en suksesshistorie som illustrerer dette poenget. Til tross for begrensede språkferdigheter og manglende kompetanse på norsk og engelsk, tok deltakeren utfordringen og besto kurset. Dette viser både engasjementet og stå-på-viljen som mange flyktninger bringer med seg.

Arbeidsgiveren spilte en viktig rolle i suksessen ved å satse økonomisk på deltakeren. Dette viser at når arbeidsgivere er villige til å investere i opplæring og utvikling av flyktninger med potensial, kan det gi betydelige fordeler for både arbeidsgiver og deltakeren selv.

I tillegg til å fremme positiv selvtillit og trygghet hos deltakeren, illustrerer denne historien også viktigheten av å gi deltakerne kursbevis. Dette gir ikke bare anerkjennelse for deltakerens innsats, men det kan også styrke deres posisjon på arbeidsmarkedet.

Totalt sett er denne suksesshistorien et eksempel på hvordan det å se på deltakerne som enkeltindivider med unike ressurser og potensialer kan føre til vellykket integrasjon i arbeidsmarkedet og samfunnet som helhet. Det demonstrerer også viktigheten av samarbeid mellom flyktningetjenesten og arbeidsgivere for å identifisere og utnytte slike muligheter.

For å trives og fungere effektivt på en arbeidsplass, er det nødvendig å kombinere språkkunnskap med sosial kompetanse. De fleste jobber innebærer samarbeid, god kommunikasjon og sosiale ferdigheter som er avgjørende for å lykkes. Selv om språkkunnskap utgjør en grunnleggende forutsetning, er det ikke tilstrekkelig alene. Det må gå hånd i hånd med sterke sosiale og kommunikative ferdigheter.

Som nevnt tidligere, er språkforståelse kun en del av det som kreves for effektiv kommunikasjon med medarbeidere fra ulike kulturelle bakgrunner. Det er imidlertid viktig å merke seg at språkkunnskap spiller en avgjørende rolle som fundamentet for å bygge videre på andre sosiale ferdigheter. Som Røed og Bratsberg (2005) påpeker, selv om språkforståelse kun er en del av ligningen, er det en vesentlig faktor for å forstå resten.

I tillegg til dette forblir utdanning en sentral faktor for tilgang til de fleste jobber i dagens postindustrielle Norge. Det betyr at utdanningsnivået fortsatt spiller en nøkkelrolle når det gjelder å skaffe seg adgang til arbeidsmarkedet (se for eksempel: Røed, M. & Bratsberg, B. 2005, s.37).

4.7 Utdanning, kompetanse og arbeidslivserfaring

Høy utdanningskompetanse er et kriterium som kan brukes for å få tilgang til de yrkene i samfunnet som klassifiseres etter høy prestisje, samfunnsmakt, inntekt og høy livskvalitet (Rogstad, 1995). Flere studier viser at personer med høyere utdanning også har høyere deltakelse i arbeid. "... personer med høy utdanning deltar i vesentlig større grad i læringsaktiviteter enn personer med videregående opplæring. De som har grunnskole som høyeste utdanning, deltar minst. Jo bedre leseferdigheter personer hadde, jo oftere deltok de i jobbrelatert opplæring (OECD 2013). De med svakest leseferdigheter deltok minst" (NOU 2019, s. 2). Ifølge SSB er lav utdanning en av de viktigste årsakene til lav yrkesdeltakelse, lav lønn og mindre motivasjon. "Da flyktninger har atskillig større andel på det laveste utdanningsnivået enn hele befolkningen, er dette en viktig medvirkende årsak til de sysselsettingsforskjellene vi har sett" (Olsen og Bye, 2020, s. 32).

Veldig få flyktninger har avlagt en skole- eller kurseksamen etter at de kom til Norge. Og av dem som starter på utdanning i Norge, blir svært mange gående i utdanningssystemet uten å få avlagt eksamen (Djuve, 1995 s. 13).

Grafen under viser forskjellen mellom sysselsatte gjennom flyktninger og helebefolkningen basert på kjønn og i forskjellige nivå; både ingen/kun grunnskole, videregående utdanning og universitet/høyskole. Og så ser vi at kvinner med kun grunnskoleutdanning har lavere sjanser for å ha jobb enn menn i samme situasjon, både blant flyktninger og alle folk. Forskjellen er størst blant flyktningene. For de med mer utdanning blir forskjellene mindre.

Kjønnsforskjeller i jobb: Kvinner med grunnskoleutdanning jobber mindre enn menn med samme utdanning, uansett om de er flyktninger eller ikke. Dette er en utfordring, spesielt for flyktningkvinner.

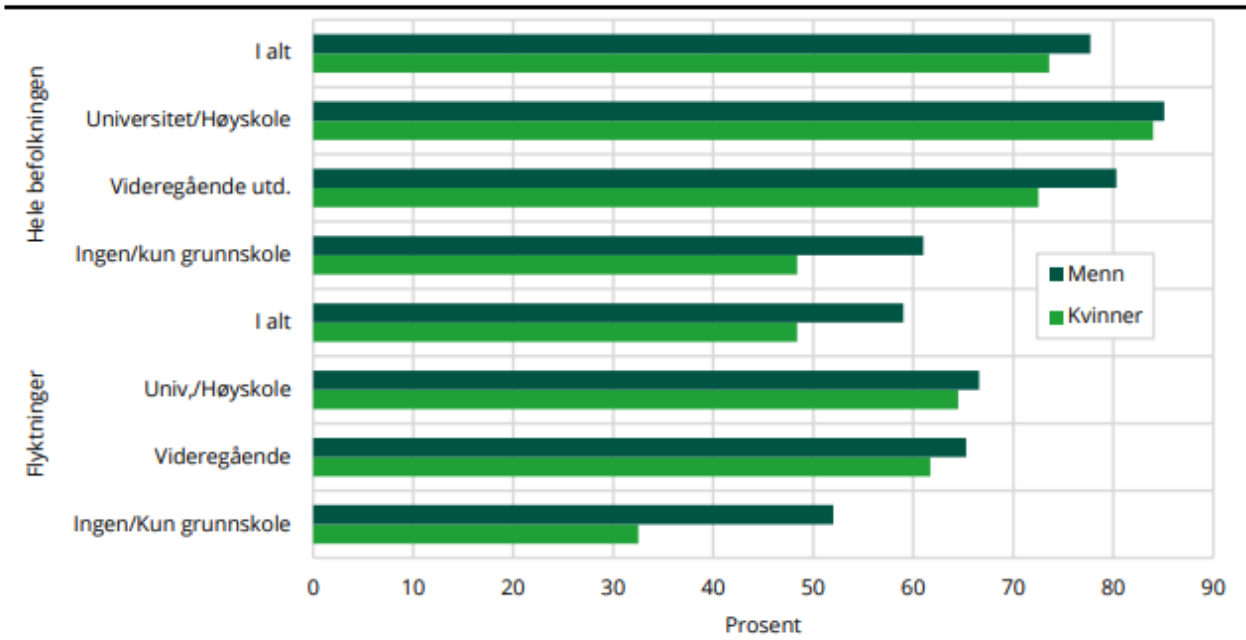
Når både menn og kvinner får mer utdanning, blir forskjellene mindre. Dette er viktig for å jevne ut kjønnsforskjellene i jobbmuligheter.

Blant flyktningene har utdanning en enda større effekt på å redusere kjønnsforskjeller. Dette viser hvor viktig utdanning er for flyktninger.

Spesielt flyktningkvinner med lite utdanning har få jobber, bare 32,5 prosent har jobb. Dette betyr at vi må gjøre mer for å hjelpe denne gruppen med å få jobber.

Figure 4:: «Sysselsatte i hele befolkningen og blant flyktninger 20-66 år etter kjønn og høyeste fullførte utdanning. I prosent av personer i alt i hver gruppe. 4. kvartal 2020» (Olsen, 2020)

Figur 3.8. Sysselsatte i hele befolkningen og blant flyktninger 20-66 år etter kjønn og høyeste fullførte utdanning. I prosent av personer i alt i hver gruppe. 4. kvartal 2020



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Dette viser at utdanning er viktig for å utjevne forskjellene mellom menn og kvinner i jobbsituasjonen, spesielt for flyktningkvinner med lite utdanning. Det er viktig å fokusere på tiltak som kan gi dem mer utdanning og jobbmuligheter.

Kunnskapsdepartementet presenterte i en rapport fra 2019 en betydelig utfordring knyttet til utdanning blant nyankomne flyktninger i Norge. Rapporten avdekket at omtrent 70 prosent av flyktningene som ankom Norge i 2015 og 2016, hadde ingen formell utdanning eller kun fullført grunnskole. Dette utdanningsnivået plasserer dem i en sårbar posisjon på arbeidsmarkedet og i samfunnet generelt. Selv om flere kommuner tilbyr utdanning som en del av

introduksjonsprogrammet, var tilbudet relativt begrenset og utilstrekkelig i forhold til den lave utdanningsbakgrunnen til introduksjonsdeltakerne.

Rapporten avslørte at kun 19 prosent av deltakerne i introduksjonsprogrammet hadde tilgang til grunnskoleopplæring, mens bare 6 prosent av deltakerne mottok opplæring på videregående nivå. (Kunnskapsdepartementet, 2019, s. 7).

Denne situasjonen understreker behovet for mer omfattende tiltak for å møte utdanningsutfordringene blant flyktninger og forbedre deres tilgang til relevant utdanning. Det er en nødvendig investering for å øke deres integreringsmuligheter og deltakelse i arbeidslivet. Flyktninger med lav eller ingen utdanningsbakgrunn eller yrkeskompetanse har ett fellestrekk i de første årene etter bosetting i Norge. De aller fleste har store problemer i den første fasen av integreringsprosessen, og deres medbrakte kompetanse er i liten grad relevant i det norske arbeidslivet. De mangler derfor det som ofte er referert til som "nøkkelkompetanse".

Nøkkelkompetanse omtales som en kombinasjon av de kvalifikasjonene som hvert individ trenger for "personlig utfoldelse og utvikling, aktivt borgerskap, sosial inkludering og sysselsetting" (NOU, 2019 s. 2). De åtte nøkkelkompetansene identifisert i NOU (2019) er: kommunikasjon i eget morsmål og i fremmedspråk, matematisk forståelse og grunnleggende ferdigheter i forskning og teknologi, digital kompetanse, evnen til å lære, sosial- og samfunnsforståelse, sans for initiativ og entreprenørskap, kulturell bevissthet og uttrykk. Formell kompetanse utgjør en viktig del av dette, og mange flyktninger har ikke relevant form av kompetanser som kan brukes i Norske arbeidsmarkedet.

"Mange flyktninger har mangelfull formell kompetanse og få kvalifikasjoner som kan benyttes i det norske arbeidsmarkedet. Integreringen av asylsøkere i arbeidsmarkedet tar derfor vesentlig lenger tid og krever mer ressurser enn for arbeidsinnvandrere"(NOU 2016, s. 15)

En av årsakene til arbeidsledigheten blant flyktninger er at de mangler relevant yrkeskompetanse og ikke kan konkurrere med andre jobbsøkere. Dette påvirker deres ambisjoner og fremtidige muligheter i integreringsprosessen negativt.

"Laila" deler at hun har utforsket flere forskjellige praksisplasser og har blitt flyttet fra den ene til den andre over lang tid. Hun har prøvd å arbeide i ulike kantiner, kjøkkener, og hatt praksis innen renholdsbransjen. I tillegg har hun deltatt på flere kurs og tiltak gjennom Nav over mange år. Til slutt opplevde hun at det ikke var flere arbeidsmuligheter tilgjengelig for henne. Mange stillinger ble enten besatt av andre jobbsøkere, eller de ble eliminert. Hun mottok flere ganger tilbakemelding fra arbeidsgivere om at det var mer kompetente jobbsøkere enn henne, som var mer passende for stillingene. Laila er en flyktning fra Midtøsten og har bodd i Norge i 23 år. Behovet for kompetanseheving i det norske arbeidsmarkedet er avgjørende, spesielt for denne gruppen. Det er derfor viktig å undersøke muligheter for omskolering formet ut fra etterspørselen i arbeidsmarkedet. Dersom kompetansen ikke er etterspurt i arbeidsmarkedet, vil omskolering ikke forandre deltakernes situasjon i arbeidslivet

“Selv om vi oppnår gode tall med våre spor 3 og 4 og får dem ut i jobb, så viser det seg etter noen år at de er ute av systemet igjen. De har ikke en stabil tilhørighet til arbeidsmarked nettopp fordi de mangler fagutdanning og alle kvalifikasjoner som det norske arbeidslivet krever “(Programveileder 3).

Dette viser at situasjonen er enda verre hos spor 1-deltakere i introduksjonsprogrammet. Relevant kompetanse er i dagens arbeidsmarked er avgjørende for rekruttering av søkere med flyktningbakgrunn. ifølge programveileder 1. Veilederen understreker dermed at flyktninger gjennomgående har mindre salgbar fagkompetanse enn etniske nordmenn.

Programveileder 3 påpeker at suksess på arbeidsmarkedet avhenger ikke bare av formell utdanning, men også av hvor relevant ens ferdigheter er. I deres rolle tar de beslutninger basert på en grundig vurdering av deltakernes utdanningsbakgrunn, arbeidserfaring, kunnskapsnivå og interesser. Likevel er det utfordrende å håndtere kulturkrasj, og programveilederen gir et eksempel der en deltaker nevner erfaring som sveiser. Her blir det viktig å forstå detaljene, som typen sveising, strukturarbeid, og hvilke prosjekter de kan bygge med disse ferdighetene.

Veilederen understreker at en vesentlig del av jobben deres er å skaffe innsikt i deltakernes faktiske ferdigheter. Deretter må de undersøke hvilke arbeidsmuligheter som eksisterer i Norge og vurdere om det er et gap mellom deltakernes kunnskaper og kravene som stilles i det norske

arbeidslivet. Hvis det er et slikt gap, er det programveilederens ansvar å bistå deltakerne med å tette det.

Å gjøre deltakerne oppmerksomme på forskjellene og oppmuntre dem til å tilegne seg nødvendig kunnskap blir viktig. Praksis på en arbeidsplass er ofte den mest effektive måten for deltakerne å skaffe seg den nødvendige kunnskapen, spesielt gitt at norsknivået deres ofte er for lavt til å følge et ordinært utdanningsløp. Dessverre har deltakerne ofte ikke tilstrekkelig norsknivå for å dra nytte av tilgjengelige AMO-kurs gjennom Nav. Programveilederen understreker at det er gjennom praktisk erfaring deltakerne kan vise frem sin dyktighet, og det er ofte de med praktiske ferdigheter som finner veien til ufaglærte jobber.

Programveileder 3 peker på de flere viktige faktorene som påvirker flyktningers integrering i arbeidsmarkedet. Det fremhever at utdanningsnivået alene ikke er tilstrekkelig for å forutsi suksess på arbeidsmarkedet; relevansen av ferdigheter og erfaringer i forhold til det norske arbeidsmarkedet er like viktig.

Veilederens uttalelse viser at kulturkonflikter og språkproblemer skaper store utfordringer når det gjelder å vurdere og tilpasse deltakernes ferdigheter til jobbmuligheter i Norge. Dette gjør hele prosessen mer komplisert, siden det påvirker evnen til å forstå og vurdere deltakernes faktiske kompetanse og erfaringer i sammenheng med det norske arbeidsmarkedet. For å lette denne overgangen, må man først forstå hva deltakerne faktisk kan, og deretter identifisere og utvikle løsninger for å lukke eventuelle kompetanseshull.

Veilederen påpeker at å gi deltakerne praktisk erfaring gjennom arbeidspraksis er en viktig strategi. Dette gir dem muligheten til å vise sine ferdigheter og lære relevant kunnskap på en faktisk arbeidsplass. Dette er spesielt nyttig for de som har begrenset norskkunnskap, da det gir dem en aktiv deltakelse for å mestre nødvendige oppgaver på.

På denne måten kan deltakere med praktiske ferdigheter, selv om de ikke har formell utdanning eller sliter med språket, finne jobber som ikke krever høy utdanning der de kan bruke sine sterke sider og bidra til samfunnet. Dette erkjenner at kompetanse og kunnskap kan komme i ulike former, og at integrering i arbeidsmarkedet må tilpasses den enkeltes ressurser og utfordringer.

I arbeidsmarkedet er etterspørselen lavest etter den arbeidskraften som ikke har ferdigheter

tilpasset kravene fra det konkurranseutsatte næringslivet. "Arbeidskraften skal være stabil, forutsigelig, [...], [ha kunnskaper og kvalifikasjoner tilpasset teknologien eller arbeidsredskapene, og yte maksimalt i arbeidstida]" (For velferdsstaten, 2001).

Programveileder 1 påpeker at det er en gruppe mennesker som tror de er svært dyktige, som for eksempel flisleggere som hevder at de "kan gjøre alt". Imidlertid oppstår utfordringer når det kommer til spesifikke krav på det norske markedet. For eksempel, i tilfeller der det er nødvendig med membranlegging i et våtrom for godkjenning, blir det et krav som må oppfylles for å arbeide som flislegger i Norge. Selv om en person kan være dyktig med flismønstre, er det ikke tilstrekkelig for å møte kravene på det norske markedet.

Når deltakerne innser dette, opplever de frustrasjon og føler at de blir urettferdig behandlet. Mange står overfor utfordringer med å få adgang til arbeidsmuligheter fordi de mangler den nødvendige dokumentasjonen på sin kompetanse, selv om de kan vise ferdighetene i praksis. Det kan være situasjoner der de oppfyller 60 prosent av de formelle kravene, men mangler de siste 40 prosentene, og dette hindrer dem i å få den anerkjennelsen de trenger på det norske arbeidsmarkedet. (Programveileder 1)

Relevant og salgbar yrkeskompetanse er dermed avgjørende for jobbmulighetene i arbeidsmarkedet. Flyktninger fra land utenfor EU og EØS generelt og de med lav kompetanse utdannings og arbeidslivskompetanse spesielt har lite salgbar erfaring med seg når de kommer til Norge.

"Jeg har ikke noen problemer med å begynne å jobbe, selv om jeg sliter veldig mye med smerter. Malejobb her i Norge er veldig forskjellig fra mine tidligere arbeidserfaringer. Du må lære deg nye måter å male på. Noen plasser må pusses opp grundig før det skal males, og det er forskjellige typer maling. I hjemlandet mitt brukte vi å blande farger for å få den ønskede fargen, men her i Norge er fargen ferdigblandet og det bare å røre den og begynne å male", sier «Aram».

Programveileder 3 i Kommune 1 forklarer at kommune 1 er den største arbeidsgiveren en institusjon med 1300 ansatte, og det er mange muligheter for å skape arbeidsplasser som passer for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse. Et konkret eksempel er en ledig stilling på et

sykehjem som er egnet for denne gruppen. Arbeidsoppgavene i denne stillingen inkluderer rydding og rengjøring. Imidlertid har sykehjemmet iverksatt kostnadskutt, noe som har ført til at de har redusert en stilling som ikke krever spesifikk kompetanse. De har i stedet pålagt sykepleiere å utføre disse oppgavene og betaler dem 270 kroner per time. På tross av dette ønsker de ikke å tilby denne stillingen til en flyktning som ivrer etter å komme i arbeid. Dette her illustrerer en utfordring knyttet til arbeidsmarkedet for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse i Kommune 1. Selv om det er muligheter for å tilby arbeidsplasser som passer for denne gruppen, er det noen hindringer som begrenser tilgangen til disse jobbene. En av utfordringene er kostnadskutt og nedskjæringer som fører til at enkelte stillinger blir redusert eller omfordelt til andre ansatte. Dette kan påvirke flyktninger negativt, spesielt når de er ivrige etter å komme i arbeid og få en sjanse til å bidra til samfunnet.

Veilederen peker også på en potensiell ulikhet i lønn og arbeidsvilkår mellom flyktninger og annet helsepersonell som sykepleiere. Det kan være en ugunstig situasjon som påvirker rettferdigheten og like muligheter for arbeidssøkere i denne gruppen.

Samtidig viser dette også at det er en anerkjennelse av ønsket om å hjelpe flyktninger med å få jobbmuligheter, selv om det er hindringer som må overkommes. Dette indikerer en vilje til å forbedre integrering og arbeidsdeltakelse, selv om det fortsatt er utfordringer som må løses.

Det kan konkluderes med at flyktninger med lav arbeidslivskompetanse kan risikere å stå utenfor arbeidsmarkedet mer eller mindre permanent når de ikke får mulighet til å bidra i samfunnet. Dette fører til at den sosiale tilhørigheten blir mindre og avstanden mellom minoriteten og majoriteten øker. Jon Rogstad (1998) peker på at utstøting og diskriminering skiller seg fra hverandre når innvandrere ikke får jobb på grunn av manglende sentrale kvalifikasjoner, for eksempel yrkeskompetanse. Samtidig kan utstøting bli et resultat av diskriminering også. Han understreker at yrkeserfaring er sentralt for opparbeidelse av rettigheter og kompetanse. Derfor er det vanskelig for innvandrere generelt og flyktninger med lav arbeidslivskompetanse å ha tilgang til arbeidsmuligheter i Norge. De får ikke mulighet til å være på samme nivå som aller fleste etniske nordmenn.

Programveileder 3 pekte på et veldig viktig og avgjørende skjult problem i det norske arbeidsmarkedet. Dette kan anses som at arbeidsgivere har den største makten i samfunnet. Deres beslutninger er med å lage og kutte arbeidsplasser. Norsk integreringspolitikk må sørge for å

skape arbeidsmuligheter for innvandrere med lav kompetanse, f.eks. med kommunale jobber. De trenger enda mer støtte fra makthavere i arbeidsmarkedet når det gjelder deltakelse i arbeid. Norske myndigheter må ha tilretteleggende tiltak for å skape nye arbeidsplasser og arbeidsmuligheter.

Programveileder 3 fra kommune 1 uttrykker at deltakere på spor 1 ikke har et tilpasset tiltak i introduksjonsprogrammet. Omtrent 50 prosent av deltakerne passer inn i programmet, der det finnes tiltak som passer godt og er kjent for å være effektive for denne gruppen. Videre er det rundt 25 prosent av deltakerne som er såpass kompetente at de er selvgående og klarer seg godt på egenhånd. Imidlertid er det også en gruppe på 25 prosent innen spor 1 hvor de eksisterende tiltakene ikke er tilstrekkelig tilpasset deres behov.

Programveilederen argumenterer for behovet for spesielle tiltak som bedre passer denne siste gruppen på 25 prosent. Gruppetiltak fungerer ikke for dem, spesielt fordi de ikke behersker norsk og heller ikke kan lese og skrive sitt eget morsmål. Flyktingetjenestens mål er å sørge for at 75 prosent av deltakerne mestrer sitt nye liv. Hvis dette ikke oppnås for den siste 25 prosenten, vil det ifølge programveilederen ikke påvirke det overordnede målet. Dette skyldes at de allerede har nådd en tilfredsstillende suksessrate på 75 prosent, og de som ikke klarer seg, blir henvist videre til Nav. Dette strategiske tilnærmingen gjør at kommunen blir ansett som ledende på integreringsarbeid i Norge. (Programveileder 3)

Jeg tolker dette som en refleksjon av en utfordring knyttet til introduksjonsprogrammet for flyktinger i Spor 1, som er den gruppen med deltakere som har svært lav utdanning og ferdigheter. Sitatet indikerer at introduksjonsprogrammet ikke er tilstrekkelig tilpasset behovene til deltakere i Spor 1. Dette er en viktig utfordring fordi en betydelig andel av deltakerne passer ikke inn i de eksisterende tiltakene. Det blir bemerket at deltakerne i Spor 1 varierer i ferdigheter og selvgående evner. Noen er i stand til å klare seg relativt bra, mens andre sliter mer. For den gruppen som ikke passer inn i de eksisterende programmene, er det et behov for spesielt tilpassede tiltak som tar hensyn til deres unike utfordringer, som språkproblemer og lese- og skrivevansker. Flyktingetjenesten har som mål å oppnå en viss prosentandel av mestring i integreringen, og sitatet antyder at de allerede har oppnådd dette målet med 75 prosent av deltakerne. Derfor, hvis den siste gruppen på 25 prosent ikke klarer seg, påvirker ikke dette det

overordnede resultatmålet.

Programveileder 3 peker på behovet for mer differensierte og tilpassede tiltak for deltakere i Spor 1 i introduksjonsprogrammet. Det er også et spørsmål om å vurdere måloppnåelse i lys av individuelle behov og utfordringer, i stedet for å vurdere det som en ensartet gruppe. Det er viktig å ha en helhetlig tilnærming til integreringsarbeidet som tar hensyn til mangfoldet blant deltakerne og sikrer at ingen blir ekskludert fra muligheten til å lykkes i sitt nye liv i Norge.

Programveileder 3 påpeker at Nav har, på samme måte som flyktningetjenesten, et overordnet mål. Noen av deltakerne har hatt kontakt med dem i to eller tre år, mens andre har vært i kontakt i kanskje 10 eller 15 år. Det er tilfeller der enkeltpersoner søker hjelp etter så mange som 15 år, fordi de ikke klarer å komme videre på egenhånd. Programveilederen illustrerer også at det er de som har bodd i Norge i 12-13 år, men som fortsatt må hente CV-en fra vedkommende.

En spesifikk utfordring med denne gruppen er at de ender opp på Nav sosialhjelp, og de deltar i norskkurs i lang tid. Programveilederen påpeker at Nav fortsetter å sende dem til skolen fordi det er den rimeligste opplæringsmetoden for dem. Disse deltakerne går på skole år etter år, og det reises spørsmål om det kanskje ville vært mer hensiktsmessig med en annen opplæringsform, men kostnadsaspektet fører til at de blir plassert i en klasse. (Programveileder 3)

Veilederen indikerer at enkelte innvandrere og flyktninger har langvarig kontakt med Nav, som strekker seg over flere år, til og med tiår. Dette indikerer en vedvarende avhengighet av sosialhjelp som en viktig inntektskilde. Mange av deltakerne fortsetter å delta i norskkurs over lange perioder. Dette tyder på at de ikke har klart å komme inn i arbeidsmarkedet på tross av utdannings- og opplæringsinnsats. Nav velger ofte å sende deltakerne til skole som en opplæringsløsning. Dette kan være kostnadseffektivt, men sitatet antyder at det kanskje ikke er den mest hensiktsmessige opplæringen for denne gruppen.

Det kan være nødvendig å vurdere alternative opplæringsmetoder som bedre tilpasses de som har vært arbeidsledige over lengre tid og er avhengige av sosiale stønader.

Uttalelsen av veilederen tyder på at det er en gruppe innvandrere og flyktninger som, til tross for lang tid i Norge og deltakelse i opplæringsprogrammer, ikke har klart å bryte ut av sosialavhengighet og komme inn i arbeidsmarkedet. Det gir grunn til å vurdere alternative opplærings- og arbeidsinkluderingsmetoder for å bedre støtte denne gruppen med hensyn til å

oppnå økonomisk uavhengighet og sosial integrering i samfunnet.

De læringsmetodene vi bruker i norskopplæring, passer ikke til folk som er 40 eller 50 år og ikke kan lese og skrive. Vi må finne andre metoder. De klarer ikke engang å skrive en bokstav på arabisk. Det verste er på butikken. De vet ikke engang hva den tingen de leter etter, heter. De kan ikke si hva de vil. Denne kommunen tar imot veldig mange overføringsflyktninger. Den gruppen av flyktninger som kommer direkte hit til landet, er den gruppen som er sterk og har mange ressurser og penger. Overføringsflyktninger er den gruppen som ikke kan komme hit selv.

Det er litt idiotisk at andre kritiserer denne gruppen for at de er brukere av sosialhjelp og er avhengig av sosiale ytelser. Men hvor skal de være, da?

Jeg tolker dette slik at mange eldre deltakere mangler grunnleggende lese- og skriveferdigheter, og det kan være spesielt utfordrende for denne aldersgruppen å tilegne seg nye språkferdigheter.

Deltakerne opplever vanskeligheter med å kommunisere i hverdagslige situasjoner, som for eksempel i butikken, hvor de ikke kan identifisere produkter eller uttrykke sine behov.

Deltakerne er avhengige av sosiale ytelser og hjelp fra samfunnet på grunn av deres begrensede språk- og leseferdigheter. Dette kan føre til misforståelser og kritikk fra andre samfunnsmedlemmer. Dette her viser at behovet er stort for å utvikle alternative læringsmetoder som bedre passer eldre deltakere med begrenset lese- og skriveferdigheter.

Det er viktig å fremheve behovet for empati og forståelse fra samfunnet, spesielt når det gjelder eldre flyktninger som står overfor store utfordringer med språk og integrering. Det understreker viktigheten av å tilpasse læringsmetoder og samfunnsstøtte for å bedre støtte denne sårbare gruppen.

Programveileder 4 deler at et av tiltakene for to år siden, når det gjelder mottak av overføringsflyktninger, var at de skulle være enten syke eller enslige foreldre. Disse flyktningene måtte ha skader eller sykdommer for at Norge skulle ta imot dem. Det bemerkes at det ikke er overraskende at mange av dem ender opp som uføre og mottar uføretrygd på grunn av helseproblemer. Prosessen med å bli ufør tar lang tid, og selv etter å ha oppnådd uførestatus, trenger de fortsatt hjelp med hverdagslige oppgaver. Å bli ufør løser imidlertid ikke spesifikke

utfordringer knyttet til lesing og skriving for denne gruppen.

Det påpekes at det er betydelig helseproblematikk blant deltakerne i spor 1. Programveilederen uttrykker bekymring for omtrent ti familier der det ikke er klart hvordan de skal klare seg selvstendig i fremtiden. For denne gruppen ser det ut til at de vil være avhengige av hjelp fra Nav, nettverk eller flyktningetjenesten, og det er utfordrende å finne løsninger for dem. Når det gjelder barnefamilier, nevnes det at de ofte trenger mest hjelp når barna flytter ut. Etter fem eller seks år etter introduksjonsprogrammet kommer de tilbake og ber om assistanse, spesielt med økonomiske utfordringer fordi barna har flyttet ut. (Programveileder 4)

Jeg tolker dette slik at programveileder 4, viser oss flere utfordringer knyttet til overføringsflyktninger som kommer til Norge på grunn av helseproblemer eller som enslige foreldre. For det første peker veilederen på helseproblemer og uføretrygd. Det nevnes at mange av disse overføringsflyktningene kommer til Norge på grunn av helseproblemer, og det tar lang tid å få uføretrygd. Dette peker på den betydelige helseproblematikken som finnes blant deltakerne i spor 1, og hvordan det påvirker deres evne til å lære norsk og skaffe seg arbeid. I tillegg blir det tydelig at helseproblemer ikke automatisk løses ved å motta uføretrygd, og det er behov for ytterligere støtte.

For det andre nevnes dette problemet som et varig hjelpebehov. Ifølge veilederen viser mange deltakere i spor 1 en vedvarende avhengighet av hjelp av sosialstønader, selv etter at de har fullført introduksjonsprogrammet. Dette kan inkludere behov for hjelp til dagliglivets oppgaver og økonomisk støtte. Dette peker på viktigheten av langsiktig oppfølging og støtte for denne gruppen, selv etter at de har gjennomgått introduksjonsprogrammet.

For det tredje er fremtidsutsikter veldig usikkert: Programveilederen uttrykker bekymring for en gruppe deltakere som de ikke ser noen fremtid for. Dette kan indikere at det er en del deltakere i spor 1 som sliter med betydelige utfordringer som hindrer dem i å bli selvstendige og integrerte i samfunnet. Dette kan kreve spesielle tiltak og støtte fra Nav og andre aktører.

Totalt sett illustrerer dette utdraget de komplekse utfordringene som deltakerne i spor 1 står overfor, inkludert helseproblemer, varige hjelpebehov og usikre fremtidsutsikter. Det understreker viktigheten av å tilpasse tiltakene og støtten for denne gruppen for å møte deres spesifikke behov.

Programveileder 4 uttrykker bekymring rundt kvalifiseringen av deltakere for enklere jobber samtidig som samfunnet reduserer slike stillinger. Det reises spørsmål om hvor disse

menneskene skal kunne finne arbeid når enklere jobber blir redusert. Det blir påpekt at det ikke er realistisk å forvente at private arbeidsgivere vil være villige til å ansette alle, men det blir argumentert for at kommunen bør være forpliktet til å bidra. Tanken er at hvis samfunnet tar imot flyktninger, bør det også være en innsats for å skape jobber til dem.

Programveilederen påpeker også en problematisk dynamikk der overføringsflyktninger med helseproblemer blir tatt imot, men samtidig forventes å bli friske igjen. Det påpekes at dette ikke alltid er realistisk, spesielt med tanke på de strenge kravene som stilles til å komme tilbake i arbeidslivet. Det blir nevnt at det er to stillinger i kommunen som ikke blir besatt fordi de i stedet bruker flyktninger i stedet for vanlig arbeidskraft, trolig som en måte å redusere stillinger og spare penger.

Situasjonen er vanskelig for flyktningene på grunn av flere problemer. Det er få enkle jobber tilgjengelige, noe som gjør det vanskelig for dem å finne arbeid. Noen av dem har helseproblemer, og de ender opp med å få hjelp fra samfunnet. Det er også et problem at noen jobber i kommunen blir gitt til flyktninger i stedet for vanlige arbeidere for å spare penger. Dette virker urettferdig. (Programveileder 4)

Dette viser at vi må tenke nøye på hvordan vi integrerer flyktninger i samfunnet, inkludert å lage jobber for dem, hjelpe dem med helseproblemer og sørge for at de blir behandlet rettferdig på arbeidsplassen. Det viser også at det er vanskelig for denne gruppen å bli helt en del av samfunnet og klare seg selv.

Ifølge programveileder 4 har Nav spesielle tiltak for fremmedspråklige, men de må bestå et visst nivå på språktest. De kan ikke ha språkpraksisplass siden de snakker dårlig norsk. Det er et paradoks.

Programveileder 4 påpeker at selv om det finnes flere tiltak for å hjelpe folk med å få jobb, er språkkunnskaper ofte et krav for å kunne delta. Fides, et firma delvis eid av kommunen, pleide å hjelpe folk fra spor 1 med å få jobb, men siden i fjor tar de ikke lenger imot dem på grunn av dårlige språkkunnskaper. Deltakerne får undervisning uten tolk, og det er en utfordring for dem som sliter med språket.

Programveilederen påpeker behovet for flere tiltak som ikke har språk som et absolutt krav. Han uttrykker frustrasjon over at NAV mener deltakerne snakker så dårlig norsk at de må gå tilbake til skolen for å lære, uten å forstå at mange har vært på skolen i tre år uten å få gode nok språkkunnskaper.

Deltakerne viser ifølge veilederen god motivasjon, men etter å ha bodd i landet en stund, opplever de ofte nedturen fordi ting ikke går som forventet. Det er ikke at de mangler motivasjon, men snarere at de blir deprimerte av utfordringene de møter. (Programveileder4)

Jeg tolker dette slik at manglende språkkompetanse er en stor utfordring for flyktninger som ønsker å delta i ulike programmer. De trenger bedre språkopplæring, spesielt de i spor 1. Mange eksisterende tiltak er ikke tilgjengelige for flyktninger uten god språkkompetanse. Det er behov for nye tiltak som tar hensyn til språkproblemer og andre hindringer de møter.

Noen ganger forstår ikke tjenesteleverandører, som Nav, hvor vanskelig situasjonen er for flyktninger. De trenger bedre opplæring for å gi riktig støtte.

Til tross for utfordringene, er flyktningene motiverte for å jobbe. Men langvarig arbeidsledighet kan føre til nedstemthet. De trenger støtte for å holde motivasjonen oppe gjennom hele integreringsprosessen.

Flyktninger med begrenset språkkunnskap står overfor hindringer når det gjelder å delta i ulike programmer og tjenester. Dette kan føre til en form for avhengighet av sosiale ytelser, da de mangler nødvendige ferdigheter for å finne og beholde arbeid. Veilederen viser oss at en del programmer og tjenester ikke er tilpasset de språklige behovene til denne gruppen. Dette skaper en sirkel der flyktningene ikke kan dra nytte av tilgjengelige ressurser for å komme seg ut av avhengigheten.

I følge veilederen er det også en utfordring at tjenesteytere som Nav ikke alltid forstår de komplekse utfordringene som flyktninger med lav språkkompetanse står overfor. Dette kan føre til feilaktige råd og lite effektive tiltak.

Men til tross for utfordringene, viser sitatet at deltakerne generelt er motiverte for å jobbe, men etter langvarig arbeidsledighet og få resultater kan de bli deprimerte. Dette bidrar til å opprettholde sosialavhengighet.

Vi kan konkludere med at for å takle problemene knyttet til sosialavhengighet blant flyktninger med begrenset språkkompetanse, er det behov for målrettede tiltak. Disse tiltakene bør omfatte

språkopplæring, tilpasning av programmer, økt bevissthet blant tjenesteytere og støtte for å opprettholde motivasjon og psykisk helse gjennom hele integreringsprosessen.

Cora Alexa Døving (2009) illustrerer begrepet "utakten" som samsvarer med den overnevnte problematikken. Hun fremhever at det å flytte fra et land til et annet handler om både en mental og geografisk forflytning. "...språket, atferd, skoler, yrkeskompetanse som man har ervervet seg gjennom et liv, plutselig blir til liten hjelp"(Døving, 2009, S.21).

Like muligheter for alle grupper og samme kriterier for ansettelse vil bidra til økt segregering av flyktninger med lav arbeidslivskompetanse.

Da veiledere ble spurt om det finnes suksesshistorier, svarte de at de har hatt flere som har fortsatt til jobbsjansen og fått praksisplass på sykehjem, men at de har endt opp med uføretrygd. Begge lo, og bekreftet at det å få uføretrygd er suksesshistorie for spor 1. Det at de ler er som selve bekreftelsen på at det var en suksesshistorie.

"Men de fleste er syke og har dårlig helse. På Spor er det veldig mye dårlig helse, og det står i veien for kvalifisering.

Suksessfaktoren for denne gruppen kan være at de klarer å ta seg av familien sin bedre, slik at de unngår barnevernet. De klarer ikke å følge opp med avtaler på skolen til barna fordi de ikke kan lese og fordi det er ingen som følger dem.

I Introduksjonsloven fra 2003 står det at deltakere skal klare seg i samfunnet. Men så tok de bort denne delen fordi det koster så mye for staten. Suksesshistorier som kan skapes i dette tilfellet, kan koste veldig mye". Sier programveileder4

Programveileder 4 forteller at det er viktig å merke seg at introduksjonsordningen vurderer suksess utelukkende basert på videregående utdanning og arbeidsmuligheter. For de som fullfører grunnskolen, anses dette ikke som et mål eller en suksess. Selv om enkelte deltakere klarer å fullføre ungdomsskolen, blir dette heller ikke betraktet som suksess. Imidlertid, selv en deltaker som har en fem prosent stilling anses som en suksesshistorie. Selv om mange deltar i arbeidspraksis hver dag, blir dette ikke ansett som suksess. Derimot, en deltaker som utfører en to timers vaskejobb hver måned, blir betraktet som en suksesshistorie. Dette reiser spørsmålet

om hva som egentlig definerer målet for suksess i introduksjonsordningen.

Programveileder 4 understreker at det er av ytterste viktighet at når personer kommer til Norge som flyktninger, må det utarbeides en plan som strekker seg utover korte perioder som to år i introduksjonsprogrammet eller to år for å søke jobber. Vi trenger en plan som er realistisk og omfatter langsiktig oppfølging fra dag én, slik at vi ikke kaster bort verdifull tid og ressurser. Selv om vi gir denne gruppen beskyttelse, må vi også sørge for at vi gir dem reelle muligheter for jobb og vellykket integrering.

Veilederen fortsetter med at Kommunen, til tross for sin lille kapasitet, tar imot deltakere med åpne armer og oppmuntrer dem til å utforske området. Deltakerne kan være engstelige i begynnelsen, men vi forsikrer dem om at de kan føle seg avslappet. Vi oppfordrer dem til å kontakte oss hvis de skulle gå seg bort. Denne gruppen krever imidlertid tett oppfølging, og det kan være behov for mer praktisk opplæring. De nåværende metodene vi bruker, ser ut til å være utilstrekkelige.

Vi kan si at både skolegang og tidligere jobber noen ganger er spesifikke for bestemte land. Med økt geografisk avstand til det gamle landet mister kompetanse og utdanning verdi og relevans i det nye landet. Det å ikke ha en salgbar kompetanse i det nye landet gir marginalisering og utstøting i integreringsforløpet generelt og deltakelse i arbeidslivet spesielt. Flyktninger med lav eller ingen utdannings og arbeidslivskompetanse deltar i arbeidslivet i svært lav grad i etableringsfasen. Dette er i tråd med det som Rogstad (1995) har beskrevet: kompetanse som en "vesentlig fordelingsmekanisme i samfunnet" og har veldig stor betydning for "å ha tilgang til mulighetene for å få lønnet arbeid". (Rogstad, 1995, s. 14).

Yrkesdeltakelse hos oppgavens målgruppe avhenger av deres evne til å erverve etterspurte kvalifikasjoner og kunnskap fra arbeidsgivere, som språk, yrkeserfaring, egenskaper og holdninger. En kombinasjon av formell og uformell kompetanse innvirker på flyktningers muligheter i arbeidsmarkedet. "Samlet kan disse to formene for kompetanse sies å utgjøre det som i Handlingsplanen for bedre bruk av innvandrernes kompetanse (1993:21), omtales som total kompetanse (Rogstad, 1995 s. 51).

4.8 Tiltak for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse i arbeidslivssammenheng

Aktører som jobber med flyktninger er blant annet staten, kommunen, interesserte arbeidsgivere, frivillige organisasjoner og ikke minst flyktningene selv. Som beskrevet i innledningen og teoriseksjonen av denne oppgaven, legger norsk integreringspolitikk stor vekt på arbeidslivsdeltakelse. En vellykket integrering kan i så måte virkelig gjøres gjennom å heve kompetanse blant flyktninger med lav arbeidslivskompetanse i form av kvalifisering, språkopplæring og opplæring i samfunnskunnskap. Ifølge stortingsmelding 49 (2003-2004) har regjeringen et ansvar for å få dette til og det meste av ansvaret hviler på majoriteten. I denne meldingen blir det også lagt vekt på at "når man stiller krav og har forventninger må man også legge til rette for inkludering. Regjeringens mål er et inkluderende samfunn uten sosial utstøting, marginalisering og ulikhet i muligheter. Inkludering forutsetter samtidig villighet til å delta"(Stortingsmelding 49 (2003- 2004), under 3.1.5 side 30). Inkludering er et begrep som tyder på en aktiv prosess i samfunnet, som skjer både på et individnivå, mikronivå og i (Makro nivå) i samfunnsnivå. Dette innebære individuell innsats for å delta i arbeidslivet og delta aktivt i samfunnet. For at det skal skje må det finnes muligheter til sosialisering, arbeidsmuligheter, utdanning, bosetting og god helse (IMDI 2009). Samtidig så viser intervjuene i denne oppgaven at det er også andre, mer underliggende faktorer som spiller inn slik som helse og familieutfordringer. Når vi diskuterer tiltak for å integrere flyktninger i arbeidslivet, er det viktig å anerkjenne at helseutfordringer og familie relaterte forpliktelser kan utgjøre betydelige hindringer. Selv om praksisplasser og arbeidsmuligheter kan være tilgjengelige, kan disse mulighetene forbli utilgjengelige for dem som lider av helseproblemer eller er dypt involvert i familieansvar.

Helseproblemer kan variere fra fysiske plager til psykiske utfordringer som kan begrense en persons evne til å delta i arbeidsmarkedet på fulltid eller til og med på deltid. Familiære

forpliktelser, spesielt for de som har store familier eller omsorgsansvar, kan også skape begrensninger i arbeidsmuligheter og tilgjengelighet for praksisplasser.

Derfor er det avgjørende å inkludere helse- og familiemessige hensyn i integreringsstrategier. Å skape et støttende system som tar hensyn til disse utfordringene, kan være like viktig som selve arbeidstiltakene. Dette kan innebære tilrettelegging av arbeidstid, fleksibilitet i arbeidsoppgaver, tilgang til helsetjenester og sosial støtte. Å tydeliggjøre betydningen av å ta hensyn til disse aspektene er nødvendig for å oppnå en mer realistisk og inkluderende tilnærming til integrering i arbeidslivet.

I neste del av oppgaven skal jeg undersøke et av de eksisterende tiltakene, nemlig praksisplasser. Dette tiltaket anses som en metode som kan bidra til å akselerere integreringen av flyktninger med begrenset arbeidslivskompetanse i det norske samfunnet. Integreringen her sees som et samspill mellom deltakerne, arbeidsplassen og samfunnet.

4.5.1 Praksisplass

Alle veilederne ved introduksjonsprogrammet oppga at praksisplass er et avgjørende tiltak for at deltakere skal finne seg en jobb. Det å delta i arbeidspraksis antas å være det mest brukte tiltaket i introduksjonsprogrammet. Gjennom en praksisplass kan deltakeren utvikle språkkunnskapene og få innblikk i hva som kreves av formell kompetanse i arbeidslivet. De vil få en bedre forståelse av hva som er etterspurt kompetanse og tilegne seg uformelle kvalifikasjoner i det norske arbeidslivet. Det er også et effektivt tiltak i forhold til å motvirke arbeidslivsdiskriminering i fra arbeidsgivers side.

Rekrutteringsprosessen primært innebærer å tiltrekke seg potensielle jobbsøkere, vurdere deres ferdigheter og egenskaper, og til slutt velge noen av dem for ansettelse. Se for eksempel: (Rogstad, 2000). Tre hovedgrunner nevnes av Jon Rogstad til å velge etniske nordmenn fremfor innvandrere med lav utdanning: for det første at innvandrere har "lite relevant eller utilstrekkelig utdanning," for det andre at "de mangler kjennskap til norsk arbeidsliv og kultur", og for det

tredje at "de ikke har tilstrekkelige norskkunnskaper" (Rogstad, J. 2000, s.102). Praksisplassen er ofte er den første sosiale arenaen, og kanskje den viktigste arenaen hvor inkludering skjer. I en praksisplass kan flyktninger med lav arbeidslivskompetanse "vise sine sterke sider og kvalifikasjoner, få tilgang til nye bekjenskaper og styrke sin følelse av tilhørighet til det norske samfunnet"(Valenta 2008, s. 355). Det er derfor naturlig å tenke på praksisplassen som en veldig viktig integreringsarena. Deltakelse i arbeidsmarkedet i form av praksis kan være en bra mulighet til å utvikle ønskede kvalifikasjoner, og språkferdighetene vil også kunne forbedres. Det vil kunne gi relevant arbeidserfaring som selger bedre i det norske arbeidsmarkedet.

"Vi vil ha flest mulig inn i praksis i løpet av introduksjonsprogrammet. Jeg har ikke noe tall på dette, men kanskje på spor 1-deltakere er vi på 60 prosent (Programveileder 1) ".

Samtidig er ikke dette noe flyktningetjenesten alltid får tid til å tilrettelegge på en god måte.

"Det er det jeg kjenner på, at vi burde ha mer tid til å jobbe med dette. Jeg har flere som gjerne vil ha praksis, men de har ingenting å hjelpe seg med. De er ikke i stand til å gå rundt for å finne seg praksisplass selv. De vet ikke hvor de skal begynne".
(Programveileder 2).

Ifølge programveilederen 1 er det ofte den manglende systemforståelsen, det at deltakere ikke forstår hvor viktig det er å delta i praksis, som skaper problemer.

"Vi opplever ofte vanskelige situasjoner i begynnelsen i forhold til våre deltakere på Spor 1 for å avklare intensjonen med en praksisplassering når de får tilbud om en slik i første omgang".

flyktningene i denne undersøkelsen som har bodd i Norge i mindre enn fire år og har lyst til å delta i praksis, nevner to hovedgrunner til hvorfor praksisplasser er så viktige. Den ene grunnen er å kunne praktisere norsk, og den andre er å kunne vise seg fram for den mulige arbeidsgiveren.

"Det er ikke alltid så lett å finne praksisplasser som skal kombinere disse to mulighetene

samtidig på én plass, dessuten sparer vi de mest aktuelle praksisplassene for de deltakerne som er flinke i det første forsøket”(Leder flyktningtjenesten 2).

En praksisplass skal være en nyttig og motiverende arena for språklæring, en viktig mulighet til å bli kjent med potensielle arbeidsgivere og en inngang til lønnet arbeid. Det finnes suksesshistorier som bekrefter dette. Likevel er det ikke slik at deltakerne alltid får en praksisplass som er tilpasset deres behov og forventninger.

Amina en tidligere deltaker ved flyktningtjenesten fra kommune 3, som har bodd i Norge i 13 år hadde for eksempel bedt om en praksisplass fordi hun ville vise seg fram for en potensiell arbeidsgiver i håp om å få en jobb.

Men som hun uttaler: *“Jeg ble frustrert fordi de tilbød praksis i en bedrift hvor det ikke var noen mulighet til en jobb etterpå”. «Faride», en tidligere deltaker på introduksjonsprogrammet fra kommune 3 som har bodd i Norge i 15 år på sin side uttalte at “Jeg hadde en praksisplass, og ble nødt til å fornye praksisavtalen med en arbeidsgiver hvor jeg jobbet alene og det var ikke noen jobbmuligheter senere”.*

Dersom innvandrere blir stående i en produksjonsform som ikke forutsetter samtale, utvikles verken språkbeherskelse, sosial kompetanse, eller “nettverk”. Dermed har de fremmedspråklige havnet i det Augustsson kaller “mobilitets- og diskrimineringsfellen, den såkalte yrkesghettoen. Og i denne ghettoen lærer man garantert ikke språk”. (Borchgrevink, 1996, s. 41) En av utfordringene som deltakerne møter ved å delta i praksis, er at det ikke fører til annet enn deltidsjobb eller vikariat i mindre stillinger.

Programveileder 4 deler historien om en flyktning fra Somalia som har arbeidet som renholder og klesvasker i to år. Dessverre er det ingen ledige stillinger tilgjengelige, til tross for at det er behov for hennes arbeid. Kommunen gir henne sosialhjelp fordi hun er i arbeidstrening, men hun får ingen betaling. I tillegg har hun ingen rettigheter til sykepenger, arbeidsavklaringspenger eller kompensasjon for arbeidsskader. Dette illustrerer utfordringene noen flyktninger står overfor når de ønsker å bidra til samfunnet, men møter begrensninger i tilgangen til arbeidsmuligheter og relaterte rettigheter. (programveileder4)

Generelt ønsket deltakerne i studien praksisplasser som dekker deres behov for å lære språk eller

finne en jobb, å få en fast og trygg tilknytning til jobben der de ikke bare blir benyttet av arbeidsgivere i perioder med stort behov for arbeidskraft. De ønsker seg noen som kan støtte dem, slik at de ikke blir utnyttet som gratis arbeidskraft. De ønsker ikke midlertidig arbeidsforhold eller å jobbe som tilkallingsvikar, da det ikke dekker de økonomiske behovene deres. Da blir det lettere å velge å bli trygdemottaker. Ifølge tre tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet som kan fortelle at de fullførte introduksjonsprogrammet for mange år siden, og mottok uføretrygd da jeg intervjuet dem er det å motta uføretrygd er svært utilfredsstillende og ydmykende. Det er tap av verdifull tid og det er demotiverer for deltakeren til kvalifisering og videre arbeidsdeltakelse. Praksisplasser blir derfor svært viktige. Samtidig gir ikke praksisplass noen garanti for jobb, og det kan slå ulikt ut for forskjellige grupper.

For innvandrere med bakgrunn fra ikke-vestlige fant vi ingen signifikant effekt av praksisplass-tiltaket. Enkelte deltakere, og særlig ikke-vestlige kvinner, deltar svært lenge i disse tiltakene. Samtidig viser studien at langvarig tiltaksdeltakelse gir lavere sannsynlighet for overgang til arbeid. Når overgangen til arbeid er såpass beskjeden, så mye som to og et halvt år etter praksisplass og opplæringstiltak, tyder dette både på moderat utbytte av kursene og på at kjeding av tiltak som inkluderer lønnstilskudd, har et begrenset omfang (Djuve, 2007, s.16).

Likevel har praksisprogram potensiale for å skape et nettverk ved å bli kjent med aktuelle arbeidsgivere og kollegaer. Dette kan hjelpe arbeidstakeren til å overkomme språkbarrieren i intervjusammenheng.

“Å være så lenge ute i praksis skaper mulighet til å bygge nettverk. Dette vil skape rom for sosial kontakt med andre mennesker på en arbeidsplass. En praksisplass vil for våre deltakere bli som en møteplass med andre mennesker i form av arbeidskolleger og kunder. Samtidig får deltakere mulighet til å bli kjent med en norsk arbeidsplass, arbeidskultur i en virkelig situasjon og norske skikker etter hvert” (Programveileder 2).

Arbeidspraksis øker sjansen for at ledelse og ansatte og blir bedre kjent med deltakeren, og at deltakeren selv får mulighet til å vise frem sine sterke sider. Å delta i arbeidspraksis gir derfor rom for større anerkjennelse. Samtidig vil dette påvirkes som diskutert ovenfor av hvilken type

arbeid og hvilke rammer praktikanten har.

4.5.2 Bedriftsprosjekt

Denne delen av oppgaven er basert på intervjuet med prosjektleder for bedrift prosjektet i kommune 3. jeg har brukt en egen del av kapittel fire for å analysere datamaterialet som er hentet fra intervjuet med prosjektleder for bedrift prosjektet i kommune 3. Bedriftsprosjektet er et nytt prosjekt hvor formålet er å tilby et individuelt tilpasset fagopplæringstilbud med både språkopplæring og yrkesfagopplæring til spor 1 deltakere i introduksjonsprogrammet. Deltakeren skal jobbe både praktisk og teoretisk. Den praktiske delen av opplæringen skal foregå i en privat bedrift, ISS, i tett samarbeid med andre etater; flyktningtjenesten kommune 3 for innvandrere, NAV, fylkeskommunen, senter for voksenopplæring.

"Vi samarbeider også med andre bedrifter, men akkurat i det prosjektet her er det hovedsakelig ISS vi har inngått en avtale med. Men vi har jo også lang erfaring i å samarbeide med mange andre bedrifter. Nå vi prøver ut en modell med ISS, så er det fordi de er en stor aktør med mange arbeidsplasser. At flere forskjellige fagområder gjør det veldig interessant. Det betyr at her kan det være muligheter for fagutdanning, ikke bare for renholdere, men også for kokker". Sier prosjektleder for bedriftsprosjektet.

Det å heve kompetansen blant flyktninger med lav arbeidslivskompetanse vil sannsynligvis bidra til å tette kompetansegapet. Dette kompetansegapet er en av hovedårsakene til at mange flyktninger står utenfor arbeids- og samfunnslivet.

"De drifter mange kantiner rundt i hele kommune 3, men også rundt omkring i landet. Vi vil gjerne være med og utdanne kokker gjennom praksis til de tar en fagprøve. Det kan også være andre fag i det ISS drifter forskjellige bygninger og har behov for faglærte vaktmestere og driftsoperatører". Sier Prosjektleder for bedrift prosjektet i kommune 3

På den måten kan arbeidsrettede tiltak gi økt generell yrkeserfaring hos denne gruppen, og det er dermed et positivt samsvar mellom opplæringen de får, og etterspørselen i markedet.

"Vi har en intensjon om at alle skal gå i jobb, det er det som vi sikter oss inn på. Samtidig kan vi ikke forutse alt som kan skje. Vi vet ikke hvor mange som klarer å kvalifisere seg".

For at de skal kunne søke jobber på lik linje med andre jobbsøkere, trenger de tilrettelagt opplæring og kursing slik at de får kunnskap om språk, samfunn og arbeidskultur.

"Det kan hende også at en har lyst å bli kokk, og så viser seg kanskje at kokk er det beste yrket".

"Det å basere tiltak på deltakernes egne interessefelt fører til større grad av motiverte elever"
(Berg, Berit; Svendsen, Stina, 2010, s.70)

"En annen gruppe faller kanskje ut av prosjektet på grunn av inntektssikring og minstelønn i forhold til å få permanent opphold. De ser at dette her har jeg ikke tid til, jeg må ut og tjene mer penger," sier Prosjektleder for bedrift prosjektet i kommune 3

For første gruppen av flyktninger i denne studien med botid under fire år var det inntektene viktige, spesielt for å kunne søke om permanent oppholdstillatelse. I 2016 vedtok Stortinget lovbestemmelsen om selvforsørgelse for å få varig opphold i Norge. Den nye loven gjelder fra og med 1. september i 2017. I det nye lovet stilles det krav til utenlandske beboere om at de må ha vært selvforsørget de siste tolv månedene med et minste inntekt på 265 998 kroner før skatt for å kunne få rett til permanent oppholdstillatelse i Norge. Men denne loven gir også unntak i noen tilfeller for eksempel hvis man deltar i grunnskole eller videregående gjennom NAV eller introduksjonsprogrammet (UDI, Krav til å forsørge deg selv for å få permanent oppholdstillatelse, 2021).

"I forhold til økonomi er det en del av deltakerne som er sårbare og vil avslutte norskopplæring".

For arrangører av dette prosjektet var det veldig viktig å følge opp deltakeren helt til måloppnåelse. "Vi ser at vi kan være med hele veien frem til fagbrev".

Lederen av bedriftsprosjektet i kommune 3 forklarer at personer uten dokumentert

ungdomsskoleutdanning vil trenge minst fem år for å kvalifisere seg til arbeid. Dette er ikke dekket av introduksjonsprogrammet alene, så de jobber med å etablere et samarbeid med Nav, voksenopplæringen og introduksjonsprogrammet. Målet er å få deltakerne ansatt i ISS, men før det kan skje, må de kvalifisere seg til å motta ordinær lønn. For å oppnå dette, er samarbeidet med organisasjoner som INN og Nav avgjørende. Når en deltaker fra introduksjonsprogrammet begynner kvalifiseringsprosessen i ISS, vil de motta introduksjonsstønning. Det er viktig å merke at introduksjonsprogrammet har en avslutning, og tidligere har deltakerne blitt overført til Nav når programmet er ferdig.

"I denne fasen opplever mange deltakere at de faller i et vakuum og må begynne litt på nytt. I prosjektet her så sier vi nei, det skal ikke være noe stopp der. Vi fortsetter videre, og Nav også må gi den garantien at alle sammen som er med i denne satsingen her, skal fortsette sin kvalifisering. Det er et mål. Så det som er nytt, er at vi har et forpliktende samarbeid med både ISS som en privat bedrift, og med Nav og flyktningsjenesten i kommune 3. Så her skal vi stå sammen for å nå et mål". sier lederen av bedriftsprosjektet i kommune 3

Det virker som at i denne fasen, når deltakerne er ferdige med introduksjonsprogrammet, oppstår det vanligvis en usikkerhet. Men i dette prosjektet har de bestemt seg for at det ikke skal være noen stans. De planlegger å fortsette med kvalifiseringen og har et forpliktende samarbeid med ISS, Nav, og flyktningsjenesten i kommune 3 for å hjelpe deltakerne med å nå sitt mål. Vi kan konkludere med at lederen understreker viktigheten av målrettede tiltak, samarbeid mellom ulike tjenesteleverandører som Nav og introduksjonsprogrammet, samt behovet for individuelt tilpassede tilnæringer for å hjelpe flyktninger med lav kompetanse og helseutfordringer med å oppnå vellykket integrering og arbeidsdeltakelse..

Denne typen samarbeid har blitt behandlet i et tidligere prosjekt gjennomført av NTNU og kommune 3. Prosjektet fikk navnet "Veien til fagbrev". I dette prosjektet ble det avdekket at samarbeidet med andre etater er svært avgjørende. Det har blitt nevnt flere faktorer for eksempel: "godt forarbeid, et tett tverrfaglig samarbeid gjennom hele prosessen mellom flere ulike etater og organisasjoner, en realistisk tidsramme for hver enkelt elev for fullføring av fagbrevet, matching

mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser og behov, har ført til motiverte parter og en vinn-vinn-situasjon”. (Berg, Berit; Svendsen, Stina, 2010, s.70)

Lederen i bedriftsprosjektet i kommune 3 går videre og sier: Akkurat nå i dag er vi i en prosess hvor bedriftsprosjektlederen i kommune 3 gjennomfører inntaket av deltakere, og de er veldig spente på hvem som blir tatt med inn i prosjektet. Den endelige beslutningen er ennå ikke tatt, men den vil bli avgjort i tiden som kommer. For de aller fleste deltakerne må programmet innebære en balanse mellom norskopplæring og praktisk erfaring. Voksenopplæring vil være en viktig komponent i fremtiden.

I tillegg er det en utfordring å få språkopplæringen til å fungere på arbeidsplassen, spesielt når deltakernes språknivå er lavt. Derfor har vi planlagt å bruke en ansatt som språkmentor. Denne mentoren behersker arabisk, tigrinja, norsk og engelsk, og han er faktisk utdannet lingvist, noe som gjør ham i stand til å forstå og kommunisere på flere språk. Han vil gi direkte oppfølging på arbeidsplassen der språkbarrierene kan være en utfordring og jobbe tett med deltakerne. Dette er nødvendig for å sikre en vellykket integrering.

I tillegg til samarbeidet med ISS har vi også foreslått å bidra til lønnsutgiftene for å ansette en person som gir oppfølging til alle deltakerne i dette prosjektet. Dette er en nyopprettet stilling som vi har valgt å kalle bedriftsveileder. Det er første gang ISS har opprettet en slik stilling, og den ble utlyst eksternt. Over 90 personer søkte på stillingen, og en person ble valgt til å fylle den. Han har faktisk startet i dag. Den første dagen er i dag for å legge grunnlaget solid nok slik at prosjektet kan lykkes, og at det ikke blir basert på tilfeldigheter.

Jeg tolker dette som en beskrivelse av pågående inntaksprosessen for deltakere i et bedriftsprosjekt i kommune 3. Den endelige beslutningen om hvem som blir inkludert i prosjektet er ennå ikke tatt, men den forventes å bli tatt snart. For deltakerne i prosjektet vil det være nødvendig med en balanse mellom norskopplæring og praktisk erfaring, og voksenopplæring vil spille en viktig rolle i deres opplæring.

En stor utfordring er å tilpasse språkopplæringen til deltakernes arbeidsplass, spesielt for de som har begrensede ferdigheter i norsk. For å møte denne utfordringen, har de planer om å bruke en ansatt som fungerer som en språkmentor, og denne mentoren har kompetanse i flere språk, inkludert arabisk, tigrinja, norsk og engelsk. Mentoren vil gi direkte støtte på arbeidsplassen der språkbarrierer kan være et problem.

I tillegg til dette samarbeidet med ISS, har de også vurdert å bidra til lønnsutgiftene for en nyopprettet stilling kalt "bedriftsveileder." Dette er første gang ISS har opprettet en slik stilling, og prosessen med å finne rett person til denne stillingen er allerede i gang. Målet er å bygge et sterkt fundament for prosjektet, slik at suksess kan oppnås på en systematisk måte, uten å være avhengig av tilfeldigheter.

"Da har vi tilstrekkelig oppfølging til både deltakere som skal læres opp, og til ISS som bedrift. For det å lære opp språksvake til et yrke vil koste en del ressurser, og er tidkrevende".

Videre i samtalen fortsetter lederen i prosjektet med å peke på viktigheten av å tilrettelegge for deltakerne i slike programmer, slik at de kan balansere arbeidsdager med nødvendig språkopplæring og skolegang. Dette krever spesiell oppmerksomhet på fagspråk, individuell planlegging og kompetansekartlegging som tar hensyn til muligheter for videre utdanning og personlig utvikling. Det er også nødvendig å tilby tilpasset informasjon og støtte, inkludert bruk av morsmål som støtte i den tidlige fasen av integreringen.

Prosjektleder for bedrifts prosjektet sier at på den ene siden så står flyktninger med mye ressurser, de har føtter, armer og hode. De kan jobbe, og de ønsker å jobbe. Vi må være med, og vi må bidra til at de faktisk skal bli en ressurs for bedriften og bidrar til at bedriften tjener penger. Da er det viktig å frigjøre ressurser til å kunne følge opp dette her på en god måte. "Det viktigste ved mennesket og menneskets kompetanse er at dets potensial og kapasitet nettopp ikke kan ses isolert som en gang for alle gitt. Det må ses i sammenheng med den kontekst som mennesket inngår i, og som noe som hele tiden utvikler seg eller kan utvikle seg". (Brandi S, et al, 2004, s. 95, første paragraf)

Lederen i prosjektet fortsetter videre med dette at Akkurat nå blir lønnsutgiftene dekket av

kommune 3, i det minste fram til 2020. Likevel jobber vi kontinuerlig for å forlengje denne støtten. Vi må aktivt bidra til å sikre samarbeidet mellom kommune 3 og ISS i fremtiden.

I disse dagar er det et nytt lovforslag til høring kalt "Ny introduksjonslov". De norske myndighetene ønsker at vi skal legge mer vekt på å gi flyktningar en formell kvalifisering når de kommer til Norge. Siden slike systemer ikke tidlegare har vært tilstrekkelig utviklet i Norge, må de opprettes, og her spiller dette prosjektet en viktig rolle. Selv om vi ikke har alle svarene ennå, må vi bidra til å muliggjøre opprettelsen av slike systemer. Samarbeidet mellom offentlige organer og bedrifter er nøkkelen for å oppnå dette målet.

Så lenge rammebetingelsene er til stede kan bedriftsprosjekt utgjøre et alternativ til praksisplass.

Jeg forstår dette slik at dette handler om hvorfor arbeidsgivere er interessert i å ansette bestemte grupper av mennesker. Det er hovudsakelig to grunner:

Arbeidsgiverne trenger folk som har riktig kompetanse for å utføre jobben de har tilgjengelig.

Dette er en vedvarende nødvendighet, men noen ganger kan den variere litt avhengig av økonomiske forhold.

Generelt sett er behovet for arbeidskraft ganske stabilt over tid, selv om det kan svinge litt basert på økonomiske faktorer.

Han fortsetter med at de har en veldig sterk motivasjon, og den handler om å påta seg et samfunnsansvar. De selv sier at de ønsker å være den viktigste bidragsyteren til integrering i Norge. Som en stor arbeidsgiver ser de på seg selv som ekstra ansvarlige for å inkludere nye mennesker.

For å opprettholde en vellykket forretningsdrift er de avhengige av kvalifisert arbeidskraft. Men de forstår også at de har en plikt til samfunnet, og derfor er dette et todelt ansvar. Dette initiativet strekker seg til toppledelsen i ISS Norge og er en nasjonal innsats. Selv om det nå er vi i kommune 3 som har startet dette initiativet og skal prøve det ut her, er hensikten at det skal kunne fungere i enhver kommune, så lenge det fungerer her.

For å få alle i organisasjonen til å akseptere og sette pris på mangfoldet i arbeidsstyrken, er det

viktig at toppledelsen tar ansvar for å endre kulturen i hele organisasjonen.

"Budskapet er at arbeidet med aksept, forståelse og bevissthet om mangfold i organisasjonen, er forutsetningen for at det blir plass til en kultur- og verdiintegrasjon - det vil si en gjensidig tilpasning. Derfor er det viktig at toppledelsen sender klare og ufravikelige signaler om at mangfold er en høyt prioritert verdi i virksomheten". (Brandi S, et, al, 2004, s.75)

Jeg ser dette som at inkludering skaper rom for begge parters positive holdning til felles utbytte og gjensidige tillit. Dette innebærer at den nyankomne skal kunne ta vare på sine egne verdier, men også tilpasse seg det nye samfunnets verdier, normer og kultur. Dette skjer alltid i et samfunn hvor det jobbes for felles forståelse og aksept for hverandres ulikheter. I et inkluderende samfunn vil hvert enkelt menneske bidra positivt til helheten samtidig som det er prøver å være seg selv.

Dette stemmer overens med det Aram delte om positive opplevelser knyttet til god kontakt med kollegene og hjelpsomheten i arbeidsmiljøet, som han nevnte under intervjuet med meg. Jeg ser at Arams uttalelse kan knyttes til lederens synspunkter om betydningen av samarbeid og støtte for å oppnå en vellykket integrering i arbeidsstyrken. Både Aram og lederen indikerer at gode relasjoner og åpen kommunikasjon spiller en avgjørende rolle i integreringsprosessen for flyktninger. Han ønsker å gå tilbake i jobb.

"Kjempegod kontakt med kolleger. Ikke misforståelser. Vi kunne spørre. De brukte å fortelle meg på en enkel måte. Jeg hadde en bra kontakt med kolleger. De var veldig hjelpsomme og brukte å gjenta mange ganger. Jeg kunne spørre dem om ting som jeg ikke forstod. Sjefen som jeg hadde praksis hos, har fortsatt et bra forhold til meg og kommer på besøk. Vi har veldig god kontakt". Sier Aram og ønsker å fortsette videre til å finne seg en jobb.

Det finnes bedrifter som føler et sosialt ansvar ovenfor samfunnet og som ønsker å investere i å inkludere og rekruttere innvandrere.

Idet en deltaker som er med på kvalifisering kjenner seg inkludert i arbeidsmiljøet. Det er faktisk viktig at jeg kommer. Så for å komme dit, så må arbeidsmiljøet inkludere

vedkommende. Det er kjempeviktig. Det med lønn er også viktig. De er veldig villige til å jobbe. Det er viktig at man selv ser at man er på vei mot et mål som er kanskje litt langt unna i dag, men et mål om å ta det det her fagbrevet som kan gjøre at du blir bedre sikret i arbeidsmarkedet generelt. At du ikke bare mottar lønn når du er ferdig, men at det er et nytt step i kvalifisering å komme dit. Det er viktig å føle tilhørighet, rett og slett. Så her er det en stor jobb for ISS å faktisk inkludere. Sier leder for bedriftsprosjektet

Dette er i tråd med det som Jon Rogstad forklarer med at “formell kompetanse er i økende grad en forutsetning for å komme inn i, og bli værende i arbeid. Svekket etterspørsel etter ufaglært arbeidskraft og skjerpet konkurranse om jobber med lave krav til kvalifikasjoner, tilsier at satsing på utdanning og kvalifisering blir enda viktigere framover”. (Kunnskapsdepartementet, 2019-2022, s 29)

“Det er mye av den grunn at vi har skapt den bedriftsveilederstillingen som skal bidra til at det skjer. Bedriftsveilederen vil ikke bare jobbe med deltakere som er i kvalifiseringsløp, men må også jobbe med sin interne ledelse i ISS hele tida. Her har vi ressurser, hvordan kan vi bruke dem på best mulig måte?”

Det å lage en individuell plan for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse er særlig viktig for å kartlegge deres kompetanse og hvilke områder av arbeidsmarkedet det er størst mulighet til å få arbeid.

Lederen i bedriftsprosjektet i kommune 3 understreker betydningen av å utvikle en helhetlig karriereplan for deltakerne som tar hensyn til både arbeid og opplæring. Dette involverer en dedikert bedriftsveileder og prosjektgruppen som vil bidra til oppfølging på arbeidsrelaterte områder. Det anerkjennes at deltakerne har liv utenfor arbeidslivet, inkludert familie og barn med behov som barnehage, skole og aktiviteter. Derfor må det etableres tydelige roller og ansvar for oppfølging på ulike livsområder. Alle deltakerne vil være knyttet til et kvalifiseringssenter med en veileder, samt en Nav-veileder som vil håndtere andre livsaspekter. Tanken er å fordele oppfølgingsansvaret slik at ISS-ansatte hovedsakelig fokuserer på jobb og karriere, mens andre områder blir ivaretatt av Nav og andre instanser.

Lederen i bedriftsprosjektet i kommune 3 beskriver prosjektets oppbygning og involverte aktører. Som prosjektleder har vedkommende tatt initiativet til prosjektet, og det er også ansatt personer fra Nav Lerkendal og Nav Falkenberg i deltidsstillinger for å gi nødvendig oppfølging. Bedriftsveilederen på ISS er også en integrert del av prosjektgruppen. Dette innebærer en samordning av ressurser fra ulike ansvarsområder. Nav har hovedansvaret for å sikre at økonomiske ytelser ikke forsinkes. Fylkeskommunen spiller en viktig rolle ved å ha ansvaret for videregående opplæring. De må involveres for å utarbeide karriereplaner som tar hensyn til norskopplæring og fagopplæring for deltakerne, og sikre at de lærer det som er nødvendig. Dette viser et tverrfaglig samarbeid for å støtte deltakerne i prosjektet på flere områder. (Lederen i bedriftsprosjektet i kommune 3)

I følge lederen skal i dette prosjektet det tilbys tilrettelagt språk- og yrkesfagopplæring, som vil kombinere teori og praksis i et undervisningsopplegg.

lederen i prosjektet forteller videre at det er flere deltakere som ønsker å forfølge en fagbrevutdanning, men dette kan være en utfordrende målsetning. Ofte bruker deltakere i introduksjonsprogrammet mye tid på å lære norsk, noe som er viktig. Selv om de kan oppnå noen jobbtilknytninger, er dette ofte ikke tilstrekkelig for å arbeide mot et langsiktig mål, som å oppnå et fagbrev. Dette er noe vi prøver å forbedre. En nøkkelfaktor for å oppnå et fagbrev er å tilegne seg kunnskap gjennom praktisk arbeid.

Personer med lav eller ingen utdanningsbakgrunn møter spesielle utfordringer. For eksempel kan det være personer som ikke kan lese eller skrive fra starten av, men som på et senere tidspunkt må ta en skriftlig fagprøve. Dette er en utfordring vi må håndtere, spesielt med tanke på den lange tidsperioden før dette skjer. Det er viktig å huske at det er tid til å forbedre norskkunnskapene. Selv om deltakerne kanskje ikke snakker perfekt norsk i dag, kan de oppnå det i løpet av noen år, eller de kan oppnå tilstrekkelige ferdigheter for å bestå en fagprøve. Derfor må vi inkludere nødvendig undervisning for å hjelpe dem med å oppnå dette målet. Det er verdt å merke seg at den samme fagprøven gjelder for både norske borgere og flyktninger.

Jeg ser dette som at siden dette prosjektet bare er i startfasen, er det vanskelig å si om det finnes noen løsninger.

Prosjektlederen i kommunen fortsetter med det at prosjektet jobber vi hovedsakelig går med to veier for å hjelpe deltakerne med å oppnå fagbrev. Den første er praksiskandidat-ordningen, som ikke er ny, men har eksistert i mange år. Denne ordningen gir muligheten til å bruke erfaringene sine fra mange års arbeid innen et yrke for å bli en fagarbeider. Det er krav om en viss mengde praksis før man kan ta fagprøven, men for de som trenger mer tid, er det også en mulighet. Den andre veien vi jobber med, er den relativt nye ordningen kalt "fagbrev i jobb." Denne ordningen krever ett års praksis i faget, etterfulgt av en vurdering av den faglige kunnskapen i faget. Deretter utarbeides et opplæringsløp basert på den gjenværende kunnskapen som trengs for å ta fagprøven. Dette kan ta kortere tid enn fem år, men det forutsetter ansettelse i bedriften og fullt arbeidsgiveransvar fra ISS.

Det er viktig å merke seg at prosjektet er nytt, og han sier at de står overfor flere utfordringer som må løses etter hvert som vi går videre. Dette inkluderer å sikre deltakernes forpliktelse over tid, både fra det offentlige og fra deltakerne selv. Han legger vekt på å involvere deltakerne i prosessen ved å ha samtaler som gir dem informasjon om hva det innebærer å ta et fagbrev og hvilke forpliktelser det medfører. Deltakerne må ha tilstrekkelig informasjon for å kunne ta informerte valg om deres fremtidige forpliktelser, og dette er noe de jobber aktivt med i prosessen.

Lederen i bedriftsprosjektet understreker med dette at prosjektarbeidet handler om å finne bedre måter å gjøre jobben vår på. Vi må løse mange problemer og håndtere risikoer underveis. *“Det krever en langvarig forandringsprosess å høste gevinstene av økt mangfold”*. (Brandi S, et, al, 2004, S.66)

Ifølge forfatteren vil ledelsen i en inkluderende virksomhet lede virksomhetens ressurser til en motiverende og støttende måte. Ved å integrere en minoritetsgruppe og ved å bruke medarbeiderens individuelle ressurser kan virksomheten få et konkurransefortrinn.

Brandi peker på dette at en effektiv inkluderingsledelse spiller en avgjørende rolle i å skape en organisasjonskultur der hver enkelt medarbeider føler seg verdifull på grunn av sine unike kvaliteter og egenskaper. Dette har også eksterne fordeler, da det gjør organisasjonen mer rustet til å operere i et stadig skiftende marked ved å tilby fleksible løsninger, produkter og tjenester.

Medarbeidernes mangfold er selve fundamentet som gjør mangfoldet til en reell ressurs.

En slik tilnærming til mangfold bygger på to hovedprinsipper. For det første er det en grunnleggende tro på at alle medarbeidere, uavhengig av deres demografiske eller andre bakgrunnsfaktorer, bør ha like muligheter og rettigheter. For det andre innebærer det en forpliktelse til å utvikle hver enkelt medarbeider basert på deres individuelle styrker og særegenheter. (Brandi S, et, al, 2004, S.34)

Lederen i bedriftsprosjektet betoner at prosjektet er i en tidlig fase og står overfor flere utfordringer som må løses etter hvert som det utvikler seg. En nøkkelutfordring er å sikre langvarig engasjement og forpliktelse fra både offentlige myndigheter og deltakerne selv. Dette viser at de legger stor vekt på deltakernes aktive involvering i prosessen ved å gi dem nødvendig informasjon om fagbrev og de forpliktelsene som følger med det. Å gi deltakerne god informasjon er avgjørende for å sikre at de kan ta velinformerte valg om sin fremtid og forpliktelser. Lederen understreker at prosjektarbeidet dreier seg om å finne bedre måter å oppnå målene på og at dette vil kreve tid og innsats for å lykkes.

I teksten fra Brandi peker forfatteren på betydningen av inkluderende ledelse i organisasjoner som ønsker å dra nytte av mangfold blant medarbeiderne. Ledelsen skal sørge for at ressursene i organisasjonen brukes på en motiverende og støttende måte. Ved å innpasse minoritetsgrupper og utnytte de unike ressursene til hver medarbeider, kan organisasjonen oppnå konkurransefortrinn. Den inkluderende lederen spiller en nøkkelrolle i å skape en organisasjonskultur der alle medarbeidere føler seg verdifulle på grunn av sine individuelle kvaliteter og egenskaper.

Jeg tolker dette slik at denne tilnærmingen til mangfold bygger på to viktige prinsipper. For det første er troen på at alle medarbeidere, uavhengig av deres bakgrunn, fortjener like muligheter og rettigheter. For det andre innebærer det en forpliktelse til å utvikle hver enkelt medarbeider basert på deres individuelle styrker og egenskaper. Dette bidrar til å skape en organisasjon som er rustet til å tilby fleksible løsninger, produkter og tjenester i et stadig skiftende marked, og som ser mangfoldet blant medarbeiderne som en verdifull ressurs.

Til slutt kan vi si at lederens uttalelser viser viktigheten av å involvere deltakere i integreringsprosessen og gi dem nødvendig informasjon og støtte. Dette viser behovet for tett samarbeid og støtte for å oppnå vellykket integrering og utnyttelse av mangfold.

Barriere	Muligheter:
<p>Norsk kunnskap for utdanning: Deltakere som ikke har tilstrekkelige norskkunnskaper kan møte utfordringer når det gjelder å delta i skole eller opplæring, og dette kan begrense deres muligheter for jobb.</p> <p>Helseutfordringer er en veldig stor barriere</p> <p>Mangel på Nødvendig Kompetanse: Deltakere i spor 1 i introduksjonsprogrammet mangler kompetanse som er nødvendig for å konkurrere i det norske arbeidsmarkedet.</p> <p>Begrenset Tilgang til Opplæring: Norskopplæring og yrkesrettede kurs kan være utilgjengelige på grunn av språkbarrierer eller høyere nivåkrav.</p> <p>Språkbarriere: Manglende språkkompetanse er en betydelig hindring for å delta i arbeidsmarkedet, spesielt når jobbmuligheter krever god kommunikasjon på norsk.</p> <p>Langvarig arbeidsledighet: Langvarig arbeidsledighet og mangel på resultater kan</p>	<p>Praksisplasser og Opplæring: Tilbud om praksisplasser og opplæring kan hjelpe deltakere med å bygge opp relevant arbeidserfaring og kompetanse.</p>
	<p>Tilpassede tiltak: Det er mulig å tilrettelegge spesielt tilpassede tiltak som tar hensyn til flyktingenes språkutfordringer og lav arbeidslivskompetanse. Dette kan inkludere praksisplasser, opplæring og arbeidsplasser som ikke krever høy språkferdighet.</p>
	<p>Langsiktig oppfølging: Ved å tilby langsiktig støtte og oppfølging gjennom hele integreringsprosessen, kan flyktninger med lav kompetanse gradvis øke sine ferdigheter og øke sjansene for yrkesdeltakelse.</p> <p>Fokus på motivasjon: Selv om utfordringene er store, er mange flyktninger motiverte for å delta i arbeidsmarkedet. Det er mulig å opprettholde og øke motivasjonen gjennom støtte og oppmuntring.</p>
	<p>Positiv Arbeidsgiverengasjement: Noen arbeidsgivere er villige til å investere i opplæring og utvikling av ansatte med begrenset kompetanse, noe som gir muligheter for deltakelse i arbeidsstyrken.</p>

<p>føre til nedstemthet og frustrasjon, og det er viktig å tilby støtte for å opprettholde motivasjonen.</p> <p>Kulturkrasj: Kulturelle forskjeller kan skape utfordringer for å forstå og vurdere deltakernes kompetanse og jobbkrav i Norge.</p> <p>Mangel på tilpassede tiltak: Eksisterende programmer og tiltak er ofte utilgjengelige for personer med lav språkferdighet, og det er behov for mer tilpassede alternativer.</p> <p>Forståelsesgap: Noen tjenesteleverandører og institusjoner kan mangle forståelse for de komplekse utfordringene som flyktninger med lav kompetanse står overfor, og det er nødvendig med bedre opplæring og bevissthet.</p> <p>Manglende Forståelse av Arbeidsmarkedet: Deltakere kan mangle kunnskap om det norske arbeidsmarkedet og hvilke jobbmuligheter som er tilgjengelige.</p> <p>Systemforståelse: Manglende forståelse av det norske systemet for arbeidssøking og jobbintervjuer kan være en barriere.</p>	
--	--

Denne tabellen viser at flyktninger med begrenset arbeidserfaring møter store utfordringer som språkproblemer, manglende ferdigheter, og vanskelig tilgang til opplæring. Disse problemene er vanskeligere å håndtere enn tilgjengelige muligheter som praksisplasser. Selv om noen arbeidsgivere er villige til å støtte denne gruppen, krever det spesifikke tiltak for å overvinne de store hindringene som hindrer dem i å delta i arbeidslivet. For å hjelpe disse flyktningene med å komme inn i arbeidsstyrken, må vi ta tak i disse problemene og gi dem skreddersydd hjelp og støtte.

Kapittel 5: Veien mot mer arbeidsinkludering for flyktninger med lav arbeidskompetanse og helseutfordringer.

“Om at filosofene har fortolket verden på ulike måter _ det viktige er hvordan vi kan forandre den”.

(Marx' 11. tese)

Temaet for masteroppgaven er: Utenforskap og inkludering for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse i møte med arbeidslivet i Norge. Problemstillingen jeg har søkt å besvare er: Hvilke utfordringer står flyktninger med begrenset arbeidserfaring overfor når de prøver å komme inn i arbeidsmarkedet i Norge i dag, og hvilke muligheter har de for å overvinne disse hindringene? Det har vært stort fokus på lav arbeidslivskompetanse, lav eller ingen utdanning og helseutfordringer i denne gruppen som avgjørende faktorer for arbeidsdeltakelse og inkluderingsarbeidet i første fase av jobbsøkningsprosessen.

Dette dannet grunnlaget for disse underproblemstillingene (forskningsspørsmålene):

- Hvor viktige er flyktningsers formelle og uformelle kvalifikasjoner for deltakelse i arbeidslivet?
- Hvilke tilretteleggingstiltak brukes for å få flyktninger med lav arbeidslivskompetanse ut i arbeidslivet, og er disse tiltakene tilrettelagt i samsvar med deres forskjellige og særlige behov?

For å besvare disse forskningsspørsmålene ble det gjennomført ni kvalitative forskningsintervju med 13 intervjudeltakere fra en av disse fire hovedgruppene: flyktninger med lav arbeidslivskompetanse som har bodd i Norge i mindre enn fire år, flyktninger med lav

arbeidslivskompetanse som har bodd i Norge i mer enn 10 år, programrådgivere i flyktningetjenesten fra to forskjellige kommuner: kommune 3 og kommune 1 og ledelsen i flyktningetjenesten fra kommune 1 og kommune 2. Hensynet med undersøkelsen har ikke vært å sammenligne effekten av integreringsarbeidet blant de tre flyktningetjenester i de tre ulike kommunene. Dette ville heller ikke ha vært mulig da kommunene blant annet hadde ulikt antall innbyggere og deltakere i programmet og ulik økonomi og budsjett, med ulike potensielle rekrutteringsmuligheter. Dessuten fikk jeg ikke intervjuet så mange flyktninger fra den definerte målgruppen at det kunne generaliseres med samlede funn i denne undersøkelsen.

På grunn av begrensninger i oppgavens omfang har fokuset i denne studien hovedsakelig vært rettet mot tilgangen til arbeidsmarkedet, og ikke så mye på hvilken type arbeid eller arbeidsvilkår flyktninger med lav arbeidslivskompetanse opplever. Det er likevel viktig å nevne at disse også er betydningsfulle faktorer, spesielt med tanke på inkludering i arbeidslivet og helseutfordringer som kan påvirke deres muligheter i arbeidslivet.

Historiene til overføringsflyktninger i denne undersøkelsen gir innsikt i dramatisk flukt, helseproblemer, tap av eiendom, individuelle ressurser og kulturell identitet. Disse faktorene har betydelig innvirkning på hvordan de tilpasser seg det nye samfunnet. Tilpasningsutfordringer, spesielt knyttet til å forsørge en stor familie i det nye landet, påvirker livene til flyktningene. Trangboddhet og utfordringer ved tilpasning påvirker også deres evne til å bygge opp livene sine på nytt. Livshistoriene, preget av hyppige flyttinger og tidlig arbeidsinnsats for å forsørge seg selv, viser en sterk arbeidsmoral og vilje til å tilpasse seg forskjellige miljøer.

Når vi ser på problemstillingen, har analysen fokusert på å identifisere utfordringer som hindrer arbeidsdeltakelse blant flyktninger med lav eller ingen utdanningsbakgrunn og begrenset arbeidslivskompetanse. Samtidig har vi utforsket potensielle muligheter for denne gruppen. Ved å undersøke nærmere hvorfor noen føler seg utestengt og ikke blir aktivt integrert, har målet vært å forstå bedre hvorfor det er vanskelig for dem å bli fullverdige deltakere i samfunnet over tid.

En stor utfordring for denne gruppen når det gjelder integrering i arbeidslivet, er mangelen på relevant arbeidslivskompetanse, noe som vil bli grundigere forklart i neste avsnitt. Dette

understreker behovet for spesifikke tiltak og støtte for å hjelpe overføringsflyktninger med å utvikle de nødvendige ferdighetene og kunnskapene som kreves for å lykkes i det norske arbeidsmarkedet.

Hvor viktige er flyktningers formelle og uformelle kvalifikasjoner for deltakelse i arbeidslivet?

Flyktninger med begrenset arbeidslivskompetanse utgjør en oversett minoritetsgruppe i norsk innvandringspolitikk, noe som gjør det utfordrende å forstå og forbedre deres situasjon. Som påpekt av Rogstad i 1995, viser det seg at innvandrere med begrenset kompetanse systematisk befinner seg i en ugunstig posisjon, møter vanskeligheter med å etablere seg på arbeidsmarkedet, og ender ofte opp i mindre attraktive jobber. Dette understreker at situasjonen for denne gruppen ikke har vist vesentlig bedring i løpet av de siste 30 årene (Rogstad, J. 1995, s.28).

Resultatene fra denne studien indikerer tydelig at flyktninger med lav eller ingen utdanning og begrenset arbeidslivskompetanse står i fare for ekskludering fra arbeidsmarkedet, spesielt i de første årene etter ankomst. Dette gjelder særlig for personer som er analfabeter eller har lav utdanning, da de kan oppleve vansker med å forstå kravene som stilles og med å navigere i systemet. Det er også verdt å påpeke at mange nordmenn ikke er klar over at det eksisterer analfabeter i Norge.

I dagens moderne arbeidsmarkeder øker generelt kravene til formell utdanning og kompetanse. Dette begrenser jobbmulighetene for minoritetsgrupper uten nødvendig kompetanse eller utdanning, og fører ofte til lavtlønnede stillinger. Selv om Norge har ambisiøse mål om å inkludere flyktninger i arbeidsmarkedet for å styrke velferdsordningene, står vi overfor en kompleks utfordring.

Arbeidsgivere etterspør også relevant arbeidskompetanse, som vanligvis oppnås gjennom praktisk erfaring. Når slike muligheter ikke er tilgjengelige, møter flyktninger med lav arbeidslivskompetanse utfordringer når det gjelder å delta aktivt i arbeidsstyrken. Dette fører ofte til at de klassifiseres som en lavinntektsgruppe eller en gruppe med begrenset deltakelse i arbeidslivet.

Den lave sysselsettingsgraden blant ikke-vestlige innvandrere og risikoen for langvarig avhengighet av sosialhjelp er bekymringsfull. Det er klart at det er fordeler med å inkludere flyktninger, spesielt de med begrenset arbeidserfaring, i arbeidslivet. Likevel er spørsmålet om hvilke spesifikke tilpasningsmetoder som brukes for å hjelpe dem med å finne arbeid fortsatt uklart, og om disse metodene er tilpasset deres individuelle behov. Dette utgjør et sentralt område for fremtidig forskning.

Videre har flere faktorer blitt identifisert som viktige for arbeidsinkludering basert på empirisk datamateriale i denne undersøkelsen. Dette inkluderer språk- og kommunikasjonsferdigheter, relevant og etterspurt arbeidskompetanse, orden på hverdagslige ting, bedre helse, økonomisk trygghet, kjennskap til norsk arbeidskultur, motivasjon, botid, samt fleksibilitet i arbeidslivet. Jeg har forsøkt å koble alle disse barrierene for arbeidsdeltakelse til sosial avhengighet og vise hvordan disse faktorene gjensidig påvirker hverandre.

I tillegg står mange flyktningers formelle kompetanse i fare for ikke å bli anerkjent som tilstrekkelig i det norske arbeidslivet, enten på grunn av mangler eller manglende relevans. Dette indikerer at både formell og uformell kompetanse er avgjørende for deltakelse i arbeidsstyrken, og det kreves spesiell tilrettelegging for å gjøre denne gruppen mer attraktiv for potensielle arbeidsgivere. Dette aspektet kan også være relevant for videre forskning.

En betydningsfull observasjon i denne studien er mangelen på tilpassede programmer eller opplæringsmetoder som kan støtte flyktninger med lav eller ingen utdanning og begrenset arbeidslivskompetanse i å bli aktive deltakere i arbeidslivet og samfunnet. Dette peker på behovet for økt fokus på skreddersydde tiltak som tar hensyn til de spesifikke utfordringene denne gruppen står overfor.

Etter introduksjonsprogrammet, som varer i to år, blir situasjonen uklar for dem, og de opplever problemer med å finne støtte. Dette fører ofte til økonomiske utfordringer, og de må søke om økonomisk hjelp. Det er mangel på passende støtte for denne gruppen uten utdanning, noe som hindrer deres integrering i arbeidsmarkedet og samfunnet. Å finne stabilt og selvforsørgende arbeid tar tid og krever langsiktig støtte.

Synspunktene som er sitert i kapittel 4, inkludert uttalelser fra programveiledere og en leder ved flyktingetjenesten, reflekterer en bredere debatt om hvilke tiltak som er nødvendige for å støtte flyktninger med begrenset arbeidserfaring og kompetanse. Dette involverer både betydningen av offentlige støtteprogrammer og behovet for å forbedre flyktingenes ferdigheter og forståelse av det norske arbeidslivet.

Basert på empirisk datamateriale viser tidligere Spor 1-deltakere i introduksjonsprogrammet fra kommune 1 seg svært fornøyde med oppfølgingen de har fått. Tilgjengelighet og omsorg fra kontaktpersoner i introduksjonsprogrammet har gjort livet litt enklere for dem. De første årene etter bosetting er svært krevende for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse på grunn av mange utfordringer som må håndteres samtidig. Ansatte i andre etater er ikke alltid klar over hvor vanskelig disse personene har det i sitt nye liv, og det å orientere seg i det nye systemet virker frustrerende, slitsomt og av og til umulig uten hjelp.

Blant de tre kommunene utmerket kommune 1 seg ved å tilby støtte utover den vanlige introduksjonsperioden på to år. Her var ansatte dedikerte til kvalitet og positive resultater. Denne innsatsen viste seg å være spesielt effektiv takket være støtten de ansatte i flyktingetjenesten mottok fra enhetslederen. Ledelsens engasjement for bedre integrering, til tross for hindringer, var avgjørende.

Når det gjelder norskopplæring, bør det satses på praktiske og pedagogiske læringsmetoder, samtidig som det må legges til rette for deltakernes arbeidserfaring. Dette reduserer utfordringene knyttet til manglende arbeidserfaring og norske referanser for personer med innvandrerbakgrunn som søker praktikantstillinger.

Gode språkferdigheter er avgjørende for jobbsøking, trivsel i Norge og integrering.

Yrkeskompetanse alene er ikke tilstrekkelig; en tilpasningsdyktig arbeidstaker som kan håndtere misforståelser og konflikter, og samhandle jevnt med kollegaer, er også nødvendig. Sosiale ferdigheter er viktige for effektiv kommunikasjon og bygging av gode relasjoner på norske arbeidsplasser, inkludert forståelse av norsk arbeidskultur.

Lærlingordningen kan være en vei til økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn. Deltakere i lærlingordningen får praktisk erfaring og opplæring tilpasset virksomhetenes behov. Ansatte med minoritetsbakgrunn bør få muligheten til å utvikle norskkunnskapene sine i arbeidssituasjonen, forutsatt at arbeidsplassen legger til rette for det. Å arbeide sammen med

etnisk norske kolleger kan positivt påvirke språklæringen. Yrkesrettet norskopplæring bør være like tilgjengelig som tradisjonell norskopplæring.

Tiltakene som praksisplass og bedriftsprosjekt ble nevnt som måter å hjelpe flyktninger med lav arbeidslivskompetanse til å komme inn i arbeidslivet. Selv om praksisplass var kjent blant veilederne, var bedriftsprosjektet nytt og dets suksess var usikker.

Funn indikerer at norsk integreringspolitikk kan være basert på nordmenns perspektiver, og det ville være verdifullt å inkludere flyktingenes egne synspunkter for å bedre tilpasse integreringsstrategier. Eksisterende tiltak har vist seg lite effektive for å inkludere og kvalifisere denne målgruppen. For å møte utfordringene med språkforståelse, helseutfordringer og manglende utdanning blant flyktninger, trengs en ny tilnærming med individuelt tilpassede opplæringsløsninger.

For å oppnå vellykket integrasjon og deltakelse i arbeidslivet er det nødvendig å forstå og imøtekomme de spesifikke utfordringene og behovene til flyktninger med lav arbeidslivskompetanse. Dette kan inkludere utvikling av skreddersydde opplæringsprogrammer, tilrettelegging for yrkesrettet språkopplæring og samarbeid med arbeidsgivere for å tilby relevante praksisplasser og lærlingordninger. En helhetlig tilnærming som tar hensyn til individuelle forskjeller og hindringer er essensiell for å sikre en vellykket overgang til arbeidslivet og bærekraftig integrasjon i samfunnet.

Flyktninger med lav arbeidslivskompetanse står overfor betydelige utfordringer som språkproblemer, helseproblemer, traumer og manglende forståelse av systemet. Disse hindringene utgjør store barrierer for å forbedre deres kompetanse. Den anerkjente problematikken, både av flyktingene selv og de som jobber med flyktingetjenesten, resulterer i at de har en tendens til å falle ut av systemet raskere enn andre. Lav arbeidsdeltakelse, som indikert av tallene, gir bare en delvis forståelse av deres situasjon. Det er nødvendig å innføre ordninger eller statlig støtte som letter arbeidsdeltakelse blant disse flyktingene. Fokuset bør ikke begrenses til arbeidsledighetstall; det er avgjørende å forstå årsakene til den lave arbeidsdeltakelsen og deretter utvikle målrettede løsninger. For å oppnå en mer inkluderende og

engasjerende samfunnsdeltakelse for denne gruppen, er det nødvendig å utvikle og gjennomføre tilpassede strategier som tar hensyn til disse komplekse samspillene.

Helseutfordringer i veien mot arbeidsdeltakelse

Ankomsten til Norge markerer starten på en utfordrende tilpasningsprosess for overføringsflyktninger. Historiene deres viser dramatiske flukter, tap av eiendom og vansker med å støtte store familier i det nye landet. Livet som flyktning er preget av trangboddhet og problemer med å tilpasse seg, noe som påvirker evnen deres til å bygge opp livene sine. Kommunene i Norge står overfor utfordringer med å hjelpe kvoteflyktninger som ofte har helseproblemer og lav kompetanse, noe som påvirker integrasjonen og deltakelsen i arbeidslivet negativt.

Helseproblemer, inkludert psykiske helseproblemer, er store hindringer for vellykket integrering. Dette krever hjelp fra kommunale helse- og omsorgstjenester. Veilederne i introduksjonsprogrammet gjør mer enn tradisjonell veiledning, da de håndterer akutte situasjoner som selvmordsrisiko, boligproblemer og økonomiske utfordringer. Denne utvidede rollen påvirker kvaliteten på opplæringen og forlenger tiden det tar for deltakerne å tilpasse seg samfunnet.

Veilederne er viktige støttespillere for deltakerne, og de hjelper også med praktiske oppgaver som familiegjenforening. Dette hjelper deltakerne med læring og integrasjon, selv om veilederne er klar over at det krever mye ressurser.

Statistikk viser at overføringsflyktninger som mottar helseytelser, møter flere utfordringer når det gjelder arbeidsmuligheter sammenlignet med hele befolkningen. Dette tyder på at helsemessige eller andre hindringer påvirker deres evne til å arbeide, noe som resulterer i avhengighet av sosiale stønader i stedet for selvstendig forsørgelse. For å oppnå vellykket integrering og kvalifisering av flyktninger med begrenset arbeidslivskompetanse i det moderne norske

samfunnet, kreves en langsiktig innsats over mange år og et nært samarbeid mellom ulike myndigheter og organisasjoner.

For å få et mer nyansert bilde av flyktningers integreringsmuligheter, bør man inkludere andre livsområder enn bare arbeid, spesielt med tanke på helseutfordringer. Mine undersøkelser indikerer at helse spiller en sentral rolle i denne sammenhengen. Flyktningers helseproblemer bør ikke hindre dem fra å knytte kontakter i samfunnet, og det bør etableres spesifikke helsetilbud for de som sliter med psykiske og fysiske problemer.

I tillegg til manglende arbeidslivskompetanse og lav utdanning, påpekte informantene i denne undersøkelsen at dårlig helse er den største barrieren for arbeidsinkludering. Helseproblemer påvirker flyktningenenes motivasjon for språkopplæring, faglig utvikling og integrering i samfunnet på en negativ måte. Dårlig helse begrenser også mulighetene for arbeid som krever god helse og fysisk kapasitet.

Familieproblemer og kulturelle forskjeller

Flyktninger med begrenset eller ingen skolegang møter betydelige utfordringer når de prøver å etablere seg i Norge. Dårlige boforhold, som en familie som ble lovet et større hus, legger ekstra press på deres situasjon. Fattigdom og begrensede ressurser påvirker familielivet negativt, med konflikter og utfordringer som resultat.

Denne gruppen består hovedsakelig av foreldre til mange barn, og de stiftet familie i ung alder. Et kulturelt særtrekk er at de fleste kvinnene er hjemmeværende mødre med begrenset eller ingen utdanningsbakgrunn. Dette gjør situasjonen spesielt krevende, spesielt for de med flere barn, hvor sjansen for å komme i jobb er redusert. Praktiske og hverdagslige utfordringer, som familieproblemer og barnehagemøter, krever mye oppfølging og påvirker deltakernes progresjon i kvalifiseringsprogrammet.

Den lave yrkesdeltakelsen blant kvinner i denne gruppen kan forklares av to hovedfaktorer: Manglende språkferdigheter, jobberfaring, helseproblemer og kulturelle forskjeller. Kvinnene som ble intervjuet, sto utenfor både arbeid og utdanning i lang tid. Det var vanskelig for dem å vende tilbake til skolebenken, særlig med hensyn til utfordringene knyttet til familie, barn, utdanning og omskolering. Dette indikerer at kvinnelige flyktninger med begrenset arbeidslivskompetanse møter dobbelt så mange utfordringer som andre kvinner når de skal tilpasse seg det norske samfunnet.

Familiene i denne gruppen lever under trange og dårlige boforhold, med små og trekkfulle hus. Noen familier, til tross for å ha seks barn, har kun to soverom. Forskning viser at sårbare grupper som barn, lavinntektsfamilier, innvandrere og personer med dårlig helse, påvirkes sterkest av boforholdene sine.

Farens rolle har endret seg fra å være mektig og dominerende i hjemlandet til å miste mye av autoriteten i Norge. Dette kan føre til at han opplever seg som verdiløs og svak, spesielt når det oppstår utfordringer i og utenfor hjemmet. Endringer i familiestrukturen og kjønnsrollene kan føre til uenighet og potensielt alvorlige problemer, inkludert psykiske utfordringer i familien.

Den lave arbeidsdeltakelsen blant flyktninger med begrenset arbeidslivskompetanse fører til at de defineres som en lavinntektsgruppe. Jobbmulighetene i arbeidsmarkedet er begrenset til yrker med lav inntekt. Ofte er bare én av foreldrene yrkesaktiv, mens den andre er yrkespassiv. Flesteparten av familiene har flere barn, og én inntekt dekker knapt familiens nødvendige behov, noe som øker sjansen for at gruppen blir avhengig av sosiale ytelser.

Levekårene for flyktninger med begrenset eller ingen utdanning er betydelig dårligere enn for andre grupper av flyktninger. Barnefamilier, spesielt de med begrenset arbeidslivskompetanse, har større vanskeligheter knyttet til barn og familieliv. Derfor er tilpassede tiltak som gir ekstra tid og støtte nødvendig for å lette overgangen til det norske samfunnet.

Veilederne spiller en avgjørende rolle som støttespillere for deltakerne, og de bistår med administrative oppgaver som familiegjennomføring. Dette bidrar til deltakernes læring og integrasjonsevne, selv om veilederne er klar over at det krever betydelige ressurser.

Samlet sett indikerer tidligere beskrivelser av flyktingenes barrierer at veien mot arbeidsdeltakelse er svært krevende. Praktiske og hverdagslige utfordringer må løses for at kvalifiseringsarbeidet skal lykkes. Deltakerne, både flyktingene og programveilederne, beskriver den første tiden i Norge som svært strevsom og langvarig. Det er viktig å ta hensyn til dette perspektivet og utvikle konkrete tiltak som gir flyktingene ekstra tid før kvalifiseringsprosessen og introduksjonsprogrammet starter. Dette kan bidra til å lette presset og stresset de opplever, og gi dem den nødvendige tiden til å forstå et system som er svært forskjellig fra systemene i hjemlandet.

Inkludering i arbeidslivet: Å avdekke virkeligheten bak myter i praksis.

“Mennesker handler, på godt og vondt, ut fra verdier. (Brandi S, et, al, 2004, S.74)

Verdier fungerer som små energikilder som påvirker våre handlinger i ulike situasjoner. De gir en dypere hensikt til vår atferd og hjelper oss å forstå hvorfor vi tar de valgene vi gjør. Verdier reflekterer også personlighet, da våre valg ofte er basert på dem. Dette aspektet er spesielt relevant når vi ser på betydningen av å investere i tiltak for å øke deltakelse i arbeidsmarkedet.

Det er viktig å vurdere om dagens politikk inkluderer tiltak som støtter arbeidsgivere i å ansette flyktinger, spesielt de med begrenset kompetanse. Det er nødvendig å fremme initiativer som sikrer at denne gruppen ikke blir utelukket fra det norske arbeidsmarkedet. Hva kan norske myndigheter gjøre for å øke arbeidsdeltakelsen blant flyktinger med lav arbeidslivskompetanse?

De overordnede politiske målene for innvandringspolitikken er formulert i Stortingsmelding nr. 30 (2015–2016). Regjeringen jobber bredt for å hjelpe innvandrere med å bruke sine ressurser og bidra til samfunnet. Meldinger om livslang læring, utenforskap, likestilling og familierpolitikk er alle relevante for å håndtere utfordringer innvandrere og deres familier møter i arbeidsmarkedet. Det er avgjørende å analysere i hvilken grad det er avvik mellom politiske mål og realitetene.

Integrering oppnås gjennom et gjensidig samspill mellom individuelle innvandrere og samfunnet de blir en del av. "Den enkelte innvandrers skal møtes med krav om å bidra og delta, og det forventes stor innsats fra den enkelte. Samfunnet må samtidig legge til rette slik at alle skal bruke sine ressurser i arbeids- og samfunnsliv" (Meld. St. 30 (2015–2016), under 1.2: en effektiv integreringspolitikk).

Ifølge Stortingsmeldingen forventes det at hver innvandrers tar ansvar for sin egen integrasjon og deltakelse i samfunnet. Dette innebærer at innvandrere oppfordres til å bidra og delta aktivt, både i arbeidslivet og i samfunnet generelt. På den ene siden betyr dette at de må arbeide hardt for å utvikle nødvendige ferdigheter, som språk og yrkeskompetanse, for å være konkurransedyktige på arbeidsmarkedet. De må også vise vilje til å integrere seg i samfunnet ved å respektere landets lover og kultur. På den andre siden innebærer dette at samfunnet må skape forhold som legger til rette for innvandrernes deltakelse. Dette kan omfatte språkopplæring, opplæringsprogrammer, støtte til jobbsøking og tiltak mot diskriminering. Samfunnet har også ansvar for å sikre like muligheter og tilrettelegging for at innvandrere kan bruke sine ressurser meningsfullt i arbeidslivet og samfunnet. Denne tilnærmingen vektlegger gjensidig ansvar.

Selv om Stortingsmelding nr. 30 fra 2015-2016 understreker at innvandrere, inkludert flyktninger, forventes å bidra aktivt til samfunnet gjennom arbeid, viser studien at det er en tydelig gap mellom disse målene og virkeligheten. Dette gjelder spesielt for flyktninger med begrenset erfaring og ferdigheter, på grunn av hindringer som språkproblemer og manglende kompetanse. Dette fører til høy arbeidsledighet og lav deltakelse i samfunnet.

For å tette denne gapet er det nødvendig med en mer målrettet integreringspolitikk som tar hensyn til de spesifikke utfordringene disse flyktningene møter. Dette kan innebære tiltak for bedre forståelse av økonomiske forhold og veiledning om hvordan deltakelse i arbeidslivet kan forbedre livssituasjonen. Dessverre blir flyktninger med lav arbeidslivskompetanse ofte oversett i politiske beslutningsprosesser, noe som kan føre til at deres behov og utfordringer ikke blir tilstrekkelig fokusert i politiske diskusjoner og beslutninger.

I tillegg ble det nevnt to aktuelle måter for å søke jobb i mine intervjuer. Den ene er å utnytte ens personlige nettverk, men denne tilnærmingen har begrensninger, da mange flyktninger har begrenset tilgang til et fungerende nettverk. Den andre måten er å få hjelp fra rådgivere i flyktningetjenesten, Nav eller tiltaksarrangører som samarbeider med Nav. Mange av mine

intervjudeltakere har ikke hatt muligheten til å søke jobber på egen hånd på grunn av manglende kjennskap til systemet og språkforståelse. Men det er viktig å understreke igjen at denne gruppen står overfor flere utfordringer enn muligheter, og utfordringene har fått større oppmerksomhet. Prosessen med å komme seg inn i arbeidslivet for denne gruppen er langvarig og krevende. I denne sammenheng spiller botid i Norge også en avgjørende rolle for integrering og arbeidsdeltakelse, og lederen i flyktningetjenesten understreker at botid er den viktigste suksessfaktoren for utdanning og sysselsetting blant innvandrere. Basert på statistikken og intervjumaterialet utjevnes forskjellene i sysselsettingsgraden mellom nordmenn og innvandrere over en tjueårsperiode. Botid viser seg å være viktigere enn kulturbakgrunn og tjenestebakgrunn. Dette indikerer at jo lengre en innvandrere har bodd i Norge, desto bedre blir sjansene for arbeidsdeltakelse.

I avslutningen av dette kapittelet vil jeg gå gjennom de viktigste utfordringene for flyktninger med begrenset arbeidserfaring og utdanning i Norge. Det har blitt tydeliggjort at to av hovedfaktorene som påvirker deres integrasjon i samfunnet er helseproblemer og manglende arbeidslivskompetanse. Diskusjonen har avdekket komplekse aspekter ved deres situasjon, inkludert dårlige boforhold, familiestrukturutfordringer, og kulturelle påvirkninger. For å unngå sosialavhengighet og lette veien for en vellykket integrasjon, er det nødvendig med målrettede tiltak og støttesystemer. Særlig er det behov for individuelt tilpassede strategier som tar hensyn til de unike utfordringene hver enkelt står overfor. Det understrekes også at fokus på helseproblemer og arbeidslivskompetanse er avgjørende for å utvikle helhetlige tiltak som kan gi varige løsninger. I en slik tilnærming er det viktig å anerkjenne at strategiske mål kanskje ikke alltid reflekterer de reelle behovene til denne gruppen, og at en mer målrettet integreringspolitikk kan være nødvendig for å oppnå en bærekraftig og vellykket overgang til samfunnet.

Noe forslag til videre forskning:

Helseutfordringer: Forskning kan se på hvordan man best kan støtte kvoteflyktninger med store helseutfordringer når de søker jobb. Dette kan innebære å se på hvordan introduksjonsprogrammer, opplæring og støtte kan tilpasses for å møte behovene til denne sårbare gruppen.

Individuelle tilpasningsmetoder: Undersøke og evaluere spesifikke tilpasningsmetoder, som skreddersydde opplæringsprogrammer og mentorordninger, for å hjelpe flyktninger med begrenset arbeidserfaring med å finne arbeid.

Anerkjennelse av formell kompetanse: Utforske tiltak for å bedre anerkjenne og validere den formelle kompetansen til flyktninger, med fokus på å gjøre dem mer attraktive for arbeidsgivere.

Utvikling av skreddersydde programmer: Skape programmer som målrettet bistår flyktninger med begrenset arbeidslivskompetanse i å bli aktive deltakere i arbeidslivet og samfunnet, gjennom samarbeid med utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere.

Utforske psykososiale aspekter: Studere psykososiale faktorer knyttet til arbeidsintegrering av kvote flyktninger, spesielt for de med begrenset kompetanse, inkludert stressfaktorer og mentale helseutfordringer.

Evalueringsprogrammer og tiltak for å identifisere beste praksis og områder for forbedring.

Arbeidsgivere og deres rolle i inkludering av kvoteflyktninger med helseproblemer: Å undersøke arbeidsgiveres perspektiver på å ansette kvoteflyktninger med betydelige helseutfordringer. Å forstå hva arbeidsgiverne ser på som hindringer eller hjelpemidler kan guide utviklingen av konkrete strategier for å øke sysselsettingen blant denne gruppen.

Praksisplassers påvirkning: Undersøk hvordan praksisplasser hjelper flyktninger med lite erfaring på arbeidsmarkedet med å tilpasse seg og finne jobb.

Inkludering i jobbsøkerprosessen: Se på hvordan arbeidsgivere og samfunnet kan være mer åpne for å ansette og støtte flyktninger. Finn ut hva som hindrer dem i å få jobb og hvordan man kan løse dette.

Langsiktige resultater av integrering: Studer hva som skjer over tid etter at flyktninger har deltatt i ulike integreringstiltak, og hvordan det påvirker deres liv i samfunnet og på jobb.

Politisk deltakelse: Forsk på hvorfor flyktninger med liten arbeidserfaring ikke deltar i politiske beslutninger. Finn ut hvordan de kan bli mer involvert og sørge for at deres behov blir hørt.

Sammenligning av ulike grupper: Se på forskjellene mellom ulike innvandrergupper og hvordan de tilpasser seg. Finn ut om kulturell bakgrunn og andre faktorer påvirker opplevelsen deres.

Langsiktige utfordringer: Studer hva som gjør det vanskelig for flyktninger med liten arbeidserfaring å lykkes over tid, og hvordan vi kan støtte dem bedre i å bli en del av samfunnet og arbeidsmarkedet.

Disse forslagene er ment å bidra til en dypere forståelse av integreringsprosesser og utfordringer for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse og peke på områder der ytterligere forskning kan være verdifull.

Appendix 1

Liste over intervjudeltakere:

Gruppe 1: flyktninger med lav arbeidslivskompetanse som har bodd i Norge i mindre enn 4 år:

Aram, overføringsflyktninger fra Midtøsten, 48 år, gift (Maryam), far til 6 barn, bor i kommune 1 og har blitt ferdig med introduksjonsprogrammet i desember 2018. De har flyktet fra et land i Midtøsten med hele familien, grunnen krig og forfølgelse. Han har bodd i kommune 1 i 3 og et halvt år i februar 2019. Han har arbeidserfaring som truckfører og maler i bygge bransjen. Bor i en kommunal leilighet. Har vært uten inntekt i 3 måneder i februar 2019.

Maryam, Kona til Aram, overføringsflyktninger fra Midtøsten, 37 år, mor til 6 barn, bor i kommune 1 og har sluttet med introduksjonsprogrammet på grunn av helseproblemer i sommer 2018. Hun har flyktet sammen med familien fra et land i Midtøsten, grunnen krig og forfølgelse. Hun har bodd i kommune 1 i 3 og et halvt år i februar 2019. Hun har arbeidserfaring som kokk. Bor i en kommunal leilighet. Har vært uten inntekt i 3 måneder i februar 2019.

Christine, overføringsflyktning, fra Afrika, 47 år, skilt og bor alene i kommune 1, har sluttet med introduksjonsprogrammet på grunn av helseproblemer i sommer 2018. Hun har begynt å jobbe som en tjenestejente når hun var 12 år i hovedstaden av et fattig land i Afrika. Og har flyttet flere ganger i sitt liv gjennom flere land. Siste landet før hun kom til Norge jobbet hun i et hotell. Hun har arbeidserfaring som praktikant i en arbeidspraksis i et og et halvt år i en kommunal kantine i kommune 1. Bor i en kommunal leilighet. Får stønad fra NAV.

Gruppe 2: overføringsflyktninger som har bodd i Norge i mer enn 10 år

Faride, overføringsflyktning fra Midtøsten, enke kvinne på 55 år, tidligere deltaker i introduksjonsprogrammet, har bodd i kommune 3 i 15 år. Har flyktet på grunn av krig og forfølgelse. Mor til 3 barn og snakker relativt bra med norsk.

Amina, overføringsflyktning fra Midtøsten, enke kvinne på 55 år, tidligere deltaker i introduksjonsprogrammet, har bodd i kommune 3 i 13 år. Har flyktet på grunn av krig og forfølgelse. Mor til 3 barn snakker relativt bra norsk.

Laila, overføringsflyktning fra Midtøsten, gift, 51 år, tidligere deltaker i introduksjonsprogrammet, har bodd i kommune 3 i 23 år. Har flyktet på grunn av krig og forfølgelse. Mor til 5 barn snakker relativt bra norsk muntlig

Programveiledere og ledelse i flyktningetjenesten i kommune 1 og kommune 2:

Programveileder 1, programveileder på flyktningtjenesten kommune 3. Jobber bare med Spor 1 deltakere.

Programveileder 2, programveileder på flyktningtjenesten kommune 3. Jobber bare med Spor 1 deltakere.

Programveileder 3 i kommune 1, har jobbet som veileder for flyktninger i 15 år.

Programveileder 4 i kommune 1, har jobbet som veileder for flyktninger i 7 år.

Prosjektleder for bedrift prosjektet i kommune 3.

Leder i flyktningetjenesten i Kommune 1.

Leder i flyktningetjenesten i kommune 2.

Appendix 2:

intervjuguide:

Planen er å foreta rundt 10 til 13 intervjuer, 6 intervjuer med flyktninger med lav arbeidslivskompetanse, men det skal deles i to små grupper, en gruppe som har bodd i Norge i mer enn 10 år og den andre med en gruppe som har bodd i Norge i mindre enn 4 år, 2 med programveiledere på flyktningtjenesten kommune 3 og 2 med programveiledere med flyktningtjenesten i kommune 1. Et intervju med ledere i flyktningtjenesten i kommune 1 og kommune 2

A) Del 2_Intervjuguide

I samråd med veilederen min har jeg valgt å få et semistrukturert kvalitativt intervju som skal brukes til veiledere og ansatte og et mer åpent intervju til deltakere i programmet.

1. Intervjuer med programveiledere på flyktingtjenesten kommune 3

Jeg har tenkt å stille de følgende spørsmål rundt temaet, til programrådgivere:

- 1. Hvordan vil du beskrive dine arbeidsoppgaver?*
- 2. Hva fokuserer du mest på i ditt arbeid? Hvordan jobber dere med deltakere i praksis?*
- 3. Hva innebærer å være deltaker hos flyktingtjenesten kommune 3 fra ditt perspektiv?*

Jeg fokuserer spesielt på flykninger med mangelfull grunnutdanning og kompetanse.

Spørsmål om individuell tilrettelegging med hensyn til deltakere uten lese og skriveferdigheter

- 1. Hvordan vil du definere innvandrere med mangelfull grunnutdanning? Hva slags karakteristikker denne gruppen har?*
- 2. På hvilken måte kan dere sikre at deltakelse i programmet og varigheten av prosessen tilpasses deltakerens behov?*
- 3. Hvordan kan den individuelle planen tilrettelegges overfor deltakere som ikke har hatt noen skolegang på best mulig måte?*
- 4. Hvilke undervisningsmetoder bruker dere som rett og slett spesielt inn mot deltakere med mangelfull utdanning?*
- 5. På hvilken måte jobber dere om motivasjon sammen med deltakerne? Er det slik at dere fokuserer på motivasjon til deltakerne?*

6. *Føler du at du har mulighet til å utøve veilederrollen på en måte som du selv ønsker?*
 - a. *Føler du at du har de ressursene og muligheten til å tilrettelegge arbeidstrenings oppfølging for hver enkelt deltaker sine virkelige behov og ønsker?*
 - b. *eller opplever du at press fra lederen nivået over deg for å jobbe på en bestemt måte?*

Spørsmål om utfordringer og mulige løsninger i arbeid med analfabeter og lavt utdannede deltakere

1. *Hvilke spesielle utfordringer møter dere i integreringsarbeidet med flyktninger med mangelfull grunnutdanning?*
2. *Hvilken rolle spiller motivasjon hos deltakerne? (Reflektere rapporten)*
3. *Jeg har lest i en rapport som Rambøll Management gjennomførte for IMDI i perioden oktober 2005 til april 2006, at kommune 3 bruker en spesiell metode som kalles "LØFT" (løsningsfokusert tenkning). Ifølge rapporten det skal legges stor vekt på at hver enkelte deltaker har sine potensielle muligheter, kapasitet og motivasjon i forhold til utdanning og arbeid.*
 - a) *Er det gjenkjennbart i ditt arbeid?*
 - b) *Hvordan har denne metoden fungert frem til nå med hensyn til lavt utdannede deltakere?*
 - c) *LØFT har blitt brukt for mange år siden. Har dere på en måte bygd videre på det eller har dere funnet nye metoder for å jobbe videre med denne gruppen?*

Spørsmål om språk/arbeidspraksis eller eventuelt arbeid

1. *Hvordan fungerer arbeidspraksisplasser eller språkpraksisplasser? Hvordan opplever deltakere selv disse praksisoppholdet?*
2. *Hvor stor er sannsynligheten for at praksis deltakere med mangelfull grunnutdanning skal få tilbud om jobb i etterkant av praksisperioden?*
3. *På hvilken måte opplever du at deltakelse i arbeidspraksis spiller en rolle i muligheten for deltakere med mangelfull grunnutdanning senere for å komme ut i arbeid?*
 - a. *I hvor mange av tilfeller praksisperioden forlenges, eller de sendes fra praksisplass til praksisplass uten at det resulterer i jobb?*
 - b. *Opplever dere at noen arbeidsgivere spekulerer i ordningen for å få tilgang til gratis arbeidskraft?*

Spørsmål om samarbeid, tverrfaglighet og oppfølging

Det har skjedd noen forandringer i forhold til fysisk lokalisering av flyktningetjenesten, voksenopplæringen og NAV i det siste året i kommune 3.

1. *Hvordan samarbeider dere med andre involverte etater eller organer med hensyn til innvandrere med mangelfull grunnutdanning?*
1. *Hvordan erfarer du at den nye lokaliseringen har påvirket samarbeidet mellom dere?*
2. *Hvordan påvirker samarbeidet ditt arbeid som veileder?*
3. *Fungerer samarbeidet med disse samarbeidspartnerne i forhold til deltakere med mangelfull grunnutdanning? Er det noen utfordringer i samarbeidsprosjekter med andre partnere?*
4. *Hvordan kan man slik du ser det sikre et godt samarbeid mellom aktører, som støtter opp under tilpasningen av introduksjonsprogrammet til grupper av flyktninger som er uten lese og skriveferdigheter?*

5. *Hvordan kan introduksjonsprogrammet bli bedre for innvandrere med mangelfull grunnutdanning?*

B_ Intervjuer med flyktninger med lav arbeidslivskompetanse

Bakgrunns spørsmål: Kan du fortelle litt om deg selv?

1. *Alder?*
2. *Hvor lenge har du bodd i Norge?*
3. *Hva var det årsaken til at du flyttet til Norge?*
4. *Hvor kom du flyttet fra?*
5. *Har du gått gjennom flyktningtjenesten kommune 3- programmet?*
6. *Har du familie i Norge? Utdypende spørsmål (Antall barn, alder på barn, ektefelle, foreldre og søsken)*

Utdanning og arbeid:

1. *Fortell litt om tiden din i Norge _ Hvordan var det i starten? Noen du husker spesielt godt?*
2. *Hvordan var det å begynne på flyktningtjenesten kommune 3- Programmet? Kjente du til det fra før? Var det noe som gjorde spesielt inntrykk?*
3. *Hvilken utdanning og arbeidserfaring hadde du fra før du flyttet til Norge?*
4. *Har du fått jobbtrening gjennom flyktningtjenesten kommune 3 programmet?*
 - a. *Fortell litt om erfaringene dine fra arbeidspraksis gjennom flyktningtjenesten kommune 3.*
 - b. *Hvordan opplevde du tiden i praksis? Hvor lenge var du i praksis.? I hvilke organisasjon eller bedrift var du i praksis?*
5. *Hvordan ser du på mulighetene som du har for å finne en jobb?*
6. *Hvor lenge har du vært arbeidsledig? Hvordan oppleves det?*

7. *Hva er de største hindringene for deg for å begynne på jobb?*

Hvordan ser du på mulighetene for jobb både for kvinner og menn?

8. *I hvilken stor grad kan fremtidige jobben din påvirke familie, fritid og barnas fremtid?*

9. *Hva ønsker du å jobbe med? Er det noen jobber som du synes at det passer bra eller ikke bra for deg?*

Deltakelse på praksis

1. *Var det noen hendelser som gjorde spesielt inntrykk?*

2. *Hvordan var en vanlig dag for deg? Var det noen som var spesielt krevende for deg?*

3. *Hvilken kontakt hadde du med flyktingtjenesten kommune 3- veileder under praksisen?*

4. *Når startet du med din deltakelse på tiltaket eller programmet? Hvor lang tid har du brukt i programmet til nå?*

5. *Hva innebærer å være deltaker i programmet eller tiltaket? Hvor viktig er det for deg å*

6. *få hjelp og bistand for å komme i arbeid?*

7. *Hva er dine forventninger eller ønsker av din deltakelse i dette tiltaket eller programmet?*

8. *Hva tenker du om å delta aktivt i noen arbeidspraksis eller språkpraksis tiltak?*

9. *På hvilken måte kan deltakelse i arbeid/språkpraksis hjelpe deg for å bygge nye relasjoner og nettverk? Synes du at du kan benytte anledningen videre i søkefasen?*

10. *Kan det nye nettverket skape nye venner og en trivelig arbeidstilknytning for deg?*

11. *Hvor viktig er det for deg å få oppfølging under deltakelse i arbeids _ språkpraksis?*

12. *Ønsker du å få mer veiledning og språkopplæring i jobbsammenheng? Ønsker du å få støtte fra morsmålet ditt i noen tilfelle hvor forståelse av riktige ord blir det veldig vanskelig?*

13. *Hvordan ser du fremtiden nå med og uten deltakelse i programmet?*

14. *Hvor fornøyd er du med din deltakelse i programmet?*

2. Praksisplass

1. *Hvordan opplever du praksisplassen her?*

2. *kan du fortelle litt om hvordan det er å jobbe i lag med nordmenn?*
3. *Hvordan kan du definere en vanlig arbeidsplass i Norge?*
4. *Har du møtt utfordringer i jobbsammenheng etter at du har begynt på praksis?*
5. *Hva skal til for at du skal trives godt på jobben? Er det noen som du har forsøkt å gjøre selv for å gjøre situasjonen litt bedre?*
6. *Har du opplevd noen gang noen ekskluderende oppførsel fra kollegaer eller ledere på jobb? Kan du fortelle litt mer?*
7. *Når du er på jobb, hvem tilbringer du mest tid med? Hvorfor?*
8. *Hvordan opplever du pause tiden, når du sitter i lag med andre kollegaer eller lederen på jobb?*
9. *Deltar du aktivt i diskusjoner med andre arbeidskollegaer? Kan du nevne lederens rolle i denne sammenheng?*

3. Språk og opplæring

1. *Hvordan opplever du språkopplæringen? Hvor viktig er det for deg å lære språket i jobbsammenheng?*
2. *Har du gjennomgått norskopplæring i jobbsammenheng?*
3. *Har det vært situasjoner hvor du følte at du trenger hjelp i forhold til oversetting og få støtte av morsmålet ditt?*
4. *Hvordan opplever du kommunikasjonen på jobb?*
5. *Føler du at norsk opplæring har vært god nok for din arbeidssituasjon?*

Appendix 3

Kontakt informasjon:

Navn: Glan Moradzadeh

Masterstudent i samfunnsgeografi ved institutt for geografi, NTNU

Adresse: Johan Arnt Høisetths vei, a04 _ 7089 Heimdal

Mobil: 97195965, E-post: glanmoradi@gmail.com

Forespørsel om intervju i forbindelse med forskningsprosjekt

Hei!

Mitt navn er Glan Moradzadeh, jeg er en masterstudent i samfunnsgeografi ved NTNU i kommune 3. Jeg har valgt "Utenforskap og inkludering for flyktninger med lav arbeidslivskompetanse i møte med arbeidslivet i Norge" som tema for masteroppgaven. Jeg ønsker gjennom undersøkelsen å belyse de utfordringene og mulighetene de arbeidssøkere med fluktbakgrunn som har lærevansker/lese- og skrivevansker står overfor gjennom deltakelse i arbeidsmarkedet.

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller trekke deg tilbake senere. For at jeg skal bearbeide informasjonen på riktig måte trenger jeg å ta et lydopptak fra samtalen. Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er bare meg som skal ha tilgang til samtalen og lydopptaket. I den anledning trenger jeg intervjudeltakere som er i ovennevnte situasjonen. Intervjuet vil ta ca en time. Prosjektet skal etter planen avsluttes (Juni 2019). Alt av personopplysninger og eventuelle opptak skal slettes ved prosjektslutt.

Jeg håper med dette dere vil stille dere positivt til prosjektet.

MVH

Glan Moradzadeh

Mastergradsstudent ved institutt for geografi, NTNU

Referanser:

1. Arbeidsmarkedsmobilitet, sysselsetting og yrkesdeltakelse etter nasjonalitet, Økonomiske analyser, 2/2006
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/arbeidsmarkedsmobilitet-sysselsetting-og-yrkesdeltakelse-etter-nasjonalitet> publisert 4.mai.2016
2. Berg, B. (1992) Bakerst i køen? om flyktningers deltagelse på arbeidsmarkedet, kommune 3: SINTEF IFLM
3. Berg, B. & Valenta, M. (2008) s.3, Flukt, eksil og flyktningers sosiale integrasjon, Norges forskningsråd)
<https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/1228296943034.pdf>
4. Berg, B. og Lauritsen K. (2009) Eksil og livsløp. Oslo: Universitetsforlaget
5. Berg B. Svendsen S. (2010), *Fra langtidsledig til arbeidstaker*. Fagbrevet som inngang til norsk arbeidsliv. *Fontene forskning*.
6. Bjørkhaug, I. (2023). Kvoteflyktningeordningens fremtid: et nytt blikk på sårbarhet. Hentet fra <https://www.fafo.no/prosjekter/aktive-prosjekter/fremtiden-for-gjenbosetting-sarbarhet-revidert>
7. Bjørkeng, B. & Lagerstrøm B. O. (2014). *Voksnes basisferdigheter – resultater fra PIAAC* (Rapporter 2014/29). Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/attachment/195061?ts=1483b732920>

8. Brochmann G. & Hagelund A. (2005) Innvandringens velferdspolitiske konsekvenser, Nordisk kunnskapsstatus, Institutt for samfunnsforskning, Norden.org
https://read.nordic-ilibrary.org/social-issues-migration-health/innvandringens-velferdspolitiske-konsekvenser_tn2005-506#page4
9. Brochmann, G. & Hagelund, A. (2010): Velferdens grenser. Innvandringspolitikk og velferdsstat i Skandinavia 1945–2010. Oslo: Universitetsforlaget
10. Brochmann, G. (2011, 19. oktober). Innvandringen og den generøse velferdsstat. *Aftenposten*. Hentet fra
<https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/LMo0Q/innvandringen-og-den-generoese-velferdsstat>
11. Blom, S. og Ritland, A. A. (1997) Levekår blant innvandrere 1996: del 2: Tabeller for nordmenn, Statistisk Sentralbyrå, Avdeling for personstatistikk, Seksjon for intervjuundersøkelser
12. Blom, S. (1951-), 2004, Labour market integration of refugees in Norway under changing macro-economic conditions
13. Borchgrevink, T. (1996), Kulturmøter i arbeidslivet, en litteratur studie, Institutt for samfunnsforskning
14. Brandi, S., Hildebrandt, S., Nordhaug, I.W. & Nordhaug, O. (2004) Inkluderingsledelse, utnyttelse av mangfold i arbeidslivet, Universitetsforlaget
15. Bourdieu, P. (1996) Symbolsk makt, artikler i utvalg, PAX, Oslo
16. Hardoy, I. Zhang, T. (2019) *Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet*. side 57, 3.paragraf.
https://www.researchgate.net/publication/332927101_Fra_flukt_til_etablering_i_det_norske_arbeidsmarkedet

17. Cousin, G. (2010). Positioning positionality: the reflexive turn. I M. Savin-Baden & C. H. Major (Red.), *New Approaches to Qualitative Research: Wisdom and Uncertainty* London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203849873>
18. Calmfors, L., Sanchez-Gassen, N. & Nilsson, K. (2019, 3. juni). *Hvordan få flyktninger og innvandrere i arbeid?* Ny rapport foreslår lavere lønn, men gode utdanningsmuligheter. *Aftenposten*. Hentet fra <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/b5Q3lk/hvordan-faa-flyktninger-og-innvandrere-i-arbeid-ny-rapport-foreslaar-la>
19. Djuve, A. B, Hagen k.1995, levekår blant flyktninger i Oslo, evalueringsportalen, FAFO-Rapport 184, utgitt: 1995
20. Djuve, A. B & Hagen, K. (1995) Skaff meg en jobb, Levekår blant flyktninger i Oslo, Fafo-rapport 184.
21. Djuve, A. B. (2007) Vi får jo to ekstra hender – arbeidsgiveres syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere, Evalueringsportalen, Fafo 2007
[Vi får jo to ekstra hender - Kudos \(dfo.no\)](#)
22. Døving, C.A. (2009) Integrering. Teori og empiri. Oslo: Pax Forlag A/S
23. Doksheim, M. (2010). Truer innvandringen velferdsstaten? Om den norske modellen og de som faller utenfor. *Civita-notat*, 2010(8). Hentet fra <https://docplayer.me/9375980-Truer-innvandringen-velferdsstaten.html>
24. Engelstad, E. (2005.11. mai.). Vitenskap- kunnskap- kultur- kjønn. Nordlys. Eavis. <https://www.nordlys.no/kronikk/vitenskap-kunnskap-kultur-kjonn/s/1-79-1831758>

25. For velferdsstaten. (2001, 13. november). Brutalisering av arbeidslivet og utstøtning. Hentet fra http://www.velferdsstaten.no/index.php?article_id=42208
26. Folkehelseinstituttet. (2018, 14. mai). *Helse i innvandrerbefolkningen* (Folkehelse rapporten). Hentet fra <https://www.fhi.no/nettpub/hin/grupper/helse-i-innvandrerbefolkningen/>
27. Folkehelseinstituttet. (2018, 20. november). *Levekår og helse blant innvandrere i Norge – prosjektbeskrivelse* (Prosjekt). Hentet fra <https://www.fhi.no/cristin-prosjekter/aktiv/levekar-og-helse-blant-innvandrere-i-norge/>
28. Frøen, G. M. (2018) *Stabilisering og lindring, av tarumerelaterte plager hos flyktninger*, Sykehuset Innlandet HF
29. FN. (2019, 21. juni). *Flyktninger*. Hentet fra <https://www.fn.no/tema/flyktninger>
30. Galaasen, A.M. (2011) *Velferdsdiskriminering? En kvantitativ studie av ikke-vestlige innvandreres tilbøyelighet til å søke uførepensjon – og om hvorfor de oftere får avslag*. Masteroppgave, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. [Galaasen.Masteroppgave.pdf \(uio.no\)](#)
31. Gabrielsen, E. & Lagerstrøm, B. O. (2005, 11. mai). Mange innvandrere er dårlige til å lese norsk. *Samfunnsspeilet*, 2005(2). Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/mange-innvandrere-er-daarlige-til-aa lese-norsk>
32. Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.

33. Hilsen, A. I. & Tønder, A. H. (2013). «Saman om» kompetanse og rekruttering – en kunnskapsstatus: Notat for programmet «Saman om en betre kommune» (Fafo-notat 2013:03). Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2013/10169.pdf>
34. Hardoy, I. & Zhang, T. (2019, 7. mai.). Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1/2), 55-78.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-04>
35. Haraway, D. (1991) *Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature*. London: Free Association Books.
36. Hede, R. (oversatt og tilpasset av T. Riiser). (2018, 31. januar). *Mangfold er en nødvendighet for å lykkes*. Hentet fra <https://www.ledernytt.no/mangfold-er-en-noedvendighet-for-aa-lykkes.6072964.html>
37. Hjelmsstad, P. (2020, 5.oktober) *Jo Norge tar imot de mest sårbare*, (Vårt Land). Hentet fra <https://www.vl.no/meninger/verdidebatt/2020/10/05/jo-norge-tar-i-mot-de-mest-sarbare/>
38. Hoel, Nina (2013), *Embodying the Field: A researchers Reflections on Power Dynamics*,
39. Positionality and the nature of research relationships, *Fieldwork in religion*, volum 8
40. IMDI. (2010). *Innvandrere i norske medier: Medieskapt islamfrykt og usynlig hverdagsliv* (Årsrapport 2009). Hentet fra https://www.imdi.no/contentassets/3e937755549748368d1d9384f91e6138/imdi_aarsrapport_2009.pdf
41. IMDI. (2016) *Introduksjonsstønad, regler om deltakelse i introduksjonsprogrammet*. Hentet fra [Regler om planlegging og gjennomføring av introduksjonsprogrammet | Introduksjonsprogrammet \(imdi.no\)](#)

42. Integrerings og mangfoldsdirektoratet (2016, 21. april) *Hva er introduksjonsprogram, Kommunalt tilbud forankret i introduksjonsloven*. Hentet fra <https://www.imdi.no/introduksjonsprogram/grunnleggende-om-programmet-roller-og-ansvar/>
43. Idébanken. (2017, 8. juni). Fire fellestrekk for virksomheter med lavt sykefravær. Hentet fra <https://www.idebanken.org/aktuelt/fire-fellestrekk-for-virksomheter-med-lavt-sykefravaer>
44. IMDI. (2018, 25. juni.). Introduksjonsprogrammet, individuell planlegging. Hentet fra <https://www.imdi.no/introduksjonsprogram/kartlegging-og-individuell-plan/slik-lager-du-individuell-plan/>
45. IMDI. (2019). *IMDis kommuneundersøkelse 2018*. Hentet fra <https://www.imdi.no/contentassets/fda1ee70973a4d4a9f366bc39d1b2e91/imdis-kommuneundersokelse-2018>
46. IMDI. (2021, 20. desember). *Innvandrere i arbeidslivet*. Hentet fra <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/kunnskapsoversikt/innvandrere-i-arbeidslivet/>
47. Johnsen, H. C. G. J., Helmersen, M., Strickert, S. & Vangstad, A. (2017). *Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i regionale arbeidsmarkeder* (Prosjektrapport nr. 8/2017). Hentet fra https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/bitstream/handle/11250/2632435/Bedre-balanse-i-tilbud-og-ettersp%C3%B8rsel_-_Prosjektrapport-8_2017-Agderforskning.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Justis- og beredskapsdepartementet. (2016). *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk* (Meld. St. 30 (2015-2016)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-30-20152016/id2499847/?ch=5>

49. Jenkins, R. (1986) *Racism and recruitment: managers, organisations, and equal opportunity in the labour market*. Cambridge Cambridgeshire; New York, Cambridge University Press.
50. James P. & Spradley (1979) *The ethnographic interview*, Holt, Rinehart & Winston
51. Kommunal- og regionaldepartementet (2004). *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse*. (St.meld. nr. 49 (2003-2004)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/4cd5860b96454b55b3d79eb8a472e768/no/pdfs/stm200320040049000dddpdfs.pdf>
52. Kunnskapsdepartementet. (2017, 28. juni). *Regjeringens mål for integrering*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/innvandring-og-integrering/kd/mal-for-integrering/id2343467/>
53. Kunnskapsdepartementet. (2018, 11. november). *Livsoppholdsutvalget med rapport i dag: Flere voksne skal kunne fullføre grunnskole og videregående opplæring*
□Pressemelding□. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/flere-voksne-skal-kunne-fullfore-grunnskole-og-videregaende-opplaring/id2620872/>
54. Kunnskapsdepartementet. (2018, 15. juni). *Ny retning for integreringspolitikken*
□Pressemelding□. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-retning-for-integreringspolitikken/id2604598/>
55. Kunnskapsdepartementet. (2019). *Integrering gjennom kunnskap* (Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/519f5492da984d1083e8047011a311bd/regjeringens-integreringsstrategi-2019-22.pdf>

56. Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2019, 10. januar). *Ny forskningsrapport: Boligen viktig for hverdagen din* □ Pressemelding □. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-forskningsrapport-boligen-viktig-for-hverdagen-din/id2624881/>
57. Kvale S & Brinkmann S (2009), *Det kvalitative forskningsintervjuet*, (2. utgave), Gyldendal Akademisk
58. Lovdata, nummer 10, *EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSBESLUTNING*, nr. 1934/2000/EF av 17. juli 2000, Nr. 57/13, <https://lovdata.no/static/NLX3/32000d1934.pdf>
59. NOU 2000: 27. (2000). *Sykefravær og uførepensjonering – Et inkluderende arbeidsliv*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2000-27/id143251/?ch=2>
60. NOU 2002: 12. (2002). *Rettslig vern mot etnisk diskriminering*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2002-12/id145418/?ch=17>
61. NOU 2016: 15. (2016) *Lønnsdannelsen i lys av nye utviklingstrekk*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-15/id2511747/?ch=6>
62. NOU 2019: 2. (2019). *Fremtidige kompetansebehov II – Utfordringer for kompetansepolitikken*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/?ch=3>
63. Olsen B. (2017, 8.november) *Innvandrere i og utenfor arbeidsmarkedet*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/innvandrere-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet>

64. Olsen, B. & Bye, K. S. (2020). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2018* (Rapporter 2020/8). Hentet fra https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/413598?_ts=17080ded888
65. Olsen, B. (2023, 17.februar) *Flere flyktninger i jobb før pandemien*, hentet fra [Flere flyktninger i jobb enn før pandemien \(ssb.no\)](#)
66. Petersen, T,mfl.(1998), «Offering a job: Meritocracy and social Networks». First version, June 10., 1998. Endelg versjon trykkes I American Journal of Sociological Research.
67. Ryen, A. (1995) 2009, *Ethnography: constitutive practice and research ethics*, The handbook of social research ethics thousand Oaks, Calif.: Sage, c2009
68. Rasmussen, B. (red.) 2005. 31). *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstilling*, Norges forskningsråd
69. Rogstad, J. (1995), *Innvandrere med lav kompetanse _ hvem er de og hvilke problemer har de?* Institutt for samfunnsforskning.
70. Rogstad, J. (1998), *Innvandrere og arbeid, _ en empirisk studie i fire bedrifter*, institutt for samfunnsforskning
71. Rogstad J, 2000, *mellom faktiske og forestilte forskjeller, synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*, institutt for samfunnsgeografi.
72. Røed M. og Bratsberg B. (2005), *integrering av innvandrere i arbeidsmarkedet*. Pål Schøne (Red), Det nye arbeidsmarkedet, Norges forskningsråd.
73. Rugkåsa, M. (2010). *Transformasjon og intergrasjon: Kvalifisering av minoritetsetniske kvinner til arbeid og deltakelse i den norske velferdsstaten*, [Doktorgradsavhandling]. Hentet fra [Rugkåsa avhandling 2010.pdf \(uio.no\)](#)

74. Stambøl, L. S. (2006). Arbeidsmarkedsmobilitet, sysselsetting og yrkesdeltakelse etter nasjonalitet. *Økonomiske analyser*, 2006(2). Hentet fra https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/oa_200602/stambol.pdf
75. Skytte, M. (2008) *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
76. Sandra, M. I. (2011) *Frivillighet og Integrasjon*, Masteroppgave i Sosialantropologi, Universitetet i Tromsø) Hentet fra [Microsoft Word - Ferdig Masteroppgave3.docx \(uit.no\)](#)
77. Skaug, S. (2020) *Norge velger ikke de mest sårbare som kvoteflyktninger*
Hentet fra <https://www.document.no/2020/09/22/norge-velger-ikke-de-mest-sarbare-som-kvoteflyktninger/>
78. SSB. (2020, 13. mai). *Personer med flyktningbakgrunn*. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/flyktninger/aar>
79. SSB. (2021, 27. januar). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet. 2019*. Hentet fra [Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2019 \(ssb.no\)](#)
80. SSB. (2021, 29. September). *Introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere*. Hentet fra [Introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere \(ssb.no\)](#)
81. SSB. (2020, 13. mai.) *Personer med flyktningbakgrunn*. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/flyktninger/aar>
82. Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

83. Utlendingsdirektoratet. (u.å.). *Krav til å forsørge seg selv for å få permanent oppholdstillatelse*. Hentet fra <https://www.udi.no/ord-og-begreper/krav-til-a-forsorge-seg-selv-for-a-fa-permanent-oppholdstillatelse/?in=3>
84. Utdanningsdirektoratet. (u.å.). *Overordnet del: Grunnleggende ferdigheter*. Hentet fra <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/prinsipper-for-laring-utvikling-og-danning/grunnleggende-ferdigheter/?curriculum-resources=true>
85. Utne, H., & Strøm, F. (2020). *Overføringsflyktninger 2019* (Rapport nr. 50). [Lenke til rapporten]. <https://ssb.brage.unit.no/ssb-xmlui/handle/11250/2642260>
86. Umblijs, J. (2020). *Kunnskapsoppsummering om deltakelse i arbeidslivet for kvinner emd innvanderer bakgrunn* (Rapport 2020:2). Hentet fra [Kunnskapsoppsummering om deltakelse i arbeidslivet for kvinner med innvandrebakgrunn \(unit.no\)](#)