

Henrik Noraberg

Karriereveiledning for integrering av nyankomne flyktninger i Norge

En kvalitativ studie av fylkeskommunale karriereveiledere sin opplevelse av arbeidet med karriereveiledning for flyktninger etter integreringsloven

Masteroppgave i Master i Rådgivningsvitenskap
Veileder: Hannah Owens Svennungsen
Juni 2024

Antall ord: 21520

Henrik Noraberg

Karriereveiledning for integrering av nyankomne flyktninger i Norge

En kvalitativ studie av fylkeskommunale karriereveiledere sin opplevelse av arbeidet med karriereveiledning for flyktninger etter integreringsloven

Masteroppgave i Master i Rådgivningsvitenskap
Veileder: Hannah Owens Svernungsen
Juni 2024

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for pedagogikk og livslang læring



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Denne masteroppgaven i rådgivningsvitenskap ønsker å utforske hvordan fylkeskommunale karriereveiledere opplever sitt arbeid med flyktninger. I 2020 ble Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven) vedtatt av Stortinget. Loven trådte i kraft 01.01.2021. Det er en lov som kobler karriereveiledning opp mot introduksjonsprogrammet som flyktninger skal delta på, kort tid etter bosettelse. Formålet med karriereveiledning forut for introduksjonsprogrammet er at flyktningene skal få informasjon til å ta egne valg, samt at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes behov.

Problemstillingen for oppgaven min er dermed: *Hvordan opplever fylkeskommunale karriereveiledere sitt arbeid med flyktninger opp mot introduksjonsprogrammet?* For å svare på denne problemstillingen har jeg intervjuet fire individer i et casebasert utvalg med karriereveiledere fra samme fylkeskommunale kontor. Intervjuene fokuserer på hvordan arbeidet oppleves med flyktninger i veiledningssamtaler og hvordan de opplever sitt ansvar ovenfor kommunene de samarbeider med.

Intervjuene ble transkribert og deretter analysert gjennom metoden tematisk analyse. Etter en kodeprosess kom jeg frem til tre temaer: *Karriereveiledere som ressurs til kompetanseutvikling, karriereveileders mandat om å få frem deltakers stemme og karriereveilederes mandat ovenfor kommunene.*

På bakgrunn av funnene drøfter jeg dette opp mot eksisterende teori og forskning. Gjennom forskning har jeg skrevet meg inn i feltet og fått mulighet til å se det eksisterende arbeidet i en større sammenheng. Jeg har benyttet meg av teorier rettet mot karrierelæring, sosial rettferdighet og betydningen av arbeidet. Ved å drøfte egen forskning opp mot teori og tidligere forskning har jeg utforsket ansvaret karriereveiledere føler på i forhold til å hjelpe både nyankomne flyktninger og ansatte i kommunene til å gjøre veien videre i integreringsløpet bedre.

Abstract

This master's thesis in counselling science aims to explore how county municipal career counsellors experience their work with refugees. In 2020, the Act on Integration through Training, Education and Work (the Integration Act) was adopted by the Storting. The Act took effect from 01.01.2021. It is a law that links career guidance to the introduction program that refugees must participate in, shortly after settlement. The purpose of career guidance prior to the introduction program is to provide refugees with information to make their own choices, and to ensure that the introduction program is adapted to the individual's needs.

The research question for my thesis is thus: How do career counsellors working for a county municipality experience their work with refugees in relation to the introduction program? To answer this question, I have interviewed four individuals in a case-based sample of career counsellors from the same county council office who work with refugee counselling. The interviews focus on how the work with refugees is experienced in counselling sessions and how they experience their responsibility towards the municipalities they work with.

The interviews were transcribed and then analyzed through the method of thematic analysis. After a coding process, I came up with three topics: Career counsellors as a resource for competence development, the career counsellor's mandate to bring out the participants' voice, and the career counsellors' mandate vis-à-vis the municipalities.

On the basis of the findings, I discuss this in relation to existing theory and research. Through research, I have written myself into the field and had the opportunity to see the existing work in a larger context. I have used theories aimed at career learning, social justice and the importance of work. By discussing my own research against theory and previous research, I have explored the responsibility career counsellors feel in relation to helping both newly arrived refugees and employees in the municipalities to make the way forward in the integration process better.

Forord

Denne oppgaven er sluttresultatet av to år med utdanning på masternivå ved NTNU. Jeg har her lært og erfart utrolig mye. De bekjentskapene og erfaringene jeg har dannet i løpet av disse to årene har skapt utgangspunktet for denne oppgaven.

Jeg vil takke min veileder Hannah Owens Svenningsen for å ha bidratt med utfyllende tilbakemeldinger og vist vei når jeg har vært usikker på elementer ved oppgaven. Jeg vil takke mine medstudenter som har gjennom gode samtaler bidratt til å gi inspirasjon og innspill til hvordan denne oppgaven kan se ut. Denne oppgaven hadde ikke vært mulig uten dere. Jeg vil også rette stor takk til min familie som har tatt seg tid til å lese korrektur. Spesielt stor takk til karriereveilederne jeg hadde gleden av å kunne få intervju. Jeg er veldig takknemlig for at dere fikk mulighet til å sette av tid i deres hektiske arbeidshverdag for å kunne dele litt av deres erfaringer med meg.

Innhold

Sammendrag	1
Abstract	2
Forord	3
1. Innledning	6
1.1 Introduksjon	6
1.2 Presentasjon av problemstilling	7
1.3 Begrepsavklaring	7
1.3.1 Flyktning.....	7
1.3.2 Karriere	7
1.3.3 Karriereveiledning	8
1.3.4 Introduksjonsprogram	8
1.4 Oppgavens struktur.....	9
2. Tidligere forskning	9
2.1 Introduksjon	9
2.2 Presentasjon av forskning	10
2.2.1 Kompetansebehov for karriereveiledning av flyktninger.....	10
2.2.2 Karriereveiledning av flyktninger i praksis	11
3. Teori	13
3.1 Introduksjon	13
3.2 Karrierelæring	13
3.3 Sosial rettferdighet	14
3.4 Mattering	15
4. Forskningsmetode.....	16
4.1 Introduksjon	16
4.2 Kvalitativ metode.....	16
4.3 Vitenskapsteoretisk ståsted.....	16
4.4 Kvalitetssikring i studien	18
4.5 Datainnsamling.....	19
4.5.1 Rekruttering og utvalg	19
4.5.2 Utførelse av intervju	20
4.5.3 Transkribering.....	21
4.6 Etske betraktninger	21
4.7 Tematisk analyse	22
5. Presentasjon av Funn	23

5.1 Introduksjon	24
5.2 Karriereveileder som ressurs til kompetanseutvikling	24
5.3 Karriereveilederens mandat for å få frem deltakers stemme	28
5.3.1 Kommunikasjon	28
5.3.2 Motivasjon	30
5.4 Karriereveilederens mandat ovenfor kommunene.....	33
6. Diskusjon	37
6.1 Introduksjon	37
6.2 Opplæring til å ta valg	37
6.3 Relasjonens plass i karriereveiledning av flyktninger	40
6.4 Betydningen av karriereveiledning opp mot introduksjonsprogrammet.....	42
7. Avslutning.....	44
7.1 Oppsummering	44
7.2 Begrensninger og forslag til videre forskning	45
7.3 Avsluttende kommentarer	45
Litteratur:.....	46

1. Innledning

1.1 Introduksjon

I Norge har antallet flyktninger inn til landet økt over årene. I 2016 ankom det 15200 flyktninger til Norge, hovedsakelig på grunn av krigen i Syria. I 2022 ankom det 35700 flyktninger til Norge, hovedsakelig på grunn av krigen i Ukraina. Antallet flyktninger i 2022 var det høyeste antallet flyktninger som inntil da hadde blitt mottatt i Norge i løpet av ett år (Kirkeberg, 2023). Statistikk fra SSB (Kirkeberg, 2023) viser at det totale antallet flyktninger som ankom Norge deretter også økte med 14,5% fra 2022 til 2023.

Flyktningene deles i hovedsak inn i tre grupper flyktninger: overføringsflyktninger som kommer gjennom FNs gjenbosetningsprogram, flyktninger som har ankommet Norge som asylsøkere, og flyktninger med midlertidig opphold etter gruppevurdering - som for eksempel Ukrainske flyktninger påfølgende krigen som begynte i 2022. (Brekke et al., 2024). For å møte dette sterkt økende antallet flyktninger er det utredet varierte tiltak på statlig og kommunalt nivå. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) har det statlige ansvaret med å koordinere arbeid med andre statlige etater i form av direktorater som Utlendingsdirektoratet (UDI) og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). På lavere nivå arbeider kommunene med det praktiske rundt bosetting og integrering (Brekke et al., 2024).

I 2020 ble loven om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (Integreringsloven) kunngjort. Denne loven trådte i kraft i 2021 og ble etablert med formål om bedre å møte den økte pågangen av flyktninger fra Ukraina og andre land i konflikt (Flatø et al., 2023 s 17). En sentral målsetting ved denne loven er «at innvandrere får gode norskkunnskaper, kunnskap om norsk samfunnsliv, formelle kvalifikasjoner og en varig tilknytning til arbeidsliv» (integreringsloven § 1, 2020).

Som en del av integreringsloven er karriereveiledning blitt en del av fylkeskommunens ansvar for integrering av flyktninger. Integreringsloven etablerte rettigheter for flyktninger til hjelp med integrering i det norske samfunn. Det er en lov som kobler karriereveiledning opp mot introduksjonsprogrammet som flyktninger skal delta på, kort tid etter bosettelse. Formålet med karriereveiledning forut for introduksjonsprogrammet er at flyktningene skal få informasjon til å ta egne valg, samt at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes behov (integreringsloven § 11, 2020). Karriereveiledning tenkes her som «*en fellesbetegnelse for tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere*» (Flatø et al., 2023 s9).

Sluttmålet for introduksjonsprogrammet varierer for hver enkelt flyktning, basert på om de har utdanning fra før av og kan begynne i arbeid, eller om de må fullføre utdanning først. Karriereveiledningen begynner etter en grunnleggende kompetansekartlegging som skjer ved mottaket før de bosettes (Flatø et al., 2023 s10-12). Intensjonen med karriereveiledning i prosessen er å kartlegge karrierekompetanse og interesseområder for gjeldende individ før de skal inn i introduksjonsprogrammet. (Flatø et al., 2023 s6-7).

1.2 Presentasjon av problemstilling

Integreringsloven og derved det lovfestede arbeidet med karriereveiledning er forholdsvis nytt, da det ble etablert i 2020. Grunnet dette har jeg et ønske om å forske på hvordan veiledere møter dette mandatet i praksis. Dette er et område som interesserer meg fordi jeg er nysgjerrig på hvordan karriereveiledere jobber med flyktninger samtidig som jeg synes det er generelt spennende hvordan karriereveiledere jobber med både individ og samfunn. Jeg har dermed utført et kvalitativt forskningsprosjekt der jeg intervjuer fylkeskommunale karriereveiledere som jobber med flyktninger opp mot introduksjonsprogrammet. På bakgrunn av dette vil oppgaven ta utgangspunkt i problemstillingen:

Problemstilling: Hvordan opplever fylkeskommunale karriereveiledere sitt arbeid med flyktninger opp mot introduksjonsprogrammet?

1.3 Begrepsavklaring

Jeg vil her forklare hva jeg legger i begreper som vil brukes aktivt i oppgaven. Noen av begrepene vil ha et sammensatt innhold som «introduksjonsprogrammet», mens begreper som «karriere» og «karriereveiledning» kan ha flere betydninger.

1.3.1 Flyktning

Flyktninger kan beskrives som individer som ufrivillig har dratt vekk fra hjemlandet sitt. Med dette tenkes det noen ulikheter fra innvandrere som selv velger å dra fra landet sitt grunnet ulike årsaker. Flyktninger er også mer begrenset i sine muligheter ved at det kan være vanskelig å overføre deres gjeldende kompetanse til det nye landet.

Flyktninger kommer ofte fra utviklingsland, noe som også kan medføre utfordringer i overgangen til å bo i et industriland. Flyktninger kan i overgangen til en ny kultur oppleve at anseelsen de var vant med tidligere forsvinner og de til tider blir undervurdert av andre. Disse negative faktorene kan minkes ved hjelp av støtteapparater som hjelper dem med å trives mer i det nye samfunnet (Zacher, 2019).

1.3.2 Karriere

Karriere kan defineres som en individuell vei som formes gjennom å leve sitt liv, da gjennom formelle erfaringer rundt jobb, men også uformelle erfaringer gjennom generell læring (Landrø, 2015).

Donald Super (1963) ser til karriere som noe som starter fra livets første øyeblikk. Det vil dermed si at valget av yrke er et produkt av karriereveien en har gått gjennom oppveksten (Bakke, 2019).

Abraham Maslow (1970) lagde en modell kjent som behovspyramiden for å beskrive hvordan selvutvikling er en prosess som kommer innenfra og har bestemte behov som må dekkes før andre. Modellen illustrerer at først trenger en fysiologiske behov dekket, så sikkerhetsbehov, så sosiale behov, så til slutt kan selvaktualisering nås. Maslow tenkte at karriere var en form for selvaktualisering en kan nå når de andre behovene er blitt dekket (Bakke, 2019).

I denne oppgaven ønsker jeg å benytte synet på karriere som en del av et individs helhetlige livsløp. Maslow (1970) sin behovspyramide kan tenkes som relevant når det kommer til karriereveiledning av mennesker med flyktningstatus som da mangler noen grunnleggende behov.

1.3.3 Karriereveiledning

Karriereveiledning setter begrepet om karriere inn i sammenhengen av veiledning. OECD definerer karriereveiledning som: «tjenester og aktiviteter med formålet om å hjelpe individer uansett alder med å gjøre valg i forhold til opplæring og livsoppgaver for å få styr på sin karriere» (OECD, 2004).

HK-dir definerer karriereveiledning som:

«Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforsking av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet» (Bakke et al., 2020, s12)

Dette viser at karriereveiledning er en måte for individer til å få hjelp med overgangene de står ovenfor. For denne oppgavens tema vil de som kommer til karriereveiledning stå i en overgang mellom landet de kom fra og deres vertsland. Det vil dermed tenkes at karriereveiledning er et arbeid som er relevant for å møte behovene til nyankomne flyktninger i Norge.

1.3.4 Introduksjonsprogram

For å bidra til integrering i det norske samfunn går flyktninger i hver kommune gjennom et introduksjonsprogram. Introduksjonsprogrammet er rettet mot flyktninger i alder mellom 18 og 55 år med mål om å forberede dem til det norske arbeidslivet. Inkludert i dette programmet er opplæring om det norske samfunnet, norsk arbeidsliv, og språkopplæring i norsk (Integreringsloven § 14, 2020). Det endelige målet med introduksjonsprogrammet er at individer skal komme i jobb eller utdanning når programmet er fullført (Integreringsloven § 13, 2020). Varigheten på programmet varierer avhengig av hva målet til hvert individ er (IMDi, 2021). For de som har fullført videregående skole og vil ta høyere utdanning i Norge er det beregnet at introduksjonsprogrammet kan ta 6 måneder. For de som skal ut i jobb er det beregnet at introduksjonsprogrammet kan ta inntil 2 år, og for de som skal ta videregående opplæring er det beregnet at introduksjonsprogrammet kan ta inntil 3 år. Flyktninger får betalt under programmet for å dekke sine behov og det er en målsetting at de skal begynne med utdanning eller arbeid så fort som mulig. Forut for selve introduksjonsprogrammet skal alle flyktninger delta på en samtale med karriereveileder (IMDi, 2021).

Statistikk fra Institutt for samfunnsforskning (Brekke m. flere, 2024) viser imidlertid at ansatte i norske kommuner opplever det som potensielt urealistisk at

overføringsflyktninger kommer i jobb eller utdanning etter endt introduksjonsprogram. Statistikken viser at omtrent 23% av de spurte har nokså god tro på at dette er realistisk, omtrent 2% har fullstendig tro, og ca. 31% er nokså uenig i at det er realistisk, imens ca. 8% er helt uenig i målets mulighet for realisering. De resterende prosentene stiller seg likegyldige (Brekke m. flere, 2024).

For å møte pågangen av ukrainske flyktninger ble det introdusert et alternativt opplegg til introduksjonsprogrammet for flyktninger med midlertidig kollektiv beskyttelse. Dette alternative introduksjonsprogrammet er i dette tilfellet frivillig å delta i (IMDI 2022). Da tilbudet ble opprettet var det åpent for å utforske muligheter for utdanning og arbeid. Fra 2023 har det derimot blitt et endret ønske over til at alle ukrainere skal ut i arbeid så fort som mulig. Dermed er det etablert ett bestemt mål for introduksjonsprogrammet til flyktninger med kollektiv beskyttelse. Dette begrunnes med at det er en høyere pågang av flyktninger enn hva staten makter å forsørge for. Dermed er målet med introduksjonsprogrammet for ukrainere at de skal kunne forsørge seg selv ved å komme ut i arbeid så fort som mulig (Pressemelding nr:86-2023).

Koblet opp til introduksjonsprogrammet er en samtale med karriereveileder hvor dets formål er ulikt avhengig om det er en plikt og rett eller bare en rett. For ordinære flyktninger er dette en obligatorisk samtale satt i tid før introduksjonsprogrammet begynner, mens for ukrainske flyktninger er det valgfritt, og de kan delta på dette når de selv ønsker i løpet av introduksjonsprogrammet (IMDi, 2023).

1.4 Oppgavens struktur

I følgende kapittel vil jeg redegjøre for tidligere forskning som skal fungere som et rammeverk for å forstå egen empiri. Basert på dette presenteres relevant teori til problemstillingen. Deretter vil jeg presentere min metodiske fremgangsmåte. På bakgrunn av dette rammeverket vil resultatene av min forskning redegjøres for.

2. Tidligere forskning

2.1 Introduksjon

For å finne tidligere forskning og teori utførte jeg en rekke litteratursøk gjennom Oria og Google Scholar. Jeg benyttet her en rekke nøkkelord som «career counseling refugees», «career guidance refugees», «guidance immigrants», «karriereveiledning flyktning», «multikulturell veiledning», for å finne frem til tidligere forskning på mitt valgte felt. Jeg fant her artikler på norsk og engelsk innen temaet jeg ønsket å forske på. Med utgangspunkt i noen artikler gikk jeg gjennom litteraturlister for å finne videre litteratur og eventuelle teorier som ble benyttet i forskningen som jeg selv kunne ta utgangspunkt i.

Dersom det var tidsskrifter som inkluderte artikler innen samme tema benyttet jeg meg av flere artikler i samme tidsskrift. Dette gjelder også for bøker der jeg kan ha funnet verket gjennom et kapittel, men benyttet meg av flere enn antatt.

For mer informativ litteratur på feltet forhørte jeg meg med deltakerne jeg intervjuet om tips til forskning på feltet, og jeg ble av dem henvist til rapporter og artikler på temaet som ansatte ved karrieresenteret jobber etter i deres arbeid med flyktninger.

2.2 Presentasjon av forskning

Det er gjort forskning på karriereveiledning av flyktninger både nasjonalt og internasjonalt. Mye forskning er gjort på ulike måter karriereveiledning kan fungere for flyktninger i møte med deres behov. Jeg har delt forskningen inn i to kategorier: Forskning rundt kompetanse og forskning på utførelse av karriereveiledning for flyktninger.

2.2.1 Kompetansebehov for karriereveiledning av flyktninger

Sultana (2022) viser at arbeid er en viktig måte for flyktninger å oppnå suksessfull integrering i vertslandet de flykter til. I det etablerte begrepet om karriere kommer det frem at arbeid bare er en liten del av ens karriere. Dermed må et helhetlig perspektiv til når en skal bygge opp muligheter for stabil karriere i et nytt land. En må også ta med i betraktning faktorer angående ens sosiale og personlige liv. Her vises det til faktorer som språk som en inngang til å skape arbeid eller praksisplasser. Sultana (2022) skriver at flyktninger kan komme fra en rekke ulike bakgrunner med ulike behov. Det vises samtidig til at det er en del felles faktorer og behov hos de fleste flyktninger. Dette kan være for eksempel begrenset kunnskap om ulike relevante punkter som: språk, arbeidsmuligheter, måter å finne arbeid på, normer og forventninger rundt arbeid, og rettigheter en har som individ. For å møte disse behovene fremstilles det noen måter karriereveiledere kan bygge opp kompetanse for flyktninger. Her kan en finne elementer som kompetansekartlegging, opplæring omhandlende arbeid, samt intervjutrening og CV-skrivning. Sammen med karriereveileder kan en flyktning utvikle en forståelse for hvordan vedkommende kan møte sin nye hverdag med blick for fremtidig karriere.

Slåtto og Bjordal (2024) presenterer kompetanser for veiledere å benytte i karriereveiledning av flyktninger i Norge. Slåtto og Bjordal tar utgangspunkt i en modell for kulturorientert karriereveiledning av Arthur og Collins, og viser hvordan den kan anvendes på feltet i Norge. Det presenteres her fire områder som er viktig å bevisstgjøre når en praktiserer flerkulturell veiledning.

- Første punkt er å være bevisst over egne antakelser, fordommer og verdier. Det tenkes her at veiledere setter seg inn kulturelle forskjeller samt potensielle maktforskjeller på forhånd for å være bevisst om dette i samtalen. På denne måten kan veileder jobbe med større bevissthet om deres egen rolle og ansvar.
- Punkt to handler om bevissthet om veisøkers kulturelle identitet. Her er ønsket at veileder setter seg inn i veisøkers livssituasjon gjennom å forstå personlige (familieforhold), kulturelle (etnisitet, kjønn og klasse) og kontekstuelle faktorer (landbakgrunn). Dette er en måte for veiledere å komme mindre dømmende og mer imøtekommende i samtalen.
- Det tredje punktet er å sikre en allianse mellom veileder og veisøker. Dette er en holdning der veileder skaper en tillitsfull relasjon ved å avklare rolle og ønsker for

samtalen. Dette bygger på de to første punktene og benytter bevissthet hos veileder som en måte å skape gjensidig tillit.

- Punkt fire handler om å fremme sosial rettferdighet ved å støtte opp om veisøker sine behov. Dette kan for eksempel skje på individnivå, hvor veisøkers makt og muligheter blir bevisstgjort. Det kan også skje på organisasjonsnivå ved at veileder taler på vegne av veisøker i formelle kanaler.

Ved å presentere denne modellen viser Slåtto og Bjordal (2024) hvordan karriereveiledere kan sikre god karriereveiledning i samtalen gjennom relasjonelle hensyn, men også fremtidig karriereutvikling ved å praktisere sosial rettferdighet på individ og organisasjonsnivå.

Byggende på karriereveileders rolle fremstiller Beqiraj og Ferrarri (2023) noen sentrale kompetanser karriereveiledning kan bygge opp for videre karrierelæring. Selvregulerende ressurser kan hjelpe på å gjøre overgangen i arbeidet enklere. Denne kompetansen gjør at individer oppnår stabilitet i arbeidslivet på lang sikt så vel som kort sikt ved å bli tilpasningsdyktig. Det kommer frem at tilpasningsdyktighet i karrierelivet er et ønskelig mål for flyktnings integrering. Ved å ha fleksibel kompetanse i karriereløpet åpner det for bedre mestring når det kommer til både jobb og jobbsøking for individet. Det er også viktig å oppnå tilpasningsdyktighet for å lykkes på lang sikt for å ha gode jobbmuligheter (Beqiraj og Ferrarri, 2023).

En annen viktig ressurs er nettverksbygging. Sosiale innflytelser kan ansees som veldig viktig for innvandreres valg og følelse av tilhørighet. Informanter i en studie (Magnano et al., 2021) forteller at familie og venner er spesielt viktig siden de kan veilede en i store og små utfordringer en har. Det nevnes at gode nettverk hjelper betydelig på å skape en trygghet i vertslandet. Det vises til at familien benyttes i stor grad for å vise vei for karriereveiledningsmuligheter. Samtidig kan familier tenkes som et bedøvende element i relasjon til å ta selvstendige valg. På dette vis kan fellesskapsbygging i det nye vertslandet bidra til å fremme trygghet og selvstendige valg hos individer. Nettverksbygging ansees dermed som sentralt for å hjelpe flyktninger og innvandrere inn i samfunnets rammer (Magnano et al., 2021).

2.2.2 Karriereveiledning av flyktninger i praksis

Det er blitt utført forskning på hvordan karriereveiledning i Norge utføres i praksis. Fredriksen (2020) forankrer karriereveiledning av flyktninger i en norsk kontekst. Utgangspunktet er her karriereveiledning i Norge før det ble et formelt tilbud gjennom integreringsloven. I arbeidet med flyktninger ligger det en forventning om at veileder tilpasser seg individenes behov. Dermed tenkes det at veileder bør ha en selvbevissthet rundt hva deres rolle er i prosessen og hvordan deres personlige verdier spiller inn i dette. I den norske konteksten arbeider en ut ifra et vestlig tanke sett på karriereveiledning i praksis. Dette vil si at det er et egalitært perspektiv der individet er i fokus. Det oppleves at en del flyktninger kommer fra kollektivistiske samfunn og har dermed et annet syn på arbeid som mer forankret i eksterne behov fremfor interne. En kan dermed som veileder bli utfordret på sine verdier. Dette kommer til uttrykk i en del systemer som aktivt benyttes i karriereveiledning. Et eksempel er å bruke digitale verktøy, et annet kan være å lese og oppfatte skriftlig informasjon, selv på eget språk. Dette kan dermed være noe for veiledere å ta hensyn til når en skal veilede. Det går for

eksempel an å benytte visuelle virkemidler. På denne måten kan karrieresperspektivet i Norge vises i praksis på en måte som føles anvendbar til flyktingene. Det er mulig å benytte bildekort som en måte å kartlegge interesse på. Dette kan brukes som et springbrett for å vise hvordan yrkesretninger som vekker interesse er å jobbe med i Norge. På denne måten kan visuelle virkemidler brukes for å engasjere individer som i utgangspunktet føler seg usikre på sine interesser og muligheter (Frederiksen, 2020). Basert på tilbakemeldinger fra flyktinger opplevdes karriereveiledningen positivt. Det ble gitt uttrykk for at de fikk en følelse av realistiske håp der deres karriere kan ha vært veldig usikker forut for dette. Det var samtidig mange som ble konfrontert med at deres ønsker ikke var realiserbare. Det ble opplevd som utfordrende i begynnelsen, men nyttig i lengden (Frederiksen, 2020).

Nyere forskning fra Fafo (Flatø et al., 2023) undersøker hvordan karriereveiledningen opp mot introduksjonsprogrammet blir opplevd av de som er involvert med det. Fra programveilederes perspektiv oppleves det som at det obligatoriske karriereveiledningsopplegget kan ha en begrenset og mer forstyrrende enn hjelpende effekt for flyktingenes integrering (Flatø et al., 2023). Noen programrådgivere mener at den samtalen ikke har mye å si på flyktingens vei i introduksjonsprogrammet eller veien etter det. Det kommer også frem at karriereveiledningsnotatet de jobber ut ifra ikke alltid oppleves som nyttig. Programrådgiver må vurdere ut ifra sin kapasitet om det er mulig å gjennomføre målene som karriereveileder skriver på notatet. I tillegg opplever programrådgivere at noen veisøkere føler seg bundet til det de kom frem til på veiledningssamtalen, noe som ikke er tilfellet. Det er samtidig noen programrådgivere som er fornøyde med karriereveiledningstilbudet og ser en positiv effekt av samtalen som et sted å starte en tankeprosess hos veisøker. Det oppleves også som positivt at flyktinger får en person de kan snakke med for å vise dem mulighetene de har innen karriere (Flatø et al., 2023). Flyktinger som har deltatt i introduksjonsprogrammet har sagt at det oppleves som nyttig, men utfordrende. Flere deltakere fortalte at de fikk håp for å oppdage nye muligheter for dem og å utvikle en karriere i det nye landet, men at det opplevdes mer utfordrende når de ble ferdig med introduksjonsprogrammet og skulle greie seg selv. Noen følte også at det var vanskelig å nå målene de hadde satt seg og lært godt med norsk innen den gitte tiden. Dermed sitter noen flyktinger igjen med følelsen av at karriereveiledningen har lite å si i det store bildet (Flatø et al., 2023).

Noen ledere ved Karrieresentere (Flatø et al., 2023) opplever at de føler det er noe begrensende å ha en enkelt samtale uten noen form for oppfølging. På tross av dette tenker veiledere her at de skal bruke samtalen til å bygge opp flyktingens egenskaper og tro på kompetanse. Ved at veiledningen er et lovpålagt krav merkes det derimot at det er noe begrenset i å kunne nå sitt ideal. Deltakers motivasjonsnivå oppleves dermed som spesielt avgjørende for hva slags utbytte de får av samtalen. Det oppleves at flyktingene kommer inn for tidlig i prosessen til at de føler at det blir et stort utbytte av tilbudet, spesielt når det angår de kortsiktige målene om å forberede flyktinger til introduksjonsprogrammet (Flatø et al., 2023).

3. Teori

3.1 Introduksjon

Basert på empiri og tidligere forskning har jeg kommet frem til tre teorier jeg anser som relevant for oppgaven. Jeg har kommet frem til: sosial rettferdighet, karrierelæring og mattering.

Jeg har valgt å bruke karrierelæring på bakgrunn av anvendelse i arbeidet jeg forsker på. Dermed vil dette være en teori å bruke for å utforske bakgrunnen for hvorfor veiledere gjør som de gjør.

Sosial rettferdighet er gjennomgående i mye av forskningen jeg fant. Dermed vil jeg selv benytte denne teorien for å utforske hvordan veiledere kan balansere behovene til individ og samfunn.

Til slutt valgte jeg mattering (fra engelsk- å gi noe betydning) fordi det løftes kritikk mot behovet av karriereveiledningen før introduksjonsprogrammet. Mattering vil dermed brukes for å se hvor betydningsfullt deres arbeid er ut ifra hvor mye verdi de gir og får av arbeidet de gjør.

3.2 Karrierelæring

Karrierelæring defineres av HK-dir i kvalitetsrammeverket (Bakke et al. 2020). Det beskrives her som:

«Området Karrierelæring handler om å legge til rette for læringsprosesser og aktiviteter, slik at veisøker får økt læringsutbytte og utvikler kompetanse til å håndtere sin karriere i forandring og overganger.» (Bakke et al., 2020)

Haug (2018) presenterer ulike former for karrierelæringsteori. For denne oppgaven vil sosialkognitiv og sosiokulturell karrierelæringsteori være relevant for å belyse problemstillingen. Teorien er forankret i Banduras læringsteori (1986). I denne teorien blir en person sett på som helheten av tre faktorer: ytre atferd, indre kognitive og følelsesmessige egenskaper, og de sosiale omgivelsene. I relasjon til læring tenkes det at tilbakemeldinger er en sentral form for læring. Dette kalles for instrumentell læring og baserer seg på tanken at læring skjer gjennom reaksjoner til positive eller negative tilbakemeldinger. Ved å gi oppmuntringer rundt atferd kan dette skape motivasjon for å bygge kompetanse innenfor noe en ikke hadde innsett selv. Et annet ledd i denne formen for karrierelæring er assosiativ læring. Dette vil si at en lærer ved å huske tilbake på sine opplevelser og knytter det til fremtidig læring. En annen form for læring er overført læring. Det vil si at en lærer ved å se på andre utføre oppgaver og eventuelle konsekvenser av hvordan det utføres (Haug, 2018).

Videre byggende på Bandura (1986) sin karrierelæringsteori har Krumboltz (I Haug, 2018) et annet helhetlig perspektiv til karrierelæring. Det tenkes her at det er mye lærdom i det formelle arbeidet, men også i det hverdagslige. Karriereveilederens rolle kan her tenkes som en ressurs for å bevisstgjøre hverdagslig karrierelæring. Dette kan

gjøres ved å dra mening fra læringserfaringer for å utvikle problemløsningsferdigheter. Læringserfaringer går ut på hvordan en tolker erfaringene sine og hva en trekker ut av erfaringene for å forme fremtidig atferd. Problemløsningsferdigheter handler om å utforske nye perspektiver for å løse problemer. En type problemløsningsferdighet kan komme fra nye perspektiver. Veileder kan oppfordre veisøker å utforske nye muligheter fremfor å se til eksisterende kompetanse som veiviser for karrierevalg. Dette bunner i tanken om at interesse baserer seg på veisøker sin fortid og tidligere erfaringer, mens utforskning baserer seg på å se fremover mot nye muligheter (Haug, 2018). Det legges også vekt på at karriereveileder bidrar til å styrke veisøker i å kunne ta selvstendige valg. Dette kan være nyttig spesielt dersom veisøker kommer fra en bakgrunn der valg i stor grad har blitt gjort for dem. Byggende på det tenkes det at karriereveiledere skal kunne bidra til å vise verdien av at ens privatliv og arbeidsliv henger sammen (Haug, 2018). Karrierelæring har potensialet til å hjelpe mennesker med å bygge kompetanse til å ta gode valg for seg selv og samfunnet. Siden karrierelæring legger mye vekt på den enkelte person, kan det imidlertid tenkes som utfordrende at ansvaret for ens egen karriere i stor grad blir lagt på en selv, til tross for at arbeidsmarkedets behov er i stadig endring. Nyttien av den kompetansen veisøker har lært gjennom karriereveiledning vil her variere fra person til person.

3.3 Sosial rettferdighet

Sosial rettferdighet kan tenkes som en betegnelse på å utjevne forskjeller i samfunnet. Det handler på mange måter om å rette ut feil i samfunnet (Hooley & Sultana, 2016). Det er imidlertid ingen universell enighet om hvordan en slik rettferdiggjøring ser ut i praksis. Teorier om sosial rettferdighet kan benyttes i karriereveiledning for å utforske hvordan rådgivnings formen forholder seg til samfunnets strukturer.

Plant og Kjærgård (2016) vurderer muligheter og utfordringer for sosial rettferdighet i karriereveiledning. I dagens karrieresyn ligger et fokus på mer langsiktig karrierekompetanse. En bakside ved å vektlegge individets karriereutfoldelse er at en kan bli noe overlatt til seg selv for å skape sin karrierevei. Dermed kan det tenkes som at samfunnssystemer står mer passivt når individet skal utvikle sin måte å fungere i karrierelivet på. På den annen side viser EU (Det europeiske råd, 2008) til at de tenker et fokus på karriereferdigheter gir individer muligheten til å tilpasse sin egen læring og integrering i arbeidslivet. I tråd med denne individualiseringen av karriere kan karriereveiledning anes som en måte å hjelpe individer å finne ut nytten av ulike ferdigheter i henhold til gjeldende arbeidsmarked. På dette vis kan det tenkes at karriere og karriereveiledning er en måte for individer å finne tilhørighet i gjeldende samfunn. Karriereveiledning kan tenkes som broen mellom individ og samfunn. Her skjer det et møte mellom behovene til individet og behovet til samfunnet. En måte å tydeliggjøre dette er ved å avdekke hva slags muligheter individers kompetanse har i samfunnet. Med dette tenkes det at veiledningen kan frigjøre individers talenter og potensiale. Dette baserer seg på en tanke om at individer velger sin jobb fremfor at arbeidsgivere velger ut de som er ønsket av dem. På denne måten kan karriereveiledning bevisstgjøre muligheter individer har uten å være klar over hva som er aktuelle jobber eller hva som er nyttige personlige egenskaper å kunne benytte i arbeid. På dette vis kan veilederens også bidra til å vise hvordan individet passer inn i samfunnet.

I karriereveiledningens muligheter for sosial rettferdighet ligger også vurderinger med rollen veilederen har. EU (Det europeiske råd, 2008) sin resolusjon om livslang læring setter fast at veiledning har som mål å hjelpe de som har særskilt behov for det, da særlig de med lav kompetanse, individer med innvandrerbakgrunn eller fra utviklingsland. Det er i EU resolusjonen (Det europeiske råd, 2008) ikke noen spesifikke retningslinjer for hvordan en skal nå disse målsettingene, men basert på fokuset i resolusjonen blir det et generelt utgangspunkt i å arbeide nedentil og opp for å finne ut hvilke utfordringer gjeldende individer møter og gjennom flere prosesser utforske hvordan en kan hjelpe dem med sitt karriereløp. Her kan det tenkes som verdifulle å gi tilbakemeldinger til statlige organer om hva som oppleves som utfordrende slik at det kan iverksettes forbedringstiltak som tar hensyn til de som trenger det mest. På denne måten kan karriereveiledere bruke sin posisjon for å sørge for at enkeltindivider opplever å finne stabilitet i sitt karriereliv samtidig som samfunnets behov møtes (Plant og Kjærgård, 2016).

En måte å praktisere sosial rettferdighet i karriereveiledning av flyktninger er gjennom en interkulturell fremgangsmåte (Da Silva et al. 2016). Med dette tenkes det at en arbeider med en interkulturell dialog der en skaper en gjensidig annerkjennelse av ulike kulturer som er aktuelle i konteksten. Gjennom en interkulturell dialog kan to parter delta i en samskappingsprosess der ulike kulturer i varierende omfang møtes og utfyller hverandre. I dette ligger en tanke om å bygge bro mellom det formelle og det hverdagslige. Ved å sette ulike perspektiver på likt nivå kan en åpne seg for en utjevnet maktrelasjon og deling av kunnskap for å sammen møte virkeligheten. I rådgivningskonteksten er verdien dermed å finne i en gjensidig relasjon mellom veileder og veisøker. For å kunne jobbe med å støtte veisøker på best måte kan karrierekonstruksjon tenkes som en konsekvens av interne fortellinger. Det gjelder her å utforske veisøkers personlige oppfatninger for å hjelpe dem med å trekke en relevant mening ut av det. For å sikre en utjevning av relasjonen er en interkulturell dialog viktig. Det vil si at en åpner seg for verdier og erfaringer som sosiale minoriteter besitter for å møte deres behov. I praksis vil sosial rettferdighet gjøre at karriereveilederen sin rolle blir endret fra en ekspert og over til en aktør satt mellom veisøker og samfunn. På dette vis kan deres rolle i større grad bidra til støtte og annerkjennelse for veisøker i en sårbar tilstand (Da Silva et al. 2016).

3.4 Mattering

Mattering (fra engelsk- å gi noe betydning) er en teori fra Prilleltensky (2020) om å gi verdi og få verdi i ens fellesskap, arbeid, relasjoner og selvforhold. I denne teorien tenkes det at disse fire områdene henger sammen og påvirker hverandre. På dette vis er dette et perspektiv som bygger bro mellom individuell og kollektiv vekst. Begrepet mattering kan deles opp i tre faktorer: oppmerksomhet, viktighet og pålitelighet. Oppmerksomhet og viktighet ser til følelsen av å føle seg verdsatt, mens pålitelighet går på å selv gi verdi. Det å bli verdsatt og føle at en gir verdi til andre på disse nivåene er de mest sentrale elementene ved mattering og det er disse faktorene en måler graden av mattering på. I å føle seg verdsatt tenkes det noen grunnleggende behov som kjerne til nødvendigheten. Det er for å dekke behov rundt overlevelse, sosial tilhørighet og verdighet. For å føle seg verdsatt kan rettferdighet tenkes som en sentral faktor. For å føle at en har verdi kan det fremstå mer troverdig om en blir behandlet på likt nivå med den andre parten. På den andre siden kan avvising eller følelsen av å bli ansett som

mindreverdige svekke graden av mattering. For optimal grad av mattering kan det tenkes ønskelig at individer har følelsen av at de selv kan bidra til noe i tillegg til at de blir verdsatt av andre. En måte å skape mening på er gjennom arbeid og føle at en mestrer arbeidsoppgaver (Prilleltensky, 2020). En økt selvfølelse kan også oppstå gjennom å føle at en mestrer mindre oppgaver som utdanningsmål eller lignende. En del av relasjonen som skaper mattering hos individer er å bli lagt merke til av andre og blir verdsatt. Det tenkes at om individer føler de er verdsatt har de en større grad av motivasjon for å jobbe mot langvarige og selvstendige måloppnåelser. På den andre siden kan lav mattering føre til depresjon eller sosial innestengelse. Lav mattering for utsatte grupper kan ha store negative konsekvenser for samfunnet der det kan oppnå mer splittelse mellom kulturelle grupper (Prilleltensky, 2020).

4. Forskningsmetode

4.1 Introduksjon

I dette kapittelet skal jeg redegjøre for metoden jeg benytter samt vurderinger som er blitt gjort i henhold til gjeldende metodiske tilnærming. Det vil her redegjøres for valg av metode, vitenskapsteoretisk ståsted, fremgangsmåte for datainnsamling, kvalitetssikring, etiske betraktninger og analyse. Dette vil vise til utgangspunktet for forskningen jeg har utført for denne oppgaven.

4.2 Kvalitativ metode

Innen forskning kan en finne to sentrale paradigmer for hvordan en skal tilnærme seg informasjon. Det er kvalitativ og kvantitativ forskning. Kvalitativ metode medfører en større nærhet til det en forsker på. Med denne nærheten ligger det et rom for åpen interaksjon mellom forsker og informant. Kvalitativ metode har en induktiv tilnærming til data der det er en empiribasert og utforskende tilnærming til data. Kvalitativ forskning forholder seg til et fortolkende paradigme hvor informantens opplevelser og meningsdannelse er i sentrum (Tjora, 2021). I dette forskningsprosjektet ønsker jeg å forstå hvordan karriereveiledere opplever sitt arbeid. Dermed har jeg valgt å benytte kvalitativ metode for å få en dybdeforståelse for hva arbeidet innebærer og tolkninger rundt dette.

4.3 Vitenskapsteoretisk ståsted

Forskning tar utgangspunkt i ontologi og epistemologi for å anskaffe kunnskap om et gitt tema.

Ontologi betyr «læren om det værende». I overført betydning kan det tenkes å betegne prinsippene verden baserer seg på (Sohlberg & Sohlberg, 2019). Ontologisk tenkning tar utgangspunkt i to hovedtanker. Den ene er materialisme - at alt som finnes kan reduseres til et objekt som har bestemte egenskaper som er mulig å måle, den andre er idealisme - tanken om at kjernen av vår virkelighet ikke befinner seg i det fysiske, men i

tanken som ligger bak det (Sohlberg & Sohlberg, 2019 s.62). Idealisme og materialisme kan tenkes som ytterpunkter for en ontologisk tilnærming. En type idealistisk perspektiv i forskning er Fenomenologi. Fenomenologien er et perspektiv forbundet med Edmund Husserl. Det går ut på å forstå individers livsverden. Det sikter mer til en intern meningsskaping og konsekvenser av den en søker etter en objektiv verden (Tjora, 2021 s. 29).

Epistemologi kan defineres som «læren om kunnskap» eller kunnskapsteori. Innen denne læren ligger ønsket om å tilnærme seg sannhet på best mulig måte. Hva sannhet er kan fremstå som noe diffust, dermed er det noen kriterier som benyttes i å måle dette. Kriteriene er: korrespondens – samstemthet med virkeligheten, koherens – logisk samstemthet, og pragmatisme – det som er anvendbart og praktisk (Sohlberg & Sohlberg, 2019 s. 75). Dette er kriterier vi forholder oss til i søken etter å erverve riktig og god kvalitet på forskningen. Mer inn på epistemologiske retninger er det ulike måter å forholde seg til kunnskap på. Det deles tradisjonelt sett inn i empirisme og rasjonalisme. I empirismen ligger en tanke om å bedrive forskning med åpenhet om å kunne få sin hypotese motbevist i møtet med det en forsker på. I empirisme baserer kunnskap seg på intersubjektivitet. Dette vil si at kunnskap danner seg på grunnlag av flere individers fortolkninger. På dette vis vil empirisk forskning være en fortolkning av data fra flere individer fremstilt i en større sammenheng. Siden empirisk forskning baserer seg på individers erfaring vil denne forskningen benytte en induktiv tilnærming (Sohlberg & Sohlberg, 2019 s. 79). Rasjonalismen ser til fornuften som kilden til kunnskap. I det rasjonelle tankesettet er fornuften kilden til troverdighet. Rasjonalisme kobles til en deduktiv forskningsinnstilling (Sohlberg & Sohlberg, 2019 s. 81-82). Dette kan dermed tenkes som to ulike måter å finne kilden til kunnskap i forskning. En form for epistemologi er sosialkonstruktivisme. Sosialkonstruktivisme er grunnet i en oppfatning av at virkeligheten er samfunnskapt. Det blir her lagt vekt på at flere individer kan oppfatte samme fenomen på ulike måter. Ut ifra dette perspektivet kan observasjon og intervju være måter å tilegne seg kunnskap på. Her vil det også være relevant å utforske hvordan institusjonelle trekk kommer frem gjennom sosiale fenomener. Det er her et ønske om å forstå hvordan tolkninger av virkeligheten får sine konsekvenser i realiteten de omgås i. Dette blir dermed en retning som befinner seg et sted nære empirisme i form av at gjeldende virkelighet er subjektiv og skal forstås gjennom forskning (Tjora, 2021 s.31).

Med tanke på oppgavens ontologiske og epistemologiske utgangspunkt vil jeg ta et utgangspunkt i den fenomenologiske tradisjonen og ha en sosialkonstruktivistisk holdning til forskning. For denne oppgaven er mitt ønske å forstå hvordan veiledere opplever sitt arbeid. Dermed vil den fenomenofokuserte tilnærmingen være passende å ta utgangspunkt i. For dette prosjektet vil jeg undersøke hvordan karriereveiledere opplever sitt arbeid med flyktninger. Informantene har en bestemt rolle og jobber ut ifra en bestemt verdensforståelse. Dermed vil sosialkonstruktivismen være et utgangspunkt for å undersøke hvordan veiledere opplever sin virkelighet og oppfatter de de møter gjennom arbeidet sitt. På dette vis tar jeg i min forskning utgangspunkt ontologi forankret i idealisme og epistemologi forankret i empirisme. Ved å intervju flere deltakere på samme tema vil jeg kunne skape et bilde av hvordan dette fenomenet av karriereveiledning for flyktninger oppleves for de som jobber med det.

4.4 Kvalitetssikring i studien

For å sikre god kvalitet på forskningen jeg har utført har jeg tatt hensyn til noen bestemte kvalitetskriterier. Kvalitetskriteriene jeg har tatt hensyn til er: pålitelighet, transparens, gyldighet, generaliserbarhet og refleksivitet.

Pålitelighet handler om sammenhenger internt i forskningsprosjektet. Dette omhandler at teori, analyse og empiri har en tydelig sammenheng. Pålitelighet får en stor betydning i hvordan en fremstiller dataene fra forskningen. Når en presenterer data er det noe en velger å vise, og annet en velger bort (Tjora, 2021 s263). Gjennom en forankring i relevant teori kan en begrunne hvorfor en har tatt de valgene en har gjort. For å sikre at denne påliteligheten kommer tydelig frem er transparens viktig.

Transparens vil si å gi innsyn i prosessen (Tjora, 2021 s 265). For å vise transparens og sikre pålitelighet vil jeg i denne oppgaven gjøre tydelig hvordan forskningen er gjort, hvorfor den er gjort, hvilke valg jeg har gjort underveis, hvordan deltagere er blitt rekruttert, hvordan datamaterialet er blitt analysert, hva slags teori som har blitt brukt og hvordan dette har bidratt til å komme frem til funn.

Gyldighet er en måte å måle om svarene vi finner er svar på de spørsmålene vi har. For å sikre god gyldighet kan en gjøre tydelig hvordan spørsmål vi stiller og hva slags hensikt vi har med gitte spørsmål. Ved å gjøre utgangspunktet for forskningen tydelig vil det gjøre det mulig for leseren å kunne stille seg kritisk til forskningens treffsikkerhet i det som ønskes å forskes på. (Tjora, 2021 s. 260-263). Ved å gi et innblikk i valg av elementer ved forskningen som forskningsmetode, datainnsamling og analyse åpner jeg for at leseren skal kunne dømme om fremgangsmåten for forskningsprosjektet samstemmer med den aktuelle problemstillingen. På denne måten kan jeg tilnærme meg hva som er diskurser rundt temaet og se hvordan egen data samsvarer med det.

Generaliserbarhet er et kvalitetskrav funnet innen kvalitativ forskning. Det tenkes som en «forskningens relevans ut over de enheter som faktisk er undersøkt» (Tjora, 2021 s.260). Det kan være snakk om en moderat generalisering hvor forskeren beskriver situasjonene der resultatene vil være gyldige. Det kan også være en konseptuell generalisering hvor en utvikler konsepter som vil ha relevans for andre caser enn det som er forsket på (Tjora, 2021 s.268). Denne oppgaven har forsket på ansatte ved ett karrieresenter som jobber for fylkeskommunen etter integreringsloven (2020). Grunnet dette vil forskningens funn kunne generaliseres til lignende caser. Det er dermed en grad av moderat generalisering hvor graden av generalisering er avgrenset til karriereveiledere som jobber i relasjon med introduksjonsprogram etter integreringsloven i sin fylkeskommune.

Refleksivitet er et begrep som sikter til forskerens innsikt når det kommer til sin rolle i forskningsprosjektet. Innad i dette ligger en tanke om at empiriske data ikke i seg selv gjenspeiler virkeligheten. Når empirien presenteres gjennomgår den en fortolkningsprosess. Det blir dermed relevant å tolke hvordan en som forsker tolker dataene sine. Min posisjon som forsker må dermed tas i betraktning med mine privilegier og perspektiver samt hvordan min rolle er i møtet med informanter. Det kvalitative paradigmet har ikke som fokus å få frem en nøytral eller objektiv virkelighet som en kan ønske i positivistisk forskning. Dermed vil forskerens rolle i en kvalitativ studie være relevant for å forstå dypere årsaker til hvorfor forskningen er som den er. (Tjora, 2021

s.278-279). Å fremheve forskerens engasjement for feltet og forforstående utgangspunkt er en måte å fremme refleksivitet på. Jeg kommer fra en bakgrunn i samfunnsforskning med en bachelorgrad i sosiologi. Dette har bidratt til å farge mitt interesseområde innen forskning. Gjennom masterprogrammet rådgivningsvitenskap har jeg fått øynene opp for karriereveiledning gjennom teoretisk læring og praktiske erfaringer. På bakgrunn av dette har jeg egne ideer om karriereveiledning og hvordan ulike samfunnsmessige prosesser fungerer. Dermed har det vært viktig for meg å være bevisst på dette når det kommer til hvordan jeg tolker og presenterer dataene mine. Denne refleksiviteten ble praktisert en del gjennom kodingen der jeg jevnlig måtte undersøke om jeg lagde koder ut ifra hva deltakerne fortalte eller hva jeg selv tenkte var viktig å få med. Min bakgrunn har gjort at intervjuet og analysen sentrerer seg rundt det formelle arbeidet med karriereveiledning og introduksjonsprogram samt hvordan det er å balansere disse behovene. Kodene jeg har valgt ut har vært med dette perspektivet i tankene. Jeg har mye grunnet min bakgrunn og interesse valgt å dele opp i kategorier sentrert rundt individ, samfunn og veiledning.

4.5 Datainnsamling

Jeg har valgt å benytte intervju som datainnsamlingsmetode. Dybdeintervju er den mest anvendte formen for intervju i kvalitativ forskningsmetode (Tjora, 2021). Det går ut på å skape en situasjon der en kan ha en fri samtale om et tema forskeren har bestemt på forhånd. For å oppnå dette benyttes åpne spørsmål der informanten selv kan velge hvor mye de vil gå i dybden på gitte tema. Med en åpen struktur vil det kunne fremkomme digresjoner fra deltager sin side som kan belyse sider ved gitte tema som forsker ikke hadde tenkt på før (Tjora, 2021 s127-128). Dybdeintervju har et fenomenologisk utgangspunkt der målet er å komme nære informantens livsverden. Det vil her bety at en ser etter å lære om informantens erfaringer og refleksjoner rundt gitte tema. I en sosialkonstruktivistisk kontekst vil dybdeintervju dreie seg om hvordan meningsskaping skjer på bakgrunn av sine erfaringer og opplevelser (Tjora, 2021 s128-129). For dybdeintervjuer er det viktig å skape en trygg stemning der informanten føler de kan trygt snakke åpent om egne erfaringer og tanker. En kan skape trygghet gjennom valg av omgivelser en intervjuer på (Tjora, 2021 s135). Siden dette prosjektet ville utforske arbeidet til karriereveiledere valgte jeg å intervju alle sammen på deres kontorer innenfor et tidspunkt vi hadde avtalt på forhånd. Ved å gjøre dette vil jeg tenke det føles naturlig å snakke om arbeidet en gjør mens en befinner seg på gjeldende arbeidsplass.

4.5.1 Rekruttering og utvalg

Ens utvalg er en avgjørende faktor i å avgrense det aktuelle studiet. I forhold til å sikre generalisering av forskningen er det to typer utvalg som kan benyttes. Den ene er casebasert som baserer seg på allerede eksisterende grenser for hvem og hva undersøkelsen skal inkludere. Dette kan for eksempel være forskning på en bedrift eller en organisasjon. Den andre formen for utvalg er kriteriebasert. Dette er et utvalg som baserer seg på bestemte kriterier som avgrenser hvilke kandidater som egner seg. Dette er en form for utvalg som passer godt for studier som angår noe knyttet til deltakere som deres erfaringer og opplevelser av noe (Tjora, 2021 s47-48). For min forskning har jeg valgt et casebasert utvalg.

Min valgte case er avgrenset til karriereveiledere som jobber på samme fylkeskommunale kontor med karriereveiledning for flyktninger etter integreringsloven (2020). Når jeg skulle rekruttere deltagere innen gitte utvalg bestemte jeg meg for å kontakte et fylkeskommunalt karrieresenter som hadde veiledning av flyktninger som ansvarsområde. Jeg kontaktet et karrieresenter i en fylkeskommune med ansvar for denne typen arbeid. Etter en samtale der jeg presenterte mitt prosjekt til hovedansvarlig ble jeg senere invitert til å delta i et fellesmøte for alle karriereveiledere innen fylkeskommunen som jobbet med flyktningveiledning. Her fikk jeg mulighet til å presentere mitt prosjekt for potensielle deltagere. I etterkant av dette fikk jeg kontakt med personer fra dette møtet som ønsket å delta. Jeg fikk dermed rekruttert fire deltagere til mitt forskningsprosjekt. Noen var ganske nye til arbeidet, mens andre hadde mer erfaring. Fordi alle deltakerne mine arbeidet på samme fylkeskommunale kontor har jeg valgt et casebasert utvalg der jeg utforsker hvordan ansatte på en bestemt arbeidsplass med et bestemt ansvarsområde opplever sitt arbeid.

4.5.2 Utførelse av intervju

For et intervju vil en intervjuguide være en ramme for prosessen. Denne kan inneholde spørsmål som viser veien gjennom de tre fasene. Det går an å ha mer generelle spørsmål eller mer utfyllende spørsmål samt eventuelle oppfølgingsspørsmål en tenker relevant (Tjora, 2021 s167). For dybdeintervju vil en mulighet være å sette opp en intervjuguide med bestemte temaer og spørsmål innen temaene. Når en følger en intervjuguide kan intervjuene føles til en viss grad oppsatt, men for noen kan det føles mer betryggende enn å ha en helt fri samtale (Tjora, 2021 s.172). For mitt intervju satte jeg opp noen grunnleggende spørsmål rettet mot temaer angående arbeidet med veiledning og hvilke hensyn som må tas i arbeidet med flyktninger i forhold til introduksjonsprogram og flyktningene selv. Jeg gjorde litt undersøkelser på forhånd for å se hvilket grunnlag arbeidet baserte seg på. Spørsmålene tok utgangspunkt i temaer jeg tenkte relevante, men jeg holdt de relativt åpne slik at informantene selv kunne snakke om det de opplevde som relevant for deres arbeid. Siden informantene hadde ulikt ansvar i prosessen for veiledning av flyktninger ga dette mulighet for at unike karakteristikk ved deres roller kom frem.

Før intervjuet begynte lagde jeg en grunnleggende intervjuguide som jeg sendte til alle informanter noen dager i forkant. Dette ga dem mulighet til å tenke på hva som var viktig for dem innen de temaene jeg ønsket å utforske. Dette er en avgjørelse jeg tok med intensjonen av å skape en trygg ramme der deltakerne hadde en idé av hva de kunne forvente at jeg ville spørre om. Jeg ønsket å etablere en grad av transparens for å sikre trygghet hos deltageren. Dette valget ble også gjort med tanke på at deltakerne kunne tenke over informasjon relevant til temaene som jeg ikke spurte konkret om i intervjuguiden. Dette gjorde at intervjuene i stor grad ble gjennomført ved at deltagerne snakket, og jeg som kom med relevante oppfølgingsspørsmål underveis. En mulig ulempe ved dette valget er at det kan ha lagt noen føringer på samtalens gang. Et ønske i intervjuer er å ha en fri samtale. Ved at deltakere er klar over hva jeg er interessert i kan de være mer forberedt på spørsmålene mine samtidig som de kan være mer klar over hva jeg ikke er så interessert i (Tjora, 2021 s172). Ved at de visste hva jeg var interessert i, kan de potensielt ha avgrenset svarene sine noe slik at noe informasjon eventuelt kan ha gått tapt. Det er også en risiko her for at intervjuene blir veldig forskjellige fra hverandre når intervjuguiden ikke benyttes aktivt i samtalen. For mine

intervjuer erfarte jeg at det var grunnleggende samstemt informasjon fra alle deltakere, og jeg vurderer dermed at dette ikke ble et problem.

Intervjuene foregikk i tre faser: oppvarming, refleksjon, og avrundning. Oppvarmingsfasen varer ikke så lenge, og brukes for å kontekstualisere informanten i forhold til forskningsspørsmålet. Refleksjonsspørsmål er kjernen av intervjuet. Her kan en gå inn i dybden på aktuelle forskningsspørsmål. Her kan en stille konkrete, men åpne spørsmål som kan følges opp med oppfølgingsspørsmål. Den siste fasen er avrundingssspørsmål. Her vil det være relevant å normalisere situasjonen ved at intervjueren deler mer av prosessen fremover og at informanten blir mer opplyst på hva som skjer videre i prosessen (Tjora, 2021 s159-160).

I intervjuene har jeg benyttet lydopptak for å samle inn dataene. Dette er en måte å forsikre at det som blir sagt blir husket. Siden stemmen til deltager tas opp må en få samtykke på forhånd om det er greit å ta opptak av dem samt informere om hvordan dataene brukes, oppbevares og når de slettes (Tjora, 2021 s180). I mitt intervju benyttet jeg lydopptak fra telefonen gjennom nettskjemas diktafon-app utviklet av Universitetet i Oslo (2023). Nettskjema er en sikker plattform for lagring av data godkjent av Sikt (Kunnskapssektorens tjenesteleverandør) for å samle inn data (Nettskjema, u.å.). Denne appen lagrer ikke lydopptak, men sender dem direkte til det opprettede nettskjemaet. Etter at dataene ble samlet inn via nettskjema lagret jeg lydopptakene i NTNU sin datalagringsbase NICE-1. Dette er et fillagringsområde som skjermer lagrede data ved å benytte et virtuelt privat nettverk (VPN) for å beskytte filene og krypterer dem så de kun er tilgjengelig for den gitte NTNU brukerkontoen gjennom brukernavn, passord og to-faktor autorisering via godkjenning på mobil (NTNU, u.å.). Når prosjektet er avsluttet vil dataene bli slettet fra nettskjema og NICE-1.

4.5.3 Transkribering

Transkribering er en måte å oversette informasjon fra muntlig til skriftlig format. Hvordan en transkriberer og hvor detaljert en beskriver det muntlige intervjuet varierer. Det tenkes at i de tidligere fasene av analyse der en ikke vet hva som er det mest sentrale i datamaterialet er det hensiktsmessig å heller inkludere for mye detaljer enn for lite. Det kan her tenkes at en inkluderer pauser eller tider der informant leter etter ordet de vil si. Om det viser seg lite relevant i ettertid er det mulig å trekke det fra utdragene en fremstiller (Tjora, 2021 s185). For min transkripsjon benyttet jeg meg av nettskjema sin automatiske transkriberings funksjon. Dette baserer seg på kunstig intelligens teknologien Whisper og verktøyet Autotekst utviklet av IT-avdelingen på Universitetet i Oslo. Autotekst gjør hovedjobben og omformer tale til tekst. Det skal være få feil, men anbefales å se gjennom teksten før videre analyse (Universitetet i Oslo, 2023). Jeg tok dermed teksten generert av nettskjema og satte det opp mot lydopptakene mine. Jeg tok dermed og hørte gjennom lydopptakene og jevnlig korrigererte på eventuelle feil og mangler i den genererte transkripsjonen. Her kom det med en del pause ord og lignende signaler som jeg beholdt frem til siste del av analysen.

4.6 Etiske betraktninger

Siden kvalitativ forskning handler om å forske på mennesker ligger det noen etiske betraktninger til grunne for et forskningsprosjekt. Det er noen generelle etiske

betraktninger og noen mer spesifikke til intervjubasert forskning. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) (2021) har lagt frem noen retningslinjer for etiske betraktninger en skal ta hensyn til i forskning. På generelle betraktninger er tillit sentralt. Siden forskningen skjer gjennom aktiv kontakt med mennesker er det sentralt å opprettholde gode relasjoner og en jevn grad av tillit mellom dem. Mer formelt er forutsetningen om personvern. Når det skal samles personopplysninger må informanten bli informert og gi sitt samtykke før forskningen begynner. Dette skal være et informert samtykke og behandling av personopplysninger må meldes til et personvernombud som Sikt. I samtykket skal det informeres om prosjektets formål, metode, risiko, mulig ubehag og andre, mer spesifikke konsekvenser som deltagelse i prosjektet kan medføre for deltager. Deltageren skal ha mulighet til å avslå tilbud om å delta og ha mulighet til å trekke seg når som helst i prosessen (NESH, 2021 s.19). I å bygge tillit er det også viktig for forskeren å tenke på makten den har. Selv om deltager blir informert om sine rettigheter kan det hende at deltager føler seg forpliktet til å være med på hele prosjektet for å ikke skuffe forskeren (Tjora, 2021 s.55). Før jeg gjennomførte intervjuene sendte jeg søknad til Sikt og fikk prosjektet godkjent. Deretter sendte jeg ut samtykkeskjemaer deltagerne signerte for å få gi dem et informert samtykke før intervjuene startet.

Når jeg utfører dybdeintervjuer som datainnsamlingsmetode er det noen egne etiske betraktninger bundet til dette. En sentral etisk betraktning her er å hindre informantene fra å komme til skade. Det er ikke nødvendigvis snakk om fysisk skade som kan oppstå i naturvitenskapen, men mer med tanke på hva slags informasjon som kommer frem i intervjuene (Tjora, 2021 s187). Når en skal vise hensyn til følsomme temaer er anonymisering og sitatsjekk relevant. Sitatsjekk er en måte for å sikre at dataene fremstilles på en måte der deltaker ikke kommer frem i et dårlig lys eller blir lett gjenkjennbar (Tjora, 2021 s193). For å sikre anonymisering skal informasjon som kan spores tilbake til deltakeren ikke være synlig i datamaterialet. Dermed er det relevant å presentere deltakeren på et vis som ikke benytter deres ekte navn (NESH, 2021 s23). For å sikre anonymisering har jeg gitt tallkode til hver av informantene slik at det er en sammenheng i dataene uten å bryte med personvern. For å være sikker på at fremstillingen av intervjudataene ikke bryter med personvern sendte jeg et utkast av sitatene jeg bruker for oppgaven til deltakerne for å bekrefte at de føler deres utsagn er anonymisert og riktig fremstilt. Ved å gjøre dette fikk jeg tilbakemelding fra deltakere som ønsket at visse avsnitt skulle endres eller fjernes. I å gjøre dette endte jeg opp med å fjerne et element av funnene mine siden det var uønskelig for en av deltakerne at jeg fremstilte visse eksempler gitt under intervjuet.

4.7 Tematisk analyse

Etter at datainnsamlingen er utført begynner analyseprosessen. For dette prosjektet har jeg valgt tematisk analyse.

Braun & Clarke (2017) presenterer tematisk analyse som en metode for å kategorisere og analysere mønstre i datamateriale. Det er en fleksibel form for analyse som kan benyttes for å behandle blant annet kvalitativ data. Tematisk analyse fungerer som en dynamisk og organisk prosess der forskeren tar en aktiv rolle i å tyde og tolke sammenhenger som utgjør deler av et større bilde. Tematisk analyse fungerer gjennom koding. Koder er små bruddstykker som signaliserer et element ved et større tema. Ved å

sette enkeltstående informasjon inn i kategorier blir det ikke bare en sammenligning mellom informasjon, men mer en sammensetning av ulike uttrykk på samme område for å vise til en helhet rundt gjeldende tema. Fremfor å være en entydig oppskrift fungerer tematisk analyse som en betegnelse på flere analyseformer med grunnleggende fellestrekk. Braun & Clarke (2022) fokuserer i størst grad på refleksiv tematisk analyse og utdyper hvordan dette skiller seg fra andre typer tematisk analyse. Felles for all tematisk analyse er fokus på temautvikling og koding. For denne oppgaven vil jeg benytte refleksiv tematisk analyse. Med refleksivitet tenkes det her at forskeren aktivt utøver en kritisk holdning til sin rolle som forsker. Refleksiv tematisk analyse foregår gjennom en seks trinns prosess. Den består av fasene: innsamling av datamateriale, koding av data, tidlig tema utvikling, tema utvikling og undersøkelse, tema raffinering med tydelige definisjoner, og skriving.

Når dataene var samlet inn og transkribert begynte jeg med en kodeprosess der jeg gikk gjennom alle transkripsjonene. Jeg kom deretter frem til 16 koder som jeg gradvis konkretiserte inn i bredere koder som da senere ble til 4 temaer. Kodene mine var: Språk, tolk, bildebruk, mål for samtalen, samarbeid med kommune og arbeidsliv, nettverksbygging, endringer i takt med politikk, arbeidsoppgaver, autonomi, opplæring, begrensninger, arbeid mot veisøkers mål, realitetsorientering, verdier, teoretisk utgangspunkt og relasjonsbygging. Noen av disse kodene hadde mer empiri å basere seg på enn andre. Noen deltagere hadde også mer å si på noen koder enn andre. Dermed var ikke alle kodene like nyttige og jeg så dermed på om noen av kodene hadde overlappende likheter som jeg kunne bruke som utgangspunkt for temautvikling. Deretter begynte jeg å samle disse kodene inn i foreløpige temaer. Jeg tok noen runder her hvor jeg så gjennom sitatene jeg hadde gitt bestemte koder og gransket på nytt om de hørte til temaet jeg først hadde plassert dem i. Jo mer temaene utviklet seg kuttet jeg ned på mengden sitater jeg inkluderte for å fokusere innholdet til hvert tema. Når jeg begynte å skrive funnene inn i oppgaven oppdaget jeg også større sammenheng mellom bestemte sitater som gjorde at jeg flyttet sitater jeg først tenkte tilhørte et tema over i et annet. Til slutt kom jeg frem til tre temaer:

Karriereveileder som ressurs til kompetanseutvikling (Bestående av kodene: nettverksbygging, arbeid mot veisøkers mål, realitetsorientering, teoretisk utgangspunkt og mål for samtalen).

Karriereveileders mandat for å få frem deltakers stemme (Bestående av kodene: språk, tolk, bildebruk, autonomi og relasjonsbygging).

Samarbeid med kommuner (Bestående av kodene: endringer i takt med politikk, arbeidsoppgaver, begrensninger, verdier, opplæring og samarbeid med kommune og arbeidsliv).

5. Presentasjon av Funn

5.1 Introduksjon

Det ble intervjuet fire karriereveiledere som jobber med veiledning av flyktninger i samme fylkeskommune. Noen hadde ansvar for veiledning av ordinære flyktninger, noen for veiledning av ukrainske flyktninger, og noen jobbet med begge deler.

Alle de jeg har intervjuet jobber med karriereveiledning av flyktninger på samme fylkeskommunale kontor. På bakgrunn av disse intervjuene har jeg gjennomgått en tematisk analyseprosess bestående av koding, der jeg har kommet frem til tre kategorier og en av kategoriene har to delkategorier. For å anonymisere deltakerne har jeg valgt å presentere dem etter nummer der hver deltager har et bestemt ansvarsområde på kontoret. De fire deltakerne har hver for seg en form for ansvar om karriereveiledning av flyktninger med ulike grupper de jobber mest med. I perioden de har jobbet med karriereveiledning av flyktninger har ansvarsområdet blitt ulikt fordelt. Dette gjør at noen har mer erfaring med å jobbe med Ukrainske flyktninger og andre med de som regnes som ordinære flyktninger (flyktninger gjennom asylmottak eller FNs gjenbosetningsprogram). Jeg vil i de følgende kapitlene presentere intervjudataene fra analysen min satt inn i kategorier:

- Karriereveileder som ressurs til kompetanseutvikling
- Karriereveileders mandat for å få frem deltakers stemme
- Karriereveilederes mandat ovenfor kommunene

5.2 Karriereveileder som ressurs til kompetanseutvikling

I dette kapitlet presenteres karriereveilederes arbeid med kompetanseutvikling for flyktninger. Det er et gjennomgående funn fra intervjuene at utvikling av sentrale kompetanser er en stor del av samtalens innhold. Målet fra karriereveilederes perspektiv i samtaler for ordinære flyktninger blir på kartlegging av kompetanse og å finne ut hvordan en kan videreutvikle den. Det oppleves at mange flyktninger kommer med en kompetanse det kan være vanskelig å vite hva en skal gjøre noe med, sett fra kommunenes perspektiv. Dermed kan karriereveiledere være til hjelp med å anvende den kompetansen til noe brukbart og hjelpe flyktninger med å komme seg inn i jobb fortere. Karrieresenteret i fylkeskommunen har et ansvar for opplæring til utdanning og jobb for flyktninger. Dette er et bestemt ansvarsområde som gjør det enklere for de ansatte der å dedikere tiden sin til samtaler. Kommunene har mange ansvarsområder som bosetting av flyktninger i tillegg til å skaffe dem jobb. Dermed tenkes det at fylkeskommunens ansvar gjør at kommunen kan rette introduksjonsprogrammet mot den enkelte flyktnings behov. Deltager 4 forteller om kompetanseutvikling sin plass i denne typen veiledning:

«Det er kanskje et stikkord her. Hvordan man bygger kompetanse [...] Det kommer folk til Norge med mye kompetanse, som vi ikke klarer å utnytte godt nok, at folk blir gående lenger i program, kanskje uten å komme seg helt klart videre. Så da tenkte dem vel det kan være fint at kommunen får hjelp fra noen andre enn bare seg selv. Dermed fikk fylkeskommunen det her ansvaret da.»

Gjennom datamaterialet kommer det frem flere hensyn som må tas til hvordan veisøker kan danne kompetanse. Det legges vekt på sosiale behov og et behov for

realitetsorientering der realiserbare mål etableres. Dette kan tenkes som hensyn som åpner for at veisøker kan integrere seg mer i det Norske samfunnet. En sentral del av kompetansebygging er å orientere veisøker rundt hvilken kompetanse som er nyttig og ønskelig å bygge opp. For begge flyktninggrupper er det å jobbe mot et konkret mål sentralt. Ukrainske flyktninger har som overordnet mål å komme seg ut i jobb så fort som mulig, mens ordinære flyktninger har enten utdanning eller arbeid som hovedmål. Dette er bestemte mål ved introduksjonsprogrammet. Veiledere vil samtidig arbeide for at flyktninger finner personlige mål å jobbe etter. Deltager 2 utdyper her:

«Vi jobber med kortsiktige og langsiktige mål. Korttidsmål er det som er viktig her og nå, det som vi kan få til nærmeste fremtid. [...] første steg kan være det å begynne i språkpraksis for å få erfaring og lære språket. Så er neste steg kanskje en deltidsjobb. Kanskje vi klarer å finne noe som er litt innenfor den bransjen som du da over tid ønsker å jobbe innen. Så er det å finne de neste stegene: her er drømmen jobben, her er det man har som langtidsmål, og så viser vi steg for å komme seg helt dit. [...] Så det er også å utforske hva er egentlig målet deres, hvorfor ønsker dem det spesifikke målet. [...] Så da tar man gjerne tilpasser samtalen ut ifra det og ser litt på hva er det du har gjort fra tidligere, hva du liker å gjøre. Kanskje man også fokuserer litt på hvordan det var i hjemlandet. Man må tilpasse seg litt uti fra hva de både har med seg og hvor de står nå.»

Deltager 1 forteller litt om hvordan arbeid på kort sikt kan være delvis relatert til det langsiktige målet, men med et fokus på spesielt nødvendig kompetanse som språk:

«Hvis noen har jobbet med forsikring eller salg kan jobbing på dagligvarebutikk være en måte å jobbe med kommunikasjon og relaterte oppgaver. [...] Så prøve å bygge på kompetanse gjennom språkpraksis, koble språkpraksis som ligner på utdanningsløpet eller karrieren de har hatt tidligere, bare på lavere nivå. [...] Vi anbefaler det fordi du kan ikke komme et sted å begynne å jobbe som lærer når du ikke snakker norsk enda, men det er mulig å jobbe i barnehage som assistent og starte der og bygge norskkunnskaper eller jobbe på SFO.»

Ved å ha etablert mål evner karriereveiledere å rette kompetanseutvikling til veisøker sine personlige behov og ønsker. I arbeidet med mål jobber karriereveiledere med å finne ut hvordan veisøkers personlige ønsker kan sammenfalle med de etablerte rammene i integreringsløpet. Det kommer fram forskjellige syn flytninger har uttrykt i møte med tilpasning av mål og oppgaver. Noen kan ha ganske overførbare hverdager fra det som var før til det nye. Andre kan oppleve at deres nye hverdag er ganske forskjellig fra den gamle. Dette blir håndtert på ulikt vis. Noen kan se mer utfordringer med det, men andre ser det at det er annerledes fra det de er vant med som noe positivt. Deltager 2 sier:

«Det er også litt med den realitetsorienteringen, at man kan ha et langtidsmål og en drømmejobb, og vi bruker også å poengtere at du trenger ikke nødvendigvis å gi slipp på drømmen du har, men man kan jo ha det i sikte, og så må man kanskje ha ulike steg for å komme seg dit. Så det er litt å orientere, for det er jo ikke noe som nødvendigvis er gjort på så kort tid, man må ha delmål for å komme seg til hovedmålet [...] Så tar jeg og undersøker litt om de selv har gjort noen tanker rundt det her [...] Og hvis de ikke har noen tanker selv rundt det, så er det å undersøke litt gjennom hva var egentlig arbeidsoppgavene dine, og er det noen andre ting som de kan bruke den kompetansen i Norge.»

Her kommer det til uttrykk hvordan kompetanseutviklingen retter seg mot å finne ut hva veisøkers personlige mål er samtidig som de finner ut hva som er mest nødvendig å sikte mot for nær fremtid. Gjennom dette perspektivet kan karriereveiledere rette arbeidet med språkpraksis og kompetansebygging mot veisøkers personlige målsetting. Byggende på dette ligger et ansvar for å bygge bevissthet om å lære seg relevant kunnskap for å nå sine mål. Kunnskap i denne forstand kan tenkes som at veisøker får en bevissthet om yrker ved å se på ulike individer som jobber i dagliglivet, og se etter hva slags arbeidsoppgaver de har. Dette er noe som veileder kan informere om, men formell trening på dette skjer i introduksjonsprogrammet. Grunnet samtalens tidlige plass i prosessen er det ikke garantert at de får med seg alt, men det ligger en tanke om at det legger seg noe informasjon underbevisst som gir dem en bedre forståelse av ulike ting gradvis. Deltager 4 kommenterer på hvordan karrierelæring som kompetanse tenkes:

«Tenker med den uformelle læringen snakker vi om hvordan kan du ta på det blikket når du beveger deg rundt i samfunnet, gjøre den her egenlæringa. Da kan man begynne å se noen videoer av folk som snakker om jobben sin på utdanning.no, så du får sett, for du kan dra på bedriftsbesøk, eller yrke man er interessert i, men da kan du se hvordan det skjer på norsk arbeidsplass, hvis du skal på renhold, er renholds yrket, det du tror det er, eller kanskje det er noe helt annet, da kan man begynne å se noen videoer, så vi snakker kanskje mye om at man lærer på forskjellige måter, at man kan veksle på de formene.»

Det å få dette blikket opp kan tenkes mer rettet mot langsiktige mål omhandlende yrkeskompetanse. Ved å finne ut hva slags praktiske egenskaper et yrke har kan veisøker finne ut hva som er mest nyttig for sine mål. Dette kan tenkes som en måte å vise overførbar kompetanse i praksis. I tillegg til å skape bevissthet om langsiktige mål er det også et fokus på å finne ut hva slags jobb veisøker kan tenke seg som også hjelper til med å nå kortsiktige mål. Karriereveiledere tar utgangspunkt i hva veisøker skal inn i fremover for å vise vei til hva de skal gjøre i samtalen. Deltaker 3 beskriver det slik:

«Jeg synes jo det å være klar over hva de raskt skal uti, blir litt viktig i forhold til denne språkpraksisen. De skal ut i språkpraksis for å observere et yrke, og samtidig lære gjennom å være i feltet, med masse nordmenn rundt seg. Da er det jo ikke dumt å velge etter det du er litt interessert i, selvfølgelig. Men målet er jo å lære seg språk. Så hvis de ikke finner noe de er interessert i, så er jo fortsatt målet å lære seg språk. Og det er ikke for lønn, for de får jo ikke lønn i sånn språkpraksis.»

Det kommer her frem at det er noen ting som er mer viktig enn annet når det kommer til kompetanseutvikling. Mye kan læres gjennom egne erfaringer. Dermed kan karriereveilederes arbeid på dette tenkes mest som en inngang til egen kompetanseutvikling. Hvilken kompetanse som er viktig på kort sikt varierer mellom sluttmålet for introduksjonsprogrammet. Mye av det grunnleggende rundt karriereveiledning vil gjelde for alle typer flyktninger. Det er imidlertid noen grunnleggende forskjeller i behov hos Ukrainske og ordinære flyktninger. Deltaker 2 forteller det slik:

«Mye kan jo være ganske likt i forhold til at mange ønsker å finne jobb og sånne ting, og mange er veldig motiverte for det. Forskjellen kan være at man ser generelt for ukrainske flyktninger så har de jo ofte allerede med seg veldig mye kompetanse i høyere utdanning fra før. Også har vi mange andre som, for dem ordinære flyktningene, kanskje kommer med en annen bakgrunn. Noen kommer kanskje som analfabet, eller har fullført

bare noen år med grunnskole. Så de har kanskje et litt annet utgangspunkt enn de ukrainske flyktningene.»

Prioriteringen av hva som skal vektlegges hos flyktninger ser litt annerledes ut hos ukrainske flyktninger der ren yrkeskompetanse blir mindre prioritert enn å sørge for stabil jobb for selvforsørgelse. Dette er for å hjelpe ukrainske flyktninger i å nå målene de er pålagt i introduksjonsprogrammet. Deltaker 4 forteller:

«I motsetning til når man tenker om mange andre grupper, at man skal bygge kompetanse først, tenker man med dem som har den midlertidige beskyttelsen at det er selvforsørgelse som er viktigst. Så det kan være en litt utfordrende bit på det [...] Mange ukrainere ønsker jo kanskje å jobbe med det de har jobbet med i hjemlandet. Så er det vanskelig å komme raskt ut i de jobbene, for da må man kanskje kunne norsk godt, mange har jobbet med økonomi og regnskapsføring og diffuse kontoroppgaver. Så hvordan kan du da bruke den kompetansen over i noe annet?»

Til tross for at ukrainske flyktninger ofte kommer med mye overførbart kompetanse er det likevel elementer til det norske arbeidsliv som veiledere lærer bort til Ukrainske flyktninger. Dette er en måte å tilrettelegge karrierelæring for flyktninger som har et bestemt mål om å finne arbeid. Deltaker 1 forteller om sine erfaringer med hva slags kunnskap som må læres opp til ukrainske flyktninger:

«Vi kan vise hvordan man skriver CV eller jobbsøknad og hvordan man leser annonse og bruke egenskap og interesse. For det jeg oppdaget når jeg jobber med ukrainske er det veldig ulikt hvordan man skriver jobbsøknad. Det er mye mer fokus på kompetanse og utdanning, mens i Norge mykgjøres hvordan det skrives. Du føler du snakker med personer når du leser på jobbsøknad fordi du blir kjent med den personen sine egenskaper og interesse. Du får den menneskelige biten i tillegg til kompetanse og erfaring.»

Her kommer det frem at karriereveiledere er en inngang for å lære bort kunnskap om vesentlige elementer ved norsk karriereliv. Dette viser at opplæring av nødvendig kompetanse er vesentlig for både ordinære og Ukrainske flyktninger. De kommer med ulike kompetansebehov, men har begge behov for å bli informert på hvordan de kan bedre nå sine mål i samfunnet. Byggende på å finne passende arbeid for sine mål er å finne en inngang til arbeidslivet. I norsk arbeidsliv er betydningen av nettverk stor når det kommer til å finne jobb. Dette vil dermed være en kompetanse nødvendighet for karriereveiledere å introdusere for veisøkere. Deltaker 4 forteller:

«Nettverk er kjempeviktig. [...] Nordmenn er ganske glad i å si at det er et veldig strukturert arbeidssamfunn [...] Men det er et veldig høyt antall stillinger som går via beskjedsskap og inngangen til jobben er ofte via nettverk.»

Deltaker 1 forteller også om at dette er viktig og forteller om strategier de opplyser veisøkere om slik at de er mer forberedt på nettverksdelen av jobbsøking:

«Vi oppfordrer folk til å bruke sine interesser for å bygge nettverk. For det er veldig viktig med nettverksbygging. Det pleier vi å bruke som jobbsøkestrategi. [...] Det går an å registrere seg på bemanningsbyrå. [...] Så det å se hvilken interesse en har og utfordre seg ved å se på interesse, stå på biblioteket, butikker, eller på Facebook [...] Jeg har

også brukt en del av mitt nettverk, hvis jeg vet et sted noen søker jobb eller trenger ansatt så sier jeg at jeg kjenne personer som de kan kontakte [...] Men jeg går ikke videre enn det. [...] Vi går ikke og gir folk jobb. Men jeg kan formidle nettverk gjennom mitt nettverk hvor jeg vet de har behov for folk på forskjellige områder.»

Dette viser at karriereveiledere kan bruke sin posisjon som forankret i det norske arbeidslivet som en måte å hjelpe nyankomne flyktninger med å lettere komme inn i arbeid selv. Å bygge kompetanse gjøres dermed gjennom opplæring og utforskning for å vite hva som er nødvendig og hvordan veisøker vil oppnå dette. Det er et gjennomgående behov om å gi veisøkere informasjon og kompetanse som gjør at deres helhetlige karrierebehov blir møtt.

Det kan tenkes at karriereveiledningen er en blanding av informering og opplæring til å ta selvstendige valg. Det gis en plass for at veisøker sine behov skal kunne utforskes og det gjøres arbeid for å se hvordan disse behovene kan flettes inn i det formelle programmet de skal inn i senere. Noen av kompetansene som læres bort har intensjonen av å lære opp særegenheter ved norsk arbeidsliv. Dermed vil kompetanser som mykgjøringen av kompetanse og nettverksbygging fremstå som en måte å sette flyktningene inn i prosessen av å bli integrert i det norske arbeidslivet. Det ligger samtidig et ønske om at veisøkere skal kunne holde på sine personlige mål og drømmer så langt det lar seg gjøre. Det er noe formell kompetanse som tenkes å måtte læres opp, mens annen kompetanse kan være mer en anvendelse av eksisterende kompetanse i en ny sammenheng.

5.3 Karriereveileders mandat for å få frem deltakers stemme

I kapittel 5.2 presenterte jeg at veiledere jobber mot å bygge kompetanse hos veisøkere slik at de er mer forberedt på introduksjonsprogrammet og å nå sine egne mål. I dette kapittelet vil jeg utforske hvordan veiledere jobber med å nå et sentralt mandat for å sikre deltagerens plass i samtalen. Deltaker 4 forteller om et mandat der deltakerens stemme skal komme frem gjennom hele prosessen:

«Det står i loven at vi skal få fram brukers stemme her. Det er et viktig mandat som ligger til oss, at deltakersstemmen skal komme inn her.»

I dette temaet har jeg valgt å ha to deltemaer som viser ulike dimensjoner med hvordan Karriereveiledere jobber med å få frem veisøker sin stemme i samtalen. Det er her et element med hvordan veiledere tenker om kommunikasjon og hvordan det utjevner relasjonen mellom deltakerne. Den andre kategorien handler om hvordan karriereveiledere opplever og jobber med motivasjonen til veisøker for å sikre deres deltagelse.

5.3.1 Kommunikasjon

I arbeidet med å få frem brukerens stemme kommer det frem en del refleksjoner rundt hvordan partene kommuniserer med hverandre. Siden flyktningene kommer til veiledning i en ganske sårbar posisjon er karriereveiledere bevisste på at de har som oppgave å bryte ned noen av disse maktbarrierene. Dette oppleves som noe utfordrende når en veileder er en statsansatt person som skal danne en kontakt med en flyktning som

behersker språket dårlig, og som muligens kommer med et perspektiv som er kritisk til autoriteter. Deltaker 4 har her et syn på hvordan utfordringer flyktninger kan ha med kommunikasjon og hvordan veileder kan hjelpe med å bygge relasjon:

«Man møter jo folk som kommer fra helt andre samfunn enn oss, sånn at det å på en måte bryte litt ned noen maktbarrierer [...] de har ikke alltid tillit til statsansatte, og har nødvendigvis ikke alltid lyst til å fortelle alle sine tanker og holdninger til et menneske du knapt har møtt før. Så det jobbes jo ganske mye med å få etablert en kjapp relasjon som kan føles som et trygt rom, og man bruker mye ferdigheter på det.»

Det kommer her frem at en del veisøkere kan ha en manglende følelse av tillit når de kommer til samtalen. Veiledere kan tenkes å måtte jobbe med å skape tillit gjennom kommunikasjon og selvrefleksjon rundt sin rolle. Deltaker 2 har her et perspektiv på egen selvbevissthet:

«Det er noe som jeg har spesielt å lage merke til å jobbe med flyktninger, at man må jo være litt bevisst i forhold til det man har med seg av egen kultur, og som du sier assosiasjoner [...] Så man må hele tiden utforske: «forstår vi hverandre riktig?», «hvordan forstår jeg det begrepet?», «hvordan forstår du det begrepet?»»

Det fremstår dermed som gjennomgående at for å skape tillit mellom veileder og veisøker er det nødvendig for veileder å utforske sitt eget ståsted for å kunne åpne seg mer for hva veisøker kan og ønsker. I tillegg til å utforske egenskapene som veileder og veisøker besitter har middelet for kommunikasjon også en betydning på relasjonen. Et middel her kan være benyttelse av tolk. Dette legger ekstra føringer på hvordan kommunikasjon og relasjon utspiller seg i samtalen. Gjennom bruken av tolk er det noen fordeler og ulemper som kommer frem. Deltaker 1 forteller sin opplevelse med å forholde seg til tolk slik:

«I forhold til det med når man også har tolk så kan det jo også være for eksempel at er det andre ord tolken bruker, eller er det kanskje at i det landet så bruker de det samme begrepet som vi gjør i Norge, men at egentlig arbeidsoppgaver er annerledes»

Deltaker 2 formidler lignende opplevelser og utdyper med eksempler på hvordan de benytter grunnleggende kommunikasjonsferdigheter for å jevnlig bekrefte at veileder og veisøker forstår hverandre:

«Det å både parafrasere og oppsummere, og bruke det underveis. For det merker jo jeg selv er veldig viktig. Både for egen del å vite at vi er på riktig vei, men også det at vi har forstått hverandre riktig. Så det merker jeg blir spesielt viktig når man arbeider med flyktninger og at man også har et mellomledd med tolken. Så er det jo bare å få bekreftet at man forstår hverandre riktig underveis.»

Tolk tenkes her å være nødvendig i mange tilfeller, men at det legger ekstra hensyn til samtalen som kan påvirke relasjonen. Det finnes samtidig alternativer til tolk. Et alternativ er å benytte engelsk dersom begge parter kan det. I å ikke bruke tolk kan veileder og veisøker likestilles i hvordan de kommuniserer til hverandre, noe som kan bryte ned maktbarrierer og styrke relasjon. Deltaker 2 forteller hvordan samtalen kan foregå uten tolk:

«I dag hadde jeg for eksempel en samtale der vi ikke brukte tolk, men at vi da snakker engelsk for eksempel. Da kan man også komme litt på samme nivå med tanke på språk, at ingen av oss har engelsk som morsmål, for vi har litt sånn, ja, vi snakker det ikke flytende. Så da kan det jo bli litt latter, for eksempel, at «hva var det ordet?» [...] og at man hjelper litt hverandre underveis med språk. Så det er jo ting som man også kan møte på for det kan også skape litt trygghet og fellesskap [...] Og så tenker jeg spesielt det når man arbeider med flyktninger, så er det akkurat det med visualisering som kan bli ganske viktig. Så noen ganger er det også det med å bruke kroppsspråk, eller at man sitter og tegner litt underveis i samtalen.»

Ved å bruke ikke-verbal kommunikasjon som kroppsspråk og tegning tenkes det at veileder og veisøker kommer mer direkte i kontakt med hverandre. Deltaker 4 forteller hvordan dette kan være en kilde til trygghet i samtalen:

«Så jeg tenker at den visuelle biten er en viktig del. Og så kan man gjøre litt smak og behag og hva man liker å gjøre. Jeg tegner det ofte bare i boka. Så er det også med å bygge ned den her ekspertrollen. Jeg tegner jo ikke noe fint, for eksempel. Så kan vi flire litt av det. Så det er litt sånne ting som man ufarliggjør seg selv.»

I benyttelsen av visuelle virkemidler eller felles språk kan det tenkes at veileder og veisøker kommer nære hverandre og evner å raskere skape en tillitsfull relasjon enn dersom mye av samtalen går til å snakke gjennom tolk og jevnlig bekrefte at det som oversettes stemmer med det som menes. Veiledere forteller her om ujevnheten i makt de besitter og hvordan de gjennom kommunikasjon ønsker å utjevne denne forskjellen. Det viser seg samtidig at dette ikke alltid er like mulig. Ofte er tolk nødvendig for å greie å holde en samtale. Dette gjør at deler av samtalen går til å få bekreftet at partene forstår hverandre. Dermed kan noen samtaler bli mer fokusert rundt å gjøre den formelle kartleggingen fremfor å bygge en god relasjon grunnet den korte tidsrammen samtalen foregår i.

5.3.2 Motivasjon

Byggende på kommunikasjon er motivasjon for deltakelse i karriereveiledningen et sentralt element å jobbe med for å sikre brukerens stemme. Samtalene handler i stor grad om å hjelpe flyktninger med å finne ut hva de ønsker å jobbe mot innenfor realiserbare rammer. I å få gjennomført dette forutsettes en aktiv deltagelse fra veisøker slik at veileder kan rette samtalen mot deres behov og ønsker. For å lage et utgangspunkt for samtalen ønsker veiledere å få veisøkers utgangspunkt avklart så de vet hva de jobber ut ifra. Deltager 3 forteller om at dette hensynet ligger til grunne fra samtalen start:

«I starten av samtalen så er det sånn at man i den integreringssamtalen stiller veldig åpne spørsmål. Sjekke ut hvor de er. «Hva vet du om samtalen her?» Så før de blir påvirket av meg da, som person. Så får jeg liksom det rene. Hvor de er. For de blir jo formet av spørsmål og at de er her. Men hvis jeg bare spør «hva har du hørt om karriereveiledning?», «Vet du hva det er?», «Vet du hva introduksjonsprogrammet er?», Og det er mange som ikke vet veldig mye da. Og hva gjør de her egentlig? Hva skal jeg

med informasjon? De trenger ganske mye sånn. Så man må finne ut veldig mye i starten.»

Formelt sett er målet med samtalen for ordinære flyktninger å finne ut om de skal inn i et introduksjonsprogram med fokus på arbeid eller utdanning. Samtidig uttrykkes det at karriereveilederne sitter med et ønske om å gi noe til veisøkerne av verdi som de kan ta med videre utover å fokusere kun på å bistå for ansatte i introduksjonsprogrammet. I å ha en samtale der de møter individene starter de med en forventningsavklaring der veileder avklarer sin rolle og gjør et forsøk på å vise at de ikke sitter som en ekspert med alle svarere, men at de er der for å hjelpe dem med å gi verktøy og hjelpemidler for at de skal finne sine svar. Veileder spør også veisøker om det er greit å dele innholdet i samtalen med veiledere i introduksjonsprogrammet. Veisøker får dette notatet selv også. Deltaker 2 forteller om deres personlige ønsker for hva flyktningen skal få ut av samtalen:

«Det er jo egentlig det at vi skal jo skrive et notat. Ser om det er utdanning eller er det jobb som er målet. Det blir jo på en måte litt den målsettingen. Men jeg vil jo gjerne at de skal få noe mer ut av samtalen enn det. Det jeg prøver på er at de føler seg sett og hørt og at de kan tilpasse meg litt uti fra der de står. Og så er det kanskje at de har fått noen verktøy og hjelpemidler for å undersøke videre opp mot jobb og utdanning [...] det med den forventningsavklaringen. Det at jeg sier at jeg ikke sitter her som et orakel, som sitter med alle svarene, men å være mer en samtalepartner. Så jeg prøver å få oss litt mer på samme nivå.»

Når det kommer til innholdet i samtalen som skal ned på notatet til programrådgiver vil veileder ta tak i hva veisøker har erfaring med fra før som et utgangspunkt. De kan stille spørsmål om hva de pleide å gjøre hjemme, om det var noen oppgaver de likte spesielt godt. Dette er en måte å finne ut hva slags kompetanse de allerede besitter samtidig som en viser interesse for veisøker som person. Deltaker 3 snakker om sin tolkning av persontilpasning i samtalen slik:

«Jeg tenker du stiller spørsmål ut ifra den personen som er foran deg. Så det er noen som har hatt et ganske vanlig liv frem til det ble krig for eksempel. Da vil jeg jo stille spørsmål helt annerledes.»

Å stille spørsmål kan tenkes som nyttig med veisøkere som har en grad av tillit til veileder. Som tidligere nevnt er det ikke alle som har mye tillitt til statsansatte. For å da kunne få mer informasjon å jobbe med kan veiledere benytte eksterne ressurser som en kartlegging lagt inn i IMDi sine databaser. Denne er fylt inn kort tid etter ankomst og kan gi et utgangspunkt for samtalen. Dette viser seg spesielt nyttig om veisøker ikke deltar aktivt selv. Deltaker 3 opplever at det kan ta tid å skape en trygg relasjon, men at kartleggingen de får sendt før samtalen hjelper:

«Men hvis folk er veldig stille, da er det veldig fint å ha skrevet ut det fra IMDi. Kanskje de var i en annen situasjon når de var der og klarte å si noen ting. Da er det fint å se. «Jeg ser at du har krysset fra 6 til 9 år med skole. Det er all informasjonen jeg har om deg». Så forklarer jeg hvor jeg har informasjonen fra.»

I tillegg til å ha en bevissthet over veisøkers gjeldende kompetanse er det aktuelt å sette seg inn i landbakgrunn for å forstå mer hvor veisøker kommer fra. Dette er en måte å

sikre tillit samtidig som en kan få et inntrykk av hva slags praktisk kompetanse veisøker sitter med. Deltaker 3 sier:

«Hvis de sier et land og en by de er fra, eller at de reist gjennom der og der. Så vet jeg, «ja, det er hovedstaten du tenker på der ja» Eller at «ja det er en by som er sør i landet», eller at jeg sier noe sånn at jeg viser en form for interesse for dem. Også at i landinfo står det ofte hvor flyktingeleirene har vært, hvorfor de har blitt sendt akkurat dit. Når krigen utbryt, og kanskje litt ressurser om landet. Det er jo fint å påpeke. At jeg vet litt om det og er interessert. Det er kanskje lettere for dem å prate hvis jeg anerkjenner at jeg skjønner litt.»

Norge står som et litt unikt tilfelle rundt karriereveiledning ved at det er lovpålagt plikt for ordinære flyktninger å delta. Dette kan skape noen ekstra utfordringer rundt motivasjon. Det blir fortalt at noen veisøkere gir tydelig uttrykk for at de ikke vil være der. Dette kan skape noen utfordringer for hvordan veileder skal få gjennomført samtalens mål. Her tenkes det at det er nyttig å møte flyktingen der de er, samtidig som det ligger et håp om at noe de formidler kan bidra til å så noen frø for videre tenkning. Det går i slike samtaler mye tid til å forklare personen hvorfor de er der de er. Det fortelles at veileder ønsker å gjennomføre samtalen på veisøker sine premisser. Deltaker 3 opplever at det noen ganger hender veisøkeren som kommer til samtalen ikke er motivert for å delta i samtalen:

«Det er en plikt for dem å komme hit. De kommer jo hit etter at de er bosatt, men noen vil ikke. [...] Men det er jo veldig mye åpenbare årsaker til det. Så jeg har veldig empati for at de ikke ser verdien av det. [...] Men jeg ser verdien av det. Jeg føler etter samtalen til en sånn person, at jeg har sådd et lite frø, og jeg prøver å gjøre det på deres premisser.»

I kontrast til flyktninger med plikt, har Ukrainske flyktninger fritt valg til å delta på karriereveiledning. Det gjør at graden av motivasjon kan være noe annerledes. Deltaker 4 formidler den vesentlige forskjellen på flyktningsgruppenes behov slik:

«Ukrainerne kan velge. Det er kanskje egentlig forskjellen, de kan velge om dette er et tilbud de vil benytte seg av eller ikke. Da må vi samarbeide med kommunene for å sikre at Ukrainerne får informasjon om at dette er et tilbud de har.»

Motivasjon står dermed som et sentralt punkt å utforske i en veiledningssamtale for å finne en måte å oppfordre veisøker til å engasjere seg i samtalen. Siden det er et ønske om gjensidig samarbeid er det et ønske om at de skal delta. Det kan være at de har en manglende følelse av å ta selvstendig valg. Veileder kan presentere muligheter for veisøker, men det poengteres at det jevnlig blir spurt om hva de helst har lyst til å jobbe med for å sørge for at veisøker føler det valget de vurderer er riktig for dem. Deltaker 4 forteller om sitt syn på veisøkers behov da de kommer til samtalen:

«Det er ofte vi opplever. At folk har hatt jobber fordi dem har måttet [...]. Man har ofte ikke vært i en posisjon til å velge. Det er et ganske vestlig fenomen. Det er ganske ofte om en spør om de likte jobben sin svarer mange med at de aldri har vært i en posisjon til å kunne velge det. Så hvis en tenker på Maslovs behovspyramide så må man først sikre seg før man kan være i stand til noe selvrealisering.»

Å ta selvstendige valg kan tenkes som fremmed for noen veisøkere. I samtalen er det også mye informasjon som formidles over til veisøker. Deltaker 3 formidler en måte å sørge for at deres mandat om å få frem brukerens stemme vedvarer gjennom hele samtalen. Ved å stille et kontrollspørsmål mot slutten sikrer karriereveileder for at anbefalingen de gir videre samstemmer med veisøkeren sine ønsker:

«Men jeg tar også sånn stikkprøve på slutten av samtalen. Da spør jeg. «Men hvis du skulle velge fritt, da, mellom eldrecenter og butikk og SFO, hva hadde du valgt da?». «Ja, da hadde jeg valgt butikk.» [...] i notatet jeg skriver er det en mulighet for å fylle inn informasjon som er basert på at det er ikke sikkert [...] At jeg får inntrykk av at personen på denne dagen ikke er helt sikker på hva den vil ennå og at prosessen må utforskes videre, kanskje gjennom læringsepisoder i praksis.»

Dersom veisøker sier de ønsker noe annet enn det de har diskutert i samtalen kan veilederen skrive dette ned i notatet slik at motivasjon og interesse undersøkes mer. Dette viser at mandatet for å få frem brukerens stemme går gjennom samtalen. Dette gjøres på forskjellige måter der veileder gjør en del grep forut for samtalen og i selve samtalen. Motivasjonsnivået fra veisøker sin side kommer også frem som en faktor på relasjonen og samtalens kvalitet. Det tenkes som en større grad av motivasjon fra Ukrainske flyktninger grunnet veiledningens valgfrihet. Med ordinære flyktninger oppleves det derimot mer variert og det kan tenkes at graden av motivasjon avgjør hvor stor grad veilederen kan få utforsket de personlige langtids målene.

I dette temaet kommer det frem hvordan veileder møter veisøker i samtale og hvordan de arbeider for å motivere dem til å delta. Dette skjer ved å være bevisst på sin egen rolle i kommunikasjon og å utforske veisøkers motivasjon. Ved å jobbe med disse elementene kan veileder lettere få frem veisøkers stemme i samtalen for å gjøre karriereveiledningen mer persontilpasset.

5.4 Karriereveilederes mandat ovenfor kommunene

De tidligere temaene presentert her har tatt for seg hvordan karriereveiledere arbeider med flyktninger opp mot introduksjonsprogrammet. I dette kapitlet vil jeg utforske mer konkret hvordan samarbeidet med kommunene opp mot introduksjonsprogrammet oppleves for karriereveilederne. I deres arbeid med karriereveiledning av flyktninger føler flere ansatte at de utgjør et lite skritt på veien i en større prosess. Veiledere uttrykker et overordnet mandat for å hjelpe kommunen med sitt arbeid og å gjøre det lettere for flyktninger i sin overgang til introduksjonsprogrammet. På dette tema forteller deltaker 2:

«Vi gjør det vi gjør i forhold til at de kan best mulig tilrettelegge introduksjonsprogrammet. Så det er jo ikke det at dem som sitter som programrådgiver og driver introduksjonsprogrammet må på en måte tilpasse ut ifra det vi har skrevet, men det er så at de kan få en liten pekepinn og kan ta vurderinger ut ifra det vi har skrevet.»

I forhold til det som skjer med flyktningene etter samtalen forteller Deltaker 4:

«Det som skjer videre i introduksjonsprogrammet vil jo være mer kurs- og grupperettet og ta for seg for eksempel mer yrkesutforskning, og der har vi jo hatt prosjekt med kommunen også på å utvikle ting som de kan bruke i sine løp, da. [...] Det her er på en måte mer et forarbeid for å begynne å sette ut noen mål om hva skal vi gjøre videre [...] Hensikten her er kanskje altså å utvide litt sånn og se flere muligheter enn det kommunen kan klare alene. Det er det som gjør at dette er et meningsfullt arbeid.»

Karriereveiledere formidler i dette en opplevelse av at deres arbeid har en betydning i den større prosessen. Det oppleves samtidig som deres ansvar kan oppleves litt begrenset i sitt potensiale. Deltaker 4 utdyper på hvordan deres plass i forhold til introduksjonsopplegget oppleves:

«Vi synes jo at karriereveiledning er egentlig en prosess, og at vi burde kunne ha fulgt opp her, men det ligger ikke i loven. [...] mange av de tingene vi gjør i veiledningen her, er små drypp [...] det her er på et så tidlig tidspunkt, at det vil være ulikt hva de vil klare å fange opp av de her små dryppene. Men kanskje vil det være noen som tenker om et år, «stemmer det, hun dama der, sa noe om det». jeg tror man må tenke litt sånn på det, at man begynner en prosess som noen andre skal ta over, vi fullfører ikke denne prosessen helt, vårt mandat er å komme en anbefaling her og nå.»

For ordinære flyktninger med plikt og rett er det et bestemt sluttmaal for samtalen i form av at veileder skal levere et notat videre til programveiledere ved introduksjonsprogrammet slik at de kan ta utgangspunkt i det karriereveiledere har gjort på det gitte tiden. De ordinære flyktningene har et satt tidspunkt i løpet de skal inn til karriereveiledning til motsetning for de Ukrainske. Der Ukrainske kan delta på karriereveiledning mens de er i Introduksjonsprogrammet må ordinære flyktninger til karriereveiledning før de begynner med introduksjonsprogrammet. Deltaker 2 forteller:

«For ukrainske flyktninger bruker vi å sette til ca. en times tid, og for ordinære flyktninger er det ca. en og en halv time samtale. Men så har vi også i tillegg det med notater, som også kommer i tillegg [...] Så vi jobber jo på litt ulike måter for de to gruppene. For at når man har den retten og plikten, så er det jo også litt i forhold til at vi skal jo levere et notat og litt andre på en måte rutiner og sånt der da i forhold til at da har man jo et krav om å levere det notatet. Mens for ukrainske flyktninger så er det mer en tilleggsoppgave som vi har tatt på oss. Det å skrive et slikt notat, så de skal få mest mulig ut av veiledningen da.»

På dette vis har hver samtale et bestemt formål som får ettervirkninger for senere deler av integreringsopplegget. Notatet de skal sende er den formelle delen av samarbeidet, men grunnet at arbeidet er lovfestet vil det være en del mer underliggende samarbeid i form av informasjonsdeling. Dette går i at karriereveiledere har lik informasjon å formidle som det NAV og programrådgivere følger. På dette vis unngår veiledere å skape forvirring eller urealistiske forventninger for flyktninger. Det ligger en stor ansvarsfølelse hos veiledere på at de ikke skal si noe feil når de uttaler seg på vegne av fylkeskommunen eller andre organer som utgjør integreringsopplegget. Da kan det være de må la være å kommentere på visse ting om de ikke har et sikkert svar. Deltaker 1 tenker på sitt ansvar slik:

«Det er veldig viktig for oss å sette oss inn og kunne hva vi gjør. Samtidig så har vi ikke lov til å si alt. Så noen ganger sier jeg: jeg kommer med svar senere, for det er veldig

viktig informasjon som vi formidler er riktig. Du kan ikke bomme med informasjon, og så finner man ut: oi! Det var ikke sånn. Vi jobber for fylket så det er veldig viktig å enten ikke svare, eller å si at jeg kommer tilbake til det.»

Karriereveiledning av flyktninger er et relativt nytt felt underlagt fylkeskommunen, dermed er det en del erfaringer i hvordan en holder seg oppdatert og samstemt i denne dynamiske prosessen. Deltaker 2 opplever feltet slik:

«Tenker jo generelt som karriereveileder, så er det jo både det at vi lærer hele tiden, utvikler oss hele tiden, men så er det også det at vi må jo også holde oss oppdatert, hele tiden siden det er jo et fagfelt som er under konstant endring. Det ser man også spesielt med ukrainske flyktninger, der er det jo hele tiden oppdateringer fra politisk hold, så må man jo holde seg oppdatert og følge med der.»

En måte å holde seg oppdatert på er ved å delta på introduksjonsprogrammet som observatør. Det bidrar til at veilederen vet bedre sin posisjon samt hva oppgavene til de i introduksjonsprogrammet er mer konkret. Deltaker 3 forteller om sine erfaringer med å gjøre dette:

«Har spurt om å få være på intro-programmet og observere. Jeg vet at dem blir tatt godt vare på, og da er det lettere for meg å fortelle om programmet, og om jeg kan stå for det. da kan jeg i hvert fall slappe av, jeg vet jo hva dem får. [...] Jeg er så glad for å ha kontakt med dem, da. Jeg har fått noen sånne personer jeg kan stille spørsmål til. Det har vært ufattelig viktig for å forstå hva jeg skal anbefale, da. Det er helt avgjørende for anbefalingen min.»

Å holde kunnskap samstemt med andre ledd er en del av samarbeidet. En annen del går ut på mer formelle strukturelle grep ved veiledningsprosessen. Ansatte ved karrieresenteret føler et ansvar på å følge det som er blitt lovfestet. Samtidig er det rom for at de kan melde inn sine behov i høringer der deres ønsker kan diskuteres for å bli innført. Et eksempel på dette feltet kommer fra deltaker 4 der de forteller om at de fikk gjennom et forslag for karriereveiledning til ukrainske flyktninger:

«Vi opplevde at med det arbeidet med ukrainerne så maste vi oss litt inn for å få den oppgaven. De ga jo ikke karriereveiledning først. Det synes vi var litt rart. Så da svarte vi på noen hørings svar og så kom karriereveiledningen.»

Dette viser til at karriereveiledere kan få gjennomslag for det de oppleves som viktig for å hjelpe flyktninger med bedre integrering. I tillegg til å ha fått gjennomslag på dette har karriereveiledere ved fylkeskommunen tatt på seg et ansvar om å holde kurs for ukrainske flyktninger i de ulike kommunene i fylket. Deltaker 2 forteller om hvordan ansvarsområdet er fordelt:

«For Ukrainske flyktninger så har vi både karrierkurs og individuelle veiledninger. Men så for de med rett og plikt så har vi kun de individuelle veiledningene da.»

Karrierkurs oppleves som en måte for at karriereveiledere kan reise til de ulike kommunene i fylket og informere om karrierekompetanse til Ukrainske flyktninger. Deltaker 1 beskriver innholdet i kursene slik:

«Vi holder kurs om utdanningssystemet i Norge, arbeid i Norge, hvordan man kan skaffe seg jobb, CV skrivning og jobbsøknad [...] vi holder kurs som gir dem tips og triks om hvordan man kan søke jobb og bygge nettverk som innvandrere i nytt land.»

Dette kan tenkes som en måte for karriereveiledere å formidle karrierekompetanse til en større gruppe mennesker samtidig som en hjelper med å avlaste noe av ansvaret kommunene har. Siden Ukrainske flyktninger ikke har pliktmessig krav å møte til karriereveiledning kan dette også tenkes som en alternativ måte å gjennomføre samme formål som en-til-en samtalene. Dette viser at karriereveiledere har mulighet til å få gjennomslag for det de føler er nødvendig. I denne nye oppgaven opplever karriereveiledere at de har fått et nytt ansvar med å støtte opp mindre kommuner som har lite kompetanse med karriereveiledning av flyktninger. Deltaker 4 forteller om deres mandat ovenfor kommunene i fylket:

«Og da er det jo klart at du har jo ganske mange små kommuner, så da må de starte litt fra begynnelsen, og så har de veldig mange oppgaver å gjøre. Så da blir kanskje dette en av mange ting som man ikke alltid har tid til i hverdagen sin. Så da prøver vi nå å ta litt vårt mandat her med å støtte dem. Og så er vi avhengig av et godt samarbeid med kommunene, for de er jo våre kollegaer. Vi trenger å være på god fot og holdt god tone med dem, for å få til et godt samarbeid.»

Ved å besøke kommuner og kurs kan dermed karriereveiledere avlaste noe av byrden til kommuner. Dette fremstår også som en måte å gi økt kompetanse til flyktningene i kommunene. I dette samarbeidet forteller Deltaker 4 om noen avgrensninger som må gjøres for å ikke strekke ut sine ressurser for tynt:

«En fra flyktning tjenesten sendte oss et spørsmål om vi kan komme og ha et kurs for de ordinære flyktningene. Da har jeg sagt nei til det, for vi har ikke kapasitet til det. Da går det utenfor våre lovpålagte oppgaver, og vi har så mye å gjøre nå. [...] Det jeg minner dem på, er at hvis de ønsker å få noen støtte [...] så kan de bruke oss litt som et ressurs- og kompetanse-senter på det. [...] Det kan være like viktig å styrke deres kompetanse på det, så de kan gjøre det selv. [...] Så kan de bruke oss litt som et ressurs- og kompetanse-senter på det.»

I at det er en større etterspørsel enn det de har kapasitet til kan det tolkes at karriereveilederes arbeid med å holde kurs for flyktninger oppleves nyttig hos kommuner som har lite erfaring med å veilede flyktninger fra før. Som en måte å ikke strekke sine ressurser for langt gir de heller verdi til ansatte i kommunen så de kan gjøre sitt arbeid bedre. Dette viser også til en måte å hjelpe kommuner med sitt arbeid med både Ukrainske og ordinære flyktninger. På dette vis kan det tenkes at karriereveilederes arbeid fungerer som et mellomledd til stat og individ. Karriereveiledere tar med seg erfaring fra eget arbeid med flyktninger og deler det videre slik at det kan gjøre arbeidet i fylkeskommunen mer effektivt. Karriereveiledere blir også en representant for fylkeskommunen når de kommer i møte med flyktninger. De tar til seg erfaringer og kunnskap fra begge retninger med formål om å styrke både individ og samfunn sin kapasitet i integreringsopplegget.

Oppsummerende kommer det frem i dette temaet hvordan karriereveiledere jobber i samarbeid med kommunene under et felles ansvar. Karriereveiledere ser på sitt arbeid som et lite steg på veien. I denne tanken er det aktivt samarbeid med

introduksjonsprogrammet gjennom notatsending og kompetanseutvikling som står sentralt. Det kommer også frem at karriereveiledere har evnen til å påvirke lovene som er spesielt relevante for arbeidet de utfører slik at ansvarsområdet til de ulike partene blir mer jevnt fordelt. Dermed kan det tenkes å være en dynamisk prosess mellom karriereveiledning og introduksjonsprogram på tross av den begrensede tiden gitt til karriereveiledning. Deres mandat ovenfor kommunen kan dermed tolkes som å lette på ressursene kommunale ansatte trenger å benytte for å integrere flyktninger i sin kommune.

6. Diskusjon

6.1 Introduksjon

Gjennom funnene i mitt datamateriale kommer det frem noen vesentlige mandat som karriereveiledere jobber etter for å gjøre arbeidet til kommunene og integreringen til flyktninger bedre. På bakgrunn av funn og teori ønsker jeg å diskutere noen sentrale mandat karriereveiledere opplever at de har. Det ene relaterer til den formelle karriereveiledningen bundet i karrierelæring. Det andre handler om sikring av stabilitet og et fokus på at flyktningene som kommer til samtale skal føle seg sett og hørt. Til slutt vil jeg diskutere verdien av arbeidet karriereveiledere gjør for å møte både flyktninger og kommunene sine behov.

6.2 Opplæring til å ta valg

Gjennom forskning og empiri kommer det frem at opplæring er en stor del av mandatet til karriereveiledere. Deres fokus på karrierelæring og kompetansebygging kan settes i en større kontekst ved å knytte empirien til sosial rettferdighets perspektivet (Plant & Kjærgård, 2016). I dette perspektivet vises til en utfordring med at karriereveiledning legger mye ansvar på individet selv for karrierelæring. Selve karrierelæringen som praktiseres i denne casen baserer seg på å bygge opp flyktningers kompetanse til å utforske sine karrieremuligheter. Når det kommer til å møte flyktninger på dette punktet er det en del hensyn som må tas for å utvikle god kompetanse for karrierelæring. På karrieresenteret mottar de flyktninger fra Ukraina som er kjent med et arbeidsmarked som ligger relativt nært det norske, og de trenger dermed opplæring i hvordan en skal tilpasse sin nåværende kompetanse til de kravene som stilles av det norske samfunnet. Når det kommer til ordinære flyktninger som kommer fra land som Sudan og Syria, er det ofte et større skille i hva karriere og jobb betyr i forhold til det norske synet. Disse ulike behovene kan tenkes samsvarende med graden av frivillighet og veiledningens plass i forhold til introduksjonsprogrammet.

I arbeidet karriereveiledere gjør jobber de med flere flyktningsgrupper som har ulike behov, der de som skiller seg mest ut er Ukrainske flyktninger. I praksis varierer opplæringen mellom de to flyktningsgruppene. Det grunnleggende prinsippet for veiledningen er å lære bort kompetanser som karrierelæringsferdigheter. Karrierelæringsteori (Haug, 2018) sikter til at karrierelæring handler om å bevisstgjøre ens muligheter gjennom samtale. For ukrainske flyktninger vil karrierelæringen være

rettet mot å delta i jobbpraksis for å skaffe relevant kompetanse. I å lære relevant kompetanse har veiledere noen yrker de vil anbefale fremfor andre for å bidra til å bygge opp kompetanse for å bli mer fleksible i det norske arbeidslivet. Språk vil være prioritert kompetanse, og serviceyrker vil her trekkes frem som en god vei til å skaffe seg arbeid og lære språk samtidig. Det kommer frem at mange ukrainske er vant til å gjøre det arbeidet som de er ansatt til, mens i Norge kan arbeid inkludere varierte oppgaver innen en stilling. Det er også et ønske om at det skal dannes kompetanse for å kunne tilpasses ulike jobber gjennom livet. Dette stemmer overens med Beqiraj & Ferrarri (2023) sin tanke om å gi flyktninger selvregulerende ressurser slik at de kan selv sørge for sin karrierevei på lang sikt. Dette er en tanke som samsvarer med teorien om karrierelæring og vil dermed være en måte karriereveiledere kan etablere kompetanse som på lang sikt vil ha stor betydning for veisøkerens evne til å ta gode valg for egen forsørgelse. Dette gjelder i stor grad for ordinære flyktninger også, men det vil her være enda mer fokus på å benytte hverdagslige erfaringer som en måte å bygge målrettet kompetanse i Norge. På dette vis kan det tenkes at flyktninggruppene har noen forskjeller i mål, men at veien dit kan ha et likt grunnlag fra et karrierelæringsperspektiv (Haug, 2018).

I å gi kompetanse til å ta selvstendige valg kan det oppstå en konflikt i verdier. Det beskrives gjennom intervju at mange ordinære flyktninger kommer fra kollektivistiske kulturer der synet på arbeid er noe annerledes enn i Norge (Frederiksen, 2020). Det kan ha vært et større fokus på hva som er ønskelig for de rundt seg fremfor sine egne ønsker når det kommer til karrierevalg. Det vil her komme frem et spørsmål om sosial rettferdighet i måten karrierelæringen fungerer på. Karriereveiledning i Norge tar utgangspunkt i individuelle mål (Plant & Kjærgård, 2016). Det å føre flyktninger inn på en slik kurs tidlig i integreringen kan dermed tenkes som noe ukomfortabelt eller usikkert for veisøkere. Det gjøres arbeid med å sørge for at veisøker sine verdier kommer frem i det gjeldende systemet, men som det viser seg gjennom datamaterialet er det noen mål som må gå vekk fordi de ikke er realiserbare i rammene introduksjonsprogrammet legger opp. For å møte veisøker sine ønsker på en meningsfull måte kan en benytte seg av perspektiver rundt interkulturell dialog (Da Silva et al. 2016) i kombinasjon med karrierelæring (Haug, 2018) for å møte egne kulturelle oppfatninger med måter å overføre dette på en realiserbar måte i vertslandet. På denne måten jobber karriereveiledere rundt å både formidle det veisøkere ikke kan, men også åpne døren for å finne ut hva de kan jobbe med fremover. Ved å praktisere karrierelæring for noen som er fremmed til det norske samfunnets karrieremuligheter, forutsettes det dermed at veileder reflekterer over egen rolle. Fra perspektivet av sosial rettferdighet (Plant & Kjærgård, 2016) vil karriereveilederens rolle være å gi makt til veisøker samtidig som de støtter opp med å vise muligheter for arbeid. Det kommer tydelig til syne i datamaterialet at det er sentralt å vise individene hvilke muligheter de har fremfor de som de ikke har. Samtidig uttrykker veiledere at det kan være vrient å fortelle veisøker at veien de tenker seg kan være vanskelig eller umulig. I dette kan det skje en interkulturell dialog (Da Silva et al. 2016) der veileder forteller om hvor realiserbart er i det norske samfunnet hvor da veisøker kan sette sine antagelser om gjeldende karrierevei opp mot realiteten veisøker presenteres.

Basert på denne realitetsorienteringen evner karriereveileder å rette kartlegging mer mot persontilpassede mål samtidig som de avgrensner potensielle drømmer. I arbeidet mot mål ligger det et spenn mellom personlige mål og kommunenes mål for hva flyktningene kan oppnå. Karriereveiledere kan i dette føle et ansvar om å vise hvordan de kortsiktige og langsiktige målene ser ut. I arbeidet med kortsiktige og langsiktige mål kan elementer

av sosial rettferdighet (Plant & Kjærgård, 2016) brukes for å forstå hvordan dette henger sammen med behovene til individ og samfunn. De kortsiktige målene kan være mer generelle og like for mange flyktninger. For alle vil språkopplæring være et universelt mål å begynne med, mens det varierer om de skal finne jobb med en gang etter introduksjonsprogrammet eller om de skal ut i utdanning. Felles for begge veier er at mange flyktninger må endre sitt perspektiv på karriere over til det norske systemet. Det tenkes også at ordinære flyktninger må bygges mer opp, mens ukrainske flyktninger må justeres noe ned grunnet ulik kompetanse forut for individenes flyktningstatus. Dermed vil måten en utjevner forskjeller på og retter kompetanse mot valg se noe annerledes ut. For ordinære flyktninger kan det tenkes at en finner måter å bygge opp ny kompetanse basert på eksisterende interesse, mens for Ukrainske flyktninger vil det være relevant å se hvordan eksisterende kompetanse lager et grunnlag for å kunne forsørge seg selv. Dette sammenfaller med at ordinære flyktninger har utdanning som et mulig mål i introduksjonsprogrammet mens ukrainske flyktninger har arbeid som et bestemt sluttmaal.

I samtalen mellom veileder og veisøker legges det ned en del metaforiske frø for fremtidig karrierelæring. Det er en del tilfeller der veiledere forteller at de gir informasjon om nettverksbygging som veisøker kan benytte seg av. Det kommer også frem tips for hvordan veisøker kan oppdage nye muligheter for arbeid i samfunnet. Det kan her tenkes at det praktiseres en form for karrierelæring i tråd med Krumboltz (I Haug, 2018) sin tanke om at læring skjer i det daglige. Dette samstemmer også med Magnano et al. (2021) som ser til nettverksbygging som en ressurs for å bygge stabilitet i flyktnings karriereliv. Dette er en sentral kompetanse som blir introdusert i denne tidlige fasen av integreringen og følges mer opp på i introduksjonsprogrammet. Det fremstår samtidig her som at karriereveiledere opplever nettverksbygging vesentlig til den grad at de selv vil komme med innganger til nettverk dersom de selv har bekjente som trenger ansatte. Sultana (2022) ser for seg at karriereveiledere har som oppgave å se sosiale behov i samspill med arbeid. Her kommer det også en tanke om at de hverdagslige kompetansene kan benyttes som en måte å konkretisere arenaer for persontilpasset læring. Det vektlegges kompetanser som sosiale behov og språk. Disse tenkes å kunne læres best i praksis. Karriereveiledere kan bidra til å bevisstgjøre dette og fremme relevansen av det for dem. Basert på mitt datamateriale kan det også tenkes at karriereveiledere gi mer uformelle tips for å få innganger inn i arbeidslivet. På dette vis gir karriereveiledere en inngang i de formelle og uformelle rammene som norsk arbeidsliv består av.

I opplæring til å ta valg kommer det frem at karrierelæring og sosial rettferdighet ligger til grunne for hvordan karriereveiledere lærer bort kunnskap som veisøkere selv kan benytte på lang sikt. Grunnet den korte tiden som er satt av til hver samtale, og at det ikke er noen oppfølging i etterkant, er det vanskelig for veiledere å vite nytten av arbeidet de gjør. Rapporten fra Fafo (Flatø et al., 2023) viser likevel til at veisøkerne får en større grad av bevissthet om hva de skal inn i etter at veiledningen er fullført. Det kan dermed tenkes at opplæringen karriereveiledere praktiserer i samtalen evner å introdusere norsk arbeidsliv på en praktisk og anvendelig måte for flyktninger så langt det lar seg gjøre på det korte tidsrommet.

6.3 Relasjonens plass i karriereveiledning av flyktninger

Gjennom empiri og forskning kommer sosiale behov frem som et viktig punkt i denne typen arbeid. Mye av karrierelæringen kan tenkes som fremtidsrettet og ser til hvordan det en besitter nå kan vise vei til fremtidig vekst (Haug, 2018). Dermed vil jeg også utforske hvordan sosiale behov dekkes i den umiddelbare samtalen gjennom relasjonen veileder danner med veisøker. Formelt sett tenker karriereveiledere at deres mål er å avlaste programveiledere ved introduksjonsprogrammet og gjøre veisøkere mer forberedt på det de har i vente. I mandatet om å forberede veisøkere ligger et ønske om å gi flyktninger en følelse av trygghet som kan komme fra ganske tunge situasjoner forut for å bli bosatt i det nye landet. Det er et overordnet mål om å levere et notat til programrådgiver, men hva det notatet konkret inneholder kommer an på personen som møter opp til samtale. Det fortelles at et av deres mandat er å få frem brukerens stemme. Dette gjenspeiles i hvordan informantene beskriver sitt arbeid.

Gjennomgående i datamaterialet er det et fokus på å skape en trygg relasjon samtidig som det ønskes å gjøre veien inn mot integrering enklere for flyktningene. Forskningsarbeidet gjort av Beqiraj & Ferrarri (2023) viser at flyktninger generelt sett føler på et behov for å etablere trygghet når de ankommer vertslandet. Siden karriere tenkes som en vei til å sikre sosial stabilitet tenkes relasjonsbygging som en måte å etablere en grad av tillitt og imøtekommelse til samfunnet i en tidlig fase Beqiraj & Ferrarri (2023). Fokuset på nettverksbygging fremstår som et element der karriereveileder hjelper til for å dekke karrieremessige behov så vel som sosiale behov. Grunnet samtalsens korte tidsrom og tidlige plassering er det noen begrensinger å ta høyde for. Relasjonen inngår i den overordnede karrierelæringsprosessen, men gjennom empirien kommer det også frem et ønske om at flyktningene skal sitte igjen med følelsen av at de har blitt møtt av et menneske. Grunnet ordinære flyktnings plikt til å møte opp til veiledningen er det også varierende motivasjon hos veisøkere. Dette vil føre til at mer arbeid vil benyttes til å sørge for at de er villige til å snakke. Det er dermed prioritert med relasjonsbygging fremfor ren kartlegging grunnet et mandat om at brukerens stemme skal komme frem samt et personlig ønske om at de skal føle trygghet.

I å skape en trygg relasjon i en veiledningssamtale er makt et relevant emne. Maktrelasjonen mellom veileder og veisøker kan tenkes som et element med konsekvenser i introduksjonsprogrammet. Noen programrådgivere uttrykker at veisøkere kan føle på en forpliktelse til det som er diskutert under veiledningssamtalen (Flatø et al., 2023). Dette kan tenkes som et uttrykk for at veisøkere føler seg bundet til samtalene grunnet en ujevn maktrelasjon. Gjennom datamaterialet mitt kommer det jevnlig frem at en del hensyn tas i kommunikasjon for å senke maktbarrierer og sikre autonomi hos veisøker. Det praktiseres kommunikasjonsferdigheter som sikrer at veisøker blir hørt og føler seg hørt. Med veiledning av flyktninger er det en del ekstra hensyn å ta i forhold til kommunikasjon grunnet språklige forskjeller. Tolk fungerer her som et utjevnelement samtidig som det kan være et forstyrrende element. Samtalene tar mer tid med tolk, og det oppleves som at mye tid går til å sikre at individene forstår hverandre og at tolken viderefører de andres betydninger riktig. Det skjer også en selvreflekterende prosess hos veileder der de må sikre at de har forstått det veisøker sier riktig får de går videre med å utforske og kartlegge veien videre. For å sikre at veisøker ikke føler seg

bundet til det de har diskutert i samtalen tar veiledere på starten og slutten av samtalen tid til at veisøker selv skal anerkjenne hva de ønsker.

I å bygge relasjon mellom partene i veiledningssamtalen tenkes det at karriereveiledere må sette seg inn i seg selv og andre sin verdensoppfatning for å kunne holde en samtale med veisøker i fokus. Slåtto & Bjordal (2024) sin forskning forteller om hvordan en kan anvende flerkulturell kompetanse i karriereveiledning i Norge. Deres fremstilling av fire punkter for god karrierekompetanse samstemmer med kompetanse veiledere uttrykker at de tilnærmer seg i sitt arbeid. Det fortelles at veiledere jevnlig utforsker sine fordommer og tolkning i møtet med flyktninger. Det forankres her mye i å skape en god dialog mellom veileder og veisøker. Det er nevnes også at veiledere drar på landinfokurs for å lære seg opp på bakgrunnen flyktninger kommer fra. Dette vises som en kilde til å sikre tillit mellom veileder og veisøker. På bakgrunn av dette kan det basert på Slåtto & Bjordal (2024) tenkes at karriereveiledere greier å utjevne maktrelasjonen og bidra til motivasjon for veisøker til å engasjere med karriereveiledning og egne karrierevalg.

Imøtekommelse fremstår som et sentralt element i relasjonsbyggingen karriereveiledere praktiserer. I relasjonen mellom veileder og veisøker kan den interkulturelle dialogen (Da Silva et al., 2016) vise seg nyttig for å skape en følelse av imøtekommelse og trygghet. Dette er et perspektiv som kan vise hvordan en skaper sosial rettferdighet på et relasjonelt nivå i veiledningen. Veiledere tilpasser seg hvor veisøker kommer ifra og prioriterer deres aktuelle behov først for å legge prioriteringene for samtalen. Det tenkes at veisøkers erfaringer blir utgangspunkt for samtalen og så kan veileder møte dette utgangspunktet med å sette dette i kontekst av deres fremtidige muligheter. For begge flyktninggrupper er det viktig å sikre sosial stabilitet. Ukrainske flyktninger kan ha mer behov for å lære hvordan de skal finne arbeid i Norge og sørge for seg selv, men det går mye igjen at ordinære flyktninger trenger støtte til å være selvstendige. Grunnet dette kan ukrainske flyktninger føle et behov for å gå til veiledning for å få system på mulighetene de har i introduksjonsprogrammet for å finne jobb når programmet er fullført. Ordinære flyktninger har kun den avsatte timen før de skal inn i introduksjonsprogrammet. Dette gjør at de kan trenge mer imøtekommelse for å sikre trygghet før de skal inn i et introduksjonsprogram. Tiden satt av for å bygge relasjonen er kort, men i teori som Maslows behovspyramide (1970) vises det til at selvrealiserende behov som arbeid er vanskelig å jobbe mot når en mangler sosiale behov.

Relasjon kan tenkes som et middel for å skape motivasjon. Ved at veisøkere opplever en nytteverdi av tilbudet kan det tenkes at de gir mer av seg selv i karriereveiledningen som gis. Teorien om karrierelæring (Haug, 2018) baserer seg på ressurser veisøker lærer og benytter. Dermed kan det tenkes at en god relasjon kan gi motivasjon for å bedre utforske sine karriereønsker når de kommer ut i introduksjonsprogrammet. Ved å se på datamaterialet er veisøker sin mottagelighet for innspill avgjørende for å utføre samtalen. Siden samtalen skal skje på veisøker sine premisser og for deres egen fordel vil deres behov være i fokus. Dermed vil relasjonen ha en betydelig plass for å kunne utføre god karriereveiledning for flyktninger.

6.4 Betydningen av karriereveiledning opp mot introduksjonsprogrammet

Gjennom rapporten på feltet fra Fafo (Flatø et al., 2023) samt egen empiri kommer det frem at betydningen av karriereveiledningen kan oppleves litt uklart når mye av det samme dekkes i introduksjonsprogrammet. Jeg ønsker her å diskutere karriereveilederens arbeid opp mot begrepet *mattering* for å utforske deres opplevde og effektive betydning på feltet. Forskningen fra Flatø et al. (2023) viser til at programrådgivere er kritiske til behovet for karriereveiledningen tidlig i prosessen. Karriereveiledere jeg intervjuet fortalte også at mye av de de praktiserer gjentas i introduksjonsprogrammet. På dette vis kan karriereveiledningen gi et inntrykk av en frakoblet prosess som har lite å si i det store bildet. Gjennom intervjuene mine får jeg imidlertid et inntrykk av at karriereveiledere har et stort personlig engasjement for det de gjør og ser selv en nytte av det. De har også et ansvarsområde for å gi opplæring rundt i fylkets kommuner. Siden kommunene har ansvar for introduksjonsprogrammet vil det kunne avlaste noen av deres behov når karriereveiledere holder kurs for flyktninger. Dette viser at veiledere ikke bare jobber med å styrke flyktningers stabilitet og karrierevalg, men også hjelper kommunale ansatte som jobber med introduksjonsprogrammet til å kunne fokusere mer arbeid til andre oppgaver i integreringsfeltet.

For å undersøke betydningen av karriereveilederens arbeid dypere ønsker jeg å sette deres ansvarsområder opp mot *mattering* teori (Prilleltensky, 2020). *Mattering* går ut på å gi og få følelsen av at en betyr noe på individuelt, relasjonelt, arbeidsmessig og fellesskaps nivå (Prilleltensky, 2020). Veiledere jeg intervjuet formidlet en del formelle krav de må følge, men viser også til hvordan de har funnet en betydningsfull plass i integreringsløpet. Siden oppgaven retter seg mot karriereveiledere sitt arbeid med å hjelpe flyktninger og kommune vil jeg fokusere på *mattering* dimensjonene relatert til individ og samfunn. På denne måten kan jeg se hvor mye verdi karriereveiledere gir og får til både flyktninger og fylkeskommunens mandat om integrering gjennom introduksjonsprogrammet.

Når det gjelder *mattering* på samfunnsmessig nivå kommer dette frem i samspill med kommunen. Programrådgivere i forskningsrapporten fra Fafo (Flatø et al., 2023) forteller at de opplever karriereveiledningens rolle som noe uklart da en del av innholdet er likt som i introduksjonsprogrammet. I mitt datamateriale kommer det imidlertid frem at dette holdes likt for at flyktingene som deltar i introduksjonsprogrammet skal være noe kjent med innholdet fra før av slik at mindre tid brukes til opplæring i selve programmet. Introduksjonsprogrammet har mulighet til å fokusere mer på opplæring og oppfølging mens karriereveiledere blir de første som introduserer tilbudet til veisøkere. Ved å ha et bestemt formål som har en effekt kan karriereveiledere føle på en stor grad av betydning i forhold til at flyktingene får et bedre opplegg i introduksjonsprogrammet. Ved at det er et fokus på at karriereveiledere deltar som observatører på deler av introduksjonsprogrammet vises det et samspill mellom de to leddene. En kan se eksempler der karriereveiledere blir spurt om å holde kurs om det å jobbe med flyktninger. Dette kan ses som et tegn på at deres arbeid og kompetanse blir verdsatt. Dette møtes ved å gi verdi til andre, ved å fokusere på å bygge opp ansatte i kommunen for å bedre kunne møte flyktninger på lokalt nivå. Grunnet den store pågangen av flyktninger er det mange kommuner som får et mye større ansvar enn før med å gi

karriereveiledning til flyktninger. Dermed har karriereveiledere i fylkeskommunen tatt på seg et ansvar for å holde kurs og veiledning i de ulike kommunene. Dette oppleves fra karriereveiledere som noe som blir verdsatt av kommunene til det punkt der de må avgrense sitt ansvarsområde for å ikke ta vekk tiden for å utføre deres gjeldende mandat. Karriereveiledere evner gjennom karriereveiledning og opplæring av ansatte og flyktninger å avlaste noe av kommunenes ansvar. På dette vis kan de kommunalt ansatte fokusere på andre oppgaver de har i forhold til integrering. På denne måten skjer det en gjensidig utveksling av mattering på samfunnsnivå mellom karriereveiledere og kommunene de jobber sammen med. Dette viser til en grad av mening karriereveiledere og ansatte i kommunen gir til hverandre når det kommer til å arbeide opp mot integrering av flyktninger.

På det individuelle nivå kan mattering måles i utbyttet veileder og veisøker får gjennom samtalen. Grunnet den varierende graden av motivasjon hos veisøkerne, kan verdien av veiledningen variere for veisøkere. Dette gjelder også for verdien veiledere får tilbake. Siden veiledningen er isolert til én enkelt samtale er det begrenset hvor mye oppfølging en kan få for å vite om veisøker har fått et betydelig utbytte av samtalen. Karriereveiledere jeg intervjuet viste en tiltro til at det har noe å si. De forteller samtidig at ikke alle flyktninger opplever at veiledningssamtalen har noe relevans for dem. Siden det kun er én samtale uten oppfølging er det lite rom for å få direkte tilbakemeldinger. Funn i forskningen til Flatø et al. (2023) og Frederiksen (2020) viser samtidig til at flyktningene opplever i stor grad at karriereveiledningen gir dem håp for at de kan mestre mer enn de trodde. I rapporten fra Fafo (Flatø et al., 2023) kommer det frem at noen flyktninger opplever at karriereveiledningens innhold ikke føles relevant ut opp mot introduksjonsprogrammet. Gjennom mine intervjuer kommer det imidlertid frem at karriereveiledere aktivt jobber mot å gi falske forhåpninger. Det skjer et aktivt samarbeid med programveiledere og andre ansatt i de ulike kommunene. Det kan dermed tenkes her at i min case oppnår både karriereveiledere og flyktninger en større grad av mattering enn det som blir beskrevet i forskningsrapporten fra Fafo (Flatø et al., 2023)

Ved å åpne opp nye perspektiver for anvendelse av egen kompetanse kan karriereveiledningen gi verdi til individene. Som fremstilt av Slåtto & Bjordal (2024) er det en verdi i at veiledere opplever veisøkerens behov som viktig. Selv om de ikke får direkte tilbakemelding fra veisøkere, gir veiledere informasjon og tilbakemelding til kommunene for at karriereveiledningen skal bli bedre tilrettelagt flyktnings behov. Det kan her tenkes at karriereveiledere føler at samtaler med flyktninger gir dem en følelse at deres arbeid utgjør en forskjell for hvor godt senere integrering går. Dette er en måte å praktisere sosial rettferdighet (Plant & Kjærgård, 2016) på et organisasjonsnivå, og kan være en måte for å gi flyktningene en følelse av at de betyr noe. Dette kan bidra til at veisøkere opplever en grad av mattering på lang sikt ved at de gjennom karriereveiledningen begynner å se relevansen av sine erfaringer og kompetanse for å jobbe mot det en selv ønsker. Ved å rette samtalen mot det veisøker kan få til, er det mulighet for at de deltar i introduksjonsprogrammet med en større bevissthet om hva de selv ønsker å oppnå av kortsiktige og langsiktige mål.

Mattering (Prilleltensky, 2020) tenkes som en samling av verdi på flere nivåer. I arbeidet med flyktninger kan det tenkes som at den største graden av verdi som oppnås gjennom arbeidet kommer fra deres behov i samfunnet og for flyktningene som kommer til veiledning. Det kan helhetlig tenkes at karriereveiledere totalt sett opplever en større grad av umiddelbar mattering når det kommer til å støtte kommunen med sitt arbeid enn

i selve møtet med flyktninger. Dette støttes opp av flere sitater fra deltakere som retter seg mot å forveksle erfaringer for å utarbeide tilbudet bedre. Det kan videre tenkes at karriereveiledere opplever mye verdi fra veisøkeren de møter og tar deres erfaringer med videre til arbeidet med kommunen, men det er lite rom for å se hvor mye verdi veileder gir til veisøker direkte grunnet det avgrensede tidsrommet de har tilgjengelig for samtalen. Det viser seg samtidig at flere veisøkere i introduksjonsprogram (Flatø et al., 2023) opplever at det har en betydningsfull effekt. Siden kommunen arbeider med å integrere flyktninger i arbeidslivet gjennom introduksjonsprogrammet kan det tenkes at betydningen av karriereveiledningen vises i hvordan flyktninger opplever introduksjonsprogrammet og sin langsiktige karrierevei. På dette vis henger arbeidet med kommune og flyktninger sammen i en helhetlig prosess der en hjelper den ene ved å hjelpe den andre.

7. Avslutning

7.1 Oppsummering

I denne oppgaven har jeg tatt utgangspunkt i problemstillingen: Hvordan opplever fylkeskommunale karriereveiledere sitt arbeid med flyktninger opp mot introduksjonsprogrammet?

Karriereveiledning av flyktninger er etablert som et tilbud ved siden av introduksjonsprogrammet som skal møte behovene satt av integreringsloven (2020). Målsettingen er at innvandrere får gode norskkunnskaper, kunnskap om norsk samfunnsliv, formelle kvalifikasjoner og en varig tilknytning til arbeidsliv (Integreringsloven § 1, 2020). Gjennom denne oppgaven har jeg fremstilt hvordan karriereveiledere opplever sitt arbeid med flyktninger opp mot introduksjonsprogrammet. Karriereveiledere jobber under et lovpålagt og personlig mandat. Dette skjer i et felt som jobber med å dekke individuelle behov hos veisøkere og de formelle kravene satt av kommunene som individene skal integreres inn i. De senterer arbeidet sitt rundt introduksjonsprogrammet som ordinære flyktninger må delta i, og som ukrainske flyktninger har muligheten til å delta i. I møte med dette blir en del av arbeidet rettet mot å forberede både flyktninger og kommunalt ansatte på hva som kan forventes av hver part når de kommer inn i programmet. Det oppleves gjennom intervjuer at karriereveiledere føler på et ansvar der de har konkrete føringer loven legger på karriereveiledningsprosessene. Samtidig er det et gjennomgående fokus på å bygge en god relasjon med flyktninger som kommer til veiledningssamtale. Ved å etablere en god relasjon mellom veileder og veisøker kan graden av tillit samt utjevning av maktforskjeller skje. Samtidig er karriereveiledere underlagt et offentlig mandat med bestemte mål de må nå, uavhengig av hvor villig veisøker er til å samarbeide. Empiri viser samtidig at veiledere møter veisøker der de er - og aksepterer det dersom de er mer uvillige til å samarbeide - men ønsker mest mulig samarbeid slik at samtalen blir mest mulig persontilpasset. På dette vis kan en god relasjon bidra til å forberede flyktninger for introduksjonsprogrammet. Ved å se helheten av de personrettede samtalene og arbeid for å avlaste arbeidet til kommunale ansatte gjennom kurs og kompetansebygging kan det tenkes at karriereveiledere jobber for at arbeidet i

introduksjonsprogrammet blir mer effektivt for både flyktningene som deltar og programrådgivere som er ansvarlige for programmet. Ved å innta en posisjon mellom de to leddene benytter de erfaring for å lære bort samfunnsmessige behov til flyktninger og individuelle behov til programrådgivere.

7.2 Begrensninger og forslag til videre forskning

Begrensninger ved denne studien kan finnes i utvalg og fokusområde. Jeg har valgt å utføre intervjuer med fire ansatte på samme arbeidsplass med et felles ansvarsområde. På dette vis har jeg fått en dybdeforståelse for hvordan karriereveiledning for flyktninger gjennomføres i en bestemt fylkeskommune, men får her ikke en bred forståelse av hvordan alle karrieresentere i landet arbeider dette feltet. Dette prosjektet foregikk også i en tid da pågangen av ukrainske flyktninger var spesielt stor. Det er ikke garantert at pågangen vil være lik i fremtiden og dermed vil de lovfestede kravene karriereveiledere jobber mot å endre seg. Siden jeg benyttet kvalitativ metode for en gruppe har ikke dette prosjektet evnet å utforske dybden av partene karriereveiledere samarbeider med. Jeg har dermed ingen egen empiri å gå på for å forstå hvordan flyktninger og programveiledere opplever dette tilbudet. Jeg har derfor benyttet meg av aktuell tidligere forskning som en måte å se hvordan karriereveilederes arbeid blir mottatt av de andre aktørene. Dette åpner en dør for videre forskning på programrådgivere og flyktninger sin opplevelse av introduksjonsordningen. For videre forskning er det mulig å undersøke denne sammenhengen på et større nivå hvor ukrainske og ordinære sin opplevelse av tilbudet kan tas mer i betraktning. Det er også mulig å se mer til hvordan samarbeidet med introduksjonsprogrammet oppleves for programrådgivere ved introduksjonsprogrammet.

7.3 Avsluttende kommentarer

Karriereveiledning er et felt som har potensial for å kunne hjelpe individer i overganger med å finne stabilitet (Bakke et al., 2020). Jeg har med denne forskningen utforsket en av måtene karriereveiledning kan oppnå dette på. Ved å rette blikket mot karriereveilederens opplevelse av eget arbeid kan det skapes en dypere forståelse for arbeidet enkeltpersoner utgjør i en helhetlig prosess. Ved å vise hvordan noe oppleves i den større sammenhengen kan det åpnes for at relevansen av arbeidet kan tas i videre betraktning for å møte de aktuelle utfordringene som Norge står ovenfor når det gjelder integrering av flyktninger.

Litteratur:

Bakke, G. E., Engh, L. W., Gaarder, I. E., Gravås, T. F., Haug, E. H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok T., Thomsen, R. (2020) *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*. HKdir

Bakke, I. B. (2019) Norsk karrierekompetanse – karriereferdigheter med kulturell bagasje. I Kjærgård, R. & Plant, P. (Red.) *Karriereveiledning for individ og samfunn*. (s 88-110). Gyldendal

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

Beqiraj, G. & Ferrari, L. (2023) Taking Action towards an Inclusive Career Counselling for Asylum Seekers and Refugees—A Literature Review Based on the PRISMA Model. *Behav. Sci.* 2023, 13(12), 962 <https://doi.org/10.3390/bs13120962>

Braun, V. & Clarke, V. (2022) Conceptual and Design Thinking for Thematic Analysis. *Qualitative Psychology*, 9(1), s. 3-26

Braun, V. & Clarke, V. (2022) *Thematic analysis. A practical guide*. SAGE Publications Ltd

Braun, V. & Clarke, V. (2017) Thematic analysis, *The Journal of Positive Psychology*, 12(3), s. 297-298

Brekke, J. P., Damsa, D., Evertsen, K. F., Hansen, V. W., Lidén, H., Paasche, E., Rogne, A. F., Røed, M., Trætteberg, H. S. (2024), *Tilrettelegging for integrering av flyktninger i Norge Organisering, tiltak og erfaringer*. Institutt for samfunnsforskning

Da Silva, F. F., Paiva, V. & Ribeiro, M. A. (2016). Career construction and reduction of psychosocial vulnerability: Intercultural career guidance based on Southern epistemologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36(1), s. 2-11

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (2021, 16. Desember) *guidelines for research ethics in the social sciences and the humanities* <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>

Det Europeiske Råd (2008) *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies* http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf

Flatø, H., Kavli, H. C., & Lysvik, R.R. (2023) *Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere* (Fafo-rapport 2023:08). Forskningsstiftelsen Fafo.

Fredriksen, H. (2020) Career guidance for refugees in a Nordic context. I Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen, J., Thomsen, R. (Red.), [*Career and Career Guidance in the Nordic Countries*](#) (s. 307-320). Brill

Haug, E. H. (2018) *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning* (1. utg.). Fagbokforlaget

Hooley, T. & Sultana, R. G. (2016) Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36(1), s. 2-11

Integreringsloven. (2020) *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid* (LOV-2020-11-06-127). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127>

IMDi (2021) *velkommen til introduksjonsprogrammet* [Brosjyre]

IMDi (2022) *Informasjon om introduksjonsprogram og språkopplæring For deg med midlertidig kollektiv beskyttelse* [Brosjyre]

IMDi (2023, 29. September) *Karriereveiledning etter integreringsloven*
<https://www.imdi.no/kvalifisering/regelverk/introduksjonsprogrammet/karriereveiledning-etter-integreringsloven/>

Kirkeberg, M. I. (2023, 5. Juli) *Høyeste antall flyktninger noensinne*, Statistisk Sentralbyrå <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-etter-innvandringsgrunn/artikler/hoyeste-antall-flyktninger-noensinne>

Landrø, K. (2015) Hvordan kan karriereutvikling settes på agendaen og bidra til identitetsskaping og gode karrierevalg? I Kvalsund, R. & Fikse, C. (Red.) *Rådgivningsvitenskap: helhetlige rådgivningsprosesser; Relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 97-117). Fagbokforlaget

Magnano, P., Zarbo, R., Zammitti, A., Sgaramella, T. M. (2021) Approaches and strategies for understanding the career development needs of migrants and refugees: the potential of a systems-based narrative approach. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (2022) 22, s.385-405

Maslow, A. H. (1970) *Motivation and personality* (1. Utg.). New York: HarperCollins

Nettskjema. (u.å) *Nettskjema* Hentet 05.06.2024 fra <https://nettskjema.no/>

NTNU. (u.å.) *NICE-1* Hentet 05.06.2024 fra <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/NICE-1>

OECD/The European Commission (2004), *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264015210-en>.

Plant, P. & Kjærgård, R. (2016) From mutualism to individual competitiveness: Implications and challenges for social justice within career guidance in neoliberal times. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36(1), s. 12-19.

Pressemelding nr:86 (2023) *Lenger i mottak, raskere ut i jobb* Justis- og beredskapsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/lenger-i-mottak-raskere-ut-i-jobb/id3003766/>

Prilleltensky, I. (2020) Mattering at the Intersection of Psychology, Philosophy, and Politics. *Am J Community Psychol* (2020) 65, s. 16–34

Slåtto, A. V. & Bjordal, A.-C. (2024) Kompetanse i karriereveiledning av nyankomne flyktninger. I Bakke, I. M., Bakke, I. B., Schulstok, T., *Ikke bare god å snakke med: Om profesjonalisering av karriereveilederrollen i Norge* (s. 101-116) Fagbokforlaget

Sohlberg, P. & Sohlberg, B-M (2019) *Kunskapens former: Vetenskapsteori, forskningsmetode og forskningsetikk* (4. Utg). Liber

Sultana, R. (2022) The labor market integration of migrants and refugees: career guidance and the newly arrived. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, s. 491–510

Super, D. (1963) The Definition and Measurement of Early Career Behavior: A First Formulation. *The personnel and Guidance Journal*, 41(9), s. 775-780

Tjora, A. (2021) *Kvalitative forskningsmetoder I praksis* (4. utg). Gyldendal

Universitetet i Oslo (2023) Automatisk transkribering av opptak med Nettskjema-diktafon. <https://www.uio.no/tjenester/it/aktuelt/om-it/2023/transkribert.html>

Zacher, H. (2019) I Athanasou, J. A., Perera, H. N. (red.), *International Handbook of Career Guidance, Career Development of Refugees* (2. Utg). Springer

Vedlegg 1: Intervjuguide

Introduksjonsspørsmål

Hva går arbeidet ditt ut på?

Hvor lenge har du jobbet med dette?

Hvordan kompetanse hadde du forut for arbeidet ditt her?

Spørsmål rundt arbeidshverdagen

Hvordan ser en typisk arbeidsdag ut?

På hvilken måte forbereder du deg til en veiledningssamtale?

Er det hovedsakelig en til en eller gruppeveiledning som vektlegges?

Er det noen spesielle verktøy/teknikker du pleier å bruke i en veiledningssamtale?

Har du noen bestemte mål du vil oppnå for hver samtale?

I hvor stor grad tilpasser du samtalen til hver enkelt flyktning?

Er det bestemte tema eller områder du føler er viktig å inkludere i samtalen dine?

Hva forventes av deg som veileder?

Føler du at arbeidshverdagen har endret seg noe over tiden du har jobbet med dette?

Hva finner du mest givende med arbeidet ditt?

Hva finner du mest utfordrende med arbeidet ditt?

Avsluttende spørsmål

Noe mer du vil legge til?

Vedlegg 2: Samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet Master i rådgivningsvitenskap?

Formålet med prosjektet

Dette er et spørsmål til deg om du vil delta i et forskningsprosjekt til en masteroppgave hvor formålet er å utforske hvordan karriereveiledere som arbeider med flyktninger opplever sitt mandat. Med integreringsloven fra 2020 har karriereveiledning av flyktninger fått en større plass ved å gi flyktninger plikt og rett til karriereveiledning tidlig i integreringsfasen. I dette prosjektet vil jeg undersøke hvordan karriereveiledere opplever hverdagen sin basert på deres egne erfaringer med selve arbeidet angående karriereveiledning av flyktninger samt hvordan de opplever sin rolle i den større prosessen for integrering karriereveiledningen er en del av.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi du arbeider med karriereveiledning av flyktninger. I dette prosjektet ønskes det å utforske karriereveiledning for flyktninger ankommet Norge ved å se på hvordan karriereveiledere opplever dette arbeidet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for pedagogikk og livslang læring ved NTNU er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Hva innebærer det for deg å delta?

Datainnsamlingen foregår gjennom intervjuer. Disse intervjuene vil fokusere på dine erfaringer rundt ditt arbeid som karriereveileder og arbeidet med veiledning av flyktninger. I prosjektet vil graden av personopplysninger bli begrenset til hva en arbeider med. Intervjuene blir registrert gjennom lydopptak som krypteres.

Kort om personvern

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler personopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Du kan lese mer om personvern på neste side.

Med vennlig hilsen

Hannah Owens Svennungsen

(Veileder)

Henrik Noraberg

(Student)

Utdypende om personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

- Personopplysningene vil bli behandlet av student og veileder.
- For at uvedkommende ikke får tilgang til personopplysningene skal dataene krypteres og lagres på ekstern minnepinne.
- Informasjonen vil anonymiseres slik at det ikke blir mulig å kjenne igjen individer i den endelige utgaven av prosjektet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Institutt for pedagogikk og livslang læring ved NTNU har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, 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:

- å be om innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og 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.

Vi vil gi deg en begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 01.06.2024

Opplysningene vil da være anonymisert og rådataene vil bli slettet.

Spørsmål

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

Student: Henrik Noraberg

Telefon: 41605168

Epost: Henrik.noraberg@gmail.com

Veileder: Hannah Owens Svennungsen

Telefon: [73590955](tel:73590955)

Epost: hannah.svennungsen@ntnu.no

Vårt personvernombud: Thomas Ørnulf Helgesen.

Epost: thomas.helgesen@ntnu.no

Telefon: [93079038](tel:93079038)

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på e-post: personverntjenester@sikt.no, eller på telefon: 73 98 40 40.

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet masteroppgave i rådgivningsvitenskap og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

Delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

Vedlegg 3: Godkjenning fra SIKT



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
566019

Vurderingstype
Automatisk

Dato
19.01.2024

Tittel
Masteroppgave i rådgivningsvitenskap

Behandlingsansvarlig institusjon
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for pedagogikk og livslang læring

Prosjektansvarlig
Hannah Owens Svennungsen

Student
Henrik Norberg

Prosjektperiode
22.01.2024 - 01.06.2024

Kategorier personopplysninger
Alminnelige

Lovlig grunnlag
Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.06.2024.

[Meldeskjema](#)

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger:
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)

- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

