

Benjamin Alizade

# Inkludering av lavt utdannede menn med innvandrerbakgrunn i det norske arbeidsmarkedet.

Barrierer og muligheter for arbeidsintegrering av lavt utdannede innvandreremenn i det norske arbeidsmarkedet: En kvalitativ studie basert på veiledere og jobbspesialisters erfaringer

Masteroppgave i Likestillig og mangfold  
Veileder: Guro Korsnes Kristensen og Jennifer Branlat.  
Mai 2023



Benjamin Alizade

# **Inkludering av lavt utdannede menn med innvandrerbakgrunn i det norske arbeidsmarkedet.**

Barrierer og muligheter for arbeidsintegrering av lavt utdannede innvandreremenn i det norske arbeidsmarkedet: En kvalitativ studie basert på veiledere og jobbspesialisters erfaringer

Masteroppgave i Likestillig og mangfold  
Veileder: Guro Korsnes Kristensen og Jennifer Branlat.  
Mai 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Det humanistiske fakultet  
Institutt for tverrfaglige kulturstudier



Kunnskap for en bedre verden



# LIKESTILLING OG MANGFOLD

## Læringsutbytte

En student som har fullført programmet, forventes å ha oppnådd følgende læringsutbytte, definert i kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse:

### Kunnskap Kandidaten har:

- avansert kunnskap om det tverrfaglige kjønnsforskningsfeltets sentrale teorier, debatter og kontroverser
- spesialisert innsikt i så vel historiske som samtidige endringsprosesser knyttet til likestilling og mangfold i det norske samfunnet, i lys av internasjonale og globale kontekster
- kunnskap på høyt nivå om hvordan kjønn som sosial og symbolsk kategori kan virke sammen med andre sosiale og symbolske kategorier og fenomener.

### Generell kompetanse Kandidaten kan:

- gjennomføre et selvstendig, avgrenset forsknings- og utredningsarbeid i tråd med gjeldende forskningsetiske normer
- anvende sine kunnskaper og ferdigheter på nye områder i tverrfaglig dialog og samarbeid med andre eksperter
- formidle resultater av eget faglig arbeid muntlig og skriftlig på en selvstendig måte både til eksperter og allmennhet

### Ferdigheter Kandidaten kan:

- identifisere og arbeide selvstendig med praktiske og teoretiske problemer knyttet til likestilling og mangfold i konkrete samfunnsmessige sammenhenger
- vurdere og benytte relevante metoder og teorier for undersøkelse og analyse av kjønn og eventuelt andre sosiale kategorier i spesifikke empiriske problemstillinger på en selvstendig måte
- analysere og forholde seg kritisk til problemstillinger knyttet til forståelser av kjønn, likestilling og mangfold på ulike samfunnsarenaer og derigjennom se og anvende flere tilnæringsmåter

## SAMMENDRAG

Fokuset i denne studien har vært å undersøke arbeidsinkluderingen av lavt utdannede innvandrer menn (LUI) i det norske arbeidsmarkedet. Hovedmålet har vært å vise hvordan veiledere og jobbspesialister arbeider med denne målgruppen. Hvilke arbeidsmetoder og strategier finner jobbspesialistene særlig effektive? Hvilke virkninger opplever jobbspesialistene at ulike metoder og strategier har, og hvilke opplever de som spesielt effektive? Hva er barrierene for sysselsetting, og hva er nødvendig for å få en jobb? Dette er hovedspørsmålene som vil bli adressert i denne studien.

Studien er basert på kvalitative og semistrukturerte intervjuer med ti informanter fra Nav, Fretex, Fontenehuset, Karrieresenteret og INN i Oslo og Trøndelag.

Forskningsspørsmålet var som følger:

*Hvordan jobber jobbspesialister og veiledere for å lette arbeidsmarkedets integrering av lavt utdannede innvandrer menn i Norge, og hvilke forståelser av og forventninger til både målgruppen og arbeidsmarkedet blir uttrykt i dette arbeidet?*

Integrering av innvandrere har vært et betydelig tema i norsk integreringspolitikk de siste tiårene. Videre er integrering en gjensidig prosess som involverer både individet og samfunnet, og det er ikke bare en tilpasningsprosess, men snarere en muliggjøring av sosial tilhørighet blant ulike typer mennesker. I den forbindelse har jeg vært interessert i å undersøke hvordan integreringen av lavt utdannede innvandrer menn forstås i det norske samfunnet. Jeg har også utforsket de sosiale og kulturelle kategoriene som er knyttet til integrering i arbeidsmarkedet og sosialt liv.

For å belyse forskningsspørsmålet har jeg benyttet interseksjonalitet som teoretisk rammeverk. Funnene avdekker tre viktige hovedtemaer i integreringen av LUI: 1) individuelle barrierer, 2) strukturelle barrierer og 3) muligheter eller tiltak som brukes i integrering av målgruppen. De individuelle barrierene omhandler språk, kvalifikasjoner og kulturelle forskjeller. De strukturelle barrierene fokuserer på integreringspolitikk og kvalifiseringsprosessen for integrering. Den tredje delen fremhever muligheter, strategier og tiltak for arbeidsinkludering av målgruppen i det norske arbeidsmarkedet.

**Nøkkelord:** Lavt utdanning, innvandrer, arbeidsinkludering og interseksjonalitet.

## ABSTRACT

The focus of this study was to investigate the inclusion of less-educated immigrant men in the Norwegian labor market. The main objective was to demonstrate the ways in which counselors and job specialists work with this target group. What working methods and strategies do job specialists find particularly effective? What effects do job specialists perceive different methods and strategies to have, and which ones do they perceive as particularly effective? What are the barriers to employment, and what is needed for this target group to obtain a job? These are the main questions that will be addressed in this study.

This qualitative study is based on semi-structured interviews with ten informants from Nav, Fretex, Fontenehuset, Karrieresenteret, and INN in Oslo and Trøndelag. The research question was as follows:

*How do job specialists and counselors work to facilitate the labor market integration of low-educated immigrant men in Norway, and what understandings of and expectations for both the target group and the labor market are expressed in this work?*

The successful integration of immigrants has been a significant topic in Norwegian integration policies over the past decade. Furthermore, in the literature, integration is viewed as a mutual process that involves both the individual and society, and it is not merely an adaptation process but rather an enabling of social cohesion among different types of people. In this regard, I examined how the integration of less-educated immigrant men is understood in Norwegian society. I have also explored the social and cultural categories associated with integration in the labor market and social life.

To shed light on the research question, I have employed intersectionality as a theoretical perspectives. The findings reveal three important factors in the integration of less-educated immigrant men: 1) individual barriers 2) structural barriers and 3) special measures and opportunities relevant to the integration of the target group. Individual barriers pertain to language, qualifications, and cultural difference while structural barriers focus on integration policies and the qualification process for integration. The third section highlights opportunities, strategies, and measures for labor inclusion of the target group in the Norwegian labor market.

**Keywords:** Less-educated, immigrant, labor inclusion, and intersectionality.

## FORORD

Det er med stor glede og takknemlighet at jeg nå presenterer denne masteroppgaven. Gjennomføringen av denne oppgaven har vært en betydningsfull reise, og den markerer avslutningen på min utdanningsprosess.

Jeg ønsker å uttrykke min dype takknemlighet for mine veiledere Guro Korsnes Kristensen og Jennifer Branlat og deres uunnværlige støtte og veiledning gjennom hele skriveprosessen. Deres ekspertise, dedikasjon og engasjement har vært avgjørende for utviklingen av en kvalitetsoppgave. Jeg er takknemlig for deres verdifulle innsikter, tilbakemeldinger og konstruktive utfordringer som har bidratt til å forbedre arbeidet mitt.

I tillegg ønsker jeg å uttrykke min dype takknemlighet overfor min kjære Raziya, min nærmeste familie og mine nære venner for deres urokkelige støtte og oppmuntring. Det er med stor takknemlighet jeg erkjenner deres tro på meg og min evne til å fullføre denne oppgaven, da dette har fungert som en betydelig motivasjonskilde gjennom hele prosessen. Jeg verdsetter deres ubrytelige støtte og dedikasjon, og jeg er ydmyk over at dere har valgt å være ved min side i denne utfordrende reisen.

Jeg vil også rette en spesiell takk til mine informanter for deres verdifulle bidrag gjennom deltakelse i intervjuer og datainnsamling. Uten deres samarbeid og bidrag ville denne oppgaven ikke vært mulig å gjennomføre.

Til slutt vil jeg takke institusjonen som har gitt meg muligheten til å forfølge min mastergrad. Jeg er takknemlig for det faglige miljøet, ressursene og mulighetene som har vært tilgjengelige for meg under studien. Det har vært en utfordrende, men også en utrolig lærerik og givende prosess å skrive denne masteroppgaven.

Takk skal dere ha.

Benjamin Alizade  
Trondheim 30. Mai 2023



# INNHOLDSFORTEGNELSE

SAMMENDRAG .....	vi
ABSTRACT .....	vii
FORORD .....	viii
KAPITTEL 1 INTRODUKSJON .....	11
1.1 Innledning .....	11
1.1.1 Norge som flerkulturelt land og integrering .....	13
1.1.2    Innvandrere, arbeidsliv og sysselsetting .....	14
1.1.3 Hvem er innvandrere?.....	15
1.2 Problemstilling og målet med denne oppgaven .....	16
1.3 Begrunnelse, valg av tema og avgrensing.....	16
1.4 Tidligere forskning.....	17
1.5 Oppgavens disposisjon.....	20
KAPITTEL 2 METODE.....	21
2.1 Begrunnelse for valg av metode .....	21
2.2 Forskerens rolle .....	22
2.3 Etske perspektiver.....	22
2.4 Det kvalitative metode intervju .....	23
2.5 Utvalg og rekruttering av informanter .....	24
2.6 Intervjuguide .....	25
2.7 Gjennomføring av intervju.....	25
2.8 Analysearbeid .....	26
2.9 Gjennomføring av analysen .....	27
2.10 Validitet og relabilitet.....	28
2.11    Oppsummering.....	28
KAPITTEL 3 TEORETISK RAMMEVERK FOR ANALYSE OG DISKUSJON .....	30
3.5 Interseksjonalitet.....	31
3.7 Oppsummering .....	33
ANALYSE AV LAVT UTDANNEDE MENN MED INNVANDRINGSBAKGRUNN I DET NORSKE ARBEIDSLIVET .....	34
KAPITTEL 4 INDIVIDUELLE HINDRINGER .....	35
4.1 Individuelle hindringer .....	35
4.2 Språk og kulturelle faktorer .....	35
4.3 Helseproblemer og viktigheten av språk .....	40
4.4 Utdanning og kvalifisering .....	42

4.5 Oppsummering .....	44
KAPITTEL 5 STRUKTURELLE HINDRINGER.....	45
5.1 Introduksjonsprogrammet og systemet for ny ankomne innvandrere .....	45
5.2 Mangelfull oppfølging.....	49
5.3 Oppsummering .....	53
KAPITTEL 6 MULIGHETER OG VEIEN VIDERE .....	54
6.1 Karriereveiledning mulighet for å hjelpe .....	54
6.2 Praksis eller arbeidstrening.....	58
6.3 Diverse verktøy .....	61
6.4 Veien til kvalifisering .....	63
6.5 Oppsummering .....	64
KAPITTEL 7 KONKLUSJON .....	66
7.1 Forslag til videre forskning .....	68
REFERANSER .....	70
VEDLEGG .....	73

# KAPITTEL 1 INTRODUKSJON

## 1.1 Innledning

Denne masteroppgaven handler om inkludering av lavt utdannede menn med innvandrerbakgrunn i det norske arbeidsmarkedet. Ifølge integrering- og mangfoldsdirektoratet (2022, s. 32) er arbeidslivet en svært viktig arena for å bli en del av fellesskapet. Arbeid har en egenverdi utover inntekt, i form av sosial tilhørighet og muligheter for å realisere egne evner og ressurser. Deltakelse i arbeidslivet er vesentlig for inkludering av innvandrere, og har i lengre tid blitt regnet som det viktigste virkemiddelet for å bli inkludert i det norske samfunnet (Ibid, s. 32). Mitt fokus på akkurat denne gruppen kommer av at de har større risiko for å havne utenfor arbeidslivet på grunn av språkbarriere, manglende kvalifikasjoner og kulturelle forskjeller, samtidig som de har et særlig behov for inkluderingen som gjerne følger med lønnet arbeid. Videre ønsker jeg gjennom min forskning og analyse å bidra til en bedre forståelse av barrierene som hindrer disse mennene i å oppnå arbeidsinkludering, samt identifisere faktorer som kan fremme deres sosiale integrasjon. For å belyse dette temaet har jeg intervjuet veiledere og jobbspesialister i NAV, INN, Fretex, Karrieresenteret og Fontenehuset i Trondheim og Oslo. Jeg har valgt disse informantene ettersom de jobber direkte med lavt utdannede innvandrermenn (LUI). Veiledere som jeg intervjuet på NAV, er en del av innvandrerteamet. De jobber med målgruppen som kommer fra introduksjonsprogrammet og som ennå ikke er kommet ut i lønnet arbeid. Informantenes ansvar i dette området er veiledning, sosialhjelp og å gi kursing. Veilederne fra INN jobber tett med både NAV og voksenopplæring, og tilbyr arbeidstrening, utdanning, osv. De andre er veiledere og jobbspesialister på Fretex, Fontenehuset og Karrieresenteret, som også jobber med lavt utdannede innvandrere på forskjellige måter.

Innvandrere kommer til Norge av forskjellige grunner. Ifølge Stortingsmelding nr. 30 (2015-2016) «Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk» noen kommer for å studere eller jobbe, mens andre er kommet som følge av krig, flukt, humanitær krise eller familiegjenforening. De som er fokus for denne oppgaven, er de som er kommet som flyktninger eller gjennom familiegjenforening (Meld. St. nr. 30 (2015-2016), s. 51). Felles for disse er at de ved ankomst til Norge ikke har et arbeid eller annen planlagt aktivitet i landet (som studier). I tillegg kommer de gjerne fra land utenfor Europa, hvilket innebærer større språklig og kulturell avstand til majoritetsbefolkningen enn hva som er situasjonen for mange arbeidsinnvandrere. Videre ønsker jeg å sette søkelys på en spesifikk målgruppe, og vil i denne oppgaven fokusere på innvandrermenn med lav utdanning. Ifølge rapporten «Integrering av innvandrere i Norge» (Barstad & Molstad, 2020, s. 19), har flere av dem som kommer til Norge som flyktninger eller som familieinnvandrere lav utdanning. Ca. 70% av flyktningene som kom til Norge i 2015 og 2016 hadde ingen utdanning eller kun grunnskole (Ibid, 19). I et arbeidsmarked som det norske, er dette en stor hindring for integrasjon i arbeidsmarkedet, skriver Barstad & Sørlien (2020, s. 19). Den registrerte arbeidsledigheten blant innvandrere gikk opp fra 5% i 4. kvartal 2019 til 9,2% i 4. kvartal 2020. I den øvrige befolkningen økte arbeidsledigheten fra 1,5% til 2,7%. Videre er det også en liten forskjell mellom arbeidsledige menn (9%) og kvinner (9,3%) med

innvandrerbakgrunn (Olsen, 2021). Til tross for at arbeidsledigheten er noe større blant kvinner med innvandrerbakgrunn, har jeg i denne oppgaven valgt å fokusere på menn med innvandrerbakgrunn.

Det som særlig kjennetegner denne gruppen, er at de har lavere sysselsetting enn andre befolkning (Meld. St. nr. 30 (2015-2016), s. 51). Lav sysselsetting bidrar også til å skape fattigdom i vertslandet og forsterker klasseforskjeller mellom innvandrere i samfunnet. Forskjeller i levekår mellom innvandrere og øvrige innbyggere kan være til hinder for integreringen. Deltakelse i arbeid blir ansett som svært avgjørende for inkludering og integrering. Det å være i arbeid fører til trygghet, selvstendighet, selvrealisering og til å etablere nettverk i samfunnet (Meld. St. nr. 6 (2012-2013), s. 90-91).

*Den grunnleggende kvalifiseringen skal bidra til å øke de nyankomnes kunnskaper slik at de kan delta i samfunnet og ta arbeid eller utdanning. Grunnleggende kvalifisering omfatter i hovedsak opplæring i norsk og samfunnskunnskap og introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger og familie- gjenforente med disse. Grunnleggende kvalifisering kan også inneholde arbeidsmarkedstiltak ved behov. Personer med mangelfulle kvalifikasjoner kan derfor få problemer med å få stabilt fotfeste i arbeidslivet». (Meld. St. nr. 6 (2012-2013), s. 27).*

I sitatet ovenfor er det beskrevet at alle nyankomne innvandrere har rett til «grunnleggende kvalifisering» (Meld. St. nr. 6 (2012-2013), s. 27). Hensikten med kvalifiseringen er å forbedre levestandarden til befolkningen i samfunnet; det vil si å skape et grunnlag for den nødvendige kunnskapen og kompetansen til folket i samfunnet. Ifølge Meld. St. 32 (2020-2021) har sysselsettingsutviklingen de siste 20 årene, i stor grad, vært påvirket av demografiske endringer. Sysselsettingen har endret seg bl.a. når det gjelder alder, kjønn og innvandringsbakgrunn (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 10). NOU (2011: 14) om grunnleggende kvalifisering og norskopplæring er altså avgjørende for at nyankomne innvandrere skal kunne delta i utdannings- og arbeidsliv, og grunnskoleopplæring for voksne innvandrere er viktig for den gruppen, som helt eller delvis ikke har utdanning fra før av (NOU 2011: 14, s. 17).

Det er avgjørende å samle kunnskap om de faktorene som hemmer eller fremmer arbeidsdeltakelse, spesielt blant innvandrere. Denne masteroppgaven tar sikte på å belyse den norske konteksten når det gjelder inkludering i arbeidslivet. For å øke integrering, inkludering og redusere marginalisering og fattigdom i det norske samfunnet, er det også nødvendig å rette oppmerksomheten mot lavt utdannede innvandrer menn (LUI). På grunn av økende arbeidsledighet og økende behov for stønad blant denne gruppen, er det derfor viktig å bidra til mer forskning på dette området. I tråd med den norske integreringspolitikken er det derfor nødvendig å måle, analysere og belyse hvordan målgruppen inkluderes i det norske arbeidslivet.

*Arbeidsmarkedet er en av de viktigste arenaene for integrering og språkutvikling. For de fleste er det også hovedkilden til økonomisk stabilitet. Fast inntekt gir bedre levekår som igjen kan gi bedre helse, både psykisk og fysisk. Å være utenfor arbeidslivet kan være en stor psykisk belastning. Det er også helseseleksjon inn i arbeidslivet, ved at de med bedre helse har større sjans for å både komme i jobb og bli i jobb enn de med dårligere helse. Det kan være utfordrende for mange innvandrere å komme inn på*

*arbeidsmarkedet på grunn av dårlige språkferdigheter, diskriminering eller manglende kvalifikasjoner. For mange innvandrere i arbeid innebærer hverdagen ofte fysiske påkjenninger i form av tunge løft, rutinearbeid eller lignende (Levekårsundersøkelsen blant innvandrere 2016, s. 137).*

Ifølge folkehelseinstituttet rapporten «Levekårsundersøkelsen blant innvandrere» er det nødvendig å ta hensyn til årsakene bak klasseforskjeller og fattigdom i samfunnet for å kunne bekjempe den. Dette krever tiltak som bidrar for å bedre matche etterspørsel og tilbud av kompetanse, som gjør det lettere for mennesker å integrere seg i, og bevege seg innenfor, det norske arbeidsmarkedet. Retten til arbeid har en spesiell plass i velferdsstaten. Dette er også nevnt i sosialtjenesteloven ved det å «fremme overgang til arbeid» (Sosialtjenesteloven, 2009, §1 første ledd). Betydningen av denne rettigheten er slik at den er nært knyttet til implementeringen og garantien av andre menneskerettigheter. Å ta hensyn til sysselsetting og arbeidsledighet har alltid en ubestridelig betydning i økonomiske, politiske og sosiale spørsmål, noe som gjør realiseringen obligatorisk. Derfor har jeg valgt å avgrense meg til LUI som har lave kvalifikasjoner.

Ifølge stortingsmeldingen «Ingen utenfor - en helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv» er kvalifiseringsprogrammet innrettet mot personer mellom 18 og 67 år med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne, og ingen eller svært begrensede ytelser til livsopphold etter folketrygdloven eller arbeidsmarkedsloven (Meld. St. 32, 2020-2021, s. 78). Med andre ord er kvalifiseringsprogrammet et nasjonalt rammeverk der forholdet mellom utdanningskvalifikasjoner, kompetansebevis og kvantifiserbare yrkeserfaringer på yrker og jobber i arbeidsverden etableres på en fleksibel måte basert på nasjonale klassifiseringsstandarder for yrker og utdanningsnivåer. Det er et offisielt dokument for revisjon og evaluering av faglige kvalifikasjoner for menneskelige ressurser for å komme inn på arbeidsmarkedet, og det har definerte nivåer i henhold til forholdene i hvert land (Meld. St. 32, 2020-2021, s. 78). Siden arbeidsinnvandrere fra andre del av verden ikke har rett til kvalifiseringsprogrammet i Norge, vil jeg derfor sette søkelys på innvandrere eller flyktingene som har lovlig opphold og et fast sted å bo i Norge.

### **1.1.1 Norge som flerkulturelt land og integrering**

Rask befolkningsvekst, økonomiske problemer, politisk ustabilitet, etniske og rasekonflikter, og krig og arbeidsledighet i utviklingsland har ført til at befolkningen av innvandrere og flyktinger har økt kraftig de siste årene (Meld. St. 6 2012–2013 s, 13). Internasjonal migrasjon har blitt gjennomført i ulike former og på grunn av ulike formål, og fortsetter av en rekke ulike årsaker. Generelt er migrasjon ikke bare en overføring av mennesker fra ett sted til et annet, men bidrar også til å transformere de økonomiske, sosiale, kulturelle og politiske fenomenene i samfunnet mellom opprinnelses- og destinasjonssamfunnet. Integrasjon hos innvandrere diskuteres innen utdanning, inntekt, tilgang til jobb og arbeidsmarked, ifølge NOU (2017: 2, s. 15): *“The Committee believes it is necessary to place a greater emphasis on education and qualification as part of a long-term integration strategy”*.

Sitatet peker på at en av de viktigste arenaene for integrering av innvandrere er utdanning og kvalifisering. Utdanning blir sett på som avgjørende både når det gjelder individets kvalifikasjoner for videre utdanning og arbeid, og når det gjelder deres sosiale integrering. Utvalget setter derfor søkelys på mer effektiv utdanning og kvalifisering som

en nøkkelfaktor for å øke sysselsettingen blant flyktninger i det norske arbeidsmarkedet, og i noen tilfeller vil det kreve mer langsiktig utdanning. Investering i kompetanse vil derfor også være nøkkelen til å forbedre andre aspekter av velvære for denne gruppen. Utdanning er et viktig tiltak knyttet til kvalifisering og mobilitet i arbeidsmarkedet, hvor evnen til å lykkes i samfunnet og utvikling av tillit til den enkelte øker (NOU, 2017: 2, s. 15). Ifølge Brochmann, som ble sitert i Barstad & Sørlien i 2020, side 19, brukes begrepet integrering om innvandrere i Norge på følgende måte: «*Integreringsbegrepet brukes både om en prosess, der deltakerne blir gjort og gjør seg selv til deler av helheten, og om den samfunnsmessige tilstanden der deltakerne inngår i et sluttet hele*».

I sitatet beskrives integrering som en prosess der deltakerne blir gjort og gjør seg selv til deler av helheten. Dette betyr at personer eller grupper som tidligere ikke var en del av en bestemt helhet eller samfunn, blir inkludert og aktivt involvert i det. Det kan være snakk om å bli medlem av et fellesskap eller bli en del av et samfunn. Videre nevnes integrering som en samfunnsmessig tilstand der deltakerne inngår i et sluttet hele. Dette betyr at når integrering har funnet sted og deltakerne har blitt en del av helheten, oppstår det en tilstand der alle er inkludert og sammen utgjør en sammenhengende enhet. I denne tilstanden er det en følelse av samhörighet og fellesskap (Barstad & Sørlien, 2020, s. 19).

### **1.1.2 Innvandrere, arbeidsliv og sysselsetting**

Ifølge SSB-rapporten «Arbeidsledighet blant innvandrere» er arbeidsledigheten på omtrent 9,2 % (SSB registrert arbeidsledige blant innvandrere, 2021). Politikerne er veldig opptatt av å unngå høy arbeidsledighet, både fordi det er dyrt, men også fordi lønnsarbeid er viktig for integreringen (Meld. St. 32, 2020-2021, s. 7-8). Ifølge Meld. St. 32 (2020-2021) er det flere faktorer som indikerer arbeidsledighet: tilhørighet, bolig, sosial kontakt, sysselsetting, frivillig arbeid, språkkunnskaper, diskriminering, holdninger, helse og økonomi (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 23). Innvandrere med lav utdanning er ekstra utsatt for arbeidsledighet, både fordi de i en del tilfeller mangler viktige kvalifikasjoner og en del har lave norskspråklige ferdigheter (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 34). Disse kan ha store problemer med å finne seg arbeid og kan risikere lav arbeidsinntekt, høyere arbeidsledighet, raskere overgang til uførepensjon, eller alternativt større problemer med å komme seg i arbeid (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 34).

Ifølge Rapporten «Indikatorer for integrering», finner vi lavest sysselsetting blant familieinnvandrere og spesielt flyktninger, mens sysselsettingen er noe høyere for de som har bodd i Norge en stund (Integrerings og mangfoldsdirektoratet, 2022, s. 32). Dette betyr at personer som kommer til Norge som del av en familie eller som flyktninger, har utfordringer med å finne og beholde arbeid. Det kan være flere årsaker til dette, inkludert språklige barrierer, manglende anerkjennelse av utenlandsk utdanning eller yrkeserfaring, og manglende kjennskap til det norske arbeidsmarkedet. På den annen side viser rapporten at sysselsettingen er noe høyere blant de som har bodd i Norge over lengre tid. Dette tyder på at jo lenger tid en person har bodd i landet, desto bedre er mulighetene for å få og beholde arbeid. Dette kan skyldes at de over tid har hatt muligheten til å lære norsk bedre, få relevant utdanning eller arbeidserfaring i Norge, og opparbeide seg et nettverk som kan hjelpe dem i jobbsøkingen. Rapporten indikerer dermed at det er en utfordring å integrere familieinnvandrere og flyktninger på arbeidsmarkedet, men at det er en viss bedring over tid for de som har bodd i landet

lengre. Dette kan ha implikasjoner for politikk og tiltak rettet mot å bedre integrering og sysselsetting for disse gruppene (Integrerings og mangfoldsdirektoratet, 2022, s. 32).

### 1.1.3 Hvem er innvandrere?

Hvem er innvandrere? Er begrepet et nytt fenomen eller innvandret man i fortiden også? Med henvisning til historien ser vi at folk innvandret uansett hvor de har møtt på et problem. En gruppe mennesker innvandret også i håp om å finne mer fruktbare og bedre landområder. Mennesker migrerer også nå, men denne migrasjonen er litt annerledes (Dzamarija (2019). «*Innvandrere er personer som en eller annen gang har innvandret til Norge og er født i utlandet med to utenlandsfødte foreldre*». (NOU 2011: 7, s. 39).

Når det gjelder å definere innvandrere brukes begrepet ulikt. Mens det er forutsigbare forhold og situasjoner i økonomisk migrasjon, beskrives migrasjonsbevegelser ofte som spontane og uforutsigbare bevegelser. Flyktninger er mennesker som motvillig blir tvunget til å forlate landet sitt på grunn av forfølgelse eller trusler om liv og død (NOU 2011: 7, s. 39). Flyktninger blir med andre ord tvunget til å forlate sitt bosted under påvirkning av en frastøtende kraft. Denne gruppen og familiegjenforente har et vanskelig utgangspunkt for deltakelse i norsk arbeidsliv. Flere av disse vil ha behov for betydelige kvalifiseringstilbud og annen oppfølging (Ibid, s. 39). Ifølge SSB var det i 2023 totalt 877 227 innvandrere i Norge og utgjør 16 % av befolkningen (SSB innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, 2023).

Tabellen nedenfor fra SSB (2023) viser antallet innvandrere i Norge:

Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, etter landbakgrunn. 1. januar				
	2023			
	Innvandrere	Norskfødte med innvandrerforeldre	Andel innvandrere av totalbefolkningen. Prosent	Andel norskfødte med innvandrerforeldre av totalbefolkningen. Prosent
<b>I alt</b>	877 227	213 810	<b>16,0</b>	<b>3,9</b>
Norden utenom Norge, EU/EFTA, Storbritannia, USA, Canada, Australia, New Zealand	378 076	51 274	6,9	0,9
Europa utenom EU/EFTA og Storbritannia, Afrika, Asia, Amerika utenom USA og Canada, Oseania utenom Australia og NZ, polare områder	499 150	162 535	9,1	3,0
Norden utenom Norge	69 251	7 320	1,3	0,1
EU/EFTA fram til 2004 utenom Norden	85 626	8 852	1,6	0,2
Nye EU-land etter 2004	207 883	34 089	3,8	0,6
USA og Canada	12 784	922	0,2	0,0
Australia og New Zealand	2 532	91	0,0	0,0
Europa utenom EU/EFTA/Storbritannia	101 058	22 589	1,8	0,4
Afrika	105 817	43 685	1,9	0,8
Asia	265 120	92 273	4,8	1,7
Amerika utenom USA og Canada	27 073	3 985	0,5	0,1
Oseania utenom Australia og New Zealand	82	3	0,0	0,0

(Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, SSB, 2023).

## 1.2 Problemstilling og målet med denne oppgaven

Selv om disse offentlige dokumentene peker på utvikling av kvalifikasjoner som viktig for integrering, vet vi lite om hvordan profesjonelle karriererådgivere faktisk jobber med denne gruppen. Hensikten med denne studien er å undersøke hva veiledere og jobbspesialister legger vekt på når de jobber med inkluderingsarbeid med lavt utdannede innvandrer menn. Jeg er interessert i å forstå hvordan jobbspesialistene og veiledere jobber, hvilke forforståelser de tar utgangspunkt i, hvilke erfaringer de har, og hva som virker og ikke virker i forhold til arbeid av denne målgruppen. Noen sentrale spørsmål er derfor hva de ser på som viktige forutsetninger for sysselsetting av LUI og hva slags tiltak, muligheter og ressurser de mener finnes for inkluderingsarbeidet. Den overordnede problemstillingen for denne studien er formulert på følgende måte:

*Hvordan arbeider jobbspesialister og veiledere for at lavt utdannede innvandrer menn skal komme seg ut i det norske arbeidslivet og hvilke forforståelser av og forventninger til både gruppen og arbeidslivet kommer til uttrykk i dette arbeidet?*

For å besvare hovedproblemstillingen, tar jeg utgangspunkt i fire forskningsspørsmål.

- *Hva mener jobbspesialister lavt utdannende innvandrere trenger for å få jobb?*
- *Hva mener de eventuelt står i veien for sysselsetting? Hos arbeidstaker og i arbeidslivet?*
- *Hva slags tiltak benytter arbeidsgivere for å ta imot innvandrere på praksisplass?*
- *Hvilke arbeidsmetoder og strategier erfarer jobbspesialistene som særlig effektive?*

## 1.3 Begrunnelse, valg av tema og avgrensing

Min interesse for temaet kommer som følger av at jeg betrakter mangfold som en ressurs for samfunnet. Innvandring fører til et mer mangfoldig samfunn. Det medfører mange muligheter, men også flere konflikter (Meld. St. nr. 6 (2012-2013), s. 7). Mangfold er det viktigste grunnlaget for utvikling og vekst på alle sosiale, økonomiske, kulturelle og politiske felter. Mennesker prøver alltid å tilfredsstille sine behov og komme nærmere et ønsket mål, og derfor defineres sysselsetting som en av de viktigste måtene for å nå dette målet. Rapporten "Integrering av innvandrere i Norge" (2020) sier at: "integrering av innvandrere måles ofte gjennom bruk av økonomiske og strukturelle indikatorer, slik som sysselsetting, utdanning og inntekt" (SSB Integrering av innvandrere i Norge, 2020, s. 9). Dette viser at arbeidsplassen er en av de viktigste arenaene for integrering.

Ifølge NOU (2011: 14, s. 47) er utdanning en av de viktige verktøyene for integrering av innvandrere i det norske samfunnet. I de fleste av dagens samfunn anses utdanning som et viktig verktøy for å nå sosiale mål, og det forventes å løse mange sosiale, politiske og økonomiske problemer, og promotere vekst og utvikling av samfunnet. Å svare på disse forventningene skaper et bredt spekter av funksjoner for utdanning. Derfor fremheves utdanning og lokalt språk som viktige suksessfaktorer for inkludering i arbeidsmarkedet, sammen med tydelige mål og andre inkluderingsstrategier (Meld, St. 30 (2015-2016), s. 7). Videre kan den enkelte ha et godt liv og like muligheter som andre i befolkningen og delta på sosiale, kulturelle og politiske aktiviteter. Når det gjelder innvandrere med lav utdanning blir det vanskeligere, ettersom flere av dem møter utfordringer på veien; ikke



bare på det norske arbeidsmarkedet, men også på grunn av språk, utdanning, økonomi, helse og i de fleste arenaer i samfunnet (Meld. St. 30 (2015-2016), s. 11).

Videre er utdanning og arbeid og økonomiske institusjoner svært viktige i dagens samfunn, fordi økonomien mer eller mindre påvirker alle andre deler av samfunnet (NOU (2011: 14, s. 15). Vekst og fremgang i alle samfunn har vært i lys av arbeidet siden historiens begynnelse. I dag regnes arbeid som en av nøkkelfaktorene for bærekraftig utvikling og sikkerhet, og land som lider av undersyssetting faller bak hva gjelder fremgang og utvikling. Når folk ikke deltar i arbeidslivet kan det bety at de mister muligheter til å skape et godt liv for seg og sine (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 8).

Dagens problem for de fleste utviklingsland er å forbedre arbeidsforholdene og reformere arbeidskulturen på ulike nivåer i organisasjonen og samfunnet (NOU 2011: 7, 2011, s.17). Hvis et samfunn eller et land ønsker økt vekst og fremgang, er altså en forutsetning god arbeidskultur og gode arbeidsforhold. Det gjelder ikke bare for den enkelte borger, men også for øvrig økonomisk vekst og utvikling for hele samfunnet. Når arbeidskulturen er institusjonalisert betraktes arbeid som en verdi, og mennesker i samfunnet anser å jobbe på forskjellige nivåer som veien for balansert utvikling av samfunnet, som bidrar til den økonomiske utviklingen gjennom at den fungerer godt. Etersom arbeid har en spesiell rolle i samfunnsutviklingen og vekst, er det derfor viktig å forbedre arbeidskulturen og gjerne hindringer og barrierer for dens dynamiske utvikling (NOU 2011: 7, s. 17-18).

#### **1.4 Tidligere forskning**

Det finnes flere relevante publikasjoner som har vært av stor betydning for min studieutførelse. En særlig fremtredende publikasjon i denne sammenhengen er: «*Syssetting av innvandrere - regionale muligheter og barrierer for inkludering*» av Søholt, Tronstad & Vestby (2015), som setter søkelys på det regionale arbeidsmarkedet for innvandrere. Den legger vekt på forskning koblet til hvordan syssetting av innvandrere bearbeides hos innvandrerne selv, ved særskilte forhold i de regionale arbeidsmarkedene og ved tiltak og arbeidsomheter som skal fremme syssettingen av innvandrere (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015, s. 25). Videre hevder de at arbeidsmarkedet i case-regionene erfares som ulike og at de lokale innvandrerbefolkningene forstås som svært sammensatte når det gjelder kvalifikasjoner som utdanning, kompetanse og språkevner (Søholt et al., 2015, s. 57). Videre påpeker de at fokuset på nettverk er instrumentell når det gjelder å komme inn i arbeidslivet, og at det er viktig at innvandrere former bekjentskap gjennom voksenopplæring eller andre organisasjoner. Slikt bekjentskap skaper, ifølge forfatterne, referanser som kan føre til videre jobbmuligheter (Søholt et al., 2015, s. 73). Ifølge Søholt et al. (2015) spiller norskspråklige kunnskaper en sentral rolle i det norske arbeidslivet. Norsk kunnskaper blant innvandrere er det som oppleves som den største barrieren for integreringen av innvandrere i arbeidsmarkedet (Søholt et al., 2015, s. 88). Individet må selv ta initiativ til å være motivert for å komme seg ut i arbeidslivet, men de sliter med å forstå språket og å ha en viss motivasjon for at dette skal fungere (Søholt et al., 2015, s. 140). Ifølge studien er språk, utdanning og kvalifisering viktige faktorer for å komme inn på det norske arbeidslivet.

Den andre studien som gir innsikt på europeisk nivå, er rapporten "Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants" fra European Centre for The Development of Vocational Training (CEDEFOP). Rapporten er basert på en metastudie

om karriereveiledningstjenester i Europa. Studien vektlegger betydningen av karriereveiledning for å oppnå bedre integrering, økt motivasjon, bevissthet og jobbmobilitet, samt forbedret koordinering av tjenester. Studien har undersøkt introduksjonsprogrammer som finnes i flere land, inkludert Norge, og konkluderer med at disse gir fremragende resultater når de kombineres med informasjon om og utvikling av karrierekompetanse og karriereveiledning.

Resultatene viser at veiledningstjenester lar innvandrere tilegne seg grunnleggende ferdigheter, kunnskap om vertslandets kultur, språk og institusjoner, og enkel tilgang til helse, utdanning, opplæring og sosiale støttesystemer. Veiledningsaktiviteter muliggjør også at arbeidsformidling kan hjelpe nyankomne enkeltpersoner med å danne realistiske forventninger til etterspørselen fra det lokale arbeidsmarkedet. De spiller også en rolle i å anerkjenne utenlandske kvalifikasjoner og validere realkompetanse. Dette gir mulighet for en bedre signalisering av innvandrerkompetanse, øker bedriftenes muligheter til å finne det de trenger, og øker sjansen for at enkeltpersoner finner gode arbeidsforhold og tjener lønn som sammenlignes med innbyggere i lignende arbeidssituasjoner (Valuing diversity guidance for labour market integration of migrants, 2014, s. 11).

Den tredje studien er en casestudie som spør hvordan ordinært arbeidsliv benyttes i tiltak som retter seg mot å kvalifisere personer med innvandrerbakgrunn og flyktninger til ulike organisasjoner. «Omsorgssektoren som integreringsarena» er skrevet av Eide, Homme, Karlsen & Lundberg (2017). Studien tar utgangspunkt i en undersøkelse av sju lokale kvalifiseringstiltak som utforsker hvordan ordinært jobber forbrukes til å skape kunnskap og hvilke utfordringer som er koblet til dette (Eide, Homme, Karlsen & Lundberg 2017, s. 334). De har benyttet ordinært arbeidsliv som opplæringsarena og betraktet som et tiltak spesielt egnet for individer med liten eller dårlig arbeidserfaring og utdanning. Casene de har studert skaper et bilde hvor fremgangsmåten for sysselsetting av personer er forskjellig hva gjelder fasiliteter på tiltakene, og med utgangspunkt i hvilke bedrifter som er involvert. Videre legger studien vekt på at for å kvalifisere personer til, for eksempel, pleie- og omsorgsarbeid, er det krav for både formell opplæring og praksis, mens tiltakene i deres studie sier at det er forskjellige måter å forbinde arbeidsmarkedsorientering og investering i humankapital (Eide et al., 2017, s. 334).

Funnene fra studien viser at det er forskjellige typer i gruppen flyktninger og innvandrere med hensyn til formelle kvalifikasjoner, kulturbakgrunn og interesser. Videre fant de at spesielle delkrav om formelle forutsetninger var understreket i alle tiltakene. I noen av kommunene var det behov både for formell og uformell kompetanse, men at det i liten grad fører til faste stillinger (Eide et al., 2017, s. 346). Studien legger vekt på spesifikke tiltak og kvalifisering for personer med lav utdanning. Casene i denne studien gir et nyansert bilde, hvor fremgangsmåten for rekruttering av medarbeidere er variert, og med utgangspunkt i hvilke institusjoner som er involvert. For å jobbe som pleie- og omsorgsarbeid må man være kvalifisert med formell kompetanse og praksis, men i denne studien brukte de ulike måter å kombinere arbeidsmarkedsorientering og investering i humankapital. Sammenhengen mellom disse to dimensjonene virkeliggjør spørsmålet om hvordan en kan lykkes med kvalifisering til arbeid i dagens kunnskapssamfunn.

Fortellinger om integrering i norske lokalsamfunn, er den fjerde publikasjonen jeg har støttet meg til. Dette er en antologi redigert av Gullikstad, Kristensen & Sætermo (2021),

og den handler om hvordan integrering oppfattes og brukes i norske lokalsamfunn. Kapittelet «Å bruke erfaringene til nyankomne mannlige syriske flyktninger til å utfordre den store norske integreringsfortellingen» av Haaland, Magnussen & Wallevik spesielt relevant for min studie. Dette kapittelet setter søkelys på nyankomne mannlige syriske flyktninger med lav utdanning. I studien intervjuer forfatterne nyankomne mannlige syriske flyktninger i Småby (Haaland, Magnussen & Wallevik 2021, s. 88). Haaland et al., (2021, s. 89) hevder at menn med innvandringsbakgrunn er mindre synlige enn kvinner med slik bakgrunn, både fysisk og fremstillinger om flyktninger og integrering. Videre sier de at intervjuer med menn med flyktningbakgrunn har vist at deres utfordringer er mange og komplekse, og at det ikke alltid er likestillingsutfordringer som oppleves som mest vanskelig (Haaland et al., 2021, s. 89). I integreringsarrangementer de har vært med i ble mye av oppmerksomhet rettet mot hvordan den enkelte flyktning kunne «integrere seg selv», ved hjelp av å delta i frivillige organisasjoner (Haaland et al., 2021, s. 91).

Generelt retter studien seg mot enkelte syriske flyktninger. Fadil er en av de mennene som prøver å integrere seg i byen han bor i. Han deltar blant annet i det frivillige organisasjonslivet. Videre sier han at deltakelsen i det frivillige organisasjonslivet i byen gir ham mulighet til å være sosial og lære om det norske samfunnet. Fadil mener at å være i kontakt med andre samfunnsborgere gir ham også språktrening og kjennskap om det norske samfunnet, noe som er avgjørende dersom man skal kunne få seg jobb i det norske arbeidslivet (Haaland et al., 2021, s. 98). Haaland et al., (2021, s. 99) hevder at intervjuer med Fadil er veldig positiv til deltakelse i frivillig organisasjonsliv, men opplever at frivillig deltakelse ikke fører til lønnsarbeid, og det tar lang tid å komme seg inn på det norske arbeidsmarked. Dette oppleves som en frustrasjon når den frivillige innsatsen og integreringen det medfører ikke er jobbfremmende. Menneskes frustrasjon konsentrerer seg rundt at de ikke er i jobb og heller ikke ser noen særlige anledninger for å komme i jobb i fremtiden (Haaland et al., 2021, s. 100). Flere av mennene som ble intervjuet sier at de har erfaring med praksisplasser og med frivillig arbeid. Videre sier de at «frivillighet er en gratis jobb, dette er problemet». Selv om det kan bidra med språk og sosialt liv, bidrar det ikke til å få seg jobb (Haaland et al., 2021, s. 101).

Den siste studien jeg vektlegger er fra Ager og Strang (2008): «Understanding Integration: A Conceptual Framework». Studien fremhever at integrering har blitt et sentralt politisk mål knyttet til gjenbosetting av flyktninger og andre migranter, og det har også blitt et betydelig tema i offentlig debatt. Imidlertid er sammenhengende politikktutvikling og produktiv offentlig debatt truet av den forskjellige bruken av integreringsbegrepet. Basert på gjennomgang av ulike definisjoner av begrepet, relatert litteratur og primært feltarbeid i flyktning- og bosettingsmiljøer i Storbritannia, identifiserer artikkelen sentrale elementer som bidrar til oppfatninger av hva som utgjør "vellykket" integrasjon. Videre fremhever artikkelen at viktige temaer knyttet til integrering er foreslått å være relatert til fire overordnede områder: Oppnåelse og tilgang på tvers av sektorene sysselsetting, bolig, utdanning og helse. Antakelser og praksis angående statsborgerskap og rettigheter. Prosesser for sosial forbindelse innad i og mellom grupper i samfunnet. Strukturelle barrierer for slik tilknytning, knyttet til språk, kultur og nærmiljø. Studien presenterer et rammeverk som forbinder disse områdene og fungerer som et verktøy for å fremme debatt og definisjoner knyttet til normative forestillinger om integrering i gjenbosettingsmiljøer (Ager & Strang, 2008, s. 166). Tidligere forskning på feltet har også undersøkt ulike perspektiver og synspunkter om karriereveiledning, kvalifisering, nettverksbarrierer og muligheter, som kan være nyttige

for mitt prosjekt. Imidlertid er det begrenset med forskning som direkte tar for seg denne målgruppen i en norsk kontekst.

### **1.5 Oppgavens disposisjon**

I det første kapitlet presenterer jeg valg av tema, inkludert bakgrunn, problemstilling og hensikten med masteroppgaven. Formålet er å gi en overordnet forståelse av hva oppgaven handler om. Videre blir oppgavens relevans i en sosialfaglig kontekst diskutert, og jeg deler min forforståelse av temaet. I det andre kapitlet beskrives metodevalget og hvordan informanter ble rekruttert. Her forklarer jeg hvilke tilnærminger og metoder som er benyttet for å samle inn data og gjennomføre studien. I det tredje kapitlet presenteres det teoretiske ståstedet og perspektivene som er benyttet for å forstå integreringen av innvandrere i det norske arbeidsmarkedet. Jeg gir en oversikt over teorier, begreper eller rammeverk som er relevante for oppgavens tema. Kapittel fire, fem og seks fokuserer på analyse av empirien og presentasjon av funn. Gjennom analysen blir funnene systematisk presentert og diskutert i forhold til oppgavens problemstilling og teoretiske rammer. Det siste kapitlet, kapittel syv, er en oppsummering av oppgavens hovedtrekk og viktigste funn. Her trekker jeg trådene sammen og diskuterer konklusjoner og implikasjoner av studien. Det kan også være rom for refleksjon over eventuelle begrensninger ved studien og forslag til videre forskning eller praksis.

## KAPITTEL 2 METODE

I dette kapitlet vil jeg presentere den metodiske fremgangsmåten i studien, inkludert begrunnelsen for valg av metode, innsamling og bearbeiding av intervjumaterialet. Studien er basert på en kvalitativ tilnærming, og dataene som er analysert, består av intervjuer med informanter. Jeg vil begynne med å gi en kort begrunnelse for valg av kvalitativ metode og diskutere hvordan denne tilnærmingen lar meg utforske deltakernes opplevelser, meninger og perspektiver i dybden. Etske problemstillinger knyttet til forskningen vil kort bli omtalt inkludert konfidensialitet, anonymitet og informert samtykke fra deltakerne. Deretter vil jeg presentere informasjon om utvalg og rekruttering av informanter, hvor jeg vil beskrive hvordan jeg valgte relevante deltakere og oppnådde variasjon i informantgruppen.

Videre vil jeg presentere intervjuguide, som er en liste med spørsmål og temaer som ble brukt under intervjuene for å sikre relevante datainnsamlinger. Jeg vil også diskutere eventuelle endringer eller tilpasninger som ble gjort underveis. Transkribering av intervjuene vil også bli nevnt, hvor jeg vil beskrive prosessen med å overføre lydopptakene til tekstformat. Jeg vil også kort presentere fremgangsmåten for analyse av intervjumaterialet, inkludert identifisering av temaer og meningsbærende enheter. Til slutt vil jeg diskutere reliabilitet og validitet i studien, hvor jeg vil presentere noen tiltak som er tatt for å sikre pålitelighet og validitet i datainnsamling og analyse.

### 2.1 Begrunnelse for valg av metode

Mange av oss tror at formålet med forskning kun er å samle inn en rekke informasjoner og data om et spesifikt tema, men Daland (2020) definerer metode på følgende måte. «Metoden forteller oss noe om hvordan vi bør til verks for å fremskaffe eller etterprøve kunnskap» (Daland 2020, s. 53). I definisjonen av forskningsmetoden må vi vise til løsningene og strategiene som leder oss til hovedkilden til informasjon for å oppnå et klart resultat av en konkret problemstilling. Hvis vi ønsker å se vitenskapelig og helhetlig på typene forskningsmetoder og deres implementering, vil vi innse at forskning, prinsipper, metoder og teknikker knyttet til den, har et vidt begrep. Det er derfor viktig å tenke strategisk ved valg av metode. Det innebærer å betrakte hvilken metodisk tilnærming som er mest relevant ut ifra problemstilling, erfaring og kontekst (Bjørndal, 2017, s.15). Det blir videre påpekt at strategisk tenkning er nødvendig ved valg av metode. Dette innebærer å vurdere hvilken metodisk tilnærming som er mest relevant basert på problemstillingen, tilgjengelig tid, økonomi og egen erfaring med metoder. Det er viktig å reflektere over forskningens formål når man tar beslutninger om metodisk tilnærming.

Ifølge Bjørndal 2027, s. 15) er det viktig å velge en metode som passer best til den konkrete forskningskonteksten og spørsmålene som skal besvares. Valg av metode bør gjøres med en bevissthet om forskningsformålet og med en strategisk tilnærming som tar hensyn til relevante faktorer som tid, ressurser og forskerens egen kompetanse (Daland 2020, s. 53). Forskningsprosessen starter med å stille et spørsmål, og på denne måten vil forskere benytte ulike metoder og verktøy for å nå resultatet og samle inn data. I forskningsmetoden bruker vi ulike metoder, som observasjon, intervju, osv. for å nå reelle kilder og informasjon. Forskningsmetoden er en pålitelig metode som vi bruker

for å komme frem til svaret på spørsmålet og oppdage sannheten om en enkelt problemstilling (Thagaard, 2018, s. 14). Forskning innen ulike vitenskapelige felt gjøres på ulike måter, og valg av metode vil ofte variere basert på hvilket felt og hvilken tradisjon man jobber innenfor. Studiens empiriske mål er å finne ut hvordan jobbspesialister jobber for at lavt utdannede innvandrermenn skal komme seg ut i det norske arbeidsmarked (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 18). Jeg har derfor benyttet meg av den kvalitative intervjumetoden for å svare på problemstillingen.

## 2.2 Forskerens rolle

Forskere må besitte visse egenskaper for å drive forskning. Ifølge Thagaard (2018) inkluderer disse kognitive, emosjonelle og atferdsmessige ferdigheter. Kognitive ferdigheter innebærer analytisk tenkning, problemløsning, tolkning av data og generering av nye ideer. Emosjonelle egenskaper omfatter å være åpen, nysgjerrig, tålmodig og utholdende. Atferdsmessige egenskaper inkluderer systematisk og grundig tilnærming til forskningsarbeidet. En vellykket forsker har også en nysgjerrig og utforskende holdning, dyp interesse for sitt forskningsfelt, og evnen til å tenke kritisk og åpent.

I kvalitative intervjuer har forskeren en aktiv rolle i å forberede og styre intervjusituasjonen. Kvale & Brinkmann (2015) påpeker at det er en asymmetrisk relasjon mellom forskeren og deltakeren. Forskeren tar beslutninger om temaer, spørsmål og retning i intervjuet, samtidig som de sikrer etisk praksis og respekterer deltakerens perspektiv og rettigheter. Forskeren bør være en aktiv lytter, stille relevante spørsmål og oppmuntre til deltakelse og åpenhet hos deltakeren (Thagaard 2018).

## 2.3 Ethiske perspektiver

Ifølge Thagaard (2018) har etikk blitt identifisert som en viktig faktor i kvalitative metoder. Vi som forskere må ta hensyn til menneskers verdi og verdighet, og respektere deres rettigheter. I forskningsarbeid har vi et særlig ansvar for å beskytte rettighetene, livet og verdigheten til forskningsmiljøer. Thagaard (2018, s. 20) hevder: «*For studier hvor vi har direkte kontakt med de personene vi studerer, er det utarbeidet særskilte etiske retningslinjer som definerer forskerens forhold til deltakerne*».

Ved planlegging av forskning er forskeren forpliktet til å vurdere etiske prinsipper. Forskningsetikk er vesentlig under gjennomføringen av forskningsintervju, og etikk kan refereres til utvekslinger mellom moralske og etiske prinsipper, og at forskeren er ansvarlig for om studien følger etiske prinsipper (Bjørndal, 2017, s. 156). Forskere griper inn i omgivelsene rundt seg, og det er derfor nødvendig å være kjent med prinsippene for etikk i forskning. Videre hevder Thagaard (2018) at informasjonen som samles inn fra deltakerne/informanter under forskningen skal være konfidensiell. Derfor er det viktig at informasjonen knyttet til deltakerne skal være anonymt, for å skjule deltakernes identitet (Thagaard, 2018, s. 25).

Ifølge Thagaard (2018) må forskere respektere menneskers frihet til å delta i forskning og retten til å trekke seg fra prosjektet når som helst. Engasjementet for å bevare denne friheten krever nøye omtanke og refleksjon i situasjonen som forskeren skaper for deltakeren (Thagaard, 2018, s. 25). Med andre ord må jeg som forsker verne alle deltakere som er involvert i prosjektet. For å skape grunnlaget for en verifiserbar og pålitelig forskning er det avgjørende å bevare informantenes personvern og anonymitet. Kvale og Brinkman (2015, s. 95) hevder: «*Det menneskelige samspill i intervjuet*

*påvirker intervjupersonene, og kunnskapen som produseres i intervjuet, påvirker vårt syn på menneskets situasjon».*

Jeg har derfor tatt utgangspunkt i forskningsetiske retningslinjer (NESH, 2021). Dette prosjektet er godkjent av den nasjonale forskningsetiske komiteen for samfunnsvitenskap og humaniora. I tillegg til de fundamentale retningslinjene til NSD (se vedlegg 1) for gjennomføring av prosjektet og innhenting av materiale, oversendte jeg alle informantene en samtykkeerklæring og et informasjonsskriv om prosjektet før gjennomføring av intervju (se vedlegg 2). Informasjonsskrivet belyser formålet med forskningen, samt annen informasjon som samtykke, personvern, konfidensialitet av informantene, deltakerens rettigheter og fristen for å fullføre prosjektet. I samsvar med dette har jeg gitt mine informanter fiktive navn for å bevare deres anonymitet.

I prosjektet angis det ingen identifiserbare opplysninger om informantene. Alle mine informanter har samtykket til å delta i intervjuet, og under hvert intervju har jeg benyttet meg av lydopptak for å bevare materiale. For å sikre informantenes anonymitet har jeg oppbevart både opptakene og transkripsjonene utilgjengelig for andre. Etter levering av prosjektet skal alt av informantenes opplysninger slettes. Videre kan informantene velge fritt å lese masteroppgaven for å bevise at masterprosjektet er etisk forsvarlig.

Forskning på ulike områder, spesielt innen humaniora, gjøres ikke utenfor samfunnet og uten tilknytning til menneskelig skjebne, og dette handler ikke bare om forskerens rolle, men forskningsprosessen generelt, inkludert forskeren, metoder, verktøy og deltakere. Ved å forske samhandler man med komplekse sosiale miljøer. Virkningen av forskning på samfunnets bestemmelse rettferdiggjør nødvendigheten av etisk orientering på forskjellige måter. Derfor er det avgjørende å tenke over etiske perspektiver, ikke bare om moralsk og etiske overveielser, men også å respektere andre forskere i forskningsmiljøet (Thagaard, 2018, s. 20-21).

#### **2.4 Det kvalitative metode intervju**

Thagaard (2018) skriver at det kvalitative forskningsintervjuet er en samtale mellom forsker og intervjuperson, som styres både av de temaene vi ønsker å få kunnskaper om, og de temaer intervjupersonen tar opp (Thagaard, 2018, s. 91). En grunn for å bruke kvalitative forskningsmetoder er at metoden gir mulighet for å stille mer dyptgående spørsmålstegn ved respondentene basert på deres svar, der intervjueren/forskeren også prøver å forstå deres motivasjoner og følelser for å forstå sosiale fenomener, andre menneskers liv, deres erfaringer og betraktninger av deres situasjon. Å innse hvordan personen tar beslutninger kan derfor bidra til å trekke konklusjoner i forskerens prosess (ibid 2018, s. 11-12).

Intervjuene har vært semistrukturerte, og presedensen inkluderer både forhåndsbestemte og strukturerte spørsmål, men jeg har også stilt nye spørsmål underveis for å tilpasse informantens nivå (ibid 2018, s. 90-91). Et annet punkt ved kvalitativ metode er at forskere ønsker at personene som studeres skal snakke for seg selv og uttrykke sine synspunkter ved hjelp av ord eller andre midler. Derfor er kvalitativ forskning en interaktiv prosess der informantene snakker med forskeren om detaljene i deres opplevelse. Videre er det også viktig at vi gjennom dette kan utvikle forskningsprosessen og justere eller endre underveis (ibid, 2018, s. 16). Formålet med et intervju er at vi får brede og omfattende kunnskaper om hvordan andre mennesker

opplever sin livssituasjon, og hvilke synspunkter og perspektiver de har på temaet intervjuet handler om. Intervju gir et særlig godt grunnlag for å få innsikt i personers erfaringer, tanker og følelser (ibid 2018, s. 88). Ifølge Thagaard (2018) er intervjuet et av de kvalitative verktøyene for datainnsamling. Ved hjelp av dette verktøyet er det mulig å kommunisere direkte med intervjuobjektet. Det er også mulig å vurdere fagenes oppfatninger, holdninger, interesser og ambisjoner dypere. Intervju er et verktøy som gjør det mulig å undersøke komplekse problemer, spore svar eller finne årsakene deres, og sørge for at personen forstår spørsmålet (ibid, 2018, s. 88).

## 2.5 Utvalg og rekrutering av informanter

Jeg ønsket å intervju veiledere og jobbspesialistene som jobber med arbeidsinkludering i NAV og andre aktuelle offentlige bedrifter, og arbeidssenter, som Kvalifiseringscenteret for innvandrere - INN, Fretex, Fontenehuset og Karrieresenteret. Hovedmålet med denne oppgaven er å undersøke hvordan jobbspesialistene og veiledere arbeider med innvandrermenn med lav utdanning. Jeg har begrenset utvalget av informanter til aldersgruppen 18-67 for å fokusere mer på et spesifikt tema. I dette tilfellet har jeg benyttet et strategisk utvalg, og videre ønsket jeg en bredt forståelse av systemet, tiltak og rekrutteringsprosessen av målgruppen i det norske arbeidsmarkedet. For å nå det strategiske utvalget begynte jeg å finne relevante informanter. Deretter begynte jeg å kontakte hver enkelt informant gjennom e-post for å spørre om de er interessert i temaet og stille til et eventuelt intervju. De fleste av informantene var positive i forhold til tema og deretter har vi avtalt en tid for intervju (Thagaard, 2018, s 56). For å velge ut flere aktuelle deltakere har jeg benyttet meg av snøballmetoden. Metoden er basert på at vi først kontakter noen informanter som har de egenskapene eller forutsetningene som er aktuelle for problemstillingen. Deretter spurte jeg flere av mine informanter om å kontakte deres kollegaer og nettverk på andre områder som har lignende kvalifikasjoner eller befinner seg i en lignende situasjon (ibid, 2018, s 56).

Heldigvis benyttet jeg meg av gode informanter for å finne andre kvalifiserte personer til å intervju både på Fretex, NAV og INN. En utfordring med snøballmetoden er at informantene er fra samme nettverk, som gjør det vanskelig å hente inn data fra ulike områder. Derfor har jeg kontaktet ulike informanter fra forskjellige områder og bedrifter som nevnt ovenfor for å forhindre at informantene tilhørte samme nettverk og å få mer variert og nyttig materiale. Videre har jeg kategorisert informantene mine i to ulike gruppeperspektiver: den første delen har et kritisk syn på hele prosessen og inkludering av målgruppen, og den andre delen ser på muligheter og ressurser de har. Utvalget av informantene (med fiktive navn for å beskytte deres anonymitet):

<b>Fiktive navn</b>	<b>Området</b>	<b>Rolle</b>
Lena	NAV	Veileder
Christine	NAV	Veileder
Tore	INN	Veileder
Helene, Janne	Fretex	Jobbspesialist
Oline	Karrieresenteret	Karriereveileder
Turid	Fretex	Teamleder



Hilde	Fontenehuset	Jobbspesialist
Martin	Fretext	Jobbspesialist
Miriam	Fontenehuset	Jobbspesialist

Totalt har jeg ti informanter og ni intervjuer som ble gjennomført i Trøndelag, Oslo og Viken fylke. Det var relativt enkelt å finne relevante informanter fordi jeg har brukt snøballmetoden.

## 2.6 Intervjuguide

Å forberede seg til et intervju betyr først og fremst å ta deg tid til å nøye vurdere dine mål og sikre kvaliteten på intervjuet. I denne studien har jeg benyttet det semistrukturerte forskningsintervjuet, fordi metoden er fleksibel. Man kan altså tillate fremveksten av nye ideer og ikke la tidligere antakelser og ideer bestemme intervjuets karakter. Vi kan lett redegjøre og stille andre spørsmål når det er nødvendig underveis i intervjuet. Thagaard (2018, s. 101) hevder at som forsker har vi plikt til å skape en tillitsfull atmosfære i begynnelsen av intervjuet. Det fører til at intervjuprosessen gjennomføres på en god måte. Derfor har jeg startet intervjuet med en liten kommunikasjon før hvert intervju, som har bidratt til å skape en god atmosfære. Jeg har også sagt litt om hva oppgaven handler om, som også bidrar til å skape bedre forståelse hos deltakere. Kvale og Brinkman (2015, s. 101) hevder: «*Fog (2007:48-53) betegner kombinasjonen av at vi både lytter til innholdet i det som blir sagt, og observerer kroppslige uttrykk som at forskeren skal lytte med et åpent sinn*».

Videre har jeg vært bevisst på min rolle som forsker og gir uttrykk for interesse og respekt, også gjennom mitt kroppsspråk og velvilje om prosjektet, samt prøvd å bygge god kontakt ved å lytte og å skape en følelse av tillit, respekt og samarbeid ovenfor informantene (Thagaard, 2018, s. 102). I utgangspunktet hadde jeg utarbeidet en intervjuguide som innebar en strukturert gjennomgang av spørsmålene om intervjuet (se vedlegg 3). Spørsmålene ble bearbeidet på forhånd og dette bidro til å stille konkrete, systematiske og strukturerte spørsmål (ibid, 2018, s. 100-101).

Intervjuguiden er formulert med utgangspunkt i å gå gjennom viktige punkter der informantene arbeider med målgruppen i bl.a. arbeidsmarked, språk, kvalifikasjoner, utdanning, og relasjoner. Jeg har vært bevisst på at spørsmålene skal være relevante i forhold til tema og drøfte problemstillingen på en god måte. Videre har jeg vært litt skeptisk til å formulere spørsmålene slik at jeg ikke får ja eller nei-svar. Derfor har jeg revidert intervjuguiden flere ganger ved hjelp av mine veiledere for å unngå andre eventuelle misforståelser i intervjuprosessen og i intervjuguiden. For å øke kvaliteten på intervjuene utførte jeg et testintervju, som bidro med å øve på å stille spørsmålene og forbedre kroppsspråk.

## 2.7 Gjennomføring av intervju

Som nevnt ovenfor valgte jeg å benytte meg av semistrukturerte forskningsintervjuer, fordi jeg ville at informantene skulle ha mer fleksibilitet i hele intervjuprosessen til å svare på spørsmålene. Ifølge Thagaard (2018) må vi bygge en nær relasjon, og målrettet prøvetaking er knyttet til aktivitetene før intervjuet og innsamling av data, samt registrering av informasjon om aktivitetene koblet til intervjuet. Før hvert intervju har informantene lest og signert samtykkeskjemaet (se vedlegg 2) (ibid, 2018, s. 94-95).

Intervjuene ble gjennomført både fysisk på informantenes arbeidsplass og digitalt på Teams. Før hvert intervju spurte jeg informantene om å bruke lydopptak for å lagre materialene, og alle samtykket til dette. Fire av intervjuene ble gjennomført fysisk i Trondheim og fem av dem ble gjennomført på Teams i Trondheim, Oslo, Rygge og Trøndelag fylkeskommune. Den første informanten jeg har kontaktet var teamleder på arbeidsforberedende trening (AFT) på Fretex. Denne bedriften jobber mye med mangfold og arbeidsinkludering, både av personer med innvandrerbakgrunn og andre.

Totalt er det fire områder som jobber med arbeidsinkludering i bedriften: arbeidsforberedende trening (AFT), varig tilrettelagt arbeid (VTA), JobbResept1 (IPS) og Arbeidsrettet rehabilitering (ARR). Gjennom den første informanten fikk jeg tilgang til en annen informanten på Fretex fra ARR. I tillegg fikk jeg hjelp av teamlederen til å finne andre Fretex-avdelinger rundt i landet som hadde noen relevante prosjekter om arbeidsinkludering av innvandrere i Oslo og Viken fylkeskommune.

Videre kontaktet jeg Fontenehuset i Trondheim og avtalte en samtale med avdelingslederen og en annen jobbspesialist. Jeg har forklart tema og problemstillingen, og de hadde ikke noe særlig spesifikt tiltak eller prosjekter om målgruppen, men de hadde nettverk og kollegaer som hadde gode prosjekter i arbeid med målgruppen og arbeidsintegrering i Viken og Oslo. Deretter kontaktet jeg NAV Falkenberg i Trondheim kommune. I utgangspunktet sendte jeg en e-post og forklarte om formålet med oppgaven og problemstillingen, og etter noen dager fikk jeg en telefon fra veilederen at de ønsker å delta i intervjuet. Veilederen har henvist meg til veileder på INN, og etter at intervjuet ble gjennomført hadde jeg to intervjuer med jobbspesialister på NAV Falkenberg. Ett av intervjuene ble gjennomført på Teams på grunn av hjemmekontor. Jeg har også benyttet samme strategi og sendt en felles forespørsel til karrieresenteret i Trøndelag fylkeskommune, og fikk deretter positiv respons fra en karriereveileder fra Trøndelag fylkeskommune. Intervjuet ble gjennomført digitalt.

## 2.8 Analysearbeid

Ifølge Kvale & Brinkmann (2015, s. 119) er transkripsjonen av diskusjonen og forståelsen av intervjuet som en samling uttalelser, og kan lede til at fremstillingen blir fragmentert i enkeltbiter, som enkeltavsnitt, setninger eller ord. Thagaard, (2018, s. 119) hevder at: «*Vi sikrer kvalitet i forskningen når vi følger opp kravet om at forskeren bør redegjøre for fremgangsmåter i forskningsprosessen. Dette gir oss en garanti for tekstens troverdighet*».

Betydningen av analyse i enkelt språk er prosessen med dataevaluering ved hjelp av statistiske og analytiske verktøy ved å dele noe opp i biter, vurdere datamaterialet og begrunne forståelsen av intervjuteksten. Hensikten med denne ferdigheten er å finne nyttig informasjon og hjelpe i prosessen med å ta viktige beslutninger angående temaet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 119). Den strukturelle analysen av den implementerte teksten, komponentene i strukturen til intervjuet (det vil si ord), begreper og forholdet mellom dem undersøkes i henhold til mengden repetisjon, antall ord, uttrykk, og termer brukt i setningene for å oppdage mønstrene i utsagnene.

For å få en dypere forståelse av samtalen har jeg gjort en tematisk analyse. Braun & Clarke (2006) beskriver tematisk analyse slik: «*Tematisk analyse er en metode for å identifisere, analysere og skildre mønster (tema) i datamaterialet*». (Braun & Clarke, 2006, sitert i Eggebø, 2020, s. 109). Dette prosjektet bruker en tematisk analysemetode,

samtidig som den introduseres som en fleksibel metode, og forklarer hvordan den kan brukes i forskning. Denne studien er en kvalitativ forskningsundersøkelse der ansatte fra ulike organisasjoner ble intervjuet i dybden som en tilnærming for datainnsamling. Jeg har brukt tematisk analyse fordi tematisk analyse betraktes som en spesiell metode, hvor en av fordelene er fleksibilitet. Ved å lete etter sentrale temaer kan man gå dypt gjennom empirien og finne ulike hindringer, og muligheter for å hjelpe med tanke på den presenterte problemstillingen. Gjennom de gjennomførte intervjuene skal jeg finne individuelle og strukturelle utfordringer, og deretter vil jeg finne mulige løsninger på disse utfordringer.

Tematisk analyse vurderer ord på noen bearbeidelser, og den brukes hovedsakelig i kvalitativ forskning, hvor forskeren samler beskrivende data for å svare på forskningsproblemet sitt (Johannessen, Witsø & Rasmussen 2018, s. 279). Ifølge Johannessen et al, (2018) betraktes tematisk analyse som et fleksibelt og nyttig forskningsverktøy. Videre hevder de at tematisk analyse er uavhengig av teori, som vil si at analysemetoden ikke er knyttet opp til et større teoretisk rammeverk. Først forstår vi derfor hva dette handler om, deretter kan vi velge hvilke teorier som passer. Hvis vi sammenligner med andre metoder som er avhengig av teoretiske eller epistemologiske perspektiver, er denne metoden unik og kompatibel.

Med den tematiske analysen søker man etter å finne mønstre i dataene. Når et mønster er hentet fra dataene, bør det støttes tematisk. Som nevnt er temaer med andre ord utledet fra data og et tema er en gruppering av data med viktige fellestrekk (ibid, 2018, s. 280). I tillegg skriver Johannessen et al, (2018) at metoden er inspirerende og nyttige for uerfarne forskere, og derfor synes jeg at metoden kan være enklere enn de andre metodene som finnes. Ettersom jeg har lite erfaring fra kvalitativ forskning fra tidligere, og ingen intervjubasert forskning, er denne metoden et godt valg å benytte i oppgaven. Tematisk analyse vektlegger tekstens innhold og ser på språket som en direkte og transparent vei til mening (ibid, 2018, s. 279-280).

## **2.9 Gjennomføring av analysen**

Etter at alle intervjuene var foretatt, startet jeg med å analysere intervjuene. Først begynte jeg med å transkribere intervjuene og få en oversikt over empirien. En transkripsjon er en konkret omdanning av en muntlig samtale til en skriftlig tekst (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 210). I transkripsjonsprosessen gikk jeg nøyaktig gjennom intervjuene for å fjerne alle gjentakende ord og andre ubrukelige ord, lyder som «ahm» «ok» og lignende (Johannessen 2018, s. 284-286). Med denne metoden prøvde jeg å identifisere og sortere sammenhengene mellom temaet og problemstillingen. Ifølge Johannessen (2018), før vi fortsetter med forskningen, bør vi være grundig kjent med dataene og annen relevant informasjon. I neste fase genererer man primærkoder ved å organisere dataene på en meningsfull og systematisk måte. Koding reduserer mye data til små biter av betydningen. Det finnes ulike metoder for koding og kodemetoden bestemmes av ditt synspunkt og forskningsspørsmål (ibid 2018, s. 284-286). Videre gikk jeg gjennom intervjuene og fargekodet relevante sitater. Jeg har også markert de viktigste sitatene og punktene da jeg transkriberte intervjuene. På denne måten prøvde jeg å gå nøye gjennom intervjuene ved å finne de viktige punktene ved hvert intervju.

Ved tolkning av sitater i analysen ønsket jeg å fjerne disse ordene og lydene for å gjøre sitatene mer lesbare. Deretter valgte jeg å lese over alle intervjuene for å diagnostisere og kategorisere temaer som er grunnleggende i alle intervjuene mine. Til slutt begynte

jeg å skrive frem temaene som jeg kategoriserte og innhold i resultatdelen av oppgaven (Johannessen, 2018, s. 281-283). Dataene ble samlet inn fra erfarne eksperter med direkte erfaring med målgruppen. Disse ekspertene/veiledere har omfattende kunnskap og innsikt som gjør dem i stand til å gi verdifull informasjon og perspektiver om emnet. Deres ekspertise er basert på langvarig engasjement og arbeid med målgruppen, noe som gjør dataene pålitelige og relevante.

### **2.10 Validitet og reliabilitet**

I forskning er det viktig å måle ulike egenskaper ved individer, og validitet og reliabilitet er begreper som er relevante for å sikre at forskningen er pålitelig og troverdig. Validitet handler om hvor godt et måleinstrument eller en metode måler det den er ment å måle. Reliabilitet refererer til graden av konsistens og pålitelighet i resultatene som oppnås med et gitt måleinstrument eller en metode (Thaggard 2018, s. 187). For å sikre validitet må forskeren sørge for at de anvender måleinstrumenter eller metoder som er relevante for det de ønsker å måle. Det innebærer å sikre at de fanger opp de aspektene av fenomenet eller variablene som er av interesse. Reliabilitet handler om hvor pålitelige og konsistente resultatene er. Det innebærer at hvis forskningen eller målingen ble gjentatt under de samme betingelsene, ville man få tilnærmet like resultater. Både validitet og reliabilitet er viktige kriterier for å vurdere kvaliteten på forskningen. Validitet sikrer at forskningsresultatene faktisk måler det de påstås å måle, og reliabilitet sikrer at resultatene er pålitelige og konsistente. Ved å ta hensyn til begge disse kriteriene kan forskeren styrke tilliten til forskningen og dens funn (ibid, 2018, s. 187).

Validitet og reliabilitet indikerer kvaliteten på måling av en metode eller test (ibid, 2018, s. 187-188). Derfor er det viktig at resultatene og statistikken jeg produserer er innhentet som et resultat av å bruke pålitelige målinger, slik at det oppnådde resultatet får merverdi og troverdighet. Videre styrker vi validiteten ved å gå kritisk gjennom analyseprosessen. Informantene nevner temaer som kan være kontroversielle. Som forsker må jeg vurdere andre synspunkter som kan gi en relevant forståelse. Vi styrker betydningen av egne forklaringer ved å vise til at alternative forklaringer er mindre aktuelle (ibid, 2018, s. 187). Validitet viser til hvor nøyaktig metoden er for å måle det den skal måle. I en fortellende setning måler verktøyet vårt det som opprinnelig ble designet for å måle. Hvis min forskning har høy validitet, betyr det at resultatene samsvarer med reelle egenskaper og endringer (ibid, 2018, s. 189). Min forståelse, mine antagelser og hvordan jeg forholder meg til forskning er avgjørende for prosjektet som skal gjennomføres.

Mine intervjuer er basert på et strategisk utvalg med ni forskjellige intervjuer i ulike kontekster. Kunnskapen som bearbeides er basert på et bakkebyråkratisk perspektiv, det vil si at kunnskapen kommer fra informantenes forståelser og erfaringer, som jobber med målgruppen. Derfor er en god relasjon og å være engasjert, åpen og lyttende avgjørende i intervjuene. Videre har jeg vært bevisst på at mine forforståelser og forklaringer påvirkes av mine opplevelser, erfaringer og kunnskapsbakgrunn, som kan påvirke forskningens resultat.

### **2.11 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg presentert den metodiske fremgangsmåten og begrunnelsen for valg av metode i studien. For å belyse studien valgte jeg å benytte en kvalitativ tilnærming, da den tillater en dypere forståelse av informanters opplevelser og meninger.

I studien valgte jeg å analysere dataene som bestod av intervjuer med informanter som var nøye utvalgt og relevante for studiens tema og forskningsspørsmål. Ved å benytte intervjuer som datainnsamlingsmetode, kunne jeg få direkte tilgang til informasjonen jeg trengte for å besvare forskningsspørsmålet på en grundig og dybdeforstående måte. Videre diskuterte jeg de etiske problemstillingene knyttet til forskningen. Dette inkluderte viktige aspekter som konfidensialitet og anonymitet av informanter, samtykkeprosessen for deltakelse i studien, og håndtering av sensitive temaer som kunne påvirke deltakerne. Jeg tok alle nødvendige forholdsregler for å sikre at informasjonen ble behandlet på en konfidensiell og trygg måte.

Til slutt redegjorde jeg for validitet og reliabilitet i studien. Validitet handler om hvorvidt forskningsdesignet faktisk måler det vi ønsker å undersøke, og om funnene er gyldige og generaliserbare. Jeg reflekterte over hvordan jeg kunne sikre validiteten ved å velge en passende metodisk tilnærming og ved å inkludere et tilstrekkelig antall informanter. Reliabilitet, på den andre siden, omhandler påliteligheten og konsistensen av dataene og analysen. Jeg beskrev hvordan jeg sikret dette gjennom en systematisk tilnærming til datainnsamling og analysering, samt ved å bruke etablerte kriterier og metoder. Gjennom denne grundige metodebeskrivelsen har jeg lagt et solid grunnlag for resten av studien, og leserne kan få tillit til at forskningsprosessen er utført på en pålitelig og valid måte.

## KAPITTEL 3 TEORETISK RAMMEVERK FOR ANALYSE OG DISKUSJON

I dette kapitlet vil jeg presentere de sentrale teoretiske perspektivene jeg har benyttet for å belyse problemstillingen. For å analysere det empiriske materialet har jeg anvendt interseksjonalitetsteorien, som er både en teoretisk tilnærming og et analytisk verktøy av betydning i denne studien. Når vi diskuterer temaet «lavt utdannede innvandrere i det norske arbeidslivet», blir interseksjonalitet teori svært relevant.

Interseksjonalitetstenkningen bidrar til å forstå hvordan ulike faktorer som utdanning, innvandrerbakgrunn, språkferdigheter, kulturell tilpasning, diskriminering og strukturelle barrierer påvirker individers tilgang til og erfaringer i arbeidslivet. Ifølge Collins (2019), gir interseksjonell teori tilgang til en helhetlig forståelse av hvordan ulike former for undertrykkelse og diskriminering virker sammen og overlapper hverandre.

Interseksjonalitet erkjenner at individets opplevelse av undertrykkelse og privilegier ikke kan reduseres til én enkelt identitetskategori, som kjønn, rase eller klasse, men at disse kategoriene er gjensidig påvirket og samhandler i komplekse måter (Collins, 2019, s. 691). Teorien gir oss en helhetlig forståelse av hvordan disse ulike faktorene samvirker og skaper komplekse situasjoner for lavt utdannede innvandrer menn i arbeidslivet (Ibid, s. 691). Interseksjonalitet er et begrep som tar utgangspunkt i det engelske ordet «intersection», som betyr å krysse eller skjære hverandre, spesielt i sammenheng med veikryss. Jusprofessoren Kimberlé W. Crenshaw introduserte begrepet interseksjonalitet i (1994) i sin artikkel «Mapping the Margins». Hun brukte begrepet til å belyse samspillet mellom ulike former for maktrelasjoner, med spesiell vekt på gjensidig påvirkning av kjønn og rase. (Gressgård, 2013, s 64).

Inspirert av dette ønsker jeg å se nærmere på hvordan veiledere og jobbspesialister i NAV, Fretex.. arbeider med å integrere målgruppen i det norske arbeidslivet. Videre vil jeg analysere mine funn ved hjelp av denne teori perspektivet for å identifisere de komplekse samspillene mellom ulike dimensjoner av identitet og systemiske strukturer. I veikryssmetaforen representerer veikryssene ulike sosiale kategorier som møtes (Gressgård, 2013, s 64). I denne sammenhengen tar jeg utgangspunkt i målgruppen, som består av innvandrere med lav utdannede innvandrer. Denne masteroppgaven tar sikte på å utforske og analysere hvordan veiledere og jobbspesialister arbeider med å inkludere innvandrer menn med lav utdanning i det norske arbeidsmarkedet.

Veikryssmetaforen gir oss et visuelt bilde av hvordan ulike sosiale kategorier kommer sammen og danner et komplekst nettverk av veier og krysspunkter. I dette tilfellet er de felles sosiale kategoriene innvandrere og personer med lav utdanning. Gjennom denne metaforen kan vi forstå at møtet mellom disse to kategoriene skaper spesifikke utfordringer og begrensninger for målgruppen når det gjelder arbeidsinkludering.

Analysene som blir presentert senere i oppgaven vil bidra til å avdekke de mulighetene, hindringene og barrierene som målgruppen opplever i arbeidslivet. Disse hindringene kan være både individuelle og strukturelle. Individuelle hindringer kan inkludere manglende språkferdigheter, begrenset utdanning og kulturelle barrierer. Strukturelle hindringer for inkludering av innvandrer menn med lav utdanning i arbeidslivet inkluderer mangelen på spesifikke tiltak, veiledninger og metoder rettet mot denne gruppen. Manglende tilgang

til relevant informasjon og veiledning kan gjøre det vanskelig for dem å navigere i arbeidssøkingprosessen. Språkproblemer, særlig begrensede norskkunnskaper, kan være en betydelig barriere. Det er viktig å merke seg at disse hindringene ikke er statiske, men kan variere avhengig av situasjonen og konteksten individer befinner seg i. Noen av hindringene kan være vedvarende og systemiske, mens andre kan være mer midlertidige og avhengig av individuelle forhold. Gjennom å bruke veikryssmetaforen i denne oppgaven får vi et omfattende bilde av hvordan ulike sosiale faktorer, som innvandringsbakgrunn, kultur og utdanningsnivå, samhandler og påvirker mulighetene til individene i målgruppen. Dette bidrar til en dypere forståelse av kompleksiteten knyttet til arbeidsinkludering og gir grunnlag for å utforske mulige løsninger som kan bidra til å redusere ulikheter og fremme like muligheter for alle.

### 3.5 Interseksjonalitet

Her skal jeg benytte begrepet interseksjonalitet for å belyse hvorfor lavt utdannede innvandrermenn møter utfordringer i samfunnet, og hva som forårsaker disse utfordringene. Det inkluderer også å spørre hva slags tiltak som finnes, og bør finnes, slik at denne målgruppen kommer seg i lønnet arbeid og blir inkludert i det norske arbeidslivet. Begrepet interseksjonalitet benyttes i funnene som blir presentert senere i strukturelle hindringer av målgruppen. Veikryss-metaforen tar utgangspunkt i Crenshaws forståelse av begrepet interseksjonalitet (Crenshaw, 2006, s. 8). For å beskrive veikryssmetaforen kan en ta utgangspunkt i målgruppen lavt utdannede innvandrere. I veikryssmetaforen møtes flere ulike faktorer av fordeler og ulemper. Eksempler på disse faktorene inkluderer kjønn, klasse, kultur, rase, religion, funksjonshemming, fysisk utseende også videre. Disse kryssende og overlappende sosiale identitetene kan være både styrkende og undertrykkende (Ibid, s. 8).). De kategoriene som påvirker individets situasjon i arbeidslivet, er blant annet muligheter og barrierer på vei inn i det norske arbeidsmarkedet som jeg kommer til å presentere i analysen.

*Intersectionality is a way of understanding and analyzing the complexity in the world, in people, and in human experiences. The events and conditions of social and political life and the self can seldom be understood as shaped by one factor. They are generally shaped by many factors in diverse and mutually influencing ways. When it comes to social inequality, people's lives and the organization of power in a given society are better understood as being shaped not by a single axis of social division, be it race or gender or class, but by many axes that work together and influence each other. Intersectionality as an analytic tool gives people better access to the complexity of the world and of themselves (Collins et al., 2016, s. 12).*

Ifølge Collins & Bilge (2016) betraktes begrepet interseksjonalitet i sosialfeltet som et analytisk verktøy med utgangspunkt i at individet trenger bedre rammer for å håndtere den komplekse diskrimineringen de møter. Videre hevder de at interseksjonalitet er en måte å forstå og analysere kompleksiteten i verden og menneskelige erfaringer. Begivenhetene og forholdene i det sosiale og politiske livet og selvet kan sjelden forstås som formet av én faktor. De er generelt formet av flere andre faktorer på forskjellige og gjensidig påvirkende måter. Når det gjelder sosial ulikhet kan menneskets liv forstås og organiseres av makt i et gitt samfunn. Disse faktorene er blant annet rase, kjønn og klasse, som påvirker hverandre (Collins & Bilge 2016, s. 12-13).

Interseksjonalitet brukes vanligvis for å beskrive eksistensen av flere former for undertrykkelse som overlapper hverandre. Skjæringspunktet mellom mikrosystemene for dominans i forskjellige situasjoner skaper en unik opplevelse av undertrykkelse og et sett med hindringer for hver person (Collins, 2019, s. 691).

Stereotyper fremtrer som en sentral perseptuell prosess der diskriminering etter rase og kjønn oppstår (Collin, 1999, i Browne & Misra, 2003, s. 499). Videre sier Collin at rase og kjønn skjærer hverandre i oppfatninger av ansatte, og antyder at melaninrike kvinner og menn møter forskjellige stereotyper som fører til diskriminering (Ibid, s. 500). Stereotypene om de lavt utdannede innvandrerne handler ofte om dårlig språkforståelse, og lavt utdanning, helseutfordringer, religion og kulturell bakgrunn. Begrepet interseksjonalitet oppsto fra kritisk raseteori (Gressgård, 2013, s 64). Begrepet ble først brukt av den kritiske raseteoretikeren Kimberle Crenshaw i 1989, og utarbeidet i et forsøk på å kritisk vurdere forholdet mellom kjønn og «rase» (Gressgård, 2013, s 64). Ifølge Gressgård (2013) har interseksjonalitet muliggjort feministisk tankegang ved å skifte perspektivet på kjønn, rase, klasse og andre sosiale steder fra statiske forhåndsdefinerte grupperinger til den ulike maktdynamikken som disse sosiale kategoriene representerer (Ibid, s. 64-65). Med begrepet interseksjonalitet satte Kimberle Crenshaw et navn på samtalen rundt ulikhet som fargede kvinner USA opplever. Ifølge Gressgård forklarer Crenshaw at de fargede kvinnenes opplevelse av undertrykkelse ikke kan kategoriseres utelukkende etter kjønn eller rase, eller til og med en sum av disse kategoriene (Ibid, s. 64-65). Interseksjonalitet vender oppmerksomheten mot den komplekse relasjonen mellom forskjellige former for ulikhet og marginalisering, som for eksempel rase, språkkunnskaper, statsborgerskapsstatus, og konteksten og strukturene rundt privilegier og ulemper (Ibid, s 65). Videre hevder Gressgård at det ikke er enkeltfaktorer som skaper privilegier eller undertrykkelse, men at sosiale kategorier skifter i deres betydning, avhengig av sosial kontekst, relasjoner og interaksjoner mellom individer med hverandre (Ibid, s 65). Interseksjonalitet beskriver den sosiale maktdynamikken i situasjoner der individer kan ha privilegier i noen situasjoner, men er undertrykt i andre (Ibid, s 67).

Ifølge Gullikstad (2013) har de danske forskerne Staunæs og Søndergaard utviklet en utdypet forståelse av «veikrysset», som de benevner som «rotete tilblivelsesrom» (Gullikstad, 2013, s. 70). Med denne metaforen vender de oppmerksomheten mot selve sammenvevingen av sosiale kategorier. De to metaforene, «veikrysset» og «rotete tilblivelsesrom», gir oss forskjellige oppfatninger av, og tilnærminger til sosiale kategorier. Ifølge Gullikstad (2013) ligger det i Crenshaws forklaring av veikrysset en oppfatning av at kjønn, rase og klasse, som samfunnsstrukturer, danner relativt faste og uforanderlige kategorier som er forskjellige fra hverandre, slik som «svart arbeiderklassekvinne» og «hvit middelklassemann», og at disse kategoriene allerede eksisterer forut for produksjonen av dem (Gullikstad, 2013, s. 70).

Metaforen «rotete tilblivelsesrom» kan oppfattes som et sted hvor det meste er gjennomførbart. Tanken bak dette konseptet er at komplekse sosiale kategorier som kjønn, klasse, kultur, religiøs og rase henger sammen. Gjennom metaforen «rotete tilblivelsesrom» forstår vi hva som skjer i selve krysset (Ibid, s. 70). Vi kan ikke si noe om hvilke av kategoriene som dominerer eller krysser hverandre. Metaforen kan forstås som et sted hvor det meste er mulig og alt kan skje. Sosiale identiteter er ikke altså ikke uavhengige og endimensjonale, men multiple og kryssende. Der er flere kategorier som påvirker hverandre, som kjønn, rase, kulturell forståelse, utdanning og maktrelasjoner,



osv. (Ibid, 70-71). Den setter søkelys på individuelle opplevelser i skjæringspunktet mellom flere dimensjoner. Det er et sted som ikke bare former undertrykkelse, men også nye identitets- og handlingsmuligheter. Det er ikke bare et sted for utvikling av underkastelsesstrategier, men også av motstandsstrategier og overskridende subjektposisjoner (Gullikstad, 2013, s. 70-71). I lys av metaforen «rotete tilblivelsesrom» kan jeg utforsk hva som er mest relevant hos målgruppen i det norske arbeidslivet, samt hvilke av de kategoriene som påvirker mest når veiledere og jobbspesialister jobber med målgruppen.

En interseksjonell tilnærming kan også ha implikasjoner for veiledere og jobbspesialister samt tilretteleggingspraksis i arbeidslivet. Ved å ta hensyn til det komplekse samspillet mellom kultur, etnisitet og utdanningsnivå kan disse fagpersonene få en bedre forståelse av de spesifikke utfordringene og mulighetene som lavt utdannede innvandrer menn kan møte i arbeidslivet. Veiledere og jobbspesialister kan spille en viktig rolle i å støtte målgruppen gjennom karriereutvikling og jobbsøkningsprosessen. Ved å være bevisste på de ulike barrierene som språkproblemer, kulturelle fordommer og manglende anerkjennelse av kvalifikasjoner kan utgjøre, kan disse fagpersonene tilpasse sine råd og tjenester for å bedre møte de individuelle behovene til for eksempel innvandrede menn med lav utdanning.

Tilretteleggingspraksis i arbeidslivet kan også dra nytte av en interseksjonell tilnærming. Ved å anerkjenne og verdsette den unike kulturelle bakgrunnen og de flerspråklige ferdighetene til lavt utdannede innvandrer menn, kan arbeidsgivere skape et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer mangfold. Dette kan omfatte tiltak som flerspråklig kommunikasjon, kulturell sensitivitetstrening og muligheter for kulturell utveksling og læring blant ansatte. Ved å benytte seg av interseksjonell teori i denne masteroppgaven vil jeg få en dypere forståelse av hvordan disse ulike aktørene og praksisene samhandler og påvirker lavt utdannede innvandrer menns opplevelser i arbeidslivet. Dette vil ikke bare bidra til å belyse kompleksiteten og mangfoldet i deres erfaringer, men også identifisere konkrete muligheter og strategier for å fremme inkludering, likestilling og tilrettelegging på arbeidsplassen.

### **3.7 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg presentert interseksjonalitet som et sentralt teoretisk perspektiv for å belyse problemstillingen om lavt utdannede innvandrere i det norske arbeidslivet. Interseksjonalitet er en teori som tar hensyn til kompleksiteten i sosiale og menneskelige erfaringer, og den argumenterer for at ulike faktorer som utdanning, innvandrerbakgrunn, språkferdigheter, kulturell tilpasning, diskriminering og strukturelle barrierer påvirker tilgangen til og erfaringene i arbeidslivet. Gjennom interseksjonell teorien kan vi identifisere komplekse samspill mellom ulike identitetsdimensjoner og systemiske strukturer, og forstå hvordan lavt utdannede innvandrere opplever ulike former for marginalisering og støtte i arbeidslivet.

# **ANALYSE AV LAVT UTDANNEDE MENN MED INNVANDRINGSBAKGRUNN I DET NORSKE ARBEIDSLIVET**

I denne delen vil jeg analysere empirien som er innsamlet gjennom intervju med informanter. Analysen er tredelt. Mine informanter er veiledere og jobbspesialister som jobber med arbeidsinkludering i det norske arbeidslivet. De har gitt meg nyttig materiale for å arbeide med denne gruppen. Her legger jeg frem de viktigste temaene i datamaterialet. Disse temaene legger vekt på lavt utdannede menn med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet. Det første temaet setter søkelys på individuelle hindringer målgruppen møter på i arbeidslivet, og her viser jeg hvordan jobbspesialistene snakker om individets hindringer. I den andre delen ser jeg på hvordan de samme jobbspesialistene snakker om strukturelle hindringer. Det siste temaet tar for seg muligheter og veien videre, deretter kvalifikasjoner hos målgruppen.

Tabellen viser hovedtemaer i de tre analytiske kapitlene:

<b>Individuelle hindringer</b>	<b>Strukturelle hindringer</b>	<b>Muligheter og veien videre</b>
- Språk og kulturelle faktorer - Helseproblemer og viktigheten av språk - Utdanning og kvalifisering	- Mangelfull oppfølging - Tilgjengelig ressurs - Introduksjonsprogrammet og systemet for ny ankomne innvandrere	- Karriereveiledning mulighet for å hjelpe - Spesialisert oppfølging og prosjekter - Praksis eller arbeidstrening - Diverse verktøy - Veien til kvalifisering

## KAPITTEL 4 INDIVIDUELLE HINDRINGER

### 4.1 Individuelle hindringer

I løpet av intervjuene kom det frem at norskkunnskaper ble sett på som avgjørende av rådgiverne for at integrering skulle kunne skje. Språk er en av de største faktorene som innvandrere møter på et nytt sted når de bosetter seg. Evnen til å kommunisere er effektiv på alle områder av livet der vi må samhandle med andre, fra jobb til utdanning, eller med daglig gjøremål (Volckmar-Eeg & Vassenden, 2022, s. 261-262). Egenskapene til en person er ferdigheter, holdninger, verdier, fysiske tilstander og følsomheten til situasjonene som en person står overfor, og er blant faktorene som påvirker tilpasningen til miljøet og dets endringer (Volckmar-Eeg & Vassenden, 2022, s. 275). Språkbarrierer i det norske arbeidslivet kan være en betydelig utfordring for innvandrere. Ifølge mine informanter kan språkkompetanse i norsk begrense individets muligheter til å kommunisere effektivt og delta fullt ut i arbeidsmiljøet. Det kan påvirke deres evne til å forstå instruksjoner, utveksle informasjon og samarbeide med kollegaer. I tillegg kan manglende kjennskap til faglige termer og uttrykk være en hindring, spesielt i yrker som krever spesialisert kunnskap. Kulturelle forskjeller knyttet til språk og kommunikasjon kan også spille en rolle, da språk ofte er tett knyttet til kulturelle normer og praksis. Derfor er det viktig å anerkjenne og adressere disse individuelle barrierene for å sikre inkludering og like muligheter for innvandrere i det norske arbeidslivet.

### 4.2 Språk og kulturelle faktorer

Ifølge jobbspesialistene jeg har snakket med, er språk et nøkkelelement for en vellykket integrering av innvandrere, og det utgjør den største utfordringen i inkluderingsprosessen. Et eksempel på en informant som tar opp dette temaet er Lena, som jobber i NAV. Hun peker på språket som en betydelig hindring for innvandreres inkludering. Ifølge Lena er manglende språkkunnskaper en stor utfordring for innvandrere når de søker og beholder arbeid. Hun påpeker at språket er avgjørende for å kunne kommunisere effektivt på arbeidsplassen, forstå instruksjoner og oppfylle jobbkravene. Videre påvirker språkbarrieren også den sosiale integrasjonen, da det kan være vanskelig å delta aktivt i teamarbeid eller å bygge relasjoner med kollegaer når man ikke behersker språket tilstrekkelig. Lena understreker betydningen av språkopplæringstilbud og tiltak som kan bidra til å forbedre innvandreres språkkunnskaper. Hun nevner også viktigheten av å tilrettelegge for språkpraksis og muligheter til å praktisere språket i arbeidsmiljøet. Ifølge henne kan et solid språkgrunnlag bidra til å redusere barrierene for arbeidsintegrasjon og øke mulighetene for vellykket inkludering av innvandrere på arbeidsmarkedet.

*Den første utfordringen er språkbarrieren, som ofte hindrer folk i å få arbeid. Språknivået er viktig med tanke på hvilke kurs vi kan tilby dem og hvilke arbeidsgivere som kan ta imot dem, siden det kan være en utfordring å ta imot noen med svært lav språkferdighet. Det å finne bolig blir ekstra vanskelig fordi de ofte ikke behersker språket. Språk er nøkkelen til å få en jobb, da det er avgjørende for å forstå arbeidslivsregler og spesielt de uskrevne reglene i et norsk arbeidsmiljø. Dette er svært vanskelig, og vi har*

*klassiske eksempler som illustrerer kommunikasjonen på en arbeidsplass og hvordan man snakker her i Norge, blant annet. Lena (NAV)*

Her ser vi hvordan Lena snakker om språk som en av de største utfordringene i arbeidet med å hjelpe personer ut i arbeid. Språknivået til disse personene begrenser hvilke typer kurs de kan delta på og hvilke arbeidsgivere som kan ta imot dem. Å ansette noen med lavt språknivå utgjør en spesiell utfordring. Videre nevnes det at det å finne bolig er ekstra vanskelig fordi manglende språkkunnskaper hindrer kommunikasjonen. Språket er avgjørende når det gjelder å skaffe seg en jobb, da det er nøkkelen til å forstå arbeidslivsregler og de uskrevne reglene som gjelder i norske arbeidsmiljøer sier informanten. Videre sier Lena at i det norske arbeidslivet er det høye krav om rekruttering av arbeidstakere, og når man ikke har norskkunnskaper blir det vanskeligere, spesielt mot denne målgruppen.

Når jobbspesialistene snakker om problemene ved å ikke lære seg språk, er isolasjon og mentale problemer et tema som går igjen. Hvis du ikke lærer språket i det nye miljøet godt, vil du bli isolert og du vil få mange flere problemer. Du vil få problemer både mentalt og fysisk, og du vil ikke kunne jobbe, bo eller studere, sier informanten. Ifølge henne er språk sentralt for å oppnå de nødvendige suksessene og bruk alt potensialet ditt for å nå dine mål. Videre forteller Lena at det er en stor utfordring å finne arbeidstrening, og også her er språk et problem, fordi de fleste arbeidsgivere foretrekker å tilby arbeidstrening til personer som har høye språknivå. Dette er også i tråd med Kunnskapsdepartementet, som peker på at alle som bor i Norge må kunne snakke og forstå norsk, og at språkkunnskaper er den viktigste nøkkelen inn i store og små fellesskap i det norske samfunnet (Kunnskapsdepartementet, 2018, s. 10). Det vil bidra til at individet kan finne veien inn i både arbeidsliv og andre fellesskap, slik at de blir mer selvstendige, aktive deltakere og bidragsyttere i samfunnet. Slik det kommer fram her er veiledere posisjonert som mellomledd mellom innvandrerne og samfunnet, som er ganske lukket for deres profiler.

Med andre ord innvandrere står overfor unike utfordringer når de forsøker å integrere seg i et nytt samfunn, inkludert språklige, kulturelle og strukturelle barrierer. Veiledere fungerer som koblingspunkter som hjelper innvandrere med å navigere gjennom de ulike systemene og prosessene som er involvert i arbeidssøking og integrering. De har kunnskap om samfunnets normer, lover, reguleringer og muligheter, og de kan bistå innvandrere med å forstå og tilpasse seg disse. Ifølge Lena finnes det uskrevne regler i det norske arbeidslivet som kan være vanskelig for innvandrere. Det vi ser videre i sitatet ovenfor er at informanten snakker om utfordringer med språket. Denne utfordringer speiler tilbake på voksenopplæringscenter og strukturelle barrierer på systemnivå. Det behøvs altså mer spesifikke tiltak som kan tilpasse individuelle behov basert på deres behov og norskferdigheter.

Individets evne til nettverksbygging påvirkes av interseksjonalitet. Et godt nettverk har fordeler både for arbeidsøkt og generell karriereutvikling. Manglende språkferdigheter kan føre til ekskludering fra samfunnsarenaer. Å ha tilstrekkelige språkferdigheter eller mangelen på det er en betydelig faktor for de som arbeider med språkbrukergrensesnitt (LUI), fordi de som har disse ferdighetene oppnår direkte tilgang til arbeidslivet. Men langt fra å være en enkel kategori, ser vi at den har en kompleks funksjon innenfor seg.

Ifølge Gullestad (2002, s. 100) kategorier og forskjeller mellom mennesker skapes og opprettholdes av makt og relasjoner mellom majoriteter og minoriteter. Dette innebærer at kulturelle og språklige kategorier og holdninger kan bidra til å forsterke og opprettholde ulikheter mellom grupper. Det pekes også på at samfunn og grupper er involvert i komplekse nettverk av sosiale, kulturelle, politiske og økonomiske interaksjoner som er nødvendige for deres sosiale liv. Dette betyr at kultur og makt er uløselig knyttet sammen, og at de påvirker hverandre gjensidig. Fra dette synspunktet er makt den overordnede strukturen av handlinger som påvirker andre mulige handlinger. Winther & Phillips (1999, s. 18) synspunktet legger vekt på at språket ikke bare er et verktøy for å beskrive verden, men også en mekanisme som aktivt former og skaper den sosiale virkeligheten. Språket er med på å konstruere kategorier, identiteter og sosiale relasjoner, og dermed spiller det en sentral rolle i kulturell produksjon og maktforhold. Disse perspektivene gir muligheten for å utforske og analysere hvordan kultur formes, vedlikeholdes og endres gjennom sosiale og språklige praksiser. Samtidig tar de hensyn til hvordan makt og forhold mellom ulike grupper påvirker kategorier og forskjeller. Turid, som jobber i Fretex, har svart følgende når jeg spurte henne om målgruppen. Turid presenterer en løsning her, og et annet perspektiv:

*Vi må ruste individene for å være med å se sine egne ressurser, og også å være kanskje mer utadrettet, og å tørre å snakke med flere arbeidsgivere eller tørre å presentere en CV og søknad og et godt produkt da, kanskje tørre å investere i egen kompetanse selv om det tar jo lang vei, for mange av oss starter med et skoleløp, for eksempel. Men det her med å bevisstgjøre litt omkring mulighetene som ligger bak det er det viktigste. Turid (Fretex)*

Ifølge Turid det er viktig å ruste individene til å se sine egne ressurser og være mer utadrettet. Dette innebærer å tørre å ta kontakt med flere arbeidsgivere, presentere en CV og søknad på en god måte, samt å investere i egen kompetanse. Selv om dette kan være en lang prosess, er det viktig å bevisstgjøre individene om mulighetene som ligger bak. Det understrekes at individene trenger støtte og oppmuntring til å tro på egne evner og tørre å ta initiativ. Å være bevisst på mulighetene som finnes, kan være avgjørende for å ta skrittene mot arbeidslivet. Det nevnes også at utdanning og skolegang kan være en start, men det handler også om å øke bevisstheten om andre muligheter og veier til suksess. Ifølge Turid må altså den enkelte arbeidssøker ta mer initiativ for å bli mer bevisst på sine egne muligheter og se «hva er mine muligheter, hva er mine ressurser og hva trenger jeg» for å komme seg videre. Selv om man står overfor mange problemer i veien for å komme seg inn på arbeidsmarkedet, anser Turid det som viktig at individet selv finner sine interesser. Hvis jobbsøkerne har et bevisst forhold til dette, er det ifølge Turid også lettere for veilederne å tilrettelegge videre ved å matche aktuelle jobber eller praksiser til målgruppen.

Videre sier Turid at å kjenne sine karrieremål og forventninger vil hjelpe dem å få den selvtiliten de trenger for å ta initiativ til å prøve å finne jobb eller jobbtrening. Når vi har identifisert våre langsiktige mål og hvordan vi kan nå dem, vurderer vi hvor i rollen vi ser muligheter til å utvikle ferdighetene og prestasjonene vi trenger. Derfor må vi være proaktive med å håndtere disse målene og dra nytte av ytelsen i både karriereveien og i det sosiale livet, samt med andre i samfunnet, sier Turid. Senere i intervjuet sier hun følgende, hvor jeg spør Turid om arbeidet med målgruppen:

*Vi får vedkommende fra NAV og det er et samarbeid mellom NAV og Fretex. Vi kjenner ikke så godt til våre deltakere, og det er vanskelig når de ikke snakker norsk, derfor bruker vi tolk i samtaler for å sikre at vi forstår hverandre. Vi vet jo ikke hvor språknivået er, så bruker vi jo veldig mye søkelys på det i starten, altså det her er rett og slett for å få til gode veiledningssamtaler der man faktisk får utforsket interesser på en god måte der deltakere forstår og får til å være liksom med i prosessen da. Turid (Fretex)*

I dette sitatet forteller Turid at utfordringer ikke bare er knyttet til individets arenaer, men altså å jobbe med dem. Gjennom en god veiledning forstår ikke individet bare sin nåværende situasjon, men blir også klar over hva man vil bli og å øke den personlige og psykologiske veksten. Ifølge Turid spiller veiledning en viktig rolle her ved å studere flyten av allsidig utvikling av en person, utdanning, personlige og sosiale livsferdigheter, redusere og fjerne hindringer for vekst, selvkunnskap og miljøvitenskap, og tilby andre kurser i forhold til arbeid. Ifølge dette argumentet trenger alle i dagens samfunn veiledning og rådgivning, men når vi tenker på denne gruppen så forstår vi at det er ekstra nødvendig. Personer med lav utdanning blir møtt med ulike typer yrkesmessig stress, språk og utdanningsproblemer, og derfor er det avgjørende å lære å håndtere disse ulike faktorene for å nå målet sitt.

Turids argumentasjoner er også i tråd med Meld. st. 32 (2020-2021, s. 115-116) som påpeker at veiledning bidrar til at individet får regelmessig hjelp for å realisere sine talenter, og til å være i stand til å løse sine problemer. Målet er også å være i stand til å ta en beslutning, og finne et passende yrke/jobb for seg selv. Hensikten med veiledning er at individet kan få reelle tanker og ideer om seg selv og om mulighetene og situasjonene som finnes for ham i verden, og hjelpe ham til å planlegge reelle og verdifulle mål for seg selv. Videre sier informanten å bli kjent med vedkommende er en avgjørende faktor, som er utgangspunktet for arbeidstreningsprosessen mellom veilederen og veisøkeren, sier Lena:

*Utfordringen er jo ofte at norsken de lærer på skolen er ikke arbeidsrelatert. Det er ikke norsk man bruker på arbeidsplassen, så for eksempel hvis jeg satt dem i arbeidstrening, som renholder eller kokk, snakker jeg med et helt annet språk enn på skolebenken. På skolen lærer man grammatikk og sånne ting som de selvfølgelig skal lære seg. Men det er ikke arbeidsrelatert. Lena (Nav)*

Her ser vi at Lena kommer med et kritisk perspektiv på introduksjonsprogrammet. Slik hun ser det, er det riktig at vi lærer mange ting ved å gå på skole og bli kjent med ulike ferdigheter for å leve i samfunnet, men dette er ikke alt vi skal tilegne oss når man snakker om denne gruppen. Målgruppen har kort tid til å lære mye, og et flertall har ikke skolebakgrunn. Dette fører til at personen blir værende i klassen flere måneder, og de kommuniserer ikke i klasserommet. Informanten sier at målgruppen lærer språket tilpasset en sosial sammenheng og de kommuniserer godt med hverandre i en arbeidsrelatert sammenheng. Det Lena mener er at ferdighetene som skolen lærer målgruppen ikke er nok for arbeidslivet og i det virkelige livet. For å lykkes i det virkelige livet trenger en person viktigere ferdigheter i tillegg til pedagogiske ferdigheter. Hvis en person kjenner seg selv og sine interesser, kan han lettere sette mål for fremtiden sin og ta valg som samsvarer med hans ønsker, sier informanten. Det er logisk og oppfyller hans behov. Ved å kjenne interessene sine er altså personen på vei mot en bedre

fremtid. Dette argumentet er i tråd med det som kommer til uttrykk i politiske dokumenter, for eksempel i Stortingsmeldingen «En helhetlig integreringspolitikk: Mangfold og fellesskap», hvor arbeidslivet beskrives som en viktig integreringsarena, og det å ha gode norskerferdigheter medfører lettere å komme inn i arbeidslivet (Meld. St. nr. 6 (2012-2013), s. 28). Slik det kommer fram her er at integrering er en toveis prosess som krever innsats fra innvandrere og fra samfunnet. Det sivile samfunn må være en partner i arbeidet med å integrere innvandrere (Meld. St. nr. 30 (2015-2016), s. 11).

Gullikstad diskuterer hvordan Crenshaws forklaring av «veikrysset» innebærer en oppfatning av sosiale kategorier som relativt faste og uforanderlige. Dette står i kontrast til Staunæs og Søndergaard drøftelse av «rotete tilblivelsesrom», som ser på kategorier som sosialt konstruerte og i stadig endring. Dermed kan vi si at forholdet mellom Staunæs og Søndergaard og Crenshaw er at Staunæs og Søndergaard bygger videre på Crenshaws teorier og perspektiver for å utforske og diskutere ulike oppfatninger og tilnærminger til sosiale kategorier. Ifølge Gullikstad (2013) refererer veikryss-metaforen til møter mellom flere akser, som kultur, språk og handlinger, i møte med det norske samfunnet (Gullikstad, 2013, s. 70). Veikrysset representerer tre akser som krysser hverandre og fører til en trippel undertrykkelse av individet. Ut fra Gullikstads perspektiv blir interseksjonalitet adressert som sosiale hierarkier med spesifikke materielle kontekster. I teorien om interseksjonalitet flettes ulike former for diskriminering og marginalisering sammen (Gullikstad, 2013, s. 70). Crenshaws veikryssmetafor, som ble utviklet i en helt annen kulturell kontekst i USA, retter fokus mot kjønn, rase og klasse som samfunnsstrukturer. I den norske konteksten kan vi observere at innvandrere blir kategorisert ut fra ulike religiøse og kulturelle bakgrunner, nasjonalitet og økonomisk klasse. Disse kategoriene eksisterer allerede i samfunnet i den nåværende konteksten.

I den norske konteksten er det viktig å se kategoriseringen av innvandrere ut ifra ulike faktorene. Dette bidrar til en bedre forståelse av innvandrernes behov og utfordringer, samt fremmer kulturell forståelse. Ved å identifisere og anerkjenne innvandreres religiøse og kulturelle mangfold, kan samfunnet tilrettelegge for tilpassede tjenester og støtte som tar hensyn til deres spesifikke situasjon. Videre bidrar en slik tankegang til å skape et inkluderende samfunn hvor innvandreres unike bidrag og perspektiver blir verdsatt og respektert. Det hjelper også med å bekjempe stereotypier og generaliseringer, og fremmer heller en helhetlig og individuell tilnærming til integrering og samhandling på tvers av ulike bakgrunner.

Den økte kompleksiteten i veikryssmetaforen understreker betydningen av å erkjenne at individer kan oppleve flere former for marginalisering samtidig. For eksempel kan en innvandrermedmann med lav økonomisk status møte utfordringer knyttet til både kjønn, rase og klasse. Crenshaws erfaringer vil være formet av samspillet mellom disse ulike faktorene og de eksisterende strukturene i samfunnet. Veikryssmetaforen er derfor et nyttig konsept for å analysere og forstå kompleksiteten i ulike former for undertrykkelse og marginalisering. Den minner oss om viktigheten av å se på individets erfaringer gjennom et bredere sosialt og strukturelt perspektiv, og oppfordrer til en mer helhetlig tilnærming for å adressere ulikheter og skape et mer rettferdig samfunn.

Ifølge Staunæs og Søndergaard kategorier ikke eksisterer på forhånd, men blir formet og skapt i en lokal og historisk kontekst. Dette reiser spørsmål om hva kategorier som kjønn, rase, ulike praksiser og kulturell forståelse betyr for det enkelte individet i forhold til makt og maktrelasjoner (Gullikstad, 2013, s. 71). Med andre ord blir det viktig å

gjennomføre flerdimensjonale undersøkelser for å forstå målgruppen bedre, spesielt når det gjelder lavt utdannede innvandrere og deres suksess i arbeidslivet. Det betyr at man må se på individene ut fra ulike dimensjoner og ta hensyn til deres unike opplevelser, utfordringer og ressurser. Det handler ikke bare om å se på enkeltstående faktorer som utdanning eller kvalifikasjoner, men også å forstå hvordan maktrelasjoner og samfunnsstrukturer påvirker deres muligheter og opplevelser.

I lys av interseksjonalitet kan vi se at språkbarrieren som nevnes i sitatene ovenfor er en utfordring som påvirker mennesker med ulike sosiale kategorier og identiteter på forskjellige måter. For det første kan språkbarrieren ha en sterkere innvirkning på personer som allerede befinner seg i en sårbar sosial posisjon, for eksempel de med lavere innvandrerbakgrunn. Dette kan skyldes manglende tilgang til språkopplæring eller ressurser som kan hjelpe dem med å forbedre språkferdighetene sine. Videre kan språkbarrieren også forsterke eksisterende ulikheter på arbeidsmarkedet. Personer med lav språkferdighet kan ha begrenset tilgang til kurs og opplæring som er nødvendig for å få bestemte jobber. Samtidig kan arbeidsgivere være motvillige til å ansette personer med lav språkferdighet på grunn av kommunikasjonsutfordringer og manglende forståelse for arbeidslivsregler og normer. Teorien understreker også betydningen av å ta hensyn til individuelle ressurser og styrke selvbevisstheten hos personer som står overfor språkbarrieren. Det handler om å oppmuntre dem til å være mer utadrettet, ta initiativ til å kontakte flere arbeidsgivere, og investere i sin egen kompetanse for å øke sine muligheter på arbeidsmarkedet. Det er også viktig å erkjenne at språkopplæring i voksenopplæring ikke alltid er tilstrekkelig arbeidsrelatert. Det er behov for en mer helhetlig tilnærming som tar hensyn til språkbehovene i forskjellige yrker og arbeidsmiljøer. Dette innebærer å utvikle relevante språkferdigheter på praktisk bruk av språket i arbeidsrelaterte sammenhenger. I sum viser det ved bruk av interseksjonell teori hvordan språkbarrieren kan virke inn på ulike individer med ulike identiteter og sosiale kategorier. Det understreker betydningen av å adressere disse utfordringene på en helhetlig og inkluderende måte, ved å ta hensyn til individuelle ressurser, styrke selvbevissthet og tilby relevant og arbeidsrelatert språkopplæring.

### **4.3 Helseproblemer og viktigheten av språk**

Ifølge rapporten integrerings og mangfoldsdirektoratet (2022, s.53), åpner språk dører for nye sosiale nettverk, utdanning og arbeid, og tilgang til den mest oppdaterte lokale informasjonen, som er relatert til god helse. Dette ble også beskrevet i rapporten «Migrasjon og helseutfordringer og utviklingstrekk» (2009), som skriver at offentlige helsesystemer bruker flere kommunikasjonskanaler for å formidle helsefremmende informasjon. Svake ferdigheter i vertsspråket kan også forstyrre helsekunnskaper og om innvandrere legger merke til, oppsøker og får tilgang til slik informasjon (Larsen, 2009, s. 36). Alle mine informanter nevnte flere ganger utfordringer med språket og hevder at språkbarrierer hindrer god kommunikasjon mellom personen og helsetjenesten, f.eks. om ernæring og trening. Det gjør innvandrere sårbare for å adoptere usunn atferd i vertskulturen. Det å være innvandrer med svake språkferdigheter i vertslandet indikerer en mindre vellykket integreringsprosess i de fleste arenaer i samfunnet. Dette påvirker både innvandrere med lang botid og kort botid (Larsen, 2009, s. 36-37). En jobbspesialist som snakker om dette, er Lena som jobber i NAV:

*Det er mange som har helseproblemer, både fysiske og mentale helseproblemer. (...) for at vedkommende ut i jobb så må de være friske, hvis*



*ikke så blir det vanskelig å finne bedrifter eller arbeidsgivere som tar imot dem. Lena (NAV)*

Lena forteller at deler av målgruppen også har ofte helseproblemer. Selv om mange innvandrere i denne situasjonen kan ha nære relasjoner innenfor sitt eget lokalsamfunn, risikerer de å ha en følelse av isolasjon og være en «outsider» utenfor samfunnet. Helseproblemer hindrer personen fra å være i fellesskap på de fleste arenaer og fører til marginalisering av individet. Det fører til at personen ikke kan være aktiv på ulike aktiviteter som introduksjon, skole eller arbeidstrening. Slik jeg ser dette, viser denne jobbspesialisten at en rekke faktorer påvirker deres helse på et nytt sted. Det gjelder blant annet økonomi, utdanning, sosiale nettverk, tilgang til helsetjenester, livsstil og ikke minst ferdigheter i vertsspråket, sier hun. Lenas argumentasjon er også i samsvar med (HFI) som sier «*I alt rapporterte 40 % av innvandremenn og 45 % av innvandrerkvinner minst ett helseproblem*» (Levekårsundersøkelsen blant innvandrere 2016, s. 20.).

Ifølge Lena er utfordringer med helse også knyttet til språket. Eksistensen av stereotypier om LUI vanskeliggjør deres tilstedeværelse i arbeidsmarkedet, og gjør at arbeidsgivere kan være mer motvillige til å ansette innenfor målgruppen. På den måten forsterker og forårsaker det deres økonomiske deprivasjon og underbygger en videre marginalisering i samfunnet. Det er flere faktorer og kategorier som påvirker hverandre, som språk, kulturelle forskjeller, makt, stereotypier og fordommer. I samspill med hverandre kan dette skape utfordring for individet. I teksten nevnes det at mange av deltakerne har helseproblemer, både fysiske og mentale. Det påpekes at det er viktig for deltakerne å være i god helse for å kunne komme seg ut i jobb, da det kan være vanskelig å finne bedrifter eller arbeidsgivere som er villige til å ansette personer med helseproblemer. Dette indikerer at helsestatus kan være en betydelig faktor som påvirker muligheten til å finne arbeid. I et annet sted sier Lena at:

*Hvis du ikke har forståelse av at det å gå til fysioterapeut for eksempel. (...) Det er ingen i helsevesenet som passer på at du går til fysioterapeut, det er noe du må gjøre selv. Hvis du ikke går dit, så får du ikke det noe bedre i ryggen til å bli bedre igjen, da får vi deg til å komme deg ut i jobb, så det må på plass. Jeg som veileder ringer ofte til fysioterapeuter og hjelper dem med å få til en avtale, selv om det ikke er min jobb, for jeg vet at hvis ikke jeg får personer til fysioterapeut, så kommer man heller ikke ut i jobb. Det er ikke mitt ansvar å gjøre den her biten, så det er noe jeg gjør ekstra som jeg egentlig ikke skal gjøre. Kommer man seg til fysioterapeuten, så er vi da heldig at det er en kommunal fysioterapeut som da har en tolk, så får dem forklart hvordan det gjøres. Lena (NAV)*

Her ser vi at Lena har et kritisk perspektiv på helse og helsevesenet. Selv om det ikke er hennes ansvar, prøver hun å hjelpe vedkommende ved å ringe fysioterapeuter. Dette ekstra arbeidet hun gjør bidrar til å øke den aktuelle jobbsøkerens muligheter til å komme i arbeid. Fra de to sitatene forstår jeg at innvandrere med svake språkferdigheter og lave helsekunnskaper får ofte dårligere helsehjelp, og det påvirker alle livsarenaer. Videre sier hun at for personer med svake norskkunnskaper vil helsetjenester tilpasse deres behov og legge til rette for bruk av kommunale helsetjenester som benytter tolk. Derimot, når det er privat, blir det vanskelig for vedkommende å kommunisere. Det fører til at personene slutter å gå på undersøkelse eller *fysioterapeuter*. Hvis de ikke går til

fysioterapeuter fører det også til høy risiko for sykdom, blant annet depresjon, angst og marginalisering i fellesskapet, sier informanten.

Christine er også veileder som jobber på NAV, og snakker om helseutfordringer hos målgruppen. I sitatet nedenfor forteller hun følgende:

*Det er veldig mange som sliter med traumer og mange med psykiske utfordringer som man ikke er kjent med selv og det ses ofte som tabu i hjemlandet å snakke om mental helse, og det er en lang prosess for å få folk til å skjønne at psykisk helse er like viktig som fysisk og har du masse traumer. Så er det vanskelig å konsentrere seg om å gjøre en jobb. Så prøve å få løst opp i det og få folk til å godta hjelp fra en psykolog så det er det har vært veldig vanskelig, det er et problem vi har hatt hele veien egentlig.*  
Christine (NAV)

Informanten forteller at mange i målgruppen sliter med psykiske problemer og stort sett ikke snakker om problemet, det fordi psykiske problemer betraktes som «skam» eller «tabu» i deres land. Slik jeg ser dette viser denne veilederen at psykiske problemer fører til en rekke negative problemer og forstyrrer både personens sosiale funksjoner og familiefunksjoner på en eller annen måte. Videre sier hun at de viktigste årsakene til dette problemet er målgruppens mangel på anerkjennelse og bevissthet om psykiske lidelser. Videre forteller informanten at målgruppen er redd for å bli stigmatisert som personer med psykiske lidelser. Dette fører i seg selv til at målgruppen ikke har god nok kompetanse eller riktig forståelse av disse lidelsene, og ikke tar det på alvor og tenker ikke engang på det, sier informanten.

Et annet sted i intervjuet sier Helene og Janne: «De fleste kommer med harde utfordringer, enten med fysisk eller psykisk helse». Helene og Janne fra Fretex har den samme argumentasjonen som Christine i NAV, som også mener at det er viktig å sikre språkopplæring for innvandrere med fysiske eller psykiske helseplager, både de nyankomne og de som har bodd i Norge lenge, som ikke har like godt utbytte av etablerte eller generelle arenaer for språkopplæring. De mener altså at språk og helse henger sammen når man kommer til et annet land og at språkopplæringsprogrammer er avgjørende for å fremme god integrering, inkludering og helse blant nyankomne innvandrere. Slik veilederne beskriver det, er dårlig helse blant innvandrere som har bodd i vertslandet i mange år uten å ha tilegnet seg gode språkkunnskaper, en sammensatt utfordring knyttet til sosioøkonomiske faktorer, språkferdigheter, isolasjon fra samfunnet og psykiske helseplager. For å fremme god helse må man ta hensyn til at innvandrere ikke er en homogen gruppe, samt deres arbeidssituasjon, språkkunnskaper og personlige egenskaper.

#### **4.4 Utdanning og kvalifisering**

Uten tvil har utdanning en uerstattelig plass i veksten og fortrefelighet av det individuelle og sosiale livet til en person og den kan være drivkraften i hele menneskelivet. Ifølge rapporten integrerings og mangfoldsdirektoratet (2022, s. 20) er utdanning og norskkunnskaper nøklene til vellykket integrering. Utdanning gir mening til helheten og essensen i menneskelivet fra fødsel til død, og menneskelivet er forbundet med denne energigivende kilden, formelt, uformelt eller implisitt. Alle deler av samfunnet trenger opplæring for å oppnå vekst og fortrefelighet, og når man er i en arbeidsrelatert kontekst så må man ta mer hensyn til dette (integrerings og mangfoldsdirektoratet

(2022, s. 20). Som nevnt tidligere, har flere av mine informanter et kritisk syn på inkluderingsprosessen av målgruppen. En av dem er Tore, som er veileder på INN. Når jeg spør Tore om inkluderingsprosessen, svarer han dette:

*De som har videregående eller høyere utdanning, får mellom 3 måneder og maks ett år i introduksjonsprogrammet. Når man tenker på målgruppen så er det mye forskjell og de må jobbe ekstra for å komme i gang med arbeid utdanning, også videre. Vi ser jo at det er urealistisk, men som regel så får alle dem da ett år maks. De andre som fullfører deler eller hele grunnskolen eller deler av videregående, får opplæring i 2-3 år. Tore (NAV)*

Her ser vi at Tore hevder introduksjonsprogrammet ikke tilpasser individet og hindrer individet til å lykkes og integreres i arbeidsmarkedet. Når man har høy utdanning kan det være lettere og komme i arbeidslivet, men når personen ikke har grunnskoleutdanning blir det problematisk, og det oppstår flere utfordringer på veien. Hvis individet ikke har skolebakgrunn, er det uoppnåelig og urealistisk å gå videre. Ifølge Tore påvirker dette de med videregående skolebakgrunn. Hvis personen har fullført videregående skole og ikke hadde engelsk på skolen, må de jobbe ekstra hardt for å nå målet sitt innen tre til tolv måneder. Videre hevder Tore at det nye introduksjonsprogrammet kan være nok for de med høyere utdanning, men ikke tilstrekkelig og nok for de med lav eller ingen utdanning. Dette er en stor individuell hindring for personen som møter på disse utfordringer. Selv om det finnes yrker som ikke krever høye utdanning eller spesielle krav, er det likevel større konkurranser i arbeidslivet. Når vi ser på hva jobbspesialistene sier om utdanning og kvalifisering finner vi ulike utfordringer hos målgruppen. Dette ble også nevnt i NOU (2011: 14): «Utdanning kan virke utjevnende, skape sosial mobilitet, og bidra til ... selvstendige livsvalg» (NOU 2011: 14, s. 16). Med dette forstår vi at under utdanning lærer en person å endre oppførselen sin, utvikle seg og forberede seg til å møte livets problemer. Som vi så i innledningskapittelet er utdanning viktig for inkludering i et ethvert samfunn. Det Tore sier føyer seg sånn sett inn i at utdanning forbedrer verdien og fortreffeligheten til individuelle og sosiale liv.

Dette er også i tråd med informantens argumentasjon om kvalifisering av målgruppen. Utdanning er en erfaring basert på læring og for å skape gradvise og relativt varige endringer hos en person, slik at han kan forbedre sin evne til å gjøre ting. Det sies vanligvis at læring kan endre ferdigheter, kunnskaper, holdninger og sosial og organisatorisk atferd. Høye krav og kvalitet er den avgjørende faktoren og hovedfokuset i arbeidsmarkedet. Det viktigste verktøyet som brukes til dette formålet er utdanning, som brukes med sikte på å forbedre kvaliteten på ferdighetsnivået, kunnskapen og holdningen til mennesker, gjøre denne målgruppen i stand til å oppfylle sine plikter og suksessen. Totalt sett finnes det større utfordringer når man snakker om utdanning og kvalifisering av målgruppen på arbeidsmarkedet.

*Å stå utenfor arbeidsliv eller utdanningsystem er forbundet med et noe lavere ferdighetsnivå, selv når det kontrolleres for botid og utdanningsnivå. Det er også en sammenheng med boligintegrasjon og økonomi. De som bor i leid bolig, bor trangt og sliter med økonomiske problemer har, alt annet likt, dårligere ferdigheter (Integrering av innvandrere i Norge, 2020, s. 83).*

Ifølge rapporten «Integrering av innvandrere i Norge» (2020, s. 83) bidrar språket til at vedkommende deltar aktivt i de fleste aktiviteter som arbeid, utdanning og ikke minst

kommunikasjon. Informantene fortalte gjentatte ganger at det er viktig at målgruppen lærer språket. For at målgruppen skal lykkes i det norske arbeidslivet, er det avgjørende å lære språket. Hvis individet ikke lærer språket, øker risikoen for å bli isolert fra fellesskapet betraktelig, som videre kan føre til andre psykiske og fysiske problemer, ifølge informantene (Ibid, 2020, s. 83). Mine informanter kommer med en rekke tanker og argumentasjoner om målgruppen, men ikke med en klar løsning på problemet. Synsvinklene er mer kritisk til både individ og system i Norge, som tar imot målgruppen. Informantene mine argumenterte videre for at vi hvis målgruppen skal lykkes i det norske arbeidslivet, er det viktig å forstå disse kategoriene på forhånd. Videre forteller informantene at språk er en av de største utfordringene som målgruppen møter, ikke bare i arbeidslivet, men i alle livets arenaer. Utfordringen med språket er også et sentralt punkt i all forskning sitert i oppgaven min. En av de er Søholt et al. (2015), som hevder at «Norsk kunnskaper blant innvandrere er det som oppleves som den største barrieren i integreringen av innvandrere på arbeidsmarkedet (Søholt et al., 2015, s. 88). Videre sier informantene at de har utfordringer med å tilby kurs og veiledning til målgruppen. I møte med arbeidslivet er det en del regler og forståelse av det norske arbeidslivet, og hvis man ikke kan språket blir det vanskelig å komme inn i arbeidslivet.

I kategorien helseproblemer og viktigheten av språk diskuteres det flere faktorer som kan samvirke og skape komplekse utfordringer for personer som søker arbeid og integrasjon. Det påpekes at både fysiske og mentale helseproblemer kan påvirke muligheten til å finne arbeidsgivere som er villige til å ansette dem. Dette kan være spesielt vanskelig for personer som allerede befinner seg i sårbare situasjoner på grunn av deres innvandrerbakgrunn. Det blir illustrert hvordan kryssende faktorer som helse og etnisitet kan ha innvirkning på arbeidsmuligheter. I tillegg nevnes det at sosioøkonomiske faktorer som utdanning, boligintegrasjon og økonomiske problemer kan påvirke ferdighetsnivået og mulighetene for arbeidsintegrasjon. Dette viser tydelig hvordan klasse og økonomi kan samvirke med andre identitetsfaktorer og skape ulike opplevelser av marginalisering og muligheter. For å forstå de komplekse utfordringene og ulikheter som presenteres i teksten, er det nødvendig å se på hvordan ulike identitetsdimensjoner som etnisitet, klasse, bakgrunn og språkferdigheter samvirker og skaper ulike opplevelser og muligheter. Ved å ta hensyn til disse kryssende faktorene kan man utvikle mer helhetlige og inkluderende tilnærminger til arbeidsintegrasjon og samfunnsdeltakelse.

#### **4.5 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg vist hvordan jobbspesialistene snakker om individuelle hindringer hos målgruppen. Disse hindringene er blant annet språk, helseproblemer og utdanning eller kvalifisering i det norske arbeidsmarkedet. Ifølge jobbspesialistene hjelper språk oss å uttrykke våre følelser og tanker. Ved å lære vertslandets språk kan de forstå ideer og tanker som kan være forskjellige fra deres egen kultur. Vi kan lære skikker og hvordan mennesker samhandler i et bestemt samfunn. Språket bidrar til å bevare kulturer, men det lar oss også lære om andre og spre ideer raskt og bli inkludert i fellesskapet. Videre har vi gått gjennom utdanning og kvalifikasjoner, og målgruppen er de med lav utdanning, og i noen tilfeller har de ingen utdanning. Det er en stor utfordring når man kommer til det norske systemet som fokuserer på kvalifisering av innvandrere. Dette kommer jeg videre inn på i neste kapittel om strukturelle utfordringer hos målgruppen. Videre har jeg også knyttet teori og tidligere forskning og diskuterte perspektivene sammen.

## KAPITTEL 5 STRUKTURELLE HINDRINGER

I dette kapitlet vil jeg analysere de strukturelle hindringene som ifølge jobbspesialistene har en innvirkning på målgruppen. Jeg vil legge fram en omfattende oversikt over disse hindringene og deres konsekvenser for informantenes arbeid med målgruppen. Målet mitt er å få innsikt i hvordan disse hindringene påvirker målgruppens muligheter i arbeidslivet. Videre vil jeg undersøke informantenes metoder for å overkomme disse hindringene og møte målgruppens behov og utfordringer. Jeg vil gå i dybden på deres strategier, tiltak og praksis for å adressere disse problemene. Det er viktig å forstå hvilke ressurser og verktøy de benytter seg av, samt hvordan de utnytter støtten fra ulike instanser og samarbeidspartnere. Gjennom denne grundige utforskningen og analysen av de strukturelle hindringene, informantenes arbeidsmetoder og individuelle erfaringer, ønsker jeg å oppnå en dypere forståelse av hvordan målgruppen kan støttes og oppmuntres til å oppnå suksess i arbeidslivet.

### 5.1 Introduksjonsprogrammet og systemet for ny ankomne innvandrere

Ifølge informantene jeg har snakket med, er det flere hindringer som står i veien for suksess innenfor det norske systemet. Dette inkluderer mangelen på individuell tilpasning av veiledning og opplæring, begrensede ressurser og budsjett, samt en standardisert tilnærming som ikke nødvendigvis tar hensyn til individuelle preferanser og mål. Enkeltpersoner som søker jobb eller ønsker å utvikle karrieren sin, kan møte utfordringer som gjør det vanskelig for dem å oppnå ønskede mål. Dette kan være barrierer som manglende kompetanse, språklige eller kulturelle forskjeller, fysiske eller psykiske utfordringer, eller begrensede muligheter på arbeidsmarkedet. Informantene pekte også på behovet for en helhetlig tilnærming som tar hensyn til individuelle behov og mål. Det er ikke nok å bare tilby standardiserte tjenester og programmer. Det er viktig å lytte til den enkeltes ønsker, behov og preferanser, og tilby skreddersydd veiledning og opplæring som kan hjelpe dem på veien mot suksess. Tore, en ansatt ved INN, uttrykte sin oppfatning av systemet på følgende måte:

*(...) jeg tror vi bør ha mer tett samarbeid med noen organisasjoner. Det er for eksempel med voksenopplæring der gjør at folk blir sittende i klasser der vi absolutt ikke hører noe. Det er jo kjempeskadelig, de blir ikke flyttet og sikrer ikke progresjon. Det at det kanskje går med å vente på oppstart av norskkurs har mange opplevd, fordi de ikke har det på plass, eller mangel på lærer, og rett og slett systemet er tregt på en måte og det er en oppfordring tenker jeg. Tore (INN)*

I sitatet ovenfor sier Tore at samarbeidet mellom INN og voksenopplæring ikke er tilstrekkelig. Å styrke samarbeidsevnen vil føre til blomstringen av en bemerkelsesverdig rekke oppgaver, sier han. Videre poengterer Tore at dette vil være på grunn av evnen til å dra nytte av ulike perspektiver og kunnskap. Fra denne argumentasjonen kan en forstå at en slik evne kan være effektiv for å løse problemer så raskt som mulig, og i det lange løp, gi mer imponerende resultater for inkludering i arbeidslivet. Videre er det effektivt å styrke denne ferdigheten for å støtte målgruppen, ved å gjøre effektiv innsats for å fullføre prosjekter i tide, og til slutt øke effektiviteten av arbeidet. I tillegg til å hindre energivinn, vil dette være effektivt for å få fart på arbeidet og forbedre progresjonen av

arbeidet både på voksenopplæringen og INN. Mangel på ressurser og muligheter fungerer som et hinder for å jobbe med målgruppen. Hvis målgruppen skal overvinne denne hindringen, må andre faktorer på plass og ressurser tilgjengeliggjøres for dem. Det han mener er å sørge for at de nødvendige ressursene er tilgjengelige for forretningsenheten og at den kan bruke maksimal kapasitet for utvikling og progresjon. Med andre ord koordinering på byråkratisk nivå vil gi gode resultater på individnivå.

Med utgangspunkt i et interseksjonelt perspektiv, kan vi si at ulike aspekter av identitet og sosial kontekst kan spille en rolle i tilgangen til og opplevelsen av voksenopplæring og norskkurs. Ved å anerkjenne og forstå de komplekse samspillene mellom ulike former for identitet og makt, kan man jobbe for å skape mer inkluderende og tilgjengelige voksenopplæringstilbud. Dette kan inkludere tiltak som tar hensyn til individuelle behov og erfaringer, styrker samarbeidet med relevante organisasjoner og sørger for at lærere og instruktører er bevisste på de ulike sosiale faktorene som påvirker opplæringen. I sitatet nedenfor snakker Lena om NAV-systemet og arbeidet med målgruppen:

*Hvis jeg har vært kongen av NAV og kongen av systemet så hadde jeg ville lagt opp ting annerledes, absolutt. Som jeg sa, systemet i Norge er ikke laget for den her målgruppen. Det er store svakheter både i utdanningssystemet, arbeidsmarkedet og helsevesenet og oss andre, og det er store svakheter i forhold til denne målgruppen. Jeg tenker at hvis vi tar personer som skal ut i jobb og for å komme seg ut i jobb, så er det mange brikker som må være på plass. Du må være trygg på at økonomien din er sikret inntil du får deg inntekt. Du må være trygg på at du har bolig, du må være trygg på at du har helseutfordringer og at du får behandling. Du skal ha norskopplæring som er tilpasset ditt nivå og det yrket du har lyst på, og du må være sikker på at familien er tatt vare på. Lena (Nav)*

Sitatet ovenfor uttrykker Lena synspunkter og meninger om hvordan systemet i Norge ikke er tilrettelagt for en spesifikk målgruppe. Hun hevder at det er store svakheter i utdanningssystemet, arbeidsmarkedet og helsevesenet når det gjelder å hjelpe denne målgruppen. Videre påpeker Lena at det er nødvendig med flere faktorer på plass for at en person skal kunne komme seg ut i jobb. Dette inkluderer økonomisk trygghet, bolig, tilgang til helsebehandling og tilpasset norskopplæring. Refleksjoner i sitatet viser er bekymring for at systemet ikke tilstrekkelig imøtekommer behovene til denne spesifikke målgruppen, og at det er nødvendig med flere tiltak og forbedringer for å støtte LUI på vei ut i jobb.

Etter forståelsen som forklares her, bør arbeidsinkludering forstås mer helhetlig. Dette er en prosess som inneholder mange faktorer og krever derfor mer innsats. Dette vil kun lykkes dersom partnerskapet også er knyttet til oppgaven med å aktivt støtte det tilknyttede fellesskapet. Alle bør kunne stole på at regjeringen, med en hensiktsmessig politikk, vil maksimere sjansene for inkludering og minimere risikoen for ekskludering i samfunnet. Ifølge NOU (2011) betraktes arbeidsinkludering som en fast oppgave som innebærer å finne de nødvendige svarene på kort sikt, men viktigst av alt å skape langsiktige regler og strukturer som er forenlige med hverandre. Vellykket integrering er på sin side en forutsetning for sosialt samhold. I et moderne og pluralistisk samfunn vil dette være basert på likhet, solidaritet, tilhørighet og overholdelse av loven, sivil etikette og et stadig skiftende selvilde. Det krever ikke bare deltakelse og muligheter, men også aktiv deltakelse i ulike anlegg og oppgaver (NOU, 2011: 15, s. 19-20). For å fremme

arbeidsinkludering er det viktig å tilby relevante utdanningstilbud og opplæringsprogrammer som tar hensyn til den individuelle bakgrunnen og behovene til denne gruppen.

Her ser vi at både Lena og Tore har et kritisk syn på systemet. Lena forteller at «systemet i Norge er ikke laget for den her målgruppen» og Tore hevder at samarbeidet med voksenopplæring ikke er tilstrekkelig og at individet blir sittende i klassen flere måneder uten progresjon. Fra et interseksjonelt perspektiv sees dette som en mangelfull oppfølging på systemnivå. Oline er karriereveileder og jobber på Karrieresentret, og forteller om introduksjonsprogrammet og utfordringer hos målgruppen:

*(...) den introduksjonsloven er at loven er så ambisiøs for å få folk raskt ut i jobb og raskt ut i utdanning. På grunn av den korte varigheten av introduksjonsprogrammet, oppnår man ikke målet på en tilfredsstillende måte, og dette er et problem som vi ser på flere nivåer i loven. (...) men problemet oppstår når loven er veldig ambisiøs og urealistisk for enkeltpersoner som ikke har utdanning fra før av. Vi ser utfordringer knyttet til denne loven, der det blir satt et mål som er vanskelig å oppnå for mange.*  
Intervju av Oline (Karrieresentret)

Sitatet fra karriereveilederen forteller oss at hun mener loven er litt for ambisiøs for denne målgruppen. Fordi mange i den aktuelle målgruppen ikke har noen skolebakgrunn, trenger de litt mer støtte fra introduksjonsprogrammet og det er et uoppnåelig mål for mange, sier karriereveileder fra Karrieresentret. Med andre ord mener Oline at introduksjonsprogrammet er for kort. Hun argumenterer for at programmet bør være lengre for å gi målgruppen tilstrekkelig tid til å lære språket eller ta skolegang dersom de ikke har det fra før av. Ved å utvide programmet vil det være større muligheter for at individene i målgruppen kan oppnå en bedre integrering og tilpasse seg samfunnet mer effektivt. Dette bidrar altså til at personen får arbeid gjennom utdanning. Hvis personen ikke kunne snakke eller mangler de grunnleggende norskferdighetene i arbeidslivet, oppstår det flere problemer langs veien, sier hun. Informanten hevder altså at introduksjonsprogrammet bør tilpasses den enkeltes behov for kvalifisering på en god måte slik at individet klarer å komme seg i både utdanning og arbeidslivet. Fra Olines argumentasjon forstår vi at det behøves spesielle tiltak i introduksjonsprogrammet mot innvandrere med lav utdanning.

Lavt utdannede innvandrermenn kan være en sårbar gruppe som er utsatt for ulik maktbalanse på grunn av flere faktorer knyttet til språk, kultur og utdanningsberedskap. Når det gjelder språk, kan manglende kunnskap i majoritetsspråket i vertslandet føre til begrensninger i kommunikasjon, arbeidsmuligheter og sosial integrasjon. Dette kan igjen føre til marginalisering og ekskludering fra jobbmarkedet og samfunnet generelt. Et annet i stedet i intervjuet snakker Lena om samarbeidet med arbeidsgivere:

*(...) det er vanskelig å få arbeidsmarketslivet på det, bedriftene ønsker ikke å bidra så veldig mye. Selvfølgelig er det noen kjempeflinke på det, altså man har ISS og IKEA og sånne bedrifter er veldig gode på det. (...) jeg skulle ønske meg da at flere arbeidsgivere så verdien i å ansette personer med flyktningbakgrunn eller ansette minoritetsspråklige. Jeg tror det er mange som går glipp av et enormt potensial i arbeidskraft, så jeg skulle ønske at arbeidsgivere generelt tok et større ansvar. Jeg skulle også ønske at*

*kommunen tok et større ansvar, eksempelvis gjennom å stille med læreplasser og praksisplasser. Det er en mangel vi ser ganske tydelig at kommunen er veldig villige til å bosette flyktninger, men ikke like til å bistå med kvalifisering. Lena (Nav)*

Ifølge sitatet ovenfor er et annet problem nettverksbygging og samarbeid mellom bedriftene som tar imot målgruppen. De fleste målgruppene har ikke et nært forhold til noen av de norske arbeidsgiverne, og av denne grunn er sjansene deres for å bli ansatt langt mindre enn de andre, mer utdannede innvandrerne. Siden det er stor konkurranse og høyere krav til ansettelse i det norske arbeidsmarkedet, leter de fleste bedrifter etter de med bedre kvalifikasjoner. Selv om det er noen bedrifter som har samarbeid med NAV, som informantene nevnte, er det ikke nok. Det nevnes også at kommunen har en rolle å spille i å bistå med kvalifisering, læreplasser og praksisplasser for personer med minoritetsbakgrunn. Dette kan være et viktig tiltak for å styrke deres muligheter på arbeidsmarkedet. Imidlertid peker Lenas argumentasjon på en mangel når det gjelder kommunens engasjement i å bidra til kvalifisering og inkludering, på tross av deres vilje til å bosette flyktninger. Det kreves en forståelse av hvordan ulike faktorer som språk, kultur og bakgrunn samvirker og påvirker tilgangen til arbeid og arbeidskvalifisering. Arbeidsgivere bør anerkjenne og verdsette mangfoldet av kompetanse og perspektiver som personer med minoritetsbakgrunn kan bidra med. Det er også viktig at kommunen tar et større ansvar i å legge til rette for kvalifiseringstiltak, læreplasser og praksisplasser for å støtte inkluderingen av disse gruppene på arbeidsmarkedet.

*(...) jeg tror at arbeidsgiverne sitter med en del av ansvaret her, så tror det er en strategi. Å bevisstgjøre arbeidslivet om ansvaret og rekrutteringsmulighetene som ligger i den delen av befolkningen. Bevisstgjøring omkring det her med å satse på opplæring av også de gruppene som kanskje trenger litt lenger tid på grunn av språkferdigheter for eksempel, men også at man ikke nødvendigvis kommer ferdig utdannet. Oline (karrieresenteret)*

Dette sitatet fra karriereveilederen er i samsvar med Lenas argumentasjon fra NAV, som snakker om samarbeidet mellom ulike organisasjoner og arbeidsgivere, eller bedrifter som samarbeidspartnere. Et viktig poeng her er at informantene mener at arbeidsgivere bør ha en strategi for å inkludere ulike grupper i arbeidsstokken. Dette innebærer å være bevisst på ansvaret arbeidsgivere har i å skape muligheter for rekruttering og opplæring av personer som kanskje ikke har de samme forutsetningene som andre. For eksempel, noen kan trenge ekstra opplæring på grunn av språkbarrierer, og arbeidsgivere bør være villige til å investere tid og ressurser for å støtte disse individene. Videre peker hun på betydningen av å forstå at ikke alle kommer med ferdig utdanning eller kompetanse. Dette kan inkludere personer som har hatt begrensede muligheter for utdanning eller har erfaringer som ikke nødvendigvis er anerkjent i det tradisjonelle arbeidsmarkedet. Ifølge Lena bør arbeidsgivere være åpne for å se potensialet og mulighetene hos slike individer, og være villige til å investere i opplæring og utvikling for å sikre deres integrering i arbeidsstokken. Videre peker hun på om å se verdien i mangfold og mulighetene som ligger i å gi støtte og opplæring til personer som trenger det. Ved å gjøre dette kan arbeidsgivere bidra til et mer inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø.

Her kan vi se at jobbspesialistene opplever arbeidsgiverne som redde for å ta imot personer med innvandrerbakgrunn om de ikke kan språket. Og fra litteraturen vet vi at



dette også fører til stereotypifiseringer og bidrar til reproduksjon av diskriminering og marginalisering av målgruppen (Collin, 1999, i Browne & Misra, 2003, s. 500). Interseksjonalitetsperspektivet legger vekt på at negative stereotypier bidrar til å legitimere undertrykkningen og dette er relevant for en bedre forståelse av måten LUI ble møt i arbeidsliv (Collins, 2019, s. 691). I uttalelsen nevnes det at noen bedrifter, som ISS og IKEA, er flinke til å inkludere og ansette personer med fluktbakgrunn eller minoritetsbakgrunn. Dette kan være et positivt eksempel på bedrifter som ser verdien i mangfold og aktivt jobber for inkludering. Samtidig erkjennes det at mange andre arbeidsgivere ikke tar et tilstrekkelig ansvar i denne sammenhengen.

## 5.2 Mangelfull oppfølging

Som nevnt tidligere nevner flere av informantene at målgruppen trenger mer oppfølging basert på deres behov. Videre har flere av informantene nevnt at de mangler ressurser og budsjett for å jobbe godt med målgruppen. En av informantene som snakker om dette er Tore:

*Vi bosetter personer som er flyktninger, og mange av dem har lav utdanning eller har vært utenfor arbeidslivet i lang tid. Disse gruppene trenger spesifikk støtte som er forskjellig fra de som har kommet tidligere. For eksempel har vi sett mange unge syriske menn med god utdanning og arbeidserfaring som raskt lærer språket. Unge eritreiske gutter er også veldig motiverte, men det er noen som ikke har utdanning fra før, og det er tydelig at denne gruppen trenger ekstra støtte for å komme seg inn i utdanning og arbeidslivet. Sammenlignet med minoritetspråklike som har bodd her i mange år og er kjent med systemet, er det klare veier for dem. Men det er vanskelig å finne ut hvorfor det ikke fungerer for andre grupper. Vi må kjempe mye for å få nok tiltak og oppmerksomhet rundt denne gruppen, og det er en vanskelig gruppe å håndtere fordi det krever mye ressurser. Vi må innse at det på lang sikt vil være veldig fornuftig å investere mye ressurser tidlig. Tidligere fokuserte vi hovedsakelig på å få dem inn i ufaglærte jobber som renhold, kantinearbeidere, oppvask, restaurant og taxisjåfører. Disse jobbene er ofte midlertidige, og plutselig står du uten jobb igjen, og vi må begynne på nytt med å kvalifisere deg for noe annet. Det var ikke bærekraftig arbeid, og det krevde økonomisk støtte fra oss. Men i dag fokuserer vi på å oppnå varig arbeid gjennom kvalifisering og utdanning for denne målgruppen. Tore (Nav)*

I sitatet ovenfor trekker informantene frem at tiltak eller ressurser som er tilgjengelig ikke er tilstrekkelig nok til målgruppen, fordi de trenger mer støtte og ressurser slik at de kunne tilpasse deres behov. Mer ressurser og tilpassede tiltak er avgjørende for inkludering og integrering, sier informantene. Med tanke på ulike læringsbehov er ulik støtte hos NAV og andre organisasjoner som INN nødvendige for inkludering i samfunnet, spesielt med tanke på sosial ulikhet og med ulike språkopplæringskrav, arbeid og utdanning. Derfor sier informantene at NAV må gi mer støtte som kan tilpasses den enkeltes individuelle potensial og prestasjonsnivå, samt sikre minimumsstandarder slik at alle kan oppnå et ferdighetsnivå som gjør dem i stand til å ha et vellykket karriereliv og sosial deltakelse i det norske samfunnet.

Dette betyr at ifølge jobbspesialistene er behov for forskjellige typer støtte og tilrettelegging for å hjelpe disse individene med å komme inn i utdanning og arbeidslivet. Uttalelsen peker på at personer med lite utdanning og arbeidserfaring krever ekstra

støtte for å kunne integreres i utdanning og arbeid. Det er viktig å anerkjenne at LUI trenger ressurser og spesifikke tiltak for å overvinne barrierer og oppnå varig arbeid. Dette kan inkludere språkopplæring, yrkesrettet opplæring, praksisplasser og andre tiltak som kan styrke deres kvalifikasjoner og arbeidsmuligheter. Samtidig viser det seg at det kan være vanskelig å sikre tilstrekkelige ressurser og oppmerksomhet til denne gruppen. Imidlertid pekes det på viktigheten av å investere ressurser tidlig og gi tilstrekkelig støtte til de som trenger det mest, med tanke på de langsiktige fordelene av å integrere dem i utdanning og varige arbeid. Det nevnes også at tidligere praksis var å sette søkelys på ufaglærte jobber som ofte er midlertidige og ikke gir varige løsninger. Den nåværende tilnærmingen er derimot rettet mot å sikre varig arbeid gjennom kvalifisering og utdanning. Dette er et positivt skifte som tar sikte på å gi LUI mer stabile jobbmuligheter.

Mangelfull oppfølging betraktes som en strukturell hindring og påvirker målgruppen. På samme måte som Ager & Strang (2008) diskuterer strukturelle barrierer og tilknytning knyttet til språk, kultur og nærmiljø. Det er viktig å erkjenne at individuelle erfaringer og behov kan variere betydelig. Noen flyktninger kan ha høyere utdanning og relevant arbeidserfaring, noe som letter deres integrasjon i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet. På den annen side kan personer med lavere utdanning eller manglende arbeidserfaring kreve ekstra ressurser og støtte for å kunne kvalifisere seg til og opprettholde varig arbeid. Som Tore påpeker, kan det være en utfordring å mobilisere tilstrekkelige ressurser og oppmerksomhet for å støtte denne gruppen. Det kan være fristende å prioritere de som har enklere veier til integrering. For jobbspesialistene er det viktig å forstå at det å investere tidlig i målrettet støtte og kvalifisering for personer med lavere utdanning og lengre arbeidsløshet kan være en langsiktig og samfunnsmessig lønnsom strategi. For å oppnå varig arbeid og økonomisk uavhengighet, er det nødvendig å fokusere på kvalifisering og utdanning av målgruppen. Dette kan innebære tiltak som språkopplæring, yrkesopplæring, og tilrettelegging for praksisplasser eller lærlingplasser. Det er også viktig å jobbe med arbeidsgivere for å fremme mangfold og inkludering på arbeidsplassen.

Når jeg spør om de bruker spesielle tiltak ved veiledning av målgruppen svarer Oline følgende:

*Vi har ikke noen spesifikt tiltak til denne gruppen og jeg tenker det burde vi hatt det er jo de har vi plikt til. Men jeg synes egentlig du stiller et spørsmål som jeg kjenner at jeg blir litt sånn skyldig over og tenke at vi faktisk ikke for alle. Vi skal jo være for alle, men jeg tror kanskje at vi kunne ha vært flinkere til rettet oss litt imot den gruppen, fordi at det man ser er jo kanskje at her er det et like stort, men også kanskje større behov for karriereveiledning. (...) vi har en del innsatsområder, jeg tenker på for eksempel integreringsmottaket. Det har jo tradisjonelt vært de som har utdanning fra før og det man ser de prosjektene som vi har vært med på i Trondheim og går jo på de som har utdanning fra før av. Fordi at det er snakk om at da er man, skal man bare kvalifiseres til videre og skal være en ressurs på en måte. Så jeg må innrømme at jeg tenker at den gruppen med lav utdanning ikke er nedprioritert, men kanskje det er en gruppe som kanskje tenker bør få mer støtte. Så jeg tenker at kanskje vi bør ha et prosjekt for å differensiere denne målgruppen litt, for vi har jo vært med på et kurs blant annet i sommer som er rettet mot innvandrerkvinner, det er jo spesifikt mot en målgruppe også*

*har de jo prosjektene på rett sted og de som er rettet mot dem med høyere utdanning. En slik prosjekt er et eksempel som kan være nyttig for denne målgruppen synes jeg. Oline (Karrieresenteret)*

Informanten kommer med et kritisk syn og hevder at det burde vært et spesifikt tiltak slik at denne gruppen kan utvikle seg i arbeidslivet. Videre påpeker Oline behovet for spesifikke tiltak rettet mot personer med lav utdanning. Det er et ønske om å kunne rette mer oppmerksomhet og ressurser mot denne målgruppen for å gi dem den støtten de trenger for å komme videre i utdanning og arbeidslivet. Videre nevnes det at eksisterende innsatsområder, som for eksempel integreringsmottaket, ofte har vært rettet mot de med utdanning fra før av. Dette kan indikere en skjev fordeling av ressurser og oppmerksomhet, der personer med lav utdanning kan føle seg nedprioritert. Det pekes på viktigheten av å endre og differensiere målgruppen, slik at det kan utvikles spesifikke prosjekter og tiltak som bedre imøtekommer behovene til personer med lav utdanning. Dette vil bidra til å sikre at personer med lav utdanning får den støtten de trenger for å lykkes i utdanning og arbeidslivet.

Her ser vi at målgruppen trenger mer oppfølging for å komme seg i arbeidslivet. Samtidig sier informantene at de mangler ressurser for å gi tiltak til målgruppen. Det kan også sees som et strukturelt hinder, som er i veien for målgruppen. Informantene forteller at de bruker samme tiltak til målgruppen de norskfødte. Dermed oppstår det et ujevnt maktforhold mellom norskfødte og LUI, fordi denne målgruppen er svak i det norske språket og har lav utdanning. Av denne grunn trenger de et spesielt tiltak som kan tilfredsstille målgruppens behov basert på deres norskferdigheter og utdanning. I Meld St. 30 (2015-2016, s. 55) trekkes det frem at regjeringen vil videreutvikle integreringspolitikken slik at de som får opphold lettere kommer i arbeid eller utdanning, og kan bidra til verdiskapningen i landet. Det å gi et spesifikt tiltak kan hjelpe målgruppen med å komme seg raskt ut i arbeidslivet. Når målgruppen ikke får en tilstrekkelig veiledning av veilederne, kan det føre til marginalisering av målgruppen. De individuelle hindringene og de kulturelle kodene som ble presentert, fører til at målgruppen står utenfor arbeidslivet.

Olines påstand som sier «Vi skal jo være for alle, men jeg tror kanskje at vi kunne ha vært flinkere til å rette oss litt imot den gruppe» er i tråd med (Haaland, Magnussen & Wallevik 2021, 89), som sier menn med innvandringsbakgrunn er mindre synlige som for eksempel kvinner med slik bakgrunn. Tore sier følgende når jeg spør hvordan de jobber med målgruppen: (...) *vi har hatt et eget team som jobbet med arbeidsgivere, og vi har ikke det i dag dessverre på grunn av manglende ressurs. Tore (INN).*

I sitatet ovenfor forteller Tore at de har hatt et team som arbeidet med denne målgruppen, som har sluttet arbeidet på grunn av budsjett. Teamet bestod av to jobbspesialister og en veileder som jobbet med arbeidsinkludering hos LUI i Trondheim kommune. De samarbeidet med arbeidsgivere og bedriftene her i Trondheim. Som informanten sier, finnes ikke dette teamet lenger.

Christine fra NAV fremhever også budsjettproblemer som en utfordring:

*(...) overgangen fra INN til NAV går ganske bra og det har vi på plass og vi samarbeider veldig godt. Så er det samarbeidet med Trovo for dem som fortsatt har rettigheter og det er veldig godt samarbeid med lærerne, så det*

*fungerer veldig bra også. Men det er ting som vi fortsatt trenger. Vi trenger ressurser for å skape de riktige tiltakene. Vi trenger nøkkelen for å få dem inn i et system som faktisk passer for dem, som er langsiktig. For det er ofte at de har et budsjett på ett år, også starter vi opp noe bra, også neste år har vi ikke det. Vi må ordne et system ute som er mye sterkere og det har vi begynt med nå. Christine (NAV)*

I dette sitatet blir behovet for ressurser og et mer langsiktig system for å støtte overgangen fra INN til Nav diskutert. Det nevnes også viktigheten av samarbeid med Trovo og lærere for å sikre en vellykket overgang og støtte for deltakerne. Det pekes på at overgangen fra INN til Nav går ganske bra og at det er et godt samarbeid mellom disse instansene. Det nevnes også at samarbeidet med Trovo og lærere fungerer godt. Dette viser viktigheten av samarbeid og koordinering mellom ulike aktører for å sikre en smidig overgang og koherent støtte for deltakerne. Samtidig blir det påpekt at det fortsatt er behov for ressurser og et mer langsiktig system for å skape riktige tiltak. Det fremheves at målgruppen trenger et system som passer for dem på lang sikt, i stedet for at tiltakene blir avhengige av årlige budsjetter som kan forsvinne. Dette kan indikere behovet for en mer strukturert tilnærming som tar hensyn til deltakernes individuelle behov og langsiktige mål. Videre sier Christine:

*Egentlig er jo systemet ikke lagd for denne gruppen og jeg tror ikke systemet ser på dem som forskjellig, og det passer for A4 person. Jeg tror de glemmer at de er forskjellige. Vi har jo noe som heter Trøndelagsmodellen og målgruppen for den modellen er jo egentlig unge folk eller flyktninger ut ifra hvordan de har organisert og strukturert. Det har jo ikke med tanker om de vi faktisk jobber med, de må bare gå inn i det systemet som er laget allerede for nordmenn. Det vi sliter med om det er utdanningssystemet og arbeidsmarkedet, hva et system jobber med, er ikke laget for den målgruppen. Vi skulle hatt flere tiltak som er direkte på med den her målgruppa, men så er det ressurser. Hvem som har ansvar for hva: er det kommunenes ansvar for å kvalifisere dem, eller er det staten, eller er det NAV, eller hvem er det som har ansvaret? Christine (NAV)*

I likhet med de andre informantene, forteller også Christine at systemet ikke passer målgruppen. Her blir det påpekt at det eksisterende systemet ikke er laget for å imøtekomme behovene til denne spesifikke gruppen, og at det kan være en mangel på differensiering og tilpasning. Det blir også stilt spørsmål om hvem som har ansvaret for å kvalifisere av denne gruppen, om det er kommunene, staten eller Nav. Videre understreker at det nåværende systemet ikke tar tilstrekkelig hensyn til de forskjellige behovene og erfaringene til denne spesifikke gruppen. Det antyder at systemet er utformet for en standardisert A4-person og ikke tar hensyn til mangfoldet blant deltakerne. Dette peker på behovet for en mer differensiert og tilpasset tilnærming som anerkjenner og mener de spesifikke utfordringene denne gruppen står overfor.

Det blir også nevnt at det er en mangel på tiltak som er direkte rettet mot denne målgruppen. Dette indikerer behovet for spesifikke tiltak som tar hensyn til deltakernes unike situasjon og behov. Samtidig blir det påpekt at mangelen på ressurser kan være en utfordring i implementeringen av slike tiltak. Spørsmålet om hvem som har ansvaret for å kvalifisere denne gruppen blir også reist. Dette viser behovet for tydelighet og

samarbeid mellom ulike aktører, inkludert kommunene, staten og Nav, for å sikre at deltakerne får nødvendig støtte og kvalifisering.

### **5.3 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg presentert og analysert flere strukturelle barrierer som målgruppen møter på det norske arbeidsmarkedet. Barrierene inkluderer mangelfull oppfølging, utfordringer knyttet til introduksjonsprogrammer og systemer for nyankomne innvandrere, samt begrensede ressurser for veiledere og jobbspesialister som arbeider med denne målgruppen. En av de viktige barrierene som er identifisert er mangelen på tilstrekkelig oppfølging av nyankomne innvandrere i arbeidsmarkedet. Informantenes uttalelser indikerer at det er en betydelig mangel på veiledning og oppfølging fra kommunene. Dette kan føre til at mange innvandrere sliter med å finne passende jobber og integrere seg i arbeidsmiljøet.

Videre er introduksjonsprogrammer og systemer for nyankomne innvandrere også identifisert som en barriere. Informantene peker på utfordringer knyttet til disse programmene, inkludert manglende tilpasning til individuelle behov og begrensede muligheter for opplæring og utvikling. Dette kan begrense innvandreres muligheter til å skaffe seg relevant arbeidserfaring og kvalifikasjoner som trengs for å konkurrere på arbeidsmarkedet. I tillegg viser analysen at det er begrensede ressurser for veiledere og jobbspesialister som arbeider med innvandrere. Disse barrierene er ikke bare basert på informantenes perspektiver, men også støttet av relevant teori og tidligere forskning. Når vi ser på den omfattende samlingen av utfordringer knyttet til arbeidslivsintegrering av LUI, er det viktig å ta i betraktning det interseksjonelle perspektivet. Interseksjonalitet gir oss et dyptgående innsyn i det unike skjæringspunktet der disse mennene kan oppleve en rekke ulemper som er knyttet til flere faktorer som allerede er nevnt. Disse faktorene inkluderer ikke bare deres lavere utdanningsnivå, men også deres innvandrerbakgrunn, språkbarrierer, kulturelle forskjeller, diskriminering og sosioøkonomiske forhold.

## KAPITTEL 6 MULIGHETER OG VEIEN VIDERE

I likhet med både individuelle og strukturelle hindringer, som ble undersøkt i de to foregående kapitlene, er det flere ulike prosjekter, metoder og verktøy som blir brukt av informantene for å hjelpe målgruppen med å bli inkludert i det norske arbeidslivet. Dette kapitlet tar sikte på å presentere noen av disse prosjektene, metodene og verktøyene som informantene benytter seg av for å lette veien inn i arbeidslivet for målgruppen. Informantene har identifisert og implementert ulike tiltak som bidrar til å fremme inkludering og integrasjon i arbeidslivet. Disse tiltakene omfatter blant annet opplæringsprogrammer og mentorordninger, arbeidsplassforberedende kurs, språkopplæring, praksisplasser og arbeidsprøving. Disse initiativene har som mål å utruste målgruppen med nødvendige ferdigheter og kompetanse, samt å gi dem verdifull arbeidserfaring som kan øke deres muligheter for å få fast ansettelse. I det følgende skal vi se hva jobbspesialistene sier om sine erfaringer med dette og hvilke metoder og verktøy de anser som mest effektive. Vi vil også se at jobbspesialistene foreslå potensielle løsninger for de ulike hindringene som står i veien for målgruppens integrering og inkludering i arbeidslivet. Dette kan inkludere tiltak som bedre tilrettelegging for mangfold og inkludering i arbeidsplasser, forbedret tilgang til opplæring og kompetanseutvikling, samt styrket samarbeid mellom offentlige institusjoner, arbeidsgivere og organisasjoner som jobber med integrering.

### 6.1 Karriereveiledning mulighet for å hjelpe

Flere av informantene nevner at karriererådgivere kan hjelpe arbeidstakere med å identifisere det rette karrierefeltet ved å gjennomføre ferdighetstester og vurderinger. De kan hjelpe arbeidssøkere som står utenfor arbeidsmarkedet med å identifisere deres ferdigheter og jobber som samsvarer med deres spesifikke ferdigheter. Karriererådgivning kan hjelpe arbeidssøkere med å se nærmere på ulike karrierealternativer. Personer som står utenfor arbeidslivet, kan være usikre på hvilke jobber som samsvarer med deres styrker og ferdigheter. En karriererådgiver kan hjelpe vedkommende med å finne passende jobber, og informere om hvilke muligheter som finnes. Karriererådgivning kan altså hjelpe dem å utforske alle alternativene som er tilgjengelige (Vi trenger innvandrernes kompetanse, 2013-2016, s. 12).

En karriererådgiver kan hjelpe arbeidstakere med å identifisere det rette yrkesfeltet ved å gjennomføre ferdighetstester og vurderinger. De kan hjelpe arbeidssøkere med å identifisere dine ferdigheter og jobber som samsvarer med dine spesifikke ferdigheter. Påstanden ovenfor er i samsvar med rapporten «Valuing diversity guidance for labour market integration of migrants (2014, s. 10), som poengterer om viktigheten av karriereveiledning. Rapporten vektlegger at karriereveiledning påvirker livet til individet og fremtiden, og er en prosess som hjelper individet å kjenne seg selv og arbeidslivet. Lena, som er veileder i NAV, sier følgende:

*Når målgruppen kommer til vårt team, så er det meg og mine kollegaer som har hovedansvar å begynne å kartlegge hva slags bistand de trenger. Det er jo flere som kommer til oss for eksempel med helse eller språkproblemer, og da er og våres jobb å kartlegge om det er en ytelse av dem. Har rett til eller om får sosialhjelp, så det er mye kartlegging og se hva som trengs. Så har vi*

*veiledning da opp mot arbeidsmarkedet, så da er det å søke inn på kurs hvis de trenger det. Hjelp med å få arbeidstrening hvis arbeidsgiver er positivt. Det er rett og slett at man har en veileder som følger dem hele veien. Vi gir veiledning for å ta kurs og vekke dine valgmuligheter, hvilken vei passer best for deg. Også lykke realitetsorientering, det innebærer hva det er lurt å gjøre. Hvis du ikke kan jobbe på grunn av kulturelle eller religiøse faktorer, for eksempel svin og alkohol, da blir det vanskelig å lage mat i Norge og jobbe innen yrket. Men det er ikke umulig å prøve å fremme opp som ikke kan jobbe med alkohol, og prøver å sjekke om det er gjennom muligheter der nå. Men det er litt realitetsorientering i forhold til sånne ting. Lena (NAV)*

Lena og hennes kolleger spiller en avgjørende rolle i å møte behovene til målgruppen og gi nødvendig bistand for å fremme deres deltakelse i arbeidsmarkedet. I deres arbeid med en mangfoldig gruppe mennesker, tar de på seg oppgaven med grundig kartlegging for å få innsikt i de individuelle utfordringene som personene står overfor. Dette inkluderer å vurdere helseproblemer, språkvansker og andre mulige hindringer som kan påvirke deres evne til å finne og beholde arbeid. En viktig del av kartleggingsprosessen er å identifisere om målgruppen er berettiget til sosialhjelp. Lena og hennes kolleger må nøye undersøke personenes økonomiske situasjon, boforhold og eventuelle spesielle behov for å kunne veilede dem riktig og hjelpe dem med å få den økonomiske støtten de har rett til. Veiledning er også en sentral del av deres arbeid. De bistår målgruppen med å navigere i arbeidsmarkedet ved å gi råd og veiledning om ulike muligheter og alternativer. Dette kan innebære å hjelpe dem med å søke på relevante kurs og opplæringsprogrammer som kan styrke deres ferdigheter og øke deres ansettelsespotensial. Lena og hennes kolleger kan også bistå med å skaffe arbeidstrening hos arbeidsgivere som er åpne for å gi muligheter til personer i målgruppen. Gjennom en dedikert veileder følger de opp individene gjennom hele prosessen, og sikrer at de får kontinuerlig støtte og veiledning for å maksimere deres suksessmuligheter i arbeidsmarkedet. I tillegg til praktisk veiledning, tilbyr Lena og hennes kolleger også en form for realitetsorientering. Dette innebærer å være ærlig og informere målgruppen om mulige utfordringer de kan møte på grunn av kulturelle eller religiøse faktorer. For eksempel kan det være nødvendig å hjelpe personer som har restriksjoner knyttet til alkohol eller svinekjøtt med å finne yrker eller bransjer der disse begrensningene kan respekteres. Samtidig utfordrer de dem til å utforske alternative muligheter og finne løsninger som kan bidra til deres økonomiske uavhengighet og personlige utvikling.

Ifølge Lena kommer det flere faktorer i forhold til integrering og arbeidslivet, som blant annet religion, hudfarge og kulturelle koder. Når det gjelder religion, kan det være situasjoner der individets religiøse praksis eller tro kommer i konflikt med visse arbeidsforhold eller yrker. For eksempel kan enkelte religiøse overbevisninger ha restriksjoner knyttet til bestemte matvarer eller drikkevarer, som alkohol eller svin. Dette kan begrense jobbmulighetene i visse bransjer, for eksempel servering eller produksjon av matvarer som inneholder disse elementene. Denne begrensningen kan føre til en langsommere integreringsprosess for individet i det norske arbeidslivet, da det kan være vanskeligere å finne passende yrker eller bransjer som respekterer deres religiøse praksis.

I tillegg kan kulturelle koder, normer og verdier være forskjellige fra norske arbeidsmiljøer. Forskjeller i kommunikasjonsstil, arbeidsmoral eller forventninger kan skape utfordringer for enkeltpersoner når de prøver å tilpasse seg og bli en del av det

norske arbeidsmiljøet. Metaforen «rotete tilblivelsesrom» understreker nettopp det dynamiske og flytende aspektet ved kultur. Kultur er ikke noe statisk eller uforanderlig, men heller en kontinuerlig utvikling og tilpasning til nye omstendigheter. Når enkeltpersoner migrerer til et nytt land som Norge, tar de med seg sin egen kulturelle bakgrunn og forståelse, som kan være forskjellig fra det norske arbeidsmiljøet. Det kan være en utfordrende prosess å navigere mellom disse ulike kulturelle koder og finne en balanse som tillater en vellykket integrering. For å fremme en bedre tilpasning og inkludering, er det viktig å ha en åpen og inkluderende tilnærming til kulturelle forskjeller. Arbeidsgivere kan også bidra ved å være oppmerksomme på og respektere ulike kommunikasjonsstiler og arbeidsmoral, samtidig som de gir støtte og veiledning til enkeltpersoner som tilpasser seg det norske arbeidsmiljøet. Det er også viktig å oppmuntre til kulturell mangfoldighet og dialog mellom ulike kulturer for å skape et mer berikende og inkluderende arbeidsmiljø. Kulturell tilpasning og integrering er en gjensidig prosess der både enkeltpersoner og det norske samfunnet som helhet kan lære og vokse gjennom utveksling av perspektiver og forståelse. Ved å anerkjenne kulturelle forskjeller som dynamiske og foranderlige, kan vi bidra til å bygge broer mellom ulike kulturer og skape et mer inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø (Gullestad, 2002, s. 149).

Imidlertid kan det oppstå utfordringer når det gjelder ulikhet basert på kulturelle forskjeller. Hvis innvandrere møter begrensninger i arbeidslivet på grunn av spesifikke religiøse eller kulturelle krav, for eksempel når det gjelder alkohol eller svin, kan det skape en ujevn spillebane der noen mennesker har større muligheter og privilegier enn andre. Dette kan føre til ulikhet og marginalisering. Gjennom handlinger og kulturelle forskjeller kan det oppstå situasjoner der innvandrere blir diskriminert eller behandlet annerledes på grunn av sin religion eller kulturelle bakgrunn. Disse handlingene kan være subtile eller åpenbare og kan manifestere seg på forskjellige måter, for eksempel i ansettelsesprosesser, karrieremuligheter eller tilgang til ressurser og tjenester. Slike former for diskriminering kan være et resultat av fordommer, stereotypier eller uvitenhet om andres kulturer, og de kan bidra til å opprettholde sosiale ulikheter i samfunnet. Christine, som er veileder på NAV, sier følgende når jeg spør om de har spesielle tiltak for å ta imot nye personer med innvandrerbakgrunn:

*Vi har tilpasset de ordinære arbeidsmarkedstiltakene for å imøtekomme behovene til målgruppen. For eksempel inkluderer arbeidstrening ekstra ressurser, som tolk i begynnelsen for å forklare og veilede. Vi jobber aktivt med å kontakte bedrifter og sikre at det er noen i bedriften som kan gi ekstra støtte i overgangsfasen til jobb. Vi tilbyr også arbeidsrettet norskopplæring for minoritetsspråklige og plusskurs for de med lavt språknivå. Vi tilpasser og skreddersyr de fleste kursene våre for å møte målgruppens behov. Det er imidlertid avhengig av at arbeidslivet er villig til å ansette dem etter kurset, ellers blir det bortkastet tid både for arbeidssøkeren og for oss. Vi har et nært samarbeid med introduksjonsprogrammet i kommunen. Programmet gir støtte som arbeidsmarkedstiltak, arbeidstrening, lønnstilskudd og økonomisk støtte. Vi bidrar med vår kompetanse i programmet for å hjelpe deltakerne med å komme ut i arbeid før introduksjonsperioden er over. Vi jobber også med de som ikke lykkes med å få arbeid eller utdanning gjennom introduksjonsprogrammet. Vi jobber aktivt med arbeidsgivere og hjelper dem med å komme inn i utdanning. Vi bruker alle tilgjengelige ressurser*



*i NAV-systemet, for eksempel arbeidsmarkedstiltak, kurs, truckkurs og bistand med å få taxisertifikat. Christine (NAV)*

I dette sitatet snakker informanten om veiledning, kurs og praksis. Ifølge Christine er veiledning i arbeidslivet avgjørende for alle. Det bidrar til at personen klarer å løse sine egne problemer og problemer med kunnskap og bevissthet, og til å ta kloke og bevisste avgjørelser på forskjellige stadier av livet. I sitatet ovenfor beskrives ulike tiltak og tilpasninger som gjøres for å hjelpe målgruppen med å komme ut i arbeid. Blant tiltakene nevnes arbeidstrening, hvor det legges ekstra ressurser til rette, for eksempel ved å tilby tolk i starten og kontakte bedrifter for å bistå i overgangsfasen til jobb. Det nevnes også arbeidsrettet norskopplæring for minoritetsspråklige, plusskurs for personer med lavt språknivå og andre tilpassede kurs. Det påpekes imidlertid at suksessen avhenger av at arbeidslivet er villig til å ansette deltakerne etter at de har gjennomført kursene.

Samarbeidet med introduksjonsprogrammet i kommunen er også nevnt av Christine, hvor det samarbeides tett for å bistå deltakerne med arbeidsmarkedstiltak og kompetanse for å hjelpe dem med å komme i arbeid før de avslutter introduksjonsprogrammet. Videre nevnes at det jobbes aktivt med personer som ikke lykkes med å finne arbeid eller utdanning gjennom introduksjonsprogrammet. I slike tilfeller blir det tatt kontakt med arbeidsgivere og tiltak som kurs og opplæring blir brukt for å hjelpe dem. Det blir også utnyttet tilgjengelige midler og ressurser i NAV-systemet, som for eksempel arbeidsmarkedstiltak, truckkurs og muligheten for å bistå med taxi-løyver. I et annet sted i intervjuet, når vi snakker om kvalifisering, sier Christine følgende:

*Å kvalifisere målgruppen kan gi en mer trygg og forutsigbar fremtid, spesielt med tanke på barna deres. Manglende utdanning har en tendens til å gå i arv, derfor legger vi stor vekt på dette området. Vi har forsøkt forskerkurs som en overgangsordning etter grunnskolen, der deltakerne lærer det som forventes av elever på videregående skole. Vi fokuserer på ansvar for egen læring, ikke bare pugging, men også evnen til å argumentere for og imot ulike perspektiver. Vi prøver å forstå hvordan utdanningen er strukturert i deres opprinnelsesland, slik at vi kan fylle gapet og tilpasse det til den norske virkeligheten. Vi tilbyr også forkurs for å forberede dem på vanlig videregående opplæring. Videre har vi praksiskandidatordningen, som vi har hatt god erfaring med. Vi prøver å hjelpe dem med å oppnå fagbrev i løpet av arbeidet, selv om det kan være utfordrende. Vi har også mobilisert fagopplæring, som har vist seg å være svært nyttig for minoritetsspråklige, men da må de ha gjennomført grunnskolen først. Christine (NAV)*

I sitatet ovenfor sier informanten at NAV prøver å gi målgruppen et varig arbeid i fremtiden gjennom utdanning og formell kvalifisering. Ifølge informanten er en av problemene de fleste møter i arbeidslivet kvalifikasjoner eller formelle kunnskaper og ferdigheter som kreves. Dette påstanden er i tråd med interseksjonell teori, da det erkjenner at ulike faktorer som sosial klasse, etnisitet og kulturell bakgrunn kan påvirke tilgangen til utdanning og mulighetene for å bryte ut av en manglende utdanning. Ved å bruke interseksjonell teori som rammeverk, kan man bedre forstå de komplekse utfordringene som enkeltpersoner står overfor og identifisere tiltak som tar hensyn til deres unike situasjon og behov. Videre fremhever Christines argumentasjon viktigheten

av å tilby forkurs for å forberede målgruppen på videregående skole og fremtidig utdanning. Dette kan være et positivt skritt i retning av å adressere utdanningsgapet og bidra til at målgruppen får bedre forutsetninger for suksess i utdanningssystemet. Det nevnes også innsatsen fra NAV for å støtte denne målgruppen gjennom praksiskandidatløpet og fagopplæring. Et annet sted i intervjuet sier Oline fra Karrieresenteret følgende:

*Det er viktig at hele samfunnet tar ansvar for strategien med å kvalifisere denne gruppen. Som karrieresenter kan vi bidra ved å øke bevisstheten blant arbeidsgivere om ressursene som ligger i denne gruppen og viktigheten av å inkludere dem. Vi møter imidlertid utfordringer med denne oppgaven, da deltakerne ofte har mange andre behov som prioriteres før karriereveiledning. Selv om noen ser verdien av det og synes det er nyttig å diskutere og reflektere rundt karrierevalg, merker vi at utbyttet kanskje ikke er like stort for dem. Vi står også overfor utfordringer når vi gir anbefalinger, for eksempel om grunnskoleopplæring til voksne. Noen kommuner unngår å tilby grunnskole til voksne, og vi ser også at det er begrenset tid i introduksjonsprogrammet til å gjennomføre anbefalte tiltak i henhold til deltakernes ønsker. Dette er et problem som vi ser på flere nivåer i lovgivningen. Oline (Karrieresenteret)*

Dette sitatet fra karriereveilederen er i samsvar med Lenas argumentasjon fra NAV, som snakker om samarbeidet mellom ulike organisasjoner og arbeidsgivere, eller bedrifter som samarbeidspartnere. Dette sitatet av Oline fra karrieresenteret understreker viktige utfordringer knyttet til karriereveiledning for personer uten utdanningsbakgrunn og behovet for et bredt samfunnsmessig ansvar. Oline påpeker at bevisstgjøring av arbeidsgivere om ressursene i denne gruppen er avgjørende. Samtidig erkjennes det at det kan være en kompleks oppgave å gi veiledning når deltakerne har ulike behov og prioriteringer. Deltakernes opplevelse av nytten varierer, og begrensede ressurser og tidsrammer begrenser effektiviteten av anbefalinger og tiltak. Videre nevnes barrierer for voksne deltakere som ønsker å ta grunnskole eller videreutdanning, blant annet motstand fra kommunene. Denne teksten inviterer til en drøftelse av hvordan samfunnet kan bedre tilpasse karriereveiledning, overvinne begrensninger og skape åpne muligheter for voksenutdanning.

Oline påpeker at det kan ta tid, spesielt for personer uten skolebakgrunn, å oppnå disse målene. Med andre ord blir det påpekt at loven tar lite hensyn til behovene og utfordringene denne gruppen står overfor. Dette indikerer at det er et gap mellom lovgivningens ambisjoner og den kompleksiteten som er involvert i å integrere mennesker med begrensede utdanningsbakgrunner i arbeidsmarkedet og utdanningssystemet. Det blir anerkjent at det er behov for en mer realistisk og tilpasset tilnærming som tar hensyn til den tiden og innsatsen det kan ta for denne gruppen å oppnå sine mål. Videre sier informanten at vi glemmer at det kan ta tid, spesielt for folk som ikke har skolebakgrunn. Med andre ord sier informanten at loven tar lite hensyn til denne gruppen. Denne gruppen har rett til tilpasset utdanning, på lik linje med alle i Norge, men med visse begrensninger. Tilpasningene er bare tilgjengelige i en viss grad.

## **6.2 Praksis eller arbeidstrening**

Både NAV, Fretex og Fontenehusets veiledere hadde erfaring med at praksis og arbeidstrening i hovedsak var positiv, og det har vært nyttige og effektivt. Fortsatt har de utfordringer med målgruppen, derimot. De hevder at for å fremme tilstrekkelig

arbeidstrening og sikre videre arbeid og oppfølging, kreves det flere ressurser og tett oppfølging basert på individuelle behov. I sitatet under snakker Lena om «sy-prosjektet»:

*(...) Sy-prosjekt er for dem som ligger på A2 i norsk. Det er et samarbeid mellom NAV og ei dame som har sydd i veldig mange år. Prosjektet er for språksvake damer, og disse damene får opplæringen til å sy. Det går jo strålende, også har vi ISS-prosjekter der, både mot renhold og mot kokk, som er ekstra lange løp for dem som trenger det. Men selvfølgelig de som alle de her prosjektene, bortsett fra sy-prosjektet, har et språkråd som det er ganske mange som ikke går opp det som kommer til meg for vi får jo absolutt de svakeste, men det tar tid. Lena (NAV)*

Ifølge Lena gir arbeidstrening eller praksis nødvendig innsikt i ulike felter, slik at de kan hjelpe vedkommende med å velge en bedre jobb eller opprette en første forbindelse med en bestemt bedrift. Videre sier hun at praksis kan være til hjelp for vedkommende når de søker jobb i det ordinære arbeidslivet. Dette bidrar også til at individet tilegner seg erfaring med å bygge CV-en for et ordinært arbeid og jobbmuligheter i fremtiden, og enhver mulig arbeidsgiver vil vite at de fikk førstehåndserfaring med yrket i løpet av praksisperioden. Videre får de en jobbsmak og finner deres interesse i ulike fagfelt og yrker. Disse prosjektene gir deltakerne muligheten til å få opplæring og erfaring innen yrker. Det påpekes imidlertid at mange av de som kommer til prosjektene har utfordringer med språket, og det tar tid å jobbe med disse deltakerne. Det blir også nevnt at syprosjektet er unntaket, da det ikke har språkkrav i samme grad som de andre prosjektene. Dette blir sett på som en positiv strategi som viser at det er muligheter for denne gruppen, men det understrekes at det kreves mer ressurser for å iverksette slike prosjekter i større skala.

Martin er også en annen jobbspesialist hos Fretex i Oslo, som forteller at de har et prosjekt som heter «Håp i bagasjen» i samarbeid med Frelsesarmeen:

*Prosjektet "Håp i bagasjen" er jo et samarbeidsprosjekt mellom ulike enheter i Frelsesarmeen, og særlig de som jobber tettest på de som har lavterskeltilbud til målgrupper som lever under krise. Så her jobber vi, mest nå er jo det Rodeløkka-slumstasjonen der hvor folk kommer for matposer og sosiale aktiviteter og flere tilbud til barn. Tanken er jo at vi skulle hjelpe de som trenger det mest og at de skal støttes på områder som de har mest behov for da så det er liksom mye og så legger man til samarbeider man med sosionomer og så tilbyr vi veiledning og workshops og hvordan søke jobber og oppfølging for det med jobb der i tillegg så man prøver å sette litt ekstra søkelys på språk kaffe og digitale verksted. Det er veldig mange som sliter med praktiske ting, da i møte med arbeidslivet og at det har lavere digitale ferdigheter, så da prøver vi å lage en kombinasjon at hvis de vil ha en å snakke med så er det åpent for karriereveiledning på tirsdager hvis de vil. Martin (Fretex)*

Martin beskriver et samarbeidsprosjekt for en spesifikk del av målgruppen – de som lever under krise. Ifølge Martin prosjektet setter søkelys på språk og digitale verksted som en ekstra ressurs. Mange i målgruppen har utfordringer med praktiske ting og lavere digitale

ferdigheter når de møter arbeidslivet, så prosjektet forsøker å kombinere disse elementene. Det nevnes også at det tilbys karriereveiledning på tirsdager for de som ønsker det. Ifølge informanten prosjekter og arbeidstrening som «håp bagasjen» er faktisk en nyttig erfaring eller jobbsmak for både ny ankommende innvandrere og de som bodde lenge i Norge utenfor arbeid, hvis kurset gjennomføres riktig og med kvalitet sier informanten. videre sier Martin at prosjektet kan styrke målgruppens språkferdigheter og sosialt livet, dette kan også medføre til å bygge nettverk med både ansatte og andre jobbsøkere på Fretex. Samlet sett ser det ut til at prosjektet «Håp i bagasjen» er et initiativ som tar sikte på å gi støtte og veiledning til mennesker i krise, spesielt med fokus på jobbsøking og digitale ferdigheter, i samarbeid med ulike enheter og profesjonelle som er involvert i Fretex.

Lena, som er veileder på NAV, deler også informasjon om praksisplasser og potensielle arbeidsgivere. Hun gir mer detaljert veiledning og innsikt i ulike praksismuligheter og hvilke arbeidsgivere som kan være relevante for den aktuelle gruppen. Dette inkluderer informasjon om sektorer, bedrifter, jobbmuligheter og krav som arbeidsgiverne kan ha. Lena er dedikert til å hjelpe og veilede denne gruppen med å finne passende praksisplasser og muligheter for arbeid.

*Vi klarer å få med oss arbeidssøkere til å forstå systemet, selv om vedkommende er språksvak. Når har vi fått på plass alt sammen går til behandling også skal vi ut i jobb. Vedkommende ikke klarer å kommunisere med arbeidsgiveren på norsk som arbeidsgiver forstår. (...) arbeidsgivere har jo veldig lyst til å få til det her, men dem vant med å ha opplæring til en person med bedre norskkunnskaper. Lena (NAV)*

Her ser vi at informanten rapporterer om utfordringer knyttet til mottakelsen av innvandrere med lav utdanning blant arbeidsgivere. Selv om en arbeidssøker med begrensede språkkunnskaper kan bli hjulpet til å forstå systemet, kan det likevel være vanskelig når vedkommende ikke kan kommunisere på norsk på en måte som arbeidsgiveren forstår. Til tross for at arbeidsgivere generelt ønsker å tilrettelegge for dette, er de vant til å ha opplæring med personer som har bedre norskkunnskaper og ikke nødvendigvis med jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. Dette kan skape en utfordring når det gjelder å finne en passende match mellom arbeidsgiver og arbeidssøkere med svakere språkkunnskaper. Det fremheves at selv om arbeidsgivere er villige til å hjelpe innvandrere med lav utdanning, kan det være en betydelig hindring å overvinne språklige barrierer. Målet er likevel å få søknaden behandlet og å komme i jobb. For arbeidssøkere med svake språkferdigheter er det avgjørende å tilegne seg norsk på et nivå som gjør at de kan effektivt kommunisere med potensielle arbeidsgivere. Dette kan kreve ekstra innsats og ressurser for å øke språkkompetansen og forbedre sjansene for en vellykket ansettelse.

Det bør også bemerkes at mangelen på språkkunnskaper ikke nødvendigvis reflekterer den jobbsøkenes kompetanse eller potensial. Det er viktig for arbeidsgivere å se utover språkbarrierene og vurdere kandidatens ferdigheter, erfaring og motivasjon. Muligheter for språkopplæring og integreringstiltak kan være avgjørende for å støtte innvandrere med lav utdanning i å oppnå jobbmuligheter som passer deres kvalifikasjoner og interesser. Tore, som er veileder hos INN, forteller at INN hadde et prosjekt der veiledere og jobbspesialister jobbet med LUI på INN i Trondheim kommune:

*I denne perioden hadde vi kanskje tre eller flere rådgivere med ansvar for å samarbeide med spesifikke arbeidsgivere, rekruttere dem og koble deltakere til relevante jobber eller praksisplasser. Selv om det ikke alltid var deltakere i praksis hos arbeidsgiverne hele tiden, opprettholdt vi jevnlig kontakt og besøkte dem. Dette var en viktig tilnærming på den tiden da arbeidsmarkedet var utfordrende. Det var avgjørende å ha et dedikert team og rådgivere som vi kunne henvende oss til. Vi kunne presentere en arbeidssøker som ønsket seg en jobb innenfor et bestemt yrke, og deretter tok teamet intervjuer og valgte ut de beste kandidatene for yrket eller arbeidsgiveren. I tillegg hadde vi et nært samarbeid med ISS her i Trondheim, som bidro til rekruttering av personer til både praksisplasser og vanlige jobber. Tore (INN).*

I sitatet ovenfor, som er hentet fra Tores uttalelse, gir han innsikt i et spesifikt prosjekt rettet mot en bestemt målgruppe. Prosjektet ble avlyst etter en kort periode på grunn av begrensninger i budsjettet, noe som illustrerer en av de strukturelle hindringene som kan påvirke implementeringen av slike tiltak. Tore går videre til å diskutere samarbeidet med ISS, en organisasjon som regelmessig rekrutterer lavt utdannede innvandrere et par ganger i året. ISS bistår disse individene med å finne praksisplasser, ofte kombinert med norskopplæring. Denne beskrivelsen gir oss et innsyn i hvordan rådgivere og samarbeidspartnere spiller en avgjørende rolle i å støtte deltakerne med å finne passende jobbmuligheter. Dette understreker betydningen av samarbeid mellom ulike aktører, som i dette tilfellet Tore og ISS, for å skape positive muligheter for målgruppen. Gjennom et slikt samarbeid kan veiledere og samarbeidspartnere identifisere potensielle jobber, tilrettelegge for praksisopplevelser og hjelpe målgruppen med å utvikle nødvendige ferdigheter og kompetanse.

### **6.3 Diverse verktøy**

De fleste veiledere og jobbspesialister, inkludert Hilde og Miriam fra Fontenehuset, anvender liknende metoder og verktøy for både personer med lang botid og nyankomne. En sentral tilnærming er individuell kartlegging og målsetting. Veilederne gjennomfører grundige samtaler og analyser for å identifisere den enkeltes styrker, ferdigheter, tidligere arbeidserfaring, utdanning og karrieremål. Når jeg spør Hilde og Miriam, som er veileder på Fontenehuset, nevner de at de lignende metoder i forhold til målgruppen:

*Egentlig ikke annet enn det å benytte tolk, det er behov for det, ellers så er alle som andre vedkommende. I utgangspunktet er tiltakene og metodene det samme og likt for alle, også gjør man jo individuelle tilpasninger hele tiden uansett hva slags bakgrunn man har da. Vi har et eget jobbsøkerprogram, alle Fontenehuset har det og jobber utfra en modell som her support implement og der er jo individuelt tilpasset ut ifra behov. Men det som på en måte ofte går igjen er at jobbspesialisten har en samtale med den som ønsker om å komme seg ut i jobb. Også hender det at vi skriver cv og søknader sammen også er det med å ut ifra medlemmenes ønske da om vi skal ta kontakt direkte med arbeidsgivere altså at vi skal om dem gjøre selv eller om vi skal gjøre det på vegne av dem eller om vi skal gjøre det sammen ved å ta telefonen ut av arbeidsgivere eller oppsøke bedrifter. Hilde og Miriam (Fontenehuset)*

Miriam og Hilde diskuterer jobbsøkerprogrammet til Fontenehuset, og de fremhever viktigheten av individuell tilpasning i programmet. De forteller at hver person som deltar i programmet får en skreddersydd tilnærming basert på deres spesifikke behov og ønsker. En vanlig praksis i programmet er at jobbspesialisten gjennomfører en samtale med den enkelte jobbsøkeren. I denne samtalen blir det lagt vekt på å forstå personens bakgrunn, ferdigheter og interesser, slik at jobbspesialisten kan gi skreddersydd veiledning og støtte. Gjennom disse samtalene kan jobbsøkeren og jobbspesialisten identifisere mulige karrieremål og utvikle en strategi for å oppnå dem. I tillegg til samtaler fokuserer programmet også på å hjelpe jobbsøkerne med å forbedre sine CV-er og søknader. Jobbspesialisten kan samarbeide med jobbsøkeren for å sikre at deres CV-er og søknader er godt skrevet, tydelige og relevante for de stillingene de søker på. Dette inkluderer å hjelpe til med å fremheve den enkeltes ferdigheter og erfaringer på en måte som appellerer til potensielle arbeidsgivere. Miriam og Hilde påpeker også at programmet tilbyr forskjellige muligheter for å kontakte arbeidsgivere. Dette kan omfatte og hjelpe jobbsøkeren med å identifisere potensielle arbeidsgivere, arrangere jobbintervjuer eller kontakte arbeidsgivere direkte for å utforske muligheter for ansettelse. Denne tilnærmingen bidrar til å skape en direkte kontakt mellom jobbsøkeren og arbeidsgiverne, og gir større sjanse for å finne en passende jobb.

Janne og Helene er jobbspesialister som jobber på Fretex. Når jeg spør om de bruker ulike metoder/verktøy ved arbeid med målgruppen, svarer de følgende:

*Vi har personer med lave norskferdigheter, det er også behov for tolk. Også er det ikke alltid det vi gjør, så det vil jo være vurdering fra oss etter hvert at vi ønsker å ha med tolk. Ja, det er jo viktig. Men det er også noen økonomiske føringer der, og vi opplever at NAV er litt tilbakeholden på pengebruken når vi samarbeider. Men i selve hvordan vi legger karriereveiledning for dem som har lave norskferdigheter kan vi dele et bilde som et verktøy for å kartlegge. Kanskje ikke tenkt å si noen ting, men at vi kan dele et bilde og få en felles oppfatning. Så den utvikler sånn at hvis man har lave språkferdigheter, også enten og om vedkommende har dysleksi så kan man bruke bilder for å kartlegge og beskrive. Janne og Helene (Fretex)*

Her forteller Janne og Helene om en annen metode enn de andre informantene. De sier at i tillegg til tolk, så benytter de også bilder for å kommunisere og kartlegge med jobbsøkere. Helene og Janne peker på at personer med lav norskferdighet kan møte kommunikasjonsbarrierer. Dette understreker viktigheten av tolking for å sikre effektiv kommunikasjon og forståelse mellom rådgivere og målgruppen. Samtidig blir det nevnt at tilgangen til tolketjenester kan være begrenset på grunn av økonomiske begrensninger fra NAV. Videre viser teksten en bevissthet om å tilpasse karriereveiledningen til personer med lav norskferdighet. Bruk av bilder som verktøy for kartlegging og beskrivelse blir foreslått som en tilnærming som kan bidra til å skape en felles oppfatning og støtte forståelsen mellom rådgivere og deltakere. Dette kan være spesielt nyttig for personer med lavt språkferdigheter. Helene og Jannes påstand gir et innblikk i noen av de praktiske og økonomiske utfordringene knyttet til karriereveiledning for målgruppen. Videre peker de på behovet for inkluderende tilnærming og ressurstilgang for å sikre effektiv kommunikasjon og støtte i karriereutviklingsprosessen.

Et annet sted i intervjuet sier Oline fra Karrieresenteret følgende:

*(...) en strategi som hele samfunnet er nødt til å være med å ta litt ansvar for. Så det som vi som karrieresenter kan gjøre, er jo å være med å bevisstgjøre omkring det til arbeidsgiverne, og bevisstgjøre omkring ressursene som ligger i den her gruppa. (...) vi merker spesielt at det er litt sånn utfordring da med den oppgaven vi har og skal komme med karriereveiledning når folk har veldig mye andre ting som de egentlig har behov for da. Oline (Karrieresenteret)*

Oline nevner at hele samfunnet må ta ansvar for å implementere strategier for inkludering av ulike grupper i arbeidslivet. Informanten mener at karrieresentre kan spille en rolle i bevisstgjøringen av arbeidsgivere og fremheve ressursene og potensialet som finnes blant disse gruppene. Imidlertid erkjenner informanten at det kan være utfordrende for karrieresentre å tilby karriereveiledning til enkeltpersoner som har mange andre behov og utfordringer. Dette indikerer at det kan være komplekse sosiale og personlige faktorer som påvirker inkluderingen av disse gruppene i arbeidslivet, og at det kreves en bredere innsats for å støtte dem.

*En strategi for arbeidsmarkedsintegrering er å anerkjenne at målgruppen har arbeidsevne uavhengig av språkkunnskaper. Selv om en person kanskje ikke behersker språket, kan de likevel ha verdifull arbeidsevne. Begrepet "arbeidsevne" brukes her for å beskrive hindringer eller muligheter målgruppen har i arbeidsmarkedet. Dette kan inkludere språkbarrierer eller helseproblemer som påvirker arbeidsevnen. Jeg mener at målgruppen står overfor utfordringer med språket på arbeidsplassen, men ved å være kreative kan vi tilrettelegge på alternative måter. Alle arbeidsplasser har noen form for tilrettelegging, og jeg mener vi kan gjøre mer på språknivå også. Hvis en person ikke kan lese og skrive, kan for eksempel bruk av bilder på arbeidsplassen være en mulighet. Hvis det er mulig å implementere slike tiltak, kan personen jobbe på en effektiv måte, og vi må bare tilrettelegge veien for dem. Jeg tror det er mange ulike prosjekter som blir initiert nå. Selv om det har vært mange prosjekter tidligere, ser jeg at det nå er et økt fokus på de som står enda svakere når det gjelder språkkunnskaper. Lena (NAV)*

Informanten forteller om en strategi hos målgruppen, og hun mener at «vi» må være mer bevisst på å tilrettelegge veien slik at målgruppen kommer seg i arbeidslivet. Med andre ord har både systemet og arbeidsgivere et samfunnsansvar i at de skal samhandle med samfunnet og miljøet de befinner seg i. Det er viktig å utvikle og verdsette disse interaksjonene med samfunnet og forbrukere. Det blir også argumentert for at det er viktig å anerkjenne og utnytte den generelle arbeidsevnen til denne målgruppen uavhengig av deres språkkunnskaper. Begrepet «arbeidsevne» brukes til å beskrive hindringer og muligheter for målgruppen i arbeidsmarkedet, og det påpekes at språkkunnskaper eller helsetilstand ikke nødvendigvis skal begrense deres evne til å arbeide. Det blir foreslått at tilrettelegging på arbeidsplassen kan være en strategi for å hjelpe denne målgruppen. Selv om de kanskje ikke kan lese og skrive godt, kan det være mulig å bruke bilder eller andre alternative kommunikasjonsmetoder for å tilrettelegge arbeidet.

#### **6.4 Veien til kvalifisering**

Ifølge rapporten «Vi trenger innvandrernes kompetanse» kvalifiseringstiltak for innvandrere uten arbeidstilbud spiller en viktig rolle i integreringen og arbeidsdeltakelsen

deres. Regjeringen jobber med å effektivisere og forbedre kvaliteten på disse tiltakene, som inkluderer opplæring i norsk og samfunnskunnskap, samt introduksjonsprogrammet. Effektivitet, tilgjengelighet og samarbeid med arbeidsgivere er viktige faktorer å drøfte. Det er også nødvendig å ta hensyn til individuelle behov, mangfold og evaluering av tiltakenes suksess på lang sikt (Handlingsplan, 2013-2016, s. 5). Tore fra INN snakker om dette på følgende:

*(...) vi har mye søkelys på måloppnåelse liksom på hvert personalmøte på hvert 14 dag så var det en statistikk som viser hvor mange som får jobb eller har fått litt jobb etter endt program. Det er mer søkelys på andre ting som er nødvendig for at den kvalifiseringen mot arbeidstaker. Hverdagen handler om mestring, som gjør at folk kjenner nærmere arbeidslivet, så er det noe med å si at folk kan bli inkludert i samfunnet, foreldre klarer å få unger inn i fritidsaktiviteter som gjør det bra for dem. Det er en del av arbeidsdelene som det helhetlige synet på kvalifiseringen som er viktig. Tore (INN)*

Ifølge informanten kan kvalifisering av målgruppen bidra til sosial, kulturell, økonomisk utvikling og transformasjonen av de sosiale rollene til mennesker i samfunnet. Denne påstanden er også i tråd med Eide et al. (2017, s. 334) og Søholt et al. (2015, s. 140) og argumentasjon av kvalifiseringstiltaket som benyttes i arbeidsinkludering av innvandrere. Videre ble det skrevet i flere politiske dokumenter som Meld. St. 6 (2012-2013), s. 27) og Meld. St. 32, (2020-2021, s. 78) om viktigheten av kvalifisering blant innvandrere og hvordan den kan bidra til å fremme arbeidsinkludering.

De fleste av mine informanter legger vekt på begrepet kvalifisering av målgruppen. Utdanning og kvalifisering er derfor en nøkkel til integrering, og kvalifisering gjennom formell kvalifisering til videregående skole, slik at målgruppen kan komme raskt i arbeidslivet. I et annet sted i intervjuet sier veilederen at vi prøver å gi LUI et varig arbeid gjennom utdanning, og ikke direkte ut i arbeidslivet. Gjennom utdanning og kvalifisering kommer individet i mindre grad tilbake på sosialstønad på NAV-kontorene. Med andre ord, et fagbrev kan i større grad garantere at individet får en trygg jobb etter kvalifiseringsprogrammet. Det hevdes at det er nødvendig å se på flere aspekter av en persons liv for å oppnå en helhetlig forståelse av deres opplevelser og utfordringer. For eksempel nevnes betydningen av mestring og inkludering i samfunnet, samt foreldres mulighet til å få barna sine involvert i fritidsaktiviteter. Dette kan indikere at det er behov for å vurdere flere faktorer som kan påvirke en persons deltakelse og trivsel i samfunnet, utover bare arbeidsinkludering.

## **6.5 Oppsummering**

I dette siste analysekapitlet har fokuset vært rettet mot hvilke muligheter, prosjekter, metoder og verktøy som informantene bruker for å hjelpe målgruppen med å bli inkludert i det norske arbeidslivet. Disse tiltakene og strategiene spiller en avgjørende rolle i å gi den nødvendige støtten og veiledningen for å overvinne utfordringene og sikre en jevn overgang til arbeidslivet. En av de sentrale tilnærmingene som informantene benytter seg av, er karriereveiledning. Ved å tilby individuell veiledning og rådgivning, hjelper de målgruppen med å utforske sine interesser, styrker og karrieremuligheter. En annen effektiv metode som brukes er muligheten til å hjelpe. Dette involverer å tilby ulike former for støtte, enten det er gjennom rådgivning, mentorordninger eller nettverksbygging. Ved å gi målgruppen en plattform for å dele erfaringer, få råd fra



bransjeksperter og knytte kontakter, øker sjansene deres for å få relevant arbeidserfaring og jobbmuligheter.

Spesialisert oppfølging og prosjekter er også viktige verktøy og metoder som veiledere benytter seg av. Dette innebærer å tilpasse støtten og veiledningen basert på individuelle behov og utfordringer. Veilederne kan utvikle spesifikke opplæringsprogrammer, tiltak eller prosjekter som gir målgruppen muligheten til å utvikle nødvendige ferdigheter og kompetanse for å lykkes i arbeidslivet. Praksis eller arbeidstrening er en annen verdifull tilnærming som bidrar til å bygge bro mellom teori og praksis. Gjennom praksisperioder eller arbeidstrening får målgruppen muligheten til å anvende og videreutvikle sine ferdigheter i en reell arbeidssetting. Dette gir verdifull erfaring og øker deres sjanser for å sikre ansettelse etter endt opplæring. Kvalifisering er også et avgjørende verktøy og en metode som veiledere bruker for å hjelpe målgruppen med å bli inkludert i det norske arbeidslivet. Dette kan omfatte opplæringstiltak, kurs eller videreutdanning som er spesifikk for å møte arbeidsgivernes behov. Ved å styrke målgruppens formelle kvalifikasjoner og kompetanse, øker deres muligheter for å bli ansatt i relevante yrker eller sektorer.

## KAPITTEL 7 KONKLUSJON

Formålet med dette avsluttende konklusjonskapittelet er å oppsummere funnene og resultatene som er presentert i oppgaven. Kapittelet tar for seg synspunktene fra veiledere og jobbspesialister, som har blitt intervjuet for å få innsikt i deres arbeid med integrering av lavt utdannede innvandrermenn (LUI) i det norske arbeidslivet. Ved å samle disse synspunktene og analysere dem, er målet å gi en helhetlig forståelse av hvordan disse ekspertene jobber for å støtte denne målgruppen, samt hvilke oppfatninger og forventninger som kommer til uttrykk gjennom deres arbeid. Problemstillingen for oppgaven har vært formulert som følger: «Hvordan arbeider jobbspesialister og veiledere for å støtte LUI i å etablere seg i det norske arbeidslivet, og hvilke oppfatninger og forventninger til både gruppen og arbeidslivet kommer til uttrykk gjennom deres arbeid?» Ved å utføre intervjuer med jobbspesialister og veiledere fra ulike institusjoner som Nav, INN, Fretex, Fontenehuset og Karrieresenteret i Trøndelag og Oslo, har studien rettet fokus mot veilederens erfaringer og perspektiver knyttet til inkludering av innvandrere med lav utdanning.

Totalt ble ti informanter intervjuet som en del av denne oppgaven. Fokuset i oppgaven er rettet mot arbeidsinkludering av lavt utdannede innvandrere i det norske arbeidsmarkedet, og studien utforsker hindringer for sysselsetting både hos arbeidstakerne og i arbeidslivet generelt. Sentrale spørsmål som undersøkes inkluderer hvilke tiltak veiledere bruker for å hjelpe innvandrere med å få praksis plass, hvilke arbeidsmetoder og strategier jobbspesialistene opplever som spesielt effektive, hvilke resultater de har sett som følge av ulike metoder og strategier, og hvilke metoder som oppleves som særlig effektive. For å besvare problemstillingen har jeg benyttet av kvalitative intervjuundersøkelser og gjennomført semistrukturerte intervjuer med informantene. Videre har en tematisk analysemetode blitt brukt for å analysere og systematisere datamaterialet. I tillegg til intervjuene har studien inkludert fire relevante tekster fra tidligere forskning, som har blitt drøftet sammen med teorien og resultatene fra intervjuene.

Ut ifra metode- og teorikapitlet har oppgaven blitt avgrenset til tre analyse- og diskusjonsdeler. Den første delen setter søkelys på individuelle hindringer og tar opp temaer som språk- og kulturelle faktorer, helseproblemer, samt betydningen av språk, utdanning og kvalifisering. Den andre delen handler om strukturelle hindringer og tar for seg aspekter som introduksjonsprogrammet og systemet for nyankomne innvandrere, samt problematikken knyttet til mangelfull oppfølging. Den siste delen tar for seg muligheter og veien videre, med fokus på karriereveiledning som en hjelpemulighet, betydningen av praksis eller arbeidstrening, ulike verktøy og veien til kvalifisering.

Gjennom empirisk forskning har jeg benyttet disse funnene som grunnlag for å foreslå konkrete tiltak og metoder som kan bidra til integrering i arbeidslivet. Ifølge informantene, innvandrere som ikke oppnår tilstrekkelige norskkunnskaper i det norske samfunnet, opplever generelt sett vanskeligheter med å oppnå økonomisk og sosial integrering. Nivået av norskkunnskaper blant innvandrere varierer basert på en rekke observerbare og ikke-observerbare faktorer. Resultatene viser at integreringsprosessen i mindre grad lykkes når målgruppen kommer fra ikke-vestlige land på grunn av

utdanning, kulturelle forskjeller, språk og lignende faktorer. Videre påpeker informantene at helseproblemer også kan knyttes til språk, kommunikasjon og relasjoner med befolkningen i samfunnet. Dette kan føre til isolasjon, arbeidsledighet, marginalisering av målgruppen og påvirke både fysisk og mental helse.

Informantene argumenterer også for at det norske systemet har svakheter når det gjelder å integrere denne målgruppen. Ifølge dem er systemet ikke tilstrekkelig tilpasset behovene til målgruppen. Ordet «tilpasning» har vært utrolig viktig i denne oppgaven. Mine informanter har gjentatt og understreket betydningen av «tilpasning» som nøkkelen til suksess gang på gang. Tilpasning er av avgjørende betydning for alle aktiviteter knyttet til integrering i arbeidslivet. Basert på studien min har det blitt tydelig at hvorvidt tilpasningen er begrenset eller ikke, spiller en avgjørende rolle. Det ser ut til at informantene mine mener at en vellykket integrering i arbeidslivet avhenger av evnen til å tilpasse seg forskjellige aspekter, inkludert arbeidsmetoder, arbeidsgivere, introduksjonsprogrammet, skole og samarbeid med andre etater og overordnede. Jo bedre en person er i stand til å tilpasse seg disse områdene, desto større er sjansen for suksess. Det er også verdt å merke seg at begrensninger i tilpasningen kan ha negative konsekvenser. Dette understreker viktigheten av å kunne tilpasse seg ulike situasjoner og forhold i arbeidslivet for å oppnå suksess.

Strukturelle hindringer, som manglende tiltak og veiledning fra veiledere, hindrer målgruppen i å oppnå betalt arbeid. Funnene viser at ingen av informantene bruker en spesifikk metode for veiledning eller opplæring av målgruppen. De benytter de samme metodene som for andre jobbsøkere, enten de er norske eller innvandrere med kort/lang botid. Dette indikerer at når systemet ikke tilpasser seg målgruppen, fører det til økt arbeidsledighet, isolasjon, fattigdom og marginalisering. En annen oppdagelse er at introduksjonsprogrammet er for kort for innvandrere med lav utdanning. Innvandrere med begrenset eller ingen utdanning kan ikke fullføre grunnskolen eller videregående skole på grunn av programmets begrensede varighet. Dette er en systemisk hindring som målgruppen møter når de fullfører programmet, ifølge veilederne. Når målgruppen avslutter introduksjonsprogrammet, ender de opp hos Nav og mottar sosialstønning uten tilstrekkelige språkkunnskaper og utdanning, ifølge Nav-veilederne. Det siste kapittelet i analyseavsnittet setter søkelys på mulighetene, prosjektene, arbeidspraksis, kartlegging og ulike verktøy som brukes i veiledning og inkludering av målgruppen i arbeid.

Med «rotete tilblivelsesrom» metaforen blir det tydelig at integreringsprosessen og møtet mellom majoriteten og minoriteten er komplekst og dynamisk. Individet som befinner seg i det «rotete tilblivelsesrommet» må navigere gjennom ulike faktorer og kontekster som påvirker deres opplevelse av integrering. Disse faktorene inkluderer ikke bare etnisitet, religion og kultur, men også kjønn, seksualitet, sosial tilhørighet og relasjoner. En viktig innsikt som oppstår fra «rotete tilblivelsesrom» metaforen er at individet ikke bare er passivt påvirket av samfunnet, men også aktivt medskapende i sin egen integreringsprosess. Dette betyr at individets handlinger, valg og erfaringer spiller en avgjørende rolle i deres tilpasning til det nye samfunnet. Samtidig blir disse handlingene og erfaringene også formet av samfunnets strukturer, holdninger og normer.

Den interseksjonelle teorien bidrar til å belyse de forskjellige måtene ulike sosiale kategorier og faktorer kan samvirke og påvirke individets opplevelse av integrering. Det kan være at en innvandrere med høy utdanning og en flerspråklig bakgrunn møter forskjellige utfordringer enn en innvandrere med lav utdanning og begrenset

språkkunnskap. Kjønn, rase og klasse kan også spille inn i denne dynamikken, da de ulike kategoriene kan overlappe og påvirke hverandre på komplekse måter. For å redusere kløften mellom majoriteten og minoriteten, og forbedre integreringen, er det viktig å anerkjenne og adressere de ulike utfordringene og barrierene som individene møter. Dette kan inkludere tiltak som styrker språkopplæring, gir lik tilgang til utdanning og arbeidsmuligheter, bekjemper diskriminering og fremmer kulturell sensitivitet og forståelse. Gjennom en interseksjonell tilnærming kan man også se på hvordan ulike politiske, økonomiske og sosiale strukturer bidrar til å opprettholde ulikhet og marginalisering. Dette kan inspirere til systemendringer og politiske tiltak som tar sikte på å skape et mer inkluderende samfunn som verdsetter mangfold og rettferdighet. I sum setter interseksjonell teori og metaforene «veikryss» og «rotete tilblivelsesrom» fokus på kompleksiteten og dynamikken i møtet mellom majoriteten og minoriteten. Ved å forstå og adressere de ulike faktorene og utfordringene som påvirker individets integreringsprosess, kan man jobbe mot å bygge et mer inkluderende og rettferdig samfunn for alle.

Analyse av funnene har også involvert en sammenligning med tidligere forskning som har blitt diskutert. Resultatene av denne sammenligningen avdekker flere bemerkelsesverdige likheter mellom den gjeldende studien og tidligere forskning. Blant annet har det blitt identifisert betydelige fellestrekk når det gjelder barrierene som påvirker målgruppen i arbeidslivet, herunder språklig kompetanse, utdanning, kvalifikasjoner og helseproblemer, som står sentralt. På den annen side skiller denne studien seg fra tidligere forskning ved fraværet av spesifikke tiltak som er rettet mot målgruppen, for eksempel individuell veiledning eller målrettet opplæring. Denne mangelen på konkrete tiltak kan påpekes som en betydelig avviksfaktor i forhold til tidligere forskning på området.

### **7.1 Forslag til videre forskning**

I mine forslag til fremtidig forskning vil jeg rette spesiell oppmerksomhet mot den individuelle opplevelsen til lavt utdannede innvandrere. Det er avgjørende å forstå og analysere de subjektive opplevelsene, erfaringene og perspektivene til denne spesifikke gruppen. Ved å ta hensyn til deres individuelle erfaringer, kan forskningen gi innsikt i de utfordringer de møter, deres ressurser og mest effektive tilnærminger for å støtte deres integrering og trivsel i vertslandet. Gjennom en dypere forståelse av lavt utdannede immigranteres subjektive opplevelse kan man også belyse grunnen for mer målrettede og effektive politiske tiltak, programmer og støttetjenester som møter deres spesifikke behov og bidrar til deres sosiale og økonomiske inkludering. Ved å gi en stemme til lavt utdannede innvandrere kan forskningen bidra til å skape økt forståelse og oppmerksomhet rundt deres unike behov og bidra til mer målrettede tiltak og politikk for å fremme deres deltakelse og inkludering i det norske samfunnet. Det kan også være hensiktsmessig å fokusere på en spesifikk målgruppe med et bestemt landbakgrunn og etnisitet, da innvandrere som kommer til Norge har en mangfoldig sammensetning når det gjelder deres bakgrunn, rase, utdanning etc.

I tillegg til dette håper jeg at vi i fremtiden får se mer forskning knyttet til arbeidsgivere og deres samarbeid med både NAV og innvandrere som har lav utdanning. I min studie ble samarbeidet mellom NAV og arbeidsgivere fremhevet som en sentral faktor når det gjelder tilrettelegging av praksisplasser og karriereutvikling for innvandrere. Det er av stor betydning å få bedre innsikt i dette området for å kunne forbedre og optimalisere tiltakene som settes i verk. Veilederne i studien la vekt på at NAV og arbeidsgivere bør samarbeide tett for å identifisere egnede praksisplasser som kan gi verdifull

arbeidserfaring til innvandrere. Dette samarbeidet bidrar også til å kartlegge og vurdere den innvandreres utdanning og ferdigheter, og hvordan disse kan matches med behovene i arbeidsmarkedet.

For å utvide forståelsen av samarbeidet mellom NAV og arbeidsgivere på dette området, er det nødvendig å utføre flere undersøkelser. Dette inkluderer å analysere de konkrete tiltakene som implementeres, samt å evaluere resultatene og effektene av praksisplasser og karriereutviklingstiltakene som gjennomføres. Videre forskning kan bidra til å identifisere suksessfaktorer, barrierer og beste praksis i samarbeidet mellom NAV og arbeidsgivere. Ved å få bedre innsikt i denne dynamikken, kan man formulere anbefalinger og tiltak som kan styrke samarbeidet og sikre bedre karrieremuligheter for innvandrere med lav utdanning. Resultatene av en slik studie kan også bidra til å øke bevisstheten og kunnskapen blant relevante interessenter, som arbeidsgivere, NAV-personell og innvandrere selv. Dette kan igjen føre til en mer effektiv utnyttelse av ressurser og bedre tilpassede tiltak som bidrar til å integrere innvandrere i arbeidsmarkedet på en mer bærekraftig måte. På denne måten vil forskning kunne bidra til å legge grunnlaget for en mer inkluderende og rettferdig arbeidsmarkedspolitik som tar hensyn til mangfoldet blant innvandrere og deres spesifikke behov når det gjelder praksisplasser og karriereutvikling.

## REFERANSER

- Ager, A. & Strang, A. (2008). Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166–191. <https://doi.org/10.1093/jrs/fen016>
- Barstad, A. & Sørlien, C. M (2020). Integrering av innvandrere i Norge. (SSB Rapport 2020). Statistisk sentralbyrå. [https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/438053?\\_ts=175daec55f8](https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/438053?_ts=175daec55f8)
- Bjørndal, C. (2017). *Det vurderende øyet*. 3.utgave. Gyldendal Akademisk Forlag.
- Browne, Irene og Joya Misra. (2003): "The intersection of gender and race in the labor market." *Annual review of sociology* vol 29:487-513.
- Collins, P & Bilge, S, 2016. What is intersectionality? IN Hill Collins & Bilge (eds.): *Intersectionality*. Cambridge: Polity Press, 1-30. (30 s)
- Collins, P.H. (2019). *Intersectionality as Critical Social Theory*. Duke University Press. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1057/s41296-021-00490-0.pdf>
- Crenshaw, K. W. (2006). Mapping the margins. *Intersectionality, identity politics and violence against women of color*. *Kvinder, køn & forskning*, (2-3), 7-20.
- Dalland, A. O. (2020). *Metode og oppgaveskriving*. Universitetsforlaget. Oslo
- Dzamarija, T. M. (2019, 5. mars). *Slik definerer SSB innvandrere*. Hented. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/slik-definerer-ssb-innvandrere>
- Eggebø, H. (2020) Kollektiv kvalitativ analyse i Norsk sosiologisk tidsskrift. <https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/issn.2535-2512-2020-02-03>
- Eide H. M. K, Homme, A, Karlsen. M. A & Lundberg. K (2017). Omsorgssektoren som integreringsarena: En hurtig og enkel vei til varig arbeid for flyktninger og innvandrere? <https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/issn.2464-3076-2017-04-06>
- European Centre for Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2014). *Valuing diversity guidance for labour market integration of migrants*. Luxembourg: European Union – Publications Office. [https://www.cedefop.europa.eu/files/6124\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/6124_en.pdf)
- Folkehelseinstituttet. (2016). *Levekårsundersøkelsen blant innvandrere (2016)*. <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2019/levokarsundersokelsen-blant-innvandrere-i-norge-2016-rapport-2019-v2.pdf>

- Gressgård, R. (2013). Interseksjonalitet. Tidsskrift for kjønnsforskning. Universitetsforlaget. <https://www.idunn.no/doi/pdf/10.18261/ISSN1891-1781-2013-01-05>
- Gullestad, M. (2002). Det norske sett med nye øyne: Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullikstad, B. (2013, Nr. 1). Interseksjonalitet - et fruktbart begrep. Tidsskrift for kjønnsforskning, 37, ss. 68-75.
- Haaland, H., Magnussen, M. L & Wallevik, H. (2021). Å bruke erfaringene til nyankomne mannlige syriske flyktninger til å utfordre den store norske integreringsfortellingen. I B. Gullikstad, G. K. Kristensen og T. F. Sætermo (red.) Fortellinger om integrering i norske lokalsamfunn. (s. 87-108). Universitetsforlaget.
- Handlingsplan (2013-2016). *Vi trenger innvandrernes kompetanse*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/710bc325b9fb4b85b29d0c01b6b6d8f1/egjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf>
- Integrerings og mangfoldsdirektoratet (2022). Indikatorer for integrering. Status og utviklingstrekk i 2022. (IMDi Rapport 2022). <https://www.imdi.no/contentassets/507ec06524674e4ca041a7f920395045/indikatorer-for-integrering-2022.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2018). Integrering gjennom kunnskap. Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/710bc325b9fb4b85b29d0c01b6b6d8f1/egjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015) *Det kvalitative forskningsintervju*. 3.utgave. Gyldendal Akademisk Oslo.
- Larsen, B. I. (2009): Migrasjon og helseutfordringer og utviklingstrekk. Helsedirektoratet. [https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk.pdf/\\_/attachment/inline/15a61c2e-a811-43ed-b724-3db047892e57:d4b6121d03885b68078106cd79c5b0118574f2e7/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk.pdf](https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk.pdf/_/attachment/inline/15a61c2e-a811-43ed-b724-3db047892e57:d4b6121d03885b68078106cd79c5b0118574f2e7/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk.pdf)
- Meld. St. 30 (2015-2016). Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk. <https://www.regjeringen.no/contentassets/6676aece374348ee805e9fc5f60b6158/no/pdfs/stm201520160030000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 32 (2020-2021). Ingen utenfor en helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids og samfunnsliv. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/?ch=10>

- Meld. St. 6 (2012-2013). *En helhetlig integreringspolitikk*. Mangfold og fellesskap.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/ae2661f20cfe4899b303a5951334a9c1/no/pdfs/stm201220130006000dddpdfs.pdf>
- NESH: Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi
- NOU 2011: 14. (2011). *Bedre integrering Mål, strategier, tiltak*.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/f5f792d1e2d54081b181655f3ca2ee79/no/pdfs/nou201120110014000dddpdfs.pdf>
- NOU 2011: 7. (2011). *Velferd og migrasjon*. Den norske modellens framtid.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/7a375420185844a1bfacbbd7698bf13e/no/pdfs/nou201120110007000dddpdfs.pdf>
- NOU. (2017: 2) *Integration and Trust. Long-term Consequences of High Immigration*. Norwegian Government Report
- NOU. (2021:2). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*.
- Olsen, B. (2021, 11. februar). *Litt over 9 prosent ledige blant innvandrere*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/litt-over-9-prosent-ledige-blant-innvandrere>
- Sosialtjenesteloven. (2009). *Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen*.  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-12-18-131?q=sosialtjenesteloven>
- Statistisk Sentralbyrå (SSB). (2021, 11. februar). *Registrerte arbeidsledige blant innvandrere*. <https://www.ssb.no/innvarbl>
- Statistisk sentralbyrå, *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*. 6. mars 2023.[Online]. Hentet fra:<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>
- Søholt, K. Tronstad, R. & G, M, Vestby (2015). *Sysselsetting av innvandrere - regionale muligheter og barrierer for inkludering*. (NIBR-rapport 2015). Norsk institutt for by- og regionforskning. <https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2015/12/Sysselsetting-av-innvandrere-NIBR-rapport-2015-20.pdf>
- Thagaard, Tove (2018): *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder*, Fagbokforlaget, Bergen
- Volckmar-Eeg, M, G. & Vassenden, A. (2022). *Et flipperspill i velferdsstaten: Innlåsing av innvandrere med «språkutfordringer» i NAV*.  
<https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/tfs.63.4.2>



# VEDLEGG

## Vedlegg 1: Godkjent meldeskjema for behandling av personopplysninger

### Norsk senter for forskningsdata (NSD)

#### Prosjekttittel

Inkludering av lavt utdannede menn med innvandrerbakgrunn i det norske arbeidsmarkedet.

#### Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Det humanistiske fakultet / Institutt for tverrfaglige kulturstudier

#### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Guro Korsnes Kristensen, guro.kristensen@ntnu.no, tlf: 90728841

#### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium.

#### Kontaktinformasjon, student

Benjamin Alizade, benjamal@stud.ntnu.no, tlf: 41399765

#### Prosjektperiode

01.05.2022 - 01.05.2024

#### Vurdering (2)

##### 29.04.2022 - Vurdert

Vi noterer at det endringene registrert 07.04.2022 ikke påvirker vurderingen. OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp underveis (hvert annet år) og ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet/pågår i tråd med den behandlingen som er dokumentert. Kontaktperson hos NSD: Olav Rosness Lykke til videre med prosjektet!

##### 07.04.2022 - Vurdert

OM VURDERINGEN Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

## LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

## PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: • lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen • formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål • dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet • lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet DE

## REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20). Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned. FØLG DIN

## INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32). Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

## MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke typer endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/meldeendringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

## **Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring**

### **Vil du delta i forskningsprosjektet**

Arbeidsintegrering av lavt kvalifiserte mannlige innvandre i arbeidsmarked. Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke lavt utdannede innvandringsarbeidsforhold i det norske arbeidslivet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Formål**

Formålet med prosjektet er å beskrive lavt utdannede innvandringsarbeidsforhold i det norske arbeidslivet. Datainnsamlingen vil bestå av intervjuer. Dette er en masteroppgave som søkerlys på følgende problemstilling:

*Hvordan arbeider jobbspesialister og veiledere for at lavt utdannede innvandrermenn skal komme seg ut i det norske arbeidslivet og hvilke forståelser av og forventninger til både gruppen og arbeidslivet kommer til uttrykk i dette arbeidet?*

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

NTNU- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet med veileder Guro Korsnes Kristensen og Jennifer Branlat.

### **Hvorfor får du spørsmål om på delta?**

Kriterier for å bli trukket til å delta er veiledere og jobbspesialister på Nav, INN, Fretex Karrieresenter, Fontenehuset.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det et intervju. Det vil ta ca 30-45 min. Intervjuet vil omhandle spørsmål om tiltak, arbeid og arbeidsinkludering av lavt utdannede innvandring. Disse opplysningene innføres med lydopptak og notater.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er bare studenten og veiledere som vil ha tilgang til opplysningene. Student Benjamin Alizade og veiledere Guro Korsnes Kristensen og Jennifer Branlat.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes mai 2023. Opplysningene fra intervjuet vil da bli slettet etter prosjektet.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra [NTNU] har personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- NTNU Benjamin Alizade 41399765
- Guro Korsnes Kristensen 90728841 guro.kristensen@ntnu.no og Jennifer Branlat jennifer.branlat@ntnu.no
- Vårt personvernombud: Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen Benjamin Alizade (student)

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [Arbeidsintegrering av lavt kvalifiserte mannlig innvandre i arbeidsmarked], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet mai 2023.

-----  
----- (Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 3: Intervjuguide

### Problemstilling

*Hvordan arbeider jobbspesialister og veiledere for at lavt utdannede innvandrer menn skal komme seg ut i det norske arbeidslivet og hvilke forståelser av og forventinger til både gruppen og arbeidslivet kommer til uttrykk i dette arbeidet?*

### Bakgrunns spørsmål som..

- Kan du fortelle litt om deg selv?

### Arbeidsplassen

- Kan du fortelle litt om arbeidsplassen, virksomheten, avdelingene, og ansatte?
- Kan du fortelle meg om denne virksomheten og arbeidet som her gjøres med arbeidsinkludering?

### Praksis

- Hvordan kommer dere i kontakt med jobbsøkere, ansettelse og praksis?
- Hva gjøres en person med lav norsk ferdighet?
- Er det spesielle utfordringer som bør trekkes frem?
- Har dere noe spesielle tiltak til å ta imot nye personer med innvandrerbakgrunn?
- Hvem formidler og har ansvaret for oppfølgingen av praksis?
- Opplevs det noen kryssende mål og hensyn ift andre grupper som trenger arbeidspraksis eller tilrettelagte arbeidsplasser etc? Hvordan håndteres? Konsekvenser av det?
- Spesielle utfordringer eller muligheter i kommunen som bør trekkes frem?
- Hvordan «systemet» jobber med akkurat denne gruppen?
- Hvordan «systemet» oppfatter og forholder seg denne gruppen, og eventuelt på hvilke måter de ser den som forskjellig fra andre?
- Dette kan leses ut av bla hva «systemet» ser for seg som passende jobber, hvilken opplæring de mener passer, hva de forventer av utfordringer og hvilke tiltak de setter inn for å imøtegå disse.

### Samarbeid med andre

- Hva er samarbeidene deres med Nav?
- Hvordan jobber dere med arbeidsgivere? Offentlig og privat? Spesielle ansvarsområder?
- Hvordan jobber med praksis eller ordinær ansettelse? Spesielt opplegg for ny-ankomst innvandrere?

### Mål

- Hva er det personer med lav utdanning skal lære?
- Har strategier endret seg eller utviklet seg gjennom årene?
- Har dere alltid jobbet på samme måte?
- Jobber dere forskjellig med menn og kvinner?
- Hva fungerer bra? Ikke bra?

- Hvilke strategier tror du er viktigst for å hjelpe innvandrere med å integrere seg i arbeidslivet?
- Har målgruppen individuelle arbeid/oppfølging?
- Hva får de med seg videre?

Sekunder mål?

- Andre mål, hvis tiltaket ikke fungerer?
- Kom med et eksempel fortell mer gjerne?

Veien videre?

Avsluttende kommentarer

Avslutting

Takk for samtalen

