



**Høgskolen
i Innlandet**

Fakultetet for helse- og sosialvitenskap

Kjersti Hysing Bolstad

Masteroppgave

**Er samarbeid og tolkning av
Integreringsloven nøkkelen til en god
integreringsprosess?**

Is collaboration and interpretation of the law crucial
for a good integration process?

Master i Karriereveiledning (breddemaster)

KARR3005

2024

Forord

Denne masteren har vært en lærerik reise. Jeg liker å planlegge og trodde jeg visste hva jeg gikk til. Men jeg har lært ting jeg ikke visste noe om. Som livet ellers, har denne reisen vært preget av tilfeldigheter.

Jeg har vært heldig og har hatt mange rundt meg som har støttet meg i denne prosessen. Selv om jeg ikke kan nevne alle, er dere ikke glemte. Jeg setter pris på alle bidrag, store og små, som sammen har gjort at jeg kan fullføre denne oppgaven.

Det var en tilfeldighet at jeg møtte på Ingrid Hillestad Bårgard på dette studiet. Men du har vært en uvurderlig støtte for meg i denne prosessen, både faglig, men også sosialt. Tusen takk for hjelpen jeg har fått, jeg synes vi har fungert som et godt team.

Jeg har vært heldig og har hatt en arbeidsgiver som har lagt til rette og pushet meg til å studere master i karriereveiledning. Tusen takk til kollegaer som alltid stiller opp om jeg trenger noen utfordrende argumenter for å reflektere videre, eller har behov for bekreftelse på at det jeg tenker ikke er så dumt. Uten dere hadde veien blitt så uendelig lang, og ikke minst kjedelig.

Erik H. Haug: Du introduserte meg til karriereveiledningsfeltet. Selv om vi begynte som kollegaer har du alltid vært min veileder i dette feltet. Tusen takk for at du fortsatte denne reisen og ville være veilederen min på masteroppgaven. Jeg setter pris på de konkrete tilbakemeldingene, ditt rolige vesen og faglige diskusjoner. Det er godt at du utfordrer meg samtidig som at du utstråler en trygghet på at jeg kommer i mål. Det har gjort at jeg har holdt motet oppe selv i motgang.

Tusen takk, kjære Knut Erik, dette er et prosjekt vi gikk inn i sammen, og vi går i mål sammen. Du har virkelig gjort din del. Takk for at du har fått familielivet til å gå rundt når jeg har fordypet meg i oppgaven.

Og til guttene mine; Ola og Kristian: Dette prosjektet har vært som å spise en elefant, en bit av gangen. Jeg forstår at dere synes noen av bitene har vært for store, og at det har tatt lang tid, men vi greide det. Jeg kan ikke si at jeg aldri skal studere igjen, da jeg har gått på den «smellen før». Men nå skal vi bruke tiden til å nyte at dette prosjektet er kommet til veis ende.

Januar 2024

Kjersti H. Bolstad

Sammendrag

Karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021) ble innført i 2021 og skilte seg ut da denne gav plikt til karriereveiledning for en gruppe mennesker. Innføringen av loven har skapt interesse og diskusjoner i fagfeltet om hvem karriereveilederne jobber for.

For å få innblikk i hvordan veiledningen etter denne loven blir gjennomført, er det i denne oppgaven gjort kvalitative intervjuer med fem karriereveiledere. Videre er deres erfaringer tolket i en tematisk analyse. Resultatene viser at karriereveilederne erfarer at veiledningens innhold blir påvirket av loven, men også tolkninger av loven. Dette gjør at veiledningene blir preget av en teknokratisk diskurs, hvor økonomisk vekst er prioritert. Dette gjør det naturlig å stille spørsmål om karriereveilederen jobber for samfunnet eller individet?

Selv om karriereveilederne har god erfaring som karriereveiledere, erfarer de at denne veiledningen krever kompetanse utover veiledningskompetanse, blant annet på grunn av en ny målgruppe. Denne målgruppen krever andre verktøy på grunn av flyktnings bakgrunn, språk og erfaringer. Karriereveilederne erfarer at det i veiledningen ikke er lett å gjøre flyktningen klar for å gjøre informerte valg om utdanning og arbeid på grunn av tidspunktet og tidsrommet for veiledningen. Bedre samarbeid mellom aktørene som jobber med flyktningen, hvor man blant annet diskuterer målet med karriereveiledningen og hvilke handlingsrom som finnes, kan bedre tilpasningen av introduksjonsprogrammet til den enkelte flykting. Samarbeidet kan sikre at karriereveiledningen blir en del av en prosess ved å sette veiledningen i sammenheng med Livsmestring i et nytt land. Å sette de ulike elementene i integreringsprosessen i sammenheng vil også øke mulighetene for å nå målsettingen i Integreringsloven (2021).

Abstract

Career guidance following Integreringsloven (2021) §11 gained attention due to the obligation for career guidance for a specific group of individuals. The enactment of the law has stimulated interest and discussion within the professional field.

To gain insight in how the career guidance under this law is implemented, five qualitative interviews were conducted with career counselors. Their experiences were interpreted through thematic analysis. The results indicate that the content of the guidance is influenced not only by the law but also by interpretations of the law. This results in the characterization of career guidance by a technocratic discourse, where economic growth is the primary goal. This raises the question of whether career counselors are working for the benefit of society or the individual.

Despite having experience as counselors, career counselors find that this particular type of career guidance demands competencies beyond traditional guidance skills due to the unique characteristics of the new target group. This target group requires specific tools considering their background, language, and experiences. Career counselors face challenges in preparing refugees to make informed choices about education and employment within the limited timeframe of the career guidance.

Enhanced collaboration among stakeholders working with refugees, where collectively define the objectives of career guidance and identify available leeway, can enhance the adaptation of the introduction program for refugees. This collaboration ensures that career guidance becomes an integral part of a comprehensive process when considered in connection with other elements in the introduction program. Placing various elements of the integration process into context will increase the likelihood of achieving the goals outlined in Integreringsloven (2021).

Innhold

Forord	i
Sammendrag	ii
Abstract	iii
Bakteppe for mitt prosjekt.....	4
Presentasjon av problemstillingen	5
Begrepsavklaringer og ordvalg	5
Karriereveiledning	6
Integreringsloven §11.....	6
«Ordinær karriereveiledning»	6
Erfaring	7
Rammer	7
Diskurs.....	7
Karrierekompetanse.....	7
Programrådgiver	8
Introduksjonsprogrammet.....	8
Livsmestring i et nytt land	8
Karriereveileders notat	8
Tidligere forskning	9
Metoder i tidligere forskning.....	11
Karriereveiledning av flyktninger krever en særskilt kompetanse.....	12
Samarbeid på tvers.....	14
Veiledning som prosess og metodebruk	15
Teori.....	16
Den institusjonelle samtale	17
Spenningsfeltet mellom individ og samfunn	18
Hvem jobber karriereveilederen for?	20

Hvordan kan karriereveileders forforståelse påvirke veisøkers valg?	21
Metode.....	21
Vitenskapsteori	21
Kort presentasjon av forskningsprosjektet	22
Forskningsdesign	23
Utforming av intervjuguide	24
Utvalg	25
Gjennomføring av intervjuene.....	25
Transkribering.....	26
Validitet og reliabilitet	26
Tematisk analyse.....	28
Funn.....	30
Karriereveileders løsning på rammene	31
Digitale møter som effektivisering	31
Veiledningen følger en fast struktur	32
Anbefalingen blir generell	32
Fra rolleavklaring til samarbeid	33
Arenaer for å være rustet.....	33
Karriereveileders frustrasjon	34
De er alle flyktninger, men ellers er de veldig ulike	34
Veiledningen tilpasses rammene, ikke veisøker.....	35
Språket begrenser veiledningen	36
Frustrasjon over systemet	37
Karriereveilederens syn på egen rolle i samtalen	37
Legge til rette for selvstendige valg.....	38
Realitetsorientering uten å gjøre valget for andre	38
Utdanning er viktig for livskvalitet.....	38

Diskusjon.....	39
På hvilken måte erfarer karriereveilederne at rammene rundt lovparagrafen påvirker utførelsen av veiledningen?	39
Er tidspunktet for karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021) rigid?	39
Hva definerer innholdet i karriereveiledningssamtalen?	42
Er målet med samtalen å fylle ut en rapport?	43
Hvem er samtalen for?	44
Hvordan forberede flyktningen til karriereveiledning?	45
Kan karriereveileders verktøykasse kompensere for mangel på et felles språk?.....	46
Veiledningen tilpasses en tolkning av loven, ikke veisøker.....	46
Hvordan kan samarbeidet med andre aktører videreutvikles?	47
Hvilke diskurser ligger til grunn for veiledningen slik karriereveilederne beskriver det? ...	48
Økonomisk gevinst og effektivitet trumfer individets tilpasning	48
Lovens tolkning påvirker hvilke diskurser som blir fremtredende	50
Realitetsorientering eller karriereinformasjon?	51
Hva er et godt valg for flyktningen?	52
Hvilken diskurs er mest fremtredende?	53
Konklusjon	54
Videre forskning	55
Litteratur.....	56
Figur- og tabelliste.....	61
Vedlegg 1	62
Vedlegg 2.....	63
Vedlegg 3.....	64
Vedlegg 4.....	65

Bakteppe for mitt prosjekt

Jeg har jobbet som karriereveileder på et karrieresenter siden 2013, og i denne tiden har karriereveiledningsfeltets utvikling satt fart. Etter rapporten OECD skills strategy action report Norway (OECD, 2014) fikk karriereveiledningsfeltet i Norge stadig mer oppmerksomhet, også politisk. Jeg har fulgt den videre utviklingen av karriereveiledningsfeltet gjennom en NOU som omhandlet karriereveiledning, utviklingen av et kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i Norge, og en gruppe mennesker som ble pålagt karriereveiledning gjennom Integreringsloven §11 (Bakke et al., 2020; Integreringsloven, 2021; NOU 2016:7; OECD, 2014). Selv om karriereveiledning for flyktninger først ble lovfestet i Integreringsloven (2021), har karriereveiledning i integreringsfeltet fått oppmerksomhet tidligere. Introduksjonsloven (2003) ble innført for å styrke nyankomnes mulighet for deltagelse i yrkes- og samfunnslivet. En evaluering av denne og utredningen av et helhetlig system for karriereveiledning i Norge, resulterte i NOU 2016:7s uttalelse (Djuve & Kavli, 2015; NOU 2016:7):

Karriereveiledning er et for lite utnyttet virkemiddel for å nå viktige og høyt prioriterte mål i integreringspolitikken, som god bruk av innvandreteres ressurser og kompetanse, og rask integrering i arbeids- og samfunnsliv (NOU 2016:7, s. 192).

Selv om rammene for fagutøvelse endret seg før innføringen av Integreringsloven §11 (2021), opplevde jeg at målet for karriereveiledning var individets vekst og utvikling. Med andre ord jobbet jeg som karriereveileder for individet. Karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021) skilte seg fra annen veiledning, da det var klare rammer for hvordan karriereveiledningen skulle gjennomføres og karriereveilederen skulle blant annet gjøre en anbefaling om arbeid og utdanning for flyktingen (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2023b). Dette gjorde at det ble uklart for meg hvem jeg jobbet for, da jeg opplevde spenninger mellom lovens føringer for karriereveiledningen og fagutøvelsen til en karriereveileder gjennom blant annet etiske retningslinjer (Bakke et al., 2020). Bergmo-Prvulovic (2014) stiller spørsmål rundt hvem karriereveilederen jobber for og setter ord på spenningen jeg som karriereveileder opplevde:

«Professional guidance counsellors- trained to represent applicants, in accordance with professional ethical guidelines - may face tension in practice as the mission for career guidance shifts focus to primarily serving society and when pressures from

other stakeholders restrict the applicant's decisions” (Bergmo-Prvulovic, 2014, s. 389)

Det har gått to år siden Integreringsloven (2021) ble innført, og ved hjelp av erfaring fra slike veiledninger og refleksjoner med kollegaer, har jeg kommet frem til hvordan jeg i praksis gjennomfører veiledningene. Selv om jeg har deltatt på erfaringsdeling for karriereveiledere som gjennomfører veiledning etter §11, opplever jeg at tiden som er brukt er for kort til å fordype seg i hvordan andre gjennomfører karriereveiledningene (Integreringsloven, 2021). Å skrive en masteroppgave om dette vil gi meg muligheten til å få innblikk i hvordan andre løser denne oppgaven. Jeg ønsker derfor å fordype meg i hvordan andre karriereveiledere tenker rundt, og hva de gjør i forbindelse med karriereveiledning etter Integreringsloven (2021) §11. Ved å knytte teori til dette vil jeg kunne få frem ulike syn som kan utfordre karriereveileders ståsted på hvordan jobben utføres. Karriereveiledning for flyktninger er et felt som det er en gryende interesse for både gjennom bestilte evalueringer, som for eksempel Fafo 2023:08, men også i forskning der blant annet Fredriksen (2020) og Sundelin (2015) har rettet sin oppmerksomhet mot dette. Denne interessen for fagfeltet kombinert med egenreving ved at dette er sterkt tilknyttet min arbeidshverdag, gjør at dette er et tema som er spennende å gå inn i.

Presentasjon av problemstillingen

Ut fra mitt bakteppe har jeg valg å formulere problemstillingen i dette forskningsprosjektet som følger: *Hvilke erfaringer har karriereveiledere med å veilede etter §11 i Integreringsloven (2021)?*

For å konkretisere dette mer har jeg valgt to forskningsspørsmål som både skal hjelpe meg å besvare problemstillingen, men også avgrense denne.

Mine forskningsspørsmål er som følger:

1. På hvilken måte erfarer karriereveilederne at rammene rundt §11 i Integreringsloven (2021) påvirker utførelsen av veiledningen?
2. Hvilke diskurser ligger til grunn for veiledningen slik karriereveilederne beskriver det?

Begrepsavklaringer og ordvalg

Siden ord kan ha forskjellige betydninger, ønsker jeg å avklare noen ord som er viktige for problemstillingen og forskningsspørsmålene for å unngå forvirring. Denne oppgaven handler

om karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021). For å gjøre det lettere for lesere som ikke har erfaring med denne typen veiledning, har jeg valgt å inkludere lovteksten. I tillegg til lovteksten har jeg også valgt å forklare noen begreper fra integreringsfeltet.

Karriereveiledning

Denne oppgaven handler om karriereveiledning etter en lovparagraf, men de jeg har intervjuet har også andre oppgaver innen karriereveiledning, og samtlige nevner Kvalitetsrammeverket i Karriereveiledning som noe de forholder seg til. Jeg har derfor valgt å ta med definisjonen av karriereveiledning fra Kvalitetsrammeverket:

«Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet.» (Bakke et al., 2020, s. 12)

Integreringsloven §11

Integreringsloven §11 er paragrafen som omtaler karriereveiledningen i denne loven, den lyder som følger:

«Personer som omfattes av § 8 første ledd, har rett og plikt til å gjennomføre karriereveiledning. Karriereveiledningen skal bygge på kompetansekartleggingen etter §§ 6 eller 10, og bør gjennomføres før det fattes vedtak etter § 12. Karriereveiledningen skal bidra til at den enkelte kan ta informerte valg om arbeid og utdanning og til at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes behov. Fylkeskommunen skal sørge for karriereveiledningen. Når karriereveiledningen er gjennomført bør det gis en anbefaling om arbeid eller utdanning for den enkelte deltager innenfor rammen av §§ 13 og 14.»
(Integreringsloven, 2021, paragr. 11)

«Ordinær karriereveiledning»

I oppgaven vil jeg benytte meg av begrepet «ordinær karriereveiledning». Dette er benyttet for å skille mellom denne type karriereveiledning og karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021). Fylkeskommunen har ansvar for at alle innbyggere har et tilbud om gratis karriereveiledning. Og det er fylkeskommunens tilbud om karriereveiledningen for

voksne over 19 år, organisert gjennom fylkesvise partnerskap for karriereveiledning, som blir omtalt som «ordinær karriereveiledning» i denne oppgaven (Kunnskapsdepartementet, 2021).

Erfaring

I denne studien bruker jeg ordet *erfaring*. Med erfaring referer jeg til den kunnskapen og innsikten som karriereveilederne har oppnådd gjennom handling og sanseintrykk (Teigen, 2021).

Rammer

I denne oppgaven har jeg allerede brukt ordet *rammer* flere ganger. For å få frem karriereveilederes erfaringer, noe som er subjektivt, har også forståelsen for rammer flere sider. Med rammer mener jeg avgrensninger som kan påvirke karriereveilederens fagutøvelse. Dette kan være avgrensninger som er gjort gjennom Integreringsloven (2021) eller andre dokumenter, som for eksempel Fagressurser tilknyttet Integreringsloven og Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (Bakke et al., 2020; Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2021). Men disse avgrensningene kan også være tolkninger av loven og andre dokumenter.

Diskurs

Diskurs kan forklares som en sortering eller sosialt produsert kunnskap som påvirker måten man betrakter verden på. Dette vil dermed også påvirke hva som tenkes, skrives og snakkes om. Man kan si at dette kan bli som et tunnelsyn hvor synsfeltet blir innsnevret, noe som gjør at noen perspektiver ikke blir belyst (Bacchi, 2009; Sultana, 2018).

Karrierekompetanse

Karrierekompetanse er et internasjonalt anerkjent begrep, som vi finner igjen på tvers av land både i politikk og i forskning. Det er utarbeidet flere definisjoner på begrepet, men jeg har valgt å forholde meg til definisjonen som ligger til grunn for temaet karrierekompetanse som er en del av det obligatoriske innholdet i introduksjonsprogrammet, Livsmestring i et nytt land:

«Karrierekompetanse er kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger. Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og

handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapets framtid.» (Bakke et al., 2020, s. 52)

Programrådgiver

En programrådgiver, også kalt programveileder, har ansvaret for å følge opp flyktningen i introduksjonsprogrammet. Programrådgiver er sentral i å utarbeide et godt introduksjonsprogram for den enkelte flyktning. Hvor programrådgiveren er ansatt varierer fra kommune til kommune, da flyktningsjenesten kan være organisert både i kommunen, men også i NAV (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2023a).

Introduksjonsprogrammet

Introduksjonsprogrammet er et opplæringsprogram som skal gjøre flyktningen forberedt til å delta i arbeidslivet eller i ordinær utdanning. Dette programmet skal minst inneholde elementene: opplæring i norsk, opplæring i samfunnskunnskap, livsmestring i et nytt land og arbeids- eller utdanningsrettede elementer. Kommunen har ansvaret for introduksjonsprogrammet (Integreringsloven, 2021).

Livsmestring i et nytt land

Livsmestring i et nytt land er ett av de obligatoriske elementene i introduksjonsprogrammet og skal styrke flyktnings motivasjon og mestringsfølelse. En del av dette kurset omhandler temaet karrierekompetanse, inkludert kunnskaper om arbeid og utdanning, og er derfor svært relevant å se i sammenheng med karriereveiledningen etter §11 Integreringsloven (2021) (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2022b).

Karriereveileders notat

Verktøy for å skrive referat etter karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021). Dette vil både karriereveileder, programveileder og andre som jobber med flyktningen ha tilgang til. *Karriereveileders notat* er en del av *Nasjonalt introduksjonsregister (NIR)*, som er et register over flyktnings deltakelse av introduksjonsprogram og opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Dette er igjen en del av *IMDinett* som er en fellesbetegnelse på IMDis digitale verktøy for bosetting og tilskudd i tillegg til *NIR*. *Karriereveileders notat* består av temaer og spørsmål, hvor noen er obligatorisk å svare på (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2021).

Tidligere forskning

For å plassere mitt prosjekt i forhold i forskningsfeltet er det gjennomført kildesøk etter anbefalte metoder (Kirkehei & Ormstad, 2013). Søket er gjort etter strukturen i Tabell 1.

Tabell 1: Tabell for søking etter referanser (Høgskolen i Innlandet, 2023)

	Element / Søkeord 1	Element / Søkeord 2	Element / Søkeord 3
Norsk			
Engelsk			

↓ OR ↓
mellom ord i samme kolonne

→ AND →
mellom ord i forskjellige kolonner

Fafo 2023:08 er et svar på en bestilling fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Rapporten inneholder hvordan den obligatoriske karriereveiledningen etter Integreringsloven (2021) har fungert, samt forbedringspotensialer til veiledningen (Flatø et al., 2023). Dette samstemmer med temaet i min oppgave, og jeg har i tillegg til min problemstilling brukt Fafo 2023:08 i prosessen med å velge ut søkestreng for kildesøk, se Tabell 2.

Tabell 2: Søkestreng brukt ved søk etter kilder. *= trunkering som brukes ved søk i Oria

	Element/Søkeord 1	Element/Søkeord 2
Norsk	Karriereveiledning	Innvandrer* OR Flyktning* OR Nyankomne OR Introduksjonsprogram
Engelsk	«Career counseling» OR «Career guidance»	Refugee OR Immigrant

→ AND →
mellom ord i forskjellige kolonner

Selv om søkestrengen i Fafo 2023:08 er nokså lik min, har jeg valgt å gjennomføre litteratursøket selv. Dette var for å sikre at jeg fikk med nyeste forskning, i tillegg til at jeg ønsket å inkludere masteroppgaver på norsk. I hovedsak har jeg valgt å bruke søkemotorene *Oria* og *Google scholar*. Jeg har på grunn av oppgavens omfang valgt å avgrense

kunnskapssøket i *Oria* og *Google scholar* til 2016-2023. For å finne litteratur fra tidligere enn 2016 har jeg valgt å benytte NOU 2016:7 som utgangspunkt og brukt metoden «snøballsøk» for å finne annen relevant litteratur. NOU 2016:7 er en utredning av et helhetlig system for karriereveiledning i Norge hvor «Karriereveiledning for Integrering» er et av temaene som omtales. Snøballsøk er også gjennomført på treffene i kildesøket fra 2016-2023.

I likhet med Fafo 2023:08 har jeg begrenset litteratursøket til norsk og nordisk litteratur, da deres utdanningssystem og integreringspolitikk er nokså like (Flatø et al., 2023).

Litteratursøket er gjennomført på engelsk og norsk. På grunn av svært mange treff i *Google scholar* på engelsk og den begrensede tidsrammen, valgte jeg å benytte meg av engelskspråklige ord kun i *Oria*. Resultatene på antall treff finnes i Tabell 3.

Tabell 3: Oversikt over antall treff ved søk.

Språk	Søkemotor	Begrensninger i tillegg til årstall	Antall unike treff
Norsk	<i>Oria</i>		21
Norsk	<i>Google scholar</i>	Tatt bort bacheloroppgaver og masteroppgaver	68
Engelsk	<i>Oria</i>		87

Ved å kikke nærmere på treffene mine viste det seg at det meste av dokumentasjon på norsk er rapporter og masteroppgaver. På engelsk var det derimot flere treff på artikler. Dette er ikke uventet, da faglige artikler fra flere land gjerne skrives på engelsk. Karriereveiledning for flyktninger er også et ungt forskningsfelt i Norge, mens det finnes noe mer internasjonal forskning (Søholt, Liodden, Aasen, et al., 2020). Ved søk i både *Oria* og *Google scholar* var det vanskelig å få frem kun relevante artikler. Treffene ble manuelt sortert og de 27 fagfelleverderte artiklene ble redusert til fem. Jeg har valgt å flytte to av de fagfelleverderte artiklene til teorikapittelet.

I utgangspunktet kom jeg frem til tolv norske rapporter i tillegg til NOU 2016:7 og tre svenske rapporter som kan sies å være relevante for oppgaven min. Disse ble deretter redusert til de jeg mener er best for å finne svar på mine forskningsspørsmål og problemstilling. For å knytte tidligere forskning opp til min oppgave, har jeg valgt å først skrive noe generelt om forskning på integreringsfeltet, før jeg får frem hvilke metoder den utplukkede forskningen

bruker. Deretter presenterer jeg de resultatene som er relevant for min oppgave organisert i tematiske avsnitt.

Litteraturen på dette temaet er preget av å være bestilte evalueringssjekter i Norge og at den internasjonale forskningen kommer fra relativt små fagmiljø (Flatø et al., 2023). Norge skiller seg ut fra andre land, da de har knyttet karriereveiledning opp mot integreringsfeltet, mens karriereveiledningen i andre land ofte er tilknyttet skoleverket. Blant annet NOU 2016:7 beskriver hvordan man kan bruke karriereveiledning for at innvandrere skal få brukt kompetansen de har medbrakt, slik at innvandreneres ressurser blir nyttiggjort. Mye av forskningen på dette fagfeltet er kvalitativ, og flere av de kvalitative intervjuene som er gjennomført er av karriereveiledere, statsforvaltere, ansvarlige i fylkeskommunen og kommunale aktører. Det er derimot få av undersøkelsene som får frem flyktingenes erfaringer (Flatø et al., 2023).

Metoder i tidligere forskning

NIBR-rapport 2020:13 og NIBR-rapport 2020:14 er to rapporter som inngår i et større oppdrag for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) hvor noen integreringstiltak ble evaluert. I NIBR-rapport 2020:13 er det i prosjektet Stranna bydel gjennomført intervjuer med flyktinger og prosjektansatte, samt observasjon av undervisning. I NIBR-rapport 2020:14 er det kunnskapssøket Karriereveiledning for flyktinger som er det mest relevante for min oppgave (Søholt, Liodden, Leirvik, et al., 2020; Søholt, Liodden, Aasen, et al., 2020). Også Fafo 2020:03 er basert på evaluering av integreringstiltak. Denne rapporten evaluerer kompetansekartlegging av flyktingene før og etter bosetting og karriereveiledning etter bosetting. Rapporten består av en kombinasjon av kvantitative og kvalitative metoder. Da kompetansekartleggingen er et viktig element i Integreringsloven (2021), og karriereveiledningen etter §11 skal bygge på denne, er rapporten svært relevant for min oppgave.

Jeg har valgt å ta med rapportene NIBR 2021:14 og NIBR 2022:04 som er evalueringen av integreringspakke I, II og III, og midlertidig lov. Rapportene benytter seg av kvalitative og kvantitative data. Et av tiltakene som blir undersøkt i NIBR 2021:14 er karriereveiledning som behovsprøvd tiltak for flyktinger. NIBR 2022:04 tar for seg evalueringen av integreringspakkene II og III, og de endringene i midlertidig lov som fulgte av disse. Et av temaene i denne rapporten er karriereveiledning i tråd med ny integreringslov, noe som gjør den relevant for min oppgave.

Rapporten Fafo 2023:08 er som beskrevet tidligere svært relevant for min oppgave. Den består av en kunnskapsstatus på fagfeltet. Det er også gjennomført spørreundersøkelser i tillegg til intervjuer av både flyktninger, karriereveiledere og programveiledere. Rapporten Studie- og yrkesvågleddning i kombinasjonsutbildning er en svensk rapport som beskriver hvordan studie- og yrkesveiledningen innenfor kombinasjonsutdanninger blir gjennomført. Kombinasjonsutdanninger er utdanninger hvor en statsstøttet yrkesrettet voksenopplæring blir kombinert med utdanning i svensk som andrespråk på grunnleggende nivå. Grunnlaget for denne rapporten er semistrukturerte intervjuer med folk som driver med karriereveiledning (Axelsson & Håkansson, 2022).

Masteroppgavene til Horverak og Larsen tar begge for seg karriereveiledning for flyktninger (Horverak, 2022; Larsen, 2023). Horverak (2022) har gjennomført en webbasert spørreundersøkelse i tillegg til fokusgruppeintervjuer med karriereveiledere på karrieresentre som gjennomfører karriereveiledninger etter §11. Undersøkelsene til Larsen (2023) baserer seg på kvalitative intervju med karriereveiledere på et voksenopplringssenter som gjennomfører karriereveiledninger med flyktninger, både etter §11 Integreringsloven (2021), men også andre veiledninger. Både Horverak (2022) og Larsen (2023) kommer frem til interessante perspektiver som kan sees i sammenheng med mine resultater, da det omhandler samme målgruppe og emne.

Av fagfelleverderte undersøkelser har jeg valgt ut «Career Guidance for Refugees in a Nordic Context: The Need to Emphasise a More Collective Approach» og «High-Stakes counselling: when career counselling may lead to continuing residence or deportation of asylum-seeking youths» (Fredriksen, 2020; Linde et al., 2021). Fredriksen (2020) har gjennomført en analyse av egne erfaringer fra å koordinere og utvikle karriereveiledning for flyktninger på et mottakssenter i Oslo. Mens Linde, Lindgren og Sundelin (2021) har undersøkt hva som skjer når karriereveiledning blir en del av asylprosessen ved å gjennomføre semistrukturerte intervjuer for veiledere samt lærere, rektorer og kommunepolitikere.

Karriereveiledning av flyktninger krever en særskilt kompetanse

Ifølge NIBR-rapport 2020:14 var det få diskusjoner i den norske litteraturen om karriereveiledning av flyktninger medfører en særskilt kompetanse utover generell veiledningskompetanse. Men dette har stadig fått mer oppmerksomhet, også i den norske litteraturen. Selv om karriereveilederne ifølge Fafo 2020:03 erfarte at de hadde god kompetanse i karriereveiledning, var det variasjon i forhold til kompetanse rundt

flyktninggruppen. Det kom frem kompetansebehov på bruk av tolk og hvordan dette påvirker samtalen. Karriereveilederne hadde også et behov for teknisk kompetanse i verktøyene som var nye i tillegg til relasjonell kompetanse for å møte mennesker i krise.

Karriereveileders kompetanse tas også opp i Fafo 2023:08. Et av argumentene for å legge denne oppgaven til karrieresentrene var nettopp karriereveileders kompetanse (Flatø et al., 2023; Prop. 89 L (2020)). Imidlertid krever det å veilede nyankomne flyktninger en kompetanse utover den som behøves i «ordinær karriereveiledning». I tillegg til å ansette flere karriereveiledere som har erfaring med denne målgruppen, ble det lagt til rette for kompetansehevingstiltak. Emnene kommunikasjonsverktøy, flerkulturell karriereveiledning og godkjenning av utenlandsk utdanning ble trukket frem som de emnene flest karriereveiledere deltok på (Flatø et al., 2023). Axelsson og Håkansson (2022) argumenterer for utdanning som omhandler veiledninger for flyktninger og flerkulturelle sammenhenger. Erfaringene påpekte at det var et behov for å kunne veilede med et enklere språk og forklaringer til tross for bruk av tolk. Karriereveilederen bør også ha en forståelse av utenlandske utdanningssystem og hvordan dette kan påvirke veisøkers vei og tolkning av et nytt utdanningssystem.

Karriereveiledning etter §11 Integreringsloven medførte at ansatte på karrieresentrene ønsket mer kompetanse innen traumehåndtering og integreringsfeltes lover og regler, i tillegg til flerkulturell forståelse og kommunikasjon. Programveilederne påpekte at karriereveiledernes spørsmål rundt interesser og egenskaper ikke ble forstått av flyktningene, da konseptene og terminologien er ukjent for flyktningene (Flatø et al., 2023). Dette medfører at karriereveilederne i veiledningene med denne målgruppen må benytte seg av et enkelt språk og forklaringer, på tross for bruk av tolk, da noen ord ikke er direkte oversettable mellom språk (Axelsson & Håkansson, 2022; Fredriksen, 2020). Karriereveiledernes kjennskap til Integreringsloven (2021), samt lokal kunnskap om utdanningsmuligheter og arbeidsplasser, trekkes frem av programveilederne som et forbedringspotensial siden karriereveilederne hadde ansvar for flere kommuner (Flatø et al., 2023).

Fredriksen (2020) argumenterer for at flerkulturell kompetanse er viktig for å kunne gjennomføre veiledninger av høy kvalitet for flyktninger. Hun beskriver hvordan karriereveileders kompetanse påvirker veiledningen, og at det er viktig at karriereveiledere er klar over den politiske konteksten for å unngå reproduksjon av sosiale mønstre. Flerkulturell kompetanse kan forstås som evnen til å kritisk analysere organiseringen og rammene for et tilbud som har til hensikt å bidra til integrering eller sosial rettferdighet. Det handler også om

evnen til å forstå at mennesker er grunnleggende ulike, samtidig som man ikke skal påtvinge andre mennesker egne eller andres verdier eller holdninger for å oppnå samfunnsøkonomiske målsetninger. Siden flyktingene har den bakgrunnen de har, kan bearbeiding av flukt og traumer medføre lite overskudd til å orientere seg i utdanning og yrkesmuligheter i et nytt land. På grunn av dette trenger karriereveiledere relasjonell kompetanse for å møte mennesker i krise, på tross av at de ikke skal arbeide som terapeuter. Karriereveileders verktøy og kompetanse er knyttet til en vestlig kultur, og dermed blir veisøkers forestillinger og hvilke forestillinger som blir hørt i veiledningssituasjoner betinget av den kulturelle konteksten (Horverak, 2022; Larsen, 2023).

Samarbeid på tvers

Samarbeid mellom ulike aktører er et tema som går igjen i rapporter og trekkes frem som en av de største utfordringene med karriereveiledning for flyktinger (Flatø et al., 2023; Horverak, 2022; NOU 2016:7). I NOU 2016:7 blir samarbeid mellom de ulike aktørene trukket frem som forbedringspotensial, da det blant annet var uklart ansvarfordeling og fravær av rutiner for samarbeid. I integreringsprosessen av flyktinger er det flere aktører som deltar i ulike deler, noe som medfører at en god integreringsprosess er avhengig av samarbeid. For å få til at elementene i integreringsprosessen henger sammen, og at integreringsplanen vurderes fortløpende, er samarbeid mellom de ulike aktørene helt nødvendig (Lillevik et al., 2020).

Horverak (2022) konkluderer med at samarbeid mellom ulike aktører er helt nødvendig for å få til en god integrering av flyktingene. I tillegg er det viktig at formålet med karriereveiledningen er forståelig for de som gjennomfører veiledningen. I masteroppgaven til Larsen (2023) kommer det frem at karriereveiledere erfarte at samarbeidet med andre aktører påvirket hvilke muligheter flyktingene hadde. Programveiledere fra NAV påvirket hva som skulle anbefales til flyktinger i forhold til utdanning og arbeid, noe som opplevdes som et etisk dilemma for karriereveilederne. Men ifølge Fafos 2023:08 vil samveiledning med ulike aktører føre til at deltakeren i mindre grad opplever motstridende veiledningsfokus og anbefalinger.

Antall flyktinger som benytter seg av karriereveiledning blir sett i sammenheng med tidligere samarbeid mellom kommune og karrieresentre. Kommuner som tidligere har samarbeidet med karrieresentre gjennom prosjekter, bestiller flere karriereveiledninger for flyktinger i forhold til andre kommuner (Hernes et al., 2021, 2022).

Veiledning som prosess og metodebruk

Mye av den engelskspråklige akademiske litteraturen omhandler hvilken metodikk som skal brukes for å få innsyn i flyktningenes tidligere erfaringer og å motivere til videre karriereplanlegging. Narrativ veiledning argumenteres for, da dette gjør flyktningene bevisst positive historier om seg selv, i motsetning til de historiene de har fortalt mange ganger i løpet av flukt. Dette gjør at fokuset rettes mot positive fortellinger rundt styrker, noe som kan føre til nye karriereveier (Flatø et al., 2023).

Det er ikke bare veiledningsmetoder som er diskutert, men også hvordan veiledningen gjennomføres. Fredriksen (2020) valgte å gjennomføre karriereveiledning for par for å legge til rette for den kollektivistiske kulturen flere flyktninger kom fra. Det ble også lagt til rette for at flyktningene kunne ha med barn i veiledningen ved bruk av store rom med mulighet for at barna lekte. Denne tilretteleggingen gjorde at alle møtte til veiledning, i motsetning til individuelle veiledninger hvor mange ikke kom. Mange av flyktningene gav positive tilbakemeldinger på disse veiledningene og opplevde at de fikk muligheten for å planlegge sitt liv i Norge (Fredriksen, 2020).

Mye av dokumentasjonen som finnes rundt karriereveiledning for flyktninger i Norge, både før og etter innføringen av Integreringsloven (2021) tar opp det å gjennomføre veiledningen som en prosess, hvor temaene som tas opp bør følges opp over tid (Flatø et al., 2023).

Allerede i NOU 2016:7 ble det anbefalt at karriereveiledning kunne skje på flere tidspunkter i introduksjonsprogrammet. På en annen side så Kunnskapsdepartementet det som avgjørende i forarbeidet til ny lov at gjennomføringen av karriereveiledningen ble gjennomført før det ble fattet vedtak om introduksjonsprogram, slik at karriereveiledningen kunne være et bidrag til utformingen av sluttmaal for introduksjonsprogrammet (Prop. 89 L (2020)). Dette blir også tatt opp i evalueringen av ny lov hvor en av informantene uttaler:

«Det med at det ikke legges opp til en prosess i [ny lov] og de korte tidene de får avhengig av utdanningen de har, er en utfordring. Det kan bli litt mekanisk. Det er noe helt annet enn det som er kjernen i karriereveiledning» (Hernes et al., 2021, s. 81).

Organiseringen av karriereveiledning kan hindre muligheten for å få veiledningen som en prosess. Erfaringene fra integreringstiltak I, II, III og midlertidig lov viste at det kun ble satt opp en eller to veiledninger kort tid etter bosetting i forbindelse med den obligatoriske veiledningen. Det var heller ikke noe system for å følge opp veiledningen. Selv om flyktningen kunne bestille veiledning senere gjennom det ordinære tilbudet, måtte flyktningen

betale tolk selv. Dette tilbudet var ikke spesielt tilrettelagt for flyktninger, og det var tilfeldig om karriereveilederen de møtte hadde spisskompetanse på flyktninger (Hernes et al., 2022).

Også erfaringene i etterkant av innføring §11 Integreringsloven (2021) tyder på at det å legge opp veiledningen som en prosess kan forbedres (Flatø et al., 2023). Mye av fokuset på veiledningen etter §11 Integreringsloven (2021) har vært kartlegging og informasjonsarbeid. For å bedre karriereveiledningsprosessen kommer det frem forslag til tiltak som gruppeveiledning hvor utdanningssystemet i Norge blir forklart. Dette vil gi et bedre grunnlag for å forstå veiledningen for flyktningen, men også skape en relasjon mellom flyktning og karriereveilederen. Karriereveiledere som har bidratt i programmet Livsmestring i et nytt land, erfarer at de ved hjelp av denne arenaen kan legge til rette for å gi flyktningene en bedre karriereveiledningsprosess (Flatø et al., 2023).

Tidspunktet for karriereveiledningen kommer frem som et ankepunkt i flere rapporter. På tross av at tidlig veiledning kan være positivt for flyktninger, legger litteraturen vekt på at tidlig start ikke er det samme som å bli tidlig ferdig (Axelsson & Håkansson, 2022; Flatø et al., 2023). I Fafø 2023:08 kommer det frem at noen av karriereveilederne har brukt tolkningsrommet i loven og nektet å gjennomføre karriereveiledninger med noen av flyktningene på et tidlig tidspunkt. Dette fikk de medhold av statsforvalteren i, da lovtolkningen gir rom for at kommunen og fylket kan bestemme når karriereveiledningen skal skje (Flatø et al., 2023).

Teori

I dette kapitlet presenteres det teoretiske fundamentet for min oppgave. Jeg har valgt å inkludere teorier som omhandler institusjonelle samtaler, Sultanas tre diskurser, spenningsfeltet i karriereveiledning mellom individ og samfunn, samt teorier rundt hvem karriereveilederen arbeider for, og hvordan karriereveiledernes forforståelse kan påvirke veiledningsprosessen. For å belyse institusjonelle samtaler har jeg valgt å bruke både primærteorier (Adelswärd, 1995), men også teoretiske bidrag som anvender begrepet opp mot karriereveiledningsfeltet (Sundelin, 2015). Oppgaven omhandler en lov som pålegger karriereveiledning til en gruppe mennesker, og det er derfor naturlig å utforske spenningsforholdet mellom individ og samfunn. Diskursene som er mest fremtredende i samfunnet, påvirker hvilke lover som blir vedtatt og hvilke sannheter som dannes. Dermed har jeg valgt å inkludere Sultanas beskrivelser av tre ulike diskurser i tillegg til Sultanas artikkel på hvordan karriereveileders forforståelse påvirker veiledningen (Sultana, 2018,

2022). Bergmo-Prvulovic (2014) knytter dette sammen og setter ord på hvordan samfunnets utvikling skaper en usikkerhet om hvem karriereveilederen egentlig jobber for.

Den institusjonelle samtale

Sundelin, en svensk forsker på karriereveiledning, har anvendt teorier om institusjonelle samtaler i sin forskning omkring karriereveiledning i integreringsfeltet (Sundelin, 2015). En institusjonell samtale er en samtale mellom en profesjonell og en veisøker. I slike samtaler er det asymmetri i maktforholdet mellom deltagerne i samtalen, og innholdet i samtalen påvirkes av formålet. Samtalen er ofte styrt av den profesjonelle, da denne stiller spørsmål som veisøker svarer på. Det varierer i hvor stor grad veisøker påvirker innholdet i samtalen i forhold til hvilke roller den profesjonelle tar. En av rollene til den profesjonelle beskrives av Adelswärd (1995) som en portvaktfunksjon som gjør en vurdering i henhold til institusjonens kriterier, og deretter inkluderer eller ekskluderer veisøkeren. En annen rolle beskrives som en rådgivende funksjon der veisøker hjelpes med å formulere tanker og å forstå noe nytt. Ut fra hvor fremtredende de ulike rollene er i de forskjellige fasene av samtalen kan institusjonelle samtaler deles inn i fire, se Tabell 4 (Adelswärd, 1995).

Tabell 4: Ulike typer veiledninger, fritt oversatt fra Adelswärd (1995, s. 119) P= profesjonell V= veisøker

Samtalens deler	Samtaletype			
	1	2	3	4
Introduksjon	P definerer ærend	V presenterer ærendet	P presenterer ærendet	V presenterer ærendet
Undersøking	P informerer	P spør V	P og V spør hverandre	V forteller, og P stiller motspørsmål
Forslag/beslutning	P/institusjonen tar beslutning	P informerer om alternativ og foreslår beslutning	P foreslår handlingsalternativ	V beslutter på sikt
Rapport	P skriver rapport	P skriver rapport/gjør notater	P kan eventuelt skrive rapport	P gjør eventuelt notater

Av disse typene samtaler er det den tredje og fjerde som er mest relevant for min oppgave. Jeg velger derfor å forklare disse nærmere. Den tredje type institusjonelle samtale er initiert av den profesjonelle, men utover i samtalen bidrar begge deltagerne i samtalen. Det er likevel den profesjonelle som kommer med beslutningen og skriver en rapport i etterkant. I den fjerde type institusjonelle samtale er det veisøker som presenterer ærendet. Veisøkeren tar kontakt for å få informasjon av den profesjonelle. Her er det også veisøkeren som gjør beslutningen på sikt. Med andre ord har veisøkeren mer makt til å definere både hva veiledningen skal omhandle, men også konklusjonen og hva som skal gjøres videre (Adelswärd, 1995).

Institusjonelle samtaler er tidsbegrenset og følger ofte en mal som er forhåndsbestemt. Den profesjonelle har ofte tre mål med samtalen, å finne utfordringen til veisøker, gi et forslag til handlingsplan til veisøker og skrive en rapport. Samtalen skal løse en konkret oppgave, hvor medlemmene har en klar rollefordeling, og den gjennomføres med en typisk struktur.

Samtalen kjennetegnes av asymmetri både i forhold til hvem som har rett til å stille spørsmål, hvem som bestemmer hva som er relevant, men også i forhold til deltagernes ferdigheter og språk. Innholdet i samtalen styres gjennom spørsmål som blir stilt av den profesjonelle og hvilke temaer som er lov å ta opp, og den profesjonelle bestemmer også når et tema skal utdypes, og når man skal gå videre til neste tema (Adelswärd, 1995).

Kekki (2022) beskriver denne skjeve maktbalansen mellom student og karriereveileder i en undersøkelse av hvordan makt blir brukt i karriereveiledningen av voksne innvandrere i Finland. Dette underbygger det skjeve maktforholdet som Adelswärd (1995) beskriver, og hvordan dette påvirker innholdet i samtalen. Fokuset i karriereveiledningssamtalene handlet først og fremst om hvilket utdannings- eller arbeidsvalg som ville passe best for studenten. Studentenes bekymringer ble derimot avfeid på ulike måter av karriereveileder. Dette var et resultat av at karriereveilederen var pålagt å stille forhåndsbestemte spørsmål i en bestemt rekkefølge, noe som tok oppmerksomheten bort fra veisøkers ønsker, til tross for at dette strider med eksisterende litteratur om vellykket integrering (Kekki, 2022).

Spenningsfeltet mellom individ og samfunn

Som tidligere beskrevet er karriereveiledningsfeltets utvikling nært forbundet med samfunnets utvikling. Kjærgård illustrerer dette gjennom et governmentalt perspektiv i Tabell 5. Det er viktig at dette perspektivet gir ett av mange ulike blikk på hvordan dette henger sammen. Et governmentalt perspektiv har til hensikt å vise hvordan makt og styring kan komme til uttrykk gjennom en velferdstjeneste som karriereveiledning (Kjærgård & Plant, 2018b).

Tabell 5: Illustrasjon av sammenheng mellom karriereveiledningen og samfunnets utvikling. Hentet fra (Kjærgård & Plant, 2018b, s. 34)

Epoke	Arbeid/ utdanning	Tenkning	Karriere- veiledning	Subjektivering
Industri- samfunnet	«Rett mann på rett plass», «harmoni» og «tilpasning»	Naturvitenskapelige, psykologiske vitensformer og teknisk nyvinning	Psykoteknikk og matching-metoder	Det «harmoniske og tilpassede subjekt»
Velferds- samfunnet	Likhet, enhet, sosial utjevning og økonomisk vekst	Humankapital, (nytteperspektiv på utdanning) og pedagogiske og psykologiske vitensformer	Differensierings-teknikker og livsfase-orienterte metoder	Det inkluderende og rettighets-baserte subjekt
Kunnskaps- og konkurransesamfunnet	«Fra muskelkraft til hjernekraft». Global konkurranse, økt individuelt ansvar	Kunnskapsøkonomi, human-kapital. Økt global konkurranse. Markedsøkonomisk tekning	Lærings-fokuserte og konstruktivistiske metoder	Det autonome, og meningssøkende, aktive og nyttige subjektet

Disse ulike epokene har blitt formet av ulike diskurser. En som har skrevet om dette er Sultana. Jeg ønsker i denne oppgaven å se på karriereveiledernes erfaringer med karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021) og spesielt se hvilke diskurser som ligger til grunn slik karriereveilederne ser det. Ifølge Sultana kan man bruke diskursene for å organisere tankene og handlingene våre for å se hvilke briller verden blir betraktet gjennom, og dermed avdekke hvordan brillene får oss til å verdsette noen aspekter fremfor andre. Brillene påvirker hva som blir sett på som problemer, og hvilke løsninger som velges fremfor andre (Sultana, 2018). Dette setter lys på hvordan den politiske oppmerksomheten rundt karriereveiledningen medfører en endring i forståelsen av karriereveiledning, og gjør at veiledningen blant annet kan bli brukt for å oppnå politiske mål.

Sultana (2018) velger å ta utgangspunkt i Habermas, og deler karriereveiledning inn i tre diskurser: Teknokratisk diskurs, humanistisk diskurs og frigjørende diskurs. Det finnes likheter mellom diskursene, og Sultana (2018) er klar på at det mellom diskursene ikke er klare skiller, men en flytende overgang.

Den **teknokratiske diskursen** prioriterer en velfungerende økonomi. Det er ønskelig å skape samfunnsøkonomisk effektivitet ved å sikre bedre flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse. Ansvaret ligger hos individet, og individet skal tilpasse seg samfunnet. En karriereveileders oppgave i den teknokratiske diskursen blir å hjelpe individet med å lage seg

en kompetanseprofil for så å matche denne med arbeidsmarkedet. Selv om man verdsetter den enkeltes trivsel, må man være realistisk og individet må tilpasse seg arbeidsmarkedet og ta til takke med det som er tilgjengelig (Sultana, 2018).

Som følge av velferdssamfunnet kom den **utviklingsorienterte diskursen** som også blir kalt humanistisk diskurs. I denne diskursen er det individets personlige vekst som tar hovedrollen. Ønsket er å legge til rette for valgfrihet og utvikling av evner og ambisjoner. Denne diskursen har hentet sin inspirasjon fra psykologien i motsetning til den teknokratiske diskursen hvor økonomi er den styrende faktoren (Sultana, 2018).

En tredje tilnærming til karriereveiledning får en gjennom den **frigjørende diskursen**. Denne kom som en motsats til det neoliberalistiske samfunnet. Dette er en diskurs hvor man istedenfor å tilpasse seg tingenes tilstand, velger å stille spørsmål rundt dem. Man ønsker å finne ut hvordan hele grupper av befolkningen på grunn av sosial klasse blir hindret muligheten for vekst og personlig utvikling på grunn av arbeidsmarkedet. En karriereveileders oppgave blir da å bevisstgjøre individer og grupper om årsaken til problemet. Ansvar for problemet flyttes dermed fra individet og til samfunnet (Sultana, 2018).

Hvem jobber karriereveilederen for?

Bergmo-Prvulovic (2014) beskriver hvordan endring av samfunnet, hvor yrker og utdanninger ikke lenger er stabile og lineære, påvirker karriereveiledningen da veisøkere må være beredt til raske bytter i jobb og utdanning. Tidligere var det få aktører som brukte karriereveiledning, men nå har flere kommet på banen. Dette skaper en ulik forståelse for karriereveiledning som begrep. De etiske retningslinjene for karriereveiledere i Sverige er blitt mindre konkrete og har gitt større rom for tolkning, noe som skaper større spenninger rundt målet med karriereveiledningen:

“Career guidance practitioners seem to have an important, yet diffuse, difficult and contradictory role to play. The fact that the field of guidance has been broadened with additional actors and activities might cause tensions and competition between various professions in terms of professionalization” (Bergmo-Prvulovic, 2014, s. 388)

Videre utfordrer Bergmo-Prvulovic (2014) alle til å ta del i å reanalysere forståelsen for karrierefenomenet i alle kontekster for å minske etiske dilemmaer rundt spørsmål som:

- Hvem jobber med karriereveiledning?
- Hva er jobben til en karriereveileder?

- Hvordan jobber en karriereveileder?
- Hvem jobber karriereveilederen for?

Hvordan kan karriereveileders forforståelse påvirke veisøkers valg?

Selv om karriereveilederne er opplært til å hjelpe individet, er det viktig at karriereveilederen er klar over at hans forforståelse påvirker karriereveiledningen. Sultana (2022) problematiserer hvordan karriereveileders praksis henger sammen med hvilken forståelse veileder har av situasjonen og knytter dette opp mot karriereveiledning av flyktninger. Samfunnets forståelse av flyktninger gjennom negative myter, stereotyper og oppfatninger ved at de for eksempel bruker ressurser og utnytter velferdssystemer, skaper en forforståelse som igjen påvirker hvordan karriereveiledningen blir praktisert. Han argumenterer for at opplæring av karriereveiledere bør legge vekt på hvordan ubevisste og bevisste stereotypier påvirker karriereveilederen og valg om hva som sies og ikke. Denne bevisstheten vil også kunne medføre at karriereveiledningen tar del i den frigjørende diskursen og flytter ansvaret over fra individet og til samfunnet hvor det hører hjemme (Sultana, 2022).

Metode

Målet med denne oppgaven er å utforske karriereveiledernes erfaring med veiledning etter §11 Integreringsloven (2021). Jeg har valgt et kvalitativt forskningsdesign for å grundig undersøke et begrenset antall enheter og dermed få en dyp forståelse av sosiale fenomener. Bruk av kvalitative intervju gir innsikt i personers erfaring, da den enkelte karriereveileders stemme kommer frem (Thagaard, 2018). Ifølge Repstad (2007) viser ordet kvalitativ nettopp til egenskapene og karaktertrekkene ved de sosiale fenomener som studeres, nemlig deres kvaliteter.

Vitenskapsteori

Vitenskapsteoretisk er det innen kvalitativ forskningstradisjon tre sentrale teser når det kommer til spørsmålene «Hva eksisterer?» (ontologi) og «Hva er kunnskap?» (epistemologi) (Jacobsen, 2018):

- **Virkeligheten er dynamisk, og sannheter kan variere over tid:** Sosiale fenomener og kulturelle uttrykk er formet av konteksten de eksisterer i. Det som oppfattes som sant eller meningsfylt nå, kan endres i en annen tid eller kontekst.
- **Det finnes ikke en objektiv sosial virkelighet:** Virkelighetsforståelsen oppstår gjennom individuelle fortolkninger. Denne tolkningen er basert på personens

erfaringsgrunnlag, sosiale kontekst og kulturelle perspektiver. Kunnskap er dermed subjektiv og kontekstavhengig. Ulike tolkninger kan eksisterer side om side uten å være direkte sammenlignbare.

- **Fortolkningsbasert forståelse og bruk av empati:** Forsøket på å forstå sannheten bak det vi oppfatter, kan være kompleks og krever at forsker må ta i bruk empati. Empati innebærer evnen til å sette seg inn i andres følelser, tankeprosesser og kontekst for å få en dypere innsikt. Ved å bruke empati kan forskeren fange opp meningen som ligger bak menneskers handlinger og uttrykk, og dermed få en større forståelse av den sosiale virkeligheten.

Disse tesene kommer til syne i mitt prosjekt ved å vektlegge karriereveiledernes personlige erfaringer og mine fortolknninger av disse. Kvalitative metoder utgjør rammeverket for mitt prosjekt og bygger på teorier om fortolkning (hermeneutikk) og menneskelig erfaring (fenomenologi). Hermeneutikk fokuserer på å tolke og forstå mening ved å ta hensyn til kontekstuelle, kulturelle og historiske forhold. Selv om hermeneutikk og fenomenologi kan ha ulikt fokus ved første øyekast, legger begge vekt på å forstå hvordan mennesker gir mening til og opplever verden rundt dem. Ved å kombinere hermeneutikk og fenomenologi søker jeg å oppnå en dypere innsikt i den menneskelige opplevelsen og forståelsen av karriereveiledning. Jeg mener derfor at dette rammeverket gir et solid grunnlag for å utforske kompleksiteten og dybden i karriereveiledernes perspektiver og skape en rikere forståelse av den sosiale virkeligheten de opererer i (Thomassen, 2018).

Kort presentasjon av forskningsprosjektet

Forskningsprosjektet er basert på fem kvalitative intervjuer med karriereveiledere som gjennomfører veiledning etter §11 Integreringsloven (2021). Intervjuene ble gjennomført våren 2023. I intervjuene ønsker jeg å få frem karriereveiledernes erfaringer rundt rammene og veiledningen som gjennomføres. Dette kan være med å utvikle en bedre praksis som bidrar til å skape høy kvalitet i karriereveiledningen etter Integreringsloven (2021).

For å løfte frem karriereveilederens erfaringer er et fenomenologisk perspektiv et godt utgangspunkt. Da tar man utgangspunkt i praksisen slik den eksisterer. Her ønsker man å bygge opp teori nedenfra ved å se på hva som blir gjort, og hvordan dette forstås og gir mening til handlingene. Undersøkelsene er i utgangspunktet beskrivende, men ved gjentatte refleksjoner over datamaterialet vil en kunne avdekke en felles struktur for fenomenet. Det blir da utviklet teorier som gir innsikt i fenomenets essens (Thomassen, 2018). I fenomenologi

tar man utgangspunkt i den subjektive opplevelsen til enkeltindivid. I denne oppgaven gjennomføres det intervju med karriereveiledere som har karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021), for å få en dypere innsikt i disse erfaringene. I intervjuene vil karriereveilederne dele sine erfaringer rundt denne arbeidsoppgaven og valgene som er gjort. Fenomenologien tar nettopp utgangspunkt i dette. Her vil den ytre verden komme i bakgrunnen, mens interessen er på hvordan personene som studeres erfarer omverden (Thagaard, 2018).

Hermeneutikken kommer i denne oppgaven inn som erfaringen til både informantene og forskeren. Hvilket ståsted karriereveileder har til loven og rammene rundt oppgaven er preget av dens erfaringer, samt samfunnet og tiden vi lever i. Det at jeg som forsker har egne erfaringer med gjennomføring av karriereveiledning, vil også påvirke min tolkning av intervjuene noe jeg vil diskutere senere i oppgaven.

Forskningsdesign

I denne oppgaven ønsker jeg å forstå hvordan de ulike karriereveilederne tenker rundt veiledningen de gjennomfører etter §11 (Integreringsloven, 2021) gjennom deres erfaringer. Thagaard (2018) beskriver forståelse som:

«Forståelse er først og fremst å leve seg inn i og rekonstruere et annet og fremmed individs psyke eller «sjelsliv»» (Thagaard, 2018, s. 159)

Det man ønsker å få ut av forskningen påvirker forskningens design. Ifølge Jacobsen (2018) vil åpne individuelle intervju egne seg best når man har få enheter og er ute etter hva det enkelte individ sier og dets fortolkninger rundt et fenomen. Problemstillingen og forskningsspørsmålene i denne oppgaven omhandler den enkelte karriereveileders erfaringer med loven, og hvordan disse kan påvirke karriereveiledningssamtalen.

Begrunnelsen for å gjennomføre kvalitative intervjuer er å få tak i nyansene og den enkelte karriereveileders erfaring. Det kan da virke som et paradoks at man etter transkribering av intervjuene må forenkle og strukturere for å få en oversikt. Imidlertid vil ordet nyansert relativt ord, og dette er nødvendig for å ikke drukne i opplysninger. Ved å redusere tekster til mindre bestanddeler for så å binde elementene sammen ønskes det å kunne påpeke mønstre, spesielle avvik eller underliggende årsaker. Slik er en kvalitativ analyse hele tiden en veksling mellom de enkelte deler og helheten (Jacobsen, 2018).

Hvordan individuelle intervju gjennomføres kan påvirkes av kostnader, tilgang til respondenter og etablering av tillit. Motivasjonen min for å skrive denne oppgaven var blant annet å få reflektere rundt karriereveiledernes erfaringer med slike karriereveiledninger, som senere kan skape et grunnlag for å utvikle karriereveiledernes praksis. Jeg ønsket å intervju karriereveiledere som jobber i andre fylkeskommuner enn meg, da jeg allerede deltar i et nettverk i fylkeskommunen jeg jobber. Hvem som ble intervjuet var påvirket av hvem som meldte seg frivillig. Ut fra oppgavens emne, intervjuobjekter, kostnader og tid ble det valgt å gjennomføre intervju ved bruk av Teams. Selv om det er lettere å skape tillit i fysiske intervju, er disse menneskene vant til å bygge tillit gjennom veiledning digitalt. Forskingen omhandler deres jobb, og ikke deres privatliv. Som karriereveiledere har vi også kompetanse innen kommunikasjon, noe som kan ha positiv effekt på tillitsbyggingen (Jacobsen, 2018).

Utforming av intervjuguide

Et kvalitativt intervju kan ha ulike grader av åpenhet, alt fra et lukket intervju med faste spørsmål i en fast rekkefølge, til en samtale hvor innholdet preges av hva intervjuobjektet ønsker å ta opp. Ofte er et åpent intervju til en viss grad strukturert for eksempel ved hjelp av en liste over temaer som skal tas opp (Jacobsen, 2018). Kvale & Brinkmann (2015) beskriver et semistrukturert intervju som en samtale som er verken fullstendig åpen, eller fullstendig lukket. Intervjuguiden i dette prosjektet har også endret seg fra å være et lukket intervju med spørsmål, se Vedlegg 1, til å være mer åpent med temaer.

For å kunne sette i gang dette prosjektet ble prosjektbeskrivelsen med temaer som var utgangspunkt for intervjuet (se Vedlegg 1), sendt inn og godkjent av Sikt - Kunnskapsdirektoratets tjenesteleverandør, tidligere Norsk senter for forskningsdata (NSD). Spørsmålene i Vedlegg 1 ble testet ut i et prøveintervju av en kollega. Etter prøveintervjuet ble intervjuguiden endret til avkrysningsbolker med tema. Dette var for å legge til rette for et mer åpent intervju, og dermed begrense forskerens påvirkning på hva som ble tatt opp i intervjuet. Temaene ble formulert med ønske om å få fram den enkelte karriereveileders erfaringer, og hva de syntes var viktig. Temaene sikret at dataene ikke ble for spredt slik at det var mulig å jobbe med videre i analysen. Slike temaer vil ifølge Jacobsen (2018) legge til rette for refleksjon og informantens egne tanker. Ønsket med denne undersøkelsen er å få frem det karriereveilederen selv mener er viktig rundt dette oppdraget. En slik fri struktur vil også gjøre det lettere for intervjuer å kunne legge til spørsmål rundt det informantene tar opp. Selv om det var satt opp noen temaer, hadde informantene mulighet til å komme med egne innspill utover denne for å få et så bredt og informativt datamateriale som mulig. For å strukturere

intervjuet ble temaene videreutviklet til en tredelt intervjuguide med innledning, selve intervjuet med spørsmål/temaer og en avsluttende oppsummering og veien videre, se Vedlegg 2 (Kvale & Brinkmann, 2015).

Utvalg

Det har blitt gjennomført erfaringsdelingsseminarer for de som gjennomfører karriereveiledning etter §11 (Integreringsloven, 2021), og jeg prøvde å få tak i en kontaktliste i forbindelse med hvem som fikk invitasjon til disse seminarene. Dette viste seg å være vanskelig, og jeg måtte derfor finne en annen måte å få tak i kontaktpersoner på. Det er fylkeskommunen som har ansvaret for å gjennomføre karriereveiledningen etter §11 Integreringsloven (2021). Dette ble senere begrunnet med fylkeskommunens kompetanse rundt utdanning og regionalt arbeidsmarkedsbehov, samt høringen om lovfesting av gratis karriereveiledning for alle innbyggere i fylkeskommunen, som senere ble lovfestet (Prop. 89 L (2020)) (Kunnskapsdepartementet, 2021). For å få tak i intervjuobjekter valgte jeg derfor å lete etter kontaktpersoner for integreringsfeltet på fylkeskommunale nettsider. For noen av fylkeskommunene fant jeg ingen kontaktperson, og jeg satte da opp daglig leder på karrieresenteret, da flere av fylkeskommunene har delegert denne oppgaven til karrieresentrene. Jeg laget meg en liste med kontaktpersoner for hver fylkeskommune og sendte ut en e-post, Vedlegg 3. E-posten inneholdt hvorfor jeg tok kontakt, og om de hadde mulighet til å videresende e-posten til karriereveiledere i fylkeskommunen som gjennomførte veiledninger etter §11 Integreringsloven (2021). Jeg la også med informasjonsskrivet i Vedlegg 4. I etterkant av dette fikk jeg tilbakemelding fra åtte karriereveiledere som ville stille til intervju. På grunn av prosjektets omfang, ble antallet redusert til fem veiledere, hvor utgangspunktet var å prøve å spre informantene utover landet, men responstid, sykemelding og mulighet for avtale påvirket også hvem som ble valgt ut. Disse fem veilederne er ansatt på fire forskjellige karrieresentre som er spredt rundt i fire ulike fylkeskommuner i Norge.

Gjennomføring av intervjuene

Det var ønskelig å gjennomføre intervjuene i løpet av kort tid for å komme i gang med masteroppgaven. Tidspunktet på intervjuene var avhengig av godkjenning fra Sikt samt arbeidshverdagene til de som skulle delta. På grunn av ferie, travle hverdager og sykdom tok det fire uker å gjennomføre intervjuene.

Før informantene takket ja til å delta, hadde de fått et informasjonsskriv som beskrev prosjektet, se Vedlegg 4. Informantene sendte signert samtykke per e-post i forkant av deres

intervju. Tidspunkt og tidsperspektiv for intervju ble avtalt digitalt. Selv om intervjuene kun skulle vare 60 min, valgte jeg å sette av 90 min på de første intervjuene. På grunn av avstand ble alle intervjuene gjennomført på Teams, og som beskrevet tidligere kan dette påvirke validiteten i oppgaven. I tillegg til prøveintervjuet med en kollega, ble det også gjennomført et møte på Teams hvor det tekniske utstyret ble testet ut. Det ble benyttet høyttaler på datamaskinen, og opptak med appen *Nettskjema-diktafon*. Dette verktøyet er det Høgskolen i Innlandet anbefaler for opptak av intervju for å ivareta personvern.

Det ble intervjuet fem karriereveiledere som alle jobber på fylkeskommunale karrieresentre og gjennomfører både karriereveiledninger etter §11 Integreringsloven (2021) og «ordinære karriereveiledninger». Det er fire kvinner og en mann. Selv om alle jobber på karrieresentre, er organiseringen på hvordan de fordeler karriereveiledninger etter §11 Integreringsloven (2021) ulik. Noen karrieresentre har delt kommunene på veilederne, mens andre setter opp karriereveiledninger etter hvilken karriereveileder som har ledig tid uavhengig av kommune. Alle karriereveilederne har erfaring med veiledning fra før, men én av informantene ble ansatt ved karrieresentret i forbindelse med at Integreringsloven (2021) ble innført.

Transkribering

Intervjuene ble tatt opp i *Nettskjema-diktafon* appen ved hjelp av to telefoner for å sikre sikkerhetskopier. For å lette transkriberingsarbeidet ble programmet *Amberscript* benyttet. Dette er et program som Høgskolen i Innlandet tilbyr for automatisk transkribering av lydfiler. Det ble sjekket ut med forskningsstøtten på Høgskolen at dette verktøyet kunne benyttes på dette datamaterialet. I etterkant ble tekstfilen gjennomgått og rettet på manuelt. Noen intervjuer ble transkribert før alle intervjuene ble gjennomført, mens andre ble transkribert i etterkant. Informantene fikk tilbud om de ønsket å lese gjennom intervjuene i etterkant, men det var kun to av informantene som ønsket å gjøre dette.

Validitet og reliabilitet

I kvalitativ forskning handler validitet om hvor godt funnene og tolkningene representerer og gir innsikt i det fenomenet som studeres. Jacobsen (2018) deler validitet inn i intern gyldighet og ekstern gyldighet (overførbarhet). Den interne gyldigheten beskrives gjennom tretrinnsraketten med følgende steg:

1. Gir studieobjektene en sann representasjon av virkeligheten?
2. Gir forskeren en sann representasjon av dataene?
3. Gjenspeiler resultatene virkeligheten?

I denne oppgaven har karriereveilederne førstehåndsinformasjon. Det er deres erfaringer jeg ønsker å høre. En av karriereveilederne ble ansatt ved karrieresenteret på grunn av loven, men alle har nå opparbeidet seg erfaring med både karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021) i tillegg til «ordinær karriereveiledning». Man kan imidlertid stille spørsmål om informantene er ærlige i det de sier. Noen av karriereveilederne har møtt meg som karriereveileder i erfaringsdelinger og kan da ha noen tanker om hva de tror jeg ønsker å høre. Jeg har vært tydelig på at jeg ønsker å få frem deres erfaringer for å lære selv. Intervjuguiden ble gjort om ved prøveintervju, nettopp for å sikre at jeg fikk frem informantenes stemme ved at de ikke ble ledet av mine spørsmål (Jacobsen, 2018; Thagaard, 2018).

Også analyseprosessen kan bli påvirket av min forforståelse som karriereveileder. Selv om jeg hele tiden har hatt fokus på min forforståelse, kan forforståelsen gjøre at jeg overser deler av datamaterialet og leter etter aspekter som passer mine tanker. I analyseprosessen endret jeg alle kodene en gang, men i utgangspunktet handlet resultatet om det samme. Om resultatene hadde endret seg dramatisk kan det være grunn til å sette spørsmålstegn rundt gyldigheten. Ved å sammenligne mine resultater opp mot tidligere forskning, kan man sjekke om resultatene gjenspeiler virkeligheten. Her er det naturlig å sammenligne resultatene opp mot blant annet Fafo 2023:08 som har intervjuet både karriereveiledere, programrådgivere og flyktninger rundt det samme temaet (Flatø et al., 2023).

Overførbarhet eller ekstern gyldighet kan oppfattes som statistisk generalisering. Kvalitative studier er basert på få enheter og har dermed begrenset mulighet for statistisk generalisering. I dette studiet er informantene spredt i flere fylkeskommuner for å få flest mulig perspektiver, da det kan være ulike rutiner på hvordan de løser oppgaven i den enkelte fylkeskommune. På grunn av oppgavens omfang og med tanke på at det ikke var som mange som meldte seg som intervjuobjekter, er det ikke tatt hensyn til om disse fylkeskommunene er representative med tanke på spredning. Kvalitative metoders styrke er teoretisk generalisering, hvor man oppnår en dypere forståelse av fenomener som gjør det mulig å avdekke komplekse sammenhenger og forklarende mekanismer på en mer detaljert måte (Jacobsen, 2018; Thagaard, 2018).

Reliabilitet i kvalitativ forskning referer til graden av konsistens og pålitelighet i forskningsprosessen og funnene. Undersøkelsene må være gjort på en troverdig måte som skaper tillit. For å sikre at jeg fikk med meg det som ble sagt i intervjuene, ble det gjort opptak, dermed kunne jeg være til stede i samtalene og ikke ha fokus på å skrive. Opptakene ble transkribert, og to av fem intervjuobjekt ønsket å lese transkripsjonen og har godkjent denne. Sannsynligvis ville man ikke fått de samme svarene om denne undersøkelsen ble gjort

på nytt. Men gjennom dokumentasjon og dermed åpenhet rundt prosessen mot resultatene jeg har kommet frem til, mener jeg at reliabiliteten er ivaretatt (Jacobsen, 2018; Thagaard, 2018).

Tematisk analyse

I en fenomenologisk tilnærming skal man ikke strekke seg mot objektivitet, men derimot å få frem enkeltpersoners subjektive erfaringer av fenomener, man skal forstå verden gjennom menneskene. Forskeren fanger opp hvordan mennesker opplever et fenomen gjennom dens beskrivelser og hvordan mennesker snakker om det. Det er derfor naturlig å gjennomføre kvalitative intervjuer med de som har «levd erfaring», og i dette tilfellet de som har gjennomført denne typen karriereveiledninger (Johannessen et al., 2021).

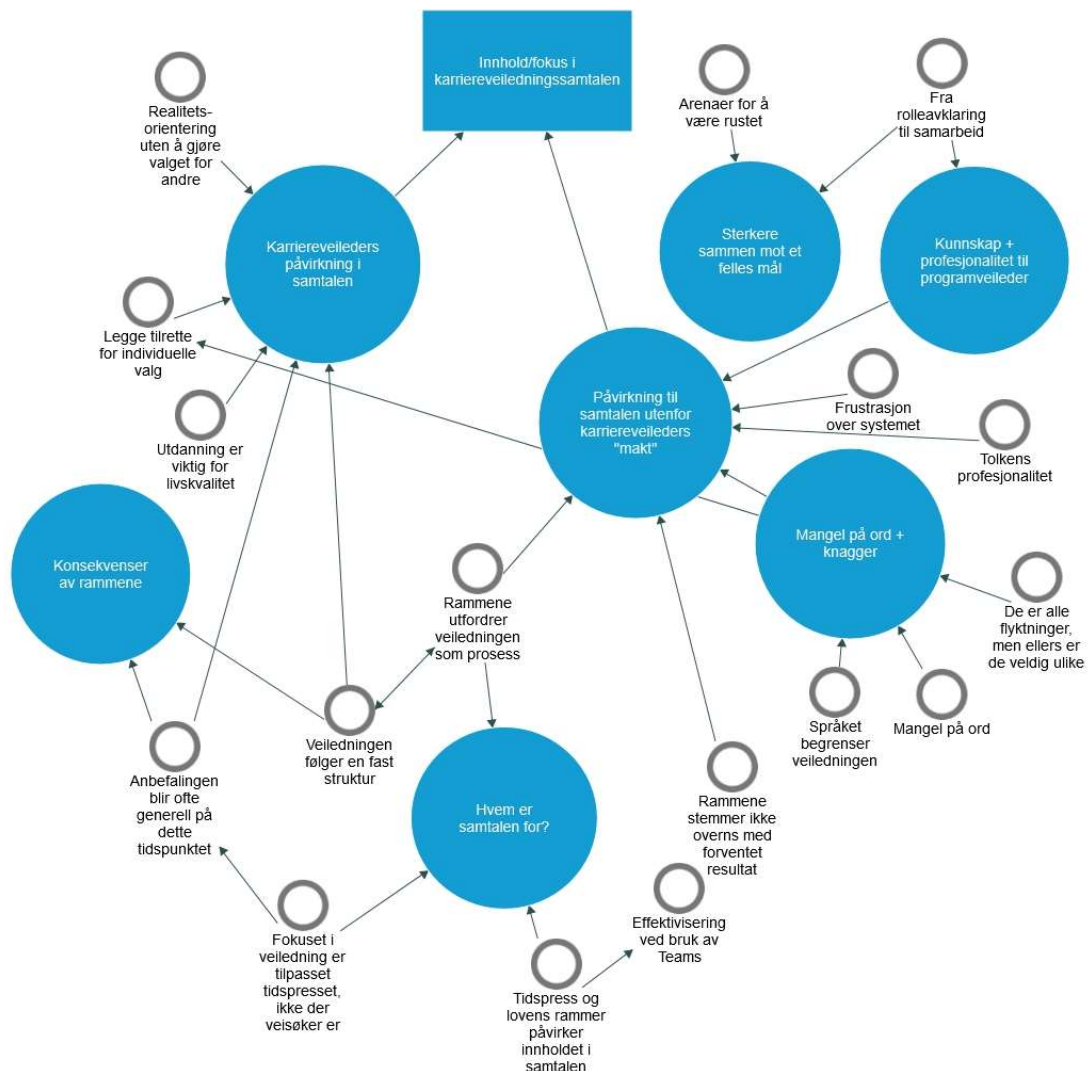
En tematisk analyse (TA) er fleksibel og ikke låst til noen eksisterende teoretisk rammeverk, men kan brukes innenfor flere teoretiske rammer. Ved å bruke det fenomenologiske perspektivet i en TA vil en kunne få frem karriereveiledernes erfaringer etter innføringen av Integreringsloven (2021) noe som er ønskelig i denne oppgaven (Braun & Clarke, 2006).

TA er en abduktiv metode i seks steg hvor man samler data for å utforske et fenomen, identifiserer temaer og finner mønster, for så å genere eller modifisere nåværende teori, som igjen testes ut fra nye data (Saunders et al., 2016; Thomassen, 2018). Det skjer også at man i analyse forflytter seg frem og tilbake i de seks stegene. Braun og Clarke (2006) beskriver de seks stegene som:

Fase 1: Denne fasen handler om å bli kjent med dataene sine for å kunne utføre analysen. I utgangspunktet brukte jeg *Amberscript* for automatisk transkripsjon, men dette ble såpass unøyaktig at det ble mye manuelt arbeid i etterkant. Siden jeg også gjennomførte intervjuene selv, kjente jeg godt til dataene i etterkant av transkripsjon. Jeg valgte likevel å lese gjennom transkripsjonene og gjøre en oppsummering av hvert intervju, da det gikk noe tid fra transkripsjon av intervjuene til analysen ble gjennomført.

Fase 2: Dette er en foreløpig koding av data, og jeg benyttet programmet *Nvivo* for å genere startkoder. *Nvivo* er et analyseverktøy for kvalitative forskningsdata som strukturer analyseprosessen. Verktøyet er tilgjengelig for studenter og ansatte ved Høgskolen i Innlandet. I løpet av analysen utviklet jeg koder og knyttet relevante sitater til hver kode mens jeg leste gjennom intervjuene. Etter å ha gjennomgått kodingen, opplevde jeg en viss utilfredshet med kodene, noe som førte til at jeg gjennomførte prosessen på nytt. Da jeg las gjennom alle kodene med tilhørende sitater reviderte jeg kodenavnene og justerte plasseringen av enkelte sitater.

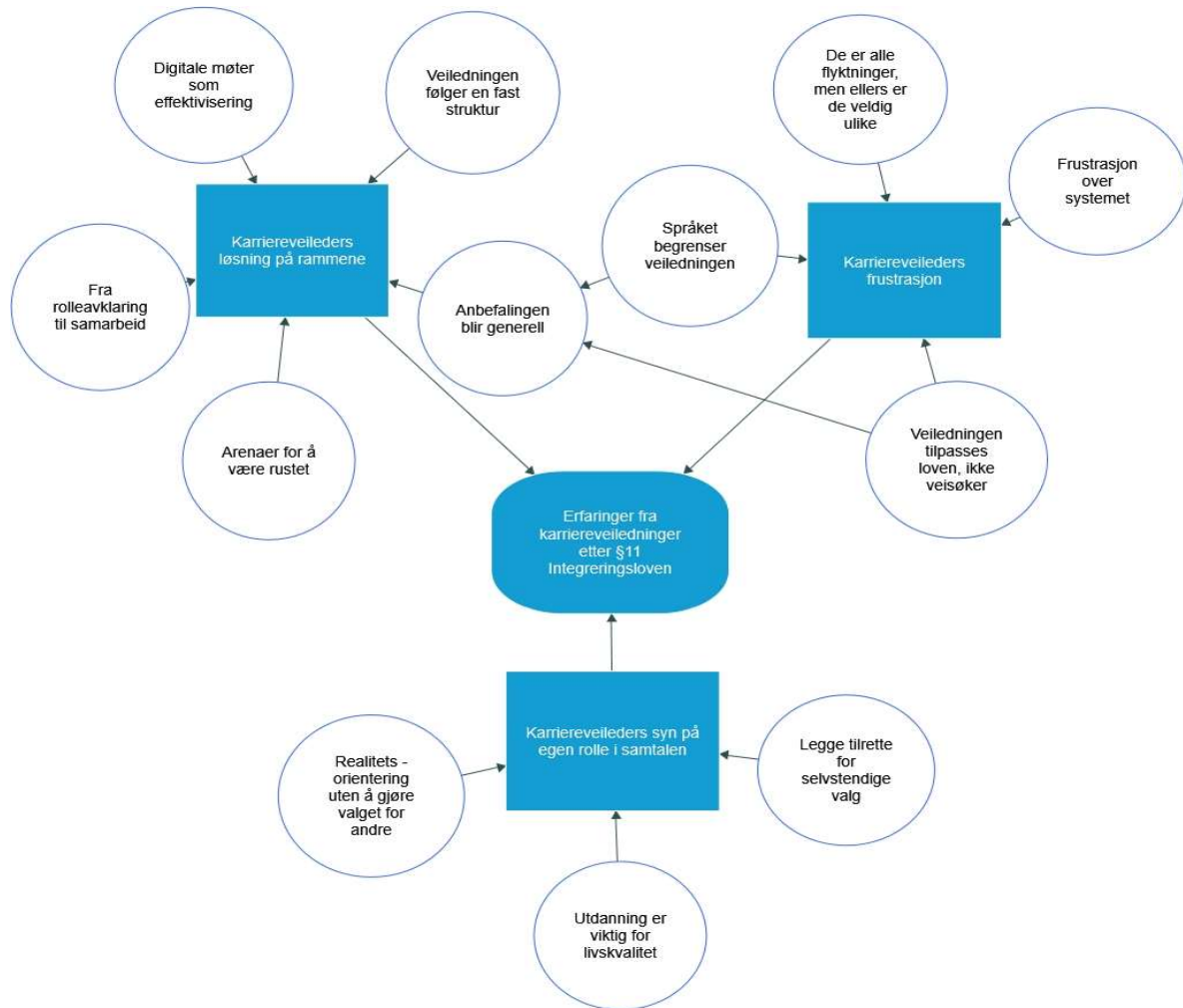
Fase 3: I denne fasen skal kodene kategoriseres i temaer. For å gjøre dette valgte jeg å bruke funksjonen *Concept map* i *Nvivo* for å illustrere disse sammenhengene. Jeg skrev opp alle kodene og flyttet de rundt og brukte piler for relasjoner. Deretter lagde jeg temaer for kodene. Dette resulterte et kart av koder, deres sammenheng og overordnede kategorier, se Figur 1.



Figur 1: Forhold mellom kodene. Hvite sirkler er kodene, blå sirkler er kategorier og blått rektangel er hva det egentlig handler om.

Fase 4 og 5: Videreutvikling av Figur 1 førte til tre temaer: karriereveilederens syn på egen rolle i samtalen, karriereveilederens frustrasjon og karriereveilederens løsning på rammene. Jeg oppdaget at kategorien karriereveilederens syn på egen rolle i samtalen og karriereveilederens løsning på rammene var noe overlappende, og jeg måtte da gå en ekstra runde for å få klargjort skillet. Karriereveilederens syn på egen rolle i samtalen, er påvirkning de har uavhengig av rammene til loven. Altså hvordan deres bakgrunn og tankesett påvirker samtalen, mens karriereveilederens løsning på rammene handlet om valg karriereveilederne tok på grunn av rammene og målgruppen de hadde i samtalen etter §11 (Integreringsloven,

2021). Kategorien karriereveileders frustrasjon omhandler utfordringene karriereveilederen erfarer at de ikke finner en god løsning på. Etter denne oppklaringen, gikk jeg tilbake til mine første tanker (fase 1) og kodene (fase 2). Utdragene til hvert tema ble lest for å se om det gav mening, noen få koder ble flyttet, noen ble slått sammen, samt at ordlyden på noen temaer ble endret. Deretter ble essensen fra hvert tema notert, og en ny oversikt ble laget, se Figur 2.



Figur 2: Forhold mellom kodene. Rektangulære bokser= hovedtemaer, sirkler= undertema og avrundet rektangel=samlet innhold i intervjuene

Fase 6: Dette er siste steg for analysen og muligheten for å beskrive hvordan jeg har kommet frem til de konklusjonene jeg har. Funnene fra analysen finnes i avsnittet Funn.

Funn

Jeg har valgt å presentere funnene fra analysen og diskusjonen i to ulike kapitler for å tydeliggjøre resultatene fra de to tolkningsprosessene. Jeg vil først presentere funnene fra analysen av intervjuene, se Figur 2, ved å beskrive essensen i de tre temaene som kom frem: Karriereveileders løsning på rammene, Karriereveileders frustrasjon og Karriereveileders syn

på egen rolle i samtalen. For å underbygge valg av temaer vil jeg benytte meg av de tilhørende kodene og trekke frem sitater fra intervjuene. Deretter vil jeg i kapittelet Diskusjon tolke funnene for å svare på oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål ved å knytte tolkningene opp mot teori og tidligere forskning. I intervjuene med karriereveilederne sammenlignes karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021) med «ordinær karriereveiledninger». Jeg mener det er relevant å ta med dette for å besvare forskningsspørsmål 1, noe som vil komme tydeligere frem i avsnittet Diskusjon.

Karriereveileders løsning på rammene

Karriereveilederne beskriver hvordan de har funnet løsninger for å tilpasse veiledningen til rammene. Teams er tatt i bruk i veiledning for å spare reisetid, og det har vært behov for å opparbeide samarbeid med andre aktører. Siden karriereveilederne erfarte at flyktningene var en ny målgruppe har også karriereveilederne deltatt på kompetanseheving.

Digitale møter som effektivisering

Karriereveiledning etter Integreringsloven startet opp under covid-19 pandemien. Dette medførte at flere veiledninger ble gjennomført som videomøter gjennom Teams på grunn av smittevern. Flere av karriereveilederne erfarer at veiledningen i Teams fungerte, og at bruken av Teams sparer karriereveilederne for mye reisetid. Dette beskriver en veileder:

«Jeg har gjennomført hovedsakelig veiledninger på Teams, og dette er ut fra avstand mellom oss, la oss si min lokasjon, hvor jeg jobber, og de kommunene som jeg har ansvar for. Og i tillegg til dette kan jeg understreke at kommunene også har sett at det er veldig praktisk å gjennomføre videobasert.»

Digitale møter kan føre til tekniske problemer, og de har derfor valgt å sette av god tid på disse møtene:

«Selvfølgelig har det vært noen utfordringer noen ganger med at programrådgiver eller maskin til programrådgiver ikke kan logge seg inn. Men vi har lagt en buffer på god tid for å ta hensyn til slike uforutsette hendelser [...] Det har vært noen tilfeller, men dette er enkelt tilfeller, hvor kanskje tolken ikke kan logge seg inn, og vi må bruke telefon, la oss si som plan B. I slike tilfeller har det fungert greit, ikke optimalt, men hovedsakelig som sagt de videoveiledningene har fungert på en sånn jeg opplever det, på en fin måte.»

Veiledningen følger en fast struktur

Flere av veilederne tar opp at de skal fylle ut en rapport som inneholder konkrete spørsmål. Samtlige har laget seg en fast struktur for innholdet i samtalene, hvor de vektlegger kartleggingen mer enn i andre karriereveiledningssamtaler:

«Mens på den lovpålagte, i Integreringsloven, så er det jo mer, jeg vet ikke om det er faste punkter. For veiledningen er jo i utgangspunktet fri, men vi skal jo skrive et karrierenotat i etterkant og en anbefaling om innholdet i integreringsprogrammet. Det er jo foretatt en kartlegging i forkant i forhold til kompetanse. Der er det jo litt ymse om hvor mye, hvor detaljert det er. Så her vil en jo i større grad kanskje enn vanlig, vektlegge kartlegginga.»

Anbefalingen blir generell

Tidspunktet for veiledningen blir tatt opp som en ramme som påvirker samtalen, og innholdet i samtalen er preget av karriereinformasjon. Karriereveilederne erfarer at det er mindre tid for refleksjon, da veisøker ikke har kunnskap om utdanningssystem og arbeidslivet i Norge.

Karriereveilederne skriver likevel en anbefaling i forhold til introduksjonsprogrammet, men denne blir generell da de opplever at veisøker ikke er på det stedet hvor man kan ta konkrete valg i forhold til utdanning og arbeid. Dette tar en karriereveileder opp:

«Jeg skal i utgangspunktet kunne skrive noe i karrierenotatet, på noen er det jo altfor tidlig og man har jo for lite informasjon. Og vi har ikke i løpet av 1,5 timer hatt en god prosess. Det å gå inn på alt mulig og utforske alle slags muligheter. Så der vil det bare stå i anbefalingene at her vil det være norskopplæring og kanskje det er noen som skal begynne på grunnskole [...] At den blir litt mer rund og mer diffus, men at det er det som en kan gjøre på det tidspunktet, og der vil det jo være nyttig eller hensiktsmessig med en oppfølgingssamtale senere.»

En annen veileder erfarer at veisøkere ikke er mentalt til stede og at dette medfører at det kan være umulig å komme med noe konkret:

«Han var så sliten, du så på hele mannen at han var helt utslitt. Han klarte ikke å tenke noe. Når du stilte et spørsmål, så var det liksom, så hadde han glemt det før han rakk å svare. Og da var det jo ... Ja, jeg lurer på om jeg skrev i notatet at han ikke, at ikke vi hadde fått gjennomført ordentlig, men foreslo heller at han skulle komme tilbake når ting var litt annerledes.»

Fra rolleavklaring til samarbeid

Flere av karriereveilederne erfarte at de tok en oppgave fra kommunene som kommunene ikke ønsket å dele, og karriereveilederne erfarte at programveilederne prøvde å påvirke innholdet i veiledningen. Samarbeidet med kommunene har imidlertid utviklet seg og har kommet dit at man benytter seg av hverandres kompetanse. Spesielt erfarer de veilederne som har store områder at de lokale NAV-kontorene sitter på kunnskap om lokale arbeidsmarkedsforhold. En veileder sier:

«Vi er litt geografisk spredt, så vi har ikke like god oversikt over tilbudene der i alle kommunene. Og der har vi hatt et møte med NAV der de har fortalt litt om hvilke bedrifter de har, og gjerne programrådgiveren også sånn at de kan fortelle litt om hvis det er noen av de som allerede er starta opp i programmet, eller noen som til og med har fått plass, sånn at man får litt sånn kjøtt på bena da.»

Ikke alle har faste evalueringsmøter med kommunene, men de fleste programveiledere deltar i samtalen. Det kommer frem at rolleavklaring, spesielt i starten av samarbeidet, er viktig for å sikre at veiledningen handler om det den skal og at programveileder ikke overtar styringen. De fleste ønsker at programveileder skal delta i samtalen fordi dette blir mer utfyllende enn en rapport. Selv om programveileder får rollen som observatør, kan hen svare på direkte spørsmål i samtalen. Programveileders deltagelse i samtalen erfares som positivt:

«Den største fordel som jeg ser da med å ha med programrådgiveren er jo det at da kan de på en måte bekrefte eller avkrefte. Hvis man sier for eksempel at det kunne vært aktuelt med en praksisplass, så kan du på en måte se litt spørrende på de også, kan de si sånn: Ja, men det ordner vi eller ja, det er litt vanskelig nå.»

Arenaer for å være rustet

Samtlige karriereveiledere som ble intervjuet, erfarer at opplæringsløp og erfaringsdeling med kollegaer er en viktig del av å kunne gi gode veiledninger til flyktninger. De nevner flere opplæringsløp på nasjonalt hold, og opplever at dette ble satset på:

«Helt i starten så deltok vi jo på det studiet, de samlingene som USN hadde med ulike tema. Også hadde IMDi noen rekker. Også er vi jo på de erfaringsdelingsamlingene. Så det er jo en del, ikke sant, sånn faglig påfyll som er litt sånn ovenfra. Det er jo satsa på.»

Karriereveilederne erfarer at samtalene er tøffe, da veisøkere ofte har traumer. Noen karrieresenter har valgt at alle karriereveilederne skal gjennomføre slike type veiledninger for å minske slitasjen på den enkelte veileder:

«I min region så har vi jo sånn at alle de som er karriereveiledere har denne typen veiledning, sånn at vi er flere som kan bytte på det. Sånn at det på en måte kan bli mindre slitasje da på enkelte veiledere. Også har man jo også da et større fellesskap der man kan snakke om ting.»

I tillegg til opplæringstilbud organisert av Universitetet i Sørøst-Norge (USN) på bestilling fra HK-dir og opplæringsrekker fra IMDi, kommer det frem at et karrieresenter har lagt til rette for at veilederne skal ta et studium som handler om å møte mennesker som har opplevd traumer og kriser, da karriereveilederne ønsket å øke kompetansen på dette området. Samtlige karriereveiledere har arenaer lokalt for å kunne diskutere problemstillinger og caser fra veiledning. Dette erfares som nødvendig for å kunne møte den nye målgruppen på en god måte.

Karriereveileders frustrasjon

Veilederne erfarer at noen av rammene for veiledning etter §11 Integreringsloven (2021) er vanskelig å finne løsninger på. Karriereveilederne knytter disse rammene opp mot muligheten for å gjennomføre gode veiledningsprosesser.

De er alle flyktninger, men ellers er de veldig ulike

Karriereveilederne erfarer at målgruppen varierer i veldig stor grad, og den eneste likheten de alle har er at de har kommet til Norge som flyktninger. Veilederne erfarer at dette fungerer dårlig i kombinasjon med de strenge rammene i loven:

«[...] så føler jeg ofte at det er på en måte fokus på denne type veiledninger med veisøkerne som en gruppe. Men det er jo ikke tilfellet. Der er jo kjempemange grupper inne i den store gruppa med forskjellige behov, ønsker og situasjoner. Sånn at, og det føler jeg jo at er en av utfordringene med de rammene som ligger til grunn, fordi at de kan passe kjempegodt på noen, men mange andre kan det på en måte ikke passe i det hele tatt da.»

Videre erfarer karriereveilederne også at systemene for rapportering er rigide skjema som ikke er tilpasset individualitet. En karriereveileder setter ord på dette som: «Det er ikke noe

rom for individualitet da. Men det er jo mennesker vi møter, så du kan på en måte ikke bare putte de inn i et A4-skjema, da.»

Veiledningen tilpasses rammene, ikke veisøker

Felles for intervjuene er at karriereveilederne erfarer at forventningen til karriereveiledningen fra karriereveiledningsfagfeltet og rammene til §11 i Integreringsloven (2021) ikke samsvarer. En veileder sier hvordan veiledningen blir preget av rammene:

«Det er jo på en måte en av de utfordringene med rammene da: når du vet at du skal fylle ut dette notatet så sitter du jo i veiledningen og styrer den veldig sånn at du har informasjon til å fylle ut skjemaet etterpå. Og det er jo ikke sånn man vanligvis jobber som karriereveileder, hvis man kan si det sånn.»

Veiledningene blir også preget av karriereinformasjon, da dette er nødvendig for at veisøker skal kunne gjøre valg:

«Før man starter med prosesser rundt: Hva er det du vil? Hva slags person er du? Hva kan jeg? Hva vil jeg? og Hvem er jeg? Det er så avhengig av informasjonen om det nye landet. Man må ha en kontekst før man kan gjøre en uttalelse.»

Tidsaspektet på veiledningen går igjen, og flere av veilederne erfarer at veisøker ikke er klar for å tenke på fremtiden og yrkesvalg. Dette er ikke bare fordi de mangler karriereinformasjon, men de er heller ikke klar for å motta denne informasjonen:

«Når du sitter og er bekymra for om barnet ditt eller foreldrene dine lever eller hvor de er. Da er du på en måte ikke i en situasjon der du klarer å tenke på fremtiden fordi den situasjon du står i er så krevende.»

Det kommer tydelig frem at karriereveilederne erfarer at rammene for loven ikke alltid stemmer overens med forventningene, og at det må mer til enn 1,5 timer karriereveiledning for å løse dette:

«Det vi ser da er jo at det i fokus på det å lære seg godt norsk som man kan bruke kunnskapen sin i norsk arbeidsmarked og for de som har utdannelse, fullført videregående skole som kanskje får et halvt år eller ett år i introduksjonsprogrammet. Når vi vet at det tar sju år å lære seg et nytt språk, det er jo rett og slett, hva skal jeg si. Det henger ikke sammen. Og er arbeidsgiverne? Hva med arbeidsmarkedet som de skal inn i? Er de redo altså er de klare til å ta imot? Ja, de har kompetanse, men de

snakker ikke norsk. De snakker ikke engelsk heller. Hvordan skal vi kommunisere? Og så har vi ikke på en måte tid til å vente til at de skal kunne lære seg norsk. Så det er jo flere enn oss som må lage noen løsninger på det. Absolutt.»

Veilederne erfarer at det er et stort ansvar å skrive en anbefaling, selv om de er innforstått med at det kun er en anbefaling: «[...] det å gi noen anbefaling: Det er alltid utfordrende, fordi det gis etter kort tid. Det gis etter en samtale, og det kan påvirke både på kort sikt og lang sikt hva som blir introduksjonsprogrammet/inntekt til vedkommende».

Språket begrenser veiledningen

I alle intervjuene kommer språk opp som et tema som påvirker veiledningen. Det å benytte seg av tolk har gjort at karriereveilederne formulerer seg på en annen måte: «Når du har hatt veldig mange sånne veiledninger, altså du lærer deg hvordan du skal formulere deg på en måte som går an å oversette. Du går vekk fra en del begreper og forklarer heller begrepene, ikke sant?»

Bruk av tolk forenkler ikke bare språket i samtalen, men også hvilke karriereveiledningsverktøy som kan benyttes. I et av intervjuene kommer dette frem som:

«Som antageligvis ikke ordlegger seg på samme måte som meg. Da blir det altså veiledningsteknikkene vi brukerne da. La oss si om jeg hadde skal bruke motiverende intervju, MI. Det er ikke noe vits å bruke i denne type veiledning fordi det er... Det vil ikke bli, det er ikke ordrett oversatt, ikke sant. Så teknisk sett hvis man ser veiledningsteknikk da, så er det noe helt annet.»

Selv om ikke alle veilederne er like tydelige på at tolken begrenser veiledningsteknikker, erfarer de fleste at det påvirker samtalen. Tolkens kvalitet varierer og skaper frustrasjon, og på tross av at karriereveileder ikke kan språket, opplever de at de kan si noe om tolkens kvalitet i etterkant av samtalen: «Sånn at når du har bli vant til å bruke tolk så klarer du også å oppfatte litt av kvaliteten da selv om ikke du snakker språket. Du skjønner jo med måten veisøkeren svarer på eller uttrykkene deres.»

Selv om karriereveilederen forenkler språket for at tolken skal kunne oversette, er dette ikke alltid nok. Det må også tilpasses veisøkers ordforråd og erfaringer når det gjelder å prate om ulike temaer: «Men de har et ikke så ordrikt språk. De er ikke så vant til å beskrive i sånne typer tema.» En annen erfarer dette som:

«Ordene vi bruker, og måten vi snakker sammen. Det blir jo et helt annet nivå, egentlig. Ikke sant? Og det er klart at jeg snakker om personlig egnethet og personlige egenskaper og alt det der. Men noen ganger så blir det bare helt fjernt å prate om det når du ikke kan lese og skrive. Liksom så blir det på et annet nivå da. Det er kanskje feil å si nivå, men det blir liksom litt annerledes»

Frustrasjon over systemet

Denne kategorien handler om at det ikke bare er Integreringsloven (2021) alene som påvirker handlingsrommet til flyktninger: *«For eksempel frustrasjoner over utdanningssystemet fordi at av og til så opplever man jo som veileder at systemet setter stoppere for folk, og man kan jo bli helt gal av det.»* Flere av karriereveilederne er frustrerte over at tidligere utdanning ikke kan benyttes, og hvordan den medbrakte kompetansen kan påvirke lengden av introduksjonsprogrammet, uavhengig av hvordan bedriftene ser på denne kompetansen: *«Det sitter ekstremt mange veldig kompetente folk rundt omkring, også er det kanskje kompetanse som ikke er etterspurt i det hele tatt, eller så er de på en måte overkvalifisert for den type arbeid de egentlig vil ha.»* Noen har også relevant utdanning, men mangler dokumentasjon:

«Det opplever vi jo, men så er det jo også den gruppa som ikke har dokumentasjon. Hvis de faller utenom de ordningene, så har de på en måte ingenting. De har egentlig lang utdanning og masse kompetanse, men så får de ikke vist det eller brukt det, eller. Ja, de må begynne helt på nytt da.»

Selv om veisøkere har medbrakt kompetanse, erfarer karriereveilederne at det kan være vanskelig å bygge videre på denne:

«Altså, det gjelder jo kanskje i stort sett i de tilfellene der du på en måte havner mellom stoler. For at i det norske utdanningssystemet så faller de jo på en måte, altså som regel så passer du ikke inn i noen kategorier. Enten så er det den kategorien eller den kategorien, eller så er det den. Men så er det noen som ikke er noen av dem. Og da er ting så utrolig tungvint, også må du på en måte begynne helt på scratch da. Det er det jo mange som må uansett, men da er den veien framover så mye lengre.»

Karriereveilederens syn på egen rolle i samtalen

Selv om karriereveilederne prøver å være nøytrale i samtalene, kommer det frem tre kategorier i intervjuene som sier noe om hva karriereveilederne tar med seg inn i samtalene.

Legge til rette for selvstendige valg

I samtalene deltar ofte både programveileder, karriereveileder og tolk, og flere av karriereveilederne har også opplevd at det har vært spørsmål om familie kan delta i samtalen. Veilederne bekrefter at det er viktig at valgene som blir tatt er veisøkers egne, og erfarer derfor at rolleavklaringer på deltagerne i samtalene er viktige:

«Jeg har erfart i noen sammenhenger hvor programrådgivere har vært bestemt på hva som blir utfallet av karriereveiledningen, noe som går imot etiske retningslinjer, og den tankegangen som vi har med at det er selve veisøker /flyktning som skal ha styr på sin prosess. Så i noen sammenhenger har jeg utfordret de, la oss si «føringer», som noen programrådgivere ville gi i gjennomføringen av karriereveiledningen.»

Ved spørsmål om familie kan delta har veileder også hindret dette for å sikre at veiledningen handler om veisøkers prosess: *«Jeg vil at det skal handle om veisøkeren, kun den. Jeg ønsker ikke at noen andre skal påvirke, så jeg har i de tilfellene bedt den ektefellen å vente utenfor, så de ikke har fått lov til å bli med.»*

Realitetsorientering uten å gjøre valget for andre

Samtlige veiledere erfarer at veisøkers manglende kompetanse om Norge og utdannings-systemet gjør det vanskeligere å ta gode valg. En del av karriereveileders jobb er dermed å informere om ulike muligheter. Noen av veisøkerne har konkrete ønsker i forhold til utdanning og yrker, uten å vite så mye om vegen dit. En av veilederne erfarer dette som:

«Og jeg føler ofte at vi står i midten av det oppdraget, i hvilket vi skal tjene både samfunnet og individet. Og der er det også så kompleks sammenstilt føler jeg. Fordi jeg kan veilede en som vil bli glasskunstner, men jeg synes også at realitetsorienteringen utgjør en del av oppdraget. Jeg kan ikke gjøre valg for folk, men vi kan se i lag på «Ok hva tenker du om arbeidsmarkedet og hvilke muligheter ser du?» Så det er virkelig en veldig spennende balansegang der. Men ja. Vi starter med individet, men i grunn må individet integreres i området der vi bor. Og det er ikke en isolert prosess, så samfunnet kan ikke si at du må velge det, og individet kan ikke velge hva den vil, men det må være en eller annen form for tilknytning til samfunnet.»

Utdanning er viktig for livskvalitet

I samtalene med karriereveilederne kommer det frem at formell kompetanse er viktig ifølge flere veiledere. I Integreringsloven (2021) står det at det bør gis en anbefaling om arbeid eller

utdanning, men de fleste uttaler at de ofte konsentrerer seg om formell kompetanse før arbeid. En av veilederne forklarer dette slik:

«Jeg føler nok i utgangspunktet at jeg har utdanning sporet som et hovedspor. Selvefølgelig så er det viktigst med arbeidsbordet for en del voksne. Men det står ganske klart i formålet og i mandatet i Integreringsloven om at det skal satses mer på formell kompetanse. ... Og det vet vi jo at formell kompetanse er etterspurt i Norge. Så her vil det selvsagt være, for jeg tenker at selv om noen er opp i litt alder. En skal jo i utgangspunktet jobbe opp til en er 70 år her i landet, og det er det som er litt rettesnor. Så jeg tenker ja visst det er mulig å gjennomføre og hvis en person selv ønsker skolegang, så blir det formalisering av kompetanse.»

En veileder begrunner fokuset på formell kompetanse med:

«Hvis jeg var veldig uenig, (i fokuset på formell kompetanse) så ville jeg kanskje ikke vært en så tro tjener, men jeg er enig. Og all forskning og alt viser jo at for å få stabilitet og full fast jobb i Norge, så er formell kompetanse etterspurt. Og det trenger ikke å være på høyskole eller universitet, men gjennomført videregående skole. Det er det gjort så mye forskning, statistikk og tall på at det er ikke noe å lure på engang. Og innenfor en god del yrker, jobber og arbeidsmarked så vil du ikke heller få noen stilling uten at du har den formelle kompetansen. Så det er liksom i utgangspunktet, men så skjønner jeg jo at for noen vil den veien være for lang. Det er ikke noe slikt at de skal ha noe tapsfølelse hvis de ikke ønsker eller vil den veien.»

Diskusjon

Jeg har valgt å strukturere dette kapittelet i samsvar med mine forskningsspørsmål. Hvert kapittel er fragmentert i mindre seksjoner som bygger på en tolkning av funnene. Den overordnede problemstillingen blir besvart gjennom hele kapittelet, og i konklusjonen oppsummerer jeg det jeg har kommet frem til i denne oppgaven.

På hvilken måte erfarer karriereveilederne at rammene rundt lovparagrafen påvirker utførelsen av veiledningen?

Er tidspunktet for karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021) rigid?

Mine funn viser tydelig at karriereveilederne erfarer å bli styrt av noen rammer. Disse rammene gjør at karriereveiledningen blir satt på en bestemt. Men hva ligger bak dette?

Samtlige karriereveiledere gjennomfører karriereveiledningene med flyktninger innen tre måneder etter bosettingsdato, uavhengig av bakgrunn som for eksempel tidligere utdanning og arbeidserfaringer. Ifølge forskning er dette faktorer som man bør ta hensyn til i planleggingen av karriereveiledning for flyktninger (Lillevik et al., 2020). Mine tolkninger på hvorfor karriereveilederne velger å gjennomføre veiledningene tidlig, på tross at det tydelig kommer frem at dette ikke er til det beste for flyktningen, er at det ligger noen forventninger for tidspunktet veiledningen skal være gjennomført. Hvor forventningen kommer fra kan diskuteres, da det i lovverket står at det bør gjennomføres før fattig av vedtak, det vil si tre måneder etter bosetting. I intervjuene blir det tydelig at dette tidspunktet oppleves som ufravikelig. Samtlige karriereveiledere uttrykker frustrasjon over den fastsatte tidsrammen, men ingen av dem nevner muligheten for å utsette karriereveiledningen og gjennomføre den på et senere tidspunkt. Noen velger derimot som et alternativ å si at det er mulig å komme tilbake for flere veiledninger når flyktning er klar for det. Vil en karriereveiledning på et så tidlig tidspunkt virke etter veiledningens hensikt? Karriereveiledning sees på som positivt for flyktninger og deres migrasjonsprosess i forskningen, men det er viktig at tidspunktet for veiledningen er tilpasset flyktningen, og at veiledningene settes opp som en prosess (Flatø et al., 2023; Fredriksen, 2020; Integreringsloven, 2021; Lillevik et al., 2020).

Forventningen om tidlig karriereveiledning kan komme fra at veiledningen skal bidra til at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkelte flyktnings behov. Vedtaket om introduksjonsprogram skal ifølge Integreringsloven (2021) gjøres senest tre måneder etter bosetting. Det kommer også frem i proposisjonen til Integreringsloven at departementet mener det er avgjørende at veiledningen gjennomføres før vedtaket fattes: *«Etter departementets syn er det avgjørende at veiledningen gjennomføres før det fattes vedtak om program. Dette er nødvendig for at karriereveiledningen skal ha den tiltenkte funksjonen i utformingen av sluttmålet og planleggingen av introduksjonsprogrammet for den enkelte.»* (Prop. 89 L (2020), s. 71). Senere i proposisjonen står det beskrevet at dersom karriereveiledningen ikke er gjennomført innen tre måneder etter bosetting, skal vedtaket om, og oppstart av introduksjonsprogram, likevel fattes. Det beskrives videre hvordan denne planen bør revideres på et senere tidspunkt etter at karriereveiledningen gjennomføres (Prop. 89 L (2020)). Det er dette handlingsrommet jeg tolker at karriereveilederne ikke benytter seg av.

Hvorfor muligheten for senere karriereveiledning kun benyttes som et tillegg, kan diskuteres. Kanskje er det fordi karriereveilederne ikke opplever det som et alternativ? Kanskje det er

forventninger fra kommunen at veiledningen gjennomføres innen tre måneder etter bosetting? Alternativt kan man spørre seg om det finnes en rutine som beskriver når veiledningen skal bestilles, og at det ikke blir gjort en individuell vurdering på grunn av tidspresset som det er lagt opp til? Det kan også være en usikkerhet rundt hvem som skal vurdere tidspunktet karriereveiledningen skal gjennomføres. Er dette karriereveileder? Og på hvilke premisser skal karriereveileder gjøre dette valget? Ut fra mine funn er det programveileder som bestiller karriereveiledningene på karrieresenteret. Selv om noen karriereveiledere har samtaler med programveileder i forkant av karriereveiledningene, blir det ikke nevnt i intervjuene at temaet vurdering om tidspunkt for samtalen blir tatt opp. Jeg tolker dette dithen at karriereveilederen gjennomfører de veiledningene som blir bestilt uten at det blir tatt opp hvilket tidspunkt som er best for flyktingen. Ut fra mine resultater tolker jeg det som om programveileder heller ikke gjør denne vurderingen, da flere karriereveiledere beskriver at flyktinger som ifølge karriereveileder ikke var klare for veiledning, ble satt opp til veiledning. Det kan også være at programveileder har gjort en vurdering, men har andre vurderinger på om flyktingen er klar for veiledningen.

Flere karriereveiledere erfarer at programveilederne beskriver *karriereveileders notat* nyttig for å fatte vedtak om introduksjonsprogrammet. Det skal fattes vedtak før det har gått tre måneder, og fokuset til programveileder kan være på dette. At kommunen og karriereveilederen er uenige rundt tidspunktet for gjennomføring av karriereveiledning stemmer overens med Fafo 2023:08 hvor det kommer frem at kommunen meldte en sak til statsforvalteren da karrieresenteret vurderte det til at det ikke var riktig å gjennomføre en veiledning innen tre måneder. Men i denne saken fikk karrieresenteret medhold, da statsforvalteren mente at det var et rom for tolkning i forhold til tidspunktet for veiledningen (Flatø et al., 2023). Denne saken viser at ulike aktører kan ha ulike innfallsvinkler.

Karrieresentrene fikk ansvaret for veiledning blant annet fordi de var en nøytral aktør. Jeg mener derfor at det kan være nyttig at karriereveilederne gjør en vurdering sammen med programveilederne i forhold til hvilket tidspunkt for karriereveiledning som er rett for den enkelte flyktingen. Kanskje er det en slik vurdering karriereveilederen gjør i de samtalene hvor karriereveilederen ber flyktingen komme tilbake? Men ut fra mine tolkninger må denne vurderingen gjøres mer formell, og det bør diskuteres hvordan denne følges opp for blant annet å sikre at introduksjonsprogrammet og en ny karriereveiledning henger sammen.

Hva definerer innholdet i karriereveiledningssamtalen?

I mine funn kommer det frem at karriereveiledningene for flyktninger har et annet fokus og en fastere struktur enn «ordinære karriereveiledninger». Denne faste strukturen blir brukt for å sikre at veiledningen inneholder elementene som karriereveilederne erfarer som obligatoriske i samtalen. Hva er imidlertid målet med samtalen, og hva gjør disse «obligatoriske elementene» med innholdet i samtalen? Ved å ha forhåndsdefinerte temaer for samtalen vil veisøkers ønsker få mindre plass, og forskjellen på makt mellom karriereveileder og veisøker blir større (Adelswärd, 1995; Kekki, 2022). Men hva er grunnen til at disse elementene defineres som obligatoriske i samtalen? Ifølge §11 i Integreringsloven skal karriereveiledningen bygge på kompetansekartleggingen, noe som samtlige karriereveiledere sier tar mye av tiden, da kvaliteten på kartleggingen varierer (Integreringsloven, 2021). Derimot står det ikke noe om hva å bygge på kartleggingen innebærer. Jeg mener det derfor er naturlig å stille seg spørsmålene: Hva innebærer det å bygge på kartleggingen, og hvilke ulike løsninger finnes på dette?

I mine funn kommer det frem at flyktingene har lite kunnskap om jobb og utdanning i Norge, og mye av tiden i karriereveiledningen blir derfor brukt til karriereinformasjon. Informasjonen som blir gitt er avhengig av flyktingens ønsker om fremtiden. Men ifølge karriereveilederne har ikke alle flyktingene reflekterte ønsker rundt fremtiden, da livet har handlet om å overleve, ikke hva som gir et godt liv i det nye landet. Om flyktingen ikke har noen klare ønsker om fremtiden, handler samtalen om hvordan flyktingen kan bruke utdanning og jobberfaring fra hjemlandet i Norge, og hva som skal til for å kvalifisere seg til et lignende yrke i Norge. I samtalen er det ofte ikke nok tid til å reflektere rundt valg av tidligere yrker og utdanning. Dette begrunner karriereveilederne med at tidsrommet for veiledning er begrenset. For å kunne gjøre en anbefaling innen tre måneder etter bosetting, må det gjøres raske valg om hvilken informasjon som blir gitt. Denne avgjørelsen begrenser både innholdet i samtalen, men også hvilke valgmuligheter flyktingen vil ha for å komme med ønsker i forhold til et sluttmaal for integreringsprogrammet (Adelswärd, 1995). For å unngå dette kan det legges til rette for en annen oppbygging av samtalen for de som er veldig usikre på yrkesvalg. En gruppeveiledning med informasjon om yrker og utdanninger kan være et godt grunnlag for å skape gode refleksjoner rundt ulike yrker og hva disse innebærer i Norge. Slike veiledninger er tidligere testet ut med positive resultater (Flatø et al., 2023; Fredriksen, 2020).

Flyktingenes begrensede bakgrunnskunnskap om det norske samfunnet gjør flyktingene avhengige av karriereveileders kompetanse for å kunne navigere seg i utdannings- og arbeidsmarkedet (Linde et al., 2021). For å ta valg, må flyktingene vite hva de kan velge mellom og en karriereveileder beskriver dette: «Det er så avhengig av informasjonen om det nye landet. Man må ha en kontekst før man kan gjøre en uttalelse: Da velger jeg dette. Det må først og fremst være noe å velge ut av.» Jeg mener det er naturlig å stille seg spørsmålet om målet er at flyktingen i løpet av en samtale skal oppnå karrierekompetanse, og basert på dette kan gjøre informerte valg når informasjonen i karriereveiledningen er begrenset ut fra tidligere erfaring eller jobb?

I likhet med Sundelin (2015) kommer det frem at tidligere erfaringer og kunnskap knyttes opp til hva flyktingen mangler i forhold til utdanning eller arbeid i et nytt land. Min mening er at karriereveiledningen kan bli mindre styrt av tidligere erfaring og utdanning om kompetansekartleggingen brukes for å se på hvilke oppgaver flyktingen har trivdes med og ikke. Videre kan dette knyttes til hvilke verdier og egenskaper flyktingen ønsker å bruke i en fremtidig jobb. Dette kan gjøre at karriereveiledningen vil skifte fokus fra en teknokratisk diskurs til en humanistisk diskurs, og innholdet i samtalen setter flyktingens ønsker fremst i tillegg til at karriereveilederens påvirkning av innholdet i samtalen reduseres. Et slikt fokus vil gjøre at innholdet vil minne mer om en «ordinær karriereveiledning», og ujevnheten i makt vil bli redusert (Adelswärd, 1995; Kekki, 2022).

Er målet med samtalen å fylle ut en rapport?

Karriereveilederne bruker *karriereveileders notat* i *IMDinett* for å rapportere fra samtalen. Rapporten består av flere spørsmål som ifølge karriereveilederne er obligatorisk å svare på. Rapportens struktur og spørsmål har vært noe endret i tiden etter innføring av Integreringsloven (2021), også hvilke av spørsmålene som er obligatorisk å svare på. Selv om det i loven ikke står at karriereveilederne skal bruke *karriereveileders notat*, kan det være en usikkerhet rundt disse forventningene da det på IMDi sine nettsider *Fagressurs for introduksjonsprogrammet* står at dette skal gjøres, mens det i «e-læringen» som IMDi har utviklet brukes ordet kan (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2021, 2022a). Noen av karriereveilederne nevner at det er utarbeidet retningslinjer for veiledningen, men ingen sier noe om at bruk av *karriereveileders notat* er pålagt gjennom rutiner. Dette ble heller ikke spurt direkte om i intervjuene. Det kommer tydelig frem i mine funn at bruk av *karriereveileders notat* er forventet fra samarbeidspartnere. Selv om det erfarer som lite fleksibelt av karriereveilederne, er det ingen som tar opp alternativet å ikke bruke notatet.

Dette kan muligens skyldes mangelen på et alternativt felles system, og avhengigheten av dette systemet for å muliggjøre kommunikasjon mellom ulike aktører. Selv om samtlige bruker dette notatet, er det ulikt i hvilken grad karriereveilederne tar opp at spørsmålet i rapporten påvirker innholdet i samtalen. Jeg mener at funnene underbygger at spørsmålene som stilles i karriereveiledningen ikke bare påvirkes av målet med karriereveiledningen, men også hva som skal besvares i rapporten *karriereveileders notat*. Flere av karriereveilederne har en fast struktur i veiledningen som bygger på spørsmål fra rapporten. I funnene kommer det frem hvordan karriereveilederne forholder seg til noen temaer på grunn av knapp tid, og at det dermed blir gjort en prioritering av temaer for samtalen. Ut fra dette mener jeg at man kan si at innholdet i samtalen vil bli styrt mot ønsket å svare på spørsmålene i rapporten mer enn flyktingens ønsker. Jeg mener at dette påvirker innholdet, men også hvilke roller de ulike får i karriereveiledningssamtalen, noe som stemmer overens med både Kekki (2022) og Adelswärd (1995).

Den faste strukturen med temaer kan begrunnes med å skulle svare på spørsmål i *karriereveileders notat*. Men kan det også være andre grunner? Kan behovet for detaljplanlegging skyldes at dette er en ny oppgave, og vil dette endre seg etter hvert som karriereveilederne får mer erfaring og dermed blir mer selvsikre i utførelsen av denne oppgaven? Slik jeg tolker det, kan den faste strukturen komme av et underliggende behov for nye verktøy tilpasset denne målgruppen. Dette stemmer overens med forskningen som sier at de som veileder denne målgruppen trenger en egen kompetanse i tillegg til tilpassede verktøy for målgruppen (Axelsson & Håkansson, 2022; Flatø et al., 2023; Fredriksen, 2020; Horverak, 2022; Larsen, 2023; Lillevik et al., 2020; Søholt, Liodden, Aasen, et al., 2020).

Hvem er samtalen for?

I intervjuene blir det klart at karriereveiledningen etter §11 Integreringsloven (2021) skiller seg fra tidligere erfaringer som karriereveiledere har hatt med «ordinære karriereveiledninger». Noe av dette kan forklares av kompetansekartleggingen og dens rolle i samtalen. Videre erfarer de at introduksjonen til karriereveiledningene etter §11 Integreringsloven (2021) består av rolleavklaring og avklaringer i forhold til innhold i samtalen. Karriereveilederne er opptatt av å forklare sin egen rolle for å si noe om hva de som karriereveiledere kan svare på, og hva som er bedre å ta opp på andre arenaer. Etter dette går karriereveilederne rett på sjekk av tidligere kompetansekartlegging. I en «ordinær karriereveiledning» har det vært mer opp til veisøker hva samtalen skal handle om. En «ordinær karriereveiledning» starter ofte med å spørre veisøker om hvorfor de har kommet.

Dette gjøres ikke for karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021), da det ifølge karriereveilederne allerede ligger et mål for veiledningen, og alle har en plikt til å møte til veiledningen. Dette gjør at en karriereveiledning etter §11 Integreringsloven setter noen begrensninger for hva flyktingen kan bestemme i forhold til veiledningens innhold. Ut fra dette mener jeg at karriereveiledernes tidligere erfaringer med «ordinære karriereveiledninger» kan sammenlignes med en institusjonell samtale nummer fire, mens en karriereveiledning etter Integreringsloven er mer lik samtale nummer tre, se Tabell 4. Jeg mener at man ut fra dette kan trekke tolkningen at en karriereveiledning etter §11 Integreringsloven retter seg mer mot samfunnets behov, mens det i «ordinær karriereveiledning» handler mer om individets ønsker (Adelswärd, 1995; Kekki, 2022).

Hvordan forberede flyktingen til karriereveiledning?

Som beskrevet tidligere erfarer karriereveilederne at det er viktig å sette begrensninger for hva samtalen skal inneholde i starten av veiledningen. Dette tolker jeg at kan være en sortering for flyktingen da ikke alle vet hva de kommer til. Funnene viser at flyktingene har fått lite informasjon om hva karriereveiledning er. Flyktingene kan også mangle sammenligningsgrunnlag fra lignende situasjoner, da tidligere forskning viser at flyktinger kan oppleve fokus på individuelle valg og muligheter som uvant. Mange mangler erfaring med å reflektere rundt slike spørsmål, og dermed også ordforrådet rundt dette (Søholt, Liodden, Aasen, et al., 2020). Min tolkning av dette er at flyktingene har en plikt og rett til karriereveiledning, det vil si at noen kanskje ikke vet hva de skal, og bare får et tidspunkt som de møter opp til. Mangel på informasjon i forkant denne kan påvirke muligheten flyktingen har til å forberede seg til samtalen. Om de kun har fått beskjed om at de har en avtale de skal møte opp til, men ikke har noe informasjon om hva denne avtalen innebærer, er det vanskelig å forberede seg godt. Ved å sikre god informasjon om hva en karriereveiledning er, mener jeg at dette vil få flyktingen mer involvert i veiledningen og noen vil kanskje også i forkant reflektere rundt hva de ønsker i et nytt land. God informasjon i forkant vil ikke bare gjøre flyktingen mer involvert i veiledningen, men også spare tid i veiledningen. Dette gjør at man kan bruke mer tid på å utforske hva flyktingen selv ønsker, istedenfor å bruke tiden til å si noe om hva samtalen ikke skal handle om. Jeg mener at dette kan gjøre flyktingen mer motivert gjennom et større eierskap til planene som blir laget i veiledningen. Å starte samtalen med begrensning på hva den skal inneholde og ikke, kan gjøre flyktingen usikker på hva hen tør å ta opp (Adelswärd, 1995; Kekki, 2022).

Kan karriereveileders verktøykasse kompensere for mangel på et felles språk?

Mine funn viser at karriereveilederne erfarer at språket begrenser veiledningen, men hva ligger egentlig til grunn for dette? Jeg tolker dette til at det ikke bare er mangel på språk, men en kombinasjon mellom språk og karriereveileders erfaringer og metoder som begrenser veiledningen. Karrieresentrene har fått denne oppgaven fordi de har kunnskap om karriereveiledning, dette skaper en slags forventning til at de skal være gode på blant annet karriereveiledningsmetoder. Men ifølge Fafo 2023:08 var flyktninger en ny gruppe for karriereveilederne, og mye av karriereveiledningsmetodene som finnes er tilpasset vestlig kultur (Fredriksen, 2020; Søholt, Liodden, Aasen, et al., 2020). Karriereveilederne erfarer at det har blitt satset på kompetanseheving gjennom kurs i bruk av tolk og hvordan man kan møte mennesker som har traumer. Det er derimot ingen som sier noe om kompetanseheving opp mot karriereveiledningsmetoder for denne målgruppen, til tross for at metodebruk er et av de store temaene i internasjonal forskning for denne gruppen (Axelsson & Håkansson, 2022; Søholt, Liodden, Aasen, et al., 2020). Verktøyene for karriereveiledningen må endres på grunn av målgruppen og situasjonen med å bruke tolk, da det kommer frem av intervjuene at man har mindre utvalg av verktøy som fungerer i settingen med bruk av tolk. Ved å bruke verktøy og metoder som er tilpasset flyktingens kultur og tankesett, kan man kanskje unngå problemet med at det ikke finnes ord på det språket man oversetter til. Et bilde basert verktøy kan gjøre at man er mindre avhengig av tolkens oversettelse. Verktøyene som brukes i karriereveiledning er ofte bygget på et amerikansk tankesett og en individualistisk kultur, og noen av flyktingene kan komme fra kulturer som er kollektivistiske. Jeg mener derfor at frustrasjonen rundt språk ikke bare handler om språk, men også mangel på metoder tilpasset målgruppen (Fredriksen, 2020).

Veiledningen tilpasses en tolkning av loven, ikke veisøker

Mine funn viser at karriereveiledernes erfaringer tilsier at karriereveiledningen tilpasses rammene rundt loven mer enn veisøkers behov, på tross av at innføring av karriereveiledningen blant annet kom for å bedre individuell tilpasning av introduksjonsprogrammet (Prop. 89 L (2020)). Basert på mine funn, tolker jeg det slik at tilpasningene ikke nødvendigvis retter seg etter selve loven, men heller etter de underliggende forventningene til loven og ulike tolkninger av den.

Gjennom Integreringsloven (2021) ble det i tillegg til den obligatoriske karriereveiledningen i §11 innført et nytt obligatorisk element i introduksjonsprogrammet: Livsmestring i et nytt land. Et av temaene i dette elementet er karrierekompetanse, inkludert kunnskaper om arbeid

og utdanning. I intervjuene kommer det frem at karriereveilederne har hatt lite med dette elementet å gjøre. De fleste begrunner dette med tid. Jeg mener imidlertid om man hadde inkludert dette temaet mer, ville dette lettet karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021). Ut fra mine funn tolker jeg det dit at karriereveilederne ikke opplever å komme så langt i prosessen med flyktingen som det er ønsket. Dette begrunnes blant annet med flyktingens fokus, kompetanse og tidspunkt for karriereveiledning. Men hvor kommer dette ønsket om hvor langt flyktingen skal ha kommet etter karriereveiledningen fra? Er det slik at karriereveiledningen på 1,5 timer alene skal gjøre flyktingen klar for å ta informerte valg, eller skal dette være en del av flere elementer som til sammen gir flyktingen karrierekompetanse? Funnene mine tyder på at karriereveilederne erfarer at de skal gjøre veisøker klar til å ta gode valg, i tillegg til å sikre at anbefalingen som skrives i etterkant av samtalen er gjennomtenkt. I loven brukes ordene *bidra til*, og anbefalingen som det refereres til står kun som *bør* (Prop. 89 L (2020)). Om karriereveilederne har gjort denne tolkningen selv, eller om det er verktøy som karriereveiledere bruker som har påvirket denne tolkningen, er jeg usikker på. Men jeg mener det er et resultat av å ha fokus på å skulle være klar til å gjennomføre et oppdrag, noe som også er gjenspeilt i valg av temaer i kompetansehevingen, mer enn å reflektere rundt hva denne loven betyr og hva fleksibiliteten i loven er.

Flere av karriereveilederne er frustrerte fordi de opplever at rammene som er satt er rigide, og at dette er spesielt krevende for denne målgruppen, da det eneste de har til felles er å ha flyktet. I lys av mine funn konkluderer jeg med at muligheten for tilpasning til enkeltindividet eksisterer gjennom tolkninger av loven. Ved å se på hva det egentlig er loven sier, og hva som er tolkninger av loven, vil man få frem hvilke tilpasninger som er mulig å gjøre til enkeltindividet. Det er tydelig ut fra proposisjonen til Integreringsloven at fylkeskommunene har mulighet for å bestemme hvordan karriereveiledningen organiseres og hvilke metoder som skal benyttes utover lovens føringer (Prop. 89 L (2020)).

Hvordan kan samarbeidet med andre aktører videreutvikles?

I Integreringsloven (2021) er karriereveiledning etter §11 en liten del, og loven innebærer at flere aktører, med ulike oppfatninger og erfaringer, sammen skal løse et oppdrag. Ved å innføre karriereveiledning i loven, skulle introduksjonsprogrammet bli mer tilpasset enkeltindividet. Dette skulle skape bedre motivasjon hos flyktingen og dermed føre til at flere flyktinger ble knyttet til varig arbeid og kunne bidra til velferdsstaten Norge. Men for å få til dette kreves det at flere jobber sammen. Og som en karriereveileder oppsummerer:

«Og er arbeidsgiverne hva er arbeidsmarkedet som de skal inn i, er de redo altså er de klare til å ta imot? Ja, de har kompetanse, men de snakker ikke norsk. De snakker ikke engelsk heller. Hvordan skal vi kommunisere? Og så har vi ikke på en måte tid til å vente til at de skal kunne lære seg norsk. Så det er jo flere enn oss som må lage noen løsninger på det. Absolutt.»

Selv om karriereveilederne nevner samarbeidsmøter og avtaler med kommunene, representert av programveileder, er det ingen som har diskutert hva målet med samtalen er, og hva som forventes av samtalen sammen med kommunene. Kanskje burde de ulike aktørene satt seg ned og diskutert hva som er målet og hvilke elementer bidrar til å nå dette målet? I tillegg kan det være nyttig å se på hvilke handlinger som er direkte konsekvens av lovens føringer, og hvilke som er indirekte, gjennom tolkninger av loven. Flere karriereveiledere erfarer at man ikke opplever at karriereveiledningen blir en prosess gjennom en veiledning. Om man ser karriereveiledningen i sammenheng med elementet karrierekompetanse, inkludert kunnskaper om arbeid og utdanning, kan man få til en god prosess som gjør flyktningene i stand til å ta gode og informerte valg i forhold til arbeid og utdanning. Det at jeg ser på samarbeid som et av de viktigste punktene for å få til en god integrering, stemmer overens med Horverak (2022) hvor samarbeid med andre aktører er hovedutfordringen i dette arbeidet ifølge fokusgruppeintervjuene. Jeg mener også at NIBR-rapport 2022:04 argument om at organiseringen av karriereveiledningen motvirker en god prosess, kan forhindres gjennom et å få til et godt samarbeid som jobber sammen mot det samme målet.

Hvilke diskurser ligger til grunn for veiledningen slik karriereveilederne beskriver det?

Økonomisk gevinst og effektivitet trumfer individets tilpasning

Selv om tidspunktet kommer opp som et tema alle karriereveilederne erfarer som ugunstig, skiller karriereveilederne seg fra hverandre i forhold til hva de sier om tidsrammen for karriereveiledningen. Selv om det ikke sies noe om hvor mye veiledning den enkelte flyktning skal ha, ble kostnadsrammene for karriereveiledningen beregnet ut fra 1,5 timer individuell veiledning og 1,5 timer gruppeveiledning (Prop. 89 L (2020)). Noen av karriereveilederne tar dette frem som argumentasjon for effektiviseringstiltak. Andre beskriver hvordan man uansett skal ha et tilbud om gratis karriereveiledning til alle bosatte i fylkeskommunen, og at veisøkere også har rett på tolk gjennom Tolkeloven (2022). Selv om Tolkeloven (2022) gjør at flyktningen nå har rett på gratis tolk, deler jeg bekymringen som kommer frem i NIBR

2022:04 om karriereveiledere i det ordinære veiledningstilbudet er kvalifiserte for å møte denne målgruppen. Ifølge intervjuene er det ulikt hvordan karriereveiledning for flyktninger er organisert, og dermed også hvem som har fått kompetanseheving i forhold til karriereveiledning av flyktninger (Kunnskapsdepartementet, 2021; Tolkeloven, 2022).

Flere av karriereveilederne gjennomfører veiledningene på Teams og begrunner dette med lange reiseavstander. Karriereveiledning på Teams startet i forbindelse med covid-19 og var på den tiden et nødvendig virkemiddel for å kunne gjennomføre veiledningen. Selv om en karriereveileder erfarer at dette fungerer, sies det ikke noe om for hvem det fungerer. I Horverak (2022) sin masteroppgave kommer det frem at karriereveilederne gjennomfører disse veiledningene for det meste fysisk, da de mener at digitale veiledninger kan ha dårligere kvalitet for flyktningene. Karriereveiledningen ble innført for å skulle tilpasse introduksjonsprogrammet til enkeltindividet, men når gjennomføringen av veiledningen blir tilpasset kjøreavstand, og ikke flyktingen, mener jeg at den individuelle tilpasningen forsvinner i effektiviseringstiltak (Prop. 89 L (2020)). Jeg mener løsningen er preget av det neoliberalistiske samfunnet hvor effektivitet og økonomisk gevinst er målet (Kjærgård & Plant, 2018a). Spørsmålet er om man kan gjennomføre dette på en annen måte? En karriereveiledning baserer seg på tillitt og trygghet. Spørsmålet er hvordan det å bruke digitale verktøy påvirker innholdet i samtalen? Om flyktingen har lite digital kompetanse, og dermed er avhengig av programveileder for å koble seg opp, vil flyktingen bli mer passiv og miste eierskap til samtalen (Adelswärd, 1995). Det erfares også at ikke alle tolker eller programveiledere får til det tekniske, noe som kan påvirke kvaliteten i veiledningen. Karriereveilederne erfarer også at på tross av noen utfordringer, er gevinsten gjennom å spare tid, verdt det man må betale. Her mener jeg at man kunne tilpasset seg bedre individet, med å gjøre en vurdering ut fra individets erfaringer og ønsker om gjennomføring av veiledningen. Kanskje kan det å gjennomføre veiledningen på Teams fungere godt for noen, men kanskje ikke for alle?

Det kommer frem i mine funn at kvaliteten i veiledningen henger sammen med tolkens kvalitet. I forbindelse med Tolkeloven (2022) og innføringen av Integreringsloven (2021) var det flere fylkeskommuner som utlyste anbud i forbindelse med bruk av tolk. Selv om man er ute i god tid og får bekreftet tolk, erfarer karriereveiledere at tolken avbestiller kort tid før samtalen. En av karriereveilederne reflekterer rundt anbudene og lurer på om forhandling til lav timespris gjør at tolkene heller velger å ta andre oppdrag som er bedre betalt. Her kommer det frem at selv om det i utgangspunktet er ønskelig med kvalifiserte tolker kan pressing av

timespris gå på bekostning av kvalitet på tolkingen. Dette fører meg til forståelse at på tross av ønsket for kvalifisert tolk, påvirkes kravene i anbudet primært av vektleggingen av økonomisk gevinst fremfor kvaliteten i samtalen.

Lovens tolkning påvirker hvilke diskurser som blir fremtredende

I utgangspunktet ble karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021) innført for blant annet å bedre individuell tilpasning av introduksjonsprogrammet. Bak dette ligger det en frigjørende diskurs, hvor samfunnet tar ansvar for problemstillingen rundt at flyktningene har lav sysselsettingsgrad. Denne individuelle tilpasningen kan også sørge for at målene i introduksjonsplanen er bedre tilpasset flyktningen, da disse tidligere har vært lave og penset flyktningene inn i lavinntektsyrker (Prop. 89 L (2020); Sultana, 2018). Ut fra mine funn viser det imidlertid seg at karriereveilederne erfarer at det er flere rammer gjennom loven eller tolkninger av loven som gjør at den frigjørende diskursen kommer i skyggen av andre mer fremtredende diskurser. Mine funn viser at informasjonen som blir gitt i veiledningen ofte baserer seg på tidligere utdanning og jobb i hjemlandet, og å finne en mulig vei for å kvalifisere seg til å jobbe i Norge. Dette stemmer overens med Sultanas (2018) beskrivelse av en karriereveileders oppgave i en teknokratisk diskurs: I en slik tilnærming er karriereveileders oppgave å hjelpe veisøker å kartlegge sin kompetanse, og deretter tilpasse denne til arbeidslivets behov. Selv om karriereveiledningene omhandler temaet hvordan bruke tidligere kompetanse og utdanning i arbeidsmarkedet i Norge, er karriereveilederne opplært til at en karriereveiledning skal omhandle veisøkers egne ønsker, noe som skiller seg fra den teknokratiske diskursen (Bergmo-Prvulovic, 2014; Sultana, 2018). Derimot erfarer karriereveilederne at rammene gjør at flyktningen ikke har mulighet å komme så langt som å tenke på fremtiden når tidsperspektivet er tre måneder etter bosetting. Det kan også være at flyktningen ikke har hatt mulighet å forberede seg på grunn av dårlig informasjon i forkant av samtalen, og at flyktningen mangler kompetanse om norsk utdanning og arbeidsliv som trengs for å vite hva valgmulighetene er. Så selv om karriereveilederne prøver å legge til rette for at veisøkers egne ønsker skal komme frem, ligger ikke forutsetningene for å ta gode valg til grunn på dette tidspunktet. Jeg vil derfor hevde at den utviklingsorienterte diskursen, der personlig vekst tar hovedrollen, forsvinner til fordel for effektivitet og en teknokratisk diskurs (Sultana, 2018).

I mine funn har karriereveilederne jobbet lite opp mot elementet livsmestring i et nytt land. Det kommer heller ikke frem om noen har erfart at flyktninger kommer tilbake til karriereveiledning senere for å justere introduksjonsplanen. Introduksjonsplanen skal være

levende, og det skal gjøres vurderinger i forhold til om denne skal endres (Prop. 89 L (2020)). Flere av karriereveilederne nevnte at de har sagt at flyktningen kan komme tilbake til nye samtaler, men ingen har opplevd at dette har skjedd. Dette kan begrunnes med tidsrommet loven har vært gyldig, men det kan også være at denne bestillingen har skjedd utenfor systemet, og gått som en ordinær karriereveiledning. Det nevnes heller ikke om karrieresentrene har noen rutiner for oppfølging av flyktninger som skal komme tilbake. Om muligheten for å komme tilbake når flyktningen er klar blir benyttet for så å justere på introduksjonsplanen, vil den utviklingsorienterte og den frigjørende diskursen bli mer fremtredende. Den utviklingsorienterte diskursen kommer frem ved at flyktningen da vil ha bedre forutsetninger til å gjøre gode valg som ikke er begrenset på informasjon de har fått på 1,5 timer, og den frigjørende diskursen fremtrer ved at samfunnet tar ansvar for denne gruppen og legger til rette for at flyktningene på tross av deres bakgrunn skal kunne gjøre gode valg (Sultana, 2018).

Realitetsorientering eller karriereinformasjon?

Karriereveiledningen etter §11 Integreringsloven (2021) skal bidra til at flyktningen tar informerte valg om arbeid og utdanning. Flyktninger er en gruppe som har lite informasjon om arbeids- og utdanningsmarkedet i Norge og er derfor mer avhengig av informasjon enn andre grupper. Noen av flyktningene har konkrete ønsker om yrker og utdanninger, uten å vite så mye om veien dit. I utgangspunktet mener jeg at realitetsorientering kan knyttes til en teknokratisk diskurs. Om man ikke er klar over sine ubevisste «fordommer», er det lett å la dette påvirke hva man mener et individ kan oppnå. Det er også en maktbalanse, hvor den som har informasjonen kan velge hva den gir informasjon om eller ikke, noe som påvirker valggrunnlaget til flyktningen (Linde et al., 2021; Sultana, 2018). Noen av karriereveilederne tar opp realitetsorientering som tema i karriereveiledningen. Dette er et tema som ifølge NIBR-rapport 2022:04 skiller den norske forskningen fra internasjonal forskning for karriereveiledning av flyktninger. Jeg mener at dette handler mer om karriereinformasjon enn realitetsorientering. Eksempler på dette handler om hvilken type utdanning som kreves for ulike yrker, eller hvordan arbeidstiden i ulike yrker kan være. Min mening er at karriereveileder bør sikre at informasjonen som gis er mest mulig nøytral, og at det samtidig gis god nok informasjon om utdanning og arbeidsliv slik at flyktningen er best mulig rustet til å ta gode valg. Dette stemmer overens med Sultana (2022) hvor han forklarer hvordan samfunnets forståelse av flyktninger skaper ubevisste og bevisste stereotyper som kan påvirke karriereveilederne i hvilken informasjon de gir.

Mine funn viser at den frigjørende diskursen kommer lite frem i samtalen, da karriereveilederne balanserer mellom behovene til flyktingen og rammene. I denne situasjonen kunne karriereveilederne benyttet seg av "realitetsorientering" for å bevisstgjøre individet om at utfordringer knyttet til ansettelse ikke nødvendigvis skyldes individet selv. De kunne rettet oppmerksomheten mot hvordan samfunnet er strukturert, og dermed skifte ansvaret fra individet til samfunnet, i tråd med den rollen som Sultana (2018) beskriver (Sundelin, 2015). Etter min vurdering er det disse temaene som blir nedprioriterte i samtalen på grunn av tid og fokuset på å gjennomføre, og dermed vil loven og tolkningene av denne gjøre at den teknokratiske diskursen trumfer de andre diskursene.

Hva er et godt valg for flyktingen?

Ifølge Integreringsloven (2021) bør karriereveiledningen resultere i en anbefaling om arbeid eller utdanning. I intervjuene kommer det frem at flere av karriereveilederne retter samtalen mot utdanning om ikke flyktingen har stor motstand mot dette. Ut fra mine funn er samtlige karriereveiledere opptatt av at flyktingen skal gjøre et selvstendig valg. En karriereveileder argumenterer for å prioritere utdanning med grunnlag i forskning. Forskning viser at varig tilknytning til arbeidslivet har sammenheng med nivå på godkjent utdanning i Norge (Prop. 89 L (2020)). Hva er imidlertid grunnen til at de ut fra dette gjør et valg for flyktingen? Kunne de heller lagt frem informasjon om at ifølge forskning henger fast ansettelse og varig tilknytning til arbeidslivet sammen med utdanning? Jeg mener dette kunne skapt en god diskusjon rundt hva flyktingen ønsker. Karriereveileder er klar over at lovens fokus på formell kompetanse har en påvirkning på valget, men karriereveilederen er også enig i at formell kompetanse er viktig. En annen veileder begrunner valget på formell kompetanse med livskvalitet. Hva er livskvalitet? Norge er et kompetansesamfunn og for å fungere godt som borger og forelder, er man avhengig av kompetanse som å lese, skrive og beherske digitale hjelpemiddel. Men hva er egentlig rollen til karriereveileder? Er målet med karriereveiledningssamtalen å forme flyktingene slik at de passer inn i vårt samfunn? Og har da inkluderingsarbeidet blitt til ekskludering ved at vi inkluderer med å gjøre flyktingene likere oss, men de som ikke får dette til, eller ikke ønsker dette, blir ekskludert? Jeg mener i likhet med Sultana (2022) at vi må bli bevisst vår forforståelse for å sikre at valgene vi tar ikke er basert på fordommer om at flyktinger kommer og bruker opp ressursene våre, men derimot ta bevisste valg som på sikt gagnar både enkeltindividet og samfunnet.

Selv om karriereveilederne prøver å legge til rette for selvstendige valg, finnes det flere hindringer for dette. Disse hindrene prøver karriereveilederen å kompensere for gjennom å gi

flyktningen informasjon. Legges det godt til rette for individuelle valg når metodene og erfaringen karriereveilederne har er tilpasset et vestlig samfunn? Og er egentlig individuelle valg det rette for alle flyktninger? Ingen av karriereveilederne nevner at de har prøvd å ha karriereveiledning med par, som Fredriksen (2020) har testet ut med positive resultat. Karriereveilederne sier derimot at de unngår at familie deltar i veiledningen for at disse ikke skal påvirke valgene. Hvordan kan de imidlertid vite at det beste valget for flyktningen er individualistisk, da flere av flyktingene kommer fra kollektivistiske kulturer? Er det riktig å unngå at andre skal påvirke, eller er det fordommer om at det å ta et valg basert på et kollektivistisk samfunn er det samme som at noens mening er undertrykt? I fokuset på å legge til rette for selvstendige valg, glemmer vi at vår bakgrunn også påvirker disse valgene. Vi har dermed en vei å gå med å skulle legge til rette for flyktingens ønsker, og ikke bare det vi tror er deres ønsker basert på et vestlig tankesett. I likhet med Sundelin (2015) og Sultana (2022) mener jeg at karriereveilederen ikke kan være helt nøytral i en veiledningssamtale, men god kvalitet i veiledningen henger sammen med at karriereveilederen har reflekter rundt hvordan karriereveileders holdninger kan påvirke samtalen.

Hvilken diskurs er mest fremtredende?

Karriereveiledning og karriereveilederes utdanning bygger på den utviklingsorienterte diskursen hvor personlig vekst tar hovedrollen, og det er ønskelig å legge til rette for individuelle valg. Men i møte med loven og dens tolkninger, som er preget av økonomisk gevinst gjennom en teknokratisk diskurs, blir det et spenningsforhold som gjør det vanskelig å legge til rette for individuelle valg. Dette stemmer overens med slik Bergmo-Prvulovic (2014) forklarer dette med at flere aktører ønsker å bruke karriereveiledning som et verktøy for å oppnå økonomisk gevinst. Når karriereveiledningen tilpasses en ny målgruppe, oppstår også usikkerhet knyttet til hvordan karriereveilederen skal tilrettelegge for individuelle valg og hva som vil være mest hensiktsmessig for individet. Ifølge de etiske retningslinjene for karriereveiledning skal karriereveilederne utfordre rammene for fagutøvelse om det er nødvendig (Bakke et al., 2020). Likevel vil jeg hevde at karriereveilederne ikke kan unnlate å følge loven. Ut fra mine resultater kommer flere av begrensningene som er satt ikke direkte fra loven, men tolkninger av denne.

Denne oppgaven medfører nye utfordringer, og jeg hevder at det i tillegg til spørsmålene som Bergmo-Prvulovic (2014) stiller rundt karriereveiledning, bør reflekteres rundt følgende spørsmål i forhold til denne karriereveiledning etter §11 Integreringsloven (2021):

- Hva er gode veiledningsteknikker for denne målgruppen?
- Hva er et individuelt valg?
- Hva er målet med veiledningen?

Basert på svarene på disse spørsmålene, krever det en tverrfaglig diskusjon blant aktørene for å avgjøre hvordan man skal tolke loven og dens retningslinjer.

Konklusjon

Innføringen av karriereveiledning etter §11 Integreringsloven har gitt nye arbeidsoppgaver for karriereveilederne, som har medført en frustrasjon og usikkerhet rundt hvem de jobber for. I likhet med annen forskning og rapporter rundt karriereveiledning av flyktninger, kommer det frem at denne veiledningen skiller seg fra «ordinær karriereveiledning» (Axelsson & Håkansson, 2022; Flatø et al., 2023; Horverak, 2022; Larsen, 2023). Samtalen er preget av bakgrunnskunnskapen til flyktingen om Norge, samt karriereveileders kompetanse rundt veiledningen med denne målgruppen. Men også lovens føringer, gjennom plikt til karriereveiledning, tolkninger av loven som tidspunkt, i tillegg til innholdet i *karriereveileders notat*, setter begrensninger for flyktingens påvirkning av innholdet i samtalen. Selv om karriereveilederne opplever at kompetanseheving av karriereveilederne har vært prioritert, kommer jeg frem til at denne kompetansehevingen har ensidig fokus. Jeg mener at kompetanseheving rundt karriereveiledningsmetoder og verktøy tilpasset denne målgruppen burde vektlegges mer.

Mye av frustrasjonen til karriereveilederne kommer av tolkninger av loven, og ikke lovens føringer. Denne oppgaven krever samarbeid på tvers av flere aktører som har ulik kultur og bakgrunn. På grunn av dette er det viktig at tolkninger og forventinger rundt tolkninger av loven diskuteres på tvers av aktører. Slike diskusjoner får frem ulike perspektiver på løsningene, noe jeg mener kan føre til den beste løsningen for flyktingen. Selv om det kommer frem at flere har opparbeidet seg et godt samarbeid, hevder jeg at dette kan bedres ved å diskutere målet med veiledningen. Ut fra dette bør det videre sees i sammenheng med andre aktiviteter som blant annet elementet Livsmestring i et nytt land. En forbedret samhandling i integreringsarbeidet og evnen til å identifisere sammenhenger mellom ulike elementer, er, etter min mening, nøkkelfaktorer som kan forbedre prosessen knyttet til veiledningen – noe som flere karriereveiledere mener mangler i dagens tilnærming.

Tolkingene rundt loven forsterker også denne diskursen. Samfunnet vårt vektlegger handling, noe som gjenspeiles i innføringen av loven. Ved å reflektere rundt handlingene og valgene som er gjort, kan den teknokratiske diskursen reduseres og gi rom for andre perspektiver.

Videre forskning

Som diskutert i denne oppgaven er utvikling av samarbeidet mellom de ulike aktørene som jobber med integrering av flyktninger ved å se på hvilke handlingsrom som finnes en viktig oppgave. Et mulig forskningsprosjekt er å se på ulike aktørers tolkninger av loven, hva som står i rutiner, deres forventninger til andre aktører, og hvordan disse samstemmer. Videre kan det legges til rette for å diskutere målet og handlingsrommene sammen. Kanskje kunne dette ha skapt en bedre forståelse for hverandres arbeid, og sikret at de ulike aktørene jobber sammen mot det samme målet for flyktningen. Ved å se på hvilke handlingsrom som finnes kan dette kanskje føre til at integreringen blir bedre tilpasset enkeltindividet, noe som igjen kan minske frustrasjonen hos blant annet karriereveiledere på grunn av manglende tilpasninger. Et eksempel på dette er å diskutere hvilke tidspunkt som er det rette for enkeltindividet å få karriereveiledning, og hva denne veiledningen skal basere seg på.

Det går igjen både i tidligere forskning og i denne oppgaven at man erfarer å mangle verktøy som er tilpasset denne målgruppen. Et forskningsprosjekt kunne ha vært å utvikle nye verktøy for denne målgruppen. Fafo har fått et nytt oppdrag av HK-dir, Fafo 2023:08 skal følges opp med et policynotat der det dypdykkes i suksesshistorier rundt veiledning etter §11 Integreringsloven (2021). Det vil da være spennende å se hva som påvirker suksesshistorier og hvilke verktøy som blir brukt i disse sammenhengene. Det ville også vært interessant å koble dette sammen med resultatet fra min oppgave, ved å se på hvordan suksesshistoriene passer sammen med tolkning av loven, samarbeid mellom aktører og karriereveilederens kompetanse.

Litteratur

- Adelswärd, V. (1995). Institutionella samtal – struktur, moral och rationalitet. *Folkmålsstudier*, 36, 109–138.
- Axelsson & Håkansson. (2022). *Studie- och yrkesvägledning i kombinationsutbildning: Avrapportering av ett forskningsuppdrag*. Malmö Universitet. <http://mau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1654529/FULLTEXT01.pdf>
- Bacchi, C. L. (2009). *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Pearson Australia.
- Bakke, G. E., Engh, L. W., Gaarder, I. E., Gravås, T. F., Haug, E. H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok, T., & Thomsen, R. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*. https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport_-_nasjonalt_kvalitetsrammeverk_for_karriereveiledning.pdf
- Bergmo-Prvulovic, I. (2014). Is career guidance for the individual or for the market?: Implications of EU policy for career guidance. *International Journal of Lifelong Education*, 33(3), 376–392. <https://doi.org/10.1080/02601370.2014.891886>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Djuve, A. B., & Kavli, H. (2015). *Ti års erfaringer. En kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere*. (Fafo 2015:26). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/ti-ars-erfaringer>
- Flatø, H., Kavli, H. C., & Lysvik, R. R. (2023). *Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere* (Fafo 2023:08). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/karriereveiledning-for-nyankomne-flyktninger-og-innvandrere-2>
- Fredriksen, H. (2020). Career guidance for refugees in a Nordic context. I E. H. Haug (Red.), *Career and career guidance in the Nordic countries* (s. 307–319). Brill Sense.
- Hernes, V., Danielsen, Å. Ø., & Staver, A. B. (2022). *Evaluering av integreringspakke II og III* (NIBR 2022:4). Oslo Met. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2992095/NIBR-rapport%202022-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernes, V., Staver, A. B., & Tronstad, K. R. (2021). *Evaluering av integreringspakke I og midlertidig lov* (NIBR 2021:14). Oslo Met. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2762831/2021-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Horverak, S. M. K. (2022). *Karriereveiledning i integreringsloven: Innovasjon og kvalitetsutvikling gjennom tjenstedesign* [Masteroppgave]. Høgskolen i Innlandet. <http://hdl.handle.net/11250/3019646>

Høgskolen i Innlandet. (2023). *Nettskjema*. Bestill veiledning i litteratursøk. <https://nettskjema.no/a/205483#/page/1>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2021, juli 6). *Fagressurs for introduksjonsprogrammet*. IMDi. <https://introduksjonsprogrammet.imdi.no/temaer/kompetansekartlegging-og-karriereveiledning/#slik-gjennomfores-kompetansekartleggingen>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2022a). *E-læring Integreringsfeltet*. IMDi. <https://imdi.infocaption.com/portal/Startsida?>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2022b, april 19). *Livsmestring i et nytt land*. IMDi. <https://introduksjonsprogrammet.imdi.no/innhold/livsmestring-i-et-nytt-land/#praktisk-gjennomforing>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2023a, januar 23). *Programrådgivers koordineringsrolle*. Introduksjonsprogrammet. <https://introduksjonsprogrammet.imdi.no/kompetansepakker/programradgivers-koordineringsrolle/>

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

Integreringsloven. (2021). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127>

Introduksjonsloven. (2003). *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/2003-07-04-80>

- Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3.utgave). Cappelen Damm As.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2021). Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode (6. utgave.). Abstrakt forlag. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_pliktmonografi_000016149
- Kekki, M. (2022). Student-Initiated Discussion Topics in Career Counselling of Adult Immigrants. *Nordic Journal of Migration Research*, 12(2), 206–222.
- Kirkehei, I., & Ormstad, S. S. (2013). Litteratursøk. *Norsk epidemiologi*, 23(2), 141–145.
- Kjærgård, R., & Plant, P. (2018a). *Karriereveiledning: For individ og samfunn*. Gyldendal.
- Kjærgård, R., & Plant, P. (2018b). Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. I *Karriereveiledning: For individ og samfunn* (s. 18–37). Gyldendal.
- Kunnskapsdepartementet. (2021, oktober 6). *Karriereveiledning*. Regjeringen.no. https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/Karriereveiledning/id752422/
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2018091205061
- Larsen, L. K. S. (2023). *Karriereveiledning for integrering. En kvalitativ undersøkelse av hvordan karriereveiledere i Oslo Voksenopplæring forstår flerkulturell kompetanse, og hvordan denne forståelsen kan bidra til økt kvalitet i karriereveiledningen for flerkulturelle veisøkere* [Masteroppgave]. Høgskolen i Innlandet. <https://brage.inn.no/inn-xmllui/handle/11250/3059073>
- Lillevik, R., Weiss, N., Kavli, H., Haugnæss, G., & Stenstadvold, M. (2020). *Kompetansekartlegging og karriereveiledning av nyankomne flyktninger* (Fafø 2020:03). <https://www.fafø.no/zoo-publikasjoner/fafø-rapporter/kompetansekartlegging-og-karriereveiledning-av-nyankomne-flyktninger>
- Linde, J., Lindgren, J., & Sundelin, Å. (2021). High-Stakes counselling: When career counselling may lead to continuing residence or deportation of asylum-seeking youths—Høgskolen i Innlandet. *British journal of sociology of education*, 42(5–6), 898–913.

- NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling—Karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- OECD. (2014). *OECD skills strategy action report Norway*. https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD_Skills_Strategy_Action_Report_Norway.pdf
- Prop. 89 L (2020). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven)*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-89-l-20192020/id2699012/>
- Repstad, P. (2007). Mellom nærhet og distanse: Kvalitative metoder i samfunnsfag (4. rev. utg.). Universitetsforl. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2011100505033
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students (Eighth Edition)*. Pearson.
- Sultana, R. (2018). Prekaritet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning: For individ og samfunn* (s. 38–52). Gyldendal.
- Sultana, R. (2022). The labour market integration of migrants and refugees: Career guidance and the newly arrived. *International journal for educational and vocational guidance*, 22(2), 491–510.
- Sundelin. (2015). *Att skapa framtid: En analys av interaktionen i studie- och yrkesvägledande samtal med unga i migration* [PhD avhandling, Stockholms universitet]. Digitala Vetenskapliga Arkivet. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A878363&dswid=6953>
- Søholt, S., Liodden, T., Leirvik, M. S., Vilhjalmsdottir, S., & Staver, A. B. (2020). *Åtte kommuner åtte tiltak for integrering*. (NIBR 2020:13). OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6462/2020-13.pdf?sequence=1>
- Søholt, S., Liodden, T. M., Aasen, B., Vilhjalmsdottir, S., & Staver, A. B. (2020). *Kunnskapsoppsummeringer—Om fem strategier for å styrke flyktningenes overgang til arbeid og kvalifisering. Evaluering av kommunale integreringstiltak* (NIBR 2020:14). OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6463/2020-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Teigen, K. H. (2021). *Erfaring*. Store norske leksikon. <https://snl.no/erfaring>

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.

Thomassen, M. (2018). *Vitenskap kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag* (1.). Gyldendal.

Tolkeloven. (2022). *Lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk mv.* (LOV-2021-06-11-79). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-11-79>

Figur- og tabelliste

Figur 1: Forhold mellom kodene.	29
Figur 2: Forhold mellom kodene.....	30
Tabell 1: Tabell for søking etter referanser.....	9
Tabell 2: Søkestreng brukt ved søk etter kilder.	9
Tabell 3: Oversikt over antall treff ved søk.	10
Tabell 4: Ulike typer veiledninger, fritt oversatt fra Adelswärd (1995, s. 119).....	17
Tabell 5: Sammenheng mellom karriereveiledningen og samfunnets utvikling	19

Vedlegg 1

Temaer sendt til Sikt

Tema: Erfaringer av karriereveiledning §11 Integreringsloven

- Målet med veiledningen?
- Struktur for veiledningen
 - o Rammer
 - o Hvem deltar
 - o Praktisk hvordan gjøres den
- Virkningen av karriereveiledningen
 - o Oppnår man målet?
 - o Hva påvirker denne?

Kan du beskrive hvordan foregår en veiledningsprosess med dere?

Intervjuguide

1. Hvilke typer veiledninger gjennomfører du og når startet du som karriereveileder?
2. Hvilke tanker fikk dere som veiledere da dere fikk informasjon om den nye oppgaven dere fikk i forbindelse med §11 Integreringsloven?
 - a. Har det endret seg/ikke etter 2 år → begrunn.
3. Hvilke rammer/føringer har dere som karriereveiledere? (Retningslinjer dere skal følge?)
 - a. Hvordan oppleves disse opp mot rammene for §11 i Integreringsloven?
4. Nå har det gått over 2 år siden §11 Integreringsloven trådte i kraft:
 - a. Hvordan opplever dere virkningen av karriereveiledning, og hvordan brukes resultatet videre?
 - b. Hvilke rutiner/samarbeid har dere for å få best mulig virkning?
5. Om dere skulle lære opp en ny kollega (som har erfaring med karriereveiledning) til å ta karriereveiledninger for nyankomne flyktninger, hva ville dere hatt fokus på?

Vedlegg 2

Tusen takk for at du stiller til **intervju**. Selv om jeg allerede har fått inn underskrevet **samtykke**, må jeg sikre meg at du er klar over dine **rettigheter** rundt at du når som helst kan trekke deg. Jeg vil også gjøre **opptak** av denne samtalen. Etter intervjuet vil jeg **transkribere og anonymisere**, og oversende det til deg på **mail, så kan du lese** over å se om det er noe du tenker ikke stemmer med slik du opplevde intervjuet. (ok å sende per mail)

Det er ca. 2 år siden Integreringsloven tiltrådte og karriereveiledere fikk en **ny oppgave**. I den forbindelse ønsker jeg å se på **erfaringer** karriereveilederne har gjort seg, og refleksjoner de har rundt oppgaven. I etterkant av planleggingen min av intervjuer er det også kommet ut en **Fafo rapport** som omhandler dette temaet. Denne rapporten baserer blant annet på intervju av samme gruppen, men jeg har etter diskusjoner med veiledere på høgskolen valgt å **gå etter opprinnelig plan**.

For å ikke påvirke dine svar ønsker å stille mest mulig åpne spørsmål, men har noen temaer jeg ønsker vi skal komme innom, så det kan være jeg skyter inn med noen spørsmål underveis.

Intervjuet varer ca. 1 time → må stoppe etter en time på grunn av opptak, trenger du pause før, gir du beskjed.

Så det jeg har lyst å høre litt om er rett og slett dine erfaringer med karriereveiledning etter Integreringsloven?

Hvordan jobber du med karriereveiledning etter Integreringsloven?

Systemnivå

Veiledninger/Individnivå

Forskjell fra karriereveiledning fra andre grupper?

Mål med samtalen

Har du noen rammer for gjennomføring av samtalen?

Påvirker disse rammene din måte å veilede?

Takke for intervju + veien videre

Vedlegg 3

Hei

Jeg tar kontakt med deg fordi jeg skriver masteroppgave i karriereveiledning på Høgskolen i Innlandet. Jeg ønsker å snakke med de som gjennomfører karriereveiledning etter Integreringsloven. Det er ikke sikkert du driver med veiledningen selv, men jeg har kontaktet deg fordi du kanskje vet hvem jeg burde snakket med i ditt fylke, og kan dele forespørselen med dem. Jeg har funnet kontaktinformasjon til deg på nettsider for karrieresentre og fylkeskommuner. Håper du har mulighet til å videreformidle dette til rette vedkommende (og gi meg en tilbakemelding) eventuelt gi meg adresser til de som er aktuelle fra ditt fylke.

Temaet for masteroppgaven min er karriereveiledning (§11) etter Integreringsloven og jeg ser for meg at jeg skal gjennomføre kvalitative intervju med karriereveiledere som gjennomfører denne veiledningen. Jeg ønsker å intervju noen utenfor mitt eget fylke (jobber selv i Karrierene Innlandet Gjøvik) for å få bedre innsikt i hvordan andre løser denne oppgaven.

Jeg har søkt NSD om å gjennomføre intervjuer, men venter fortsatt på svar før jeg kan gjennomføre intervjuene. Arbeidet kommer også bli sett i sammenheng av den nye rapporten [«Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere»](#)

Jeg legger ved informasjonsskriv som sier litt mer om hva dette prosjektet innebærer. Jeg håper du, eller dine kollegaer vil være positive til å delta i en travel hverdag. Men intervjuet varer 1-1,5 time og for meg betyr det mye at du deltar.

PS: Om jeg er så heldig at det er for mange som ønsker å delta, vil dere få beskjed om dette.

Håper på en positiv tilbakemelding.

Med vennlig hilsen

Kjersti H. Bolstad

Telefon: 90924736

Vedlegg 4

Vil du delta i forskningsprosjektet «Hvilke erfaringer har karriereveiledere 2 år etter at Integreringsloven ble innført?»

Dette er et spørsmål til deg som gjennomfører karriereveiledning etter §11 i Integreringsloven. Formålet med studiet er å samle erfaringer fra karriereveiledning etter Integreringsloven. Under finner du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelsen vil innebære for deg.

Formål

Undersøkelsen er en del av mitt masterprosjekt hvor ønsket er å få finne ut noe om hvordan karriereveiledning etter Integreringsloven oppleves for karriereveiledere. I undersøkelsen ønsker jeg å få frem erfaringer med denne veiledningen. Oppleves det som om veiledningen har en virkning, og hva påvirker i så fall denne virkningen?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Min master gjennomføres ved Høgskolen Innlandet avdeling Lillehammer på Institutt for sosialvitenskap og veiledning og det er de som har det overordnede ansvaret. Frem til jeg får tildelt personlig veileder ved 50% seminar er det Ingrid Bårdsdatter Bakke som representerer Høgskolen Innlandet.

Det er jeg som student, Kjersti H. Bolstad, som er ansvarlig for selve undersøkelsen. Jeg student ved studieprogrammet Master i karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I min master ønsker jeg å se på hvordan oppgaven karriereveiledning etter Integreringsloven oppleves for karriereveiledere, da jeg som karriereveileder fikk en usikkerhet for hvem karriereveilederen jobber for da Integreringsloven trådte i kraft. Derfor er din erfaring som karriereveileder etter integreringsloven viktig for denne oppgaven, og kanskje kan disse bidra til bedre veiledning for andre veisøkere etter Integreringsloven.

For å få tak i karriereveiledere som har denne oppgaven tok jeg utgangspunkt i en liste over hvilke karrieresentre som finnes, og sendte da til kontaktperson funnet på nettsider, eller lederen for karrieresenteret.

Hva innebærer det for deg å delta?

Jeg ønsker å intervju 5-8 karriereveiledere i utgangspunktet enkeltvis. Hvert intervju vil være på ca. 1 time, og jeg vil gjøre opptak av samtalen tillegg til å notere. Intervjuet/samtalen vil handle om erfaringer karriereveiledere har med å ha veiledning etter Integreringsloven. Jeg ønsker å høre den enkeltes erfaring, men ønsker spesielt å høre noe om målet, struktur for veiledningen, men også hvordan de opplever virkningen til karriereveiledningen, og hva som påvirker denne.

I etterkant av intervjuet vil du få mulighet til å få innsikt i de transkriberte dataene, og mulighet å komme med tilbakemeldinger og om det bør gjøres endringer.

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

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

Personopplysninger vil bli anonymisert og alle opptak vil bli lagret på et sikkert sted til oppgaven er ferdig. Prosjektet skal etter planen avsluttes i februar 2024. Ved avsluttet prosjekt vil alle datamaterialer bli slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen Innlandet har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

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

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Har du spørsmål til studiet, kan du ta kontakt med Høgskolen i Innlandet ved

Student: Kjersti Hysing Bolstad, kjebol@innlandetfylke.no

Veileder (søk i Sikt): Postdoktor ved Fakultet for helse- og sosialvitenskap ved Høgskolen Innlandet Ingrid Bårdsdatter Bakke, ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no

Personvernombud: Seniorrådgiver ved Høgskolen Innlandet, Anne Sofie Lofthus, anne.lofthus@inn.no

Med vennlig hilsen

Kjersti H. Bolstad

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Hvilke erfaringer har karriereveiledere 2 år etter at Integreringsloven ble innført?», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)