

Boss Kadomo

# Introduksjonsprogrammets påvirkning på flyktningers arbeidsdeltagelse

The impact of the Introduction Program on  
Refugees' workforce participation

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid

Veileder: Fleurtje Huiskes

Mai 2024



Boss Kadomo

# **Introduksjonsprogrammets påvirkning på flyktningers arbeidsdeltagelse**

The impact of the Introduction Program on Refugees'  
workforce participation

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid  
Veileder: Fleurtje Huiskes  
Mai 2024

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for sosialt arbeid



Kunnskap for en bedre verden



## Sammendrag

Flyktninger har vanskeligere for å komme inn på arbeidsmarkedet enn etnisk norske nordmenn. Grunnene til dette er mange, blant annet manglende språkferdigheter, ikke-godkjent eller lavt utdanningsnivå, lite arbeidserfaring og diskriminering. I denne litterære oppgaven vil introduksjonsprogrammet bli knyttet opp mot arbeidsinkludering, og hvordan dette påvirker flyktningers overgang til arbeidslivet. Dette er et stort tema, der både integreringspolitikk, samt retningslinjer gir både muligheter og begrensninger. Problemstillingen som utforskes i denne oppgaven lyder som følger; *“Hvordan påvirker introduksjonsprogrammet flyktningers overgang til arbeidslivet?”*. Denne problemstillingen vil jeg utforske ved hjelp av relevant litteratur om introduksjonsprogrammet, flyktninger, arbeidsinkludering og integrering, samt forskning på disse områdene. Ulik forskning og litteratur har vist at introduksjonsprogrammet spiller en sentral rolle i mulighetene flyktninger har for å bli inkludert i det norske arbeidsmarkedet. Det er likevel et stort gap mellom kunnskapen og ferdighetene flyktninger får gjennom introduksjonsprogrammet, sammenlignet med det som forventes og kreves av arbeidstakere ute i arbeidsmarkedet. Derfor er det enda en lang vei å gå med å tette dette hullet mellom introduksjonsprogrammet og arbeidsmarkedet. Uansett ser man hvor stor betydning introduksjonsprogrammet har for flyktninger og mulighetene dette skaper, slik at det er helt essensielt at alle flyktninger blir tilbudt en plass i programmet.

## **Abstract**

Refugees encounter significant challenges when entering the labor market compared to ethnic Norwegians. These challenges stem from a range of factors including inadequate language skills, unrecognized or insufficient education levels, limited work experience, and pervasive discrimination. This thesis examines the role of the introduction program in facilitating the integration of refugees into the workforce, situating this inquiry within broader debates on integration policy and practice. The central question addressed is: "How does the introduction program influence refugees' transition into the labor market?" This issue is explored through a review of relevant literature on the introduction program, refugee employment inclusion, and related research. Findings indicate that while the introduction program is crucial in providing opportunities for labor market inclusion, there remains a significant disparity between the competencies acquired through the program and the expectations of employers. Bridging this gap is essential for enhancing the effectiveness of the introduction program and ensuring that it meets the needs of refugees transitioning into the workforce.

# Innholdsfortegnelse

<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>5</b>
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA OG PROBLEMSTILLING .....	6
1.2 RELEVANS FOR SOSIALT ARBEID .....	7
1.3 DEFINISJONER FOR SENTRALE BEGREPER .....	7
1.4 OPPGAVENS VIDERE OPPBYGGING .....	8
<b>2. METODE</b> .....	<b>9</b>
2.1 DEN LITTERÆRE GJENNOMGANGEN .....	9
2.2 SØKEPROSESS .....	9
2.2.1 Systematiske søk .....	9
2.2.2 Supplerende søk .....	10
2.4 KILDEKRITIKK .....	11
<b>3. LITTERATUR</b> .....	<b>13</b>
3.1 INTRODUKSJONSPROGRAMMET .....	13
3.1.1 Arbeidspraksis i Introduksjonsprogrammet .....	14
3.2 ARBEIDSINKLUDERING .....	15
3.2.1 Arbeidsinkludering, bro til integrering .....	15
3.3 INTEGRERING .....	16
3.4 FLYKTNINGERS ARBEIDSDELTADELSE .....	17
3.4.1 Barrierer mot flyktingers arbeidsdeltagelse .....	18
<b>4. DRØFTING</b> .....	<b>21</b>
4.1 FLYKTNINGOVERGANG TIL ARBEIDSLIVET .....	21
4.1.1 Kvalifisering gjennom praksis .....	22
4.2 BARRIERER MOT FLYKTNINGERS OVERGANG TIL ARBEID .....	23
4.2.1 Språkutfordringer .....	23
4.2.2 Utfordringer ved manglende utdanning og kunnskap .....	25
4.2.3 Diskriminering .....	26
<b>5. AVSLUTNING</b> .....	<b>29</b>
5.1 VEIEN VIDERE .....	30
<b>REFERANSELISTE:</b> .....	<b>31</b>
<b>VEDLEGG</b> .....	<b>35</b>
VEDLEGG 1 .....	35





# 1. Innledning

Ifølge tallene fra Norges Statistiske sentralbyrå utgjør over 5 % av Norges befolkning personer med flyktningbakgrunn per 5.juli, 2023 (SSB, 2023). I løpet av 2022 mottok Norge det høyeste antallet flyktninger noensinne, med over 35 000 flyktninger bosatt i landet dette året (SSB, 2023). Denne økningen skyldes hovedsakelig flukt etter Russlands invasjon av Ukraina. Etter at norske myndigheter innførte midlertidig kollektiv beskyttelse for ukrainere på flukt i mars 2022, ble nesten 31 000 ukrainske flyktninger bosatt i Norge det året (SSB, 2023). Regjeringen har bedt norske kommuner om å forberede seg på å bosette 37 000 flyktninger i 2024, noe som vil være det høyeste tallet noensinne (Dagsavisen, 2023). I 2016 ble det registrert over 30 000 asylsøknader, et rekordhøy sum som ble nesten doblet fra året før, og nær tredoblet siden toppåret 2002. Dette skyldes det som ble kalt 'flyktningkrisen', og førte til en betydelig endring i sammensetningen av flyktninggrupper i landet (Nessa, 2023).

Flyktninger i Norge møter en rekke utfordringer når de skal integreres i det norske samfunnet. Disse utfordringene strekker seg fra språkbarrierer og kulturelle forskjeller til manglende eller lavt utdanningsnivå, noe som gjør det vanskelig for dem å få tilgang til arbeidsmarkedet (Meld. St. 30 (2015-2016)). Disse hindringene kan føre til økonomisk og sosial isolasjon, og studier viser at uten tilstrekkelig støtte og tilpasningstiltak, kan disse utfordringene vedvare og føre til langvarig eksklusjon og full deltakelse i samfunnet (Proba samfunnsanalyse, 2020). For å adressere disse utfordringene innførte Norge et mer strukturert og omfattende tiltak for å fremme raskere og mer effektiv integrering av flyktninger gjennom introduksjonsprogrammet. Programmet, lovfestet gjennom Introduksjonsloven i 2003, tilbyr nyankomne flyktninger nødvendig verktøy for å bedre deres muligheter til deltakelse i det norske samfunnet, med hovedmål å forberede deltakerne på et aktivt liv i Norge og å fremme deres økonomiske uavhengighet gjennom arbeid (Ot.prp. nr. 28, 2002-2003) (IMDi, 2021).

I denne oppgaven vil jeg se nærmere på introduksjonsprogrammet, og dets påvirkning på flyktnings overgang til arbeidslivet i Norge. Jeg vil utforske de muligheter og utfordringer som eksisterer når det gjelder integrering av flyktninger i det norske arbeidsmarkedet gjennom programmet. Dermed er problemstillingen som skal undersøkes i denne oppgaven:

*“Hvordan påvirker introduksjonsprogrammet flyktningers overgang til arbeidslivet?”*

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

En rapport fra Statistisk sentralbyrå (2021) avslører at kun 61 prosent av de nesten 8100 nyankomne innvandrerne, som fullførte introduksjonsprogrammet i 2019, var i arbeid eller utdanning ett år etter programmets avslutning. Dette tallet viser en nedgang fra 66 prosent det foregående året, og ligger under den nasjonale målsettingen om at minst 70 prosent skal være i arbeid eller utdanning innen ett år etter avslutningen av introduksjonsprogrammet (Meld. St. 17, 2023–2024). Dette belyser en betydelig utfordring i integreringsprosessen i arbeidsmarkedet. En annen rapport viser at kun 52 prosent av mennene og 24 prosent av kvinnene var sysselsatt, inkludert de som kombinerte arbeid og utdanning (SSB, 2023). Jeg valgte derfor å undersøke dette temaet nærmere ved bruk av relevant litteratur, for å finne ut hvilke forhold som fører til at flere flyktninger har havnet utenfor arbeid. Jeg ønsket også å se på hvilke muligheter som finnes og hva som kan forbedres.

I tillegg har jeg personlig tilknytning til tema og problemstilling som også var en inspirasjon til valget av dette temaet. For fem år siden kom jeg til Norge, et nytt land med nye muligheter og utfordringer. Min reise begynte da jeg deltok i introduksjonsprogrammet, en opplevelse som ga meg et unikt innblikk i hva det vil si å integrere seg i det norske samfunnet og arbeidslivet. Denne personlige erfaringen har vært verdifull, ikke bare for min egen tilpasning, men vekket også en dypere interesse for å forstå hvordan introduksjonsprogrammet påvirker flyktninger som ønsker å bli en del av det norske arbeidslivet. Som deltaker i introduksjonsprogrammet fikk jeg selv erfare hvilke muligheter og hindringer programmet skaper for flyktninger som ønsker å bli en del av det norske arbeidsmarkedet. Denne erfaringen har vært avgjørende for min beslutning om å utforske dette temaet videre i bacheloroppgaven. Målet er ikke bare å belyse egen reise, men også å dykke dypere inn i litteraturstudier om programmet, for å forstå hvordan programmet påvirker flyktningers overgang til arbeidslivet.

## 1.2 Relevans for sosialt arbeid

Dette temaet og problemstillingen er svært relevant for sosialt arbeid, da det direkte berører fagfeltets kjerneområder. Sosialt arbeid har en forpliktelse til å fremme sosial rettferdighet og inkludering. Integrering av flyktninger i samfunnet er en viktig del av dette arbeidet (FO, 2017). Å forstå hvordan introduksjonsprogrammet påvirker flyktnings overgang til arbeidslivet er avgjørende for å utvikle og tilpasse programmet, slik at det i større grad kan oppnå sitt mål. Norge skal følge opp sine internasjonale forpliktelser, og ta ansvar for å gi kvinner og menn på flukt et nytt hjemland (Berg, 2015, s. 251). Alle disse kommer med sin unike kompetanse, språk og bakgrunn, og har ulike behov når de skal integreres i det norske samfunnet. Alle flyktninger har rett og mulighet til yrkes- og samfunnsdeltagelse (Berge, 2015, s.251). Dermed er dette temaet direkte relevant for sosialt arbeids mål om å fremme sosial rettferdighet og velvære for alle samfunnets medlemmer.

## 1.3 Definisjoner for sentrale begreper

I denne oppgaven anvender jeg noen sentrale begreper. Under presenterer jeg hvordan disse begrepene blir forstått i oppgaven. Det er viktig å ha med seg disse forståelsene under videre lesing av oppgaven.

### **Flyktning:**

I denne oppgaven vil jeg ofte bruke begrepet flyktning. En flyktning defineres ifølge FNs flyktningkonvensjon som en person som befinner seg utenfor sitt hjemland, og som ikke kan eller ikke tør å returnere på grunn av frykt eller fare for forfølgelse relatert til rase, religion, nasjonalitet, tilhørighet til en sosial gruppe, eller politiske oppfatninger (Sambandet uten nasjons Association of Norway, 2023). Disse gruppene er ofte utsatt for unike utfordringer som krever ulike tiltak for å støtte deres integreringsprosess inn i det nye land-/samfunnet (Utlendingsdirektoratet, u.å.).

### **Integrering:**

Integrering strekker seg langt utover bare overflatisk tilpasning; det er en dyptgående og gjensidig prosess der både innvandrere og samfunnet spiller aktive roller. Denne prosessen innebærer en mulighet der individer fra ulike bakgrunner gis like muligheter til å bidra til å forme fellesskapet, i tråd med Integrerings- og mangfoldsdirektoratets visjoner (IMDi, 2023). Norsk integreringspolitikk, som detaljert i regjeringens strategi, understreker betydningen av gjensidig

tilpasning, der samfunnet åpner seg for nyankomne og fremmer et inkluderende miljø som anerkjenner og verdsetter mangfold. Dette innebærer en forventning om deltakelse i samfunnslivet, der likhet i muligheter, rettigheter og plikter er grunnleggende for både innbyggere og flyktninger (Regjeringens integreringsstrategi 2019–2022, s. 5)

## 1.4 Oppgavens videre oppbygging

Denne oppgaven består av fem deler. I *innledningsdelen* introduserer jeg temaet og problemstillingen. Jeg forklarer sosialfaglig relevans, samt grunnlaget for valg av tema og problemstilling. I *metodekapittelet* vil jeg forklare hvordan jeg har samlet litteratur. Deretter vil jeg vise hvordan jeg har vært kritisk til kildene, og vil komme med en detaljert oversikt over søkeprosessen i et vedlegg. Videre har jeg et *litteraturkapittel* hvor jeg gir en oversikt over sentrale begreper og temaer. Her legges grunnlaget for hva jeg ønsker å trekke inn i drøftingen. I *drøftingskapittelet*, diskuterer jeg problemstillingen med støtte fra den litteraturen jeg har presentert, samt annen forskning som kan brukes for å belyse problemstillingen. *Avslutningskapittelet* oppsummerer hovedpunktene fra drøftingen, og gjør dette for å trekke en konklusjon ut fra problemstillingen.

## 2. Metode

En metode kan ifølge Dalland (2017, s. 153) defineres som en fremgangsmåte eller et middel til å løse problemer og oppnå ny kunnskap. Dalland (2017, s. 153) beskriver metode som et rammeverk som veileder oss i hvordan vi skal fremkalle eller etterprøve kunnskap. I denne oppgaven har jeg anvendt både innledende og systematiske søk, i tillegg til supplerende søk, som metode for å finne relevant litteratur og svare på problemstillingen. Gjennom denne metodikken har jeg identifisert relevante kilder som belyser temaene; introduksjonsprogrammet og arbeidsinkludering.

### 2.1 Den litterære gjennomgangen

I utarbeidelsen av denne bacheloroppgaven har jeg lagt vekt på å utforske eksisterende litteratur som omhandler mitt valgte tema og problemstilling. Ifølge Åm og Megin (2021, s. 140-141) er kjernen i litteraturgjennomgangen en selvstendig drøfting av faglitteraturen. Ved å beskrive og analysere funn fra vitenskapelige artikler, rapporter og bøker, var målet å konstruere en grundig og vitenskapelig drøfting, som adresserer og besvarer problemstillingen. Åm og Megin (2021, s. 140-141) understreker også viktigheten av ikke bare å samle diverse kilder, men å formidle dem gjennom en vitenskapelig diskusjon. Dette innebærer at den samlede litteraturen ikke bare skal listes opp, men også kritisk vurderes og diskuteres for å gi et solid svar på problemstillingen. På denne måten vil oppgaven demonstrere evnen til kritisk tenkning på en velbegrunnet måte (Åm & Megin, 2021, s.140- 141).

### 2.2 Søkeprosess

I denne seksjonen vil jeg gi en detaljert oversikt over fremgangsmåten jeg har benyttet for å finne litteraturen som er anvendt i oppgaven. Jeg vil forklare den systematiske søkeprosessen, og gi en oversikt over hvilke databaser jeg har benyttet, hvilke søkeord jeg har brukt, samt presentere resultatene av søket. Deretter vil jeg legge fram en gjennomgang av de supplerende søkene som har bidratt i søkeprosessen.

#### 2.2.1 Systematiske søk

I arbeidet med å samle inn data for min oppgave, har jeg benyttet flere databaser for å sikre tilgang til et bredt spekter av relevant litteratur. Blant disse er Oria, Idunn, Nasjonale bibliotek, og Google Scholar, valgt for deres rikholdige arkiver og relevans for norsk og internasjonal akademisk

litteratur. For å sikre relevante funn, har jeg brukt en kombinasjon av nøkkelord som «introduksjonsprogram», «arbeidsinkludering», «integring» og «flyktninger». I tillegg brukt jeg kombinasjoner som «introduksjonsprogrammet\* og arbeidsinkludering\*», samt «introduksjonsprogrammet\* og flyktninger\*» for å fange opp mer spesifikk litteratur relatert til mitt tema.

Søkeordene ble valgt fordi de er kjernepunktene i min oppgave. Ved å anvende trunkering, indikert med en stjerne etter ordstammen, utvidet jeg søket mitt til å omfatte ulike ordformer og bøyninger for å øke treff på relevante kilder (NTNU Universitetsbiblioteket, u. å.). Dette førte til at mitt første søk kun ga 34 treff, hvorav kun 3 av disse var relevante fagfelleverderte artikler. Resultatene var under forventningene, og jeg besluttet derfor å utføre et tilsvarende søk på engelsk, med nøkkelordene "refugee\*", "integration program\*" og "employment inclusion\*". Dette søket var mer fruktbart og resulterte i over 600 treff. Denne målrettede søkeprosessen var avgjørende for å finne litteratur som direkte berører hvordan flyktninger deltar i introduksjonsprogrammer, og deres integrering i det norske arbeidslivet. Ved å utvide og tilpasse søkestrategiene, traff jeg litteratur som er best knyttet til mitt tema og problemstilling.

### 2.2.2 Supplerende søk

I en grundig undersøkelse av temaet og for å svare på problemstillingen, har jeg benyttet et mangfold av kilder for å utvikle en god og velinformert argumentasjon. Blant disse har jeg søkt gjennom offentlige dokumenter som *Stortingsmelding nr. 30 (2015-2016)*, tilgjengelig via regjeringens nettside, som belyser viktige aspekter ved arbeidsinkludering for nyankomne flyktninger. Jeg har også aktivt benyttet den nye Integreringsloven (2020), som erstatter den gamle *Introduksjonsloven*, for å forstå de nye rammene og tiltakene for integrering og introduksjonsprogrammet. Videre har jeg benyttet fagbøker som litteratur, inkludert *"Arbeidsinkludering i sosialt arbeid"* av Glemmestad og Kleppe, og *"Sosialt arbeid – en grunnbok"* av Ellingsen et al. Disse bøkene var allerede en del av pensum, og har derfor naturlig blitt inkludert i oppgaven som del av det teoretiske grunnlaget, og for å styrke forståelsen av fagområdet.

## 2.4 Kildekritikk

Det er av avgjørende betydning å evaluere litteraturen jeg benytter for å besvare problemstillingen. Kildekritikk handler om å velge ut den litteraturen som best belyser problemstilling, også kjent som kildesøking eller litteratursøking (Dalland, 2020, s. 143). Å være kritisk til kildene betyr at jeg er i stand til å velge ut den litteraturen som er mest relevant og pålitelig for oppgaven. For å belyse temaet og problemstillingen grundig har jeg benyttet meg av rapporter fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), da disse er særlig relevante for oppgavens tematikk. Videre har jeg aktivt benyttet data fra Statistisk sentralbyrå (SSB), ettersom de har fulgt opp Introduksjonsprogrammet siden starten, og besitter ny og relevant kunnskap om det.

Dalland (2020, s.143) forteller at kildekritikk er en avgjørende del av søkeprosessen. Det er ikke bare for å sikre validiteten av de benyttede kildene, men også for å styrke oppgavens troverdighet og faglige integritet. Dette krever en nøye evaluering av hver kilde i forhold til dens opprinnelse, pålitelighet og relevans for problemstillingen. I min oppgave har jeg lagt stor vekt på å bruke vitenskapelige artikler som har gjennomgått fagfelleevaluering. Dette innebærer at andre eksperter innenfor det samme fagfeltet har evaluert artiklene. Videre understrekes det at kilden skal gi troverdig kunnskap, dette handler om validitet og reliabilitet (Dalland, 2020, s. 43). For å styrke troverdigheten i min oppgave, har jeg utvalgte artikler av Kobberstad (2020) og Midtbøen (2015), som begge gir grundige oversikter over temaene arbeidsintegrering og integrering av flyktninger. Jeg har også brukt artikler fra flere andre forfattere, noe som bidrar til et bredere spekter av perspektiver og styrker oppgavens pålitelighet. Gjennom mine litteratursøk oppdaget jeg tusenvis av artikler, noe som hjalp meg å velge ut de som er fagfellevurderte, og direkte relevante for oppgaven min. Imidlertid innebærer valget av artikler basert på mitt eget skjønn en risiko for at jeg kan ha oversett viktige bidrag fra mindre kjente forskere eller fra minoritetsgrupper, noe som potensielt kan svekke oppgavens pålitelighet.





## 3. Litteratur

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere teoretiske begreper som er sentrale for mitt tema og problemstilling. Jeg vil starte med en innføring i Introduksjonsprogrammet og beskrive programmets innhold, slik at leserne får en grunnleggende forståelse av hva programmet innebærer. Videre vil jeg legge frem relevant teori knyttet til begrepene integrering og arbeidsinkludering. Til slutt vil jeg kort omtale flyktningers deltakelse i arbeidslivet, og de barrierene flyktninger møter i forbindelse med arbeidsdeltakelse.

### 3.1 Introduksjonsprogrammet

Introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger utgjør en kjernekomponent i den norske integreringspolitikken. Ifølge Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi, 2023) har programmet som mål å gi deltakerne grunnleggende ferdigheter i norsk, innsikt i norsk samfunnsliv, samt forberede dem for arbeid eller utdanning. Det retter seg mot personer mellom 18 og 55 år som har fått oppholdstillatelse på grunnlag av asyl, er overføringsflyktninger, har fått opphold på humanitært grunnlag, eller er familiegjenforent med noen i disse gruppene (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). Deltakerne har både rett og plikt til å delta i programmet, som inkluderer kompetansekartlegging og karriereveiledning for å tilpasse programmet til den enkeltes behov. Kommunene har ansvaret for å tilby og gjennomføre introduksjonsprogrammet, som skal være individuelt tilpasset og foregår på fulltid. Programmet omfatter minimum opplæring i norsk, samfunnskunnskap og kurs i livsmestring (IMDi, 2023).

Introduksjonsprogrammet ble etablert i 2003, gjennom introduksjonsloven som kom i 2003, og trådte i kraft 1. september 2004. Det ble en forpliktelse for alle norske kommuner som bosetter flyktninger å tilby introduksjonsprogrammet til nyankomne flyktninger (Henriksen, 2021, s. 232). Før dette hadde flere kommuner allerede implementert ulike tiltak for å integrere nyankomne, men disse tiltakene var ikke koordinert på nasjonalt nivå. Blom & Enes (2015, s. 10) beskriver at gjennom introduksjonsprogrammet mottar deltakerne en introduksjonsordning, som har som formål å «styrke nyankomne innvandreres muligheter for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, samt øke deres økonomiske selvstendighet». Fra 2010 har ambisjonen vært at minst 70% av deltakerne

i introduksjonsprogrammet, innen ett år etter at de har avsluttet programmet, skal være i arbeid eller utdanning (Blom & Enes, 2015, s. 12).

Ifølge integreringsloven (2020, § 19) skal introduksjonsprogrammet tilpasses for å møte hver enkelts behov for kvalifisering, med karriereveiledning som et nøkkelement. Programmet varer normalt opptil to år, med mulighet for forlengelse opp til tre år ved behov (IMDi, 2020). Alle deltakere i introduksjonsprogrammet skal få utarbeidet en individuell plan som reflekterer deres opplæringsbehov og mål (IMDi, u.å.). Målet med individuell plan skal være å avklare hva innholdet i programmet skal være og hvilket mål den enkelte skal nå (IMDi, u.å.). I introduksjonsprogrammet skal det tas utgangspunkt i den enkeltes behov og ønsker. For eksempel, dersom en deltaker sikter mot høyere utdanning etter introduksjonsprogrammet, skal vedkommende få en individuell plan som inkluderer skritt for å realisere dette målet. Sett fra en annen side vil en deltaker uten tidligere utdanningsbakgrunn ha en individuell plan som tilpasses etter vedkommendes kapasitet. På denne måten kan man lære å lese og skrive, og samtidig få grunnleggende norskkunnskap som kreves for senere integrering inn i videre utdanning eller arbeid.

### 3.1.1 Arbeidspraksis i Introduksjonsprogrammet

Gjennomføringen av arbeidspraksis utgjør et avgjørende første skritt mot integrering i det norske arbeidslivet for flyktninger. I samsvar med integreringsloven (2020, §1) har flyktninger som deltar i introduksjonsprogrammet både rett og plikt til å gjennomgå karriereveiledning. Dette er en viktig prosess for å kartlegge kompetanse, og støtte den enkelte i å ta informerte valg angående arbeid og utdanning. Deltakelse i introduksjonsprogrammet gir muligheten til å delta i arbeidspraksis, selv om dette ifølge Integrerings- og mangfoldsdirektoratet ikke er obligatorisk. Likevel fungerer arbeidspraksis som en viktig brobygger til arbeids- og utdanningsrelaterte muligheter. Praksisplassene tildeles individuelt og kan gjennomføres på ulike stadier av programmet, enten som gruppeaktiviteter eller tilpasset den enkeltes behov (IMDi, 2024).

IMDi (2021) understreker at arbeidspraksis har flere mål, som primært kan kategoriseres i to hoveddeler. For det første gir det en unik mulighet til å anvende og praktisere norsk i reelle situasjoner, noe som styrker forbindelsen mellom teori og praksis i språkopplæringen. Dette er avgjørende fordi det tillater deltakerne å anvende det de har lært i klasserommet i virkelige situasjoner, og dermed forbedre språkferdighetene sine ytterligere. For det andre er målet å

integreere teoretisk kunnskap med praktisk erfaring innenfor et spesifikt yrke eller fagfelt, og å forbedre grunnleggende ferdigheter. Dette bidrar ikke bare til personlig og faglig utvikling, men også til en smidigere overgang til arbeidslivet. "Ved å knytte teoretiske studier direkte til praktisk arbeid, legges det til rette for en dypere forståelse av yrkesfeltet, og deltakerne får verdifull innsikt i det norske arbeidsmarkedet" (IMDi, 2021).

## 3.2 Arbeidsinkludering

Arbeidsinkludering er et omfattende tema, og her vil fokuset være spesielt rettet mot arbeidsinkludering for flyktninger i Norge. Kleppe og Glemmestad (2019, s. 19) fremhever at det å være en del av en sosial arena, vil være av stor betydning for de fleste flyktninger. Arbeid bidrar til å forebygge sosiale problemer ved å tilby økonomisk selvstendighet, og en følelse av tilhørighet. Dermed kan arbeidsinkludering forstås som muligheten til å delta i arbeidslivet uavhengig av personlige forutsetninger og behov. Videre understreker Brodtkorb og Rugkåsa (2015, s. 303) den individuelle betydningen av arbeid som et sentralt mål i velferdspolitikken. Å ha en jobb er meningsfullt på flere måter, ikke bare ved at det sikrer inntekt og økonomisk selvstendighet, men også ved å bidra til personlig utvikling og tilfredsstillelse. Grunnet for denne tankegangen er at alle, uavhengig av bakgrunn eller behov, bør ha muligheten til å delta i arbeidslivet (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015, s. 303).

### 3.2.1 Arbeidsinkludering, bro til integrering

Arbeidsinkludering utgjør en sentral del av den norske integreringsprosessen for flyktninger. Som nevnt før er arbeid en av de viktigste faktorene for å oppnå full integrering, da det ikke bare gir økonomisk selvstendighet, men også sosial tilhørighet og identitet. Formålet med introduksjonsprogrammet er derfor ikke bare å undervise om språket og samfunnskunnskap, men også å forberede deltakerne på arbeidslivet (Blom & Enes, 2015). For å fremme arbeidsinkludering, legger norske myndigheter til rette for tilgang til relevant opplæring og praktiske erfaringer gjennom introduksjonsprogrammet. Dette inkluderer ofte nært samarbeid med lokale næringsliv, som gir flyktninger mulighet til å få verdifull arbeidserfaring og nettverk. Videre, ved å imøtekomme behovet for kontinuerlig læring og tilpasning, sikrer en ikke bare at flyktninger får arbeid, men også muligheten til videre karriereutvikling i Norge (IMDi, 2021)

Arbeidsinkludering av flyktninger, er som tidligere vist en sentral tilnærming til integrering. Flyktninger som kommer til Norge, forberedes gjennom introduksjonsprogrammet på ulike måter, blant annet ved å lære språk, samfunnsfag, og/eller gjennomføre grunnskoleopplæring. Målet er at flyktninger skal kvalifisere seg for videre utdanning eller arbeidspraksis. Introduksjonsprogrammet innebærer at deltakerne mottar introduksjonsstønad. Stønadene er ment for at deltakerne ikke skal måtte arbeide for å tjene penger mens de deltar (IMDi, 2021). Dette harmonerer med prinsippene i den norske arbeidslinjen, som fremmer deltakelse i arbeidslivet og økonomisk selvstendighet (Hagaseth, 2019, s. 30). Den norske arbeidspolitikken har som mål å få flest mulig ut i arbeid. Når det gjelder flyktninger, bidrar stønaden derfor som en motivasjon og et solid utgangspunkt for arbeidsinkludering.

### 3.3 Integrering

Introduksjonsprogrammet for flyktninger illustrerer statens tilnærming til integrering i praksis, med sikte på å forberede nyankomne flyktninger for norsk samfunnsnivå og arbeidsmarked. Gjennom opplæring i norsk språk og samfunnskunnskap, samt arbeidsrettet praksis, søker programmet å legge til rette for en smidig overgang til arbeid eller videre utdanning, og dermed sikre en effektiv integreringsprosess (Integreringsloven, 2021).

Deltakelse i arbeidslivet er et nøkkelelement i integreringsprosessen. Dette anses som avgjørende for både økonomisk selvstendighet og sosial inkludering. Arbeid sikrer økonomisk uavhengighet og fungerer også som en viktig sosial arena der språkerferdigheter utvikles, og hvor en kan bygge nettverk og relasjoner (Kaya, 2010). I tillegg til arbeid, er utdanning også sentralt for integrering, da det legger grunnlaget for fremtidig yrkesdeltakelse. Ifølge rapport fra IMDI (2022) om indikatorer for integrering vises det at suksess i integrering ofte er målt ut fra deltakelse i arbeid og utdanning, samt engasjement i samfunnsaktiviteter og etablering av sosiale relasjoner. Målet er å skape et samfunn der alle har like muligheter til å utvikle sine ferdigheter og kompetanse, noe som igjen fører til økonomisk selvstendighet og sosial inkludering (IMDi, 2022)

### 3.4. Flyktningers arbeidsdeltagelse

Flyktninger utgjør en betydelig del av verdens befolkning, ifølge tall fra FN var det rundt 110 millioner mennesker på flukt i verden i 2023 (FN, 2023). Disse inkluderer flyktninger, asylsøker og internt fordrevne mennesker som har måttet forlate sine hjemland på grunn av ulike grunner, inkludert forfølgelse, konflikt, vold, klimakriser og andre hendelser (FN, 2023). Brekke et al (2024, s. 17) viser til at Norges integrerings- og mangfoldsdirektorat har kategorisert flyktninger i tre ulike hovedkategorier; overføringsflyktninger, asylsøkere og flyktninger med midlertidig beskyttelse. Forskjellen ligger i veien fram til bosetting. Ifølge rapporten, bosettes overføringsflyktninger direkte fra asyllandet eller sitt eget land, mens asylsøker ofte må bo på mottak, en situasjon som også kan gjelde flyktninger med midlertidig beskyttelse. Uansett kategori har alle disse flyktingene måttet forlate sine hjemland på grunn av vold, krig eller forfølgelse, og de søker beskyttelse i et nytt land.

Ifølge Kavli og Djuve (2015) har Statistisk sentralbyrå siden 2005 fulgt opp kvalifisering av flyktninger gjennom Introduksjonsprogrammet, ved å undersøke flyktningers overgang til arbeid eller utdanning året etter endt program. I 2012 var 63 prosent av deltakerne som hadde fullført programmet i 2011 i lønnet arbeid eller utdanning. En andel av kohorten fra 2007, viste ti prosentpoeng høyere overgang til lønnet arbeid enn de påfølgende årene (Kavli & Djuve, 2015, s.40). Videre viser Meld. St. 30 (2015–2016, s. 10) at introduksjonsprogrammet har vært en suksess, der omtrent 70 prosent av de mannlige deltakerne har vært i arbeid eller utdanning ett år etter å ha fullført programmet. Disse tallene viser at viser at en betydelig andel av deltakerne i Introduksjonsprogrammet for flyktninger lykkes med overgangen til arbeid eller videre utdanning etter at de har fullført programmet.

Integrering av flyktninger i det norske arbeidsmarkedet representerer en stor utfordring som har blitt grundig undersøkt i flere studier. Flyktninger skiller seg markant fra andre innvandregrupper ved at de ofte har måttet flykte uventet på grunn av konflikter eller krig, noe som medfører at de har færre relevante ferdigheter og lavere kompetanse som passer det norske arbeidsmarkedet. Dette fører ofte til at de starter på betydelig lavere lønnsnivå og med lavere sysselsettingsevne sammenlignet med andre innvandrere. I tillegg er helseproblemer vanlig blant flyktninger på grunn av tidligere konflikter og traumer, noe som ytterligere utfordrer deres overgang til arbeidslivet.

Ifølge Nessa (2023) viser forskning at sysselsettingstakten blant flyktninger er betydelig lavere enn blant andre innvandrergupper, og dette er spesielt merkbart blant kvinnelige flyktninger. For eksempel fant Bratsberg, Raaum og Roed (2017) at mens 80 prosent av kvinnelige arbeidsmigranter fra EU-land var i arbeid i Norge, var kun 46 prosent av kvinnelige flyktninger i arbeid. Årsakene til denne lave sysselsettingen inkluderer diskriminering, lavt utdanningsnivå eller utdanninger som ikke er anerkjent eller etterspurt i Norge, samt familieforpliktelser (Nessa, 2023, s. 32).

### 3.4.1 Barrierer mot flyktningers arbeidsdeltagelse

Flyktninger i Norge møter flere barrierer som gjør det vanskeligere for dem å opprettholde en stabil tilknytning til arbeidslivet sammenlignet med nordmenn. Statistikken viser at det er færre flyktninger i arbeid enn nordmenn, og det ligger flere grunner bak denne forskjellen. Proba samfunnsanalyse (2020) undersøker i sin rapport årsakene til at flyktninger faller ut av arbeidslivet. Funnene viser at mange flyktninger har et svakt utgangspunkt med lite utdanning og relevant arbeidserfaring, i tillegg til begrensede norskkunnskaper. Disse faktorene reduserer deres muligheter i et arbeidsmarked hvor det er stor konkurranse om de få ufaglærte jobbene som finnes (Berg, 2020, s. 13). Videre påpeker rapporten at mange flyktninger har begrenset sosialt nettverk, som er avgjørende for å finne og beholde arbeid i Norge. Sosiale nettverk spiller ofte en kritisk rolle i jobbsøkningsprosessen, ikke bare for å finne ledige stillinger, men også for å få anbefalinger og støtte. Uten et robust nettverk kan flyktninger finne det utfordrende å navigere i arbeidsmarkedet, og identifisere muligheter som passer deres kvalifikasjoner og interesser (Berg, 2020, s. 84). Resultatene fra en nylig studie utført (Røed, et al 2019) viste også betydelige funn. Den viser at selv om flyktningers sysselsetting øker markant de første to til tre årene etter ankomst, og fortsetter å stige i løpet av det første tiåret, så stagnerer, til og med, reduseres sysselsettingsratene etter disse første årene. Dette fører til en økende sysselsettingsforskjell mellom flyktninger og etniske nordmenn (Røed, et al 2019, 61).

Arbeidsgivernes krav til norskkunnskaper og personlige egenskaper, sammen med en tendens til å ansette personer som ligner dem selv, kan også være en barriere. Djuve et al. (2017, s. 26) påpeker at økende krav til norskferdigheter i arbeidslivet, er en hindring for nyankomne innvandreres suksess i å skaffe jobb og bli økonomisk selvstendige. Dette til tross for at deltakelsen i norskopplæring og samfunnskunnskap er høy, og at en stadig større andel gjennomfører og består

norskprøver. Det er imidlertid ikke utført forskning som kunne gitt ytterligere innsikt i effektiviteten av norskopplæringen, sammenlignet med introduksjonsprogrammet (Djuve et al. 2017).

Diskriminering er også en av de kjent barrierene som hindrer flyktninger i å arbeide. Stortingsmelding Nr. 17 (2023-2024, s. 120) fremhever at diskriminering i arbeidsmarkedet er et betydelig hinder for arbeidsdeltagelse blant flyktninger. Rapporten påpeker at selv om arbeidsgivere generelt uttrykker en positiv holdning til å ansette muslimer, viser praksis ofte noe annet. Særlig utsatt er personer hvis kjennetegn kan knyttes til islamsk tro. Dette understøttes av en ny rapport fra NOVA som vist i Meld. St. nr. 17 (2023-2024, s. 121). Denne indikerer at muslimer opplever diskriminering i arbeidslivet, til tross for mangelen på uttalte diskriminerende holdninger blant arbeidsgivere. Dette fører ikke bare til lavere sannsynlighet for å bli kalt inn til jobbintervjuer, spesielt for søkere fra Afrika, Midtøsten, Sør-Amerika og Sør-Asia, men også til dårligere arbeidsbetingelser, lavere lønn og et svekket arbeidsmiljø (Meld. St. Nr.17 (2023-2024), s. 120-121). Disse barrierene, sammen med overrepresentasjonen av innvandrere i mer usikre jobber, understreker behovet for målrettede tiltak for å bedre integrering av flyktninger i arbeidsmarkedet, og å gi dem like muligheter til å utvikle sin kompetanse og karriere.





## 4. Drøfting

Flyktninger er blant de som er minst representert i det norske arbeidsmarkedet, som Stortingsmelding nr. 17 (2023-2024) viser. I dette kapitlet vil jeg diskutere flyktningers overgang til arbeidslivet og hvordan introduksjonsprogrammet påvirker denne overgangen. Jeg vil se på hvilke muligheter dette programmet tilbyr flyktninger når det gjelder å bane vei, og kvalifisere dem for det norske arbeidslivet. Deretter vil jeg drøfte utfordringene som hindrer flyktningers deltagelse i det norske arbeidslivet.

### 4.1 Flyktningers overgang til arbeidslivet

Å komme inn i arbeidslivet er utfordrende for mange, og dette gjelder spesielt flyktninger. Det finnes ulike årsaker til dette, blant annet at flyktninger ofte mangler de grunnleggende kvalifikasjonene som kreves for å kvalifisere seg til arbeid (IMDi, 2021). Som vi allerede har sett i ulike rapporter og studier, er flyktninger blant de minst representerte i det norske arbeidslivet. Dette fører oss til spørsmålet om hvor kompleks denne utfordringen er, og hva den norske integreringspolitikken gjør for å sikre at flyktninger integreres i arbeid.

Introduksjonsprogrammet er laget for at deltagere skal lære norsk og få forståelse av det norske samfunnet. Hovedmålet er at deltagere skal få opplæring i norsk, og skal få grunnleggende kunnskap om det norske arbeidslivet (IMDi, 2021). Dette understrekes i den nye integreringsloven (2020, §1, d) om introduksjonsprogrammets sluttmaal: *Sluttmalet for øvrige deltagere skal være at den enkelte kommer i arbeid eller fullfører deler av eller hele grunnskolen eller videregående opplæring.*

Det er imidlertid viktig å erkjenne at deltakelse i arbeidsmarkedet er sentralt for flyktningers integrering. Ved å være en del av arbeidsmarkedet får flyktninger muligheten til å utvikle språkferdigheter, etablere sosiale nettverk og oppnå økonomisk selvstendighet (Meld. St. Nr. 30 (2015-2016)). Dette styrker deres muligheter for en vellykket integrasjon i det norske samfunnet. Videre viser både forskning i Meld. St. Nr. 30 (2015-2016) og NOU 2017:2(146), at arbeidsdeltakelse blant flyktninger er avgjørende for å møte Norges fremtidige arbeidskraftbehov. Den nye Meld. St. Nr. 17 (2023-2024) sier om integreringspolitikk, at å gi flyktninger mulighet for

arbeide og utdanning er det viktigste. Dette understreker derfor hvor viktig introduksjonsprogrammet er som verktøy for integrering.

For å se nærmere på flyktningers overgang til arbeidslivet gjennom introduksjonsprogrammet, er det viktig å se på resultater fra tidligere deltagere. Hvor mange, hvem og hvordan har introduksjonsprogrammet fremmet flyktningers vei mot å delta i arbeid? Regjeringen har satt et nasjonalt sluttmaal for introduksjonsprogrammet der minst 70 prosent av deltakerne skal være i arbeid eller utdanning etter et år etter endt deltagelse (IMDi, u.å.). Djuve et al. (2017) presenterer studier som kaster lys over programmets deltakere sin vei til arbeid og utdanning. Studien viser at 30 prosent av mennene som startet i programmet i 2007 var i arbeid året etter, selv om de fleste hadde deltidsarbeid. Samlet sett nådde måloppnåelsen – andelen som var i arbeid og/eller utdanning – et toppunkt på 68 prosent i 2012, fem år etter oppstart (s. 217). Dette toppunktet indikerer en positiv trend i programmet med tanke på kvalifisering for arbeid og utdanning. For kvinner er resultatene litt annerledes. I 2014 var 54 prosent av kvinnene enten i arbeid eller utdanning, noe som markerte en betydelig fremgang sju til åtte år etter oppstarten av introduksjonsprogrammet. Nye resultater fra statistisk sentralbyrå viser at av de som gikk ut av introduksjonsprogrammet i 2019, var 61 prosent av dem enten i arbeid eller utdanning året etter. Samme undersøkelse viser også at året før (2018) var 66 prosent av de som gikk ut av programmet i arbeid eller utdanning (ssb, 2023).

#### 4.1.1 Kvalifisering gjennom praksis

Det mest sentrale når det gjelder kvalifisering i introduksjonsprogrammet, er innhold i opplæringen. Blant annet opplæring i norsk og samfunnskunnskap, samt arbeidspraksis (Stortingsmelding nr. 30, 2015–2016). Fedreheim, Hansen, og Aure (2022) har undersøkt arbeidsinkludering av flyktninger gjennom praksis, og mener at arbeidspraksis er viktig i introduksjonsprogrammet selv om det ikke alltid fører til jobb med en gang. Praksis hjelper flyktninger å lære norsk og med å få erfaring fra norske arbeidsplasser. Selv om praksis ikke direkte gir jobb, kan det gi nyttige ferdigheter og gode kontakter som kan hjelpe senere. Dette kan gjøre det lettere å få jobb i fremtiden. Studien påpeker også at arbeidspraksis i introduksjonsprogrammet er et viktig integreringsskritt da det gir mulighet til å lære norsk, å få erfaring med arbeidslivet, samt øker ens selvtillit i arbeidssammenheng. Mange arbeidsgivere ser på språk som nøkkelen til integrering. Dette viser at arbeidsplasser er viktige arenaer for språklæring, der praktisk språkbruk

i daglige arbeidsoppgaver fungerer som en effektiv metode for språkopplæring. Dette skaper et miljø hvor flyktninger ikke bare kan forbedre sine språkferdigheter, men også bli mer integrerte i arbeidslivet (Fedreheim, Hansen, og Aure (2022, s. 9). Det viktigste argumentet ved flyktningers arbeidspraksis gjennom introduksjonsprogrammet, er den praktiske språkopplæringen gjennom arbeidspraksisen. Den er særlig verdifull for flyktninger, ettersom det gir dem muligheten til å praktisere nylig oppnådde språkferdigheter på norskkurs i reelle arbeidssituasjoner. Dette fremskynder språkutviklingen og bidrar til raskere samfunnsintegrering. Å kunne anvende språket i daglig kommunikasjon på arbeidsplassen styrker forståelsen og bruken av språket i praksis, noe som er en vesentlig fordel sammenlignet med kun teoretisk språkopplæring.

## 4.2 Barrierer mot flyktningers overgang til arbeid

Mange flyktninger er ikke i stand til å delta i arbeidsmarkedet. Dette fordi de møter utfordringer som hindrer dem i å få en ordinær jobb på lik linje med andre i samfunnet. Noen av disse utfordringene kan være langvarige, mens andre kan være mulig å overvinne etter en viss tid etter bosetting i kommunen. Som vi allerede har sett, er dette knyttet til blant annet utfordringer som mangel på nødvendig kompetanse, lav utdanning, diskriminering i arbeidsmarkedet og språkutfordringer.

### 4.2.1 Språkutfordringer

Gode norskerferdigheter er ofte en grunnleggende forutsetning for arbeid i Norge. Flere arbeidsgivere krever tilstrekkelig språkkunnskap for å sikre god kommunikasjon og samhandling på arbeidsplassen (Einarsen, 2013, s. 51). Dette setter flyktninger i en utfordrende posisjon, ettersom norskopplæringen de mottar gjennom introduksjonsprogrammet ikke alltid møter de kravene som arbeidslivet stiller. Introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger skal tilby grunnleggende ferdigheter i norsk og samfunnskunnskap, med mål om å forberede deltakerne for videre integrering i arbeids- og samfunnslivet (IMDi, 2021). Til tross for høye deltakelsesrater i programmet og en betydelig andel som består norskprøver, viser forskning at språknivået mange oppnår, er utilstrekkelig for mange typer arbeid (Einarsen, 2013, s. 53). Et sentralt spørsmål er hva som kan gjøres for å bedre situasjonen. Skal løsningen være å forsterke kvaliteten på norskopplæringen innen introduksjonsprogrammet, eller finnes det andre veier til bedre språklig integrering i arbeidslivet? Studie (Andenæs, 2011) indikerer at selv om opplæringen er intensiv,

kan den være for kortvarig eller ikke tilstrekkelig målrettet mot de språklige ferdighetene som er nødvendige i ulike yrker. Videre har studier vist at mange flyktninger ikke får praktisere norsk i realistiske arbeidssituasjoner før de faktisk står i et arbeidsforhold. Dette vil si at overgangen fra teoretisk språkforståelse til praktisk anvendelse kan bli en barriere. Praksisplasser og arbeidsrettet språkpraksis kan potensielt bygge bro over dette mellomrommet, men dette krever økte ressurser og en sterkere kobling mellom norskopplæringen og arbeidslivets faktiske behov (Andenæs, 2011, s. 29-51).

Berg (2015, s. 253) påpeker at selv om flyktninger ofte har verdifull kompetanse og erfaringer fra hjemlandet, mister dette verdi i Norge, fordi det ikke tilfredsstillende de språklige kravene som stilles i det norske arbeidsmarkedet. Dette fører til en paradoksal situasjon der flyktnings tidligere kunnskaper og ferdigheter ikke brukes til sitt fulle potensial, noe som både er ressursmessig sløsing, og kilde til frustrasjon for de det gjelder. Kobberstad (2020, s. 94) viser i sin studie av høyt utdannede flyktnings tilnærminger til kvalifisering og arbeid, at introduksjonsprogrammet noen ganger blir en kilde til utålmodighet og stress. Deltakerne i programmet opplever en spenning mellom behovet for rask arbeidsmarkedsintegrasjon, og ønsket om langsiktig sosial mobilitet. Dette dilemmaet kan forsterke frustrasjonen knyttet til språkbarrierer. Kobberstad understreker at mange flyktninger, til tross for høye ambisjoner, ender opp med å gjøre pragmatiske valg som prioriterer rask sysselsetting over utdanning. Dette på grunn av erfaringer med tapt tid over å måtte starte på nytt, og en sterk frykt for å tape mer tid på utdanning som ikke nødvendigvis fører til jobb (Kobberstad, 2020, s. 94).

Det viktigste argumentet for å styrke språkopplæringen innenfor introduksjonsprogrammet er nettopp dette gapet mellom opplæringens innhold og arbeidslivets krav. Selv om flyktninger kan bestå norskprøver, det ofte en mangel på relevans mellom språket de lærer og det språket som brukes i profesjonelle kontekster (Andenæs, 2011). Mange arbeidsplasser i Norge har språkkrav som ikke nødvendigvis blir dekket av de generelle språkkursene i introduksjonsprogrammet (Andenæs, 2011, s. 53). På den andre siden, er det viktig å anerkjenne at introduksjonsprogrammet gjør en viktig innsats for å gi grunnleggende ferdigheter. Likevel bør vi ikke glemme at språkbarrierene fortsatt representerer en betydelig hindring for full integrering i arbeidsmarkedet (IMDi, u.a).

Et annet moment er at mens språkferdighetene utvikles, kan mangelen på faglig tilpasset språkopplæring føre til at flyktninger ikke kan anvende sin faglige kompetanse effektivt, noe som ytterligere forsterker deres utfordringer på arbeidsmarkedet. Dessuten indikerer flere rapporter at det å ha tilgang til arbeidsrettet språkpraksis kan være avgjørende for at flyktninger raskere kan integreres i arbeidslivet (IMDi, 2021). Dette tyder på behov for nødvendig justering i programmet, hvor det bør legges større vekt på praktisk språkbruk som direkte forbereder deltakerne for arbeidslivet. Sammenhengen mellom språkferdigheter og jobbdeltakelse er tydelig, og styrker argumentet om at en forbedring av språkopplæringen innenfor introduksjonsprogrammet ikke bare vil gagne flyktninger, men også det norske samfunnet generelt ved å maksimere utnyttelsen av tilgjengelige ressurser.

#### 4.2.2 Utfordringer ved manglende utdanning og kunnskap

Mangelen på nødvendig kunnskap og relevant arbeidserfaring utgjør en betydelig barriere for mange flyktninger i det norske arbeidsmarkedet (Meld. st. 17. 2023-2024). Mange flyktninger ankommer med lav eller ingen formell utdanning og arbeidserfaring som er overførbart til det norske arbeidslivet, noe som skaper et misforhold mellom flyktningenes kvalifikasjoner og arbeidsmarkedets krav (Blom & Enes, 2015).

Dette forsterkes av at flyktningers tidligere yrkesliv ikke godkjennes i Norge (NOU 2017:2, s. 83). Dette kan virke demotiverende og hindre effektiv integrering i arbeidsmarkedet. Flere studier viser i at manglende anerkjennelse av utenlandsk utdanning og erfaring er et vanlig problem blant innvandrere og flyktninger i Norge (NOU 2017:2, s. 78). Denne manglende anerkjennelsen kan føre til at flyktninger blir stående utenfor arbeidsmarkedet eller ender opp i jobber som ikke matcher deres kvalifikasjoner. Manglende anerkjennelse og tilpasning kan ha dyptgående effekter på individets motivasjon og valg. Når flyktninger opplever at deres tidligere erfaringer og utdanning ikke har noen verdi i det nye landet, kan det føre til lavere motivasjon og tap av visjon, som igjen kan minske deres interesse for videre integrering i samfunnet. Dette understøttes av Djuve et. al. (2017, s. 188), som påpeker at det er viktig å forstå brukererfaringer og hvordan motivasjonen endres over tid i integreringsprosessen.

Dersom flyktninger ikke får anerkjent sin utdanning og erfaring, kan de ende opp med å akseptere underbetalte og lavt kvalifiserte jobber. Dette er ikke bare en ulempe for de berørte, men også for samfunnet som helhet, da potensialet i den tilgjengelige arbeidskraften ikke utnyttes. Som nevnt er sysselsettingsandelen blant flyktninger betydelig lavere enn for den generelle befolkningen, noe som delvis kan forklares med disse barrierene (SSB, 2023). Introduksjonsprogrammet, som er laget for å forberede flyktninger på deltakelse i arbeids- og samfunnslivet, spiller en nøkkelrolle i denne sammenhengen. Programmet kunne med fordel ha blitt utvidet til å inkludere mer yrkesrettet opplæring og teknologiforståelse, noe som ville gjøre flyktninger bedre rustet til å møte de reelle kravene i det norske arbeidsmarkedet (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2021). For eksempel kunne praksisplasser og lærlingprogrammer spesifikt designet for flyktninger, tilby dem muligheten til å vise sin kompetanse, og samtidig oppnå den nødvendige erfaringen. Dette tilrettelegger for en mer vellykket integrering i arbeidsmarkedet ved at flyktninger får nødvendig støtte til å bygge bro mellom deres eksisterende ferdigheter og de som trengs i det norske arbeidslivet (Andenæs, 2011, s. 53). Effektiv implementering av disse tiltakene ville ikke bare hjelpe den enkelte flyktning, men også tjene det norske samfunnet ved å sikre at alle arbeidsføre individer kan bidra økonomisk og sosialt på best mulig måte. Videre ville det understøtte de overordnede målene for arbeidsinkludering som er sentrale i norsk integreringspolitikk, og bidra til at flere flyktninger blir selvforsørgende og mindre avhengige av sosiale ytelser (Meld. St. 30 (2015–2016)).

### 4.2.3 Diskriminering

Introduksjonsprogrammet og diskriminering har ikke nødvendigvis en direkte kobling til hverandre, men det er likevel viktig å trekke inn diskriminering da dette er en stor barriere for flykningers muligheter inn i arbeidsmarkedet. Diskriminering i arbeidsmarkedet utgjør en stor barriere for flykningers integrering og sysselsetting i Norge (Meld. St. 17 (2023–2024), s. 120). Ifølge Midtbøen (2015, s.23), opplever flyktninger og andre innvandrere fra ikke-vestlige land betydelige hindringer i rekrutteringsprosesser, noe som fører til lavere sysselsettingsrate sammenlignet med etniske nordmenn. Dette understreker en strukturell skjevhet som kan ha dype konsekvenser for individets muligheter i arbeidsmarkedet. Selv om utdanning og språkferdigheter spiller en kritisk rolle for arbeidsdeltakelse, viser Wollscheid et al. (2022) at det ofte er personer med mørk hudfarge og islamsk tro som er mest utsatt for diskriminering. Dette kan resultere i at

selv høyt kvalifiserte flyktninger med god språkkompetanse og relevant utdanning fra Norge, blir oversett i jobbprosesser (Wollscheid et al., 2022, s. 15-16 ). Denne type forskjellsbehandling hemmer ikke bare individets muligheter for arbeidsdeltakelse, men bidrar også til å opprettholde en syklus av sosial og økonomisk marginalisering.

Videre argumenterer Magnussen (2020) for at selv om flyktninger har nødvendige kvalifikasjoner og ferdigheter, er de preget av en stigmatisering som kan være vanskelig å overvinne. For eksempel, i tilfellet med informanten "Faiza", påpeker Magnussen at selv om hun hadde høy utdanning og gode norskferdigheter, ble hun sjeldnere innkalt til jobbintervjuer enn sine norske medstudenter, noe som illustrerer en underliggende forutinntatthet og diskriminering i arbeidsmarkedet (Magnussen, 2020, s. 70 ).

Dette fenomenet er problematisk, ettersom mange flyktninger som fullfører introduksjonsprogrammet møter et arbeidsmarked hvor deres kvalifikasjoner og kompetanse undervurderes på grunn av etnisk og kulturell bakgrunn. Introduksjonsprogrammet, som har til hensikt å styrke deltakerne med nødvendige ferdigheter og kunnskaper for å delta i arbeidslivet, kan ikke alene overvinne de strukturelle hindringene som diskriminering skaper. Selv om programmet tilbyr norskopplæring og samfunnskunnskap, kreves det ytterligere tiltak for å bekjempe fordommer og diskriminerende praksis som forhindrer flyktninger i å utnytte sin fulle potensial i arbeidslivet.





## 5. Avslutning

Det å være i arbeid gjør at man er inkludert i en arena og et fellesskap, som er svært viktig for de aller fleste (Kleppe & Glemmestad & 2019, s. 15). Det bidrar ikke bare til økonomisk selvstendighet, men også forbygger det sosiale problemer ved å fremme tilhørighet og sosial inkludering (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 15). Arbeide med integrering av flyktninger i det norske arbeidslivet representerer en stor utfordring for den norske integreringspolitikk. Flyktninger som har kommet til et nytt land møter både synlig og usynlig utfordringer og barrierer (Berg 2015, s. 253). Disse kan variere fra språklige utfordringer, manglende kunnskap om det nye samfunnet og dette kan føre til utenskap. Utenforskap kan hindre effektiv integrering og deltagelse i det nye samfunnet, som muligens begrenser mulighetene flyktninger har til å bygge nettverk og tilhørighet i samfunnet. Introduksjonsprogrammet spiller en sentral rolle i integrering og inkludering av flyktninger i det norske arbeidslivet (IMDi, 2023). Denne bacheloren har derfor ved bruk av relevant litteratur undersøkt problemstilling: *Hvordan påvirker introduksjonsprogrammet flyktningers overgang til arbeidslivet?* I denne oppgaven har jeg belyst introduksjonsprogrammet som et integreringsverktøy og de barrierene som hindrer flyktningers arbeidsdeltagelse.

Som vises i oppgaven er introduksjonsprogrammets rolle å gi grunnleggende ferdigheter i norsk og samfunnskunnskap med hovedmål å forbedre flyktninger til det norske arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). Den norske integreringspolitikken har vært opptatt av at flyktninger skal raskt bli en del av samfunnet og komme i gang med livet i Norge (Meld. St. Nr. 17 (2023-2024)). Programmet bidrar til dette gjennom arbeidspraksis, og den bidrar ikke bare til språklæring, men gir også verdifull arbeidserfaring og relevant kunnskap (Fedreheim, Hansen, & Aure, 2022, s. 9). Dette er fordi forskning har vist at deltagelse i arbeidslivet er nøkkel til flyktningers integrering (Rugkåsa, 2023). Selv om mange oppnår grunnleggende ferdigheter gjennom introduksjonsprogrammet, er det fortsatt flere utfordringer som forhindrer deltagelse i arbeidslivet. Mange flyktninger sliter med utilstrekkelig språknivå, lav utdanning, og manglende kunnskap som er nødvendig for å møte arbeidsmarkedets krav, som understreket i flere studier (Blom & Enes, 2015; NOU 2017:2, s.83; Einarsen, 2013, s. 51). Disse barrierene er ikke bare skadelige for flyktningenenes arbeidsmuligheter, men også for deres sosiale integrering og personlige utvikling.

Som sosionom har jeg en forpliktelse til å støtte flyktningers integrering i samfunnet. Dette inkluderer å arbeide for politiske og praktiske endringer, som kan forbedre introduksjonsprogrammets effektivitet og flyktningers arbeidsdeltagelse. Gjennom å fremme en mer tilpasset og målrettet tilnærming inn i introduksjonsprogrammet, samt styrke kampen mot diskriminering, kan vi bidra til at flyktninger ikke bare er forberedt på, men også velkomne i, det norske arbeidslivet.

## 5.1 Veien videre

I min undersøkelse har jeg sett på hvordan introduksjonsprogrammet påvirker flyktningers overgang til arbeidslivet, men dette gir også rom for videre forskning på områder som ikke har blitt utforsket i tilstrekkelig grad. Spesielt interessant ville det være å undersøke hvordan flyktninger som ikke deltar i programmet, klarer seg i integreringsprosessen. Dette kan gi nyttige innsikter i alternative integreringsmetoder som potensielt kunne supplere eller forbedre det eksisterende programmet. Henriksen (2010, s. 238) peker på en viktig utfordring med dagens introduksjonsprogram, nemlig at det er vanskelig å måle programmets suksess gitt mangelen på en kontrollgruppe. Dette åpner for et forskningspotensiale hvor man kunne sett nærmere på integreringsprosessen for de som står utenfor programmet. Kanskje kunne en slik tilnærming avdekke at et mer fleksibelt opplegg. Slik som et kortere startkurs kombinert med direkte arbeidsplassering basert på individets eksisterende ferdigheter og erfaringer, og at dette kanskje kan være mer effektivt for noen grupper. Dette ville ikke bare akselerere språklæringen ved å plassere flyktninger direkte i arbeidsmiljøer hvor norsk er nødvendig, men også potensielt øke deres følelse av tilhørighet og umiddelbar nytteverdi i samfunnet.

## Referanseliste:

- Andenæs, E. (2011). *Godt norsk? - Om språk og integrering*. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.  
<https://www.imdi.no/contentassets/595804b05ee84e1da7dab7a27ad44ffc/rapport-2011-godt-norsk--om-sprak-og-integrering>
- Berg, B. (2015). Velferd og migrasjon—Sosialt arbeid i et flerkulturelt samfunn. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berge, & L.C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid—En grunnbok* (s. 244–258). Universitetsforlaget.
- Berg, H. (2020). *Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet?* Utarbeidet for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet. Rapport 2020-5.  
<https://www.imdi.no/contentassets/a9cc8d30b1f142f3b850ab117f54c5bc/hvorfor-faller-flyktninger-ut-av-arbeidslivet.pdf>
- Blom, S., & Enes, A. W. (2015). *Introduksjonsordningen - en resultatstudie*. Statistisk sentralbyrå:[https://ssb.brage.unit.no/ssb-xmlui/bitstream/handle/11250/3009649/RAPP2015-36\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ssb.brage.unit.no/ssb-xmlui/bitstream/handle/11250/3009649/RAPP2015-36_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2017). *Immigrant labor market integration across admission classes*. Nordic Economic Policy Review. S. (17-54).  
<https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/?pubid=1332>
- Brekke, J.-P., Damsa, D., Evertsen, K. F., Hansen, V. W., Lidén, H., Paasche, E., Rogne, A. F., Røed, M., & Trøttestad, H. S. (2024). *Tilrettelegging for integrering av flyktninger i Norge: Organisering, tiltak og erfaringer*. Institutt for samfunnsforskning.  
[https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/3116715/ISF\\_Rapport\\_3\\_24\\_UUweb.pdf](https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/3116715/ISF_Rapport_3_24_UUweb.pdf)
- Brodkorb, E., & Rugkåsa, M. (2015). Utfordringer for sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berge, & L.C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 299- 313). Universitetsforlaget.
- Dagenavisen (2024). *Rekordmange flyktninger bosatt i 2023*.  
<https://www.dagsavisen.no/nyheter/innenriks/2024/01/08/rekordmange-flyktninger-bosatt-i-2023/>

- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg). Gyldendal Akademisk
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., Sterri, E. B., & Bråten, B. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring: Hva virker – for hvem*. Fafo.
- Einarsen, K. J. (2013). *Opplæring av innvandrere i norsk og samfunnskunnskap*. Språket – første skritt mot integrering. 2013. (s. 51-55). <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/spraaket-forste-skritt-mot-integrering>
- Ellingsen, I. T. L., Levin, I. B., Kleppe, B., & Cecilie, L. (2015). I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berge, & L.C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 19-35). Universitetsforlaget.
- Enes, A. W. (2017). *Veien til en vellykket integrering?* Deltakere i introduksjonsordningen. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/artikler-og-publikasjoner/veien-til-en-vellykket-integrering>
- Fedreheim, G. E., Hansen, T., & Aure, M. (2022). *Arbeidsinkludering av flyktninger gjennom praksis – En flernivåstudie av arbeidsgiveres synspunkter på det å tilby praksis*. ( s. 1–14). <https://www.idunn.no/doi/10.18261/spa.39.2.1>
- Fellesorganisasjonen (FO). (2017). *Global definisjon av sosialt arbeid*.
- FN-Sambandet. (2023). Mennesker på flukt. Hentet fra <https://fn.no/tema/flyktninger/mennesker-paa-flukt>
- Glemmestad, H., & Kleppe, L. C. (2019). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. I L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 15–26). Fagbokforlaget.
- Hagaseth, I. T. (2019). Arbeid og utenforskap. I L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 27–52). Fagbokforlaget.
- Henriksen, K. (2015). *Introduksjonsprogrammet– en suksess?* <https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/ISSN1504-7989-2010-03-06>
- I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berge, & L.C. Kleppe (Red.) (Red.). (2015). *Sosialt arbeid: En grunnbok*. Universitetsforlaget.
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2021.). *Fagressurs for introduksjonsprogrammet*. <https://introduksjonsprogrammet.imdi.no/innhold/praksis/#formal>
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet u.å.). *Utarbeidelse av individuell plan for introduksjonsprogram og opplæring i norsk og samfunnskunnskap*.

<https://www.imdi.no/globalassets/dokumenter/individuell-plan/veiledning-til-kommunen-for-utarbeidelse-av-individuell-plan-for-introduksjonsprogram>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2023). *Hvordan går det med integreringen i Norge: Indikatorer, status og utviklingstrekk i 2023.*

<https://www.imdi.no/globalassets/dokumenter/indikatorer-status-og-utviklingstrekk/hvordan-gar-det-med-integreringen-i-norge-2023-.pdf>

Justis- og beredskapsdepartementet. <https://lovdata.no/static/NOU/nou-2017-02.pdf>

Kavli, H. C., & Djuve, A. B. (2015). *Ti års erfaringer: En kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere*. Fafo-rapport 2015:26. <https://www.imdi.no/contentassets/d93f311003de4bed8e424178897b519e/rapport-2015.-ti-ars-erfaringer-en-kunnskapsstatus-om-introduksjonsprogram-og-norskopplaring-for-innvandrere.pdf>

Kirkeberg, M. I. (2023). *Høyeste antall flyktninger noensinne*. Statistisk sentralbyrå.

<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-etter-innvandringsgrunn/artikler/hoyeste-antall-flyktninger-noensinne>

Kobberstad, J. H. (2020). *Høyt utdanna flyktningers tilnærminger til kvalifisering og arbeid*.

Søkelys på arbeidslivet, (s. 29-47). <https://nordopen.nord.no/nord-xmllui/bitstream/handle/11250/2670402/Kobberstad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven), 2020.*

<https://lovdata.no/lov/2020-11-06-127>

Magnussen, M.-L. (2020). *Jeg er klar til å bidra: Utforskning og utfordring av bakkebyråkraters kategorisering av flyktninger som prøver å komme i jobb i dagens Norge.*

<https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/issn.2464-3076-2020-01-05>

Meld. St. 17 (2023–2024). *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-17-20232024/id3030469/?ch=4>

Meld. St. 30 (2015–2016). (2016). *From reception centre to the labour market – an effective integration policy*. Ministry of Justice and Public Security.

[https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/meld.-st.-30-20152016/id2499847/?q=70&ch=1#match\\_0](https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/meld.-st.-30-20152016/id2499847/?q=70&ch=1#match_0)

- Midtbøen, A. H. (2015). *Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet*. Tidsskrift for Samfunnsforskning, 56(1), 4-30. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01>
- Nessa, B. (2023). *Navigating expectations: Concurrent processes of inclusion and exclusion in refugees' (Dis)Integration into the Norwegian labour market*. <https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/handle/11250/3104214>
- Integrering gjennom kunnskap(2019-2022)*. Regjeringens integreringsstrategi. <https://www.regjeringen.no/contentassets/710bc325b9fb4b85b29d0c01b6b6d8f1/regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf>
- NOU 2017:2. (2017). *Integrasjon og tillit—Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*.
- Ot.prp. nr. 28 (2002-2003). *Om lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-28-2002-2003-/id171771/>
- Rugkåsa, M. (2023). *Arbeid – nøkkelen til integrasjon?*. Fontene. <https://fontene.no/forskning/arbeid--nokkelen-til-integrasjon-6.584.865293.3299c790c7>
- Statistisk sentralbyrå(2023). *Personer med flyktningbakgrunn*. [Personer med flyktningbakgrunn – SSB](https://www.ssb.no/tema/Personer-med-flyktningbakgrunn)
- Statsforvalteren. (u. å). *Introduksjonsprogrammet*. <https://www.statsforvalteren.no/portal/folk-og-samfunn/introduksjonsprogrammet/>
- Utlendingsdirektoratet (UDI). (u.å.). *Flyktning*. <https://www.udi.no/ord-og-begreper/flyktning/>
- Wollscheid, S., Lynnebakke, B., Takvam Kindt, M., Karlstrøm, H., & Fossum, L. W. (2022). *Konsekvenser av rasisme og diskriminering for integrering innen utdanning: En kunnskapsoversikt*. <https://www.imdi.no/contentassets/974c66286b344ade851221fb9ab674f3/nifurapport2022-22.pdf>
- Åm, H., & Magi, M. (2021). *Bruk av andres forskning*. I I. Stuvøy, G. Tøndel, & A. Tjora (Red.), *En smak av forskning: Bacheloroppgaven som prosjekt, prosess og produkt* (s. 139—148). Cappelen Damm Akademisk.

# Vedlegg

## Vedlegg 1

### Søkelogg

Dato for søk	Database	Søkeord	Avgrensninger	Antall treff	Antall leste sammendrag	Antall utvalgt kilder
15.02.23	Oria	Introduksjonsprogram *AND flyktninger*	Ingen	33	8	2 (Kobberstad)- (Hansen)
21.02.23	Oria	Arbeidsinkludering* AND flyktninger*	Fagfelleverdert	4	2	1 (Fedreheim, et al)
26.02.23	Oria	Introduksjonsprogram *AND integrering *	Fagfelleverdert	14	6	3(1 brukt i oppgaven: Djuve et al)
04.03.23	Oria	Introduksjonsprogram * AND flyktninger* Arbeidsinkludering*	Fagfelleverdert	1	1	1(brukt det i oppgaven)
08.03.23	Idunn	Introduksjonsprogram * AND flyktninger*	Artikler 2010- 2024	35	3	1(Henriksen)
12.03.23	Google Schalor	Introduksjonsprogram * AND Arbeidsinkludering*	2015-2024	99	12	5(1brukt i oppgaven: Fedreheim et al. )

