

E. Regine Mjåtvedt Lindberg

Hvordan kommer sosial urettferdighet til uttrykk i karriereveiledningssamtaler med minoritetsspråklige afrikanske kvinner?

Masteroppgave i voksnes læring

Bredde - 30 studiepoeng

Veileder: Ingrid Bårdsdatter Bakke

Januar 2023

Master i karriereveiledning
Fakultet for helse- og sosialvitenskap, Lillehammer
Januar 2023



Forord

Denne masteroppgaven tematiserer sosial urettferdighet. Dette har på mange måter engasjert meg hele livet, men ble enda mer aktuelt etter å ha bodd i Niger og arbeidet med forebyggende helse blant kvinner i perioden 2008-2010. Landet var da rangert sist på FNs liste over velstand og utvikling, og nøden møtte meg bokstavelig talt hver dag. Jeg så at kvinnene ofte var de som led mest fordi samfunnsstrukturene i stor grad var bygget rundt menn og kvinnene så ut til å ha lav egenverdi. Dette var med på å sette en retning for livet mitt, og det var bidragende til at jeg ble ekstra engasjert i møte med afrikanske minoritetsspråklige kvinner i jobben som karriereveileder ved Senter for voksnes læring, Storhamar videregående skole. Deres narrativ berørte meg, og deres fortelling om veien fram mot en utdanning og drømmen om en jobb gjorde sterkt inntrykk på meg.

Samlingene knyttet til temaet «Social Justice» i «KARR3003-1 20H Arbeid, utdanning og sosial inkludering» ved Høgskolen innlandet høsten 2020 ble svært engasjerende med tanke på denne masteroppgaven og hva jeg ønsket å forske på. Jeg er takknemlig for hva jeg lærte av min gruppeveileder, Ronald Sultana under disse samlingene.

Jeg vil takke informantene som satte av god tid til intervjuene og delte av sine erfaringer. I tillegg vil jeg takke min veileder Ingrid Bårdsdatter Bakke for god og tydelig veiledning gjennom hele prosessen, inkludert utfordrende og gode tilbakemeldinger på mine tekster. Jeg vil også takke familien min som har støttet meg disse årene som jeg har vært deltidsstudent. Jeg har hatt en flott heilagjeng. En spesiell takk til min mann som har vært en fantastisk støttespiller og en flittig og helt nødvendig korrekturleser. Du har hatt troen på meg gjennom hele prosessen.

Musikkgruppen Karpe har lært meg mye om å være innvandrere. Gjennom sine tekster har de satt ord på smerten og gleden til sine foreldre, og gitt et lite innblikk i hvordan første generasjons innvandrere fra 70-tallet og deres familier har hatt det i Norge. Journalist og forfatter Yohan Shanmugaratnam sin tolkning av Karpe-låten «Baraf/Fauruz» har gitt meg en ny innsikt i deres erfaringer (Shanmugaratnam, 2022). Det motiverte meg i prosessen med å skrive masteroppgaven, og det motiverer meg i møte med minoritetsspråklige afrikanske kvinner både privat og i jobbsammenheng. Helt avslutningsvis vil jeg takke alle som har lyst til å engasjere seg i temaet sosial rettferdighet gjennom å sitere denne tolkningen:

«Sånn er de. Foreldene våre, som bare har jobbet og holdt kjeft, uten at noen har invitert dem til dagsnytt 18 for å snakke om yringsrommet eller noe annet. For dem, som prøver å forberede seg på å dø i et fremmed land, har den klissete kaka eller koppen med altfor søt te vært den billigste og raskeste billetten hjem.

Vi, barna deres, er troende og troløse, skamfulle og skamløse, fotfestet og rotløse. Vi var barn da vi fylte ut skjemaer for foreldrene våre, ringte kundeservice på deres vegne og skrev kondolanskort som skulle til deres norske venner. Vi var barn da resten av Norge lo av sketsjer der det eneste poenget var at folk snakket som foreldrene våre gjorde.

Nå holder Norge kjeft og lyttet til Chirag når han synger med aksent til moren.

En dag etterlater foreldrene oss her, mellom stendene de forlot og stedet de prøvde å bli en del av. Når det blir vår tur, vil vi se tilbake for å forsikre oss- og dem -om at vi klarte å komme et skritt nærmere.»

E. Regine Mjåtvedt Lindberg

Ottestad, 14.01.23

Innhold

| | |
|--|----|
| Forord | 2 |
| Sammendrag | 6 |
| Abstract | 7 |
| 1. Innledning..... | 8 |
| 1.1 Bakgrunn for valg av tema | 8 |
| 1.2 Problemstilling | 9 |
| 1.3 Masteroppgavens struktur..... | 10 |
| 2. Kunnskapsgrunnlag | 12 |
| 2.1 Politiske og nasjonale føringer | 12 |
| 2.1.1 Karriereveiledning | 12 |
| 2.1.2 Innvandrere som gruppe..... | 13 |
| 2.1.3 Karriereveilederens kompetanse | 14 |
| 2.2 Tidligere forskning..... | 16 |
| 2.2.1 Karriereveiledning og kompetansekartlegging | 16 |
| 2.2.2 Viktige funn belyst i kunnskapsoppsummering av kvinner med innvandrerbakgrunn | 17 |
| 3. Sentrale begreper og teori..... | 19 |
| 3.1 Hva er karriereveiledning og kultur i møte med minoritetsspråklige kvinner? | 20 |
| 3.2 Kulturorientert karriereveiledning i møte med minoritetsspråklige kvinner..... | 22 |
| 3.3 Sosial rettferdighet..... | 25 |
| 3.4 De fem utkikksposter som kjerneverdi i karriereveiledning i møte med minoritetsspråklige kvinner | 26 |
| 3.5 Oppsummering..... | 29 |
| 4. Metodologi og vitenskapsfilosofisk analyse | 30 |
| 4.1 Kvalitativ tilnærming | 30 |
| 4.2 For forståelse og fenomenologisk og hermeneutisk perspektiv | 31 |
| 4.3 De kvalitative intervjuene | 32 |
| 4.3.1 Intervjuguide | 32 |
| 4.3.2 Rekruttering og gjennomføring | 33 |
| 4.3.3 Transkribering av intervjuene | 34 |
| 4.4 Etikk i forskingen | 35 |
| 4.5 Systematisk tekstkondensering..... | 36 |
| 4.6 Pålitelighet og troverdighet | 37 |

| | |
|---|----|
| 5. Funn..... | 40 |
| 5.1 Forestillinger som endres i møte med veisøker | 40 |
| 5.2 Karriereveileders utøvelse av skjønn | 42 |
| 5.3 De personlige historiene – om å være i skvis mellom rollen som karriereveileder og medmenneske..... | 43 |
| 5.4 Uttalte og uuttalte forventninger | 45 |
| 5.5 Kulturell kapital | 47 |
| 5.6 Oppsummering..... | 49 |
| 6. Drøfting | 51 |
| 6.1 Informantenes erfaring med tidlig karriereveiledning – et gode eller ikke?..... | 51 |
| 6.2 Undertrykkede strukturer: etiske overveielser og hensyn i individuelle møter | 53 |
| 6.3 Kulturens betydning..... | 55 |
| 6.4 Sosial rettferdighetstilnærming i karriereveiledning | 58 |
| 6.5 Oppsummering..... | 60 |
| 7. Konklusjon | 63 |
| Litteraturliste | 65 |
| Vedlegg | 68 |

Sammendrag

Hensikten med karriereveiledning er å hjelpe mennesker til å ta gode valg om utdanning, opplæring og arbeid, og det er et lovfestet, fylkeskommunalt tilbud til alle innbyggere. Problemstillingen som jeg ønsker å svare ut i denne masteroppgaven er: Hvordan kommer sosial urettferdighet til uttrykk i karriereveiledningssamtaler med afrikanske minoritetsspråklige kvinner? Formålet er å undersøke om hvordan temaet sosial urettferdighet kommer til uttrykk i karriereveiledningssamtaler, og hvordan karriereveiledere håndterer dette.

Oppgaven presenterer en kvalitativ studie. Det har blitt gjennomført fire semistrukturerte individuelle intervjuer med fire karriereveiledere om deres erfaringer fra karrieresamtaler med afrikanske minoritetsspråklige kvinner. Systematisk tekstkondensering er blitt brukt til å analysere intervjuene.

Iris Young definerer et sosialt rettferdig samfunn som et som ikke undertrykker. Hooley, Sultana og Thomsen har forsket på sosial rettferdighet, og deres fem utkikksposter omtales i oppgaven som en praktisk tilnærming til temaet. Nancy Arthurs modell for kulturorientert karriereveiledning trekkes fram som et støttende rammeverk for karriereveiledere i utvikling av egen kulturelle kompetanse.

Informantene var opptatt av temaet sosial rettferdighet og snakket om hvordan deres egne holdninger og verdier ble utfordret og endret i møte med afrikanske minoritetsspråklige kvinner. Alle informantene beskrev at de har behov for å kunne bruke skjønn i yrkesutøvelsen for lettere å kunne bidra til å bekjempe de undertrykkende strukturene kvinnene møter. Tidligere traumatiske opplevelser fra hjemlandet, eller fra år på flukt, kunne medføre at informantene kom i skvis mellom rollen som karriereveileder og medmenneske. Kulturell kapital ble trukket fram som en ressurs hos mange av de afrikanske kvinnene.

Karriereveiledere må peke på sosialt urettferdige strukturer i det norske samfunnet, bidra til å endre systemene, og de må bruke skjønn for å hjelpe den enkelte kvinne til å finne sin individuelle vei fram mot et godt liv og en god yrkeskarriere. Kulturorientert karriereveiledning vil styrke karriereveiledning til afrikanske minoritetsspråklige kvinner og dermed også bidra til bekjempelse av sosial urettferdighet.

Nøkkelord: Karriereveiledning, sosial urettferdighet, afrikanske minoritetsspråklige kvinner, kulturorientert karriereveiledning, fallgruver og fem utkikkspostene.

Abstract

The purpose of career counselling is to help people make good decisions about education, training, and work, and it is a legally mandated, county-level service offered to all residents. The issue I wish to address in this master's thesis is: How is social justice expressed in career counselling conversations for African immigrant women? The aim is to investigate how the theme of social justice is expressed in career counselling and how career counsellors handle it.

The thesis presents a qualitative study. Four semi-structured individual interviews with four career counsellors about their experiences from career conversations with African minority language women were conducted. Systematic text condensation was used to analyse the interviews.

Iris Young defines a socially just society as one that does not oppress. Hooley, Sultana, and Thomsen have done research on social justice, and their five signposts is a practical approach to the topic. Nancy Arthur's model for Culture-Infused Counselling culturally oriented career counselling is highlighted as a supporting framework for career counsellors in developing their own cultural competence.

The informants were interested in the topic of social justice and talked about how their own attitudes and values were challenged and changed in the face of African minority linguistic women. All informants described that they need to be able to use discretion in their professional practice to better contribute to combating the oppressive structures that women face. Previous traumatic experiences from their home country, or from years of fleeing, could put informants in a difficult position between their role as career counsellors and human beings. Cultural capital was highlighted as a resource among many of the African women.

Career counsellors must point out socially unjust structures in the Norwegian society, contribute to changing the systems, and use their discretion to help each woman find her individual path towards a good life and a good career. Culturally oriented career counselling will strengthen career counselling for African minority linguistic women and also contribute to combating social injustice.

Keywords: Career guidance, social injustice, African minority language women, culturally oriented career guidance, pitfalls and five signpost.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Vi lever i en urolig verden. Per mai 2022, var mer enn 100 millioner mennesker på flukt i verden på grunn av forfølgelse, konflikt, vold, menneskerettsbrudd eller hendelser som rører ved den offentlige orden (FN-sambandet, 2022) . Ved inngangen til 2022 hadde over en million personer i Norge innvandrerbakgrunn, og de siste fire årene er det kommet 11777 nye innvandrere og flyktninger fra Afrika (Integrerings og mangfoldsdirektoratet, 2022) .

Innvandrere er en sammensatt gruppe (Statistisk Sentralbyrå, 2021). Noen har kommet til Norge for å jobbe. Andre har kommet som flyktninger. Mange av dem som kommer som flyktninger, har lav utdanning eller bare grunnskole. Dette medfører store sosiale forskjeller mellom denne gruppen og resten av befolkningen.

I arbeidet jeg hadde i Niger, fikk jeg viktige erfaringer som bidrog til valg av tema for denne oppgaven. Der jobbet jeg med kvinner som knapt hadde grunnskole og mange var analfabeter. I tillegg var de gjerne ekskludert fra flere områder av samfunnet i egenskap av sitt kjønn. Mange av kvinnene jeg møtte hadde en historie som innebar gjennomgått eller nåværende undertrykkelse i en eller flere former.

I jobben som lærer og karriereveileder i videregående skole i tidsrommet 2015 til våren 2021, møtte jeg mange minoritetsspråklige kvinner som ønsket seg en utdanning og en karrierevei. Fortellingene deres har berørt meg på mange måter, og de har blitt en viktig inspirasjonskilde for masteroppgaven. Mange av kvinnene hadde aleneansvar for barn og måtte jobbe mye ekstra for å klare seg økonomisk. De færreste hadde førerkort og dette medførte ofte kronglete og strevsomme hverdager med å levere og hente i barnehagen med kollektivtransport, før egen arbeids- eller skoledag. Mange kom fra folkerike land hvor det er vanlig med mange sosiale relasjoner. Etter å ha kommet til Norge endret dette seg radikalt, ved at de mistet de fleste sosiale relasjoner, i tillegg til at storfamilien som regel ble igjen i hjemlandet. Mange opplevde ensomhet. Skolehverdagen var gjerne preget av mye arbeid, da mange av kvinnene hadde lite skolegang før de begynte i norsk grunnskole. Det ble dermed krevende for meg å gjennomføre en god karriereveiledning som ideelt sett skulle ende med skolegang og jobb. Uansett hvor god veiledning jeg ga, var det så mange strukturer i kvinnenens hverdag og omgivelser som gjorde at veiledningen ikke fungerte etter hensikten. Jeg forstod etter hvert at disse strukturene var så hemmende at de måtte ryddes i før kvinnene kunne komme videre i

sin yrkeskarriere. Det var først med samlinger knyttet til temaet «Social Justice» høsten 2020, at jeg forstod at dette kan kalles undertrykkende strukturer som hører hjemme under begrepet sosial (u)rettferdighet slik Young beskriver det (Young, 2011).

Denne erfaringen bidro til at jeg i denne masteroppgaven valgte dette som tema og ønsket å forske nærmere på hvordan sosial urettferdighet kommer til uttrykk i karriereveiledningssamtaler med afrikanske minoritetsspråklige kvinner. Begrepet sosial (u)rettferdighet er oversatt fra det engelske «social justice». Dette brukes for å beskrive selve temaet og er ikke å anse som en bekreftelse på at noe faktisk er rettferdig. Dermed innebærer det muligheter for sosial urettferdighet og rettferdighet. I det følgende vil jeg derfor bruke begrepene sosial urettferdighet og sosial rettferdighet for å dekke Youngs «social justice» (Young, 2011).

Karriereveiledning skal hjelpe mennesker til å ta gode og velinformerte valg om utdanning, opplæring og arbeid (NOU 2016:7, 2016). Intensjonen med karriereveiledning for innvandrere er å gi et bedre utgangspunkt i møte med utdanning og yrkesliv det norske samfunnet. På denne måten har man et ønske om å utnytte medbrakt kompetanse slik at det er lettere å omstille seg til arbeid eller utdanning i Norge og dermed også raskere integrering i samfunnslivet. Min erfaring er at dette ikke alltid fungerer etter hensikten, og jeg har vært nysgjerrig på om det kan henge sammen med sosialt urettferdige strukturer. Jeg har derfor hatt et ønske om å lytte til karriereveilederes frie fortelling og deres erfaringer rundt problemstillingen sosial rettferdighet i karriereveiledning. I tillegg har jeg hatt et ønske om å få et innblikk i hva som kan ses som undertrykkende strukturer og hvordan dette håndteres av karriereveiledere.

1.2 Problemstilling

Det er et gap mellom den kompetansen arbeidslivet etterspør, og den kompetansen mange flyktninger har fra før. Dermed er det vanskelig å få jobb, noe som bidrar til at integrering får vanskeligere kår. På den måten kan flyktninger bli marginaliserte, ved at de blir skjøvet ut i ytterkanten av samfunnet. Kvinnelige flyktninger har generelt lavere utdanningsnivå og flere helseproblemer enn mannlige flyktninger (Lillevik et al., 2020; Umblijs, 2020). Det kan bidra til at kvinner i større grad blir marginaliserte og maktesløse, og dermed også kan karakteriseres som sosialt undertrykket (Young, 2011). Young definerer det å være maktesløs som å ikke ha innflytelse på sin egen livssituasjon. Man er handlingslammet og hjelpeløs, og

det er andre som tar beslutninger som får konsekvenser for eget liv. Hun beskriver at de maktesløse gjerne ikke har en formell utdanning og dermed mangler privilegier som de med utdanning har. I tillegg bruker Young begrepet marginalisering om å bli utelukket fra arbeidslivet eller det sosiale liv. Implisitt i dette problemkomplekset er å ikke få være til nytte i et samfunn. Karriereveiledning er et virkemiddel for å bekjempe denne formen for marginalisering. Målet med karriereveiledning ved ankomst til Norge er å gi innvandrere og flyktninger et bedre utgangspunkt i møte med det norske samfunnet (NOU 2016:7, 2016). Derfor er det viktig at karriereveiledere har øynene åpne for sosialt urettferdige strukturer i sitt arbeid, slik at de kan bidra til at kvinnene blir mindre maktesløse og marginaliserte og i større grad har mulighet til å ta styring over eget liv.

Dermed definerte jeg følgende problemstilling: **Hvordan kommer sosial urettferdighet til uttrykk i karriereveiledningssamtaler med afrikanske minoritetsspråklige kvinner?**

Dette muner ut i tre forskningsspørsmål:

- Hvilke erfaringer har karriereveiledere med å veilede afrikanske, minoritetsspråklige kvinner?
- Hvilke undertrykkende strukturer ser karriereveiledere i møte med afrikanske minoritetsspråklige kvinner?
- Hvordan håndteres møter med undertrykkelse i karriereveiledning?

1.3 Masteroppgavens struktur

Denne masteroppgaven er inndelt i syv kapitler. I første kapittel presenterer jeg bakgrunn for valg av tema og problemstilling. Kapittel to handler om å gi en innføring i politiske og nasjonale dokumenter. Det er dermed naturlig å ta med nasjonal og internasjonal forskning som belyser karriereveiledning generelt, karriereveiledning i møte med afrikanske minoritetsspråklige kvinner og sosial rettferdighet.

I kapittel tre presenterer jeg teori, begreper og definisjoner. Sentrale begreper i dette kapitlet er kultur, sosial rettferdighet, kulturorientert karriereveiledning og fem utkikksposter for praksis i karriereveiledning.

I kapittel fire redegjør jeg for metodologi og vitenskapelige perspektiver og ståsted. Jeg har valgt å bruke systematisk tekstkondensering (STK) som analysemetode (Malterud, 2017).

Kapittel fem presenterer mine funn. Jeg har delt kapittelet inn i fem overskrifter og jeg mener at jeg får svart ut de tre forskningsspørsmålene gjennom denne presentasjonen.

I kapittel seks drøfter jeg selve funnene. Her trekker jeg inn empiri og drøfter funnene i lys av relevant teori og aktuell forskning som er blitt presentert tidligere i oppgaven. Til slutt oppsummerer jeg hvordan problemstillingen er belyst og hvilke svar jeg har funnet.

I konklusjonen oppsummerer jeg og beskriver hvilken betydning mine funn kan ha for praksisfeltet og dets møter med sosialrettferdighet.

2. Kunnskapsgrunnlag

Vinteren 2022 fikk jeg hjelp av bibliotekar ved Høgskolen Innlandet, avdeling Lillehammer til å søke etter litteratur. Vi fant ingen artikler som omhandlet karriereveiledning av afrikanske minoritetsspråklige kvinner. Dermed måtte vi gjøre et bredere litteratursøk. Det løsnet imidlertid først da jeg sendte en forespørsel til Tristram Hooley. Han anbefalte en rekke artikler, og jeg brukte i tillegg flere av referansene jeg fant i disse artiklene. Ingen av disse omtalte afrikanske minoritetsspråklige kvinner spesifikt. Dermed har jeg brukt litteratur som belyser kulturorientert karriereveiledning og sosial (u)rettferdighet i karriereveiledning generelt. Jeg har valgt å legge hovedvekten på skandinavisk litteratur som presenterer ulike aspekter ved karriereveiledning av nyankomne flyktninger. Forskning om helserelaterte utfordringer for innvandrerkvinner blir også belyst.

Opgaven handler primært om minoritetsspråklige kvinner fra Afrika. Mye av forskningen jeg har lest, er bredere enn dette. Den fokuserer gjerne på både menn og kvinner, og ofte fra flere kontinenter enn bare Afrika. Dette gjør at jeg må trekke essensen fra forskningen og tilpasse den til min problemstilling, som jo er smalere.

Hvordan vi ser på karriereveiledning i Norge og de siste tiårenes endringer er viktig for å forstå hvilke erfaringer karriereveiledere har med å veilede afrikanske minoritetsspråklige kvinner. Grunnen til dette, er at lovverket setter noen rammer og grenser for når karriereveiledning skal gjennomføres og hva det skal medføre.

Det er naturlig å beskrive hovedtrekk ved utfordringer som innvandrere som gruppe møter, og hvilke tiltak samfunnet har satt inn for å møte dette. Karriereveilederes kompetanse er en del av tiltakene som er iverksatt, og dette blir derfor omtalt spesifikt.

2.1 Politiske og nasjonale føringer

2.1.1 Karriereveiledning

Karriereveiledning skal hjelpe mennesker til å ta gode og velinformerte valg om utdanning, opplæring og arbeid (Kunnskapsdepartementet, 2021). OECDs 2002-evaluering konkluderte med at karriereveiledning i Norge var preget av varierende kvalitet og var et ujevnt fordelt tilbud (Bezanson & Watts, 2002). Det var spesielt mangelfullt til den voksne befolkningen. For voksne flyktninger og innvandrere kan det handle om å få kartlagt medbrakt kompetanse

og mange vil trenge å ta en ny eller kompletterende utdanning (NOU 2016:7, 2016). Det ble blant annet antydnet at fagfeltet var preget av mangel på profesjonalitet, og den påpekte også at det var behov for en **nasjonal** koordinering av tilbudet. Etter dette har det skjedd store endringer innenfor karriereveiledningsfeltet. Det har blant annet blitt jobbet frem profesjonalisering av veilederrollen gjennom kompetanseutvikling for veiledere og utvikling i det brukerrettede tjenestetilbudet for voksne (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2016). Man har opprettet fylkesvise sentre for karriereveiledning og en digital karriereveiledningstjeneste. Fra 2021 er det lovfestet at alle fylkeskommuner skal sørge for et tilbud om karriereveiledning som er gratis og åpent for alle innbyggere (Integreringsloven, 2022). Det finnes nå karrieresentre i alle fylker.

Det ble i 2021 også lovfestet at alle innvandrere og flyktninger har rett og plikt til karriereveiledning innen 3 måneder etter ankomst Norge (Integreringsloven, 2022). Dette er i utgangspunktet en sterk rettighet som kan bidra til at innvandrere raskere finner seg til rette i det norske utdannings- og arbeidsmarkedet. Utfordringen er imidlertid at innvandrere har svært ulik bakgrunn, både med hensyn til helse og utdanning. Lovteksten åpner ikke for bruk av skjønn. Dermed stilles det like store krav til innvandrere med høy formell utdanning som til innvandrere som i praksis er analfabeter. Denne ulikheten medfører at det for enkelte marginaliserte grupper kan være for tidlig å snakke om skole- eller yrkesdeltakelse allerede innen tre måneder etter ankomst (Spilker et al., 2022). Et eksempel på en slik marginalisert gruppe, er traumatiserte afrikanske kvinner med minimal skolegang. Veiledning av disse kvinnene kan være utfordrende for karriereveiledere, og loven vil i slike tilfeller legge begrensninger på deres mulighet til å bruke faglig skjønn i veiledningen.

2.1.2 Innvandrere som gruppe

En offentlig utredning beskriver blant annet at endrede kompetansebehov vil tvinge fram endringer i arbeidslivet som samfunnet og innbyggerne må respondere på (NOU 2016:7, 2016). Norge er i økende grad avhengig av kvalifisert arbeidskraft i arbeidslivet og dermed må flere voksne skaffe seg formell kompetanse. Dette utløser et behov for økt tilgang til karriereveiledning for voksne.

Innvandrere som gruppe vil ha stor innvirkning på samfunnet i tiden framover (NOU 2016:7, 2016). Man har sett at det er et gap mellom den kompetansen arbeidslivet etterspør, og den kompetansen mange flyktninger har fra før. Med andre ord er det nå flere med minoritetsspråklig bakgrunn i arbeidsmarkedet og dermed også flere voksne med behov for

videregående opplæring (Regjeringen Solberg, 2020). Målet med karriereveiledning ved ankomst er å gi innvandrere et bedre utgangspunkt i møte med det norske samfunnet. De vil raskere kunne få utnyttet medbrakt kompetanse og omstille seg til arbeid eller utdanning i Norge og dermed også raskere integrering i samfunnslivet (NOU 2016:7, 2016). Tilgang til et karriereveiledningstilbud av høy kvalitet til nyankomne innvandrere og flykninger er dermed svært viktig (NOU 2016:7, 2016). Det å komme som flyktning til Norge er i seg selv en kritisk situasjon og en stor overgang i enkeltes liv, ikke minst karrieremessig. Dette fordrer oss som samfunn til å bidra med rask integrering og bidra til at hver enkelt innvandrer får bruke sine ressurser på en best mulig måte. Karriereveiledning kan da blir derfor et viktig virkemiddel opp mot denne gruppen.

Karriereveiledning for innvandrere kan være et av flere tiltak som kan bidra til raskere overgang til arbeid og bedre kartlegging av den enkeltes kompetanse. Utfordringen er at omtalen av innvandrere som en homogen gruppe medfører at det er mange nyanser som går tapt. Tap av nyanser kan være med på å skape profesjonelle dilemmaer for karriereveiledere som jobber med innvandrere med større utfordringer enn gjennomsnittet for gruppen som helhet. Dette kan medføre at karriereveiledere opplever å stå i en faglig spagat mellom samfunnets lover og behov på den ene siden, og innvanderens behov på den andre siden. Helseutfordringer (Umblijs, 2020) etter et liv på flukt (FN-sambandet, 2022) eller på grunn av manglende behandling i hjemlandet, kan sette sterke begrensninger for deltakelse i introduksjonsprogram og karriereveiledning (Integreringsloven, 2022).

2.1.3 Karriereveilederens kompetanse

Karriereveiledningskompetanse er mangesidig og sammensatt, og dermed er det mange områder hvor en karriereveileder trenger kompetanse i møte med minoritetsspråklige kvinner og andre grupper innvandrere (KompetanseNorge, 2019). Kompetanse Norge har på oppdrag av kunnskapsdepartementet utviklet et kvalitetsrammeverk for karriereveiledningstjenester, og utvikling av kompetansesstandarder er en del av dette arbeidet (KompetanseNorge, 2019). Kompetansesstandardene består av sju kompetanseområder som skal være nyttige verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning. De sju områdene er:

- veiledningsprosesser og relasjoner
- etikk
- karrierefaglige teorier og metoder

- karrierelæring
- utdanning og læring
- målgrupper og kontekst
- utvikling, nettverk og systemarbeid

Kompetanse Norge har jobbet fram kompetansestandarder «felles etisk fundament for karriereveiledning». Målet med denne kompetansestandarder er å oppmuntre til systematisk og strukturert refleksjon, og å starte samtaler om etikk i kollegiet sammen med andre karriereveiledere og eventuelt andre yrkesgrupper man samarbeider med.

Etisk refleksjon i møte med andre kulturer har en dobbelthet i seg, og man må derfor jobbe kontinuerlig med dette i tverrkulturelle møter. Man skal etterstrebe en god samtale og utøve god kommunikasjon, og tillegg skal man forholde seg til den andres kulturelle forståelse og bagasje (Eriksen & Sajjad, 2020).

I møte med marginaliserte grupper av innvandrerkvinner, kan karriereveiledere avdekke undertrykkende mekanismer som hindrer deltakelse i yrkes- og samfunnsliv (Kavli & Nicolaisen, 2016). Slike mekanismer kan være kulturelle oppfatning av kvinnens plass i samfunnet eller en ektemann som saboterer for yrkesdeltakelse. Dette fordrer karriereveilederes etiske refleksjon i det daglige arbeidet, fordi det ikke er åpenbart når man skal navngi undertrykkende strukturer og når man bør holde tilbake. Det er ikke gitt at det å navngi slike strukturer vil virke frigjørende for alle på ethvert mulige tidspunkt. Dermed må karriereveiledere ha gode faglige refleksjoner i møte med denne gruppen kvinner (KompetanseNorge, 2019).

Samtidig kan man argumentere for at problemet med undertrykkende strukturer er større enn den enkelte innvandrerkvinnens møte med en enkelt karriereveileder. Dette kan dreie seg om lav inntekt og økonomiske mangler (Kavli & Nicolaisen, 2016). Slike utfordringer gir særlig sterke utslag blant en del innvandrere fra Afrika og Asia (Holmøy & Wiggen, 2017). I tillegg er førstegenerasjons innvandrere er mer utsatt for ensomhet og sosial eksklusjon.

Oppsummert kan man si at kombinasjonen av bakgrunn og omveltning av livsvilkår i seg selv kan sette sterke begrensninger for deltakelse i karriereveiledning og introduksjonsprogram. Dette må karriereveiledere ha en bevissthet rundt i samtaler med sårbare kvinner. I tillegg er det viktig å være bevisst hvilken makt man har som karriereveileder. (Tveiten, 2019). Hvis makten brukes riktig, kan den brukes til å hjelpe kvinnene videre i sin egen prosess. Da brukes karriereveileder sin kompetanse og innflytelse på en konstruktiv måte, til beste for

kvinnene. I alle tilfeller bør karriereveiledere ha en aktiv etisk refleksjon, gjerne i et kollegium, for å være bevisst på utfordringer som følger av skjev maktbalanse i relasjonen (KompetanseNorge, 2019). Makt kan tenkes å oppleves annerledes for en minoritetsspråklig kvinne fra et afrikansk land som er rammet av krig og konflikter. Kanskje har hun vært utsatt for maktovergrep på flere nivåer i hjemlandet. Dermed må karriereveiledere trå varsomt for å unngå at kvinnen føler seg presset til å ta valg hun ikke er klar for å ta ennå. Sosialt urettferdige strukturer må navngis for at karriereveiledning skal virke frigjørende, men dette må skje uten at maktbalansen blir for skjev.

2.2 Tidligere forskning

2.2.1 Karriereveiledning og kompetansekartlegging

I prosjektet «Kompetansekartlegging og karriereveiledning av nyankomne flyktninger» presenteres erfaringer med to tiltak som jeg mener vil være relevant sett i lys av min problemstilling og forskningsspørsmål (Lillevik et al., 2020).

1) kompetansekartlegging av flyktninger *før* bosetting og

2) kompetansekartlegging og karriereveiledning av flyktninger *etter* bosetting.

Det første tiltaket har hatt til hensikt å forbedre kvalifiseringen av nyankomne flyktninger (Lillevik et al., 2020). Som ledd i dette ble det i 2016 etablert en digital løsning, kalt kompass, der flyktninger selv kunne registrere utdanning og kompetanse mens de bodde på asylmottak. Intervjuer med fagfolk fra ulike deler av kommunesektoren viser at kommunene er opptatt av å få bred informasjon om flyktningene de skal bosette, mens de gjerne opplevde at de faktisk fikk mangelfull informasjon fra flyktningene selv. Informantene fra kommunene savnet informasjon om hva deltakerne ønsket av jobb og utdanning i Norge. Forfatterne av rapporten konkluderer med at tidlig kartlegging av flyktnings kompetanse kan være med å bidra til at kvaliteten på introduksjonsprogrammet blir bedre.

Det andre tiltaket med utprøving av kompetansekartlegging og karriereveiledning for overføringsflyktninger og familiegjenforente etter bosetting, viste at for flyktninger som har mer utdanning og sterke språkferdigheter er det lettere å finne målsetninger og tiltak gjennom karriereveiledning (Lillevik et al., 2020). Mye tyder på at lengre botid i Norge øker utbyttet av karriereveiledning, i tillegg til at språket raskere kommer på plass.

Men rapporten peker også på at gode språkferdigheter ikke nødvendigvis gjør det enklere å kartlegge flyktingenes utdanningsbakgrunn. Dette kan skyldes kompleksiteten i utdanningssystemene og at flyktinger dermed kan oppleve det vanskelig å svare korrekt. Et språklig korrekt oversatt dokument er ikke nødvendigvis lett å tilpasse til erfaring i utdanningssystemet i hjemlandet fra en annen institusjonell kontekst (Lillevik et al., 2020).

Flyktinger med større utfordringer, for eksempel dårlig helse og mindre utdanning før ankomst Norge, viser en tosidighet i utbytte av karriereveiledning. Disse flyktingene vil ha mindre utbytte av karriereveiledning etter kort botid i Norge. Samtidig peker de på at gruppen vil ha behov for flere samtaler fordi tidlige samtaler setter i gang refleksjoner.

Karriereveiledere som er intervjuet, peker på behovet for flere samtaler med flyktinger som har kort botid i Norge. Flyktingene trenger gjerne mer tid til å bli kjent med sine muligheter og ønsker i Norge.

I rapporten «Migrasjonshelse og utfordringer» (Helsedirektoratet, 2009) understrekes betydningen av å formidle kunnskaper til innvandrere om helse og hva slags rettigheter man har i et norsk helsesystem og samfunn. Kunnskap om dette kan være med på å forebygge helseskader og sykdom og lette tilgangen til behandling. Dette har betydning for karriereveiledning, fordi det er enklere å ta imot veiledning hvis man har fått adekvat behandling for psykisk eller fysisk sykdom.

2.2.2 Viktige funn belyst i kunnskapsoppsummering av kvinner med innvandrerbakgrunn

En kunnskapsoppsummering om deltakelse i arbeidslivet for kvinner med innvandrerbakgrunn fant at innvandrerkvinner har dårligere helse enn resten av befolkningen og er overrepresentert blant langtidssykemeldte (Umblijs, 2020). Dette er viktige barrierer for deltakelse i arbeidsmarkedet. Helseutfordringer er ofte knyttet opp mot traumer og lidelser som disse kvinnene har og har hatt. Mange år i flyktingeleirer, krig i hjemlandet og seksualisert vold, har medført en krevende start for mange av disse kvinnene (United Nations, 2018). Man vet at disse helseplagene kan komme tidlig etter ankomst, men man har også sett at det kan komme etter en viss tid (Helsedirektoratet, 2009). Ulikt syn på kjønnsroller kan også være en barriere og en grunn til at disse kvinnene ikke har deltatt i norsk arbeidsliv. Kjønnsstradisjonelle holdninger trekkes fram som en mulige forklaring på forskjeller i yrkesdeltagelse (Kavli & Nicolaisen, 2016). Spesielt for somaliske kvinner, er det vist at

utdanningsnivået er lavt. Dette kan bidra til at det blir vanskelig å få innpass i arbeidslivet, men det er også en utfordring for videre opplæring og kvalifisering i Norge (Kavli, 2020).

Introduksjonsprogrammet er ment å hjelpe kvinnelige flyktninger til å integreres i det norske arbeidsmarkedet (Integreringsloven, 2022). Det er imidlertid stor variasjon i sysselsettingen blant kvinnelige flyktninger, noe som kan relateres til at landbakgrunn har mye å si for mors yrkesdeltagelse mens barna er små (Umblis, 2020). Det er gjentatte ganger vist at innvandrerkvinner med bakgrunn fra Asia og Afrika har lavere sysselsetting enn norske kvinner uten innvandringsbakgrunn (Kavli & Nicolaisen, 2016). Samtidig påpekes det at man fremdeles har begrenset kunnskap om hva som preger deres yrkesdeltakelse, og hvilke implikasjoner dette har for hvordan vi kan forstå innvandrerkvinneres integrering i norsk arbeidsliv (Kavli & Nicolaisen, 2016).

Holdninger og verdier endres over generasjoner (Umblis, 2020).

Andre generasjonsinnvandrere er langt mer positive til å kombinere familieliv med arbeid, enn det foreldregenerasjonen er. I tillegg er det viktig å ta med seg at selv om integreringspolitikken signaliserer en stadig sterkere forventning om at innvandrede kvinner – også mødre – skal orientere seg mot lønnet arbeid, er kvaliteten på opplæringsarbeidet ikke alltid godt nok til å åpne arbeidslivets porter (Kavli, 2020)

I dette kapittelet har jeg presentert politiske og nasjonale føringer som er et viktig bakteppe for å forstå hvilke forventninger det norske samfunnet har til afrikanske minoritetspråklige kvinner, og hvilken funksjon karriereveiledning er ment å ha. Etersom det er et økende antall nye innvandrere til Norge, vil veiledning på tvers av kulturer være vanlig også framover. Slik veiledning innebærer alltid andre utfordringer enn veiledning innenfor samme kultur, og jeg vil derfor omtale kulturorientert veiledning og hvordan dette kan styrkes i neste kapittel. Jeg har beskrevet hvordan afrikanske minoritetspråklige kvinner har lavere utdanningsnivå og flere helseplager enn majoritetsbefolkningen. De kan derfor være mer utsatte for sosialt urettferdige strukturer. Temaet «sosial (u)rettferdighet» er dermed sentralt i problemstillingen. Det er allerede introdusert i kapittel 1, men i det neste kapittelet vil jeg definere og utdype det og sette det i tydeligere relasjon til karriereveiledning. Jeg vil også trekke fram hvordan karriereveiledning kan bidra til sosial rettferdighet for disse kvinnene. Det siste vil skje gjennom en presentasjon av fem utkikksposter for praktisk tilnærming til temaet.

3. Sentrale begreper og teori

Som helt uerfaren forsker, har det vært en lang og krevende prosess med utvelgelse av teori. Jeg har kunnet diskutere med min veileder og jeg har fått gode råd og innspill om dette underveis. Før jeg går videre i en grundigere omtale av teori, vil jeg definere begrepene karriereveiledning, minoritetsspråklig og sosial (u)rettferdighet. Dette er tre begreper som er sentrale for problemstillingen og den videre drøftingen.

Det finnes flere definisjoner av karriereveiledning. OECD sin definisjon er kort og presis: «Karriereveiledning viser til 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» (OECD, 2004). Den treffer godt i forhold til mine informanternes beskrivelse av sine primære oppgaver som karriereveiledere.

Problemstillingen inneholder begrepet minoritetsspråklig, og begrepet var også sentralt i intervjuene med informantene. Jeg velger å legge Kunnskapsdepartementets definisjon til grunn: «Begrepet minoritetsspråklig viser til barn, unge og voksne som har et annet morsmål enn majoritetsspråket, det vil si norsk eller samisk» (NOU 2010:7, 2010).

Iris Marion Young definerer et sosialt rettferdig samfunn som et som ikke undertrykker. (Young, 2011). Dette må forstås i lys av hennes fem ansikter av undertrykkelse: utnyttelse, marginalisering, maktesløshet, kulturell imperialisme og vold. Hun peker på at fattige og rike ikke har de samme mulighetene i et samfunn. Grupper basert på etnisitet, kjønn, religion eller seksuell legning bærer mange byrder og opplever mye sosial urettferdighet. Videre peker hun på at det er samfunnets ansvar og plikt å skape rettferdighet og rette opp i urett. Den strukturelle urettferdigheten er det ikke den enkelte som kan ta ansvar for, men samfunnet må i større grad bære dette ansvaret. I møte med afrikanske minoritetsspråklige kvinner som har bodd kort eller lengere i tid i Norge, må Norge som samfunn, sett i lys av Young sin forståelse, ta ansvar å skape rettferdighet og rette opp i urettferdighet.

Dermed avgrensers jeg begrepet sosial rettferdighet til å handle om en tilværelse hvor man ikke utsettes for noen av de fem undertrykkelsesmekanismene. Sosial rettferdighet løftes dermed opp fra et individnivå til et samfunnsnivå, og når jeg skriver om strukturelle ulemper handler dette primært om samfunns- og kulturnivået.

3.1 Hva er karriereveiledning og kultur i møte med minoritetsspråklige kvinner?

«Kultur er et av språkets vanskeligste ord selv om – eller kanskje nettopp fordi – vi tror vi vet hva det betyr» (Eriksen & Sajjad, 2020). Begrepet brukes i ulike sammenhenger og på ulike måter. Ordet stammer fra det latinske «colere», det vil si å dyrke. Begrepet kultur brukes innen flere fagfelt, og forståelsen av det har utviklet seg over tid. Generelt brukes det ofte om tanke-, kommunikasjons- og atferdsmønstre hos mennesker (Schackt, 2019). Dette er grunnen til at man gjerne definerer en viss type atferd, som det å gå på ski på fjellet, som en del av norsk kultur. Kultur er noe man lærer og den overføres fra generasjon til generasjon (Eriksen & Sajjad, 2020). Samtidig er enhver kultur dynamisk og i endring.

Sultana hevder at begrepet kultur må sees i sammenheng med «hvem man er» og at man må forstå seg selv i forhold til kulturen man er en del av (Sultana, 2017). Kommunikasjon mellom mennesker er aldri en enkel utveksling av entydige beskjeder (Ulleberg, 2004) Vi vil tolke forskjellig og vi vil reagere forskjellig ut fra hvem vi er, og hva vi har lært. Det handler mye om hvem vi er som mennesker og hvordan vi framstår i møte med den andre (Aubert & Bakke, 2008). Ut fra dette vil både kulturell bakgrunn, personlige erfaringer og utdanningsnivå påvirke hvordan vi kommuniserer og hvordan vi møter andre mennesker.

Det tverrkulturelle aspektet kan derfor være en ekstra utfordring i karriereveiledningssamtaler med kvinner som kommer fra land med lite fungerende skolesystem. Her vil forskjellen i utdanningsnivå være bakteppet som er kjent for begge, men i tillegg vil kulturforskjellen kunne ligge som et ekstra filter over kommunikasjonen i veiledningen. Mange av de afrikanske minoritetsspråklige kvinnene kommer fra samfunn hvor kjønnsstradisjonelle holdninger som handler om at jenter ikke trenger utdanning fortsatt er vanlige (Kavli & Nicolaisen, 2016). En bevissthet rundt dette vil være ekstra viktig i karriereveiledning. Ellers kan man risikere at dette utgjør usynlige barrierer for videre utdanning eller yrkesvalg.

Det personlige aspektet må heller ikke glemmes. Man møter alltid individer og ikke individers kultur (Eriksen & Sajjad, 2020). Personlige erfaringer, både av positiv og negativ karakter, kan være vel så viktige faktorer som kulturtilhørighet i karriereveiledning. Dermed kan forståelse av kultur, og anerkjennelse av at verdier og holdninger som er til stede i samtalen, bli en berikelse heller enn et hinder for god karriereveiledning.

Sultana tar til orde for at karriereveiledere skal bli oppmerksomme på og overvinne fem fallgruver som kan oppstå i karriererådgivning i flerkulturelle samfunn (Sultana, 2017):

- Rasisme

- Romantisering av den andres kultur
- Diskriminering på grunn av begrensede oppfatninger om likestilling
- Overdrivelse eller fornektelse av kulturforskjeller
- Å glemme de menneskelige identitetene i et flerkulturelt samfunn

Man kan kjenne på ubehag eller bli forvirret av sin egen følelse i møte med mennesker fra en annen kultur. Det å anerkjenne og sette ord på dette ubehaget er viktig i et profesjonelt fellesskap. Sultana hevder at det å kjenne på følelser knyttet til rasisme er naturlig, og at det handler om ens egen frykt og egne følelser (Sultana, 2017). Han oppfordrer derfor til å ha mot til å sette ord på følelsen for å unngå at den utvikler seg og blir sterkere.

Det motsatte av rasisme, er når man i et profesjonelt fellesskap, romantisere den andres kultur. Alle kulturer har mørke sider, og dette må anerkjennes i møte med sosiale normer og forestillinger som går på tvers av de felles verdiene som er dialogisk vedtatt som grunnlag for vår felles identitet. Sultana oppfordrer karriereveiledere til å stå opp for sentrale samfunnsverdier i karriereveiledningsarbeidet (Sultana, 2017).

Sultana argumenterer for at karriereveiledere må ha en dypere forståelse av likestilling. I vestlige samfunn har likestilling i stor grad blitt forstått som lik behandling på tvers av rase, etnisitet, kjønn eller funksjonsnivå. I stedet må, argumenterer han, likestilling innebære en anerkjennelse av kulturelle behov i det offentlige rom og på arbeidsplasser, som inkluderer retten til å bære religiøst motiverte (hode)plagg eller symboler. Slik unngår man at likestilling bare handler om majoritetens forståelse, og dermed begrensning, av begrepet.

Multikulturalisme handler om å inkludere og la praksiser ta bolig, heller enn å forby og ekskludere (Sultana, 2017) .

Overdrivelse eller fornektelse av kulturforskjeller er den fjerde fallgraven Sultana omtaler (Sultana, 2017). Denne handler om å verken fornekte eller overdrive de kulturforskjellene som eksisterer i samfunnet. En bredere forståelse av kulturforskjeller, innebærer å se hvordan etnisitet, sosial klasse, kjønn, seksuell orientering, funksjonshemninger og religiøs tro alle er dimensjoner som påvirker individers liv. Det er bare gjennom en slik bred forståelse at karriereveiledere kan utfordre forskjeller i makt og urettferdighet, særlig ut fra forståelsen av at så lenge en gruppe er undertrykket, er alle andre også sårbare.

Den siste fallgruven er å glemme de menneskelige identitetene i et flerkulturelt samfunn (Sultana, 2017). Fallgruven handler om å sette mennesker i bås, og glemme at det kan være store forskjeller mellom subgrupper i samme kultur, og mellom individer i samme subgruppe. Det er nødvendig for mennesker å ha en identitet for å føle seg i balanse, og denne handler nødvendigvis ikke om nasjonal eller etnisk identitet (Eriksen & Sajjad, 2020). Det handler om trygghet i forhold til hvem man er som menneske, hva slags verdier man har og hva som er viktig i livet. Man har for eksempel sett at unge innvandrere ikke i like stor grad identifiserer seg så mye med deres opprinnelige nasjonale identitet, men heller definerer seg i forhold til religion, vennskap og sosiale medier (Sultana, 2017). Dette er dermed et ekstra lag som karriereveiledere må være oppmerksomme på hos denne aldersgruppen. Karriereveiledere må derfor være opptatt av å forstå kulturelt mangfold, både mellom kulturer og innad i den enkelte kulturen.

Ved at karriereveiledere har en høy bevissthet om egen kultur og at deres karriereteori er utviklet i det globale nord, som er en helt annen kontekst enn den som afrikanske, minoritetsspråklige kvinner kommer fra, kan de i større grad klare å unngå de fem fallgruvene (Kekki, 2022; Sultana, 2017). En åpen og kulturell holdning kan også bidra til beskyttelse mot de samme fallgruvene (Eriksen & Sajjad, 2020). I det neste kapitlet skal jeg beskrive Arthurs modell for kulturorientert karriereveiledning (Arthur, 2019). Denne modellen er ment som et rammeverk for karriereveiledere i utvikling av egen kulturell kompetanse og kan bidra til at man unngår fallgruvene som er beskrevet i dette delkapitlet.

3.2 Kulturorientert karriereveiledning i møte med minoritetsspråklige kvinner

Kommunikasjon mellom mennesker er aldri en enkel utveksling av entydige beskjeder. Vi vil tolke forskjellig og vi vil reagere forskjellig ut hvem vi er, og hva vi har lært. Når vi i tillegg skal kommunisere tverrkulturelt, vil det bli en ny kompleksitet i samtalen. Tverrkulturell kommunikasjon er beskrevet som utfordrende (Arthur, 2019). Tverrkulturell kompetanse kan derfor tenkes å være avgjørende for karriereveiledere ettersom det er et høyt antall innvandrere og flyktninger i Norge. Gjennom å jobbe systematisk med tverrkulturell kompetanse, kan karriereveiledere trolig i større grad klare å kartlegge undertrykkende strukturer i karriereveiledning.

For å styrke kompetanse innenfor tverrkulturell kommunikasjon, har Arthur utviklet en modell som hun kaller kulturorientert karriereveiledning for flyktninger (Culture-Infused

Counselling, heretter forkortet CIC) (Arthur, 2019). Det er et rammeverk ment for karriereveiledere i utvikling av egen kulturell kompetanse. Rammeverket omfatter fire sentrale områder for kulturorientert veilederkompetanse selv om hun peker på at flerkulturell kompetanse er omstridt og vanskelig å måle (Arthur, 2019). Hun ber oss om å ha dette rammeverket som en målsetning når man kommuniserer på tvers av kulturer. Hun fremhever behovet for kontinuerlig arbeid for den enkelte karriereveileder i møte med kulturorientert veilederkompetanse.

Her vil jeg kort beskrive de fire områdene og vil i drøftingen i kapittel 6 gå mer i dybden på enkelte punkter som er relevante, for å belyse viktige funn. Norsk oversettelse og tilpasning er hentet fra veilederforum (Toiviainen & Slåtto, 2022).

1. Område 1: Veileders reflekterende bevissthet om egne kulturelle identiteter

Domain I: Salience of Client and Counsellor Cultural Identities

Karriereveileder oppfordres til å utøve en kritisk selvrefleksjon over egen kulturelle identitet gjennom å ha et bevisst forhold til hvilke verdier som er viktige for en selv og i hvilke miljøer og grupper en selv kjenner på trygghet. Dette henger sammen at alle mennesker har behov for en identitet for å føle seg i balanse (Eriksen & Sajjad, 2020). Det handler ikke nødvendigvis om å etnisitet eller nasjonal tilhørighet, men om å ha en trygghet i det å være menneske og å være et fritt individ.

2. Område 2: Bevissthet om veisøkers kulturelle identiteter

Domain II: Critical Reflection on Client and Counsellor Social Locations

Det å ha kjennskap til kvinnenes kulturelle bakgrunn er en viktig oppgave for karriereveiledere. Det handler om å vise interesse for hvem man sitter rundt bordet sammen med. Dette kan være med å bidra til kvinnene opplever anerkjennelse av sin egen identitet og hvem de er. Mange av kvinnene har hatt traumatiske opplevelser, og de har behov for å bli anerkjent i disse møtepunktene. Slik anerkjennelse kan oppnås ved at karriereveileder bekrefter deres fortellinger og traumer og engasjerer seg i deres liv.

Arthur hevder at mennesker har flere kulturelle identiteter som er definert og omdefinert basert på konteksten. Når denne konteksten skifter, vises individet (Arthur, 2019). I tillegg har man som menneske overlappende identiteter (Eriksen & Sajjad, 2020). For kvinner som kommer fra en annen kultur og med ulike fortellinger, kan man ha mange overlappende

identiteter som ikke passer inn i et system. Man er mor, enke, flyktning og i tillegg skal man kanskje ha en ny identitet som arbeidssøker og skoleelev i en ny kultur. Dette er aspekter som påvirker karriereveiledningssamtalen og må være i veilederens bevissthet.

3. Bevissthet om kulturelle innvirkninger på veiledningsrelasjonen

Domain III: Culturally Responsive and Socially Just Working Alliance

Det kulturelle aspektet påvirker veilederens relasjon med veisøkeren (Ulleberg, 2004). Arthur påpeker at det er svært viktig at veisøker involveres fra starten av, også rundt enkle spørsmål som hvor veiledningen skal foregå og hvilke arbeidsmetoder som skal brukes i samtalen. Det er i liten grad forsket på hvordan karriereveiledning utviklet i en nordisk kontekst fungerer i møte med veisøkere fra det globale sør (Kekki & Linde, 2021). Dette fordrer en sensitivitet og ydmykhet hos veileder, hvor anerkjennelse av kulturelle forskjeller og det store mangfoldet av minoritetsspråklige kvinner er tydelig til stede.

4. Engasjement i spørsmål om sosial rettferdighet.

Domain IV: Culturally Responsive and Socially Just Change Processes

Hvordan kan vi styrke sosial rettferdighet i møte med de minoritetsspråklige kvinnene? Her kan karriereveiledere synliggjøre hva som fungerer og hva som ikke fungerer så godt og løfte dette til ansvarlige ledere på fylkeskommunalt nivå.

CIC bygger på at enhver karrieresamtale, er en samtale på tvers av kulturer (Arthur, 2019). Veiledere inviteres til å engasjere seg i en prosess med livslang læring, der de fortsetter å lære om mennesker og deres kulturelle identiteter og kulturelle kontekster. Den læringsreisen inkluderer pågående refleksjon for å øke selvinnsikten samt lære om andre mennesker og deres kultur. Tverrkulturell kompetanseheving innenfor fagfeltet karriereveiledning, er noe man burde diskutere på forvaltningsnivåer og i lokale karrieresentre. Økt kunnskap om, og ferdighet i, tverrkulturell kommunikasjon kan være med på å styrke karriereveilederens kompetanse i møte med afrikanske, minoritetsspråklige kvinner.

I neste delkapittel vil jeg gå grundigere inn i begrepet sosial rettferdighet. Det er ikke mulig å utdype alle Youngs fem ansikter av sosial (u)rettferdighet i denne oppgaven. Jeg har valgt å legge vekt på marginalisering og maktesløshet, ettersom det er de to ansiktene som korresponderer best med informantenes beskrivelser av sosial (u)rettferdighet i karriereveiledning.

3.3 Sosial rettferdighet

Sosial rettferdighet er et tema som engasjerer bredere enn bare innenfor karriereveiledning. «Sosial rettferdighet betyr rettferdig fordeling av rikdom, muligheter og privilegier i et samfunn. Sosial rettferdighet handler om at alle skal ha de samme forutsetningene til å lykkes» (FN-sambandet, 2020). Slik rettferdig fordeling er fortsatt ikke oppnådd, og det er mange strukturelle ulemper særlig for kvinner i de fleste samfunn. Strukturelle ulemper foreligger primært på samfunns- og kulturnivået. Man ser dette for eksempel i typiske deltidsbransjer, hvor det er mange kvinner som har deltidsstillinger og det er vanskelig å få fulltidsstillinger (Lillevik et al., 2020). Dette er et strukturelt problem som gir kvinnene dårligere månedlige utbetalinger sammenliknet med menn med tilsvarende utdanning og ansvar.

I sitt arbeid var Young opptatt av kjønn, rase, offentlig politikk og av å rette opp strukturelle ulikheter (Young, 2011). Hun beskriver at undertrykking har fem ansikter: utnyttelse, marginalisering, maktesløshet, kulturell imperialisme og vold. Jeg vil her konsentrere meg om marginalisering og maktesløshet, fordi dette er sentrale begreper for å forstå oppgavens empiri og etterfølgende diskusjon.

Young bruker *marginalisering* om det å bli utelukket fra arbeidslivet eller det sosiale liv (Young, 2011). Det kan være prosesser der enkeltindider eller grupper blir skjøvet ut i ytterkantene av samfunnet og man dermed verken står helt på innsiden eller helt på utsiden. De befinner seg i en gråsoner mellom det å være inkludert og å være ekskludert og de har ofte færre muligheter til å delta i samfunnet. Implisitt i dette problemkomplekset er å ikke få være til nytte i et samfunn.

Det å være maktesløs bruker Young om mennesker som gjerne mangler en formell utdanning og dermed også mangler privilegier som de med utdanning har (Young, 2011). Slike privilegier kan være autoritet, status og selvfølelse. De maktesløse kan være uten arbeid eller ha en liten deltidsstilling, og de må ofte ta ordre og har sjelden rett til å gi ordre.

Marginaliserte og maktesløse kan være både enkeltmennesker og grupper av mennesker (Young, 2011). Det å være innvandrer eller flyktning i et fremmed land vil i seg selv innebære en risiko for marginalisering og maktesløshet fordi man har forlatt sosiale relasjoner og opparbeidet status for å søke en bedre fremtid i et fremmed land. Ved lav formell kompetanse vil denne tendensen kunne forsterkes i et utdanningssamfunn som det norske. Dette henger sammen med at det sosiale livet ofte har sitt utspring i et arbeidsmiljø og det kan være

vanskelig å få jobb uten formell utdanning. Dette vil gjelde for mange afrikanske minoritetsspråklige kvinner, som da kan tenkes å føle på manglende fellesskap fordi de har færre arenaer for sosial utfoldelse. En slik tilværelse kan i seg selv utløse og forsterke maktesløshet.

Karriereveiledning kan spille en rolle i å utfordre og svekke tendensene til marginalisering og maktesløshet hos afrikanske minoritetsspråklige kvinner. Ut fra et overordnet og teoretisk perspektiv kan dette virke som en krevende og nesten umulig oppgave. Hooley et al. har imidlertid beskrevet fem utviklingsposter som kan fungere som en praktisk tilnærming i møte med sosial (u)rettferdighet i karriereveiledning og bidra til å konkretisere hvordan det kan gjøres (Hooley et al., 2021a; Schulstok & Seville, 2020). De fem utviklingspostene vil bli omtalt i neste delkapittel.

3.4 De fem utviklingsposter som kjerneverdi i karriereveiledning i møte med minoritetsspråklige kvinner

Karriereveiledning kan og bør bidra til sosial rettferdighet (Hooley & Sultana, 2016). Hooley, Sultana og Thomsen vektlegger sosial rettferdighet som kjerneverdi i karriereveiledningen (Hooley et al., 2021b). De er opptatt av at sosial urettferdighet må adresseres både på et individuelt og strukturelt nivå. I møte med minoritetsspråklige kvinner kan et sterkt fokus på sosial rettferdighet fremme kvinners rettigheter, fordi kvinner fortsatt bærer mange av de sosiale byrdene (Bimrose et al., 2018). I tillegg er kvinnene fremdeles utsatt for samfunnsstrukturer som undertrykker (Hooley & Sultana, 2016). En sosialrettferdighets-tilnærming i møte med minoritetsspråklige kvinner, kan være en mulig innfallsvinkel som kan bidra til å reflektere og navngi slik undertrykking (Hooley et al., 2021a).

Karriereveiledning 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 (Bezanson & Watts, 2002).

En snever forståelse av karriereveiledningens plass vil begrense seg til å handle om å hjelpe mennesker inn i arbeid eller til å finne riktig type arbeid. Hooley et al. er imidlertid opptatt av at et like viktig anliggende for karriereveiledere, er å hjelpe mennesker til å definere hva det betyr å leve et godt liv og til å hjelpe mennesker i prosessen mot et anstendig liv (Hooley et al., 2017). Nettopp i denne prosessen er perspektivet sosial rettferdighet så viktig, fordi det kan være mange stasjoner mellom et uanstendig liv og fullt lønnet arbeid. De fleste ønsker å

leve selvstendige liv og ha lønnet arbeid. Med et sosialt rettferdighetsperspektiv på karriereveiledning unngår man en svart-hvit tenkning hvor suksess bare handler om endestasjonen lønnet arbeid.

Gjennom forskning på karriereveileders rolle har Hooley, Sultana og Thomsen kommet til at det er behov for at karriereveiledere bør jobbe mer systematisk for å bidra til endring av samfunnsstrukturer (Hooley et al., 2021a). De er opptatt av at karriereveiledning som fagfelt kan og bør engasjere seg både på et system- og et individnivå. Politiske samfunnsendringer innenfor migrasjon, globalisering og urettferdig fordeling av makt og penger har gjort dette både nødvendig og relevant. De viser til fem utviklingsposter for praksis. Jeg vil bruke norsk oversettelse og tilpasning hentet fra veilederforum (Schulstok & Seville, 2020):

- Kritisk bevissthet
Build critical consciousness
- Navngi undertrykkelse
Name oppression
- Problematisere normer, utbredte antagelser og maktrelasjoner
Question what is normal
- Solidaritet gjennom kollektive handlinger
Encourage people to work together
- Arbeide på ulike nivå, fra det individuelle til det globale
Work at a range of levels

Disse kan tjene som en rettesnor for hvordan man som karriereveileder skal forholde seg til, og utfordre, det store og komplekse problemet sosial urettferdighet. Utviklingspostene kan dermed fungere både som en verktøykasse og en rettesnor for den praktiske tilnærmingen til det store og komplekse temaet sosial urettferdighet.

Det første punktet, **kritisk bevissthet**, handler om å ha en bevissthet rundt strukturell urettferdighet og å kjempe for å motvirke denne (Schulstok & Seville, 2020).

Karriereveiledere kan hjelpe kvinnene til å identifisere og sette ord på forhold som kan være undertrykkende i deres liv og bidra til at hun får hjelp med dette hos rette instans. På et overordnet nivå har man sett at innvandrerkvinner er overrepresentert i typiske deltidsbransjer, og dermed har de høyere risiko for å miste jobben (Kavli & Nicolaisen, 2016).

Dette er en strukturell sårbarhet for denne gruppen, og det bidrar gjerne til en krevende og lengre vei mot et anstendig liv i det norske samfunnet.

Det andre punktet er **navngi undertrykkelse** (Schulstok & Seville, 2020). Marginalisering og maktesløshet er former for undertrykkelse (Young, 2011). Dette er grupper av mennesker som systemet ikke kan eller vil bruke, og handler ofte om rase, arbeidsledige eller eldre personer. Hun beskriver marginalisering som den kanskje mest farlige formen for undertrykkelse. Det å navngi undertrykkelse er en handling som ikke er helt uproblematisk i alle situasjoner. En karriereveileder som avdekker strukturer som bidrar til undertrykkelse, uten å samtidig ha tid og kapasitet til å peke på en vei ut, har ikke nødvendigvis bidratt konstruktivt. Derfor må man som karriereveileder være sensitiv i samtalene og sammen med kvinnene se på hvilke muligheter og kanaler som finnes i samfunnet. I tillegg må navngitt undertrykkelse også kommuniseres til beslutningstakere på ulike samfunnsnivåer, slik at politiske og administrative avgjørelser påvirkes nedenfra.

Punkt tre er å **problematisere normer, utbredte antagelser og maktrelasjoner** (Schulstok & Seville, 2020). For karriereveiledere handler det mye om å være bevisst på sine egne normer og antagelser knyttet til arbeidslivet. Velferdsstaten Norge stiller store krav til hver enkelt arbeidstaker og dette berører spesielt kvinner med innvandrerbakgrunn og lav formell utdanning (Kavli, 2020). Integreringspolitikken forutsetter at innvandrere skal få lønnet arbeid, og det stilles strenge krav til norsk-kunnskaper. Dette kan være krevende for flere av kvinnene, fordi de har lite skoleerfaring og veien mot fast arbeid blir ofte lang. Innenfor helsevesenet og i arbeid med barn, er kravene til norskferdigheter ekstra store, og dette er yrker som ut fra tidligere erfaring og personlige forutsetninger ofte er de mest aktuelle.

Det fjerde punktet er å bygge **solidaritet gjennom kollektive handlinger** (Schulstok & Seville, 2020). Det å skape fellesskap i grupper for minoritetspråklige kvinner, kan forebygge ensomhet. Mange av kvinnene som har hatt kort botid i Norge trenger fellesskap med andre. Slike fellesskap kan bidra til en form for gruppetilhørighet og et sted hvor mange kan støtte og oppmuntre hverandre. I prosjekter hvor man har prøvd ut gruppeveiledning som en sentral del av sin modell for karriereveiledning for voksne innvandrere i norskopplæringen, har det utviklet seg et tillitsfullt fellesskap blant kvinnene (Thomsan & Hatlem, 2016). Mange av de afrikanske kvinnene kommer fra en kulturell bakgrunn hvor det ikke har vært naturlig å ta egne valg. Det å lære å ta valg og bli i stand til å beskrive sine erfaringer er en viktig lærdom i Norge, hvor det er forventet at man skal kunne gjøre det.

Det femte og siste punktet er å **arbeide på ulike nivå, fra det individuelle til det globale (Schulstok & Seville, 2020)**. Her utfordres karriereveiledere til å løfte blikket, til å tørre å møte enkeltindivider, og samtidig engasjere seg i den offentlige samtalen, både nasjonalt og internasjonalt.

3.5 Oppsummering

Jeg har i dette kapittelet drøftet sentrale begreper og teori som er sentrale for problemstillingen, forskningsspørsmålene og senere drøfting av oppgavens empiri.

Kulturbegrepet har mange ulike betydninger og det må i denne sammenhengen forstås som hvilke tanke-, kommunikasjons- og atferdsmønstre man er en del av (Schackt, 2019). For karriereveilederen vil dette handle om både å kjenne seg selv og den kulturen hen er en del av, og hvordan dette påvirker møter med afrikanske minoritetsspråklige kvinner som har en annen kulturell bakgrunn. Sultana beskriver hvordan karriereveiledere kan være oppmerksomme på og overvinne fem fallgruver som kan oppstå i karriererådgivning i flerkulturelle samfunn (Sultana, 2017).

Nancy Arthur sin modell for kulturorientert karriereveiledning kan fungere som et rammeverk for karriereveiledere i utvikling av egen kulturell kompetanse (Arthur, 2019). Dette vil være en styrke for å kunne jobbe mer effektivt med karriereveiledning av afrikanske minoritetsspråklige kvinner generelt, og mer spesifikt bidra til å endre undertrykkende strukturer for denne gruppen.

De omtalte fem utkikkspostene kan også være gode hjelpemidler for å endre undertrykkende strukturer gjennom karriereveiledning (Hooley et al., 2021a; Schulstok & Seville, 2020). De kan tjene som en rettesnor for hvordan man som karriereveileder skal forholde seg til, og utfordre, det store og komplekse problemet sosial urettferdighet.

4. Metodologi og vitenskapsfilosofisk analyse

I dette kapitlet omtales elementer ved vitenskapelig metode som er relevante for problemstillingen og forskningsspørsmålene. «Vitenskapsteoretisk forankring har betydning for hva vi søker informasjon om, og danner et utgangspunkt for den forståelsen vi utvikler» (Thagaard, 2018). Problemstillingen og forskningsspørsmålene i denne oppgaven er lite belyst i tidligere forskning. I et felt hvor interaksjonen mellom mennesker er en vesentlig del av problemstillingen, egner en utforskende tilnærming seg best. Det er da naturlig og riktig å bruke kvalitativ metode. Kapitlet omtaler også forskningsetikk og inneholder en drøfting av oppgavens pålitelighet og troverdighet.

4.1 Kvalitativ tilnærming

Vitenskap deles ofte inn i kvantitativ og kvalitativ metode. Begge samler inn og analyserer data på en systematisk og etterprøvable måte.

En kvalitativ undersøkelse baserer seg oftest på få enheter, og dataene samles gjerne inn som ord, film eller notater fra feltundersøkelser. En av de vanligste metodene er å gjennomføre individuelle, åpne intervjuer (Jacobsen, 2021). Et av formålene med kvalitativ forskning er å forstå sosiale fenomener og få tilgang til å beskrive den daglige livsverden. Disse fortolker man deretter i analyse og drøfting (Jacobsen, 2021).

Karriereveilederes samtaler med veisøkere er møter mellom mennesker der kulturelle og sosiale interaksjoner forekommer. Det er ikke bare en utveksling av teoretisk informasjon, men erfaringer og opplevelser deles. Derfor er det fortolkende paradigmat for kvalitativ forskning det mest hensiktsmessige for å beskrive og analysere hva som skjer under disse møtene (Jacobsen, 2021). En objektiv sannhet kan knapt sies å finnes når disse samtalene skal beskrives, og det fortolkende paradigmat i denne sammenhengen vil i stor grad være forenlig med en sosialkonstruktivistisk forståelse. Dermed er ikke målet å beskrive en objektiv sannhet, men å beskrive virkeligheten slik jeg oppfatter at karriereveilederne beskriver den i intervjuene.

Kvalitativ metode er en prosess (Thagaard, 2018). Meningsdannelsen kan ikke kvantifiseres gjennom for eksempel mengde og størrelse. Man har gjerne et relativt lite utvalg deltagere, men man kan allikevel oppnå et rikt beskrivende datamateriale. (Malterud, 2017).

Fordeler med kvalitative data er at man sitter igjen med mer detaljert informasjon. Det er essensielt å få informantene til å beskrive hendelser, karriereveiledningssituasjoner og konkrete erfaringer heller enn deres meninger og ideer. Dette vil i større grad gi et autentisk datamateriale for å utforske om karriereveiledning har sosial rettferdighet som kjerneverdi i møte med afrikanske, minoritetsspråklige kvinner (Lindberg, 2021).

Jeg ønsket å hente frem en «tykk» beskrivelse som fremmer informantenes refleksjoner, meninger og tanker og det vil bidra til et grunnlag for fortolkningene gjennom refleksjon (Thagaard, 2018). Det vil si en framstilling som er utfyllende og rik på informasjon uten å ta med uvesentlige detaljer. Det har vært viktig for meg å videreformidle informasjon som har bidratt til å besvare forskningsspørsmålene.

4.2 Forforståelse og fenomenologisk og hermeneutisk perspektiv

I perioden 2008 til 2010 bodde jeg i Niamey, hovedstaden i Niger. Her jobbet jeg med grunnleggende helseopplæring blant marginaliserte, muslimske kvinner. Dette la grunnlaget for mitt engasjement ovenfor afrikanske, minoritetsspråklige kvinner og temaet sosial rettferdighet. Dette engasjementet tok jeg med meg inn i jobben som karriereveileder ved senter for voksnes læring, hvor jeg møtte mange kvinner fra denne gruppen. Jeg lærte mye om strukturelle faktorer som hindret yrkesdeltakelse. Min forforståelse er dermed i stor grad preget av erfaring fra disse to arbeidsplassene.

Mitt vitenskapsteoretiske perspektiv har vært fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming (Thagaard, 2018). Det har vært viktig for meg å komme tett inn på informantenes oppfatninger om begrepet sosial rettferdighet og hvordan dette har blitt utfordret i møte med afrikanske minoritetsspråklige kvinner. Videre har jeg ønsket å få et dypere meningsinnhold enn det som umiddelbart har vært innlysende, knyttet til hvilke erfaringer informantene har med afrikanske, minoritetsspråklige kvinner i en karriereveiledningssamtale.

Hermeneutikkens oppgave er å redegjøre for hva forståelse er, og fenomenologien har søkelys på forskjellige typer erfaringer, oppfatninger, tanker og hukommelse (Thagaard, 2018). Gjennom fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming, har jeg søkt å forstå og deretter beskrive informantenes egne narrativ.

Hermeneutikkens oppgave er å redegjøre for hva forståelse er (Thomassen, 2018). En hermeneutisk tilnærming vektlegger at det ikke bare finnes én sannhet, men at et fenomen kan

forstås på flere nivåer. Hermeneutikken vektlegger betydningen av at mennesker må forstås ut fra sin historie. Mennesker kommer fra ulike kulturer, sosiale sammenhenger og ulike kontekster. Hermeneutisk forankret vitenskapssyn blir på mange måter en vektlegging av fortolkning og betydning av forskerens forståelse. Man vil forsøke å forstå andre mennesker og hva de prøver å uttrykke.

Fenomenologien har søkelys på forskjellige typer erfaringer, oppfattelser, tanker og hukommelse, i tillegg tar den utgangspunkt i den subjektive opplevelsen og søker å oppnå en dypere mening i enkeltpersoners erfaringer (Thagaard, 2018). Det handler om å utforske fenomenet, det vil si ta utgangspunkt i karriereveilederes subjektive erfaringer, så forutsetningsløst som mulig. Min fenomenologiske forankring kan da bidra til at jeg oppnår en bedre forståelse i møte med karriereveiledernes fortelling. I fortolkningen har det derfor vært viktig for meg å være bevisst min egen forforståelse og beskrive den eksplisitt.

Jeg har valgt å bruke STK (Malterud, 2017). Denne metoden er inspirert av Giorgis psykologiske fenomenologiske analysemetode. «Analysen skal beskrive de mest relevante sidene av det fenomenet vi undersøker så nøyaktig og om hyggelig som mulig, herunder relasjoner til andre fenomener. Vi er altså opptatt av subjektivitetens kontekst» (Malterud, 2017). Ved å lytte til informantenes stemmer, setter vi våre egne erfaringer i parentes for ikke å overdøve informantenes frie fortelling.

4.3 De kvalitative intervjuene

I denne studien har jeg valgt å benytte semistrukturerte intervju for innsamling av data. Det semistrukturerte intervjuet ligger nær opp til en samtale i dagliglivet (Brinkmann & Kvale, 2009). Det bidrar til å avklare den enkeltes forståelse og hva slags mening som legges til i ulike forhold (Jacobsen, 2021). Gjennom å velge denne formen har jeg lyttet til informantenes frie fortelling og samtidig sikret at informantene har svart ut fra fastlagte temaer.

4.3.1 Intervjuguide

For å sikre relevant informasjonsinnsamling benyttet jeg en intervjuguide med temaer knyttet til problemstillingen og forskningsspørsmålene (Thagaard, 2018). I tillegg hadde jeg noen hjelpespørsmål hvis jeg opplevde at samtalen ble utfordrende. (Se vedlegg 2)

Spørsmålene var ikke basert på noen bestemt teori. De var inspirert av fenomenologisk metode med flere åpne spørsmål som ga informantene mulighet til å svare fra eget ståsted. Jeg var tydelig med informantene om at jeg ønsket å høre deres erfaringer knyttet til karriereveiledning av afrikanske minoritetsspråklige kvinner. Jeg trygget dem på at de kunne snakke fritt og at jeg hadde eksplisitte spørsmål som vi kunne ta underveis i samtalen hvis det skulle bli nødvendig. Intervjuene varte fra cirka 25 minutter til 40 minutter. Jeg opplevde at jeg fikk et rikt datamateriale å jobbe videre med, og det utgjorde cirka 50 A4 sider med transkribert tekst.

4.3.2 Rekruttering og gjennomføring

Det er flere hensyn man må ta i utvelgelsen av informanter (Thagaard, 2018). Jeg måtte velge ut informanter som hadde erfaringer innenfor et felt, nemlig karriereveiledning av afrikanske, minoritetsspråklige kvinner. Dette grunnet oppgavens problemstilling og området jeg ønsket å forske på. Det ble en strategisk utvelgelse innenfor dette temaet. Jeg tok kontakt med to medstudenter og spurte om de hadde noen kjente som kunne være aktuelle innenfor denne studien. De tilhørte Oslo og Innlandet. Jeg fikk god respons på dette. De to andre informantene rekrutterte jeg ved sekundær snøball-rekruttering (Thagaard, 2018). Dette var informanter som jeg fant epostadresse til på de ulike karrieresentrene web-side rundt om i landet. Den første jeg kontaktet ga uttrykk for at temaet var svært interessant og ville gjerne stille til intervju på Teams. Denne kandidaten befant seg i Trøndelag. Det var vanskeligere å rekruttere den siste informanten. Her måtte jeg sende e-poster til flere ulike karrieresentre, før en fra Troms responderte positivt.

Da informantene hadde gitt meg muntlig samtykke om at de ønsket å delta, sendte jeg informasjonsskriv og samtykkeskjema per e-post (Thagaard, 2018). Jeg åpnet opp for at to av intervjuene kunne være fysisk, men alle fire ønsket og syntes det var greit med Teams-samtale. Dette overrasket meg, da jeg hadde sett for meg at informantene ville ha foretrukket et fysisk møte. Jeg vurderer at de to årene med pandemi har endret folks holdninger til å gjennomføre samtaler og intervjuer over nettbaserte løsninger. Kanskje har en utstrakt bruk av nettmøter bidratt til kompetanseheving på dette feltet og dermed svekket den fremmedgjøringen som dette mediet ellers ville ha medført. Dermed er risikoen lavere for at intervjuenes kvalitet blir påvirket. Jeg var opptatt av at to av informantene som bodde i noen timers rekkevidde kunne gjennomføre intervjuet fysisk, men de foretrakk å gjøre det på teams.

Utvalget i studien består dermed av fire deltakere: tre kvinner og en mann. Gjennomføringen av intervjuene gikk fint. Det tekniske fungerte bra, og jeg opplevde at jeg raskt kom inn på de temaene som var viktige å snakke om. Informantene fortalte innledningsvis hva slags erfaringer de hadde, og hva de jobbet med per dags dato som karriereveiledere. Tre av fire informanter hadde flest samtaler som innbefattet veiledning etter den nye integreringsloven. De traff kvinner som ganske nylig var kommet til landet. Den fjerde informanten hadde mange dropp-inn samtaler. Disse kvinnene hadde gjerne mange spørsmål knyttet til studier og videre utdanningsløp.

Informantenes bakgrunnsinformasjon er overlevert av informantene selv. Den er dermed subjektiv, og den gir meg ikke en fullstendig oversikt over deres kompetanse. Det er allikevel godt nok for formålet.

De fire informantene hadde jobbet innenfor feltet i mange år og var erfarne karriereveiledere som hadde mye å dele. Alle hadde erfaring med afrikanske minoritetsspråklige kvinner. Jeg lyttet mest og kom med noen spørsmål hvis det var naturlig ut fra intervjuguiden. Ut fra tanken om at kvalitativ metode skal være en iterativ prosess, var jeg forberedt på å endre intervjuguiden mellom hvert intervju. Det viste seg imidlertid at jeg hadde truffet bra med den forberedte intervjuguiden, for informantene ga så mye relevant informasjon at det ikke var nødvendig å endre intervjuguiden underveis.

4.3.3 Transkribering av intervjuene

Intervjuene ble tatt opp ved bruk av egen telefon med diktafon-appen, som er knyttet til Nettskjema fra Universitetet i Oslo.

Jeg valgte å transkribere de fire intervjuene ord for ord. Tre av fire informanter snakket dialekt, men jeg valgte å transkribere på bokmål. Jeg mener at det bidrar til en ytterligere anonymisering av intervjuene. De transkriberte intervjuene ble gjennomlest og lyttet til flere ganger i prosessen.

Å transkribere ord for ord, er en tidkrevende og til dels møysommelig prosess.

«Transkripsjonen skal mest mulig lojalt ivareta det opprinnelige materialet, slik deltakernes erfaringer og meninger ble formidlet og oppfattet under datainnsamlingen» (Malterud, 2017).

Jeg erfarte at det at jeg selv transkriberte intervjuene, medførte at jeg kjente det empiriske materialet svært godt. Det gjorde det også mye lettere for meg i analysedelen.

4.4 Etikk i forskingen

All vitenskapelig virksomhet krever at jeg som forsker må forholde meg til etiske prinsipper i forskningsmiljøet og i tillegg som relasjon til omgivelsene (Thagaard, 2018).

«Forskningsetiske hensyn må være en kontinuerlig vurdering gjennom hele forskningsprosessen i all forskning, slik at deltakerne i forskning ivaretas best mulig, og at forskningen bidrar til ny og verdifull innsikt og kunnskap for person, gruppe og samfunn.» (Halvorsen & Jerpseth, 2019).

De nasjonale forskningsetiske retningslinjer skal gi forskersamfunnet og den enkelte forsker, kunnskap om anerkjente forskningsetiske normer (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019). De skal blant annet fremme god vitenskapelig praksis, fremme kunnskaper om forskningsetisk skjønn og avklaring rundt etiske dilemmaer. Retningslinjene har fulgt meg gjennom alle fasene i arbeidet mitt med denne oppgaven. Av den grunn mener jeg at jeg har ivaretatt de etiske problemstillingene i denne masteroppgaven.

Informantene gav skriftlig og muntlig tilbakemelding om at de ønsket å delta. Det var bygget på frivillighet, og det ble gitt både muntlig og skriftlig informasjon om at de kunne trekke seg fra studien når som helst (se vedlegg 1).

Intervju med et lite antall deltakere kan øke risikoen for gjenkjennelse. Dette må møtes gjennom en tydelig anonymisering av all bakgrunnsinformasjon og annen informasjon som kan kompromittere personvernet. Deltakelse i intervjuene må bygge på samtykke. Som forsker må jeg også beskytte deltakernes integritet og vise moralsk ansvarlighet gjennom hele forskningsperioden. (Thagaard, 2018). Konfidensialitet er et annet grunnprinsipp i forsvarlig forskningspraksis hvor mennesker er involvert, og lagring av forskningsdata må skje på en trygg og sikker måte. Dette var grunnen til at jeg brukte nettskjema-appen fra Universitetet i Oslo. Alle rå-dataene ble da lagret sikkert på Universitetets servere.

Med få deltakere blir det ekstra viktig å anonymisere i forhold til kjønn. Jeg har derfor valgt å nummerere informantene med nummer 1-4. Jeg kan selvfølgelig ikke utelukke at informantene vil kjenne igjen noen av beskrivelsene. Å unngå dette ville ha vært en umulig oppgave for meg som forsker.

Prosjektet ble vurdert og godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) (Referansenummer 487245). Jeg har behandlet alle opplysningene fra informantene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019).

Informasjonsskrivet ble utarbeidet i tråd med føringer fra NSD. Det ble presisert at deltakelse var frivillig og at dataene kunne trekkes fram til publisering. Dette skrivet ble sendt til deltakerne i etterkant av den uformelle henvendelsen om å delta.

4.5 Systematisk tekstkondensering

Jeg har analysert materialet etter STK (Malterud, 2017). Metoden er utviklet i Norge av Kirsti Malterud. Hun har bred bakgrunn som allmennlege og forsker i allmenntidmedisin. Metoden er utviklet for å hjelpe allmennleger uten så mye vitenskapsteoretisk bakgrunn til å bruke kvalitativ metode. Som helsepersonell uten tidligere forskningserfaring, var hennes detaljerte beskrivelse av metoden avgjørende for valget av metode for meg. Den kan framstå som litt kokebokaktig for erfarne forskere, men det er nettopp det som gjør den gjennomførbar og at den passet meg og den måten jeg tenker på. I tillegg valgte jeg å skrive en prosjektlogg under arbeidet med analysedelen. Denne var en god hjelp for meg i prosessen fra slutten av mars og til og med mai måned (2022), da jeg gjennomførte arbeidet med systematisk tekstkondensering og de fire trinnene i denne prosessen. Denne loggen ble et nyttig verktøy for meg og gjorde at jeg fikk en kontinuitet i et vanskelig og tidkrevende arbeid.



BILDE 1 SORTERING AV MENINGSBÆRENDE ENHETER. FOTOGRAF: BENT H. LINDBERG

STK gjennomføres i fire trinn (Malterud, 2017). **I første trinn** skal man tilstrebe å få et helhetsinntrykk og identifisere foreløpige temaer gjennom et fugleperspektiv på teksten. Jeg fant 5-6 foreløpige temaer.

I andre trinn skal man identifisere meningsbærende enheter og gå fra foreløpige temaer til koder og sortering. Jeg identifiserte meningsbærende enheter i teksten som belyser forskningsspørsmålene. Disse ble fysisk klippet ut av arkene og sortert til de foreløpige temaene (se bilde 1). Deretter gikk jeg gjennom alle temaene med utklippene på nytt og utviklet de endelige temaene i en iterativ prosess. Så langt det var mulig ønsket jeg en empirinær koding. Kodene ble utviklet og justert etter hvert som empirien gav meg innspill og ideer. Tekst som ikke belyser forskningsspørsmålet, ble ikke med i analysen.

Tredje trinn er å gå fra kode til abstrahert meningsinnhold. Dette trinnet startet jeg på da jeg var trygg på de temaene jeg hadde identifisert. På dette trinnet utviklet jeg subgrupper basert på temaene i andre trinn, og sorterte alle de meningsbærende enhetene inn i subgruppene. Deretter laget jeg kunstige sitater for alle subgruppene. Dette utgjorde en sum av informantenes stemmer rundt karriereveilederes erfaringer og historier om veiledning av afrikanske minoritetsspråklige kvinner.

I siste og fjerde trinn skal man gå fra kondensering til beskrivelser, begreper og resultater. På dette trinnet beskrev jeg materialet i sin helhet, med utgangspunkt i kondenseringen i tredje trinn. Det er dette trinnet som ble til resultatdelen (kapittel 5), og som dermed beskriver hvordan informantenes stemmer belyser og besvarer forskningsspørsmålene. Jeg har gjentatte ganger lest gjennom de opprinnelige utskriftene for å bli minnet om hva som egentlig ble sagt og dermed validere tolkning og resultater.

4.6 Pålitelighet og troverdighet

Formålet med dette masterstudiet har vært å innhente ny kunnskap til karriereveiledningsfeltet innenfor temaet sosial rettferdighet. Jeg har ønsket å forske på hvordan sosial rettferdighet kommer til uttrykk i karriereveiledning av afrikanske, minoritetsspråklige kvinner. Målet til en kvalitativ forsker kan aldri være nøytralitet, men man må etterstrebe åpenhet rundt hvordan egne oppfatninger har påvirket studiens gjennomføring og konklusjoner. Jeg ønsket å lytte til informantenes frie fortelling uten alt for mange avbrytelser. Samtidig ønsket jeg fokuserte intervjuer med en tydelig retning. Dermed var valget av semistrukturerte intervjuer naturlig.

Reliabilitet, validitet og overførbarhet er begreper som brukes for å vurdere et forskningsprosjekts troverdighet (Thagaard, 2018).

Reliabilitet handler om forskningsprosessens pålitelighet (Thagaard, 2018). Jeg har beskrevet kontakten jeg har hatt med informantene og jeg har vektlagt å være transparent i hele prosessen i bearbeiding av dataene. Det er alltid en risiko for at intervjuer avdekker hva informantene mener er det riktige å gjøre, og ikke hva de gjør. Langvarig involvering med deltakende observasjon ville ha økt validiteten av mine resultater og konklusjoner. Dette ville imidlertid ha medført at studien ikke var gjennomførbar for meg.

I kommunikasjon mellom mennesker kan misforståelser skje. Dette må man være svært oppmerksom på, særlig når intervjuene skjer via Teams. Underveis i intervjuene var jeg derfor opptatt av å be om bekreftelse hvis jeg opplevde noe som uklart. Flere ganger ba jeg om bekreftelse på om jeg hadde forstått svaret riktig. Jeg kan uansett ikke garantere at informasjon ikke er mistet underveis, selv om jeg altså har gjort mye for å unngå at det skulle skje.

Validitet eller **gyldighet**, handler gyldigheten av de resultatene jeg har kommet fram til (Thagaard, 2018). Validiteten kan trues av forskerskjevheter. Dette er dataseleksjon etter forskerens oppfatning av temaet som studeres. Denne trusselen har jeg møtt gjennom å være transparent i hele prosessen fra utvelgelsen av informanter til analyse av datamaterialet.

Jeg har redegjort for min forforståelse av fagfeltet og av hermeneutikk og fenomenologi. Funn vurderes i lys av, og drøftes opp mot, annen forskning. Jeg har gjennomført de planlagte intervjuene ut fra en semistrukturert intervjuguide, og jeg har valgt å transkribere hvert ord av intervjuene i sin helhet. Jeg har jeg vektlagt et kritisk blikk på resultatene jeg har kommet fram til. Dette er alle faktorer som øker studiens validitet.

Jeg ba ikke om validering av transkripsjon og tolkning fra informantene. Dette er en svakhet som øker risikoen for misforståelser og forskerskjevheter. Jeg har derfor lest gjennom de opprinnelige utskriftene gjentatte ganger for å bli minnet om hva som egentlig ble sagt og dermed validere tolkning og resultater. Jeg er ingen erfaren forsker, noe som også kan påvirke validitet og gyldighet.

Overførbarhet handler om i hvilken grad mine funn kan brukes i andre sammenhenger og situasjoner (Thagaard, 2018). Jeg vurderer det som sannsynlig at mine resultater er

overførbare til karriereveiledning av afrikanske, minoritetsspråklige kvinner i Norge generelt. I tillegg vil kanskje en del av funnene også være overførbare til andre yrkesgrupper som veileder den samme gruppen mennesker innenfor andre fagfelt. Jeg håper at karriereveiledere som leser min masteroppgave vil kjenne igjen fenomener jeg har beskrevet og at resultatene vekker gjenklang og bidrar til refleksjon og endring. Fokusgruppeintervjuer med flere deltakere fra flere regioner kunne fått fram mer informasjon og flere nyanser. Dette ville kunne ha økt overførbareheten i studien. Samtidig ville fokusgrupper medført et mye større datamateriale som igjen ville kreve en mer erfaren forsker for å gjennomføre en forsvarlig analyse.

5. Funn

Dette kapittelet beskriver resultatene etter analysen av intervjuene med de fire karriereveilederne fra Oslo, Trøndelag, Troms og Innlandet. Resultatene framkom av analysen som er beskrevet i kapittel 4.5 og er inndelt i fem temaer som presentert i tabell 1.

| Kapittel | Overskrifter | Kort presentasjon av funn |
|----------|---|--|
| 5.1 | Forestillinger som endres i møte med veisøker | Informantene beskriver hvordan karriereveiledning med denne gruppen kvinner har endret deres måte å tenke på rundt problemstillinger som likestilling, jobb og utdanning. |
| 5.2 | Karriereveilederens utøvelse av skjønn | Det norske systemet er ikke tilpasset karriereveiledning av afrikanske minoritetsspråklige kvinner, og informantene beskriver hvordan de bruker skjønn for at deres virkelighet skal passe med samfunnets krav. |
| 5.3 | De personlige historiene -om å være i skvis mellom rollen som karriereveileder og medmenneske | Dette kapittelet omhandler historier som kvinnene bærer med seg når de kommer til Norge. Informantene gir uttrykk for at disse fortellingene gjør inntrykk på det personlige plan. |
| 5.4 | Uttalte og uuttalte forventninger | Informantene beskriver hvordan de opplever at det norske samfunnet har urealistiske forventninger til de afrikanske kvinnene. Informantene opplever at de afrikanske kvinnene har urealistiske forventninger til karriereveiledning og det norske samfunnet. |
| 5.5 | Kulturell kapital | De afrikanske kvinnene kan ikke beskrives som en homogen gruppe i karriereveiledning. De bærer med seg ulike fortellinger og erfaringer som de tar med seg. Den sterke omsorgsrollen ligger sterkt forankret som en felles kulturell kapital og påvirker utbyttet av karriereveiledning. |

TABELL 1 PRESENTASJON AV TEMAER FRAMKOMMET GJENNOM ANALYSEN

5.1 Forestillinger som endres i møte med veisøker

Flere av informantene beskrev seg selv som feminister. Med dette mente de at kvinner burde i like stor grad som menn delta i arbeid utenfor hjemmet, med de samme muligheter og under de samme forutsetninger. De opplevde at denne holdningen ble utfordret i møte med de afrikanske kvinnene. Utdanning og arbeid var ikke lenger det viktigste de tenkte på i møte med de afrikanske minoritetsspråklige kvinnene. De så at mange kvinnene ikke var der i livet at jobb og utdanning var det viktigste nå. Mange av kvinnene hadde nok med å være omsorgspersoner for egne barn i tillegg til å tilpasse seg livet i Norge.

Informant 1:

«I noen tilfeller, det er at jeg har jeg lyst til å si at når det kommer en enslig mor ifra Afrika med 7 barn og den minste går i barnehagen og den eldste er 17, skal man kanskje tørre å tenke at da skal jobb være nummer 1 for henne de neste årene?».

Alle informantene trakk fram at flere av kvinnene var eneforsørgere og gjerne hadde mange barn. De erfarte at det da ofte var vanskelig å få endene til å møtes, både økonomisk og tidsmessig, når de måtte gå på skole selv i tillegg til å jobbe ved siden av.

Informant 2:

«Men dette skal jeg kanskje ikke si, men jeg har mange ganger hatt lyst til å si det, kan du ikke vente med utdanning?».

Flere av informantene la vekt på den store belastningen disse kvinnene gikk gjennom etter at de var kommet til Norge. En av informantene beskrev dem som både dobbelt- og trippelarbeidende, og at det da var krevende å starte på utdanning og tenke på karrieremuligheter i Norge.

Informant 2:

«Det gjør inntrykk at de tilsynelatende er villig til å bruke såpass mye tid, når jeg vet at de har tre eller fire barn. Mange av de eritreiske jentene som jeg har møtt, er eneforsørger, med dobbeltarbeid, og de skal gå på skole samtidig».

Informantene beskrev hvordan de var opptatt av at kvinnene de møtte skulle ha like rettigheter og muligheter som menn. De hadde en genuin interesse av å møte kvinnene i den situasjonen de befant seg, der og da. Informantene ønsket å beskytte og legge til rette for gode og realistiske løsninger for kvinnene i den situasjonen de befant seg i. De mente at jobb og utdanning i mange tilfeller måtte komme på et senere tidspunkt. Mange av kvinnene hadde aleneansvar for barn og omsorgsrollen stod i sentrum av deres liv her og nå.

Informant 3:

«Kan det være jobb nok for dem å passe på disse 8 hjemme og bare å få ting til å gå rundt faktisk, istedenfor å plage dem?».

Informantene fortalte at mange av kvinnene de møtte ikke hadde førerkort og at dette ofte medførte kronglete og strevsomme hverdager med å levere og hente i barnehagen med kollektivtransport. Når kvinnene begynte på norsk-kurs var skolehverdagen gjerne preget av

mye arbeid, både med egne barn og tilegnelse av et nytt språk. Informantene reflekterte rundt tidspunkt for oppstart av skolegang. Tre av fire var kritiske til hvor tidlig norske myndigheter forventer at dette skal skje.

5.2 Karriereveileders utøvelse av skjønn

Informantene beskrev hvordan de noen ganger havner i skvis mellom kvinnenens behov og kravene karriereveiledere har fra offentlige myndigheter. De fortalte om en erfaring av at samtalene med de afrikanske kvinnene ofte ikke passet inn i myndighetens skjemaer og systemer. Dette handlet ofte om at kvinnenens tidligere erfaringer og utdanning(er) ikke var tilpasset det norske systemet og dermed heller ikke de norske skjemaene eller de norske lovene. For å hjelpe kvinnene mot et anstendig liv, var de dermed avhengig av å bruke skjønn, slik at de kunne nærme seg lønnet arbeid i et tempo som var tilpasset den enkelte kvinne.

Informant 4:

«Det er sånn kørka en del av den vestlige veiledningstradisjonen vår. Den blir kanskje ikke like åpen og fri, de samtalene. Og kanskje kan de heller ikke bli det på dette tidspunktet ... Jeg må gi informasjon på en annen måte som ikke gjør dem mer forvirret».

Informant 2:

«Så jeg tenker at det på en måte ganske stor miss-match mellom det samfunnet de kommer fra og det samfunnet vi har her ... I tillegg det er noen traumer med her, som er, ja, det synes jeg kan være utfordrende med tanke på karriereveiledning».

Informantene fortalte at det var vanlig at kvinnene hadde praktisk arbeidserfaring som ga lite realkompetanse i Norge. To av informantene beskrev hvordan disse møtene kunne bli markedsorienterte og mekaniske når de forsøkte å innrette seg etter myndighetenes forventninger.

Informant 2:

«Det blir litt slik, noen ganger, så blir det markedsorientert og mekanisk. Det vi føler oss tvinge til å si. Disse rammene for denne veiledningssamtalen, skal være på 50 minutt, men jeg skulle noen ganger hatt de en hel dag».

De to andre informantene fortalte at de så at det var umulig å innfri myndighetenes forventninger, og de valgte derfor en mye friere tilnærming til samtalene. De mente at flere av kvinnene hadde behov for veiledning over flere år og strakk seg langt for å klare å tilby den oppfølgingen de mente var nødvendig.

Informant 3:

«For disse kvinnene er det jo en langvarig prosess, og det er ikke noe engangs, der snakker vi om flere år, med jevnlig veiledning og oppfølging».

Informant 1:

«Disse menneskene skal altså i løpet av tre første månedene etter at de er blitt bosatt i en kommune, så skal de være i stand til å være godt nok orientert om sine muligheter. Og det er de ikke».

Alle informantene hadde et oppriktig ønske om å legge til rette for gode samtaler for kvinnene uten at det alltid var like lett. Det var et stort sprik mellom det kvinnene delte fra sine hjemland og det karriereveilederne skulle klare å formidle til kvinnene. En av informantene gav uttrykk for at tiden ofte ikke strakk til. Alle informantene var kritisk til norske myndigheters skjemaer og systemer, og de kritiserte de vestlige veiledningstradisjonene og de politiske føringene. Den tildelte tiden de skal bruke sammen med kvinnene ble beskrevet som alt for knapp.

5.3 De personlige historiene – om å være i skvis mellom rollen som karriereveileder og medmenneske

Alle informantene beskrev hvordan mange av de afrikanske kvinnene har traumatiske historier fra hjemlandet og veien til Norge. De fortalte at mange av kvinnene var traumatiserte. De kjente til historier om seksualisert vold, kjønnslemlestelse og annen vold. Det var vanlig med langvarige opphold i flyktingeleirer før ankomst Norge, et opphold som ofte ble beskrevet som preget av brutalitet.

Informant 4:

«Og så vet du at hun kommer fra Sør-Sudan 26 år, har tre barn med seg, ingen far i bildet, du skjønner, du vet jo hvor mye, hvor mye seksuell vold det har vært og hvor mye det er i de landene der».

Informantene beskrev hvordan en traumatisk bakgrunn gjerne ga kvinnene dårlig helse, og at disse helseplagene også var reelle når de kom til Norge. Dette påvirket også skolegangen til kvinnene og det begrenset utbyttet av karriereveiledning.

Informant 4:

«Men flyktninge-gruppen fra Kongo opplever jeg som ganske sånn skadet. Hver gang jeg spør om skolebakgrunn så er den veldig brokete for det har jo vært krig. Så har de bodd i Kongo, flyktet til Rwanda og reist tilbake til Kongo og så ble det krig igjen».

To av informantene fortalte at de snakket med kvinnene om de traumatiske hendelsene og hvordan det påvirket livene deres. De var opptatt av å møte dem i deres fortelling og mente at var viktig for å kunne gi god veiledning.

Informant 3:

«De personlige historiene om krig, tortur, alt det, ganske ofte kommer man dit, jeg snakker med dem lenge og flere ganger også».

To av informantene styrte unna de vonde personlige historiene til kvinnene. De mente at det var noen andre sin jobb å snakke om dette, da det ville kreve en helt annen kompetanse å snakke om disse hendelsene.

Informant 2:

«Jeg kan ikke prate om overgrep og jeg prater aldri om de vonde tingene med dem».

Den tredje informanten var opptatt av å informere kvinnene om hva slags rettigheter de hadde i Norge. Hen forklarte at i Norge hadde vi gode ordninger og et lovverk som skulle beskytte kvinnene hvis man hadde det vanskelig og levde i et voldelig samliv. Den fjerde informanten uttrykte at det var viktig å bekrefte og se kvinnene. Hen brukte mye tid på å lytte da de kom til samtalene. Hen var også opptatt av å formidle sin uro og sine erfaringer videre til andre og mente at det kunne sette i gang refleksjoner og tanker videre i systemet. Alle informantene beskrev et oppriktig ønske om å engasjere seg i kvinnes liv. To av informantene vektla at de opplevde at de selv ikke hadde god nok kompetanse til å gå inn i enkelte av de vanskelige temaene, da for eksempel seksualisert vold.

Informantene fortalte at mange av kvinnene som kommer er analfabeter. Dette medfører at veien til utdanning gjerne blir ekstra lang og komplisert. De snakket om at disse kvinnene

kanskje burde få lov til bare å være en del av det norske samfunnet, da de ikke trodde at alle ville klare å komme i jobb. De beskrev utsiktene til jobb som enda vanskeligere for de kvinnene som kom fra veldig fattige forhold, gjerne landsbyer uten innlagt vann og strøm.

Informant 1:

«Mange av disse kvinnene har kanskje ikke laget mat på en komfyr i sitt liv. Så all energi og fokus handler om å lære seg grunnleggende praktisk forståelse og orientere seg i det lille miljøet de skal slippe barna sine ut i eller sånt».

Informant 3:

«Det er selvfølgelig vanskelig å finne grensen, men et sted må grensen gå. Så når man har vært kasteball i nav og ut og inn og det ikke skjer noe, og det er ikke mulig. Så tenker jeg, hvorfor ikke slutte å plage folk. Den tanken at man skal forandre folk som er uforanderlig, ja, noen tror mer at det går an. Det er jo en del i Norge, i forskjellige etater overalt, som har en drøm, og som tenker at det skal gå».

Alle informantene fortalte at de ble berørt av de personlige historiene, særlig de om vold, seksuell vold og kjønnslemlestelse. De var opptatt av at denne volden setter dype spor i kvinnenens liv og dermed medfører dårligere helse. Denne helseutfordringen gjør det mer krevende å møte myndighetenes krav til karriereveiledning, utdanning og lønnet arbeid. Alle informantene brukte det sterke uttrykket «slutte å plage folk» eller tilsvarende da de snakket om dette. Dette understreker hvor krevende de opplever å stå i spagaten mellom myndighetenes krav og kvinnenens virkelighet.

5.4 Uttalte og uuttalte forventninger

Informantene beskrev hvordan det norske samfunnets forventninger til de afrikanske kvinnene kunne være vanskelig å møte, både for kvinnene og for karriereveilederne. Dette handler ofte om å klare en utdanning eller det å starte i jobb tidlig etter at kvinnene har kommet til Norge. Flere av informantene mente at dette var helt urealistisk.

Informant 3:

«Det er en forventning til at de skal greie en hel del masse ting, som de mest sannsynlig ikke vil greie uansett. Så fører det til enda mere stress og bekymringer. De har mere nok med ungene sine».

Informantene påpekte at Norge som samfunn, er et utdanningsamfunn. Landet har sterke føring og forventninger til utdanning og arbeid for alle, og det er lite rom for andre holdninger til dette. Dette kunne være utfordrende i møte med kvinner fra en annen kultur med et annet syn på arbeid og utdanning. I tillegg beskrev de hvordan den norske forventningen om å stå i jobb til pensjonsalder kunne være vanskelig å forstå eller forholde seg til for disse kvinnene, da mange hadde en forventning om å slutte å jobbe mye tidligere enn den norske modellen legger opp til. Informantene beskrev at den norske forventningen om at man tilpasser seg arbeidsmarkedet og utdanner seg hele livet kunne være ekstra krevende for kvinner som kommer fra land med lavere utdanningsnivå.

Informant 2:

Jeg kunne tenke meg å prate mer med dem om hvordan det norske samfunnet fungerer og hvordan arbeidssamfunnet er lagt opp».

Informantene beskrev hvordan de opplevde at de afrikanske kvinnene gjerne har en helt annen tilnærming til alder og deltagelse i yrkeslivet enn det som er vanlig i Norge. I tillegg beskrev de hvordan forståelsen av at alle skal ha like muligheter, kan være annerledes i en afrikansk kontekst. En av informantene hadde erfart at flere av kvinnene så på seg selv som gamle da de nærmet seg 40 år.

Informant 1:

«Når jeg møter en kvinne som er 39 år, så i mitt hode har hun en arbeidsvei å gå. For vi som samfunn forventer at hun skal jobbe til hun er 70 år».

På den andre siden, beskrev informantene også tydelige forventninger fra de afrikanske kvinnene til det norske samfunnet. De opplevde at disse forventningene noen ganger kunne være urealistiske, gjerne preget av travelhet. Forventningene kunne handle om at det skulle ordne seg raskt med både språk, utdanning og jobb.

Informant 2:

«De tror at det skal gå veldig fort med utdannelsen. Når vi snakker om at det kan gå 8-9 år før en faktisk er i land, så kjøper de ikke den argumentasjonen».

I denne travelheten kunne informantene ofte oppleve en del stress og bekymring, gjerne knyttet til forventninger fra egen familie både i hjemlandet og i Norge. Dette kunne forsterkes av forventninger innen den subkulturen kvinnene tilhørte.

Informant 3:

«Forventninger og noe av det aller hardeste, så jeg kan tenke meg, det er så indre hard justis, for eksempel blant somaliske damer».

Informantene beskrev hvordan en del kvinner hadde en forventning om å lære seg norsk raskt, mens en del andre kvinner hadde lav selvfølelse. Dette siste ville ofte gjelde analfabeter, og de erfarte at de i tillegg manglet forståelse av det norske skolesystemet. Informantene beskrev hvordan noen kvinner ville ha hurtige løsninger og at det kunne være vanskelig å finne de rette ordene i disse samtaler. De så imidlertid seg nødt til å forsøke å korrigere urealistiske forventninger.

Informant 1:

«Jeg tenker rett og slett at det er norsk som blir hovedbeskjeftigelsen i tiden framover, norsk og grunnskole».

Informantene beskrev et sprik og et spenningsforhold mellom det norske samfunnets sterke føringar knyttet til utdanning og arbeid og realiteten til de afrikanske minoritetsspråklige kvinnene. Informantene mente at de afrikanske kvinnene hadde et annet syn på arbeid og utdanning, basert på den kulturen de var vokst opp i. I tillegg beskrev informantene at definisjonen av «gammel» gjerne var mye yngre hos de afrikanske kvinnene enn det som er vanlig i majoritetskulturen. Informantene ga uttrykk for at det kunne være utfordrende å forklare hvordan et norsk arbeidsliv fungerer. De pekte på at mange av de afrikanske kvinnene ville trenge flere år på skolebenken og hadde en lang vei med tanke på skole og utdanning. Dette kunne være vanskelig å formidle, da noen av kvinnene ville ha hurtige løsninger.

5.5 Kulturell kapital

Informantene minnet om at Afrika er et stort kontinent med svært ulike kulturer, og at dette innebærer at kvinnene derfor ikke kan beskrives som en homogen gruppe. De fortalte at hvor i Afrika flyktningene kom fra i stor grad var med på å forme hvordan de klarte overgangen til

det norske arbeidsmarkedet, til tross for at vanskelige personlige historier var utbredt fra hele kontinentet.

Informant 3:

«Det er jo ganske store forskjeller i Afrika. Bare mellom land i Afrika, de små afrikanske landene og de store afrikanske landene. Men hva de har til felles, det er jo selvfølgelig en vanskelig situasjon. De fleste afrikanske land, har jo en annen familie - hva skal man si for noe - struktur og et helt annet syn på hvordan livet skal leves og hva som er en jobb og så videre».

Flere beskrev at i enkelte land, særlig Eritrea, var kvinnene vant til å jobbe utenfor huset og at dette var en naturlig del av kulturen. Erfaring fra jordbruksarbeid og militæret var vanlig blant eritreiske kvinner, og informantene beskrev hvordan disse kvinnene var ekstra ivrige etter å få seg både utdanning og jobb.

Informant 3:

«Arbeidsomme og pliktoppfyllende er vel, jeg tror vel det faktisk er, i hvert fall på statistikk jeg har sett, at det er eritreiske kvinner som kommer aller best ut. Og de afrikanske damene er noen arbeidsjerner, det glemte jeg å si.»

En av informantene beskrev hvordan kirken var en integrert del av den eritreiske kulturen, og at dette påvirket kvinnenens utdannings- og karrierevalg. De hadde gjerne med seg en omsorgsidentitet fra kirken, og det medførte ofte at de ønsket omsorgsbaserte yrker, som å jobbe med barn eller eldre.

Informant 4:

«Det er gjerne disse eritreiske eller etiopiske damene fra kirken som har slike verdier som å ta vare på gamle og barn. Det er jo sånn verdibasert valg kan man si. Så de vil jo stort sett, de vil jo bli helsefagarbeider og det har de også hørt at de kan få seg jobb i».

Informantene beskrev de afrikanske kvinnenens forhold til familien og den sterke omsorgsrollen de har for sine barn, som dypt forankret i kulturen. De fortalte at mange av kvinnene har en stor barneflokk og er mest opptatt av at barna får seg en utdanning og jobb og dermed gjerne setter sine egne behov til side.

Informant 1:

«Disse kvinnene er villige til å sette seg helt på vent. Og kanskje til og med tenke at til slutt er det barna som skal tenke på meg. Så det med familie og barn er jo en faktor i forhold til deltagelse i yrkeslivet ... Det er så sterkt forankret, det med morsrollen den familie rollen».

Informantene beskrev hvordan vi i Norge ser på utdanning og arbeid som svært viktig og at det har en høy verdi. De var usikre på om mange av de afrikanske kvinnene verdsatte dette like høyt som oss. En av informantene mente også at dette endret seg blant de afrikanske kvinnene, ettersom hvor lenge de hadde vært i Norge. Her erfarte informantene at tid i Norge endret de opprinnelige holdningene. Alle informantene var nøye med å påpeke at det også var individuelle forskjeller mellom kvinner innad i ulike kulturer.

Informant 3

«De fleste afrikanske land har jo en annen familie, hva skal man si, struktur, og i tillegg er helt annet syn på hvordan livet skal leves og hva som er en jobb, Og så er det forskjell på de som har vært her lenge og de som er helt ferske i landet. Det er i hvert fall en stor forskjell».

Informantene beskrev dermed et mangfoldig møte med ulike kvinner og ulike afrikanske kulturer. Noe alle beskrev som en felles afrikansk kulturell arv var kvinners forhold til familien og den sterke omsorgsrollen de har for sine barn. I tillegg beskrev informantene hvordan Norge ser på utdanning og arbeid som svært viktig og at det har en høy verdi. De var usikre på om de afrikanske kvinnene verdsatte dette synet slik som vi gjør.

5.6 Oppsummering

Jeg har i dette kapitlet beskrevet funn etter analysen av de transkriberte intervjuene med fire karriereveiledere jeg gjennomførte første halvår 2022. Informantene snakket om utfordringer i karriereveiledning av afrikanske minoritetsspråklige kvinner. De beskrev en gruppe kvinner som har tatt med seg en rik kulturell kapital fra sitt eget kontinent. Denne har i stor grad definert hvem de er, og hvilke holdninger de har til utdanning og arbeid. Mange av kvinnene er sterke, med en fortid som både består av gode arbeidserfaringer, men også erfaringer av krig og grusomheter utenfor fatteevne. Informantenes beskrivelse av hvordan de mestrer nye

kulturelle koder og mange allerede innen tre måneder skal planlegge en ny karrierevei, er tankevekkende.

Informantene framstod som genuint interessert i kvinnene, framsnakket dem og var opptatt av å finne gode og realistiske løsninger med utgangspunkt i kvinnenes behov og livssituasjon.

I neste kapittel skal jeg drøfte mine funn i lys av teori og forskning. Jeg har delt kapittelet inn i fem overskrifter. Ut fra et forskningsetisk perspektiv, har det vært viktig for meg at prosjektets empiri møter aktuell teori og forskning i dette kapittelet, slik at informantenes stemme er tydelig gjennom hele kapittelet.

6. Drøfting

I dette kapittelet vil jeg drøfte funn sett i lys av relevant teori og forskning. Jeg har delt dette kapittelet inn i fem overskrifter. I første del drøfter jeg informantenes erfaring med tidlig karriereveiledning. I andre del drøfter jeg undertrykkende strukturer. Deretter drøfter jeg kulturorientert karriereveiledning i møte med afrikanske minoritetsspråklige kvinner. I nest siste del drøfter jeg hvordan de fem utviklingspostene kan fungere som en rettesnor for å fremme sosial rettferdighetstenkning innenfor karriereveiledning. Til slutt har jeg en oppsummering.

6.1 Informantenes erfaring med tidlig karriereveiledning – et gode eller ikke?

Informantene fortalte at mange av kvinnene de hadde til samtale, hadde utfordrende og slitsomme liv etter ankomst Norge. Omsorgsrollen og det økonomiske ansvaret, gjorde at de hadde mange forpliktelser i hjemmet. I tillegg var det krevende å bosette seg i en ny kultur. Mange av kvinnene hadde lav formell utdanning. Til tross for at karriereveiledning av nyankomne flyktninger er en lovpålagt oppgave for karriereveiledere i fylkeskommunen som skal skje innen tre måneder, kan denne kombinasjonen av bakgrunn og omveltning av livsvilkår sette sterke begrensninger for deltakelse så tidlig etter ankomst Norge (Integreringsloven, 2022). Hensikten med karriereveiledning er å hjelpe mennesker til å ta gode og velinformerte valg om utdanning, opplæring og arbeid, og informantene mente at det ville være vanskelig å nå dette målet i tidlige samtaler med denne gruppen kvinner. Dette synet finner støtte hos Lillevik et al., som konkluderer med at flyktninger med mindre ressurser, for eksempel mennesker med dårlig helse og mindre utdannelse før ankomst Norge, har et mer begrenset utbytte av tidlig karriereveiledning (Lillevik et al., 2020). Denne gruppen flyktninger må gjerne ha flere samtaler.

Det er imidlertid en tosidighet her, fordi det er mye som tyder på at tidlig kompetansekartlegging og karriereveiledning av nyankomne flyktninger også kan være med å bidra til at kvaliteten på introduksjonsprogrammet blir bedre (Lillevik et al., 2020). En av informantene beskrev at det ofte var en langvarig prosess å veilede mange av de afrikanske minoritetsspråklige kvinnene fram mot yrkesdeltakelse. Hen mente at kvinnene ville trenge veiledning og oppfølging over flere år. En av de andre informantene påpekte at de store forskjellene mellom de afrikanske og den norske kulturen kunne by på utfordringer ved tidlig karriereveiledning. Dette kunne handle om at mange av kvinnene først og fremst ser på seg selv som omsorgspersoner for egne barn og egen familie, og at de derfor setter seg selv

bakerst i køen for å tilpasse seg til det norske samfunnets forventninger og krav. Dermed er det ikke gitt at karriereveiledning er det første de føler at de trenger etter ankomst Norge.

Informantene fortalte at de fikk innsikt i mange traumatiske historier. De hadde litt ulike tilnærminger til dette. To av informantene ga tydelig uttrykk for at det var naturlig for dem å snakke med kvinnene om vanskelige temaer som seksualisert vold eller andre ting de hadde vært utsatt for. De to andre informantene styrte unna disse temaene. De mente at det ikke var deres jobb å snakke om dette, da en slik samtale ville kreve en helt annen kompetanse. Alle informantene beskrev imidlertid en opplevelse av at traumatiske hendelser hadde avgjørende påvirkning på kvinnenens liv. Informantene beskrev hvordan mange av kvinnene de møtte hadde opplevd krig og bodd i flyktningeleir før ankomst Norge. I tillegg beskrev de mange tap av både sosiale relasjoner og funksjoner, med et tilhørende ensomt liv i sitt nye hjemland. Dette er i tråd med rapporter som viser at mange av disse kvinnene har gått gjennom traumer og store lidelser, og dermed har store psykiske helseutfordringer (Helsedirektoratet, 2009; Umblijs, 2020). I tillegg er innvandrerkvinner overrepresentert blant langtidssykemeldte (Helsedirektoratet, 2009; Umblijs, 2020). Helseplagene kan komme tidlig etter ankomst, men det kan også komme etter en viss tid. Dermed bidrar tidligere traumer til å opprettholde kvinnenens opplevelse av maktesløshet, og som en konsekvens, også marginalisering. Det å formidle kunnskap om helse til kvinner, kan være med på å forebygge helseskader og sykdom (Helsedirektoratet, 2009). Mange av kvinnene er kanskje ikke klar over utfordringer knyttet til sin egen psykiske og fysiske helse når de kommer til Norge. I dette perspektivet, er det forståelig at det for mange afrikanske, minoritetsspråklige kvinner kan være krevende å ha sin egen karrierevei i tankene tidlig etter ankomst Norge.

Tidlig informasjon om rettigheter i det norske helsevesenet kan hjelpe kvinnene til å få tidligere behandling for sine helseutfordringer (Helsedirektoratet, 2009). Dette kan bidra til et bedre utbytte av karriereveiledning på et noe tidligere tidspunkt enn uten slik behandling, og det støtter en praksis hvor karriereveiledere tar et mer helhetlig perspektiv som beskrevet av den ene informanten. Kvinner som har fått den hjelpen de trenger når de kommer til Norge, vil ha et bedre utgangspunkt når de er klar for en karriereveiledningssamtale. Dette mener jeg kan ha stor betydning for karriereveiledning av de afrikanske minoritetsspråklige kvinnene.

Problemstillingen rundt tidlig karriereveiledning er mangesidig og sammensatt. Man møter kvinner som er på ulike steder i livet når de kommet til Norge. Hver enkelt kvinnes fortelling er unik, slik alle informantene minnet om. Afrika er et stort kontinent med mange ulike

kulturer og utfordringer. Et solid lovverk virker beskyttende da det sikrer individuelle rettigheter, men det kan også hemme utøvelse av skjønn. Dette er særlig sårbart ved tidlig karriereveiledning hos de mest marginaliserte afrikanske minoritetsspråklige kvinnene (Lillevik et al., 2020).

Forskningsspørsmålet som handler om informantenes erfaring med karriereveiledning av afrikanske minoritetsspråklige kvinner, kan dermed besvares tosidig. På den ene siden beskriver de at veiledning fungerer fint når det skjer på riktig tidspunkt i kvinnenens liv. På den andre side beskriver de at det kan være utfordrende å ha sin egen karrierevei i tankene tidlig etter ankomst Norge, særlig for de kvinnene som har traumer og psykiske helseutfordringer, etter flere år på flukt og krig i sitt tidligere hjemland (Umblis, 2020). For denne siste gruppen har karriereveiledere behov for å kunne utøve skjønn.

6.2 Undertrykkede strukturer: etiske overveielser og hensyn i individuelle møter

Alle informantene beskrev møter med afrikanske minoritetsspråklige kvinner hvor karriereveiledning ble vanskelig fordi kvinnene hadde store utfordringer med å få sin egen hverdag til å gå opp. Grunnleggende oppgaver som å handle mat og få barn til skole og barnehage ble beskrevet som så krevende at det kan sees på som en undertrykkende struktur som hindrer utbytte av karriereveiledning og også hindrer deltakelse i jobb eller utdanning. Informantene var derfor opptatt at det var den enkelte kvinnes behov som måtte møtes, heller enn hvilke forventninger det norske samfunnet hadde til henne. Alle informantene la stor vekt på å møte hver enkelt kvinne der hun er. De beskrev betydningen av å møte kvinnene og lytte til deres fortelling og mente at det var viktig for å kunne gi god veiledning.

For å imøtekomme undertrykkende strukturer i kvinnenens liv, var informantene opptatt av den gode samtalen, og mindre opptatt av skjemaer og myndighetenes forventninger. De vektla å ha en åpen samtale hvor kvinnenens behov og forståelse var styrende. Informantene beskrev dette som den beste måten å utøve skjønn innenfor dagens lovverk.

Generelt kan man som karriereveileder komme i et krysspess mellom hva samfunnet har av føringer og plikter og det man vurderer som riktig ut fra et faglig og etisk perspektiv (Kekki, 2022). I veiledningssamtaler med minoritetsspråklige kvinner vil man dermed kunne komme i et profesjonelt dilemma fordi kvinnenens virkelighet ikke gjør det mulig å gjennomføre de tiltakene samfunnet forventer at man skal kunne. Noen ganger kan det begrense

karriereveiledernes faglige handlefrihet i samtaler med minoritetsspråklige kvinner (Kekki, 2022). Her kan det være lett at man veileder ut fra behovene til samfunnet og dets føringer innenfor arbeidsmarkedet i stedet for å sette kvinnens langsiktige behov først. En av informantene uttrykte at hun var skeptisk til det hun opplevde som et press til å tvinge en del av kvinnene ut i arbeid. Dette kan defineres som et etisk problem i skjæringspunktet mellom samfunnets forventninger og lovkrav, og den enkelte innvandrerkvinnens behov. Strengt tatt kan dermed lovens krav til tidlig karriereveiledning oppfattes som en undertrykkende struktur, heller enn en rettighet, fordi loven ikke åpner opp for de nødvendige individuelle hensyn. Slike hensyn er ekstra nødvendige hos en gruppe kvinner som kan ha store behov for tilpasning basert på de helsemessige utfordringene jeg har beskrevet tidligere i oppgaven.

Etikk ble ikke nevnt spesifikt i noen av intervjuene, men alle de fire informantene snakket om etiske problemstillinger de hadde hatt i møte med afrikanske, minoritetsspråklige kvinner. Kompetanse Norge har jobbet fram kompetansestandard «felles etisk fundament for karriereveiledning» (KompetanseNorge, 2019). Det defineres syv kompetanseområder som er nyttige verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning, og som ethvert kollegium bør ha høyt oppe på agendaen. Etikk er ett av disse områdene. Informantene var opptatt av å møte hver enkelt kvinne med et åpent blikk og de beskrev hvordan de tilpasset samtalen når de skjønnte at kvinnene ikke forstod. De la bort vanskelige skjemaer og tilpasset samtalen ut fra hvem de møtte. Dette er til syvende og sist etiske avgjørelser. I denne sammenhengen vil etisk kompetanse handle om å legge til rette for en god samtale uavhengig av hva loven krever på et gitt tidspunkt (Eriksen & Sajjad, 2020). Det kan dermed se ut til at alle fire informantene hadde en høy bevissthet rundt dette kompetanseområdet. Imidlertid er det sannsynlig at det må jobbes systematisk og strukturert med etisk refleksjon i karriereveiledningskollegiet og med aktuelle samarbeidspartnere for at den enkelte karriereveileder skal klare dette i sin til dels byråkratiske hverdag (KompetanseNorge, 2019).

En av informantene beskrev en ujevn maktfordeling i veiledningssamtalene med disse kvinnene (Eriksen & Sajjad, 2020). Dette skyldtes i stor grad kunnskapsulikhet med ulike forutsetninger for å forstå og forholde seg til samfunnets krav og forventninger. Det å være veileder innebærer å ha makt (Tveiten, 2019). Hvis veileder ikke er bevisst på dette, kan slik makt øke den andres avmakt og dermed forsterke undertrykkende strukturer. Er bevisstheten om egen makt og den andres avmakt til stede, kan det være med på å hjelpe kvinnene til å komme videre i egen prosess ved at man kan navngi og dermed jobbe med maktesløsheten (Young, 2011). Bare slik kan maktesløshet som undertrykkende struktur bekjempes. For å

lykkes med dette, må karriereveiledere ville forstå og erkjenne egne følelser, også når samtalen avdekker det som er vanskelig i den andres erfaring (Tveiten, 2019). Det handler om å tørre å være åpne og lytte med hele seg for å klare å speile den andre på en god måte. To av informantene beskrev en praksis som tyder på at de klarer dette.

Jeg har i dette kapittelet beskrevet en utfordrende hverdag for både de afrikanske minoritetsspråklige kvinnene og for karriereveiledere. Gode etiske refleksjoner og en bevissthet rundt egen makt, er essensielt i møte med denne gruppen kvinner. I tillegg må den enkelte kvinnes unike identitet ivaretas.

6.3 Kulturens betydning

Ved inngangen til 2022 hadde over en million personer i Norge innvandrerbakgrunn og det er et høyt antall med kort tid i Norge (Integrerings og mangfoldsdirektoratet, 2022).

Tverrkulturell kompetanse kan derfor tenkes å være avgjørende for karriereveiledere i tiden framover, både i samtaler med nyankomne og med kvinner med lengre fartstid. Økt kunnskap om, og ferdighet i, tverrkulturell kommunikasjon kan være med på å styrke karriereveiledningens funksjon overfor disse gruppene (Arthur, 2019).

Informantene beskrev at mange av de afrikanske kvinnenenes forhold til familien og den sterke omsorgsrollen de har for sine barn, var dypt forankret i kulturen. De var usikre på om de verdsatte utdanning og arbeid like høyt som de fleste i majoritetskulturen, og de opplevde at kvinnene ofte hadde et annet syn på hvordan et liv skal leves og hva som er viktig. Denne erfaringen og refleksjonen er i tråd med «*Veileders reflekterende bevissthet om egne kulturelle identiteter og bevissthet om veisøkers kulturelle identiteter*» (Arthur, 2019).

Informantene beskrev en innsikt og bevissthet om egne holdninger og verdier og hvordan dette kunne påvirke veiledningen. I tillegg beskrev de hvordan de opplevde å ha en bevissthet om veisøkers kulturelle identitet og hva som var viktig for henne. Det å ha kjennskap til kvinnenenes kulturelle bakgrunn er en viktig oppgave for karriereveiledere og er essensielt for å håndtere møter med undertrykkende strukturer. Dette handler både om å ha en sensitivitet for de kulturelle aspektene i kvinnenenes egne liv, men også i å gjenkjenne eventuelle undertrykkende strukturer som springer ut av kulturen.

Arthur peker på betydningen av å ha et bevisst forhold til hvilke verdier som er viktige for en selv (Arthur, 2019). Hun utfordrer karriereveiledere til å bli bevisst i forhold til hvilke miljøer og grupper en selv kjenner seg trygge i. Dette henger sammen at alle mennesker har behov for

en identitet for å føle seg i balanse. Som karriereveileder vil man møte på mange og ulike kulturer og mennesker, og det er naturlig at man vil kjenne på utrygghet.

Flere av informantene snakket om hvordan de måtte håndtere kvinnenens ulike forventninger til veiledningssamtalene og til det norske samfunnet og at dette ofte kunne henge sammen med kulturelle faktorer og den nordiske veiledningstradisjonen. På bakgrunn av dette må karriereveiledere være opptatt av å forstå kulturelt mangfold og hvordan karriereveiledning oppfattes av mennesker med en annen kulturell bakgrunn enn den nordiske (Kekki, 2022; Sultana, 2017) Informantene kritiserte de vestlige veiledningstradisjonene og de politiske føringene som ikke var forenlig med utgangspunktet til kvinnene og som de ofte oppfattet som undertrykkende strukturer. Informantene brukte ord som «kørka», «jeg må forenkle og bruke andre bilder» og «jeg kan ikke innfri myndighetenes forventninger». I tillegg snakket de om at veiledningene kunne bli markedsorienterte og mekaniske hvis de bare fulgte det de opplevde som myndighetsforventninger og en vestlig veiledningstradisjon.

Dette berører Arthurs tredje område, som handler *bevissthet om kulturelle innvirkninger på veiledningsrelasjonen* (Arthur, 2019). Dette området fordrer en sensitivitet og ydmykhet hos veileder, hvor anerkjennelse av kulturelle forskjeller og det store mangfoldet av minoritetsspråklige kvinner er tydelig til stede. Det er i liten grad forsket på hvordan karriereveiledning utviklet i en nordisk kontekst fungerer i møte med veisøkere fra det globale sør og det gir en ekstra utfordring til karriereveiledere. Karriereveiledere bør derfor ha en forventningsavklaring med kvinnene. Har de samme forventninger til hva samtalene skal inneholde? Disse spørsmålene kan bevisstgjøre karriereveiledere i forberedelsen av tverrkulturell veiledning. I tillegg kan karriereveileder vurdere å legge bort ulike typer skjemaer som ikke passer på det nåværende tidspunktet.

Alle informantene var opptatt av temaet «sosial rettferdighet», selv om de ikke hadde et aktivt forhold til begrepet slik det defineres og brukes av Young med flere (Hooley et al., 2021a; Schulstok & Seville, 2020; Young, 2011). Arthurs fjerde område omhandler også temaet *sosial rettferdighet* (Arthur, 2019). Hun kommer med en tydelig oppfordring til alle som jobber med karriereveiledning om å engasjere seg innenfor om sosial rettferdighet. Ved at man har et engasjement innenfor dette temaet, individuelt som karriereveileder eller kollektivt, kan man utgjøre en forskjell for denne gruppen kvinner. Rent konkret kan en karriereveileder for eksempel gi tilbakemeldinger til sin leder eller til ansvarlige person i

fylkeskommunen for å adresse hva som fungerer og ikke fungerer opp mot denne gruppen. Dette kan bidra til at politikk utformes nedenfra.

Informantene beskrev hvordan deres egne verdier og holdninger ble satt på prøve i karriereveiledning med afrikanske minoritetsspråklige kvinner. To av informantene snakket om seg selv som feminister og var opptatt av karrieremuligheter og utdanning for kvinner. Imidlertid opplevde de at dette så annerledes ut for de afrikanske minoritetsspråklige kvinnene de hadde til samtale. Etter mange års erfaring fra fagfeltet, beskrev de en usikkerhet knyttet til om utdanning og arbeidsliv var det beste for enkelte av kvinnene de møtte. De reflekterte rundt tidsperspektivet for utdanning og karriere for kvinnene, og om de egentlig hadde nok med å leve og ta seg av barna lang tid framover. Alle informantene beskrev at de hadde en bevissthet rundt egne holdninger og verdier i veiledningssamtalene, og de reflekterte rundt dette i samtalene. Dermed demonstrerte de bevissthet rundt egen veiledningstradisjon og hvordan denne må tilpasses med hensyn til kultur (Kekki, 2022). Uten slik bevissthet, vil de lett kunne havne i den fallgraven som Sultana beskriver som diskriminering på grunn av begrensede oppfatninger om likestilling (Sultana, 2017). Dette vil kunne medføre en veiledning som ikke er sensitiv for kultur eller tidsperspektiv. For minoritetsspråklige kvinner med kort botid i Norge, er det komplisert å tilegne seg ferdigheter som kreves i et norsk samfunn innen tre måneder og kanskje enda vanskeligere å ha en forståelse av sin egen karrierevei. Kanskje kan informantenes erfaring tyde på at behovet for å skaffe seg kulturelle ferdigheter som medlem av et samfunn er større enn det lovverket legger opp til (Eriksen & Sajjad, 2020).

Informantene minnet om at Afrika er et stort kontinent med svært ulike kulturer og språk, og at dette innebærer at kvinnene ikke kunne beskrives som en homogen gruppe. De beskrev hvordan deres opprinnelige bosted og kultur i stor grad var med på å forme hvordan kvinnene klarte overgangen til det norske samfunnet og arbeidsmarkedet. Dette tyder på at informantene i stor grad klarer å unngå de to fallgruvene som handler om å overdrive kulturforskjeller og å glemme de menneskelige identitetene i et flerkulturelt samfunn (Sultana, 2017).

Tre av informantene trakk fram Eritrea spesifikt. De beskrev at de eritreiske kvinnene har arbeidserfaring utenfor hjemmet og er opptatt av utdanning og egen karrierevei og derfor i større grad klarte å nyttiggjøre seg tidlig karriereveiledning. Men informantene påpekte at det også var store individuelle forskjeller mellom kvinner innad i ulike kulturer. Dette er i

henhold til Eriksen og Sajjad sin påminnelse om at det er mennesker og ikke kulturer man møter (Eriksen & Sajjad, 2020).

I tillegg påpekte informantene at det var stor forskjell på de som har vært her lenge og de som akkurat har kommet til Norge. Dette er i tråd med forskning som viser at lengre fartstid i Norge endrer de opprinnelige holdningene til utdanning og arbeid (Holmøy & Wiggen, 2017). Arthur peker på behovet for kontinuerlig arbeid for den enkelte karriereveileder i møte med kulturorientert veilederkompetanse som styrkende (Toiviainen & Slåtto, 2022). Det er ikke et arbeid man blir utlært i.

6.4 Sosial rettferdighetstilnærming i karriereveiledning

I dette delkapitlet vil jeg drøfte de fem utkikkspostene for praksis som kan bidra til en sosialrettferdighets-tilnærming i møte med minoritetsspråklige kvinner. Det kan være en mulig innfallsvinkel som kan bidra til å håndtere undertrykkende strukturer.

Informantene identifiserte strukturer som var undertrykkende i det norske samfunnet. De viste til at lovfestet karriereveiledning innen 3 måneder etter ankomst Norge kunne være vanskelig for kvinner som hadde opplevd traumer. I tillegg pekte informantene på at samtalene med de afrikanske kvinnene ofte ikke passet inn i myndighetens skjemaer og systemer.

Dette understøtter at det er behov for at karriereveiledere trenger å jobbe mer systematisk for å bidra til endring av samfunnsstrukturer og for en tydeligere sosial rettferdighetstilnærming (Hooley et al., 2021b; Schulstok & Seville, 2020). De fem utkikkspostene for praksis kan tjene som en rettesnor for hvordan man som karriereveileder skal forholde seg til og utfordre det store og komplekse problemet sosial urettferdighet (Hooley et al., 2018). Informantenes erfaring med tidlig karriereveiledning tyder på at karriereveiledere trenger å jobbe mer praktisk med disse prinsippene i samtaler med afrikanske, minoritetsspråklige kvinner. Dermed kan man hjelpe kvinnene til å sette ord på og forandre strukturer som kan være undertrykkende.

Det første punktet, *kritisk bevissthet*, handler om å ha en bevissthet om strukturell urettferdighet og kjempe for å motvirke dette gjennom veiledningssamtaler (Hooley et al., 2021a; Schulstok & Seville, 2020). Informantene beskrev hvordan de jevnlig møtte på undertrykkende strukturer i veiledning av afrikanske minoritetsspråklige kvinner. En av informantene var tydelig i sitt valg om å engasjere seg og hjelpe kvinnene til å adressere problemkomplekset videre til den instansen hvor det hørte hjemme. I tillegg var flere opptatt

av at man som karriereveileder må ta samfunnsansvar ved å løfte system-problemet til det nivået som kan løse slike problemer.

Mange av kvinnene som informantene hadde samtaler med, hadde ingen formell utdanning og dermed manglet de mange fordeler som de med utdanning har. Yrkeserfaring fra hjemlandet er gjerne vanskelig å formalisere i en norsk kontekst. Det å bli ekskludert fra deltagelse i arbeidslivet og fra det å være i et sosialt fellesskap, rammer dermed denne gruppen hardt. De blir på mange måter utelukket fra arbeidslivet i Norge og det sosiale liv. Dermed vedvarer utenforskapet for denne gruppen. Når man ikke har økonomi og man lever i en lavinntektsfamilie, vil det innebære ulike utfordringer og problemer. På mange måter beskrev informantene hvordan kvinnene kan være både marginaliserte og maktesløse når de skal integreres i et norsk samfunn (Young, 2011). Marginalisering og maktesløshet kan være former for *undertrykkelse* (Young, 2011). Utkikkspost nummer to, «*Navngi undertrykkelse*», oppfordrer karriereveiledere til å sette ord på ulike strukturer som bidrar til undertrykkelse (Hooley et al., 2021a). Målet er at de gjennom å navngi de undertrykkende strukturene kan hjelpe kvinnene med å finne en vei ut. Dette kan imidlertid være problematisk. Hva gjør det med kvinnene hvis karriereveiledere peker på strukturer som bidrar til undertrykkelse, og ikke samtidig har tid og kapasitet til å peke på en vei ut? Og hvordan kan man være trygg på at kvinnene de treffer gjennom relativt korte møter, har kapasitet til å forholde seg til dette på en god og konstruktiv måte? Her er risikoen stor for problemstillingen kan utløse en følelse av maktesløshet hos karriereveilederne. Utfordringen kan i hvert fall delvis løses ved at hver kvinnes situasjon vurderes individuelt og gjerne drøftes i et kollegium. Hverken kvinnen eller karriereveilederen bør stå alene i denne jobben med å peke på urettferdige systemer.

Informantene fortalte at mange av de afrikanske kvinnene var analfabeter og hadde lite skolegang. De beskrev at veien til alt som skal læres og tilegnes i et norsk samfunn dermed gjerne var kronglete og slitsom for enkelte av kvinnene. Dette kan tenkes å bidra til at veiledere ville kunne se mørkt på muligheten for yrkesdeltakelse for disse kvinnene, basert på egne antakelser om hva arbeidsgivere trenger eller ønsker (Schulstok & Seville, 2020). I slike tilfeller er tredje utkikkspost, *problematisere normer, utbredte antagelser og maktrelasjoner* et godt hjelpemiddel (Hooley et al., 2021a). Karriereveiledere utfordres til å være nøytrale og ikke ha forutinntatte meninger, verken om arbeidsgivere eller mulige arbeidstakere. Her finnes det ingen fasitsvar på hva som er den beste veien for den enkelte kvinne, men karriereveiledere må være bevisst sitt eget ståsted. Dette kan best oppnås gjennom en åpen diskusjon med kvinnene og ved refleksjon i et kollegium av veiledere.

En av informantene ga tydelig uttrykk for at prosessen med å komme i lønnet arbeid kunne være en svært langvarig prosess, gjerne over flere år. Dermed er det en utfordring at de i lang tid ikke har sosiale arenaer for å lære språk og kultur etter ankomst, noe som kan forsterke marginalisering. Også denne utfordringen forsterkes av at mange strever med helseutfordringer (Umblis, 2020) etter et liv på flukt (FN-sambandet, 2022) eller på grunn av manglende behandling i hjemlandet. Dette kan sette sterke begrensninger for deltakelse i introduksjonsprogram og karriereveiledning.

Den fjerde utkikksposten er å bygge **solidaritet gjennom kollektive handlinger** (Hooley et al., 2021a). Dette handler om i noen grad å vri fokuset over fra individuell veiledning til veiledning i grupper, gjerne på steder der veisøker befinner seg. Gruppeprosesser kan bidra til at kvinnene får mot til å motarbeide hindringer og til å se nye løsninger. Kanskje kan det å skape sosiale møteplasser for afrikanske, minoritetsspråklige kvinner ulik botid i Norge være en effektiv og utradisjonell vei til integrering og dermed også yrkesdeltakelse.

Hvordan er man beredt til å møte disse kvinnene? Er det rom for differensiering i norsk lovverk? For karriereveiledere som jobber med innvandrere med større utfordringer enn gjennomsnittet for gruppen som helhet, kan det by på mange utfordringer og vil kreve en annen oppfølging og over tid. Man har sett at tiltak som rettes spesifikt mot enkelte grupper av innvandrerkvinner, kan ha en positiv effekt på arbeidsmarkedsdeltakelse (Umblis, 2020).

Arbeide på ulike nivå, fra det individuelle til det globale er den siste utkikksposten (Hooley et al., 2021a). Karriereveiledere oppfordres til å engasjere seg i det offentlige rom, både på et system- og individnivå. Det kan være tidkrevende i en hektisk hverdag som karriereveileder, hvor ressursene og tiden er knapp. Hvordan dette kan gjøres praktisk og gjennomførbart i en hverdag som karriereveileder, er det ingen fasitsvar på. Det er et langsiktig arbeid som krever at arbeidsgiver anerkjenner fokuset og lar den enkelte karriereveileder sette av tid til dette for å bidra til å fremme sosial rettferdighet.

6.5 Oppsummering

Karriereveiledere ser ut til å ha en bevissthet rundt temaet sosial (u)rettferdighet i møte med afrikanske minoritetsspråklige kvinner, selv om de ikke aktivt forholder seg til begrepet i sin arbeidshverdag (Young, 2011). Informantenes fortellinger kan tyde på at marginalisering og maktesløshet er et stort problemkompleks for denne gruppen som helhet.

Denne oppgaven antyder at afrikanske, minoritetsspråklige kvinner har mindre utbytte av tidlig karriereveiledning enn det som forutsettes i lovverket og faglige retningslinjer. Dette gjelder særlig for kvinner som har dårligere helse og lavere utdanningsnivå før ankomst Norge (Helsedirektoratet, 2009; Umblijs, 2020) . For denne gruppen vil tidlig karriereveiledning primært ha som oppgave å sette i gang tankeprosesser som man kan høste fruktene av i karriereveiledning på et senere tidspunkt. Det er gode grunner for at karriereveiledere bør få bruke skjønn i sin yrkesutøvelse, slik at individuelle hensyn kan veie tyngre enn prinsipper og lovverk for disse kvinnene. Bruk av skjønn vil også være av avgjørende betydning for å at karriereveiledere skal kunne bidra til å bekjempe sosialt undertrykkende strukturer.

Det norske samfunnets forventinger og lovkrav er i utgangspunktet en sterk rettighet og et gode (Integreringsloven, 2022) . Det er imidlertid utformet så rigid at det kan oppleves som en sosialt urettferdig struktur. Utøvelse av skjønn kan svekke dette uheldige aspektet ved lovverket, men mine funn tyder på at karriereveiledere må gå utenfor lovens rammer for å kunne utøve skjønn. Dette er et stort paradoks i karriereveiledning som neppe kan løses på individuelt nivå eller hos arbeidsgiver. Problemkomplekset må trolig løstes til lovgiver og direktorat.

Opgaven antyder at kvinnenenes kultur er med på å forme utbytte av karriereveiledning både på et tidlig og sent stadium etter ankomst. Selv ved store individuelle forskjeller innen samme kultur, kan det se ut til å være noen mønstre som er kulturavhengige. Dette er et sensitivt tema som bør utforskes mer i en grundigere analyse. For den enkelte karriereveileder er det nødvendig å forstå den enkelte kvinne individuelt innenfor den kulturen hun kommer fra (Eriksen, 2001). Oppmerksomhet på og kjennskap til Sultanas fallgruver kan være et bidrag til å klare å unngå mange av de fallgruvene som følger med tverrkulturell veiledning (Sultana, 2017). I tillegg vil ferdigheter innen Arthurs kulturorienterte veiledning kunne bidra til en kvalitativt bedre karriereveiledning for de afrikanske minoritetsspråklige kvinnene (Arthur, 2019; Toiviainen & Slåtto, 2022).

Informantenes bevisste holdning til sosial (u)rettferdighet viser at det er et grunnlag i kollegiet for å bygge ut kompetanse på dette området, i tillegg til å bruke kvalitetsrammeverk for karriereveiledningstjenester (KompetanseNorge, 2019) . Når slik kompetanse skal utvikles i et fagfelt, bør man ha et rammeverk å forholde seg til. Hooley et al sine fem utkikksposter for sosial (u)rettferdighet kan være et slikt rammeverk, og det bør danne utgangspunkt for faglig refleksjon og utvikling i alle lokale karrieresentre framover (Hooley et al., 2021b; Schulstok

& Seville, 2020). Dette vil være et betydningsfullt løft for den gruppen kvinner som denne oppgaven har beskrevet.

7. Konklusjon

Utgangspunktet for denne masteroppgaven har vært min nysgjerrighet på hvordan karriereveilederes oppfatninger rundt begrepet sosial (u)rettferdighet i karriereveiledningssamtaler blir utfordret i møte med afrikanske, minoritetsspråklige kvinner. Gjennom intervju, analyse av empiri, fordyping i litteratur og forskningslitteratur, og nasjonale dokumenter, opplever jeg selv at jeg har fått nye perspektiver på karriereveiledning i møte med minoritetsspråklige kvinner.

De fire informantene i min studie var opptatt av sosial (u)rettferdighet. De beskrev hvordan deres egne holdninger og verdier ble utfordret og endret i møte med denne gruppen kvinner. Informantene beskrev hvordan kvinner fra ulike land i Afrika håndterer overgangen til det norske samfunnet på forskjellige måter. Dette både handler både om at kvinnene er forskjellige og at landene de kommer fra har ulike kulturer.

Min studie tyder på at karriereveiledere har behov for i større grad å kunne bruke sitt faglige skjønn i møte med minoritetsspråklige afrikanske kvinner. Slikt rom for skjønn vil øke deres mulighet for å møte den enkelte kvinne der hun er, og da samtidig hjelpe til med å bekjempe de undertrykkende strukturene kvinnene møter.

Denne oppgaven antyder at det er behov for å jobbe mer systematisk med en sosial (u)rettferdighets tilnærming innenfor karriereveiledningsfeltet. Det norske lovverket stiller krav som kan være urealistiske for denne gruppen kvinner, og lovverket kan i seg selv oppleves som en undertrykkende struktur. I tillegg kan tidligere traumatiske opplevelser fra hjemlandet, eller fra år på flukt, utgjøre så store helseutfordringer at det også blir undertrykkende strukturer i seg selv. I møte med afrikanske minoritetsspråklige kvinner kan bedre ferdigheter i tverrkulturell kommunikasjon være med på å styrke karriereveiledningens funksjon overfor denne gruppen. Dette kan igjen være med på å bidra til endringer av undertrykkende samfunnsstrukturer.

Informantene i denne studien utfordrer sosial urettferdighet gjennom å navngi undertrykkende strukturer både overfor kvinnene det gjelder og offentlige myndigheter. Dette er trolig en god praksis som bør styrkes, med de forbehold som er diskutert i oppgaven. Norske karriereveiledere må peke på utfordringer med sosial urettferdighet, bidra til å endre systemene, og de må bruke skjønn for å hjelpe den enkelte kvinne til å finne sin individuelle vei fram mot et godt liv og en god yrkeskarriere.

Hvis dette skal være mulig, må sosial (u)rettferdighet inn i fagplaner og undervisning av karriereveiledere, og kompetansen innenfor tverrkulturell veiledning må styrkes. I tillegg må karriereveiledere støtte hverandre og jobbe sammen med andre instanser i et tverrfaglig samarbeid.

Teori, politiske dokumenter og forskning peker på at det er behov for at karriereveiledere trenger å jobbe praktisk i møte med sosial (u)rettferdighet. Hooley et al. sine fem utkikksposter kan være gode hjelpemidler for å endre undertrykkende strukturer gjennom karriereveiledning. Nancy Arthur sin modell for kulturorientert karriereveiledning kan fungere som et rammeverk for karriereveiledere i utvikling av egen kulturell kompetanse, noe som vil være en styrke for å kunne jobbe mer effektivt med å endre undertrykkende strukturer for afrikanske, minoritetsspråklige kvinner. Innvandrerkvinner har dårligere helse enn resten av befolkningen og er overrepresentert blant langtidssykemeldte. Dette innebærer at karriereveiledere må ha et helhetsperspektiv på veiledningen og ha rom for å bruke skjønn. Jeg vil derfor foreslå at følgende områder bør forskes videre på:

- En utforskning av afrikanske, minoritetsspråklige kvinners erfaring med og utbytte av karriereveiledning
- En utforskning av hvordan afrikanske, minoritetsspråklige kvinner opplever og vurderer karriereveiledning som tar utgangspunkt i de fem utkikkspostene for sosial rettferdighet
- En sammenlikning av ulike grupper (fra ulike land og ut fra ulik botid i Norge) av afrikanske minoritetsspråklige kvinners erfaring med karriereveiledning

Litteraturliste

- Arthur, N. (2019). Culture-Infused Counselling: Contexts, Identities, and Social Justice. In N. Arthur (Ed.), *Counselling in Cultural Contexts. International and Cultural Psychology*. (pp. 29-62). Springer, Cham. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-00090-5_2
- Aubert, A.-M., & Bakke, I. M. (2008). *Utvikling av relasjonskompetanse. Nøkler til forståelse og rom for læring. (2. utgave)*. Gyldendal Akademiske.
- Bezanson, L., & Watts, T. (2002). *OECD Review of Career Guidance Policies: Norway: Country Note*. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org/norway/1937973.pdf>
- Bimrose, J., MchMahon, M., & Watson, M. (2018). Women and Social Justice - Does Career Guidance Have a Role? In T. Hooley, R. Sultana, & R. Thomsen (Eds.), *Career Guidance for Emancipation. Reclaiming Justice for the Multitude*. Routledge.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju (2. utgave)*. Gyldendal Akademisk.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2019). *Generelle forskningsetiske retningslinjer*. De nasjonale forskningsetiske komiteene. Retrieved 2021.11.08 from <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/generelle/>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2016, 2020.03.16). *Nasjonalt systemansvar for karriereveiledning*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Retrieved 2022.06.28 from <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/Nasjonalt-systemansvar-for-karriereveiledning/>
- Eriksen, T. H. (2001). *Flerkulturell forståelse (2. utg. ed.)*. Universitetsforlaget.
- Eriksen, T. H., & Sajjad, T. A. (2020). *Kulturforskjeller i praksis (7. utgave)*. Gyldendal.
- FN-sambandet. (2020). *Verdens dag for sosial rettferdighet*. FN-sambandet. Retrieved 10.11.2022 from <https://www.fn.no/om-fn/fn-dager/kalender/verdens-dag-for-sosial-rettferdighet>
- FN-sambandet. (2022, 2022.06.17). *Mennesker på flukt*. FN-sambandet. Retrieved 2022.30.06 from <https://www.fn.no/tema/flyktninger/mennesker-paa-flukt>
- Halvorsen, K., & Jerpseth, H. (2019). Forskningsetiske utfordringer ved kvalitative studier. *Sykepleien Forskning*, 14(57440), e-57440. <https://doi.org/10.4220/Sykepleienf.2019.57440>
- Helsedirektoratet. (2009). *Migrasjon og helse – utfordringer og utviklingstrekk (IS-1663)*. Helsedirektoratet. [https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk.pdf/ _attachment/inline/15a61c2e-a811-43ed-b724-3db047892e57:d4b6121d03885b68078106cd79c5b0118574f2e7/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk.pdf](https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk.pdf/_attachment/inline/15a61c2e-a811-43ed-b724-3db047892e57:d4b6121d03885b68078106cd79c5b0118574f2e7/migrasjon-og-helse-utfordringer-og-utviklingstrekk.pdf)
- Holmøy, A., & Wiggen, K. S. (2017). *Levekårsundersøkelsen blant personer med innvandrerbakgrunn 2016. Dokumentasjonsrapport*. Statistisk Sentralbyrå. https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/_attachment/309526?ts=15c361c0140
- Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2017). *Career Guidance for Social Justice: Contesting Neoliberalism*. Routledge.
- Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2018). Towards an Emancipatory Career Guidance: What Is To Be Done? In T. Hooley, R. Sultana, & R. Thomsen (Eds.), *Career Guidance for Emancipation. Reclaiming Justice for the Multitude*. Routledge.
- Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2021a). Five signposts to a socially just approach to career guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 10(47), 59-66. <https://doi.org/https://doi.org/10.20856/jnicec.4709>
- Hooley, T., & Sultana, R. G. (2016). Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36(1), 2-11. <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Career-Guidance-for-Social-Justice.pdf>
- Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (2021b). Five signposts to a socially just

- approach to career guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 59-66. [https://doi.org/ https://doi.org/10.20856/jnicec.4709](https://doi.org/https://doi.org/10.20856/jnicec.4709)
- Integrerings og mangfoldsdirektoratet. (2022). *Indikatorer for integrering. Status for utviklingstrekk i 2022*. Integrerings og mangfoldsdirektoratet. <https://www.imdi.no/contentassets/507ec06524674e4ca041a7f920395045/integreringsindikatorer2022.pdf>
- Integreringsloven. (2022). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid. (LOV-2020-11-06-127)*. Lovdata. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127>
- Jacobsen, D. I. (2021). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode (3. utgave)*. Cappelen Damm AS.
- Kavli, H. (2020). *Kontinuitet og endring. Familiepraksis og kvinners yrkesdeltakelse blant innvandrere i Norge*. (2020:08). Fafo. <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/faf-rapporter/kontinuitet-og-endring>
- Kavli, H. C., & Nicolaisen, H. (2016). Integrert eller marginalisert? Innvandrede kvinner i norsk arbeidsliv. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(4), 339-371. <https://doi.org/10.18261>
- Kekki, M., Linde, J. (2022). Career counsellors' professional agency when working with migrants. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10775-022-09566-8>
- Kekki, M., Linde, J., & Linde, J. (2021). Career counsellors' professional agency when working with migrants. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-19, 19. <https://doi.org/10.1007>
- KompetanseNorge. (2019). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Faglig forslag til områdene etikk, karrierekompetanse og kompetansestandarder*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Retrieved 2022.02.17 from <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>
- Kunnskapsdepartementet. (2021). *Karriereveiledning*. Kunnskapsdepartementet. Retrieved 2022.03.20 from https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/Karriere_veiledning/id752422/
- Lillevik, R., Weiss, N., Kavli, H., Haugnæss, G., & Stenstadvold, M. (2020). *Kompetansekartlegging og karriereveiledning av nyankomne flyktninger* (2020:03). Fafo. <https://www.faf.no/images/pub/2020/20738.pdf>
- Lindberg, E. R. M. (2021). *Eksamen: 1MAVITEN-121H Vitenskapsteori og forskningsmetode*.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag (4. utgave)*. Universitetsforlaget.
- NOU 2010:7. (2010). *Mangfold og mestring - flerspråklige barn, unge og voksne i opplæringssystemet*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/4009862aba8641f2ba6c410a93446d29/no/pdfs/nou201020100007000dddpdfs.pdf>
- NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- OECD. (2004). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. Organisation for economic co-operation and development. The European Commission. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>
- Regjeringen Solberg. (2020, 04.24). *Ny lov om integrering: Korona-krisen stiller nye krav til integreringspolitikken* <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/kd/pressemeldinger/2020/ny-lov-om-integrering-koronakrisen-stiller-nye-krav-til-integreringspolitikken/id2699699/>
- Schack, J. (2019). *Kultur i Store norske leksikon på snl.no*. Store norske leksikon. Retrieved 2022.12.15 from <https://snl.no/kultur>

- Schulstok, T., & Seville, C. (2020, 2020.09.14). *Sosial rettferdighet-utopi eller mulighet?* Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Retrieved 2022.10.28 from <https://veilederforum.no/artikler/serier/fagfordypning-sosial-rettferdighet-utopi-eller-mulighet>
- Shanmugaratnam, Y. (2022, 02.02). Diasporaens lydverk. *Klassekampen*. <https://klassekampen.no/utgave/2022-02-02/fokus/qDpV>
- Spilker, R. A. C. S., Kour, P., Bruun, T., Indseth, T., Austveg, B., Hussaini, L., Kjøllesdal, M. K. R., Kumar, B. N., Labberton, A. S., Ali, W. A., Syse, A., Aambø, A. K., Olsen, A. O., Qureshi, S. A., Bærug, A. B., & Straito, M. L. (2022). *Helse blant personer med innvandrerbakgrunn*. Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/nettpub/hin/grupper/helse-innvandrerbakgrunn/>
- Statistisk Sentralbyrå. (2021). *SSB analyse 2021/06: Utdanning og lønnsnivå hos innvandrere*. Statistisk Sentralbyrå. Retrieved 2022.06.09 from <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/utdanning-og-lonnsniva-hos-innvandrere>
- Sultana, R. (2017). Career guidance in multicultural societies: identity, alterity, epiphanies and pitfalls. *British Journal of Guidance & Counselling* 45(5), 451-462. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/03069885.2017.1348486>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder (5. utgave)*. Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2018). *Vitenskap kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal.
- Thomsan, M., & Hatlem, C., Fritzvold (2016). *Karriereveiledning for nyankomne innvandrere*. VOX Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk. https://www.kompetansenorge.no/contentassets/e0f0f4eddc24c668064e758cb151dcf/karriereveiledning_for_nyankomne_innvandrere.pdf
- Toiviainen, S., & Slåtto, A. V. (2022, 2023.01.10). *Kulturorientert karriereveiledning for flyktninger*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Retrieved 2023.01.11 from <https://veilederforum.no/artikler/teori/kulturorientert-karriereveiledning-flyktninger>
- Tveiten, S. (2019). *Veiledning - mer enn ord (5. utgave)*. Fagbokforlaget.
- Ulleberg, I. (2004). *Kommunikasjon og veiledning: en innføring i Gregory Batesons kommunikasjonsteori-med historier fra veiledningspraksis*. Universitetsforlaget.
- Umblijs, J. (2020). *Kunnskapsoppsummering om deltakelse i arbeidslivet for kvinner med innvandrerbakgrunn*. Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/2641207>
- United Nations. (2018). *CONFLICT RELATED SEXUAL VIOLENCE. Report of the united nations secretary-general*. United Nations. <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/04/report/s-2019-280/Annual-report-2018.pdf>
- Young, I. M. (2011). *Justice and the Politics of Difference (2011 Edition)*. Princeton University Press.

Vedlegg 1: Informasjonsskriv til informantene

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Er sosial rettferdighet en mulighet for afrikanske, minoritetsspråklige kvinner i karriereveiledning?»

Jeg heter E. Regine Mjåtvedt Lindberg og er masterstudent ved Høgskolen Innlandet, fakultetet for helse- og sosialvitenskap.

Jeg ønsker med dette å spørre deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hva slags erfaringer karriereveiledere har med å veilede afrikanske, minoritetsspråklige kvinner?

Formål

Formålet med dette masterstudiet er å innhente ny kunnskap til karriereveiledningsfeltet innenfor temaet sosial rettferdighet. Jeg ønsker å forske på om sosial rettferdighet er en mulighet i en karriereveiledningssamtale blant Afrikanske minoritetsspråklige kvinner.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Ingrid Bårdsdatter Bakke ved Høgskolen Innlandet, fakultetet for helse- og sosialvitenskap, er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg henvender meg til deg med spørsmål om å delta i studien fordi jeg har fått informasjon om at du jobber som karriereveileder og at du har hatt karrieresamtaler med afrikanske minoritetsspråklige kvinner.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du sier deg villig til å delta i studiet, innebærer det at du stiller til et intervju med meg.

Intervjuet vil vare i cirka 60 minutter. Intervjuet blir gjennomført på et tidspunkt og sted som tilpasses deg. Videosamtale kan også være aktuelt. Intervjuet vil bli tatt opp med bruk av egen telefon med diktafon-appen, som er knyttet til Nettskjema fra Universitetet i Oslo. Jeg som intervjuer vil gjøre noen notater underveis i intervjuet. Intervjuene vil deretter bli transkribert av meg.

Spørsmålene vil dreie seg om slags erfaringer du som karriereveileder har med å veilede afrikanske, minoritetsspråklige kvinner. Videre ønsker jeg å høre hvordan du identifiserer og håndterer hemmende strukturelle, sosialt rettferdige faktorerens betydning for yrkesdeltakelse.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er kun jeg og Ingrid Bårdsdatter Bakke, som vil ha tilgang til datamaterialet.

Det vil ikke være mulig å indentifisere deltakerne i publisert materiale.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er januar 2023. Lyddopptak og transkriberte intervju vil bli slettet når prosjektet avsluttes senest januar 2023.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. Dersom du ønsker innsyn i opplysningene, eller ønsker retting eller sletting, kan du henvende deg skriftlig eller muntlig til masterstudent E.

Regine M. Lindberg

På oppdrag fra Høgskolen Innlandet, fakultetet for helse- og sosialvitenskap har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

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

Ingrid Bårdsdatter Bakke, emneansvarlig i masteroppgaven karriereveiledning.

Ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no

Du kan også ta kontakt med Høgskolen i Innlandets personvernombud: personvernombud@inn.no.

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Ingrid Bårdsdatter Bakke
(Forsker/veileder/prosjektansvarlig)

E. Regine M. Lindberg
Masterstudent

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet, «*Er sosial rettferdighet en mulighet for afrikanske, minoritetsspråklige kvinner i karriereveiledning?*» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervjuet

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, i slutten av januar 2023.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Intervjuguide

Design: Kvalitativ studie basert på semistrukturerte intervju av karriereveiledere.

Utvalg: 3-5 karriereveiledere fra ulike deler av Norge som jobber ved et karrieresentere/videregående skole for voksne.

Rekruttering: Primært systematisk rekruttering ved å ta kontakt med aktuelle karrieresentere og videregående skoler, sekundært «snøball-rekruttering».

Intervju: Semistrukturerte individualintervjuer av 60 minutters varighet med utgangspunkt i en intervjuguide. Opptak av samtalen, bruk av egen telefon med diktafon-appen som er knyttet til nettskjema. Verbal transkribering.

Intervjuguide:

Jeg ønsker å oppfordre informantene til å snakke fritt om sine egne erfaringer som karriereveileder. For å sikre relevant informasjonsinnsamling vil jeg benytte en intervjuguide med følgende temaer:

1. Hvilke erfaringer har du med å veilede afrikanske minoritetsspråklige kvinner?
2. Hva tenker du om begrepet sosial rettferdighet?
3. Kan du fortelle om en veiledningssamtale du har hatt med minoritetsspråklig afrikansk kvinne hvor du identifiserte temaet sosial rettferdighet
4. Hvordan håndterte du denne opplysningen?
5. Har du erfaringer med strukturelle faktorer i Norge som fremmer eller hemmer yrkesdeltagelse eller deltagelse i videregående skole for denne gruppen?
6. Har du erfaringer med kulturelle og/eller familiære faktorer som fremmer eller hemmer yrkesdeltagelse eller deltagelse i videregående skole?

Hjelpespørsmål knyttet til temaet sosial rettferdighet, hvis informanten trenger innspill til dette begrepet:

- Kritisk bevissthet
- Navngi undertrykkelse
- Problematisere normer, utbredte antagelser og maktrelasjoner
- Bygge solidaritet gjennom kollektive handlinger
- Arbeide fra ulike nivå fra det individuelle til det globale nivå

Vurdering

Referansenummer

487245

Type

Standard

Dato

10.02.2022

Prosjekttittel

Er sosial rettferdighet en mulighet for afrikanske, minoritetsspråklige kvinner i karriereveiledning?

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for sosialfag og veiledning

Prosjektansvarlig

Ingrid Bårdsdatter Bakke

Student

E. Regine M. Lindberg

Prosjektperiode

01.03.2022 - 31.01.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Rettslig grunnlag

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene kan starte så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det rettslige grunnlaget gjelder til 31.01.2023.

[Meldeskjema](#) 

Kommentar

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg, og eventuelt i meldingsdialogen mellom innmelder og Personverntjenester. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

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

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

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

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!