



**Høgskolen  
i Innlandet**

Fakultetet for Helse- og sosialvitenskap

**Liv Anny Saxegaard**

**Masteroppgave**

**“Hvorfor kommer de tilbake?”**

**Why do they return?**

Master i karriereveiledning

KARR

2025

## Sammendrag

Oppgavens tittel, hvorfor kommer de tilbake? Handler om innvandrere i Norge, som på tross av ansettelse eller oppstart av utdanning, ender opp med å komme tilbake til velferdssystemet. Hva er årsaken, og hvilke faktorer er det som fører til et slikt frafall?

Oppgavens metode er litteraturstudie, der gjennomlesning og analyse av eksisterende forskning er fremgangsmåten. For en mer spesifikk metodisk analyse av funnene som er gjort i forskningen, har jeg også valgt å benytte meg av tematisk analyse av Braun og Clarke.

Problemstillingen er: *Hvilke faktorer, som hindrer/forebygger frafall i utdanning eller arbeidsforhold hos innvandrere, er det viktig å være oppmerksom på i karriereveiledning?* Og formålet med oppgaven er å samle inn allerede eksisterende data, for videre kunne benytte dette som utvikling av karriereveiledning for innvandrere og videre forebygging av frafall fra jobb eller utdanning.

Resultater i fra denne oppgaven viser at det kan være mange forskjellige faktorer som har en innvirkning på denne problematikken. Men de mest fremtredende tema er, manglende språkkunnskapene hos innvandrere, utfordringer med holdninger, nettverk og diskriminering. Manglende utdanning, og digital kompetanse, og utfordringer i ansettelsesprosesser.

Konklusjon: mine funn viser at det er manglende fokus på opplæring av innvandrere, og manglende fokus på flerkulturell kompetanse blant karriereveiledere. Samt at det i dagens samfunn fortsatt forekommer diskriminerende holdninger blant både karriereveiledere og i næringslivet. Og at det er et behov for videre forskning på dette.

## Abstract

The title of this master thesis is "Why Do They Return? " And search information about immigrant who despite employment or started education, returns to the welfare system in Norway. What causes this action, and what kind of factors contribute to the dropout of work or education?

The method in this thesis will be literature review. This approach is a systematic way of collecting and synthesizing previous research reading through reading and analyzing existing research. In addition to the procedure of literature review, to understand a more specific analysis of the research findings, the thesis will in addition use thematic analysis by Braun and Clarke, as a methodical approach.

The problem statement is: What factors that hinder or prevent dropout in education or employment among immigrants are important to consider in career counseling? The purpose of this thesis is to gather information in existing research and use it to develop career guidance for immigrants, in prevents of dropouts from work or education.

The results of the thesis, shoves factors of various degrees that inflict on the problem. However, the most noticeable factors are missing skills in language among immigrants, challenges around attitudes, network and discrimination, lack of education and digital skills, and at last challenges in the process of hiring immigrants.

The conclusion shows findings of missing focus on education for immigrants, and a lack of focus around the importance of multicultural competence among careerguidance counsellors. Additionally, my findings show that discrimination is still presented both among career counselors and business life. This shows that there is still a need for further research on these topics.

## Forord

Det kan sies at tiden flyr når man har det gøy, men den går enda fortere når man jobber, er mamma og student samtidig. I starten av 2018 var jeg klar for en endring i daværende jobbsituasjon, og startet på en bachelor i pedagogikk. I andre året av dette studiet, gjennomførte jeg valgemne i rådgivning og veiledning. Her møtte jeg en lærer som gjorde stort inntrykk på meg. Anne Røisehagen, tusen takk for spennende forelesninger, gode samtaler og inspirerende fortellinger om veilederyrket. Dette bidro til inspirasjon til å søke på masterstudie i karriereveiledning. Høsten 2021 startet jeg masterstudiet ved Universitet i Innlandet forkortet til INN. Nå sitter jeg snart ved veis ende, og kjenner på stor takknemlighet for alle som har heiet på meg, hjulpet og veiledet meg frem til den oppgaven dette har blitt.

Jeg må takke mine medstudenter som gjennom studieløpet har vært til stede for frustrasjonsutbrudd, glede og gode faglige diskusjoner. Til min veileder gjennom masterløpet Stein Amundsen, takk for gode faglige samtaler, gode råd og tips. Uten din veiledning, korrekturlesing og motivasjon, hadde jeg aldri kommet i mål.

En spesiell takk rettes til min tidligere sjef Ingunn Olsen og min nåværende kollega Mirjam Engelsjord. Ingunn, takk for all mental støtte, og faglige diskusjoner. Dine oppmuntrende ord har bidratt til økt motivasjon. Til den beste kollegaen Mirjam, takk for all støtte, korrekturlesning, idemyldring og forståelse for små hysterisk atferd. Dere to har virkelig bidratt til ønske om faglig utvikling og gitt meg inspirasjon til å gjennomføre dette forskningsprosjektet.

Så er en epoke over for meg, litt i overkant av 6 år sammenhengende ved Universitet Innlandet nærmer seg slutten. En ekstra stor takk til mine to barn som har holdt ut med en litt hysterisk og stresset mamma, tusen takk for tålmodigheten. Til min mann André, du har vært utrolig i denne prosessen, du har oppmuntret meg til å jobbe, og støttet meg i både opp og nedturer. Dette hadde ikke gått uten din støtte.

Dato: 15.01.2025

Liv Anny Saxegaard

## Innhold

Sammendrag .....	
Abstract .....	
Forord .....	
1.0 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn .....	1
1.1.2 Min erfaring og motivasjon .....	3
1.2 Metodevalg og utforming av problemstilling.....	5
1.2.1 Forskningsspørsmål .....	6
1.3 Bruk av KI i oppgaven.....	6
1.4 Oppgavens oppbygging .....	6
2.0 Kunnskapsgrunnlag.....	8
2.1 Innvandringshistorie i Norge .....	8
2.2 Introduksjonsprogrammets suksess. ....	10
2.3 Deltakeres opplevelse av karriereveiledning i AMO-kurs og introduksjonskurs.....	11
2.4 NOU 2016:7 om karriereveiledning .....	12
2.5 Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning.....	14
2.5 Oppsummering .....	15
3.0 Teori.....	16
3.1 Habitus.....	16
3.2 Systemtenkning i karrierevalg. ....	18
3.2.1 Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell .....	18
3.1.2 Patton & McMahon System Theory Framework.....	19
3.3 Savickas karriereteori .....	21
3.4 Karriereveiledning og flerkulturell kompetanse.....	23
3.4.1 Flerkulturell modell av Arthur og Collins .....	24
4.0 Metode.....	26

4.1 Vitenskapsteoretisk posisjon.....	26
4.2 Hermeneutisk filosofi, Gadamer.....	26
4.2.1 Kritisk hermeneutikk .....	27
4.3 Fenomenologi .....	28
4.4 Metodevalg .....	29
4.5 Litteraturstudier .....	29
4.6 Søkeprosessen, inklusjons og eksklusjonskriterier.....	30
4.6.1 Grunnlag for inklusjons og eksklusjonskriterier.....	32
4.7 Skjema for søkehistorikk.....	33
4.8 Flytskjema .....	37
4.9 Analyseprosessen.....	38
4.9.1 Analyse av funn.....	38
4.9.2 Analyseprosessen .....	38
4.9.2 Fase 1 .....	38
4.9.4 Fase 2 og 3 .....	40
4.9.5 Fase 4 og 5: Vurdering og evaluering av funn, og navngivelse av temaer .....	41
4.10 Relabilitet og validitet .....	42
5.0 Funn.....	44
5.1 Språk.....	44
5.2 Holdninger, nettverk og diskriminering.....	45
5.3 Utdanning og digital kompetanse .....	47
5.4 Ansettelsesprosessen.....	49
6.0 Drøfting .....	51
6.1 Karriereveiledning av innvandrere .....	51
6.2 Språkutfordringer og utdanningsønske.....	52
6.2.1 Språkutfordringer i form av tilknytningsutfordringer og flerkulturell kompetanse.....	55
6.2.2 Språkutfordringer i et mesoperspektiv med Habitus som ramme.....	56

6.3 Holdninger, nettverk og diskriminering.....	57
6.3.1. Flerkulturell forståelse og NOU 2016:7 .....	57
6.3.2 Flerkulturell modell i veiledning, for forebygging av diskriminering .....	58
6.3.3 Nettverkets betydning .....	60
6.4 Utdanning og digital kompetanse .....	61
6.5 Ansettelsesprosessen.....	63
6.5.1 Ansettelser og resultatmål .....	64
6.5.2 Ansettelsesprosesser i lys av habitus og CCT .....	65
6.5.3 Manglende kulturell forståelse i ansettelsesprosesser.....	67
6.6 Funn satt i system .....	68
6.6.1 Sammenhenger i funn .....	70
6.7 Implikasjoner for praksis .....	71
6.8 Videre forskning og kritisk blick på oppgaven.....	73
7.0 Oppsummering og konklusjon .....	75
Litteraturliste .....	77
Vedlegg.....	82
Vedlegg 1: Funn.....	82
Vedlegg 2: Funn klar for telling.....	93

## 1.0 Innledning

For å lykkes med integreringen av innvandrere i det norske arbeidslivet, er Nav avhengig av et tett samarbeid med arbeidslivet og en gjensidig forståelse og anerkjennelse av arbeidsmarkedets behov. Et av Nav sine mest benyttede tiltak for integrering i arbeidslivet er det som kalles for AMO tiltak (AMO er en forkortelse for arbeidsmarkedsopplæring). Et tiltak som skal tilby opplæring, oppfølging, arbeidspraksis, karriereveiledning og eventuelt bruk av lønnstilskudd. Dette som virkemiddel for at deltakere av disse tiltakene lettere skal kunne tilnærme seg arbeidslivet (NOU 2022:18, s. 165). AMO er et tiltak som ansees som avgjørende for å styrke deltakernes arbeidsferdigheter og øke deres sjanser for å beholde en jobb, noe som videre kan fremme varig integrering i samfunnet (NAV, 2023).

I Norge har vi et offisielt opplæringsprogram for flyktninger, dette programmet heter Introduksjonsprogrammet. Her skal de som deltar få lære norsk og få økt samfunnsforståelse i sitt nye land. I 2021 var det omtrent 10 600 personer som deltok i introduksjonsprogrammet, og av disse rapporteres det at halvparten gikk videre til arbeid eller utdanning (Edman, 2022, s. 3–4). Noe som indikerer at introduksjonsprogram er et effektivt tiltak for å hjelpe flyktninger på veien mot varig tilknytning. Men hva med de som ikke har flyktningstatus?

Det er kanskje lett å tro er at dette er et tilbud Norge har for alle som kommer og vil bosette seg her, men slik er det dessverre ikke. For regelen tilsier at man må ha flyktningstatus for automatisk å ha rett til dette. Noe som medfører at mennesker som kommer som arbeidsinnvandrere eller har flyttet hit av andre grunner, selv må betale for opplæring i norskspråk. I oktober i 2023 var det registrert 86 400 arbeidsledige i Norge, og Nav anslår at omtrent halvparten av disse er i kategorien innvandrere. Det skal legges til at dette tallet har vært økende de siste to årene grunnet krigen i Ukraina. Men allikevel er 32 000 mennesker uten jobb et ganske høyt tall (NAV, 2023).

### 1.1 Bakgrunn

I 2003 ble det innført en lov som het Introduksjonsloven, denne lovens mål og hensikt var at innvandrere skulle styrkes i deltakelse i det norske samfunn og arbeidsliv. Dette via læring av språk og kultur gjennom kommunale tilbud. Denne loven pliktet også innvandrere med asyl/flyktningstatus å gjennomføre et opplæringsprogram, som også var en nødvendig



forutsetning for å kunne søke om oppholdstillatelse og senere statsborgerskap (Introduksjonsloven, 2003).

Introduksjonsprogrammet som det ble hetende, har siden 2003 gitt opplæring til mange mennesker. Men i årene 2017 – 2018 la Kunnskapsdepartementet inn et forslag om endringer i dette lovverket, med mål om å øke fokus på arbeidslivskunnskap i introduksjonsprogrammet (Kunnskapsdepartementet, 2018). Resultatet ble en lovendring i 2020. Denne loven ble hetende: «Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid», forkortet ned til Integreringsloven (Integreringsloven, 2020). Denne loven har på mange måter gjort store endringer i opplæringen av flyktninger, og tallene fra introduksjonsprogrammet viser at 65% i 2022 var på vei ut i arbeid eller mot utdanning etter endt program (Lunde, 2022).

Integreringsloven påpeker i § 8 at mennesker mellom 18 og 55 år, som har innvilget oppholdstillatelse, har rett til å gjennomføre introduksjonsprogram (Integreringsloven, 2020). Loven forklarer videre i § 1 at formålet er: «at innvandrere tidlig integreres i det norske samfunn og blir økonomisk selvstendige. Loven skal bidra til at innvandrere får gode norskkunnskaper, kunnskap om norsk samfunnsliv, formelle kvalifikasjoner og en varig tilknytning til arbeidslivet» (Integreringsloven, 2020). I § 11 legges det også spesifikke føringer for at mennesker som faller inn under denne loven har krav på/plikter å motta karriereveiledning (Integreringsloven, 2020).

Et problem med den loven er at den ikke omfatter alle som flytter til Norge, og dermed er det også mange som ikke mottar tilbud om norskopplæring. Flere av disse er også utenfor arbeidslivet. Med bakgrunn i dette påpekes det i NOU (2022) at: «Å delta i arbeidslivet er grunnleggende for å bli integrert i samfunnet. Lønnet arbeid og gode arbeidsforhold er forbundet med økonomisk frihet, innflytelse, livskvalitet og god helse, og deltakelse i arbeidslivet er viktig for den enkeltes omstillingsevne og kompetanseutvikling» (NOU 2022:18, s. 17). Man kan si at det å ha kunnskap om språk og kultur, også er et behov for de som kommer til Norge med annen bakgrunn enn de som introduksjonsprogrammet omfatter.

Under vises en tabell som er hentet fra NOU 2022:18, tabell 1 illustrerer hvem som har rett på norskopplæring og hvilke regler som gjelder for denne. Eksempelvis hvis arbeidsinnvandrere, som ikke har krav på norskopplæring, ønsker introduksjonskurs må de betale dette selv.

Tabellen sier også noe om lengden på introduksjonskurs at det er en aldersgrense på 67 år. Sistnevnte medfører at eldre mennesker som kommer til Norge selv blir ansvarlige for å lære seg norsk (NOU 2022:18 2022). Dette kan man kanskje si at ikke har veldig stor innvirkning

på tilknytning til arbeidsliv eller utdanning, men indirekte er det ofte slektninger som får ansvaret for omsorg eller oversetting i ulike situasjoner. Dette kan medføre fravær fra arbeid, eller utfordringer med å jobbe eksempelvis hele dager.

Voksne i alderen 18 til 67 år	Flyktninger og deres familie	Familie til norske og nordiske borgere og personer med permanent opphold	Arbeidsinnvandrere fra tredjeland og deres familie <sup>1</sup>	EØS-borgere og deres familie
Rett og plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap (gratis opplæring)	Ja	Ja	Nei	Nei
Plikt til 225 timer norsk og 75 timer samfunnskunnskap (må betale for opplæringen)	Nei	Nei	Ja	Nei
Plikt til å gjennomføre avsluttende prøver i norsk og samfunnskunnskap	Ja	Ja	Nei	Nei
Kommunen/fylkeskommunen skal sørge for opplæring	Ja	Ja	Ja	Nei
Varighet og omfang for opplæringen i norsk for de med minimum videregående opplæring fra før	18 måneder / til nådd norskmål	18 måneder / til nådd norskmål	225 timer / til nådd norskmål	Ikke omfattet
Varighet og omfang for opplæringen i norsk for øvrige personer	Tre år / til nådd norskmål	Tre år / til nådd norskmål	225 timer / til nådd norskmål	Ikke omfattet

Tabell 1, illustrasjon/oversikt over norskopplæringstilbud: (NOU 2022:18, 2022, s. 63).

### 1.1.2 Min erfaring og motivasjon

Jeg har gjennom hele studietiden jobbet i en arbeids- og inkluderingsbedrift som tilbyr arbeidsrettet norskundervisning på bestilling fra Nav. Nav`s samfunnsoppdrag/mål er å gjennomføre sosialt arbeid, hjelpe til med inkludering i både arbeidsliv og samfunn og samtidig bidra til å bygge et fungerende arbeidsmarked (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2006).

Våre arbeidsoppgaver er å øke språknivå, gjennomføre karriereveiledning, øke arbeidslivsforståelse og anskaffe arbeidspraksis for at de videre skal tilegne seg arbeidserfaring fra ønsket yrke. Et spørsmål som da dukker opp er, hva er det som skjer med mennesker som har fått en jobb mens de er i introduksjonskurs/ har startet i utdanning eller har fått hjelp av andre instanser eksempelvis Nav? Forblir de i jobben eller utdanningen, fullfører de den planen som allerede er lagt, eller kommer de tilbake til velferdssystemet?

Min erfaring er at det er mange som kommer tilbake igjen til NAV og deres tiltak, og at de på spørsmål fra Nav eksempelvis forteller at de har fått beskjed om at de trenger mer språkopplæring og ikke kan fortsette i jobben fordi det blir så mange misforståelser som er både dyre og tidkrevende. Eller at studiene ble for vanskelige, og at de heller bare vil jobbe. Dermed blir mange søkt inn til oss på arbeidsrettet norsk kurs via Nav. Og etter tre år i samme stilling erfarer jeg at spørsmål om hva som gjør at de fortsatt ikke er i jobb eller fullførte utdanningen de hadde startet på, ikke nødvendigvis bare har ett svar eller en forklaring.

Jeg erfarer at dette er en viktig problemstilling å forske på, da spesielt i lys av karriereveiledning. For det vi erfarer er at dette er en problematikk som ofte er sammensatt av mange forskjellige årsaker. Eksempelvis er mange av de som kommer til oss preget av traumer fra hjemland, har dårlig økonomi, helseutfordringer eller dårlige studieteknikker grunnet manglende skolegang i hjemland. I en del tilfeller avbrytes også introduksjonsprogrammet grunnet graviditet eller helse, og dermed blir opplæringen oppdelt og mangler kontinuitet.

I andre tilfeller er det barna som er forklaringen på hvorfor de ikke kan jobbe eller studere. Dette forklares ofte med at barna ikke kan være alene, for da kan de få problemer med barnevern. At de velger å være hjemme, eller takke nei til jobb eller studier kan også medføre lav økonomi og manglende sosialt nettverk, som videre kan føre til manglende samfunnsforståelse som er nødvendig for å følge opp barna. Eksempelvis kan både barnet og foreldrene ende opp med manglende samfunnsforståelse, i mangel av å bli disponert for samfunnets normer og regler. Videre kan også økonomien bli dårligere, som igjen kan bidra til manglende evne til å følge opp barna økonomisk. En annen faktor er at når mennesker gjentatte ganger opplever å miste jobben eller må gi opp drømmen om en utdanning, kan det også føre til at de mister motet til å fortsette som arbeidssøkere.

Som ansatt i AMO-tiltak ble det naturlig for meg å forske på en problematikk som oppleves som fremtredende. Vi har av personvern hensyn eksempelvis ikke innsyn i tidligere journaler eller planer, og må ved oppstart av hvert kurs gjennomføre samtaler med veileder fra NAV og deltaker. Spørsmålet om «hvorfor de kommer tilbake?» blir ofte stilt, selv om det ikke stilles ordrett på denne måten. Men ofte i form av, har du gjennomført utdanning eller hatt en jobb i Norge? Når? Hvor? Og hvorfor jobber du ikke der lenger? Hvis man da videre legger til manglende språk, system eller samfunnsforståelse, kan man lett se for seg at disse svarene ikke alltid stemmer overens med virkeligheten. Men så er det en gang slik i Norge at du ikke plikter å oppgi informasjon av denne typen om du ikke ønsker. Men vi som jobber i AMO-

tiltak er avhengig av mye og korrekt informasjon, for å videre kunne legge en plan for hva vi skal gi opplæring i og veilede innen.

Jeg har ofte stilt meg selv spørsmål om denne måten å kommunisere på er riktig? Og hvorfor er dette så viktig å få svar på? Og med dette som bakgrunn ble jeg nysgjerrig på hvordan andre deltakere eller arbeidsgivere selv opplever problematikken. Jeg opplever dette som et viktig tema å rette oppmerksomheten mot, spesielt i lys av bærekraftig integrering. Min motivasjon med denne oppgaven handler om at karriereveiledning av innvandrere skal få mer fokus og økt kvalitet.

## 1.2 Metodevalg og utforming av problemstilling

Temaet for denne oppgaven belyser en problemstilling som kan sees i mange perspektiver. Man kan selvsagt se dette i sammenheng med at ikke alle yrker passer for alle, men at det er så mange med innvandrerbakgrunn som faller ut av arbeid/utdanning synes jeg er et problem som bør belyses. Dette har også ført til oppgavens tittel: *Hvorfor kommer de tilbake?* Handler dette om samfunnsmessige, kulturelle eller individuelle faktorer? Kanskje et umulig spørsmål å sette to konkrete streker under svaret på. Men desto viktigere å belyse.

Ved gjennomgang av temaer på seminar på Universitet i Innlandet og min egen forkunnskap om tematikken, endte jeg i denne oppgaven med å gjennomføre en systematisk litteraturstudie. Gjennom forstudier til oppgaven ble jeg oppmerksom på Helen Aveyard (2018) sin bok om litteraturstudier, og har i denne oppgaven valgt å støtte meg til denne. Litteraturstudier som metode, handler om å finne svar på et konkret og spesifikt spørsmål ved hjelp av eksisterende forskning. Ved å finne svar på dette spørsmålet kan man bidra til endring eller utvidet forståelse av det feltet man forsker på (Aveyard, 2018, s. 18–19). Jeg har ved gjennomlesing av eksisterende forskning da spesielt rettet mot arbeidslivskunnskap, identifisert mange funn som kan være med å bidra til økt forståelse av faktorer som er med å bidra til frafall fra arbeid og eller studier.

I starten av arbeidet ble det brukt mye tid på å sette seg inn i relevante lover og relevant forskning, og dette fikk også frem en tydelighet om at det ikke mangler dokumenterte faktorer – de er bare mange og ligger spredt i ulike forskningsprosjekter og artikler.

Med dette som utgangspunkt og gjennomføring av litteraturstudier har jeg valgt å formulere problemstillingen slik: *Hvilke faktorer, som hindrer/forebygger frafall i utdanning eller arbeidsforhold hos innvandrere, er det viktig å være oppmerksom på i karriereveiledning?*

### 1.2.1 Forskningsspørsmål

Denne problemstillingen er omfattende og kan generere en stor mengde data som er hensiktsmessig å kategorisere. Jeg besluttet derfor, etter å ha gjennomlest en del av den valgte litteraturen, at det ville være hensiktsmessig å dele denne mengden data inn i nivåer/kategorier for lettere å kunne organisere mine funn. Jeg landet på en tredeling av nivåer/kategorier: individuelle, strukturelle/samfunnsmessige, eller statlige føringer. Og valgte å benytte meg av deler av Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell, på denne måten kan jeg lettere analysere faktorene fra ulike perspektiver og muligens oppnå en mer nyansert forståelse av problematikken. Med dette som grunnlag har jeg formulert fire forskningsspørsmål som lyder:

1. Hvilke av faktorene som hindrer/forebygger frafall i utdanning eller arbeidsforhold hos innvandrere er individfaktorer (mikronivå)?
2. Hvilke av faktorene som hindrer/forebygger frafall i utdanning eller arbeidsforhold hos innvandrere er samfunnsmessige/strukturelle (mesonivå)?
3. Hvilke av faktorene som hindrer/forebygger frafall i utdanning eller arbeidsforhold hos innvandrere er statlige (makronivå)?
4. Hvilke sammenhenger er det mellom faktorer på de ulike nivåene mikro, meso og makro?

Denne oppgaven skiller ikke imellom årsaker for innvandring til Norge, ordet innvandring/innvandrere benyttes som et samlebegrep for de menneskene som av ulike årsaker flytter til Norge og blir tildelt AMO-tiltak.

### 1.3 Bruk av KI i oppgaven

I denne oppgaven har kunstig intelligens blitt benyttet som et oppslagsverk, oversettelse av engelsk tekst, idemyldring og leting etter synonymer. Jeg har også limt inn små avsnitt fra oppgaven, for å få hjelp til å komme videre, men jeg har på ingen steder i oppgaven kopiert inn eller benyttet tekst som jeg har fått av KI. Jeg har benyttet meg av ChatGPT og Copilot.

### 1.4 Oppgavens oppbygging

For å besvare masteroppgavens problemstilling, har jeg valgt å dele denne oppgaven i syv kapitler, innledningsvis har jeg presentert litt om lovverket Integreringsloven, deretter litt om forskning på arbeidsledighet der det blir presentert et høyt antall arbeidsledighet blant innvandrere. Her har jeg valgt å skrive et avsnitt om min egen erfaring rundt

problemstillingen, om fremtredende faktorer for avbrutt arbeid eller utdanning. Dette fordi det sier noe om min forhåndskunnskap om tematikken, og gir en bredere forståelse av hvordan jeg forstår og tolker funnene. I kapittel 5 drøfter og sammenligner jeg egne erfaringer med hva forskningen sier.

I det andre kapitlet presenteres studiens kunnskapsgrunnlag, dette er tidligere kvantitativ forskning om temaet, presentasjon av rammeverk og offentlig utredninger som kan brukes som et grunnlag for å lettere forstå helheten og kompleksiteten av de ulike faktorene. I det tredje kapitlet presenteres oppgavens teoretiske grunnlag, for å lettere kunne tolke funnene og videre kunne drøfte dem. I kapittel fire og fem presenterer jeg valgt vitenskapsteoretisk ståsted, bruken av litteraturstudie som metode, tematisk analyse av funn og til slutt en oppsummering og vurdering av de funn som er gjort. Disse to kapitlene er lange, utfyllende og går ned på detaljnivå i hvordan jeg har gått metodisk til verks for å finne svar. Kapittel seks inneholder drøfting/diskusjon av funn opp mot kunnskapsgrunnlag og teoretisk grunnlag, samtidig som det også kommer med forslag til implikasjoner for videre praksis. I det syvende kapitlet oppsummerer og konkluderer jeg, og kommer med forslag til hvordan denne forskningen kan bidra innen karriereveiledning for innvandrere, spesifikt for de som er i AMO-tiltak.

## 2.0 Kunnskapsgrunnlag

I dette kapittelet vil jeg presentere informasjon/fakta og tidligere forskning som er relevant for den forskningen som skal gjennomføres i denne oppgaven. Dette for å bidra til svar på faktorer som er viktige i forhold til varig tilknytning til jobb og/eller gjennomføring av utdanning. I søk etter forskning som kunne være med på å støtte problemstillingen min, fant jeg mange forskjellige artikler som reflekterer rundt hvordan dagens situasjon for innvandrere er og hvordan den har blitt som den er. Grunnet kompleksiteten og åpenheten i problemstillingen, er temaene spredd imellom innvandringshistorie, statistikk fra introduksjonsprogram og innvandreres opplevelse av karriereveiledning. Til slutt vil også Kvalitetsrammeverket bli presentert, fordi dette ofte ligger til grunn for hvordan veiledning skal utføres i ulike institusjoner eller situasjoner.

### 2.1 Innvandringshistorie i Norge

De aller fleste temaer som det skrives om, har et historisk bakteppe, og innvandring er intet unntak. Innvandring og utvandring har eksistert så lenge det har vært muligheter for å reise og gjennom tidene har dette vært forsket på, og skapt diskusjoner. I artikkelen til Midtbøen (2017), som handler om det å se på innvandringshistorie som en viktig del av å belyse hvordan mennesker med innvandringsbakgrunn har blitt behandlet av samfunnet over tid, blir også innvandringshistorie omtalt i ulike kontroverser (Midtbøen, 2017)

Fordi det er viktig å vite litt om bakgrunnen for kontroverser, for å kunne forstå hvordan endringer trer i kraft, har jeg valgt å konsentrere meg om historien som dekker de siste tiårene fra sent 90-tallet til dags dato. På nittitallet handlet forskningen på området om kontroversene rundt rasisme, multikulturalisme og integrasjonspolitik, og settes av Midtbøen (2017) i kontekst med liberale dilemmaer som hvordan å integrere, og hva som var det mest hensiktsmessige for å oppnå integrering. I perioden 2004 – 2007 da EU utvidet antall deltakende land og til dags dato, har arbeidsinnvandring til Norge steget merkbart. Han nevner en stortingsmelding som via Bondeviks andre regjering bidro med store endringer i migrasjonspolitikken. Denne meldingen ble kalt for Mangfoldsmeldingen og det var først her at endring i integrasjonspolitikken startet. Kontroversene i migrasjonsforskningen handlet nå om grunnleggende utfordringer i samfunnet, som eksempelvis at selv om innvandrere skal kunne bevare og få respekt for sine kulturelle verdier. Så ble fokuset til denne endringen at det

i mye større grad skal handle om innlæring og respekt av norske verdier, som eksempelvis likestilling, rettssystem og demokrati og hvordan dette påvirker samfunnet. I tillegg kom også loven om introduksjonsordningen, som hadde som mål å raskere få innvandrere ut i arbeidslivet ved å tilby markeds- og språkopplæring. Med dette økte også kunnskapen om problematikken rundt sysselsetting, etnisk integrering og kjønnskonservative holdninger, som var gjeldende i enkelte miljøer (Midtbøen, 2017). Han forklarer at en av de største endringene i innvandringspolitikken på verdensbasis, kan sees i sammenheng med terrorangrepet i USA mot Twin Towers. I Norge fikk vi i denne perioden en endring i form av at mennesker, og kanskje særs kvinner med innvandrerbakgrunn, begynte å delta i debatter. Enkelte av disse kvinnene:

gikk til angrep på det de oppfattet som undertrykkende og kjønnskonservative praksiser i for eksempel det pakistanske og det somaliske miljøet i Oslo – og kritiserte migrasjonsforskerne for å ha skjøvet disse problemene under teppet. I det kritikken kom fra mennesker som forskerne inntil da hadde ønsket å beskytte fra majoritetssamfunnets undertrykkelse, kom det en ny dynamikk inn i innvandringsdebatten. (Midtbøen, 2017, s. 141)

Midtbøen trekker frem Shabana Rahman, som i en kronikk for Dagbladet på tidlig 2000 tallet, kritiserte både forskere og journalister for å skjule de aktuelle konfliktene som finnes innenfor innvandrer miljøer. Disse debattene og at EU ble utvidet og medførte økt arbeidsinnvandring til Norge, bidro også til at det første tiåret av 2000 tallet bød på store endringer for migrasjonsmiljøet i Norge (Midtbøen, 2017, s. 141–142). Den kanskje største endringen kom i 2010 og handlet om «et ønske om å forstå statlig politikk på statens premisser – med innvandringens økonomiske konsekvenser for velferdsstatens bærekraft som underliggende, normativt perspektiv» (Midtbøen, 2017, s. 143). Det skulle nå handle om hvordan migrasjon påvirker statens økonomi.

Grunnen til at jeg har valgt å nevne disse historiske overgangene og hendelsene, handler om at dette er hendelser som har innvirket på hvordan migrasjonsarbeid og sosial inkludering blir utført i strukturelle kontekster i samfunnet vårt. Samtidig som det også setter oppgaven inn i en tidsaktuell ramme og gir et bredere historisk og samfunnsmessig perspektiv til drøfting av problemstillingen min.



## 2.2 Introduksjonsprogrammets suksess.

Ved gjennomlesning av relevant litteratur, fant jeg en artikkel som heter: «Resultatmål i introduksjonsprogrammet for flyktninger» av Guribye og Espegren (2019). Denne artikkelen retter fokus mot målinger av det arbeidet som gjennomføres både i introprogrammet og i etterkant av dette, og den tar videre stilling til/retter fokus mot, om disse målingene er å anse som valide. Til dette vil jeg også nevne at de fleste arbeidsinkluderingsbedrifter måles på aktiv formidling til arbeid/utdanning, og i AMO-sektoren er det minimum 50% formidling som er målet. Grunnen til at utdanning regnes som en aktiv løsning, er fordi dette ofte gir økt sjans for å stå i en jobb og øker sjansen for varig tilknytning. I denne artikkelen påpekes det også at: «Formålet med introduksjonsprogrammet er todelt, det skal fremme en rask overgang til arbeid eller videre utdanning og det skal bidra til samfunnsdeltakelse» (Guribye & Espegren, 2019, s. 20).

Suksessen til introkurs, som blir beskrevet innledningsvis i denne oppgaven, synes å ha flere sider. I en rapport gjennomført for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet forkortet til (IMDi) påpekes det at i etterkant av introprogram hadde 49 % av de som deltok en videre plan (tall fra 2021). Av disse gikk 19 % direkte til arbeid og 31 % til utdanning. I 2021 økte andelen som gikk direkte til arbeid med 2 prosentpoeng (Edman, 2022, s. 4). Men ble de værende i disse ordningene? Ifølge Guribye og Espegren (2017) er det for introkurs, på landsbasis, et mål om at hele 70% skal være i jobb/utdanning innen ett år etter fullført introkurs. Men det er ikke dermed sagt at disse tallene ikke har nyanser. Av Guribye og Espegren (2019) hevdes det at deler av målingene som gjennomføres direkte eller innen ett år etter introprogrammet, også kan gi et misvisende bilde.

Disse målingene og kravene blir i denne artikkelen drøftet i lys av at ansatte i kommunen opplever at disse resultatmålene også kan medføre lavere kvalitet i leveringen. Eksempelvis hvis en person har en time per uke i lønnet jobb, regnes også dette som langvarig tilknytning til arbeidslivet, selv om dette ikke er en inntekt man som en person eller familie kan leve av. Men for de som leverer statistikk og blir målt på formidling, regnes dette som positive tall. «Med andre ord vil svært begrensede deltidsstillinger telle i like stor grad som fulltidsstillinger, på tross av at det overordnede målet med introduksjonsprogrammet er økonomisk selvforsørgelse» (Guribye & Espegren, 2019, s. 18).

Guribye og Espegren (2019) påpeker også at det i St.meld.nr. 30 (2015-2016) vektlegges: «at det er viktig å legge til rette for at innvandreres tilknytning til arbeidslivet blir stabil»

(Guribye & Espegren, 2019, s. 18). Som videre fremmet en diskusjon rundt integreringspolitikken og hvordan den jobber mot at innvandrere skal ha stabil og varig tilknytning inn mot arbeidslivet. Videre anser Guribye og Espegren (2019) dagens system for målinger rundt sosial og arbeidsintegrering som mangelfulle, og påpeker at deltidsarbeid/tilkallingsvikarstillinger ofte medfører langvarig benyttelse av sosialhjelp (Guribye & Espegren, 2019).

En annen side som tas frem i denne artikkelen, handler om at mennesker som kommer fra en annen arbeidskultur med et løsere forhold til arbeidsgiver, eksempelvis land der man ikke har arbeidskontrakter, men jobber fra dag til dag på ulike steder. Kan dette medføre at det blir vanskeligere å forholde seg til faste rammer og arbeidsoppgaver, slik det praktiseres i norsk arbeidsliv (Guribye & Espegren, 2019, s. 18).

Men det er ikke bare introduksjonsprogrammene som plikter å tilby innvandrere karriereveiledning, de er heller ikke de eneste som har formidlingskrav til arbeid eller utdanning, dette gjelder alle AMO-tiltak og andre ytelser fra Nav også. Med denne informasjonen ser man at behovet for karriereveiledning også er i konstant utvikling, og at det har utviklet seg til å bli en nøkkelstrategi inn mot integreringspolitikken.

### 2.3 Deltakeres opplevelse av karriereveiledning i AMO-kurs og introduksjonskurs

For hvordan opplever deltakerne disse tiltakene og karriereveiledningen som tilbys? Jeg syntes at dette var et relevant spørsmål å ta med inn i kunnskapsgrunnlaget. IMDi gjennomfører ofte brukerundersøkelser for denne gruppen og derfor valgte jeg å gå inn på deres nettside for å søke etter artikler som kan bidra med faktorer som medfører at mennesker med innvandrerbakgrunn ikke alltid blir værende i jobb eller utdanning. Her fant jeg en artikkel som heter: «Høy tilfredshet blant deltakere i introduksjonsprogram og opplæring i norsk og samfunnskunnskap» (IMDi, 2023). Ifølge denne artikkelen er 83% av deltakerne fornøyde med hjelpen de får i introduksjonsprogrammet og med muligheter for å realisere ønsket karriere i Norge. Dette kan man se i lys av at deltakere i introduksjonskurs synes å være fornøyde med tilbud om karriereveiledning. Og at det for andre instanser også er viktig å rette fokus rundt viktigheten av karriereveiledning. For innvandrere er høyt representert i arbeidsledighetsstatistikk, og kanskje med kvalitet i og økt fokus mot veiledning av innvandrere, kan bidra til å minke denne prosenten.

I 2022 svarte 88% også at de føler seg inkludert i systemet under programmet. Av dette forstår jeg at eksempelvis gjennom introprogrammet blir deltakere fulgt tett av både lærer og programrådgiver. Sistnevnte er en person fra deltakers kommune som har ansvar for å følge opp de individuelle planene som blir laget. Disse rådgiverne får ofte en solid og god kjennskap til deltaker og blir på en måte en guide for hvordan å lære og takle samfunnets krav i Norge. Dette varierer selvsagt fra kommune til kommune (IMDi, 2023). Hva AMO kurs fra NAV angår, var det 80% som var fornøyde i 2022.

I tillegg rapporterer IMDi at 69 % av deltakerne i introkurs i 2022, har fått utarbeidet en karriereplan i løpet av programmet. Til tross for dette har andelen som mottar karriereveiledning falt til 59 % som fikk slik veiledning, noe som var en nedgang fra 2021. Denne nedgangen er særlig merkbar blant dem som har fått korte introduksjonskurs. IMDi sine forklaringer antyder at den store økningen av ukrainske flyktninger er skyld i dette. Dette kan forklares i to retninger. For det første var hovedandelen av flyktninger til Norge dette året fra Ukraina, videre ifølge integreringsloven: så blir mennesker som har høyere utdanning (noe de fleste fra Ukraina har) tildelt kortere introduksjonsprogram (Integreringsloven, 2020). Seks av ti deltakere mener at introduksjonsprogrammet er for kortvarig (IMDi, 2023).

## 2.4 NOU 2016:7 om karriereveiledning

Hva kan så den enkelte veileder gjøre? NOU 2016:7 handler i hovedsak om hvordan karriereveiledning kan bidra til endringer hos enkeltpersoner og hvordan dette kan bidra til tilpasninger og endringer i arbeidsmarkedet og samfunnet. Denne rapporten, som er utarbeidet av en rekke fagpersoner på oppdrag fra regjeringen, foreslår et sammensatt system for livslang karriereveiledning, med fokus på å profesjonalisere, koordinere og finansiere tjenestene (NOU 2016:7, 2016).

I 2024, er det å tilby karriereveiledning i vinden som aldri før, og nå er det også blitt en stor del av integreringspolitikken i Norge. NOU 2016:7 regnes for å være et sentralt og viktig dokument i forhold til karriereveiledning for minoritetspråklige. Her blir det rettet fokus mot og konkludert med at: «Tilgang til karriereveiledning tidlig vil fremme rask arbeidsorientering og oppstart av arbeidsrettede aktiviteter, motvirke passivitet og forebygge utstøting. Karriereveiledning vil med andre ord være et kostnadseffektivt virkemiddel for å motvirke ekskludering og trygdefinansiert livsopphold» (NOU 2016:7, 2016, s. 191).

Det å emigrere til et annet land er i seg selv en stor og livsomveltende endring, man må endre både kultur og samfunn, men man må også tilegne seg et nytt språk og ikke minst endre

karrieren. Integreringspolitikken i Norge sitt samfunnsoppdrag, handler om at nyankomne som kommer til Norge skal få mulighet til å benytte sin kunnskap på en best mulig måte (NOU 2016:7, 2016, s. 191). Det er med innvandrere som med nordmenn, store forskjeller på utdanningsnivå og arbeidserfaring.

Denne utredningen påpeker også at «Innvandrerens arbeidsmarkedsstatus er sterkt korrelert med blant annet innvandringsårsak, landbakgrunn, alder, kjønn, utdanningsbakgrunn, og ikke minst botid» (NOU 2016:7, 2016, s. 193). Eksempelvis at mennesker som klassifiseres som arbeidsinnvandrere, har høyere grad av sysselsetting enn de som kommer som flyktninger. Dette sees i sammenheng med at innenfor kategorien arbeidsinnvandrere, så er oftest majoriteten mennesker fra europeiske land, som videre har tilnærmet samme utdanningssystem og arbeidslivskultur som i Norge og at dette ikke trengs å læres, før de kan starte i en jobb.

Sysselsettingen blant innvandrere er særlig påvirket av innvandringsårsak, botid og økonomiske konjunkturer, og arbeidsledigheten blant innvandrere er jevnt høyere enn i befolkningen for øvrig. Til dette sier kunnskapsdepartementet at: innvandrere i Norge sin kompetanse ikke blir verdsatt, og begrunner dette med faktorer som «Diskriminering, helse, kulturelle forhold, høye krav til henholdsvis norskkunnskaper, utdanning og kompetanse» (NOU 2016:7, 2016, s. 193). De som har krav på introduksjonsprogram, har lovfestet rett til å motta karriereveiledning i tre faser av starten av livet sitt i Norge. Den første er ved ankomst, den andre er ved oppstart av introduksjonsprogram og den tredje i avslutning av dette (NOU 2016:7, s. 191). Kunnskapsdepartementet mener at dette tilbudet vil bidra til at de som kommer til Norge er bedre rustet for utdanning eller arbeid når den tid kommer.

Hvem har så ansvaret for at veiledningen gjennomføres? Karriereveiledning for de som deltar i introduksjonsprogram er fylkeskommunen sitt ansvar, dette ble tillagt dem med grunnlag i at denne etaten vil ha best mulig oversikt over de ulike utdanningstilbud som finnes (Flatø et al., 2023, s. 15). I en rapport utarbeidet for FAFO som heter: «Ny rapport om Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere» (Flatø et al., 2023), nevnes et viktig punkt for denne oppgaven. Her blir karriereveiledning for flyktninger diskutert, og hvilke punkter en slik veiledning bør innebære. Eksempelvis beskriver denne rapporten at flyktninger som kommer til Norge, har krav på tre karriereveiledninger. En når du ankommer Norge, denne er med tolk. En når du starter introduksjonskurs og en når du har kommet en del ut i løpet på introduksjonskurs. Men karriereveiledningen du mottar når du starter introduksjonsprogram, er også den som avgjør hvor langt programmet ditt blir. Eksempelvis, har du høyere utdanning

kan du få tildelt tre til seks måneders introduksjonskurs. Eller om du ikke har gått på skole, så kan du bli tildelt inntil 3 år på introduksjonskurs (Flatø et al., 2023, s. 117). Jeg er ikke ute etter å gå spesifikt inn i innholdet i den veiledningen introduksjonsprogrammet tilbyr. Men rapporten beskriver mengden karriereveiledning som tilbys i introduksjonsprogrammet, og dette vil være en interessant faktor å ta med seg inn i drøftingsdelen av denne oppgaven.

## 2.5 Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning

I NOU 2016:7, ble det lagt frem et forslag om et felles rammeverk for karriereveiledning (NOU 2016:7, 2016). Og dette rammeverket som Direktoratet for høyrere utdanning og kompetanse fikk i oppdrag å utvikle, vil være et viktig bakteppe for denne masterens tema. I den forbindelsen synes det hensiktsmessig å forklare litt hva dette er. Hovedmålet med kvalitetsrammeverket er å sikre at karriereveiledning i Norge oppfyller visse kvalitetskrav, slik at brukerne får profesjonell, effektiv og relevant veiledning, uavhengig av hvor de mottar tjenesten. Dette rammeverket kan også være med å bidra til at karriereveilederen utvikler sin kompetanse og at det utøves veiledning på forskningsbasert kunnskap, videre at deltakere som mottar veiledning skal ha rett til brukermedvirkning og likeverd (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2023).

Rammeverket omfatter også kompetansestandarder som «består av sju kompetanseområder, og gir en oversikt over hva karriereveiledning innebærer og hvilken kompetanse en profesjonell karriereveileder bør ha» (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024). De er kategorisert slik: veiledningsprosesser og relasjoner, etikk, karrierefaglige teorier og metoder, karrierelæring, utdanning og arbeid, målgrupper og kontekst og utvikling av nettverk og systemarbeid. Alle disse er ikke høyaktuelle for problemstillingen min, men som en del av kunnskapsgrunnlaget for oppgaven viser dette at vi som karriereveiledere har et rammeverk som sier noe om hva vi bør kunne. I denne oppgaven vil særlig punktet om utdanning og arbeid være aktuell. Dette poengterer viktigheten av at man som karriereveileder, skal være oppdatert på relevant kunnskap om utdanning og arbeidsmarked. Men samtidig også standarden som heter «målgrupper og kontekst», som handler om at karriereveilederen skal ha kjennskap til samfunnsoppdraget man jobber med. Samtidig kunne se forskjellige menneskers livssituasjon og kunne bidra til å se muligheter ut ifra dette (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024).

## 2.5 Oppsummering

Innvandringshistorien som Midtbøen (2017) viser til, handler om hvordan samfunnsendringer påvirker innvandreres levekår. Denne artikkelen forteller om endringer som har gått fra 90-tallets forebygging av rasisme, til dagens fokus på at innvandrere skal kunne bidra til utvikling av samfunnet (Midtbøen, 2017, s. 130–144). Som en del av kunnskapsgrunnlaget er det også viktig å ha med kvantitative tall som kan være med å støtte de funnene som blir gjort. I artikkelen til Guribye og Esepegren (2019) vises det at nesten halvparten av introduksjonsdeltakerne hadde en form for plan etter endt periode, men her ser vi også at det er viktig å se på tallene som presenteres med et nyansert blikk. I denne artikkelen kommer det også frem viktigheten av karriereveiledning og hvor essensiell denne er for integreringspolitikken (Guribye & Espegren, 2019). Artikkelen fra IMDi, er med på å rette søkelys mot hvordan karriereveiledningen oppleves for deltakerne, og vil være et viktig bidrag til de funnene som er gjort i egen forskning (IMDi, 2023). NOU 2016:7 viser hvordan fagfeltet kan bidra til å skape positive endringer og viktigheten av varig tilknytning som er en viktig del av det samfunnsoppdraget en karriereveileder utfører (NOU 2016:7, 2016). Kvalitetsrammeverket blir tatt med fordi det kan benyttes som retningslinjer for veiledere. I denne oppgaven brukes fokusområdene utdanning og arbeid og dette henger sammen med problemstillingens ordlyd (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024).

## 3.0 Teori

I dette kapitlet skal jeg presentere valgt teori som jeg mener er relevant for å finne svar på: *Hvilke faktorer, som hindrer/forebygger frafall i utdanning eller arbeidsforhold hos innvandrere, er det viktig å være oppmerksom på i karriereveiledning?* Teorien jeg har valgt er relatert til karriereveiledning for innvandrere. Og handler om forskjellige syn på hvordan samfunnsmessige og individuelle faktorer kan ha en innvirkning på frafall fra arbeid eller utdanning.

Først vil jeg presentere Bourdieu sin habitus teori, da denne sier noe om hvordan samfunnet man velger å være en del av også virker inn på de valgene man tar. Siden vi her snakker om en ganske bred problemstilling som også omfatter mennesket i sin helhet, har jeg også valgt å ta med teori om systemtenkning i karriereveiledning. Dette innebærer deler av Urie Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell, men også rammeverket: System Theory Framework til Patton og McMahon. I lys av at problemstillingen ber om faktorer som det er viktig å ha kunnskap om i karriereveiledning, har jeg videre også med modellen som heter The Therapeutic System fra Patton og McMahon. I tillegg til Bourdieus habitusteori, der samfunnet, eksempelvis gjennom kultur, sosial bakgrunn eller status, påvirker individers valg og handlinger, så synes jeg det er viktig å ta med en teori som også retter fokus på individets innvirkning av karrierevalg. Jeg har dermed tatt med teorien om Career Construction Theory forkortet til CCT, som er Mark Savickas karriereteori. Til slutt i dette kapitlet kommer det teori om flerkulturell kompetanse og forståelse av denne. I den forbindelse har jeg også valgt å ta med flerkulturell modell av Arthur og Collins.

### 3.1 Habitus

Det er ofte slik at vi mennesker forholder oss til det vi er kjent med, eksempelvis forholder vi oss til nærmiljøet der vi bor, kjente matvarer og kjent kultur, og innvandrere er intet unntak. De oppholder seg og forholder seg til, i hovedsak mennesker fra egen kultur, de sosialiserer seg med mennesker med samme bakgrunn og ofte bosetter de seg på samme sted. Dette er et fenomen som kan kalles for gettokultur (Tøllefsen, 2024).

I søk etter å finne en teori som kan bidra til å forske på ulike faktorer som fører til at innvandrere tar valg om avbrudd i utdanning eller arbeidssituasjoner, synes jeg det er hensiktsmessig å se litt nærmere på hvordan samfunnet kan påvirke menneskers valg. Og i lys av dette vil jeg trekke frem Bourdieus teori om habitus, Pierre Bourdieu kan sies å være en av de mest innflytelsesrike sosiologer i moderne tid. Hans tanker og meninger om hvordan mennesker agerer i ulike sosiale settinger handler om hvordan miljøet vi befinner oss i, påvirker våre valg og handlinger. Bourdieu utviklet en teori som han kalte for habitus, der hovedtrekkene handler om hvordan man som menneske handler og agerer i henhold til det miljøet man befinner seg i. Det kan forstås som at mennesket er formet av deres sosiale bakgrunn gjennom lærte holdninger, verdier og tankemønstre som preger hvordan mennesket handler og gjennomfører valg (Savickas, 2021, s. 581–582).

For innvandrere som har bosatt seg i et nytt land, og som kanskje ikke blir værende i jobb eller fullfører utdannelsen de starter på, blir habiusteori vurdert som en viktig kilde relatert til min problemstilling. Mennesker som innvandrer bringer også med seg en form for sosial, kulturell og personlig bagasje. Inni mellom også en kulturell og kontekstuell bagasje som vi som lever i et fritt demokrati og et digitalisert samfunn har vanskeligheter med å forstå. Og dette kan være med å påvirke valgene som gjøres (Hodkinson & Sparkes, 1997).

Når vi snakker om habitus, er det kanskje naturlig å se en sammenheng med ordet habitat, et begrep som ofte brukes i biologi og betyr "levested" eller det miljøet man velger å oppholde seg i (Halleraker, 2024). Akkurat som dyr og planter tilpasser seg sine habitater, kan man også si at mennesker som innvandrer må tilpasse seg det sosiale habitat de flytter til. Ordet habitat i Bourdieus teori handler om at hver persons habitat er individuelt fordi vi vokser opp og former vårt eget liv ut ifra livshendelser. Det er personlig fordi habitus blir til ettersom vi lærer oss sosiale normer og verdier, og det formes av kulturen vi bor i og konteksten vi befinner oss i historisk. Noe som igjen påvirker hvordan mennesker tar valg, og hvilke muligheter de ser, og hvordan de Navigerer i et nytt samfunn (Savickas, 2021, s. 581–582).

I takt med å forklare menneskers handlinger og tankemåter, delte Bourdieu habitusteorien sin inn i tre forskjellige kategorier. Den første delen, som han kaller for habitus, handler om hvordan mennesket håndterer ulike situasjoner ut ifra holdninger og disposisjoner som individet har utviklet gjennom livserfaring og hva slags miljø man har forholdt seg til. Dette former måten folk handler og tenker på, og dermed hvordan de tilpasser seg ulike situasjoner i samfunnet (Savickas, 2021, s. 582). Den andre delen har han kalt for felt, og dette handler om de ulike sosiale arenaer der mennesker møtes og hva som skjer i disse sosiale settingene. Og



at i de ulike feltene man møtes i, har forskjellige regler og sosiale koder som igjen har en innvirkning på vår atferd. Den siste delen har han kalt for kapital, og her handler det om ulike ressurser som de forskjellige menneskene innehar som kan ha en innvirkning på sosial makt eller status. Eksempelvis økonomisk trygghet, sosialt nettverk, utdanning eller kunnskap. (Savickas, 2021, s. 582).

## 3.2 Systemtenkning i karrierevalg.

Denne oppgavens problemstilling handler om å rette fokus på å forstå innvandreres handlinger og valg rundt det å bli stående i jobb og/eller utdanning. Som jeg nevnte innledningsvis i min forståelse av problematikken, vil det å jobbe med karriereveiledning for innvandrere også innebære at man som veileder har en stor fordel om man har en forståelse for, og respekt for det helhetlige mennesket.

Og dermed synes jeg at en systemteoretisk teori er hensiktsmessig å ta med i denne oppgaven. Slik jeg forstår systemteori i praksis, handler dette om at det rettes fokus mot det som har skjedd før i livet, og hvordan dette kan ha en innvirkning på de valgene som tar samtidig som tilfeldigheter også spiller en rolle. Videre handler dette også om å forstå helheten i mennesket, eksempelvis om det er utfordringer økonomisk, eller om traumer, så vil dette også innvirke på deltakeres valgkompetanse.

### 3.2.1 Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell

Med det som står ovenfor som grunnlag, har jeg valgt å hente inspirasjon fra Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell. Denne modellen ble i sin tid utviklet for å beskrive hvordan barn lærte og utviklet samspill på forskjellige nivåer av samfunnet og hvordan nivåene innvirket på hverandre. I denne oppgaven har jeg hentet inspirasjon fra denne modellen for å lettere kunne kategorisere de funn som blir gjort, som videre kan innvirke på faktorer som vi som karriereveiledere bør være oppmerksomme på i karriereveiledning med innvandrere. Jeg har valgt å rette fokus på mikro-, meso-, og makronivåene, hvor mikro representerer individuelle faktorer, meso er arbeidsgiver faktorer og makro er statlige eller samfunnsmessige faktorer. (Riborg & Stai, 2022).

Mikro: når vi snakker om mikronivåperspektivet, vil man kunne si at dette handler om de faktorer som dukker opp i forskningen som ligger på et personlig plan. Vi snakker om helse, motivasjon, personlig utvikling og sosiale innvirkninger. Her snakkes det altså i hovedsak om familie og det som skjer i det aller nærmeste miljøet man oppholder seg i (Riborg & Stai, 2022).

Meso: I den utviklingsøkologiske modellen til Bronfenbrenner fokuserer mesonivået på hvordan ulike sosiale arenaer samhandler og påvirker individet. Når det gjelder innvandrere omhandler mesonivået i denne oppgaven, hvordan ulike faktorer til frafall er knyttet til arbeidsgivere. Og hvordan disse påvirker deltakelse i arbeidslivet. Meso nivået handler også om forhold som støtte fra familien, tilgang til hjelp/støtte, hvordan arbeidsgivers syn på integrering er. Det kan også brukes som et bidrag til å forstå hvordan det sosiale livet påvirker individers sjanse for å lykkes i arbeidslivet (Riborg & Stai, 2022).

Makro: på makronivå ligger overordnede og samfunnsstrukturelle faktorer som kan virke inn på individer. Dette er eksempelvis lover, politiske føringer, økonomiske støtteordninger, integreringspolitikk, arbeidsmarkedstiltak eller andre tilbud/tiltak fra NAV. Ved å benytte makronivå i en analyse vil man bedre klare å forstå hvordan systemiske barrierer, som for eksempel støtteordninger, utfordrende arbeidsmarkedskonjunkturer eller diskriminering, gjør det vanskelig for flyktninger å tilnærme seg arbeidslivet (Riborg & Stai, 2022).

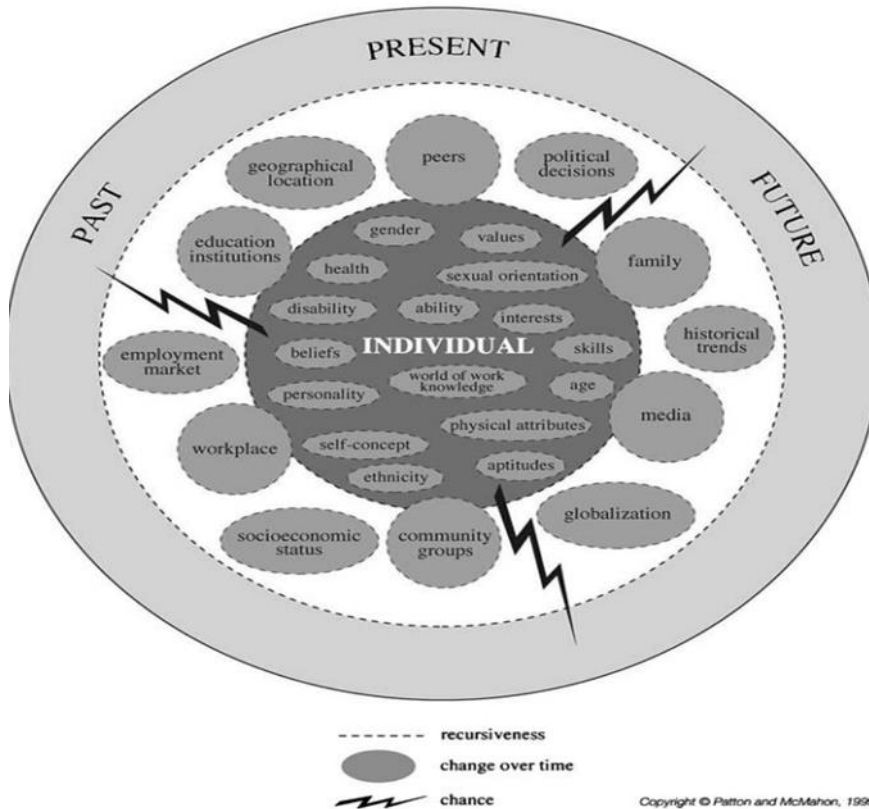
Bronfenbrenner mente at disse nivåene henger sammen, påvirker hverandre og skaper en sirkulær prosess. Nivåene er også brukt som inspirasjon til forskningsspørsmålene, og vil i drøftingen av oppgaven bli benyttet for å kunne kategorisere de funnene som er gjort.

### 3.1.2 Patton & McMahon System Theory Framework

Ved å se på forrige delkapittel, ser man en del av et system som viser hvor komplekst menneskers valg av karriere egentlig er eller kan være. Dermed synes jeg det er hensiktsmessig å ta med Patton og McMahan sitt rammeverk som heter: System Theory Framework ofte forkortet til STF. Dette rammeverket regnes ikke som en karriereteori, men kanskje heller som en felles plattform som kan bidra til ulike andre karriereteorier. Dette rammeverkets hensikt er som hos Bronfenbrenner, å synliggjøre kompleksiteten av hvordan mennesker gjennomfører valg og hvilke ulike indre og ytre faktorer som kan påvirker valgene (Patton & McMahon, 2006)

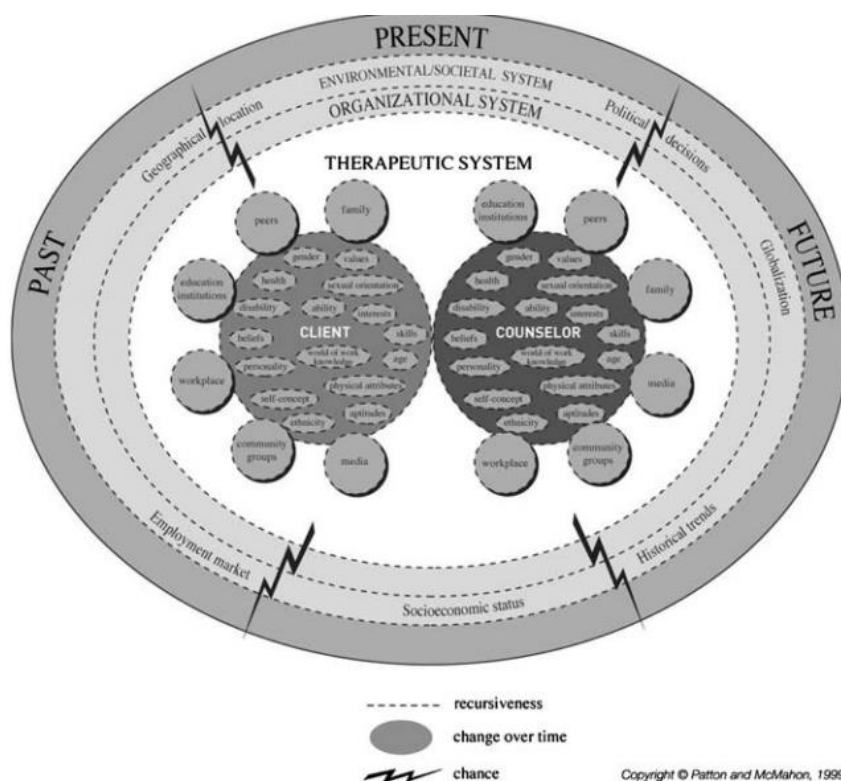
Å forstå eller benytte denne modellen handler i hovedsak om å forstå hvordan ulike ting i livet påvirker de valgene som tas. Slik jeg forstår Patton og McMahons rammeverk, kan vi dele denne modellen inn i fem forskjellige kategorier, den første handler om å forstå at mennesket befinner seg i konstant påvirkning fra utenforstående elementer. Den andre handler om at konteksten man lever i, altså tiden, samfunnet, men også at fortiden har en innvirkning på valgene som gjøres. Den tredje delen handler om endringer, impulsive eller planlagte, eksempelvis at alder eller helseutfordringer også kan være med å innvirke på valgene som

gjennomføres. Den fjerde delen handler om tilfeldigheter, flaks eller uhell, ting man ikke kan kontrollere, men som også kan virke inn på valgene man tar. I figur 2 er denne kategorien merket som lyn inn i modellen, for å illustrere og anerkjenne hvor stor påvirkning dette kan ha på menneskers valg (Patton & McMahon, 2006). Den siste delen handler om at alt henger sammen med alt, og at de ulike kategoriene har en innvirkning på hverandre.



Figur 2: The System Theory Framework of Career Development (Patton & McMahon, 2006, s. 155).

I forhold til problemstillingens ordlyd kommer det da også frem et viktig spørsmål: men hva med veilederen? Har de noen innvirkning på valgene som tas og faktorer som er årsaken til at mennesker med innvandrerbakgrunn ikke fullfører utdanning eller slutter i jobber? Patton og McMahon mener det, de utviklet i tillegg til STF, en modell som de kaller for det terapeutiske system.



Figur 3: Det terapeutiske system (Patton & McMahon, 2006, s. 159)

I denne modellen fremheves det at den som tilbyr karriereveiledning også er en del av sitt eget system, og at det derfor er viktig at veilederen er klar over hvordan sitt eget system kan påvirke veiledningen. Når to slike systemer møtes, dannes til sammen det som figur 3 kalles for det terapeutiske system. Ifølge Patton og McMahon er det viktig at både den som mottar og den som tilbyr veiledningen, er mottakelige for endringer i sine systemer, uten at dette nødvendigvis fører til at grunnleggende holdninger i egne system er nødt til å endres. Men etter hvert, ettersom relasjonen mellom veileder og deltaker utvikles, kan systemenes grenser bli mindre synlige (Patton & McMahon, 2006). Slik jeg forstår dette, handler dette om etikk, relasjonsforståelse, men også om å kunne være trygg i sin egen profesjonalitet. Eksempelvis handler dette om at man som karriereveileder skal være oppmerksom på at det å få en for tett relasjon til den som man skal veilede også kan påvirke dømmekraften.

### 3.3 Savickas karriereteori

Siden vi som jobber innen AMO sektoren, ofte jobber med mennesker som er voksne og ikke har gjennomført norsk skolegang, synes jeg det er hensiktsmessig å se på en karriereteori som tar for seg utvikling av karriere gjennom et livsperspektiv. Det finnes garantert mange innen denne kategorien, men siden problemstillingen også ber om faktorer til hvorfor de ikke blir

værende i utdanning eller arbeid, velger jeg å benytte CCT, der fokuset ligger på helheten i mennesket og ulike hendelser som kan innvirke på karrierevalg.

Career Construction Theory, er en karriereteori som er utviklet av den amerikanske professoren Mark Savickas. Teorien er en videreutvikling av Donald Supers karriereteori og hans tanker om at karriere er noe man gjør/utvikler hele livet. CCT som teori blir beskrevet som den prosessen som individer gjennomgår når de konstruerer en karriere gjennom karriereveiledning, og hvilke livshendelser som påvirker denne. Det blir også påpekt at karrierevalg ofte sett henger sammen med hendelser i sosiale settinger, og at disse har en innvirkning på hvordan mennesker velger å bygge sin egen karriere (Højdal & Poulsen, 2012, s. 216). Det er lett å tenke på eksempelet med bondens odelsrett, der det jevnt over er veldig mange som har odelsrett som velger å ta over gården de er vokst opp på. Dette kan sies å være både en langvarig livshendelse og innlært kultur fra oppvekst. Samtidig som det også er en lovfestet rett. Men min forståelse er at det ikke nødvendigvis er nedarvede yrker som omtales her. Det handler mer om at mennesker blir påvirket av sine valg i forhold til hvordan det sosiale miljøet man forholder seg til tenker, mener og handler.

Savickas hadde et ønske om at karriereteori skal sees i et konstruktivistisk og kontekstuellt perspektiv, og rettet fokuset i karriereveiledning mot samfunnsendringer. Han videreførte en endring av Donald Super sine seksten stadier i karriereveiledning, til å bli mer tilpasningsdyktige til samfunnsendringer, og at disse skulle handle om mestring av egen karriere og å kunne tilpasse seg samfunnsendringer (Højdal & Poulsen, 2012, s. 218). Jeg har sammenfattet disse seksten punktene på denne måten: de første seks tesene handler om at karrieren utvikles via læring gjennom livets forskjellige faser. Og at for de aller fleste spiller arbeidet en rolle i hvordan man danner personlighet. Det vektlegges også hvordan foreldres sosioøkonomiske status påvirker hvilken karrierevei man velger. Og at alle mennesker har ulike evner og personlighet, og at disse nødvendigvis vil føre til valg av ulike typer arbeid. Videre påpeker de neste tre tesene at det å oppleve mestring i jobben, også har en stor innvirkning på følt suksess og at det å føle tilfredshet er en viktig faktor. Det påpekes også viktigheten av det å utvikle seg yrkesmessig og at dette skjer via tilbakemeldinger og læring av disse. Selv om man blir tryggere på egen yrkesforståelse jo eldre man blir, er det også slik at man endrer og utvikler seg i takt med alder.

Det ellefte punktet beskriver yrkeskarrieren i fem forskjellige faser på denne måten: i starten av en karriere er man i en fase hvor vekst og utvikling er i fokus, her skal man lære seg yrkeslivets spilleregler, ferdigheter og grunnlag for fremtidig karriere. I den andre fasen, som

kalles for utforskning, prøver man forskjellige yrkesveier og ikke minst roller. I den tredje fasen, som kalles for etablering, handler det om å finne stabilitet og ikke minst kunne dyrke suksess. Man er på en måte over det usikre og søkende, man er målrettet og vet hva man vil. I den fjerde fasen, som kalles for mestring, er man såpass trygg i den jobben man gjør at man begynner å kunne bidra til eget yrkesfelt og får anerkjennelse for dette. I den femte fasen snakker Savickas om nedtrapping og klargjøring for å avslutte sin yrkeskarriere. (Højdal & Poulsen, 2012, s. 218-219). I de siste fem tesene vektlegger Savickas at det må hensyntas samfunnstrukturelle hendelser som økonomiske nedgangstider, eller personlige hendelser som for eksempel sykdommer. At prestasjoner sammenlignes med hvilket yrkesstadium man er på, og at man også bygger karrieren etter utvikling innen disse. Til slutt så påpekes det i den siste tesen at «karrierekonstruksjon kan – på ethvert stadie – initieres gjennom samtaler, der vedrører spesifikke utviklingsoppgaver; øvelser, der har til formål å styrke individets evne til at håndtere dem, og gjennom aktiviteter, der hjelper med at tydeliggøre og validere erhvervsmessige selvoppfattelser» (Højdal & Poulsen, 2012, s. 220). Dette handler om at det har ikke så mye å si hvor i karrieren man er, fordi den kan alltid utvikles. Men for å starte karriereutvikling så er det muligens behov for veiledning og at denne ikke alltid kan følge en satt fremgangsmåte.

### 3.4 Karriereveiledning og flerkulturell kompetanse

Så hva innebærer det å utøve karriereveiledning? OECD lagde i 2004 en definisjon på karriereveiledning som blir referert i NOU2016:7. I den første delen av denne definisjonen står det: «Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere» (NOU 2016:7, 2016, s. 17). Man kan si det handler om å tilby hjelp til mennesker som av forskjellige grunner har behov for hjelp til å finne ut hva de ønsker å gjøre frem i tid. Og hvorfor er det å rette fokus på karriereveiledning for fremmedspråklige så viktig? Dette kan forklares med flere grunner, men jeg velger å støtte meg til integreringsloven og dens føringer som er nevnt innledningsvis i oppgaven. Den første grunnen er: at det i integreringsloven slås fast at de som kommer til Norge har krav på å motta karriereveiledning. Dette kan sies å være en velbegrunnet politisk retningslinje med tanke på tidligere historikk rundt innvandringspolitikk, som også ble nevnt i kunnskapsgrunnlaget. Men også statlige tiltak for å kunne øke sjansene for varig tilknytning til arbeidsliv og bedre sosioøkonomiske forutsetninger som integreringsloven fastslår (Lovdata, 2023).

Men hva er, og hva har flerkulturell kompetanse å gjøre med karriereveiledning og hvorfor er dette viktig i forhold til problemstillingen? I henhold til veiledning av flerkulturelle mennesker som har havnet utenfor arbeidslivet i Norge påpeker Slåtto og Bjordal (2024) at en del forskning peker på at det å ha flerkulturell kompetanse er avgjørende for å utvikle veiledning for mennesker med innvandrerbakgrunn (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 104). De påpeker også at de to sentrale dokumentene NOU 2016:7 og kvalitetsrammeverket som er nevnt i kunnskapsgrunnlaget, vektlegger viktigheten av flerkulturell kompetanse og at det i eksempelvis i NOU 2016:7 «argumenteres for viktigheten av karriereveilederens kunnskap om hvordan kultur kan påvirke karriereatferd» (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 105).

Kultur kan sies å være et stort og omfattende begrep som innebærer like fellestrekk hos mennesker fra samme sted eller land. Kulturell kompetanse i karriereveiledning med minoritetsspråklige forklarer Slåtto og Bjordal (2024) at handler om å forstå, og ha kunnskap om veisøkers kultur, samfunn og bakgrunn. Dette handler eksempelvis om at i veiledning med innvandrere, kan være en fordel å vite om det er krig i dette landet eller ha litt forkunnskap om hvordan skolesystem og arbeidskulturen i deres samfunn fungerer. Dette handler også om å ha kunnskap om «spesielle hensyn en må ta siden målgruppen har hatt kort botid i landet, som bruk av tolk eller manglende systemforståelse med tanke på norske samfunnsforhold» (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 102). Som karriereveileder i AMO-tiltak vil det være en fordel med flerkulturell kunnskap, et eksempel her kan være kunnskapen om: at arabiske og noen afrikanske land har annet alfabet, og at det dermed tar litt lenger tid å lære språk. Men det handler også om hvordan man som veileder møter veisøker i den nåværende situasjonen de befinner seg i. Slåtto Vaage og Bjordal (2024) deler kultur inn i to begreper, der den ene går i retning av et eksistensialistisk perspektiv. Dette handler om den kulturen vi fødes inn i. Mens et dynamisk kulturperspektiv som blir fokuset i denne oppgaven, handler om noe som gjøres, eller noe som konstant endres. Hvilke normer eller verdier vi har som påvirker hvordan vi ser verden, og at disse endres i takt med utvikling (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 103). Sett i lys av et dynamisk kulturperspektiv, påpeker Slåtto Vaage og Bjordal (2024) at det i felles rammeverk og føringer kun finnes «noen generelle beskrivelser av flerkulturell kompetanse som for eksempel kjennskap til ulike målgrupper, deres kontekst og behov» (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 105).

### 3.4.1 Flerkulturell modell av Arthur og Collins

Det å finne faktorer som fører til avbrutt jobb eller utdanning, er en ting. Men det å se på hvordan man kan bruke disse funnene til å bli bedre i veiledning, er også en viktig del av

denne problemstillingen. Dermed har jeg valgt å trekke frem en modell som kan benyttes til å forstå mer av flerkulturell kompetanse inn i veiledningssituasjoner.

Tradisjonelt har veiledningsmodellens flerkulturelle forståelse vært knyttet til rase eller etnisk opprinnelse. Men nyere forskning og måter å veilede på mener også at veileders kulturelle forståelse skal belyses. Og i den forbindelse satte Arthur og Collins i 2010 i gang sitt arbeid med å utvikle en ny modell for kulturorientert karriereveiledning som også skal sees i sammenheng med et sosialt rettferdighetsperspektiv (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 106).

Denne modellen har en tydelig vinkling mot begrepet sosial rettferdighet, og deles inn i fire sirkulære områder. Den første handler om bevissthet rundt veileders egen kulturelle identitet, og handler om å være bevisst på «personlige antagelser, verdier og forutinntatthet» (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 108). Man skal være seg bevisst sin egen posisjon, egen kultur og egen forutinntatthet. I den andre delen av modellen handler det om å være bevisst på deltakers kultur og «veileder bør ha kompetanse i å identifisere faktorer som former veisøkers identitet som personlige faktorer» (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 109). I den tredje delen av modellen er hovedpoenget å inneha nok kulturell forståelse til å kunne skape tillit og respekt i forhold til relasjonen man opparbeider seg gjennom veiledning, og hvordan man kan benytte dette inn i forståelsen av en arbeidsrelasjon. I det fjerde området blir det av Arthur og Collins rettet søkelys mot viktigheten av sosial rettferdighet i veiledning. Her blir bevissthet om hvordan makt eller rettigheter blir benyttet på forskjellige måter i forhold til ulike sosiale kulturer (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 110).



## 4.0 Metode

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for vitenskapsteoretisk posisjon, fremgangsmåte, valg av metode og hvordan jeg har gått frem i innsamling og analyse av datamaterialet.

### 4.1 Vitenskapsteoretisk posisjon

I denne litteraturstudien er det benyttet en hermeneutisk filosofisk tilnærming, der fokuset ligger på å tolke og forstå eksisterende forskning. Dette for å kunne studere kontekst og mening i de funn som blir gjort og videre kunne studere meningen bak menneskenes erfaringer. Det sies av Thagaard (2018) at den som forsker ofte har en posisjon til det som forskes på, og at om flere forsker på det samme tema, kan man se ulike resultater. Denne oppgaven og dens problemstilling vil bære preg av min egen erfaring og forforståelse av tematikken (Thagaard, 2018, s. 81). Jeg har også valgt å bruke hermeneutikk og fenomenologi som vitenskapsteoretiske metoder. Disse vitenskapsteoretiske posisjonene er valgt fordi de gir mulighet for en dypere forståelse av både tekst og tema, samtidig som de ofte brukes sammen historisk sett. Hermeneutikken bidrar til en grundig tolkning av tekstens innhold, mens fenomenologien fokuserer på erfaringer og opplevelser, og hvordan disse fremstilles og forstås i teksten. Samlet sett gir disse vitenskapsteoriene et godt grunnlag for å analysere og drøfte funnene på en mer omfattende måte.

### 4.2 Hermeneutisk filosofi, Gadamer

I lys av å forstå de funn som blir gjort har jeg valgt Gadamers filosofiske hermeneutikk, og han la særs vekt på dialogen mellom mennesker (Gilje, 2019, s. 149). Gadamer ga i 1960 ut en bok som heter: Sannhet og metode, som er å regne som en klassiker innenfor miljøet. I denne boken gjorde Gadamer det klart at hermeneutikken ikke skulle være en «kunstlære, eller ein metode» (Gilje, 2019, s. 150). Den skulle fungere som en forklaring på hva det vil si å være et menneske som forstår. Men som Gilje påpeker, er denne tankemåten likevel svært relevant for metodespørsmål, da den gir et dyptgående perspektiv på tolkningens rolle (Gilje, 2019, s. 151).

For Gadamer var det viktig å rette fokuset mot hva som skjer når vi mennesker forstår noe, og at dette alltid begynner med at vi allerede har en eksisterende forforståelse for det vi lærer. Det sies videre at det er urealistisk å anta at vi kan forholde oss til verden uten noen form for forventninger eller forforståelse (Gilje, 2019, s. 155). Gilje beskriver videre om den hermeneutiske sirkel, og beskriver hvordan forståelsen utvikles gjennom en interaktiv prosess mellom delene og helheten av en tekst eller erfaring. For å forstå deler må vi også ha en viss

forhåndskunnskap om helheten, men at vår forståelse av denne kan endres når vi tilegner oss mer utfyllende informasjon. Sagt med andre ord er det for Gadamer umulig å tilnærme seg kunnskap helt fri for fordommer eller uten forutsetninger. Tidligere erfaringer, kulturell bakgrunn eller forståelse for hvordan vi tolker og forstår ny kunnskap, vil være faktorer som spiller inn. Dette kan også sees i sammenheng med Gadamers bruk av begrepet forståelseshorisont. «Våre uomgjengelige historiske betingede fordommer utgjør et hele som Gadamer kaller forståelseshorisont. En del av vår forforståelse vil selvfølgelig være knyttet til vår personlige historie» (Thomassen, 2006, s. 87). Denne kan også endres og utvides i takt med tillæring av ny kunnskap. I lys av innvandringshistorie og flerkulturell kompetanse som er nevnt i teori og kunnskapsgrunnlaget, vil man her kunne se at vitenskapsteorien påvirker andre deler av fagfeltet i form av den kunnskap som allerede eksisterer. Eksempelvis så er den flerkulturelle kompetansen avhengig av at veileder kan anvende sin forforståelse på en måte som bidrar til at deltakers kultur blir akseptert og tatt høyde for inn i veiledningen. Samtidig som veileder også bør ha forhåndskunnskap om deltakers bakgrunn og kultur, må den også ta høyde for at det forekommer dynamiske endringer i kulturen ettersom deltaker også får økt kunnskap om kulturen i samfunnet de har valgt å bosette seg i (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 103).

#### 4.2.1 Kritisk hermeneutikk

Hva er så kritisk hermeneutikk? Som nevnt i forrige delkapittel, avviser Gadamer at hermeneutikk er en metode. «Tvert imot kritiserer han troen på at en ved bruk av bestemte metoder skulle kunne nå frem til forståelse av den menneskelige verden» (Thomassen, 2006, s. 162). Et synspunkt som ifølge Thomassen kan sees i sammenheng med at han oppfatter at forståelse er en struktur eller egenskap som alle mennesker innehar. Og at ved bruk av metode fokuseres det kun på mekanismene som gjør at vi forstår. Thomassen stiller da videre spørsmål om alt vi lærer er sant? I forhold til historie og kultur fremhever Gadamer at man på en måte bare må godta at det man leser eller blir fortalt er sant. Jurgen Habermas stilte spørsmål til dette synspunktet. Han er på ett vis enig i Gadamers videreføring av historie og tradisjoner, men han påpeker at «den hermeneutiske prosessen hvor vår forståelse stadig korrigeres, har et kritisk potensial: Tradisjonen er også en overlevering av ulikheter i makt- og arbeidsfordeling og av undertrykkelsesforhold som vi ikke er oss bevist» (Thomassen, 2006, s. 164). Min forståelse av dette handler om at siden vi mennesker har evne til kritisk tenkning, vil vi også kunne vurdere om det vi lærer er noe vi ønsker å beholde som kunnskap eller ikke.

Kritisk hermeneutikk handler med andre ord om å forstå og tolke språklige praksiser med et kritisk blikk, spesielt i forhold til makt og undertrykkelse (Thomassen, 2006, s. 164–165).

Til dette vil jeg si at grunnen for at dette er relevant for min oppgave handler om at jeg som forsker skal ha et kritisk syn til de funn som kommer frem i denne studien. Men også et kritisk syn til sammenhengen mellom de fenomenene som kommer til syne i forskningen.

Johannessen et al., (2016) påpeker at det å analysere og fortolke en tekst, er en prosess der kritisk forståelse er nødvendig. Samtidig påpekes det at i innsamlede kvalitative data og analyse og tolkning av disse, vil det være viktig å tenke på forskerens forforståelse også spiller inn på hvordan funnene forstås (Johannessen et al., 2016, s. 161–162). Vil funnene eksempelvis vise seg å være undertrykkende? Altså at det peker på strukturelle forhold, enkelt mekanismer eller holdninger som bidrar til en marginalisering? Vil det i så fall være essensielt å kunne benytte seg av kritisk hermeneutikk i analysene av funn. For lykkes med å være nøytral i egen konklusjon, handler dette om å ikke la egen forståelse forme de svarene man finner og skal analysere.

### 4.3 Fenomenologi

Selv om Edmund Husserl er best kjent som grunnleggeren av fenomenologi, har denne tankeretningen i etterkant av hans arbeid utviklet seg i mange forskjellige retninger. Og denne måten å tenke på har spilt en stor rolle for kunnskapsutvikling innen helse og sosiale fag (Thomassen, 2006, s. 82–83) I følge Store Norske Leksikon er fenomenologi «en mangeartet filosofisk tankeretning som handler om å studere ting slik de oppfattes og erfares» (Netland & Hovd, 2024). Ofte bygger en litteraturstudie på fenomenologisk vitenskap, fordi det her vektlegges hvordan forståelser av menneskers personlige og individuelle opplevelser gir mening til deres verden. Når en systematisk litteraturstudie analyserer kvalitative studier, reflekterer den over disse subjektive erfaringene for å få en bedre forståelse av det gitte og aktuelle fenomenet. «For å forstå verden, må vi forstå mennesket. Det er mennesket som konstituerer virkeligheten, ikke omvendt» (Johannessen et al., 2016, s. 171). Som i hermeneutikken der man er opptatt av å tolke allerede eksisterende data og samtidig være opptatt av å fortolke for å forstå eller finne en dypere mening. Vil man i fenomenologien også være opptatt av «å forstå den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer (Johannessen et al., 2016, s. 171). Og derfor er koblingen mellom fenomenologi og hermeneutikk er sentrale i kvalitative studier. For det er jo nettopp det denne oppgaven handler om, å samle inn eksisterende kunnskap og forskning om hvorfor noen mennesker med innvandrerbakgrunn har utfordringer med å bli værende i arbeid eller utdanning. Å benytte fenomenologi i denne

oppgaven handler også om hvordan jeg som forsker og min tilknytning til det tema og det samfunnsmessige miljøet jeg forsker på, forstår og analyserer de funnene som gjøres. Thagaard påpeker «at når vi kjenner miljøet fra før, har vi et utgangspunkt for å utvikle en forståelse «innenfra». Det vil si at de erfaringene vi har i miljøet, kan gi grunnlag for gjenkjennelse og blir et utgangspunkt for den forståelsen vi etter hvert kommer frem til» (Thagaard, 2018, s. 190).

Johannessen et al., (2016) påpeker at ved å analysere funn i fenomenologisk metode er det viktig at: «forskeren leser datamaterialet fortolkende og ønsker å forstå den dypere meningen i enkeltpersoners erfaring» (Johannessen et al., 2016, s. 173). Eksempelvis er det først og fremst helhetsinntrykket og meningen man leter etter, og at dette kommer ved å lese hele dokumentet. Videre er det viktig å fange opp koder, og begreper og gjennomføre en kondensering av valgte litteratur. Og dette har jeg gjennomført ved å benytte meg av tematisk analyse, se lenger ned i dette kapittelet. Videre ser det i henhold til Johannessen et al., (2016) viktig å gjennomføre en sammenfatning og rapportering av funnene som er gjort. Og dette kommer til syne i analysen av mine funn som er gjort, og kritisk vurdering av disse (Johannessen et al., 2016, s. 175–179).

#### 4.4 Metodevalg

I denne oppgaven har jeg som nevnt, mål om å anskaffe mer utfyllende innsikt i ulike faktorer som har sammenheng med hvorfor mennesker som har gjennomført introduksjonskurs og via denne ordningen kommet seg inn i arbeid eller utdanning, ikke alltid blir værende i denne jobben eller utdanningen og ender opp med å komme tilbake til AMO-tiltak. Temaet er omfattende, og introduksjonskurs er et kommunalt tiltak som igjen medfører at det gjennomføres kontinuerlig evalueringer og forskning på om tiltaket har ønsket effekt. Med dette som grunnlag ble jeg i veiledning anbefalt å lese mer om litteraturstudier. Og etter å ha lest en del om denne måten å arbeide på, kom jeg frem til at metoden passer dette prosjektet på en god måte. Etter å ha sett en videoforelesning som heter: litteraturstudie som metode (NTNU, 2019). Ble jeg videre kjent med Aveyard (2018) sin bok: *Doing a literature review in health and social care: A practical guide*. Jeg har valgt benytte meg av denne boken som retningslinje i hvordan skrive og gjennomføre en litteraturstudie.

#### 4.5 Litteraturstudier

Ifølge Aveyard handler litteraturstudie som metode om nøye gjennomgang og tolkning av eksisterende empiri, teori og forskning på et gitt tema. Ved å benytte seg av denne metoden

bruker man problemstilling og forskningsspørsmål som grunnlag for å vurdere og-/ eller analysere den litteraturen man finner (Aveyard, 2018, s. 2). Hun påpeker videre at som ansatt i helsesektoren, hvor man i hovedsak jobber med mennesker, er det forventet at man holder seg oppdatert på relevant fagstoff. Men hvorfor er det så viktig å gjennomføre en litteraturstudie? Aveyard skriver:

This is important because there is an increasing amount of literature available to all health and social care professionals, who cannot be expected to read and assimilate all the information on any one topic....If a practitioner reads just one report on a topic, it is possible to get a misleading picture, because that report is likely to be only one of many. Yet, it is virtually impossible for practitioners to assimilate, process and decide how to implement all this information in their professional lives. It has been suggested that to read all the various published papers on a topic, you would spend all your time reading, with no time for patients or clients and you still wouldn't be able to keep up-to-date. This is why literature reviews, in which all the research about a particular topic is brought together, are so important. (Aveyard, 2018, s. 4)

Det Aveyard her påpeker vil jeg tolke som at det å gjennomføre en litteraturstudie på eksisterende forskning vil spare andre mennesker innad i sektoren for tid, samtidig som man retter søkelys mot nye aspekter av problematikken som burde vært forsket på. Aveyard beskriver litteraturstudier med metaforen: som å jobbe med ett puslespill, videre at svarene man finner kun gir mening hvis man ser på problematikken i et helhetlig syn (Aveyard, 2018, s. 4). Og det er nettopp dette jeg skal forsøke å gjøre ved min problemstilling.

#### 4.6 Søkeprosessen, inklusjons og eksklusjonskriterier

I motsetning til kvantitative metoder, der hovedmålet er å samle inn ny data via eksempelvis spørreskjema eller eksperimenter, har jeg valgt litteraturstudie som ligger innen kvalitativ metode. Hovedpoenget her er å gjennomføre forskning på empiri som allerede finnes (Johannessen et al., 2016, s. 27). I en systematisk litteraturstudie er måten å jobbe på å først være sikker på tema og problemstilling for så å gjennomføre søk på hva slags empiri som er aktuelt for min problemstilling. I følge Aveyard er inklusjons og eksklusjonskriterier hjelpemidler i søkene i en litteraturstudie, disse kriteriene videre bidrar til å avgrense problemstillingen og forskningsspørsmålene (Aveyard, 2018, s. 75). Eksempelvis har jeg i første omgang valgt å gjøre et googlesøk på databaser med forskning om innvandring, introduksjonsprogrammet og flyktninger i arbeid. Dette søket ga meg tjuette tusen

femhundre treff, men jeg har valgt å benytte meg av databaser som jeg via studier er kjent med fra før. Dermed har jeg valgt å benytte databasen: Oria som er Universitetet i Innlandets database, videre Idunn og Google Scholar. Aveyard poengterer videre at det å fastsette disse kriteriene, også vil bidra til at jeg som forsker kan bruke dem som retningslinjer eller rammer som fastsetter hvor forskningen skal gå, og være med å passe på at ikke forskningen sklir ut (Aveyard, 2018, s. 75). Siden mitt forskerperspektiv og mine erfaringer omfatter mennesker som allerede er i velferdssystemet, vil den viktigste avgrensningen i forskningen i denne oppgaven handle om tilknytning til fast arbeid eller utdanning. Ettersom studiens formål er å lage en oversikt over ulike faktorer til hvorfor innvandrere ikke blir værende i de jobbene de får eller utdanninger som de starter med, vil det være viktig at man i søk og gjennomgang av funn får frem både det individuelle og samfunnsperspektivet. Dette gir også et relevant grunnlag for å benytte meg av IMDi, regjeringen og Fafo sine søkemotorer.

Jeg vil presisere at selv om jeg har satt tidligere masteroppgaver i eksklusjonskriteriet, er de også en del av oppstarten av denne studien. Samtidig har jeg også ekskludert utenlands forskning på området, men har allikevel engelske kilder i teori og kunnskapsgrunnlag. Johannessen skriver om snøballmetoden: dette handler om at om man står fast i et problem eller en utfordring, og ber andre mennesker om råd. Så er det ikke alltid sikkert at de konkret kan svare på ditt spørsmål, men de vet om noen som kan svare. I denne oppgaven benytter jeg meg ikke av svar eller funn fra andres masteroppgaver, men jeg har benyttet noen mastere for tips i til litteratur eller ideer til oppsett av oppgaven (Johannessen et al., 2016, s. 119).

Med bakgrunn i problemstillingen, referer jeg her til tabell 2 som er inspirert av Aveyards forklaring av inklusjon- og eksklusjonskriterier. Hun påpeker: «Inclusion and exclusions criteria help you to identify what you need to search for in your review» (Aveyard, 2018, s. 75).

<b>Kategori</b>	<b>Inklusjonskriterier</b>	<b>Eksklusjonskriterier</b>
Tidsperspektiv	2012-2024	Ikke tidligere forskning enn fra 2012
Hvilket land	Norge	Andre land i verden
Hva slags forskning	FOU, artikler, rapporter, tidsskrift, vitenskapelige artikler (søkelys på arbeidslivet), tidsskrift for	Masteroppgaver, fagbøker, avhandlinger

	samfunnsforskning, forskningsartikler,	
Søkeord som er knyttet til problemstilling	Introduksjonsprogram, arbeidsgiver, innvandrere, jobb, intro, tiltak, varig tilknytning, NOU, arbeidsmarked, sysselsetting, arbeid, flyktninger,	

Tabell 2: Inklusjons og eksklusjonskriterier. Inspirert av: (Aveyard, 2018, s. 75).

#### 4.6.1 Grunnlag for inklusjons og eksklusjonskriterier

Aveyard (2018) poengterer at det å velge inklusjon og eksklusjonskriterier også gir mulighet til å poengtere hvilke detaljer som er viktige for forskeren i sitt prosjekt. Å jobbe etter disse rammene vil tilføre både avgrensninger som er viktige for forskningen, men også bidra til at rammen for oppgaven blir satt (Aveyard, 2018, s. 77). Jeg har eksempelvis valgt å sette en tidsgrense fra 2012 på forskningen som benyttes i oppgaven med grunnlag i: på tidlig 2000 tallet skjedde det som Midtbøen (2017) påpeker mange store endringer i migrasjonspolitikken og historien rundt dette. Slike endringer trenger ofte en tid på å spre seg/sette seg i samfunnet og jeg valgte dermed å legge til noen år slik at disse endringene fikk mulighet til å komme frem i forskningen (Midtbøen, 2017). I tillegg hvis jeg hadde valgt et bredere perspektiv, eksempelvis fra før 2000 tallet, ville problemstillingen omfattet tiden før karriereveiledning for innvandrere ble en standard.

Jeg har valgt å holde meg til forskning som er gjennomført om innvandrere i Norge, med grunnlag i å avgrense oppgavens omfang. I forhold til hva slags type oppslagsverk eller søkemotorer jeg har benyttet, handler dette om søkemotorer som er anbefalt av studiested. I forhold til type litteratur handler også dette om validiteten av disse og om forskningen som benyttes er fagfelleurdert (Thagaard, 2018, s. 189). Angående valgte søkeord, så er disse valgt ut med tanke på avgrensning av oppgaven, og hvilke ord som adresserer problemstilling og forskningsspørsmål (Aveyard, 2018, s. 75). Siden jeg har valgt å forske på faktorer som kan være bidragsytende til at innvandrere ikke blir værende i arbeid eller gjennomfører studier, legger dette en del føringer for hvilke kriterier som ble tatt med.

## 4.7 Skjema for søkehistorikk

I følge Aveyard (2018) er det i en litteraturstudie mest sannsynlig å benytte seg av databaser som er godkjent av studiested, denne typen databaser har ofte bredt innhold av ulike fagartikler (Aveyard, 2018, s. 80). Jeg har dermed nedenfor valgt å illustrere min fremgangsmetode i tabell 3:

Database	Dato	Søkeord	Treff før filter	Filter benyttet/og ekskludert etter filter	Treff etter filter	Ekskludert	Inkludert i analysen
Oria 1	20.01.24	Introduksjonsprogram + arbeidsgiver	7	Tatt bort avhandlinger	1	1	0
				Fjernet 6 treff			
Oria 2	25.01.24	Arbeid etter introduksjonsprogram	28	Satt på filter kun rapporter	10	10	0
				Fjernet 18 treff			
Oria 3	31.01.24	Innvandrere i jobb	227	Lagt til ordene: etter intro	0	0	0
				Fjernet 227 treff			
Idunn 4	04.02.24	Introduksjonsprogrammet	96	Filter: lagt til ordet arbeidsgiver	40	34	6
				Fjernet 56 treff			



FAFO 5	24.06.24	Tiltak (og) varig tilknytning	9	Ikke benyttet filter	9	8	1
Regjerin gen.no 6	28.08.24	Innvandrere etter introduksjo nsprogram	281	Filter: NOU arbeidsmarked og sysselsetting	9	9	0
				Fjernet 272 treff			
Oria 7	10.05.24	Innvandrer + arbeid	698	Filter utelukk avhandlinger, pluss ordene (slutter i)	12	12	0
				Fjernet 686 treff			
Idunn 8	20.08.24	Flyktninger + arbeid	1115	Filter: forskningsartik kel, 2012 – 2024, tidsskrift for velferdsforskni ng	15	14	1
				Fjernet 1100 treff			
9	22.09.24	Via gjennomles ning av en	1	Ikke benyttet filter	1	0	1

		artikkel i søk 4, fant jeg en fafo artikkel til					
Sum			2462	2365	97	88	9

Tabell 3: søkehistorikktabell inspirert av (Mordal et al., 2022, s. 32).

**Søk 1: Introduksjonsprogrammet og arbeidsgiver:** søket ble gjennomført i Oria.

Søkeordene ga meg først 7 treff, men siden 6 av disse treffene er avhandlinger som jeg har satt som eksklusjonskriterier, satt jeg igjen med ett treff på en fagfelleurdert artikkel som heter: Arbeidsinkludering av flyktninger gjennom praksis - En flernivåstudie av arbeidsgiveres synspunkter på det å tilby praksis (Fedreheim et al., 2022). Etter å ha lest denne publikasjonen ble det avgjort at den ikke blir med videre, grunnet irrelevant innhold i forhold til problemstilling.

**Søk 2 – 3:** ga ingen resultater.

**Søk 4: Introduksjonsprogrammet:** jeg logget meg inn i Idunn sin database og søkte på ordet introduksjonsprogrammet, og fikk 96 treff. Jeg la til inklusjonskriteriet arbeidsgiver og fikk 40 treff. Av disse leste jeg tittel og sammendrag alle artiklene og konkluderte ved første gjennomlesning med at 20 av de ikke var relevant for problemstillingen, grunnet eksklusjonskriterier eller manglende relevans for oppgaven. Av de 20 som i første gjennomlesning av lesing av tittel og sammendrag var aktuelle, fant jeg ved å lese en gang til at 3 var for gamle og 2 artikler hadde tall fra utenfor Norge. Videre var 5 kvantitative artikler og de 4 siste grunnet eksklusjonskriterier ikke ville bidratt med svar til problemstillingen.

Dermed satt jeg igjen med seks artikler som er med i funn,

1. Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet (Hardoy & Zhang, 2019).
2. Norskprøven: god løsning eller feil problembeskrivelse? (Valen et al., 2021).
3. Søkelys på diskriminering i arbeidslivet (Kitterød et al., 2021).
4. Høyt utdanna flyktningers tilnærminger til kvalifisering og arbeid (Kobberstad Hansen, 2020).
5. «Jeg er klar til å bidra» (Magnussen, 2020).

6. Aldring i en innvandrernisje på arbeidsmarkedet. Lederblikk på eldre innvandrere med fysisk krevende jobber (Grødem, 2023).

**Søk 5: Tiltak og varig tilknytning, Fafo.** I dette søket startet jeg i Fafo med å skrive søkeordene tiltak og varig tilknytning, og fikk ni treff. Fem av disse artiklene har jeg lest tittel og sammendrag, hvorav en artikkel er med videre og fire av de andre treffene er duplikater til denne artikkelen. De resterende fire artiklene er også lest tittel og sammendrag på, den ene ser kun på lengden av introduksjonsprogrammet. Og de andre tre artiklene er ikke aktuelle for min problemstilling.

Artikkelen som er med videre, heter: Kunnskapsoppsummering om tiltak for varig sysselsetting (Elgvin & Svalund, 2020)

**Søk 6:** regjeringen.no: Innvandrere etter introduksjonsprogram ga meg 281 treff, med filter NOU og arbeidsmarked og sysselsetting fikk jeg ni treff. Av disse har jeg gjennomlest tittel og sammendrag på åtte av artiklene, og konkludert med at de ikke er relevante for problemstillingen. Det niende treffet er: NOU 2016:7, som er en offentlig utredning. Jeg vurderte det slik at dette treffet ikke var relevant som kilde i selve litteraturstudien, men derimot svært relevant som kilde i oppgavens kunnskapsgrunnlag (NOU 2016:7, 2016).

**Søk 7:** Oria. Innvandrere + arbeid ga meg først 698 treff, så for å spesifisere søket skrev jeg: Innvandrere (slutter i) arbeid. Fikk da 31 treff, trykket på filteret utelukk avhandlinger og fikk tolv treff. Av disse så var ti kvantitative rapporter, hvorav også 2 var duplikater. De to resterende artiklene hadde ingen relevans for min problemstilling, da innholdet ikke berører tematikken i denne masteroppgaven.

**Søk 8: Idunn.** Flyktninger + arbeid ga meg først 1115 treff. Dette er et altfor bredt søk, så jeg satte på filter: forskningsartikkel og 2012 -2024 + tidsskrift for velferdsforskning. Dette førte til at jeg fikk femten treff, hvorav tretten har blitt gjennomlest i tittel og sammendrag, men vurderes som ikke relevant for min problemstilling. En av søkene her er duplikat til en artikkel som er med fra søk 4, og heter: «Jeg er klar til å bidra». Den siste artikkelen i dette søket ble med videre, og heter: Verden går veldig fort (Bønnhoff, 2019).

**Søk 9:** I søk nummer 4, kom jeg over en artikkel som heter: Jeg er klar til å bidra. I denne artikkelen viser de til informasjon som for meg frem til nå, har vært vanskelig å finne via ordinære søk. De viser til en Fafo-rapport som heter: Når aktivering blir til ydmykelse. Denne artikkelen er med til funn (Friberg & Elgvin, 2014).

## 4.8 Flytskjema

For å lettere indentifisere hvilke funn som er relevante for problemstillingen har jeg med figur 4 som hjelpemiddel, valgt å forklare fremgangsmåten og hvordan elimineringsprosessen har forgått, i form av et flytskjema (Helsebiblioteket, 2019).



Figur 4, kilde: (Helsebiblioteket, 2019).

## 4.9 Analyseprosessen

I dette kapittel vil jeg ved hjelp av metodisk fremgang og bruk av tematisk analyse, forklare analyseprosessen og hvordan jeg har gått frem for å analysere de innsamlede dataene jeg har.

### 4.9.1 Analyse av funn

Det første steget i en litteraturstudie er ifølge Aveyard en kritisk gjennomgang av den valgte litteraturen. Deretter organiseres funnene i ulike kategorier basert på innholdet i artiklene (Aveyard, 2018, s. 133). Denne studien inneholder 9 relevante artikler, noe Aveyard mener skal være tilstrekkelig for en systematisk litteraturstudie. Hun mener også at det er viktig å holde seg til inklusjonskriteriene, hvis ikke vil du få feilaktig forskning. Og at det er viktig å være bevisst rundt litteraturen du velger, eksempelvis vil det å kun velge artikler som kan påvirke problemstillingen fordelaktig gi en dårlig kvalitet i forskningen (Aveyard, 2018, s. 134).

### 4.9.2 Analyseprosessen

I prosessen med å analysere de funnene som er gjort i denne oppgaven, har jeg valgt å benytte meg av Braun og Clarke som kilde til tematisk analyse. En tematisk analyse som metode blir brukt for å identifisere og analysere mønstre som kommer frem i kvalitative innsamlede data og videre systematisering av disse (Braun & Clarke, 2006). Metoden består av seks forskjellige faser og anses som et nyttig verktøy i samarbeid med litteraturstudie som metode, dette for å kunne analysere de funnene som er gjort og videre kategorisere disse om til ulike temaer.

#### 4.9.2 Fase 1

I denne fasen handler det om å bli godt kjent med de dataene man samler inn, ved å lese de dataene man har nøye gjentatte ganger. Dette for å finne mønstre som videre kan hjelpe med å finne svar på problemstillingen (Braun & Clarke, 2006, s. 87–88). Ettersom jeg også følger Aveyards (2018) sin systematiske tilnærming, har jeg først gjennomgått og vurdert artiklene med inspirasjon fra en modell som viser hvordan man kan oppsummere de funnene man har. Og hvilke kategorier som er viktige å rette fokus på i en litteraturstudie. Jeg har i tabell 4 valgt å legge ved et eksempel av denne modellen. Dette for å illustrere hvordan og hvorfor jeg har delt inn og kategorisert de funnene jeg har gjort.

Author/date: location of author	Title of paper	Type of literature	Method of research	Main findings	Critical appraisal
Baidawi S, Trotter C, Flynn C (2016): Australia	Prison experiences and psychological distress among older inmates	Primary research	Psychological distress questionnaire followed up with interviews	Higher scores of psychological distress were associated with perceived victimization and low social support	Large-scale study (173 prisoners) in Australia using a validated score that was compared with in-depth interview data

Tabell 4: "Example data summary chart" (Aveyard, 2018, s. 136).

I tabell 5 som vises nedenfor har jeg laget en egen versjon av denne modellen, men med de samme kriteriene som grunnlag for min analyse. Jeg har med forfatter, tittel på artikkelen, hva slags litteratur det er og hva slags metode som er brukt i studien. For lettere å holde orden på de funnene som er gjort i studien, har jeg også valgt å nummere disse. Begrepet critical appraisal som vist i tabell 4, blir i tabell 5 kalt for vurdering (Aveyard, 2018, s. 136). I tillegg til tabell 4, har jeg valgt å benytte meg av ordene «coded for» som er beskrevet i fase 2 av Braun og Clarke`s tematiske analyse. De benytter disse ordene som en analyse av de funnene som gjøres, for å oppdage/finne mønstre som senere i prosessen skal omgjøres til temaer (Braun & Clarke, 2006, s. 88). Ordene coded for, blir i min analyse sett i sammenheng med prosessen hvor det indentifiseres spesifikke deler av dataene. Dette blir kalt for repeterende ord, temaer eller mønstre, og skal videre bidra til ytterligere analyser i de neste fasene av min tematiske analyse.

Eksempel på hvordan jeg har satt opp funn, full modell ligger som vedlegg 1.

Forfatter	(Hardoy & Zhang, 2019, s. 55–78).
Tittel:	Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet
Kilde:	Tidsskrift: Søkelys på arbeidslivet.
Metode	Analyse av registerdata fra SSB
Hovedfunn	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manglende godkjenning av utdanning</li> <li>2. Lave norskferdigheter</li> <li>3. Begrenset sosialt nettverk</li> <li>4. Manglende arbeidserfaring</li> <li>5. Etter deltakelse på AMO tiltak er det økt sannsynlighet for jobb.</li> </ol>

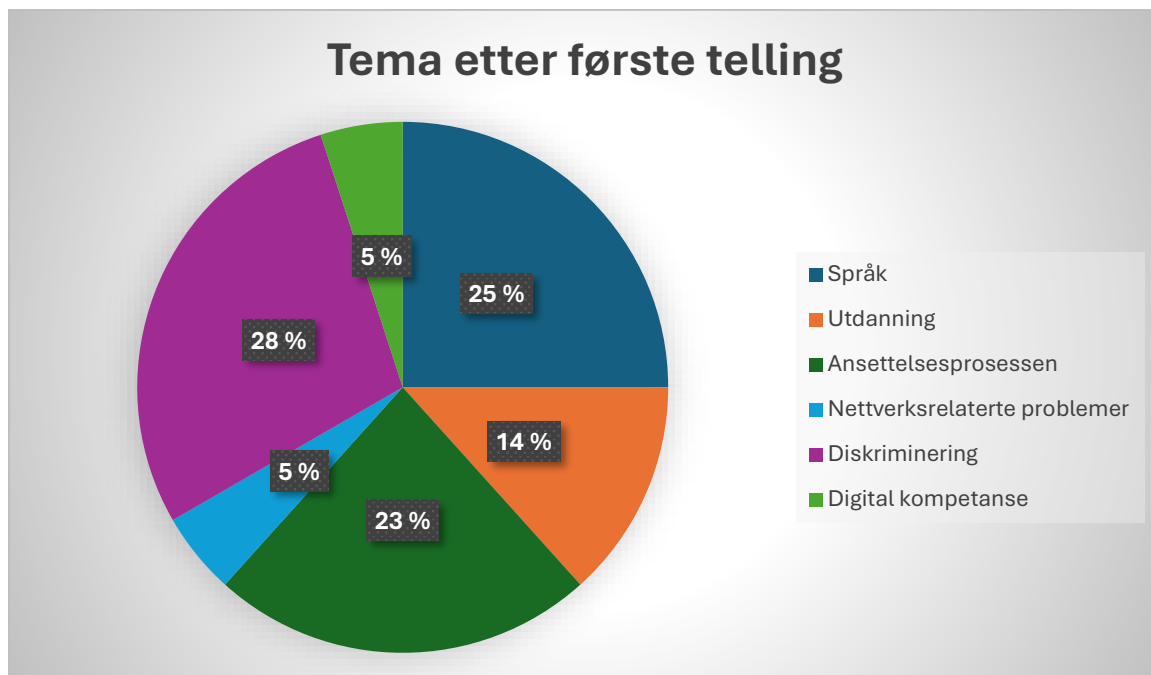
	<p>6. Resultatene viser at deltakere i arbeidsrettede tiltak som arbeidspraksis og lønnstilskudd ofte går over til trygdeordninger, både før og etter introduksjonskurset i 2003. Dette tyder på at tiltakene brukes som en form for sortering eller avklaring, særlig når det er usikkerhet om helseutfordringer vil påvirke arbeidsevnen. (Hardoy &amp; Zhang, 2019, s. 68).</p> <p>7. At det er trygt å delta på arbeidsrettede tiltak, kontra det å gå rett inn på ordinær utdanning eller i arbeidsliv.</p>
Vurdering:	Denne artikkelen gir tydelige svar opp mot min problemstilling, dette i form av hvordan arbeidsmarkedstiltak og andre systemer kan motvirke at de blir værende i/eller beholder en jobb. Selv om studien bygger på delvis kvantitative funn, er det også gjennomført kvalitative analyser av denne informasjonen. Den Navngir en rekke årsaker som jeg skal benytte meg av i videre drøfting.
Repeterende ord, temaer eller mønstre	<p>Repeterende ord: tiltak, arbeid, og deltakere, manglende godkjenning av utdanning, lave norskferdigheter, og begrenset sosialt nettverk.</p> <p>Hovedtemaene er integrering i arbeidsmarkedet, effektiviteten av tiltak, og kompetanse- og språkrelaterte utfordringer.</p> <p>Mønstre: faktorer/barrierer for å komme inn i arbeidsmarked, effekt av AMO tiltak, risiko for overgang til trygd.</p>

Tabell 5: med inspirasjon fra modell 6.1, "Example data summary chart" (Aveyard, 2018, s. 136; Braun & Clarke, 2006, s. 88).

#### 4.9.4 Fase 2 og 3

Som vist og illustrert i tabell 5, har jeg i fase en allerede brukt en del tid på å gjøre meg kjent med funnene på en utfyllende måte. Jeg har brukt denne fasen ved at jeg har gjennomgått utvalgt forskning og markert de funnene som virker relevante for min problemstilling. Deretter har jeg gjennomlest dem på nytt og valgt ut de funnene jeg mener er spesielt relevante for å besvare problemstillingen. Dermed satt jeg i fase to igjen med totalt 60 funn, som er presentert i vedlegg 1. Her starter koding av foreløpige funnene fra fase 1, og det handler om å danne seg en idé eller finne en rytme som videre kan gå over til fase tre. Denne fasen handler om å finne sammenfallende temaer og mønstre som viser seg i datamaterialet.

Ved å gjennomgå funnene, vil jeg også kunne kategorisere disse inn i ulike temaer (Braun & Clarke, 2006, s. 88–90). Dette handler ifølge Aveyard om å vurdere likheter, avdekke kontraster, og fortolke funnene. Å kategorisere funnene i temaer, vil også gi meg mulighet til å se at selv om studiene og funnene er like, vil de være formet av ulike metoder (Aveyard, 2018, s. 137). Som vist i figur 5, ser man ved gjennomgang og telling av repeterende ord, tema og mønstre, konturene av seks forskjellige temaer komme til syne, jeg har benyttet KI for å verifisere at mine tellinger samsvarer med disse.



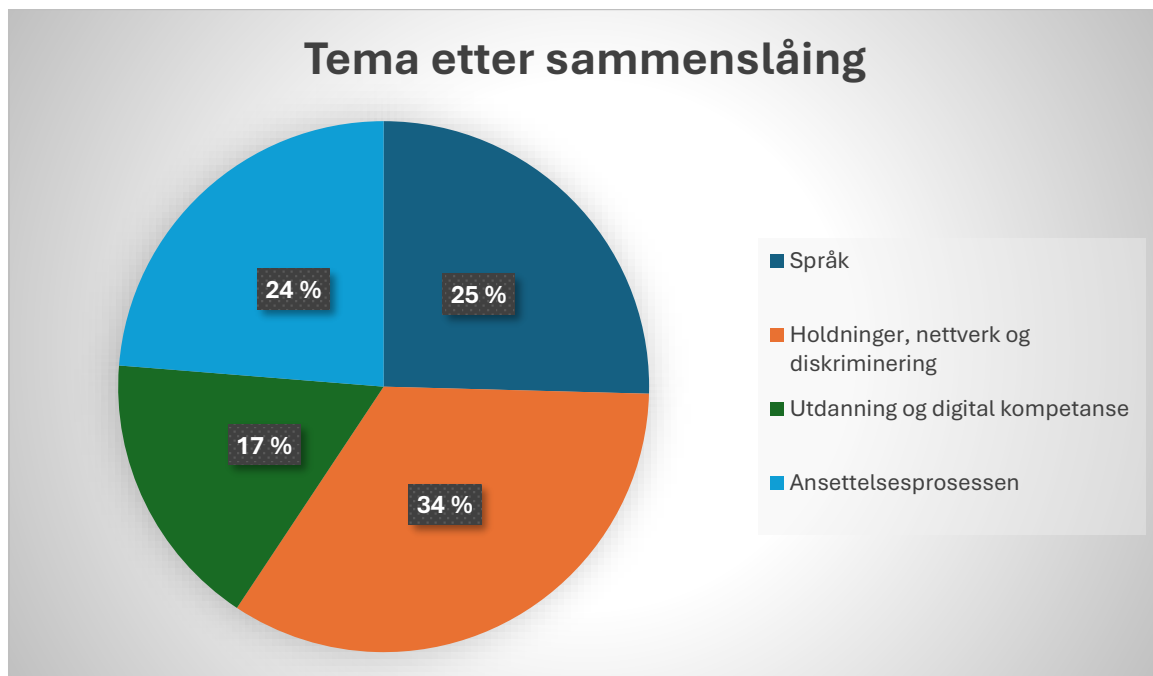
Figur 5: diagrammet viser funn som er gjort i oppgaven, som er telt opp og kategorisert inn i temaer.

#### 4.9.5 Fase 4 og 5: Vurdering og evaluering av funn, og navngivelse av temaer

I fase fire av analysen er oppgaven å vurdere og evaluere om de temaene som ble vist i forrige modell, eventuelt kan grupperes inn i andre temaer eller sammenslås grunnet manglende mengde data. I fase fire er det også et viktig poeng å gjennomlese funnene for å se om noen sammenfaller med samme innhold og kan kortes ned eller finne fellesnevner. Jeg vil beskrive det som en nedkutting av funn, hvor innholdet i funnene er det samme, men det beskrives med ulike ord (Braun & Clarke, 2006, s. 91–92). I fase fem handler det om å finne en fellesnevner som til slutt kan bli til temaer for oppgaven. Som vist i figur 5 er det allerede gjort en kartlegging av temaer. Dette er gjennomført ved grundig gjennomlesing av funnene, hvor jeg videre har lett etter fellesnevner som kan bidra til å danne temaer. Men grunnet lavt antall treff i nettverksrelaterte utfordringer og i digital kompetanse, blir digital kompetanse



sammenslått med utdanning. Og nettverksrelaterte utfordringer sammen med diskriminering og holdninger. Dermed sitter jeg igjen med fire temaer som vist i figur 6, disse temaene vil i kapittel 5 bli drøftet i henhold til den sjette og avsluttende fasen i tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006). Videre vil de også være hovedtemaer i drøftingen i kapittel 6.



Figur 6: sammenslåing av funn til temaer.

#### 4.10 Relabilitet og validitet

I et hvert forskningsprosjekt vil det komme spørsmål til om det kan bevises at det som forskes på, faktisk er sant eller troverdig. Thagaard påpeker at: «Vi knytter relabilitet til spørsmålet om en kritisk vurdering av prosjektet gir inntrykk av at forskningen er utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte» (Thagaard, 2018, s. 185). Dette begrepet blir som oftest brukt i kvantitative forskningsprosjekter og handler om påliteligheten av det som gjennomføres og gjennomsiktigheten av de resultatene som oppgis. I dette begrepet ligger også nøkkelordet: repliserbarhet, som innebærer at om en annen forsker benytter samme metode så er det mulig å oppnå samme resultater (Thagaard, 2018, s. 187–188).

I dette forskningsprosjektet har jeg ikke benyttet kvantitative artikler for å oppdrive funn, men jeg har jobbet på en kvalitativ måte. Med tabell 5 og figur 5 og 6, har jeg forsøkt å beskrive så nøyte som mulig hvordan jeg har gått frem. Om en annen person gjennomfører samme søk, med like kriterier det høy sannsynlighet for at de ender opp med samme resultater. Her må man selvsagt ta høyde for at de ulike søkemotorene blir oppdatert fra tid til annen. Men det som muligens ville blitt annerledes er en annen persons forforståelse av det som det forskes

på. I lys av fenomenologien der det handler om å forstå menneskets tankegang og bakgrunnen for dette (Johannessen et al., 2016, s. 171). Vil jeg presisere at dette handler om at en annen person med annen en bakgrunn enn meg, muligens kunne ha funnet andre funn enn det jeg har gjort. Eller tolket innhold og resultater på andre måter.

Validitet knyttes til resultatene av den forskningen som gjennomføres, og hvordan disse tolkes. «Det vil si at vi beskriver det teoretiske ståstedet som representerer grunnlaget for våre tolkninger, og viser hvordan analysen gir grunnlag for konklusjonene og tolkningene vi har kommet frem til» (Thagaard, 2018, s. 189). Dette handler om transparens og hva forskningsprosjektet faktisk måler, om svarene/funnene som gjøres er valide, og om konklusjonene er etterprøvbare. Validitet benyttes også når man skal vurdere om den litteraturen/funnene som gjøres er sanne. I denne oppgaven og dens funn har jeg benyttet meg av fagfelleverderte tidsskrifter, artikler og offentlig godkjente rapporter. Som igjen betyr at bakgrunnen for dette materialet er lest, gjennomgått og kvalitetssjekket av andre forskere.

Validitet handler også om bakgrunnsinformasjonen og det teoretiske bakteppet for oppgaven. I første omgang har jeg utformet en problemstilling, gjennomført søk og lest mange forskjellige artikler. Videre har de blitt kategorisert og vurdert som aktuelle for funn og/eller som del av kunnskapsgrunnlaget for oppgaven. I etterkant av denne prosessen også er beskrevet i tematisk analyse kapittel 4.9, har jeg valgt teori som kan relateres til både funn og kunnskapsgrunnlaget. Thagaard (2018) sier «Vi styrker validiteten ved å gå kritisk gjennom analyseprosessen. En kollega kan eventuelt spille djevelens advokat og kritisk vurdere våre analyser» (Thagaard, 2018, s. 189). Som jeg skrev i kapittelet om hermeneutikk, er det å hensynta min egen forforståelse for det temaet jeg forsker på, en viktig del av validiteten. Thagaard (2018) påpeker også at «Vi utvikler tolkningen av de fenomenene vi studerer, både i relasjon til nye kunnskaper og til egne erfaringer. På den andre siden kan tilknytningen til miljøet føre til at vi overser det som er forskjellig fra våre egne erfaringer» (Thagaard, 2018, s. 190). Dermed er det å kunne diskutere både metode, teori og forskning opp mot praksis og ikke minst få en annen vinkel på min forståelse hensiktsmessig. For dette handler jo om å dele egne erfaringer, få tilbakemeldinger og med dette kunne utvikle egen forståelse for problematikken. Med dette som bakgrunn har denne oppgaven blitt gjennomlest og diskutert jevnlig med min kollega. Vi har eksempelvis diskutert hvordan funnene kan bidra til økt kvalitet i egen bedrift, aktuell metodikk, relevant teori, gjennomføring og innhold i veiledningssituasjoner. Vi har også diskutert etiske retningslinjer og hvordan funnene kan påvirke oss som profesjonsutøvere i karriereveiledning med innvandrere.

## 5.0 Funn

I dette kapittelet skal jeg presentere de funn som er gjort i forskningsprosessen. Dette er den avsluttende fasen av den tematiske analysen. Denne fasens hovedessens er å formidle budskapet som ligger i funnene, på en måte som gjør at leseren finner det nyttig (Braun & Clarke, 2006, s. 23). Jeg har valgt å presentere funnene mine etter tema som er presentert i figur 6, og i dette kapittelet blir også mine erfaringer og min motivasjon drøftet.

### 5.1 Språk

Det første teamet som ble synlig gjennom den tematiske analysen er språkutfordringer av ulik karakter. Mange opplever at det å kommunisere med NAV er vanskelig grunnet forskjellige språkbarrierer, samtidig så er det også gjort funn som tilsier at mange ønsker seg utvidet språkopplæring (Friberg & Elgvin, 2014). Det rapporteres også om at når norskkunnskapene er lave, blir valgene mennesker har færre som igjen gir en følelse av mindre autonomi. Mennesker som kommer fra land der det er krig, manglende utdanningssystem og politiske uroligheter er gjeldene, har større risiko for sykefravær og dette kan igjen føre til økt frafall fra arbeid og utdanning. Det skaper en del utfordringer når myndighetene stiller krav til både språk og godkjenning av utdanning (Elgvin & Svalund, 2020)

Det vektlegges ofte at språkkunnskaper og kulturforståelse henger sammen, og ifølge Valen et al. (2021) er usikkerhet og uvitenhet om språk, eksempelvis språknivåinndelingen i Norge, en årsak til at arbeidssøkere kan oppleve diskriminering på vei inn i arbeidsmarkedet. Det viser seg også at arbeidsgivere vektlegger arbeidssøkerens oppfatning av egne norskkunnskaper mer enn formelle dokumenter. Noe som kan medføre at subjektive vurderinger blir mer vektlagt enn at ansettelsesprosessen forblir objektiv (Valen et al., 2021).

Jobbsøkere med minoritetsbakgrunn kan få utfordringer med å vise uformelle språkferdigheter i en søknad, dette kan medføre problemer med innsalg til potensielle arbeidsgivere. Eksempelvis er det noen jobber som ikke krever språk på høyt nivå i alle deler av ulike arbeidsoppgaver. At språk kan regnes som en kulturell kompetanse, kan skape utfordringer. Dette grunnet slike forutinntatte holdninger kan føre til diskriminering i ansettelsesprosesser. Og diskriminering er forbudt i Norge. Dette kan medføre at kvalifiserte søkere, blir eliminert fra arbeidsmarkedet, hvis de ikke får mulighetene til å vise språkkunnskapene sine for arbeidsgiver (Valen et al., 2021). Samtidig avholdes norskprøver kun fire ganger i året, noe som fort kan bli et problem hvis man har behov for raskt svar med tanke på en jobbsøkerprosess (Kobberstad Hansen, 2020).

Hva trekker jeg ut som hovedfunn i temaet språk:

- Språkforståelse i forbindelse med samhandling med NAV, oppleves som vanskelig
- Det er et uttalt ønske om mer grunnleggende utdanning/opplæring
- At manglende språkforståelse medfører en følelse av manglende selvbestemmelse
- Manglende kunnskap om språkutvikling hos arbeidsgivere, kan føre til diskriminering

Min vurdering er at: språkkunnskaper er en viktig og vesentlig del av utfordringer knyttet til problematikken om å bli værende i arbeid eller utdanning. Det viser seg at dette ikke kun er gjeldene i form av at deltakeren ikke kan norsk. Dette handler også om at arbeidsgivers manglende forståelse for hva klassifiseringer i norsk innebærer. Bruken av ordet autonomi er noe som skaper refleksjoner hos meg. For er det sånn at de selv har stor nok innvirkning på muligheten til å lære språket i det tempoet de ønsker eller har behov/forutsetninger for? Eller at de har muligheten til å utøve autonomi i møte med det norske system eller arbeidsliv? Spørsmål som burde vært drøftet på et makronivå, spesielt i lys av funn som viser at det er behov for og ønsket mer grunnleggende utdanning for innvandrere (Friberg & Elgvin, 2014). Ordet diskriminering er også en faktor som er viktig å ta opp i denne settingen, og i lys av hermeneutikk vil jeg påpeke at dette er et tema som jeg velger å ta opp delvis grunnet min forforståelse (Gilje, 2019). For slik jeg forstår det kan det å miste jobben, eller ikke få innkalling til intervju grunnet lav språkforståelse ifølge norske normer anses som diskriminering. Men er det sånn at innvandrere selv opplever dette? Eller er det vi som samfunn som klassifiserer det som diskriminering? Min erfaring er at mange av disse menneskene selv er enige i at de ikke kan nok språk for å mestre jobben, eller forteller at slik er også systemet i deres hjemland.

## 5.2 Holdninger, nettverk og diskriminering

Det andre temaet som ble synlig i litteraturstudien, handler om holdninger, nettverket til innvandrere og diskriminering, fra både veiledere og i arbeidssøkerprosesser. Det rapporteres fra Fafo at mange innvandrere opplever at de blir undervurdert i møte med NAV systemet, og at tiltak som benyttes for opplæring i arbeidslivskunnskap som eksempelvis arbeidspraksis oppleves meningsløst. Av mange rapporteres også reaksjoner i form av apati i møte med NAV, og at de ansatte i NAV mangler tro på effektiviteten av AMO-tiltak i tilfeller der mennesker med innvandrerbakgrunn mangler grunnleggende skole eller utdanning (Friberg & Elgvin, 2014).

Der det snakkes om valg av yrker som er lette å få selv med lavt språknivå eller manglende utdanning, nevnes det også en automatikk i manglende nettverksbygging. Diskriminering er en utbredt utfordring både på arbeidsplasser og i jobbsøkerprosesser (Elgvin & Svalund, 2020). Et manglende eller begrenset sosialt nettverk (Hardoy & Zhang, 2019), kulturelle verdier og fordommer til religion og andre aspekter av innvandring, har en innvirkning på hvordan tilgangen til arbeidsmarkedet blir håndtert (Grødem, 2023).

Mine funn viser at innvandreneres egen kultur, spesielt hos kvinner, også kommer frem som en hindring for å kunne stå i arbeid. Dersom den jobben de får tilbud om ikke er høyere lønnet en det å være i NAV tiltak, så velges dette fremfor arbeid, noe man kan si at de fleste ville valgt. I tillegg så kommer det i denne rapporten frem at innvandrere oftest sosialiseres med mennesker fra egen kultur (Elgvin & Svalund, 2020). Det vises også til gjennomført forskning rundt holdningsendringer hos innvandrere, at dette er en tidskrevende prosess som ikke alltid kommer med førstegenerasjonen i familien. Videre er også manglende systemforståelse en del av funnene. Et eksempel på dette er: funnet som Magnussen (2020) fremmer om at alenemødre ofte grunnet manglende systemforståelse velger å takke nei til jobber som varer hele dagen, i frykt for barnevern (Magnussen, 2020).

Hardoy & Zhang (2019) retter søkelys i sin forskning på at veldig mange av deltakerne som har gjennomført introduksjonskurs og der deltatt i praksis eller mottar lønnstilskudd ofte ender opp med trygdeordringer. Dette indikerer at tiltakene som benyttes ofte blir benyttet som avklaringstiltak (Hardoy & Zhang, 2019).

Magnussen (2020) belyser også at det rapporteres om problemer hos karriereveilederne, dette handler om forutinntatthet rundt veisøkers egeninnsats, religion, kulturforståelse og regler. Som igjen har en innvirkning på handlingsmønstre og veisøkers selvtillit. Å bli møtt på denne måten har en innvirkning som kan være mer «smertefull og kontraproduktiv på veien mot jobb, enn «regler som ikke passer» (Magnussen, 2020, s. 71). Det å hele tiden bli møtt med misforståelser, dårlig tro på ens evner og forutinntatte holdninger, fører til at personer gir opp og systemet blir utnyttet (Magnussen, 2020).

Forskning viser at det forekommer det som Kitterød (2021) omtaler som smakbasert diskriminering, at noen arbeidsgivere velger å ikke ta imot økonomisk støtte fra eksempelvis NAV for å unngå ansettelser av menneskegrupper de har fordommer mot. Men også at det forekommer det som kalles for statistisk diskriminering, der kjønn, alder og etnisk

opprinnelse blir brukt mot den som søker jobb (Kitterød et al., 2021). Her vises det komplekse problemstillinger der holdningsendringer og tiltak på strukturelle nivåer er nødvendige.

Hva jeg trekker ut som hovedfunn i tema holdninger, nettverk og diskriminering:

- Mange opplever å bli undervurdert i møte med systemet
- At å jobbe i yrker som ikke krever utdanning, ikke fremmer språk eller nettverksbygging
- At egen kultur i noen tilfeller oppleves som en hindring for å kunne stå i arbeid
- At veiledere bør ha mer kulturell forståelse, fordi de veileder med forutinntatte holdninger
- Det forekommer fortsatt mye diskriminering i arbeidslivet i Norge
- At mange innvandrere velger å sosialiseres med mennesker fra egen kultur

Min vurdering av dette: mange av de som er en del av NAV systemet i Norge opplever å bli undervurdert og utvikler en form for apati i møte med de ulike aktørene som er knyttet til denne instansen. Dette er kanskje ikke så rart, hvis de opplever å motta hjelp til ting de ikke trenger eller at eksempelvis en person med høy utdanning vurderes/videreformidles til jobber der utdanning ikke er et krav. Det er på en måte lett å forstå i dette perspektivet hvorfor enkelte agerer med å si opp jobben sin, eller gir opp en utdanning, for hva er poenget om de tjener mer på å være hjemme? Derav også funnet om at det er mange som ender opp med å motta trygdeordninger (Hardoy & Zhang, 2019). Her kommer også karriereveilederens sine utfordringer med forutinntatthet frem som et problem, noe som også kan sees i sammenheng med forforståelsesbegrepet i hermeneutikken (Gilje, 2019). Men som i avsnittet over er også her ordet diskriminering til stedet, og man kan jo tenke seg at i 2024 så burde dette ikke være et tema som dukker opp. Men forskningen her viser jo at dette er mer vanlig enn man kanskje skulle tro.

### 5.3 Utdanning og digital kompetanse

Det tredje temaet, som via den tematiske analysen ble synlig, var utdanning og utfordringer rundt manglende digital kompetanse. Forskningsresultater peker på manglende mulighet til å gjennomføre grunnleggende utdanning, og at et ønske om dette ikke blir hørt (Friberg & Elgvin, 2014). Videre viser funn at der det er høyere utdanning, medfører dette høyere forventinger. Forskingen viser videre at det er vanskelig å få godkjent utenlandsk utdanning (Hardoy & Zhang, 2019). Med dette menes at det er tidkrevende og at digital kompetanse er

nødvendig. Som igjen kan medføre at de kan gå glipp av arbeidsmuligheter (Kobberstad Hansen, 2020).

Det familiære aspektet kommer også frem i funnene, at mange innvandrere synes det er vanskelig å kombinere eller prioritere utdanning eller jobb med familieliv (Kobberstad Hansen, 2020). Og at dersom det forekommer overkvalifisering, så velges det å avslutte arbeid som ikke byr på forventede utfordringer (Elgvin & Svalund, 2020).

Hva digital kompetanse angår, viser forskning at det å komme inn på arbeidsmarkedet krever god digital kompetanse, og at ansatte i voksenopplæringen ikke opplever at dette er en stor del av deres undervisningsoppdrag. Samtidig blir det også påpekt at når den digitale kompetansen er mangelfull, så forsvinner det mye informasjon i forhold til det å kunne bli en selvstendig arbeidssøker (Bønnhoff, 2019). Funnene tilsier også at det å delta i AMO tiltak, gir økte sjanser for jobb. Samtidig som dette oppleves som trygt i motsetning til å gå rett inn i arbeidsliv eller utdanning (Hardoy & Zhang, 2019).

Hva jeg trekker ut som hovedfunn i tema utdanning og digital kompetanse:

- Det er et manglende tilbud for grunnleggende utdanning
- Det oppleves som vanskelig å kombinere jobb og familie
- Det er manglende opplæring av digitale kompetanser i den opplæringen de mottar
- AMO-tiltak oppleves som trygge overganger inn mot arbeid
- Det velges å droppe ut av arbeid, i tilfeller der overkvalifisering er et tema

Min vurdering: er at Norge som mottaksland for innvandrere, ikke har et tilstrekkelig system for å tilby den utdanningen som de er avhengige av, for å kunne fullføre en utdanning eller få grunnleggende nok undervisning til å kunne mestre en jobb. Samtidig blir noen av de som kommer til Norge med høyere utdanning som vi som land har behov for, satt på vent av et godkjenningssystem og regler som kan medføre at de mister motivasjonen. Det prates også om familieaspektet, og her vil jeg si at dette handler om manglende kulturell kompetanse både hos veiledere, deltakere og system (Slåtto & Bjordal, 2024). For eksempel er det for noen av innvandrerne ikke vanlig med barnevern, og de er redde for at om de jobber for mye eller er borte for mange timer i løpet av dagen, kan føre til problemer med barnevernet. Denne frykten kan man kanskje tenkes blir videreført fra andre mennesker som har hatt utfordringer med barnevern av andre grunner, og at disse erfaringene blir delt via deltakelse i habitater, der språklige misforståelser ikke blir tatt høyde for (Savickas, 2021). Det kan også være manglende nettverk. Den digitale kompetansen spiller en rolle i forhold til frafall fra

arbeidsliv og utdanning. Vi bor i et digitalt samfunn som sjelden tar høyde for at mennesker med annen bakgrunn ikke innehar samme kompetanse. Dette er for meg en selverfart faktor, at det å benytte digitale plattformer i enkelte settinger kan være en utfordring. De aller fleste mestrer apper som gjør at de kan kommunisere med bekjente i fra andre land, men de aller fleste har dette installert på smarttelefoner. Men det å bruke en pc, å forstå nettbank, Nav sine hjemmesider, eller andre offentlige nettsider, kan by på store utfordringer ofte grunnet tidligere manglende tilgang på pc (Bønnhoff, 2019). Og dermed er det forståelig at det å komme inn i AMO tiltak oppleves som trygt, fordi det å lære mennesker å bruke digitale plattformer er en av mange ting som tilbys opplæring i.

## 5.4 Ansettelsesprosessen

Det fjerde og siste temaet som ble synlig via den tematiske analysen, er funn som er relatert til ansettelsesprosessen. Innvandrere i Norge opplever en del utfordringer med NAV eller arbeidsmarkedet. De blir også ansatt i jobber der det er høyere risiko for nedbemanning og har ikke et sikkerhetsnettverk som kan bidra i slike situasjoner, eksempelvis andre arbeidsgivere. Renholdsbransjen er kanskje den som skiller seg klart ut i denne forskningen, for her kreves det ikke utdanning og det er individuelle rutiner for hvert sted renhold tilbys. Noe som kan medføre utfordringer med å overføre kompetanse til andre og lignende arbeid (Elgvin & Svalund, 2020). Det blir også rapportert at bedriftene ikke er IA- bedrifter og at arbeidsgivere regulerer ansattmengden i takt med endringer i bedriftens økonomi. Dette løses ved at denne gruppen mennesker, ofte bare får midlertidige kontrakter eller deltidsstillinger. Det til tross rapporterer mange at de føler seg bundet til arbeidsgiver og at det føles trygt å være i vante omgivelser (Elgvin & Svalund, 2020)

I forskningen til Grødem (2023) kommer det frem at den kompetansen som noen innvandrere kommer til Norge med, ikke er så lett å sammenligne med hva som kreves i norsk arbeidsliv. Dette kan man eksempelvis illustrere med jurist, lege eller økonomisk utdanning, som er utdanninger som i Norge følger strenge lovverk både i utdanning og i arbeidsutførelse. Og ikke kan sammenlignes med andre land som følger andre regelverk. I tillegg snakker Grødem (2023) hvordan arbeidsgivere ønsker å ha en høy turnover blant ansatte for å hindre utnyttelser av goder. Dette kaller han for svingdøreffekten, og handler om å fremme en kultur der man bytter ut eksisterende ansatte med mennesker som ikke er så oppmerksomme krav og rettigheter (Grødem, 2023). Det rapporteres også om at innvandrere viser sterke behov for normalitet i hverdagen, og at det oppleves at dette pauses når de må delta på introduksjonskurs (Kobberstad Hansen, 2020).



Hva jeg trekker frem som hovedfunn i ansettelsesprosessen:

- Grunnet manglende utdanning, blir mange veiledet inn i jobber som har store endringsrisikoer i form av nedbemanning eller utskifting, og som tilbyr dårlige vilkår i ansettelser
- At utdanninger som er gjennomført i andre land, grunnet eksempelvis lovverk ikke alltid er sammenlignbare med krav, lovverk, innhold osv. i Norge
- Det å måtte delta på kursing oppleves som en hindring for å kunne søke jobber
- Noen bedrifter, spesielt de som ansetter uten utdanning, har en bekymring for at denne gruppen mennesker skal forstå hvilke rettigheter de har, og utnytter disse

Min vurdering: det finnes mange forutinntatte holdninger til innvandrere og deres arbeidsevne både hos Nav og arbeidsgivere. At eksempelvis renholdsbransjen skiller seg ut som en av de aktørene som ansetter flest mennesker med innvandrerbakgrunn, synes jeg er viktig å se i forhold til forrige avsnitts tema om digital kompetanse. Min erfaring er at det i denne bransjen også er mange som må slutte fordi de ikke mestrer det digitale i jobben. Eksempelvis så benytter mange renholdsfirmaer apper for å tildele oppdrag, føre timelister eller at det tilbys nettkurs for de ansatte. Så hva blir da hovedproblemet? Språket eller det digitale? Man kan vel fort tenke seg til at dette har en sammenheng, men at denne bransjen også byr på lite inkludering/integrering i det norske samfunnet. Eksempelvis er det lett å tenke seg at man ikke går etter hverandre og vasker. Dette er noe man gjør alene (Elgvin & Svalund, 2020)

Samtidig oppleves også innvandrere en urettferdighet i forhold til allerede gjennomført utdanning, og at den ikke kan benyttes her i Norge (Kobberstad Hansen, 2020). Dette er på en måte lett å forstå, men som forklart over handler dette også om regler og lover i ulike yrker. Det jeg derimot synes er en faktor som ikke kommer frem tydelig nok, er vanskeligheten med å skaffe autorisasjoner for høyere utdanninger i Norge. Her snakker jeg ikke om standard godkjenninger, men autorisasjon eksempelvis innen helseyrket. Dette er en prosess som kan ta opptil tre år, og som også har et krav om akademisk norsk for i det hele tatt å kunne bli vurdert. Samtidig syns jeg bruken av ordet svingdør i arbeidslivet, på mange måter gir en god illustrasjon på hvordan denne gruppen mennesker blir behandlet i arbeidslivet i Norge (Grødem, 2023). Denne vurderingen blir mer utfyllende i drøftingsdelen av oppgaven.

## 6.0 Drøfting

I dette kapittelet ser jeg på funn i lys ut fra valgt teori og kunnskapsgrunnlag. Hovedmålet er å søke svar på problemstillingen: *Hvilke faktorer, som hindrer/forebygger frafall i utdanning eller arbeidsforhold hos innvandrere, er det viktig å være oppmerksom på i karriereveiledning?* Samtidig er det også et mål å kunne lage en liste med de funnene jeg har som kan benyttes i veiledning av AMO-deltakere. Jeg har i første avsnitt valgt å drøfte hva min forskning har avdekket karriereveiledning av innvandrere, og hva som er faktorer til frafall som kan benyttes i karriereveiledning. Videre har jeg drøftet de fire temaene som ble identifisert gjennom den tematiske analysen.

Videre skal jeg drøfte funnene i et systemteoretisk perspektiv og sette funnene inn i en kategorisert liste som er inspirert av Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell. Til slutt i dette kapittelet vil jeg drøfte hva denne informasjonen kan ha å si for praksis. Selv om jeg via tematisk analyse har kommet frem til fire forskjellige temaer som skal drøftes, vil det forekomme at funnene også blir benyttet i drøfting av de andre temaene.

### 6.1 Karriereveiledning av innvandrere

Selv om det lenge har vært tilgang på karriereveiledning for alle, er det rent historisk sett ikke noe som har blitt benyttet overfor innvandrere (Flatø et al., 2023, s. 15). Det er derfor nødvendig å undersøke hvordan karriereveiledning kan tilpasses for å møte behovene til fremmedspråklige deltakere og fremme deres muligheter for integrering i arbeidslivet. Som integreringsloven påpeker skal karriereveiledning være en viktig del av introduksjonskurs (Integreringsloven, 2020) på lik linje som at dette også er en viktig del av AMO-kurs og andre tiltak som er tilknyttet NAV. I NOU 2016:7, påpekes det at for å komme nærmere målet å bidra til at innvandreres kunnskap/utdanning blir benyttet på en mer utfyllende måte. Ser de at «Karriereveiledning vil kunne være ett av flere tiltak for å nå integreringspolitikkenes mål om at innvandrere raskt skal få mulighet til å bidra med sine ressurser i arbeids og samfunnsliv» (NOU 2016:7, 2016, s. 192).

Så hvordan kan karriereveilederens forkunnskap om faktorer som er bidragsytende i frafall av arbeid eller utdanning for innvandrere, være med å bidra til forebygging av frafall? Funnene som er gjort i forhold til dette beskriver at det å kommunisere med Nav oppleves som vanskelig, deltakere føler at de blir undervurdert og at bruken av arbeidspraksis er grunnløst. Videre at det utvikles en form for apati mot systemet og at Nav-ansatte selv mangler troen på tiltak som de tilbyr, hvis deltakeren i tillegg mangler grunnskoleopplæring (Friberg & Elgvin,

2014). Av dette kan man se et dilemma komme frem, fordi rammeverk og lover peker på at det å tilby og gjennomføre karriereveiledning er både en rett, men også en faktor som skal være med å bidra til lavere frafall. Samtidig er det også slik at de som mottar ytelse eller av andre grunner er inne i et system som omfatter både lovverket og rammeverket, ikke opplever å bli hørt av de som tilbyr veiledning. Dette er selvsagt også en faktor som bør sees i lys av karriereteorien habitus, for hvordan kan man forstå disse utfordringene og faktorene ved å se på samfunnet eller habitatet som befinner seg rundt disse deltakerne? En viktig faktor å analysere i lys av dette er, funnet som påpeker at innvandrere ofte sosialiseres med folk fra egen kultur og at dette medfører manglende nettverk (Elgvin & Svalund, 2020). For hva slags kultur det er snakk om har også en innvirkning på hva slags reaksjoner, resultat eller progresjon man kan forvente. Eksempelvis så påpeker Hodkinson og Sparks (1997) at faktoren om å ta hensyn til den bagasjen som mennesker har med seg inn i veiledning er en egenskap man som veileder bør ha og kunne ta hensyn til (Hodkinson & Sparkes, 1997). Men er det slik at det å ha en flerkulturell forståelse er et krav for å kunne jobbe i tiltak som er tilknyttet NAV? I NOU 2016:7 slås det fast at utvalget som utarbeidet denne rapporten, er kjent med at det å inneha flerkulturell kompetanse ikke er et krav for å kunne utøve karriereveiledning i tiltak som er tilknyttet NAV (NOU 2016:7, 2016, s. 197). Til dette vil jeg først å fremst si at denne rapporten ble skrevet i 2016 og det kan godt hende at dette i dag er et krav, men jeg har ikke lyktes i å finne spesifikk informasjon om dette i mine søk.

Men det å inneha en flerkulturell kompetanse å kunne se disse funnene i lys av modellen kulturorientert karriereveiledning (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 108). Kan eksempelvis drøftes i lys av de som har svart at det å kommunisere med Nav-veileder oppleves som vanskelig (Friberg & Elgvin, 2014). De har kanskje møtt veiledere som ikke innehar en flerkulturell kompetanse, men i denne settingen blir dette spekulasjoner. For funnet har ingen spesifikke forklaringer på hvorfor dette oppleves som vanskelig, her er det også enkelt å trekke en antakelse om at det kan være språkutfordringer involvert. Dette kan som Thagaard (2018) påpeker også sees i sammenheng med egne erfaringer og gjenkjennelse av en problematikk som man som profesjonsutøver møter til stadighet. Altså så vil denne analysen kunne sees i sammenheng med en fenomenologisk forståelsesramme for meg og andre som karriereveiledere (Thagaard, 2018, s. 190).

## 6.2 Språkutfordringer og utdanningsønske

At språk er en av de temaene som er mest fremtredende i denne forskningen kan man kanskje si at er en antatt selvfølge, men det å vite hva som er utfordrende faktorer innen språk, for å

kunne forebygge frafall fra jobb eller utdanning, er en viktig del av dette forskningsprosjektet. I dette avsnittet blir temaet om språk og manglende utdanningsmuligheter drøftet.

Integreringslovens §1, der plikt om tidlig integrering blir omtalt (Lovdata, 2023), handler slik jeg forstår det om at Norge som samfunn plikter å tilby både tilstrekkelig opplæring men også oppfølging for lettere å kunne bo i og forholde seg til samfunnet. Og da synes det hensiktsmessig å ta frem funnene som omtaler både utdanning og språk, for mange av funnene i denne forskningen tilsier at det for innvandrere oppleves at det er et behov for mer grunnleggende og utfyllende utdanning, og da ofte i form av utvidet eller grunnleggende språkopplæring (Friberg & Elgvin, 2014). Videre at ved å ha lave eller begrensede norskkunnskaper fører til mindre valgmuligheter i arbeidslivet. Samtidig som at det å komme fra land der utdanningssystemene ikke er tilgjengelige for alle eller er nede grunnet eksempelvis styresett eller krig. Viser at det er et stort behov for at Norge som nasjon bør ha et tilbud om utdanning helt ned på grunnskolenivå. Dette kan på en måte forsvares med integreringsloven og retten til introduksjonskurs (Lovdata, 2023). At mennesker som kommer til Norge faktisk har et utdanningstilbud når de kommer, men er dette tilbudet tilstrekkelig? I følge IMDi, er jo 83% av de som mottar dette tilbudet veldig fornøyd (IMDi, 2023). Men av de vi møter i AMO-kurs, er det fortsatt mange som har utfordringer med språket.

Det sies ikke så mye i det valgte kunnskapsgrunnlaget om det er mennesker som ikke har utbytte av introduksjonskurs. Min erfaring er at deler av utdanningssystemet, i form av begrensninger/regler og/eller manglende kompetanse, på noen områder ikke er rustet for, eller klare for disse føringene som integreringsloven legger. Formålet med integreringsloven er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet. Loven skal videre legge til rette for at asylsøkere raskt får kjennskap til norsk språk, kultur og samfunnsliv (Lovdata, 2023), men hva med de som ikke lærer nok i introduksjonskurs eller ikke har rettigheter til dette? I NOU 2016:7 står det at «Voksne som har fullført grunnskolen eller tilsvarende, men som ikke har fullført videregående opplæring, har rett til videregående opplæring. Retten omfatter voksne fra og med det året de fyller 25 år» (NOU 2016:7, 2016, s. 196).

Men hva med en person som har få år med grunnskole fra sitt hjemland? Hvordan tenkes det at en person med to års grunnskole som kanskje hovedsakelig inneholdt religiøst innhold som eksempelvis koranskole, skal kunne lære seg like god norsk, som en person som har gjennomført 9 - 10 år i grunnskole? Og dette i løpet av maksimalt tre år på introduksjonskurs som er maks antall år man får (Lovdata, 2023).

Det kan vel sies at det er her funnet om at mange ønsker seg mer utdanning kommer frem. For det å lære seg norsk på kort tid, uten å ha et forhold til eksempelvis læringsteknikker, fagspråk eller har manglende systemforståelse, vil være vanskelig. For som det påpekes i FAFO rapporten: «de fleste av våre informanter var svært positive til språkkurs og ønsket seg langt mer av dette enn det de i dag får tilgang til gjennom NAV» (Friberg & Elgvin, 2014, s. 43). Men de følte seg ikke hørt. Det er også enkelt å trekke frem at ønske om mer opplæring, har sammenheng med et opplevd behov.

Men hva med personer som ikke har gått på grunnskole i Norge, som har gjennomført 8 års grunnskole i sitt land? Man kan vel si at denne personen i teorien har gjennomført grunnskole allerede. Men i Norge er regelen 9 års grunnskole og for da å komme inn på videregående opplæring, må man enten ta enkelte grunnskole fag om igjen eller gjennomføre en realkompetansevurdering. Til dette skal det også nevnes at Nav i de aller fleste tilfeller ikke støtter grunnskoleutdanning for sine deltakere (NAV, 2024). Og at det å gjennomføre en realkompetansevurdering i noen tilfeller, grunnet manglende dokumentasjon på tidligere utdanning eller manglende språkkunnskaper, kan være vanskelig.

De manglende utdanningsmulighetene og utfordringene som er pålagt fra makrosystemer, blir her særs synlige og ikke minst fremtredende i lys av karriereveiledning for innvandrere. For her snakker vi om økonomiske og politiske utfordringer som også påvirker integreringspolitikken (Riborg & Stai, 2022). Samtidig som man er avhengig av et system for å vite hvor grensene er og hva man skal forholde seg til, så kan man på en måte se at man i karriereveiledning av innvandrere blir hindret av systemet og dets føringer. Til dette vil jeg si at for å forebygge frafall i denne settingen, en drøm om eller en eventuell utdanning, er det viktig å ta opp spørsmålet om hvordan man som karriereveileder kan benytte denne bakgrunnsinformasjonen inn i en karriereveiledning. Er alt vi lærer sant? Som den kritiske hermeneutikken påpeker, er det ikke dermed sagt at disse reglene ikke har smutthull eller at det ikke finnes andre tiltak eller veier for å oppnå et mål (Thomassen, 2006, s. 162) ? Til dette vil jeg si at her snakker vi om at det er viktig at karriereveilederen innehar evne til kritisk tenkning, og er oppmerksom på bakgrunnskunnskap om hvordan vi kan bidra, for at deltaker skal kunne oppnå målet sitt. Dette handler også om systemforståelse, ikke bare for karriereveilederen, men og for deltakeren. For her snakkes det om erfaring, og evne til å kunne Navigere i systemer å vite hvordan man kan benytte disse. I forhold til kvalitetsrammeverket, handler dette også om å sikre at man tilbyr profesjonell veiledning (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2023).

### 6.2.1 Språkutfordringer i form av tilknytningsutfordringer og flerkulturell kompetanse

Hvis man skal se på faktorer som handler om hvordan språkutfordringer påvirker deltakers evne til å bli værende i en arbeids eller utdannings situasjon, er det viktig å se på det i lys av hva deltakerne selv rapporterer som utfordringer. Samtidig hva arbeidsgiver mener eller forstår rundt dette.

I Valen et al., (2021) sin artikkel som er kommentert i kapittel 5, viser funn at; arbeidsgivere legger vekt på at språkkunnskaper og kulturforståelse er en faktor som kan ha en innvirkning på diskriminering i ansettelsesprosesser. Og at subjektive holdninger til egne norskkunnskaper kan medføre selvekskludering i ansettelsesprosessen (Valen et al., 2021, s. 268–269). I lys av Savickas karriereteori der prosessen med å konstruere en karriere er noe som er dynamisk og påvirkes av livs- og sosiale hendelser, ser vi at karriere er noe som utvikles gjennom hele livet (Højdal & Poulsen, 2012, s. 216). Også funn i fra Valen et al., (2021) påpeker, at ansettelsesprosesser påvirkes av og vurderes etter kulturell kompetanse og uformelle språkferdigheter i stedet for å etterspørre eller kreve offisielle karakterer på språk i enkelte ansettelsesprosesser (Valen et al., 2021, s. 268–269). Kan man da se en usikkerhet både fra arbeidsgivere og arbeidssøkere i forhold til språkkunnskaper? For her snakker vi ikke bare om subjektive forståelser eller handlinger, her snakker man også om arbeidsgivers objektive rolle og forståelsesramme for språkutvikling. Som igjen kan føre til hendelser som former opplevelsen av arbeidssøkerprosessen hos begge parter.

Vi som karriereveiledere har dessverre ingen direkte påvirkning på hvordan en ansettelsesprosess skal foregå, annet enn at, siden vi er tilknyttet NAV tiltaket AMO. Så har vi rom for å tilby arbeidspraksis i korte perioder, slik at arbeidsgivere får mulighet til å prøve arbeidssøkerens arbeidsevner. Dette er ikke alltid arbeidsgiver er villig til. Og dessverre så er det også som funn viser, en ikke alltid positiv holdning blant deltakere til å gjennomføre arbeidspraksis heller (Friberg & Elgvin, 2014).

Her tenker jeg at det er viktig at vi som karriereveiledere innehar og kan å utøve flerkulturell kompetanse og kanskje bør benytte oss av modellen for kulturorientert veiledning. Området tre i denne, handler om å skape tillit i veiledning og begrepet kulturorientert arbeidsallianse blir fremhevet her. Dette handler om å jobbe mot og være enige i mål som settes i veiledning, enighet om hvem som skal gjøre hva, og utøvelse av gjensidig tillit og respekt (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 109).

### 6.2.2 Språkutfordringer i et mesoperspektiv med Habitus som ramme

Gitt funnet om språk som er gjort av Valen et al., (2021) som indikerer at arbeidsgivere ikke viser respekt for, eller mangler forståelse av språknivå i en ansettelsesprosess, og at dette igjen medfører diskriminering (Valen et al., 2021, s. 268–269). Vil jeg si at det i funnet ikke snakkes om individer eller utfordringer på et mikronivå, men om utfordringer som ligger på et meso nivå. Her ser man en klar faktor som eksisterer hos arbeidsgivere, som bidrar til at innvandrere ikke blir værende i arbeid (Riborg & Stai, 2022).

Hva har så dette å si for arbeidstaker eller karriereveileder? Hvis man skal se dette funnet i lys av Bourdieus teori, vil jeg først påpeke at: for mennesker som har flyttet eller flyktet fra hjemland, er språk en egenskap som kan anses som en fordel inn mot sosial kapital. Og sosial kapital er en viktig ressurs for å mestre utfordringer i et arbeidsmarked. Habitus har et sosiologisk og samfunnsrettet perspektiv og handler om at karrierelæring skjer i det sosiale habitatet man omgås i (Savickas, 2021). Og som nevnt i teorien til denne oppgaven, handler kategorien habitus om hvordan mennesket selv velger å håndtere en slik situasjon. Og kategorien felt om hvordan de sosiale settingene rundt deg reagerer på handlinger og hvordan dette påvirker deg som person (Savickas, 2021, s. 582).

For Bourdieu vil individuelle handlinger og tro alltid ha en sammenheng med kulturelle og sosiale situasjoner (Hodkinson & Sparkes, 1997, s. 33) Her er det også naturlig å nevne gettokulturer som Tøllefsen (2024) påpeker, for hva skjer om mange mennesker med samme bakgrunn i samme habitat opplever det samme? Man kan si at Habitus og gettokultur har likheter, i form av å forklare eller forstå hvordan karrierelæring videreføres i det miljøet deltaker befinner seg i (Tøllefsen, 2024). Men i karriereteorien Habitus, så studeres selve prosessene. Hvis diskriminering i ansettelsesprosesser er fremtredende grunnet språk, vil dette kanskje være en erfaring som veldig mange har og at dette blir diskutert og videreformidlet til andre mennesker i miljøet er vel bare å anta som en selvfølge.

Til dette vil jeg si at man her også lett kan tenke seg fenomenologien til menneskene som oppholder seg i habitus kommer til syne. For dette handler også om hva slags informasjon man mottar i forkant av en eventuell jobbsøkerprosess, og hvordan man velger å forholde seg til denne (Johannessen et al., 2016, s. 171). Man kan vel trygt si at det å bli diskriminert og hva dette gjør med en person er en godt dokumentert sak, men dette er jo ulovlig i Norge. Dette er funn som viser at vi som samfunn har en god vei igjen å gå, men som Grødem (2023) påpeker: er dette ikke tilfelle i alle sektorer. For selv om det forekommer diskriminering og at

dette utløses ved en enkel årsak, som et utenlandsk navn, finnes det andre arbeidsgivere som ønsker seg kun innvandrere som arbeidstakere (Grødem, 2023). Så hvordan kan karriereveileder med kunnskap om dette funnet bidra til at denne holdningen endres hos arbeidsgivere? En løsning det er lett å tenke seg, kan være å benytte praksisordninger, der deltakeren selv får vise sine egenskaper i arbeid og språk. Men dette rapporteres av intervjuobjekter hos Friberg og Elgvin at oppleves som meningsløst (Friberg & Elgvin, 2014). Det er ikke dermed sagt at arbeidsgivere ikke har rett i at det forekommer for lave språknivåer blant innvandrere som søker på jobber. Det er jo en grunn til at AMO-tiltaket: arbeidsrettet norskkurs er opprettet (NOU 2022:18, 2022, s. 165). Kan dette dermed også sees som manglende flerkulturell forståelsesramme og et behov for økt kunnskap om dette på et mesonivå? Et spørsmål som drøftes videre i kapittel 6.5

### 6.3 Holdninger, nettverk og diskriminering

Det andre temaet som kom til syne ved gjennomgang av tematisk analyse var holdninger, nettverk og diskriminering. Dette er et stort tema i møte med fremmedspråklige og har nær tilknytning til både flerkulturell forståelse, veiledning, men også forskningshistorien som er med i kunnskapsgrunnlaget for denne oppgaven.

#### 6.3.1. Flerkulturell forståelse og NOU 2016:7

Flerkulturell forståelse som ble presentert i teorien, handler om å forstå hvordan andre kulturer har en innvirkning på den som skal gjennomføre veiledning, men også om den som mottar veiledningen (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 102). Funnet som forteller om undervurdering i møte med systemet (Friberg & Elgvin, 2014). Kan sees i sammenheng lave flerkulturelle forståelsesrammer, og at det i rammeverk og føringer ikke vektlegges viktigheten av dette i veiledning med fremmedspråklige (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 105).

Til dette synes jeg det er viktig å påpeke at selv om veiledning av innvandrere i NOU 2016:7 er godt omtalt, poengteres det også her gjentatte ganger at det er rapportert om manglende flerkulturell kompetanse blant mennesker som skal tilby karriereveiledning i ulike situasjoner og sammenhenger. Det påpekes at: «Karriereveilederne trenger blant annet kunnskap om ulike kulturer, ferdigheter i flerkulturell kommunikasjon, og kompetanse for å forstå eksistensielle spørsmål knyttet til karriere og framtid» (NOU 2016:7, 2016, s. 153). Videre at forskningen som var grunnlaget for denne offentlige utredningen, også viste at Nav ikke har en føring om flerkulturell kompetanse. Til dette vil jeg si at dette er en rapport som er fra 2016 og at mye



kan være endret siden da, det kan godt hende at en slik føring er gjeldene i dag. Men jeg har ikke lyktes med å finne informasjon om dette.

Hva kvalitetsrammeverket angår, er dette en generell føring som vektlegger veileders utvikling, og her kommer det frem et spennende tema (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2023). Fordi hvis det er så mange mennesker som opplever undervurdering, og det i tillegg til i forskning rapporteres om manglende fokus på flerkulturell kompetanse, vil det da si at det er veileders oppgave å tilegne seg dette? Eller er det strukturelle utfordringer og manglende kompetansekrav som er årsaken til dette? I Elgvin og Svalunds (2020) FAFO rapport, kommer det frem at det også forekommer tilfeller der egen kultur blir hindringen for å komme i arbeid (Elgvin & Svalund, 2020). Og da er det ikke kun karriereveilederen som mangler flerkulturell innsikt, her snakker vi om at deltakeren ikke har de forutsetningene som skal til for å forstå arbeidslivets regler og kunne bli stående i en jobb. Eksempelvis kan vi her nevne mennesker som av religiøse grunner ikke kan jobbe med, eller være i nærheten av ulike former for mat. Hvis dette er det eneste ledige alternativet på markedet og man ikke kan jobbe med dette. Er det ikke nødvendigvis slik at det kun er karriereveilederen som mangler kulturell forståelse. Da er det i tillegg innvirkninger fra andre faktorer som er gjeldende.

### 6.3.2 Flerkulturell modell i veiledning, for forebygging av diskriminering

Som jeg skrev i kunnskapsgrunnlaget i denne oppgaven, trekker Midtbøen (2017) frem noen store endringer i integreringspolitikken som skjedde tidlig på 2000 tallet. Rent historisk sett som Midtbøen (2017) omtaler, har innvandringshistorie gjennom tidene vært forbundet med ulike strukturelle kontroverser og har blitt påvirket av ulike samfunnsendringer. Det er først i de senere år etter 2000 tallet at innvandrere selv står frem i eksempelvis medier og kritiserer tidligere forskere for å feilinformere om hvordan kulturen i deres miljø egentlig er (Midtbøen, 2017, s. 134–144). At forskningstradisjonen rundt denne målgruppen ble kritisert for å skjule problemområder, er også viktig å se i sammenheng med samfunnsendringene som foregikk på denne tiden. At politikken rundt innvandring i samme periode snudde fra individfokus til hvordan innvandring kan bidra til vekst og bærekraft, blir på mange måter i mine funn for oppgaven en selvmotsigelse (Midtbøen, 2017, s. 133–144). For funnene som påpeker at det forekommer diskriminering i arbeidslivet i Norge, i form av at utenlandske navn automatisk blir eliminert i en søkeprosess (Grødem, 2023). Viser at diskriminering i dag fortsatt er til stede, og er et tema som veiledere bør være oppmerksomme på.

Samtidig ser jeg en endring i samfunnet på debatten rundt mennesker som innvandrere, med at det rettes fokus mot en større forståelse for andre kulturer, samtidig som det også er tydeligere krav til minoriteter om å inkludere/integrere seg i samfunn og arbeidsliv. Dette med eksempelvis integreringsloven §1 som forklarer at hensikten med lovverket er å skaffe deltakere det grunnlaget de trenger for både språk og samfunn, slik at de lettere skal bli en del av, og bidra til samfunnet (Lovdata, 2023). Dagens debatt og politiske satsninger handler om å gjøre folk ansettbar, ordene varig tilknytning og livslang læring er gjentakende i de fleste politiske føringer, med det som følge blir det også rettet fokus mot karriereveiledning for denne gruppen.

Men hvordan kan karriereveiledere anvende denne kunnskapen i forhold til faktorer som kan være viktige å være oppmerksomme på? Med bakgrunn i funnet som peker på: at holdninger og forutinntatte tanker hos veiledere har en innvirkning på deltakers handlingsmønstre (Magnussen, 2020). Fremmer også et videre spørsmål jeg synes er hensiktsmessig å se på i lys av den flerkulturelle veiledningsmodellen. Denne modellen har som nevnt, en vinkling mot sosial rettferdighet, og ble dannet fordi Arthur og Collins mente at tidligere veiledningsmodeller mangler det flerkulturelle perspektivet (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 106). Og at det i 2020 pekes på at mange mennesker opplever fordommer i veiledning, vitner jo om at det er behov for økt kompetanse om kulturell forståelse. For som de to første delene av denne modellen peker på, handler dette ikke kun om deltakers kulturelle forståelse, en veileder må også være oppmerksom på sine egne kulturelle forståelsesrammer og bakgrunn og at disse former den veiledningen som tilbys. I den tredje delen av denne modellen omtales nettopp dette at veileder bør ha nok kunnskap til å kunne skape en trygg relasjon til deltaker, og dette funnet tyder jo på at dette ikke alltid er tilfelle. I punkt nummer fire snakkes det om at det er viktig at en karriereveiledning også inneholder perspektiver rundt sosial rettferdighet, og dette handler om å gjøre deltaker bevisst på hva slags ressurser de har og er i behov for, for å komme seg videre. (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 110). Til dette vil jeg si at det kanskje hadde vært en fordel med økt kunnskap om flerkulturell forståelse, men også bevisstheten rundt dette. En annen vinkel av denne problematikken kan også være å se dette i sammenheng til og i et hermeneutisk lys. For den flerkulturelle modellen har mange likhetstrekk til Gadammers forståelsesperspektiv og den hermeneutiske sirkelen, der forståelsen er under konstant utvikling. Og det er vanskelig å gå inn i et tema uten å ha noen form for forståelse fra før (Thomassen, 2006, s. 87). For dette handler ikke kun om at veileder plikter å vite alt om deltakers kultur og den innvirkning på eksempelvis karrierevalg, det handler om at veileder

må kunne respektere og kanskje jobbe rundt de utfordringer som dukker opp. Samtidig som veilederen også må være bevisst på sin egen forståelseshorisont, og at denne i møte med andre mennesker også nødvendigvis vil utvides og utfordres.

### 6.3.3 Nettverkets betydning

Sosialt nettverk er et vidt og omfattende begrep, og en viktig del av de funnene som er gjort i denne oppgaven. I kapittel 6.1 i denne oppgaven: karriereveiledning for innvandrere, blir det nevnt at mange innvandrere velger å sosialisere seg med mennesker med samme bakgrunn (Elgvin & Svalund, 2020). Funn som har likhetstrekk til samme tema, kommer også til syne i Hardoy og Zhang sin forskning (Hardoy & Zhang, 2019). Men hva har dette å si for karriereveiledning og faktorer som det er viktige å være oppmerksomme på? Er sosiale nettverk noe som det er viktig å ha kunnskap om?

Her synes det hensiktsmessig å ta frem Bourdieus habitusteori. Som nevnt i teorien, deles denne inn i tre deler. Og til disse funnene er det hensiktsmessig å se på inndelingen som kalles for felt, som handler om de ulike sosiale arenaer man oppholder seg i, og hva som skjer i disse (Savickas, 2021). Et godt sosialt nettverk vil for mange mennesker være avgjørende i en arbeidssøkerprosess, dette handler eksempelvis om kontakter inn til jobber, eller hvordan det sosiale nettverket rundt mennesket har mulighet til å støtte personer i en arbeidssøkerprosess. For en karriereveileder kan denne problematikken sees i fra mange forskjellige vinkler. Eksempelvis den siste delen av habitus teorien som kalles for kapital, er en viktig kilde som kan bidra til å forstå hvordan sosiale nettverk virker inn på frafall fra jobb og utdanning. For dette handler om hva slags ressurser de forskjellige menneskene har i de forskjellige sosiale nettverkene (Savickas, 2021). Ressurser handler eksempelvis om kunnskap om arbeidsmarked, kontakter inn mot arbeidslivet eller forståelse for utdanningssystemet. Dette kan også handle om individets evne til å benytte de ressurser som finnes, på en måte som bidrar til økt sysselsetting.

I lys av dette kommer det frem en tanke rundt viktigheten av flerkulturell kompetanse og forståelse. For som karriereveileder er det å ha kunnskap om felt og kapital, en veldig viktig del av å forstå det sosiale nettverket og dets innvirkning på karrierevalg. Dette handler ikke kun om å forstå veiledning av enkeltindivider, dette handler også om å forstå hvordan samfunnet individet befinner seg i, kan bidra til dette. Da er det også viktig at karriereveilederen forstår, respekterer og anerkjenner de delene av habitatets normer og regler som kan påvirke deltakerens valg (Slåtto & Bjordal, 2024, s. 103). Det er ikke dermed sagt at

man som karriereveileder bør ha kunnskap om alle kulturer, eller relasjoner i utdanning og arbeidsliv, det handler mer om relasjonen til den man veileder. Og kunne vite hva som er viktig å ta hensyn til i forhold til enkelt individer. Her kommer også viktigheten av STF-rammeverket tydelig frem. Den andre delen av dette rammeverket, som fokuserer på konteksten man befinner seg i, og hvordan hendelser fra fortiden påvirker valg, kan sies å være en sentral faktor i forståelsen av hvordan sosiale nettverk påvirker beslutninger. Store livshendelser spiller en viktig rolle i å forme oss som mennesker. For innvandrere kan slike hendelser være like varierte som for nordmenn, men den vil være preget av deres unike livssituasjoner (Patton & McMahon, 2006)

## 6.4 Utdanning og digital kompetanse

Hvordan kan karriereveiledning bidra til å løse utfordringer med manglende digital kompetanse, utdanningsgodkjenning og overkvalifisering i arbeidsmarkedet? At funn om faktorer som fører til at mennesker med innvandrerbakgrunn dropper ut, er viktige se på i lys av utdanning og digital kompetanse kan kanskje sies å være en selvfølge. Mange av disse funnene er blitt drøftet i de andre delkapitlene, og viser kanskje også omfanget av temaet og at dette er en del av en sirkulær effekt som kan sees i sammenheng med Bronfenbrenners teori og STF som systemteoretisk rammeverk. Som Elgvin og Svalund påpeker, blir det av makrosystemer stilt høye krav til hva som kreves av godkjenning for utdanninger (Elgvin & Svalund, 2020). Og at det å komme seg inn i en jobb krever høye digitale ferdigheter (Bønnhoff, 2019). Her kan det være hensiktsmessig å nevne det som kan kalles for digitale generasjonsskifter, for det er ikke alle som har utfordringer med det digitale. Men i denne oppgaven snakker vi om personer som nærmer seg pensjonsalder, eller mennesker som kommer fra land der digitale plattformer, systemer og hjelpemidler ikke er tilgjengelige, som har utfordringer med å stå i jobb, eller gjennomføre en utdanning der digital kompetanse er et krav.

Så hvordan kan man som karriereveileder, ved hjelp av funn og Bronfenbrenners systemteori, bidra til å løse disse utfordringene? Jeg tror at det finnes mange forskjellige svar på dette. Men i forhold til problemstillingens formulering og Bronfenbrenners teori, ser man her det tredelte perspektivet. For på mikronivået snakker vi ikke kun om deltakers eller karriereveileders forståelsesramme; dette handler også om kollektive, her altså mesoperspektivets forståelsesrammer for hvordan systemet i en godkjennelsesprosess fungerer og det digitale i denne prosessen. Fra et makroperspektiv vil dette handle om tilgjengelighet til informasjon for innvandrere, og hvordan regler og lover påvirker en godkjenningsprosess (Riborg & Stai, 2022). For det å få godkjent utdannelsen sin er en innimellom vanskelig prosess, dette kommer selvsagt an på hvilket land man kommer fra. Men det oppleves ofte et gap mellom høyere utdanning fra andre land i forhold til krav til den samme utdannelsen i Norge. Jeg tror at om man som karriereveileder, ved hjelp av Bronfenbrenners teori, skal kunne bidra til økt forståelse av dette systemet, er det viktig å inneha deler av en systemteoretisk forståelse. Eksempelvis på et mikronivå, handler dette om å ha en god relasjon til den man veileder, men også forståelse for deltakers kultur og kunnskap om regler i godkjennelsesprosessen som er gjeldende fra forskjellige land. Fra et mesoperspektiv vil dette handle om å kunne forklare både for arbeidsgiver, men også for deltaker hvordan prosessen fungerer, men også hvordan det virker inn på deltakers sjanse for å kunne stå i en jobb. Fra et makroperspektiv, handler dette om kunnskap i hvordan å navigere i systemene. I et AMO-tiltak vil dette handle om hvordan Nav på kan tilby støtte til eventuelle kompetansehevende tiltak som er nødvendige for å oppnå godkjennelse (Riborg & Stai, 2022).

*Et eksempel: med krigen i Ukraina kom det flere titalls tusen mennesker, ofte godt utdannede mennesker og deriblant mange farmasøyter. I Norge er dette en profesjon som er høyt etterspurt, men det å få en godkjent autorisasjon som dette er en langvarig prosess. I fra man søker om dette, har man tre år på å lære seg norsk på et akademisk nivå og man må gjennomføre medisinkurs og kurs i nasjonale fag. Disse kursene foregår på høgskolenivå, dermed også kravene om akademisk norsk, og foregår i fastsatte perioder som ikke er dynamiske. I tillegg har også politikken rundt ukrainske mennesker, endret seg til at de skal rett i jobb. De er ikke prioritert i støtte til utdanning.*

Med dette eksempelet og funnet som viser at det velges å være hjemme, i stedet for å være overkvalifisert (Elgvin & Svalund, 2020). Ser man hvordan makronivåers føringer også styrer innvandrere ut i arbeidsledighet, pasifisering og økt behov for støtte fra velferdssystemet.

I lys av Patton og McMahon rammeverk og karriereveilederens rolle, ser man klart hvordan ulike faktorer i deltakeres liv, også påvirker hva slags valg man ender opp med å ta. For i forhold til dette eksempelet handler det ikke kun om at innvandrere sier ifra seg jobbmuligheter, men også om hvordan systemet tilrettelegger for at dette skal være mulig (Patton & McMahon, 2006). Det er selvsagt en årsak til at akkurat denne utdannelsen i likhet med andre utdannelse som handler om helse eller rettsvesen, har en slik prosess. Det handler jo om menneskers sikkerhet i form av eksempelvis medisinsreglement, forståelse av lovverk og kvalitet i yrkesutøvelsen. Men hvordan påvirker det veisøkers motivasjon, når man blir stoppet eller bremsset av makrosystemer? Dette tenker jeg at er et spørsmål man som karriereveileder bør se på i forhold til STF, men kanskje enda mer i forhold til modellen som kalles for det terapeutiske system. For her handler det også om hvordan veileder velger å forholde seg til de utfordringer som kommer frem, og hvordan veilederens eget system kan påvirke veiledning. Kan det muligens finnes andre måter å løse en slik utfordring på? I så fall vil det være viktig at deltaker er motivert for andre løsninger for å nå sitt mål. Og dette blir det opp til karriereveileder å skaffe seg forhåndskunnskap om (Patton & McMahon, 2006). Skal man så se på dette i lys av kritisk hermeneutikk, hvor målet er å være nøytral i forhold til funn, vil jeg si at disse to funnene som er presentert her. Peger mot at det er strukturelle forhold som viser hvordan makroperspektivers føringer, kan føre til en lavere innsats eller en følelse av å ikke mestre arbeidslivet i Norge (Johannessen et al., 2016).

## 6.5 Ansettelsesprosessen

Det siste temaet som ble klart etter den tematiske analysen og sammenslåing av funn, var ansettelsesprosessen og her kom det frem mange ulike faktorer i forhold til problematikken rundt varig tilknytning til arbeidslivet. En faktor som ble fremtredende i temaet ansettelsesprosesser er spriket mellom behovet for fagfolk i mange yrker og skepsisen til å ansette innvandrere. Med dette som bakgrunn kom også spørsmål om hvordan kan karriereveiledning bidra til å løse utfordringer knyttet til denne problematikken for innvandrere?

Funnene her indikerer at i tilfeller der innvandrere ikke har utdanning, forekommer det veiledning inn i yrker som har store risikoer for endringer, dårlige kontrakter og vilkår (Elgvin

& Svalund, 2020). Videre at det å måtte gjennomføre pålagt kursing, stopper arbeidssøkerprosessen (Kobberstad Hansen, 2020). Til sist har enkelte bedrifter, da spesielt de som ansetter mennesker som ikke har utdanning, en tanke eller bekymring for at de skal lære for mye om systemet, og ender opp med å utnytte de godene de har (Grødem, 2023).

### 6.5.1 Ansettelser og resultatmål

I temaet om ansettelser dukker det opp en side ved karriereveiledning som jeg tenker at i forhold til min problemstilling er viktig å drøfte. Dette handler om de ulike kravene man som profesjonsutøver skal oppnå gjennom en veiledning. Som nevnt i kunnskapsgrunnlaget blir de aller fleste sektorer som jobber med innvandring og formidling til arbeid, målt etter hvor mange de klarer å få inn i arbeid eller utdanning (Guribye & Espegren, 2019). Eksempelvis har introduksjonsprogrammet som mål om 70% til formidling, men her vises det ifølge rapporten til IMDi, at det er 49% som etter endt introduksjonsprogram har enten arbeid eller skal videre inn i en utdanning (Edman, 2022). I lys av funnet som handler om at det å være på kursing/utdanning medfører hindringer i jobbsøkerprosessen, dukker det her opp et dilemma som jeg ønsker å belyse.

For ifølge Edman (2022) er det av disse 49% hele 31% som registreres videre til utdanning. Blir disse værende i de ulike utdanningene? Og har de forstått viktigheten av språk og utdanning i forhold til arbeidslivet i Norge? Dette er spørsmål som ikke har blitt belyst via funn til denne oppgavens problemstilling, men som det er behov for mer forskning på. Men som jeg synes er viktige å belyse i forhold til karriereveilederens rolle, i veiledning med minoritetsspråklige. Fordi dette handler om bevissthet rundt den rollen man selv har som veileder, og ikke minst at om man veileder mennesker inn i utdanninger som kanskje ikke vil være fordelaktige for deltakers muligheter for å få en jobb. Som Magnussen (2020) rapporterer, så kan en kategorisering i veiledning gjøre mer skade enn å fungere som byggende (Magnussen, 2020, s. 71).

Men om man skal se på denne problematikken i lys av kvalitetsrammeverket, så synes jeg det er viktig å trekke frem kompetansestandardene som ble nevnt i kunnskapsgrunnlaget. Samt hvilke roller disse kan ha inn i en veiledning med fremmedspråklige. I henhold til standarden som heter utdanning og arbeid, så skal karriereveilederen ha «oppdatert kunnskap om utdanningssystemet på alle nivåer og grunnleggende kjennskap til utdanningssystemets særlige ordninger, som regler, muligheter, krav, frister, dispensasjoner og støtteordninger» (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024). Videre bør man også kjenne til

arbeidsmarkedets behov for fremtidige utdanninger. I neste standard som heter målgrupper og kontekst kommer også viktigheten av karriereveilederens kunnskap og bevissthet om samfunnsoppdraget man jobber med frem som en viktig egenskap hos karriereveilederen (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024). Til dette vil jeg si at det ikke alltid er sånn at alle synes utdanning er så viktig, mange er også fornøyde med å være i en jobb der dette ikke er krav. Og lever et helt fint liv med å jobbe som tilkallingsvikar på forskjellige steder. Dette handler også om hvordan forstå mennesket og deres bakgrunn for valg, noe jeg skal se videre på i neste avsnitt.

### 6.5.2 Ansettelsesprosesser i lys av habitus og CCT

Så hvordan kan en karriereveileder ved hjelp av valgte karriereteorier, veilede mennesker som faller utenfor inn i arbeid? Her vil jeg først påpeke at i Donald Supers seksten punkter for veiledning, som av Savickas ble videreutviklet for å tilpasse samfunnsendringer og er basen i CCT (Høydal & Poulsen, 2012, s. 218). Ser jeg mange likhetstrekk til Bourdiues teori om habitus. Hovedforskjellene handler om at det i CCT er fokus på hvordan individet forstår sine egne valg ut ifra erfaringer eller tilfeldige hendelser, og at det i Bourdiues teori handler om hvordan individets valg formes av og påvirkes av sosiale settinger/posisjoner eller av tidligere erfaringer (Savickas, 2021).

Grunnen til at jeg nevner dette, handler om funnet til Grødem (2023) som peker mot en frykt for at mennesker skal bli for trygge i arbeidet, og ender opp med å utnytte systemet i form av eksempelvis sykemeldinger (Grødem, 2023). Vil jeg se på i lys av habitus, for her snakkes det om valg og hvordan de tas, og at disse kan påvirkes av erfaringer som er gjort tidligere både på et mikro og et mesoplan. For det er ikke slik at dette er noe alle arbeidsgivere har som bekymring, men det handler om at i noen tilfeller i mikrosystemer så vil det alltid finnes mennesker som vil forsøke å utnytte goder som finnes (Grødem, 2023). Dette gjelder også for mennesker som ikke er innvandrere, så her snakker vi om en erfaring som også kan bidra til diskriminerende holdninger i et mesosystem. Men at en slik holdning dannes av erfaringer som er gjort i et mesohabitat, er kanskje ikke så vanskelig å forstå (Savickas, 2021). I et hermeneutisk syn, vil dette kunne sees i sammenheng med begrepet forståelseshorisont. For her snakkes det om hendelser som kan forekomme for mennesker som jobber med karriereveiledning som profesjon. Men at denne forståelsen også kan endres, ved erfaringer som viser til ny informasjon om problematikken (Thomassen, 2006, s. 87). Dette funnet vil også bli drøftet videre i 6.5.3



Career Construction Theory forkortet til CCT, er Savcikas karriereteori. I denne teorien skjer karrierelæring i et individuelt og samfunnsmessig perspektiv, der fokuset handler om hvordan man som menneske bygger sin karriere gjennom ulike hendelser og valg. Her rettes det også fokus på deltakers selvforståelse i forhold til arbeidsmarked og målsetting, og at det må tas høyde for hvordan strukturelle hendelser virker inn på individets karriere (Højdal & Poulsen, 2012, s. 218–221). I forhold til karriereveiledning av innvandrere uten utdanning, ser man her viktigheten av å øke forståelsen av hvordan arbeidslivets spilleregler blir benyttet på et mesonivå. Dette kan kanskje løses med at deltaker får mulighet til ytterligere arbeidsmarkeds og språkopplæring, men for at dette skal kunne gjennomføres, kan det være hensiktsmessig å få innvilget et AMO-tiltak som tilbyr opplæring i dette. Det rapporteres jo om at AMO-tiltak oppleves som trygt, i overganger til arbeid eller utdanning (Hardoy & Zhang, 2019). Så dette kan vel sies å være en bekreftelse på at det er behov for økt mengde opplæring for innvandrere, men også et svar på funnet til blant andre Friberg og Elgvin (2014) om at det hos innvandrere er et ønske om mer opplæring (Friberg & Elgvin, 2014).

Men hva med veileders utvikling og forståelse for de nevnte faktorene? Har ikke dette mye å si for hvordan man gjennomfører en veiledning? Umiddelbart er svaret at dette definitivt har mye å si. Og i lys de seksten punktene for veiledning som Savickas videreutviklet, så ser man at i punkt seks til ti at dette også handler om at man som person vokser i jobben ettersom kunnskapen om den stiger. Min forståelse av dette handler ikke kun om den som søker veiledning, dette sees også som forklaring på hvordan karriereutvikling foregår for den som utøver veiledningen (Højdal & Poulsen, 2012, s. 218–219).

Men hva bør man rette spesifikt fokus på i veiledning av innvandrere med denne problematikken? I henhold til de siste fem trinnene som Savickas videreutviklet, og som fokuserer på å hensynta store endringer hos individet eller i samfunnet, fremheves utviklingen av selvbildet som en sentral del av Career Construction Theory (CCT) (Højdal & Poulsen, 2012, s. 220). Selvbilde i forhold til yrkesvalg beskrives som en prosess som starter allerede i barndommen, og blir påvirket av de rollemodeller som befinner seg i nærheten av individet. Videre at dette er en prosess som utvikler seg gjennom hele livet (Højdal & Poulsen, 2012, s. 225–226). Sett i lys av funn om ansettelsesprosesser, kan man eksempelvis tenkes at det å flytte til Norge å bli en selvstendig arbeidssøker ikke nødvendigvis er en enkel overgang. Eksempelvis er vi i Norge nesten totalt digitalisert, i motsetning til andre land. En jobbsøkerprosess går nesten utelukkende via digitale plattformer. Og som nevnt i kapittel 6.4 rapporteres dette med manglende digitale ferdigheter i en jobbsøkerprosess, som en vanskelig

del av en slik prosess (Bønnhoff, 2019). Hvis da språket ikke er tilstede, og det forekommer diskriminering i ansettelsesprosesser, via eksempelvis at de blir luket ut som uaktuelle grunnet utenlandske navn (Grødem, 2023). Er det kanskje opp til karriereveileder å finne andre løsninger. I forhold til CCT individperspektiv, kan man som karriereveileder kanskje bidra til å utvikle et positivt selvbilde rundt det å levere en CV eller søknad. For mennesker som jobber i AMO-tiltak, har fordelen av å møte deltaker hver dag over en lenger periode. Og arbeidssøkerferdigheter er en av hoveddelene i det vi skal lære bort og tilby veiledning innen.

### 6.5.3 Manglende kulturell forståelse i ansettelsesprosesser

Hvordan kan man som karriereveileder, med hjelp av funnene i forbindelse med ansettelsesprosesser, bidra til at disse prosessene blir en bedre opplevelse for deltakere? Her snakker vi nok ikke kun om en del av et system, her snakker man også om det å forstå helheten og omfanget av det som sies. Og dermed er vi tilbake til flerkulturell forståelse og det terapeutiske systemet til Patton og McMahon.

Funnene fra Elgvin og Svalund (2020) som sier at de som ikke har utdanning, ofte blir veiledet inn i yrker med høyrisiko for store endringer for ansatte, og at dette er en problematikk som ofte forekommer i eksempelvis renholdsyrker, har to sider man kan problematisere (Elgvin & Svalund, 2020). Det første problemet er generaliseringen av jobber der behov for utdanning ikke er gjeldende, det andre er at det finnes mesosystemer som spekulerer i funnet som av Grødem (2023) omtales som svingdøreffekten (Grødem, 2023). At de ansetter mennesker med innvandrerbakgrunn, men ikke har noen intensjoner om å beholde de kan sies å være både urettferdig, diskriminerende og lite integrerende. Til dette vil jeg si at selv om renholdsyrket blir nevnt, er de ikke de eneste innen denne kategorien. Det finnes mange andre bedrifter som eksempelvis kantine, butikker, mat og service osv. som har like føringer. Et unntak er sesongarbeiderbedrifter, disse har også en personalpolitikk som tilsier en svingdøreffekt, men dette er jo intensjonen med sesong. Det til tross, forekommer det at sesongarbeider ender opp fast arbeid i etterkant, eller at de kommer tilbake igjen neste sesong.

Dette vil jeg si at kan sees i lys av det terapeutiske systemet, for dette handler karriereveilederens forkunnskap. Dette gjelder både kunnskap om lover og regler, markedskunnskap, og da kanskje spesielt kunnskap om arbeids- og næringsliv og hvordan de tidligere har behandlet ansatte. Som på mange måter også er det flerkulturell kunnskap handler om. I dette funnets tilfelle vil det eksempelvis være hensiktsmessig å kjenne til

deltakers bakgrunn, utdanningsmuligheter i hjemland, kulturen de medbringer og hvordan alt dette innvirker på deltakers valg av/eller foretrukne valg av yrker (Patton & McMahon, 2006)

Et eksempel er som nevnt i kunnskapsgrunnlaget i forbindelse med NOU 2016:7, er at innvandringsårsak, samfunnsøkonomi og hvor lenge de har bodd i Norge, også har en innvirkning på hvilken sysselsettingsgrad som blir resultatet (NOU 2016:7, 2016, s. 193). Det som NOU'n her prater om handler jo også om arbeidsinnvandrere som eksempelvis ikke har krav på introduksjonskurs, fordi vi snakker om hva slags forkunnskaper deltaker kommer inn i veiledning med. Har deltakeren som har flyttet til Norge gjennomgått noe som helst form arbeidsmarkedsopplæring, har de arbeidet før i Norge og videre forstår de arbeidslivets spilleregler, eller ingen av delene? Dette er spørsmål som ofte blir stilt i karriereveiledning med innvandrere, og svarene som her gis, vil for en karriereveileder si mye om hva slags kunnskap som bør bli fokuset i arbeidet mot en varig tilknytning. Dette er jo også hovedpoenget i kompetansesstandardene som ble drøftet i kapittel 6.5.1 (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024).

Men hva med veileders flerkulturelle forståelse? Denne kan jo også bidra til å skape fordommer og villedning i stedet for veiledning. I lys av hvordan karriereveilederen ved hjelp av det terapeutiske system kan bidra til å forebygge dette, kan det å trekke frem hvordan veilederens bevissthet om eget system og hvordan dette påvirker deltakeren, være en viktig faktor. For det handler ikke kun om å forstå deltakers kultur, man skal også være seg bevisst hvordan egen kultur påvirker den veiledningen som tilbys (Patton & McMahon, 2006)

## 6.6 Funn satt i system

Innledningsvis stilte jeg fire forskningsspørsmål som jeg i dette delkapittelet skal forsøke å svare på. De tre første spørsmålene handler om å kategorisere de funnene som er gjort inn i kategoriene: mikro, meso og makro. Som nevnt i kapittel 5, har jeg valgt å trekke frem hovedpunkter i funn. Og disse hovedpunktene har videre blitt satt inn i tabell 6, og fungerer som svar på de tre første forskningsspørsmålene:

Mikronivå: de faktorer som ligger på et individuelt plan	Meso: de faktorer som ligger på arbeidsgivers plan	Makro: de faktorer som ligger på statlig nivå
<ul style="list-style-type: none"><li>• Det er et uttalt ønske om mer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manglende kunnskap om språkutvikling hos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• At veiledere bør ha mer kulturell forståelse, fordi de</li></ul>

<p>grunnleggende utdanning/opplæring.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Språkforståelse i forbindelse med samhandling med NAV, oppleves som vanskelig</li> <li>• Språkforståelse i forbindelse med samhandling med NAV, oppleves som vanskelig</li> <li>• Mange opplever å bli undervurdert i møte med systemet</li> <li>• At å jobbe i yrker som ikke krever utdanning, ikke fremmer språk eller nettverksbygging.</li> <li>• At egen kultur i noen tilfeller oppleves som en hindring for å kunne stå i arbeid</li> <li>• At mange innvandrere velger å sosialiseres med mennesker fra egen kultur</li> <li>• Det oppleves som vanskelig å kombinere jobb og familie</li> <li>• Det velges å droppe ut av arbeid, i tilfeller</li> </ul>	<p>arbeidsgivere, kan føre til diskriminering</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det forekommer fortsatt mye diskriminering i arbeidslivet i Norge</li> <li>• Noen bedrifter, spesielt de som ansetter uten utdanning, har en bekymring for at denne gruppen mennesker skal forstå hvilke rettigheter de har, og utnytter disse.</li> </ul>	<p>veileder med forutinntatte holdninger</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er et manglende tilbud for grunnleggende utdanning</li> <li>• Det er manglende opplæring av digitale kompetanser i den opplæringen de mottar</li> <li>• AMO-tiltak oppleves som trygge overganger inn mot arbeid</li> <li>• Grunnet manglende utdanning, blir mange veiledet inn i jobber som har store endringsrisikoer i form av nedbemanning eller utskifting, og som tilbyr dårlige vilkår i ansettelse.</li> <li>• Det å måtte delta på kursing oppleves som en hindring for å kunne søke jobber</li> </ul>
---	---	--

<p>der overkvalifisering er et tema.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At utdanninger som er gjennomført i andre land, grunnet eksempelvis lovverk ikke alltid er sammenlignbare med krav, lovverk, innhold osv. i Norge.</li> </ul>		
---	--	--

Tabell 6: Inspirert av Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell

Jeg vil påpeke at tabell 6, kan benyttes som et verktøy i karriereveiledning med innvandrere. Hvis spørsmålet stilles: Hvorfor kommer du tilbake? Og svaret en mottar kan gjenkjennes i de funnene som her er gjort, kan listen benyttes som refleksjon rundt hvilket nivå det er behov for veiledning på.

### 6.6.1 Sammenhenger i funn

Med bakgrunn i forskningsspørsmål nummer fire: Hvilke sammenhenger er det mellom faktorer på de ulike nivåene mikro, meso og makro? Vil jeg påpeke at selv om funnene har blitt kategorisert, vil de aller fleste funnene også kunne analyseres med i lys av de andre kategoriene. Eksempelvis vil funnet som sier noe om ønske om mer utdanning, selvsagt også kunne analyseres i lys av makroperspektivet. Dette kan eksempelvis handle om etterspørsel, behov, politiske satsninger eller økonomi.

Men det som kanskje er mest fremtredende er at alle funnene kan sees i et systemteoretisk lys. Den utviklingsøkologiske modellen til Bronfenbrenner, omfatter mange forskjellige innvirkninger på livet og valg som tas og retter fokus mot at menneskets valg ikke bare blir påvirket av enkelt hendelser og tilfeldigheter (Riborg & Stai, 2022). Det samme gjelder også for Habitus og CCT. Det handler om å forstå helheten av mennesket, selv om de retter fokus på litt forskjellige faktorer (Højdal & Poulsen, 2012; Savickas, 2021).

At det i nåtid også forekommer rasisme i arbeidsmarkedet og de ansettelsesprosesser som foregår, er en utfordring som er viktig å se på i lys av både mikrosystemet, men også mesosystemet. For dette handler ikke kun om enkeltindividers holdninger eller forståelse av flerkultur, det handler også om å kunne se på hva samfunnet har å tilby den som søker

karriereveiledning. Her snakker vi om ulike AMO-tiltak, grunnleggende norskopplæring, samfunnsforståelse, eller andre kompetansehevede tiltak som eksisterer. Funnene i denne oppgaven viser både faktorer som samsvarer med hverandre, men også faktorer som er befinnet seg i en sirkulær kollidering. Dette handler om at det er flere grunner til frafall, og at de møter hverandre i de ulike systemene og blir påvirket av hverandre. Men det er vanskelig å indentifisere hva som er den mest fremtredende faktor som hindrer deltakelse i arbeidsliv eller utdanning.

## 6.7 Implikasjoner for praksis

Så hvordan kan funn gjort i dette forskningsprosjektet bidra til utvikling for karriereveiledning av innvandrere? Funnene tilsier at tema som jeg har forsket på, har mange forskjellige svar på akkurat dette. Men målet med denne oppgaven var jo nettopp å danne en oversikt/skjema over ulike faktorer som medfører frafall i arbeid eller utdanning, hvis hensikt var å kunne bidra som et praktisk verktøy i veiledning der disse faktorene kom frem som et tema.

I lys av en fenomenologisk forståelsesramme, har denne oppgaven hatt fokus på å finne eksisterende litteratur som viser hvordan innvandrere selv har opplevd å havne utenfor arbeidslivet eller utdanningssystemer. Jeg har gjennom denne forskningen søkt etter subjektive erfaringer som videre kan være med å bidra til en karriereveilederpraksis som er mer tilpasset innvandreres behov, og som kan bidra til mer målrettet veiledning (Johannessen et al., 2016).

Jeg har dermed valgt å komme med noen forslag til implikasjoner for praksis:

- **Flerkulturell kompetanse:** som det påpekes i NOU 2016:7 bør de som jobber med karriereveiledning og da kanskje spesielt veiledning av innvandrere, i fremtid rette fokus mot økt flerkulturell forståelsesramme (NOU 2016:7, 2016). I lys av deltaker perspektiv, vil dette bety å bli møtt med trygge rammer, der det er muligheter for å uttrykke ønsker, drømmer og mål.
- **Utdanning:** at det rapporteres om manglende opplæring fra deltakers perspektiv, kan også sees i sammenheng med manglede opplæring av karriereveiledere (kanskje spesielt de som jobber i AMO-tiltak). Det er ingen direkte funn i min forskning som sier noe om dette, men med grunnlag i det å utøve karriereveiledning, også innebærer å kunne Navigere i ulike valgmuligheter som finnes. Vil dette være en viktig faktor å jobbe med for å videreutvikle karriereveiledningstilbudet for innvandrere.

Eksempelvis vil det være hensiktsmessig å kunne forklare om hvordan voksenopplæring fungerer, ha kjennskap til hva slags tiltak i Nav som støtter eller ikke støtter utdanning, eller kunne vite hvordan et utdanningsløp er bygd opp og kunne forklare dette. I forhold til oppgavens tittel, hvorfor kommer de tilbake? Vil jeg si at ved å rette fokus på kompetansehevende tiltak for karriereveiledere, kan man også bidra til økte forutsetninger for forståelse av systemet, og samtidig sikre at valg som blir tatt blir mer langvarig.

- **Samarbeid mellom etater:** det bør rettes søkelys på økt samarbeid mellom karriereveiledere i AMO-tiltak og Nav. Dette handler om at man jobber for å nå felles mål, og sikring av kvalitet i tiltakene. Videre handler dette også om forutsigbarhet og å kunne benytte seg av ulike tilbud og muligheter som velferdssystemet innehar, samtidig som man også kan spesifisere planer for den enkeltes behov for opplæring.
- **Arbeidsmarkedsforståelse:** det bør rettes fokus på opplæring og utvikling av arbeidsmarkedskompetanse blant karriereveiledere i AMO-tiltak. Dette innebærer forståelse for endringer, trender og krav i arbeidsmarkedet, og er informasjon man som karriereveileder er avhengig av å forstå for å kunne bidra til utvikling av faget. Eksempelvis: handler dette om veiledning og realitetsorientering rundt deltakers mål/muligheter, samtidig å kunne bidra til økt forståelse av individuelle ferdigheter og muligheter. Med dette menes: at det er ikke alle innvandrere som anser tilkallingsvikarstillinger/sesongarbeid som negativt. Noen anser dette som en stor frihet, eller som starten på bredere arbeidserfaring eller en lettere vei inn mot stabile ansettelsesforhold. Arbeidsmarkedsforståelse som karriereveileder, handler også om målrettet og tidsbesparende veiledning, og det å forstå hvordan strukturelle barrierer kan innvirke på en ansettelsesprosess.
- **Samarbeid mellom karriereveileder og mesonivåer:** sist vil jeg nevne samarbeid mellom karriereveiledere og mesonivåer. Her snakkes det om hvordan karriereveilederen kan benyttes i overgangsfasen til arbeid, tilrettelegging og forklaringer av praksis og innhold i denne. Dette handler også om nettverksbygging, for dette handler om kunnskap om hva mesonivåer ønsker/forventer av arbeidstakeren. Samtidig handler dette også at karriereveilederen bør vite en del om hvilken kompetanse som passer hvor. Eksempelvis, er det mange som kommer til Norge som har jobbet som bønder i hjemlandet sitt. Men av en eller annen grunn, er dette noe de velger å ikke legge frem som kompetanse. Noen arbeidsgivere i Norge, verdsetter denne uformelle

kompetansen i form av at de da antar at deltaker har god arbeidsmoral og er flink til å jobbe effektivt.

Videre forskning bør undersøke hvordan slike tiltak fungerer i praksis og hvordan de kan tilpasses ulike grupper.

Disse implikasjonene er alle faktorer som sier noe om hvordan man kan bruke funnene gjort i denne oppgaven til å utvikle karriereveiledning for innvandrere. Men jeg vil si at innenfor AMO-sektoren, er det fort gjort at vi blir veldig opptatt av deltakeren og rammeverket som ligger til grunn fra Nav. Og at det er viktig at vi som jobber i denne sektoren også ser på problematikken fra et arbeidsgivers syn, og kanskje jobber mer mot et samarbeid der man skaper mer åpenhet om faktorer som bør være til stede for å forebygge frafall fra arbeid eller utdanning.

## 6.8 Videre forskning og kritisk blikk på oppgaven

Hvordan kan denne masteroppgaven bidra til fremtidig forskning rundt tematikken, og hva kan gjøres annerledes? Dette kan belyses på ulike måter, men i henhold til mine funn, omhandler en av de mest framtrædende faktorene manglende tilbud om opplæring og utdanning for innvandrere. Funnene viser også at innvandreres ønsker om mer opplæring, og utdanning, ikke blir tatt på alvor. Dette er det et funn som dokumenterer, og viser, at det er et behov for videre forskning rundt denne tematikken.

Om jeg i denne oppgaven skulle ha funnet mer utfyllende informasjon om teamet, som omhandler ønsker om mer opplæring og utdanning, ville jeg også måttet inkludere flere og andre perspektiver, som for eksempel et økonomisk eller et rent politisk ståsted. Funnet som viser til manglende utdanning og opplæring, viser ikke bare til deltakers ønsker eller behov for økt kompetanse. Både problemstillingen min, og forskningsspørsmålet etterspør også faktorer på et meso- eller makroperspektiv. Funnene som kommer fram i denne oppgaven, tyder på at det i et mikroperspektiv, eksempelvis, hos veiledere mangler flerkulturell kompetanse, og en manglende forståelse for tiltak eller utdanning rundt den enkelte deltaker (Friberg & Elgvin, 2014). Denne utfordringen kan belyses i et meso- eller makroperspektiv. Her kommer det fram en problematikk, det er et behov for å forske videre på.

I Valens artikkel rettes søkelyset på hvordan mesosystemer kan gi et innsyn i, og en bedre forståelse av kultur og språkutfordringer (Valen et al., 2021). Oppgaven belyser også et manglende fokus på hvordan mesosystemer opplever denne type problematikk, noe som også gjenspeiles i tabell 6. Det man i denne tabellen kan se, er at det er få faktorer som settes i



sammenheng med mesosystemet. Videre viser også mine funn at det er lite informasjon, eller forslag til løsninger og utviklingspotensial i karriereveiledning for innvandrere. Noe av forklaringen til dette er at de fleste forskningsartiklene jeg har benyttet meg av, i stor grad er knyttet til FAFO, som har valgt å vektlegge sin forskning i et mikroperspektiv. Om jeg i tillegg hadde benyttet meg av forskning fra andre etater, kunne disse, om mulig, gitt andre svar på oppgavens problemstilling.

I dagens forskning ser man i større grad en trend på å belyse individets samfunnsutfordringer i et systemteoretisk lys. Likevel kan man ikke glemme de som opplever nedlatenhet, forutinntatthet og dårlige holdninger i møte med både makro og mesosystemer i Norge (Magnussen, 2020). Er dette noe man i større grad burde ha belyst bedre? I lys av problemstillingen som ber om faktorer det er viktig å være oppmerksomme på i karriereveiledning, ser man at det i videre forskning kanskje burde rettes enda større fokus på strukturelle forhold i systemer som tilbyr karriereveiledning. Her kan man også man med enkelhet ta inn en manglende flerkulturell forståelse, eller forståelsen for kvalitetsrammeverket, som i denne sammenhengen bare er en føring, som karriereveiledersektoren ikke er lovpålagt å benytte seg av. For at karriereveiledning for innvandrere skal utvikles til å kunne forebygge frafall fra arbeid eller utdanning, er karriereveileders kompetanse om flerkultur, en faktor som er viktig å få belyst i framtidig forskning på emnet.

I oppgaven har jeg forholdt meg til eksisterende forskning. Oppgaven kunne også vært gjennomført i form av en kvalitativ studie, i form av målrettede spørsmål, på bakgrunn av egen problemstilling. En slik studie ville gitt meg andre svar, og også gitt et annet sluttprodukt. Benyttelse av andre søkeplattformer, kombinert med forskning forankret i et meso eller makroperspektiv, ville trolig også bidratt til en mer utfyllende forståelse av problematikken.

## 7.0 Oppsummering og konklusjon

Temaet for denne masteroppgaven er noe jeg har vært sikker på at jeg ønsket å forske på gjennom hele karriereveilederstudiet. Jeg jobbet lenge med å lande problemstilling og var også usikker på valg av metode. Jeg tenkte på å intervjuere innvandrere i lys av spørsmålet, hvorfor kommer de tilbake? Men landet på at det å formulere etiske og nøytrale spørsmål til denne problematikken, ikke var så lett. Jeg var bekymret for at mine erfaringer skulle ha for stor påvirkning på intervjuene, og landet dermed på å gjennomføre forskning med litteraturstudie som metode. Jeg hadde også en tanke om at å samle de funnene jeg oppdaget i en liste, som videre kan benyttes i karriereveiledning av innvandrere.

I det første kapittelet av oppgaven gir jeg en presentasjon av både personlig og faglig forkunnskap om temaet, videre ble også grunnlag for valg av tema og problemstilling presentert. I det andre kapittelet presenterte jeg kunnskapsgrunnlaget, som delvis er basert på egen forforståelse for tematikken, i form av hva jeg visste fra før og hva jeg søkte informasjon om. I søket etter informasjon etter forskning som passet problemstillingen min, resulterte dette i de artiklene som ble benyttet i kunnskapsgrunnlaget. Kapittel tre tar for seg karriereteorier som Habitus, CCT, systemteoretisk teori og teori om flerkulturell kompetanse. Det fjerde kapittelet handler om vitenskapsteoretisk bakgrunn, metodevalg og hvordan jeg brukte tematisk analyse til å analysere og finne de fire temaene. I kapittel fem har jeg presentert mine funn og egne refleksjoner rundt disse. I kapittel seks har jeg forsøkt å drøfte funnene opp imot kunnskapsgrunnlag, teori og vitenskapsteoretisk syn.

*Oppsummering/konklusjon: Hvilke faktorer, som hindrer/forebygger frafall i utdanning eller arbeidsforhold hos innvandrere, er det viktig å være oppmerksom på i karriereveiledning?*

Dette spørsmålet kan besvares, og konkluderes på ulike måter, men noen faktorer er mer framtrædende enn andre. Forskning på området viser at det er flere ulike faktorer som bidrar til at innvandrere faller fra utdanning, eller blir stående utenfor arbeidslivet, enn faktorer som forebygger og forhindrer frafall. Faktorer som bidrar til frafall kan være manglende utdanning og flerkulturell kompetanse, og diskriminerende holdninger overfor innvandrere fra arbeidsgivere og karriereveiledere. Karriereveiledere må være oppmerksomme på ulike kompetansehevende tiltak, og at dette er noe man kan se i sammenheng med frafall fra utdanning, eller arbeidsforhold. Det er også viktig å være bevisste på hvor hemmende manglende språkforståelse kan være, og hvor stor helhetlig innvirkning dette har på individet.

Funn viser også det er et manglende fokus på viktigheten av nettverkets betydning i ansettelses- og utdanningsprosesser. Man må også være mer bevisst på at dette ikke bare omhandler mangelfull språkopplæring, men også at innvandrere ikke får en inngående nok opplæring i det norske systemet, arbeidslivet og i samfunnet generelt. Faktorer relatert til karriereveileders adferd, rapporterer tilbake om, en mangelfull flerkulturell forståelse, og at noen karriereveiledere utøver forutinntatte holdninger overfor innvandrere. Dette er faktorer som karriereveiledere i større grad bør være seg selv bevisste om, fordi dette omhandler den profesjonaliteten karriereveiledere skal utøve som veiledere for innvandrere.

En annen viktig faktor, som er viktig å være seg bevisst som karriereveileder, er at det forekommer diskriminering i veiledningsarbeidet, ansettelsesprosesser og i arbeidslivet, og hva dette gjør med innvandreres ønsker om gjennomføring utdanning, eller i ansettelsesprosesser, og ønsket om å være i arbeidslivet. I dagens samfunn, tror man kanskje at disse faktorene ikke eksisterer, men at det er faktorer som fortsatt gjør seg gjeldende og noe som karriereveiledere for framtiden må ha et større fokus, og være seg mere bevisste på. Man skulle kanskje trodd at var et ikke-tema i dagens samfunn, men det eksisterer og er noe man som karriereveileder bør rette videre fokus på.

## Litteraturliste

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2006, juni 17). *Arbeids- og velferdsetaten (NAV)*.  
Regjeringen.no; regjeringen.no. [https://www.regjeringen.no/no/dep/aid/om-arbeids-og-inkluderingsdepartementet/etatstyring/underliggende-etater/arbeids\\_og\\_velferdsetaten/id1511/](https://www.regjeringen.no/no/dep/aid/om-arbeids-og-inkluderingsdepartementet/etatstyring/underliggende-etater/arbeids_og_velferdsetaten/id1511/)
- Aveyard, H. (2018). *Doing a Literature Review in Health and Social Care: A Practical Guide*. McGraw-Hill Education.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bønnhoff, H. E. D. (2019). «Verden går veldig fort». *Tidsskrift for velferdsforskning*, 22(4), 325–337. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2019-04-05>
- Edman, A. (2022). *Introduksjonsprogram i 2021: Stabile resultater*. IMDi. <https://www.imdi.no/contentassets/b90191510aa94521960699ed3656b23c/nokkeltall-introduksjonsordningen-2021a.pdf>
- Elgvin, O., & Svalund, J. (2020). *Kunnskapsoppsummering om tiltak for varig sysselsetting* |. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/kunnskapsoppsummering-om-tiltak-for-varig-sysselsetting>
- Fedreheim, G. E., Hansen, T., & Aure, M. (2022). *Arbeidsinkludering av flyktninger gjennom praksis – En flernivåstudie av arbeidsgiveres synspunkter på det å tilby praksis*. Søkelys På Arbeidslivet. <https://doi.org/10.18261/spa.39.2.1>
- Flatø, H., Kavli, C., & Lysvik Ravn, L. (2023). *Ny rapport om Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere*. <https://www.fafo.no/om-fafo/nyheter/ny-rapport-om-karriereveiledning-for-nyankomne-flyktninger-og-innvandrere>

- Friberg, J. H., & Elgvin, O. (2014). *Når aktivering blir ydmykelse* | \* *Fafo-rapport 2014:43*  
*Jon Horgen Friberg og Olav Elgvin.* <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/nar-aktivering-blir-ydmykelse>
- Gilje, N. (2019). *Hermeneutikk som metode. Ein historisk introduksjon.* Det norske samlaget.
- Grødem, A. S. (2023). Aldring i en innvandrernisje på arbeidsmarkedet. Lederblikk på eldre innvandrere med fysisk krevende jobber. *Søkelys på arbeidslivet*, 40(2), 1–15.  
<https://doi.org/10.18261/spa.40.2.1>
- Guribye, E., & Espegren, A. (2019). *Resultatmål i introduksjonsprogrammet for flyktninger.* NORCE Samfunnsforskning. <https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/handle/11250/2622204>
- Halleraker, J. H. (2024). Habitat. I *Store norske leksikon.* <https://snl.no/habitat>
- Hardoy, I., & Zhang, T. (2019). Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1–2), 55–78. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-04>
- Helsebiblioteket. (2019). *Flytskjema.* Helsebiblioteket.  
<https://www.helsebiblioteket.no/innhold/artikler/kvalitetsforbedring/kvalitetsforbedring/oversikt-over-metoder-og-verktoy/verktoy-for-kartlegging/flytskjema-copy>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, (2023, 20.10). *Om kvalitetsrammeverket.*  
<https://hkdir.no/no/kvalitet-i-karriereveiledning/introduksjon-og-sentrale-begreper/om-kvalitetsrammeverket>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, (2024, 20.11). *Kompetansestandardene.*  
<https://hkdir.no/no/kvalitet-i-karriereveiledning/kompetansestandarder/kompetansestandardene#Syv%20kompetanscomr%C3%A5der>
- Hodkinson, P., & Sparkes, A. C. (1997). Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29–44.

- Højdal, L., & Poulsen, L. (2012). *KARRIEREVALG teorier om valg og valgprosesser*.  
Rosendahls-Schultz Grafisk a/s.
- IMDi. (2023). *Høy tilfredshet blant deltakere i introduksjonsprogram og opplæring i norsk og samfunnskunnskap*. <https://www.imdi.no/kvalifisering/resultater-fra-nasjonal-brukerundersokelse-i-2022/hoy-tilfredshet-blant-deltakere-i-introduksjonsprogram-og-opplaring-i-norsk-og-samfunnskunnskap/>
- Integreringsloven. (2020). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven)* (LOV-2020-11-06-127). Lovdata.  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127?q=integreringsloven>
- Introduksjonsloven. (2003). *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)* (LOV-2003-07-04-80). Lovdata.  
<https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/2003-07-04-80?q=introduksjonsloven>
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Kitterød, R. H., Røed, M., & Ugreninov, E. (2021). *Søkelys på diskriminering i arbeidslivet*. Universitetsforlaget. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-01>
- Kobberstad Hansen, J. (2020). *Høyt utdanna flyktningers tilnærminger til kvalifisering og arbeid*. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-06>
- Kunnskapsdepartementet. (2018, mars 16). *Prop. 45 L (2017–2018)* [Proposisjon].  
Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-45-1-20172018/id2593537/>
- Lovdata. (2023). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven)*—Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127>
- Lunde, H. (2022). *Tidligere deltakere i introduksjonsordningen 2005-2019*.

Magnussen, M.-L. (2020). «Jeg er klar til å bidra». <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2020-01-05>

Midtbøen, A. H. (2017). Innvandringshistorie som faghistorie: Kontroverser i norsk migrasjonsforskning. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 34(2), 130–149.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-3053-2017-02-03>

Mordal, S., Holm-Nordhagen, A., Mathiesen, I. H., Buland, T. H., & Thomsen, R. (2022). *Kvalitet i karriereveiledning i skolen: En undersøkelse av kvalitet og kvalitetsutvikling i karriereveiledning i skolen*. NTNU Samfunnsforskning AS.  
<https://samforsk.brage.unit.no/samforsk-xmlui/handle/11250/3041100>

NAV. (2023). *Fortsatt økning i ledigheten*. nav.no. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/nyheter/fortsatt-okning-i-ledigheten>

NAV. (2024, desember 13). *Opplæring*. <https://www.nav.no/opplaring>

Netland, T., & Hovd, S. (2024). Fenomenologi. I *Store norske leksikon*.  
<https://snl.no/fenomenologi>

NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>

NOU 2022:18. (2022). *Mellom mobilitet og migrasjon Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-18/id2950726/>

NTNU. (2019). <https://youtu.be/KF3PtpaDsm8>—YouTube.  
[https://www.youtube.com/results?search\\_query=https%3A%2F%2Fyoutu.be%2FKF3PtpaDsm8](https://www.youtube.com/results?search_query=https%3A%2F%2Fyoutu.be%2FKF3PtpaDsm8)

- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153–166. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-9010-1>
- Riborg, A. R., & Stai, S. (2022). *Bronfenbrenners modell—Pedagogisk arbeid (HS-BUA vg2)—NDLA*. ndla.no. <https://ndla.no/subject:1:56ea35da-73d9-431f-a451-19f24f564f59/topic:2:70023834-50f5-4c9a-ac5c-df3d4bf3394d/topic:1:db37b609-f933-495e-84d9-fd7b76ec847e/resource:b7ecf1b6-2f55-404a-9cc0-35e5c4b3d592>
- Savickas, M. L. (2021). Journal of Vocational Behavior's 50th anniversary: Looking back and going forward. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103540. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103540>
- Slåtto, A. V., & Bjordal, A.-C. (2024). Kompetanse i karriereveiledning av nyankomne flyktninger. I I. M. Bakke, I. B. Bakke, & T. Shulstock (Red.), *Ikke bare god å snakke med—Om profesjonalisering av karriereveilederrollen i Norge* (s. 101–120). Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Vigmostad.
- Thomassen, M. (2006). *VITENKUNNSKAP KUNNSKAP OG PRAKSIS. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal Akademisk.
- Tøllefsen, T. O. (2024). Ghetto. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/ghetto>
- Valen, N., Kindt Takvam, M., & Bjørnset, M. (2021). *Norskprøven: God løsning eller feil problembeskrivelse?* <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-07>



# Vedlegg

## Vedlegg 1: Funn

Forfatter	(Hardoy & Zhang, 2019, s. 55–78).
Tittel:	Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet
Kilde:	Tidsskrift: Søkelys på arbeidslivet
Metode	Analyse av registerdata fra SSB
Hovedfunn	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Manglende godkjenning av utdanning</li><li>2. Lave norskferdigheter</li><li>3. Begrenset sosialt nettverk</li><li>4. Manglende arbeidserfaring</li><li>5. Etter deltakelse på AMO tiltak er det økt sannsynlighet for jobb.</li><li>6. Resultatene viser at deltakere i arbeidsrettede tiltak som arbeidspraksis og lønnstilskudd ofte går over til trygdeordninger, både før og etter introduksjonskurset i 2003. Dette tyder på at tiltakene brukes som en form for sortering eller avklaring, særlig når det er usikkerhet om helseutfordringer vil påvirke arbeidsevnen. (Hardoy &amp; Zhang, 2019, s. 68).</li><li>7. At det er trygt å delta på arbeidsrettede tiltak, kontra det å gå rett inn på ordinær utdanning eller i arbeidsliv.</li></ol>
Vurdering:	Denne artikkelen gir tydelige svar opp mot min problemstilling, dette i form av hvordan arbeidsmarkedstiltak og andre systemer kan motvirke at de blir værende i/eller beholder en jobb. Selv om studien bygger på delvis kvantitative funn, er det også gjennomført kvalitative analyser av denne informasjonen. Den Navngir en rekke årsaker som jeg skal benytte meg av i videre drøfting.
Repeterende ord, temaer eller mønstre	Repeterende ord: tiltak, arbeid, og deltakere, manglende godkjenning av utdanning, lave norskferdigheter, og begrenset sosialt nettverk.

	<p>Hovedtemaene er integrering i arbeidsmarkedet, effektiviteten av tiltak, og kompetanse- og språkrelaterte utfordringer.</p> <p>Mønstre: faktorer/barrierer for å komme inn i arbeidsmarked, effekt av AMO tiltak, risiko for overgang til trygd.</p>
Forfatter	(Kobberstad Hansen, 2020).
Tittel:	Høyt utdanna flyktningers tilnærming til kvalifisering og arbeid
Kilde	Tidsskrift: Søkelys på arbeidslivet
Metode	Observasjon
Hovedfunn	<p>8. Det er generelt vanskelig å få godkjent utenlands utdanning, men at dette ikke nødvendigvis handler om at de ikke får arbeid. Men om de selv klarer å argumentere for at kompetansen kan videreføres.</p> <p>9. De har et sterkt behov for normalitet/vanlige liv, og at dette blir satt på vent gjennom introduksjonskurs og at dette skaper utålmodighet etter å finne en jobb fort</p> <p>10. Høyere utdanning, høyere forventninger</p> <p>11. Det avholdes offisielle norskprøver fire ganger i året, og dette kan komme til hinder for deltaker som kanskje er i behov for en rask avklaring i forhold til jobb eller studier som jobben krever.</p> <p>12. Det rapporteres at mange innvandrere opplever utfordringer i forhold til det å ta hensyn til familien.</p>
Kritisk syn	Studien gir verdifull informasjon som jeg som veileder i henhold til problemstillingen bør ta høyde for, men den er gjennomført med kun 37 informasjonskilder som medfører at det mangler bredde i denne forskningen. Men svarene er likevel veldig relevant for min problemstilling og blir derfor med i analysen.

Repeterende ord, temaer eller mønstre	<p>Repeterende ord: godkjenning, utdanning, jobb og utfordringer.</p> <p>Temaer: integrering i arbeidsmarkedet, språkbarrierer og familie.</p> <p>Mønstre: godkjenning av utdanningspapirer og norskprøver</p>
Forfatter	(Grødem, 2023)
Tittel:	Aldring i en arbeidsnisje på arbeidsmarkedet. Lederblikk på eldre innvandrere med fysisk krevende jobber
Kilde:	Tidsskrift: Søkelys på arbeidslivet
Metode	Kvalitative intervjuer, med ledere som har personalansvar for eldre arbeidstakere.
Hovedfunn	<p>13. Noen steder blir utenlandske Navn diskriminert/eliminert allerede i søkeprosessen. I andre sektorer er utenlandsk arbeidskraft høyt etterspurt.</p> <p>14. Disse jobbene er typisk i bransjer der man ikke krever formelle kvalifikasjoner og hvor arbeidet er fysisk tungt.</p> <p>15. Noen arbeidsgivere er klare på at de ikke ønsker at ansatte med minoritetsbakgrunn skal bli for trygge i jobben, dette fordi de etter hvert lærer seg systemet. Eksempelvis sykerettigheter, da de på lik linje med nordmenn utnytter dette</p> <p>16. «Arbeidsgivere kan dermed ønske å etablere en «svingdør» der stadig nye innvandrergupper, med mindre bevissthet om regler og rettigheter, erstatter de gamle» (Grødem, 2023, s. 3).</p>
Vurdering:	De funn jeg har registrert i fra denne artikkelen er ikke direkte tematisert rundt alder av intervjuobjekter, de er mer generelle uttalelser om innvandrere fra et direkte lederperspektiv. Selv om studien kun har intervjuet ni ledere, og mangler relabilitet i og kvantitet i forhold til problemstillingen, er deler av oppgaven min å belyse faktorer i henhold til

	meso-perspektivet. Funnene blir derfor stående i henhold til et eller vanskelig tema og finne konkret forskning på.
Repeterende ord, temaer eller mønstre	<p>Repeterende ord: utenlandsk, arbeidskraft, diskriminering, arbeidsgivere og minoriteter</p> <p>Temaer: diskriminering i ansettelse, ulikhet i arbeidsmarked, rettigheter, usikkerhet og svingdørprinsippet.</p> <p>Mønstre: Kontrasten i etterspørsel og diskriminering, fysiske krav, usikkerhet for ansatte minoriteter.</p>
Forfatter	(Kitterød et al., 2021).
Tittel:	Søkelys på diskriminering i arbeidslivet:
Kilde:	Tidsskrift: Søkelys på arbeidslivet
Metode	Felteksperiment
Hovedfunn	<p>17. Forskning viser at enkelte arbeidsgivere nedprioriterer økonomisk støtte for å slippe å ansette mennesker som de har fordommer mot. Dette kalles smakbasert diskriminering.</p> <p>18. Arbeidsgivere har utfordringer med i forkant av en ansettelse å måle hvor produktive den som skal ansettes er. Og benytter dermed sin forkunnskap om kjønn, alder og etnisitet som indikatorer. Dette kalles statistisk diskriminering</p>
Vurdering:	Denne artikkelen belyser faktorer i forhold til frafall som ligger på både mikro, makro og meso nivå. Den snakker om diskriminering i ansettelsesprosesser og viser sin relevans inn mot problemstillingen, i form av kategorisering av hvordan diskriminering forekommer.
Repeterende ord, temaer eller mønstre	<p>Repeterende ord: diskriminering, arbeidsgiver og ansettelse</p> <p>Temaer: smaksbasert og statisk diskriminering</p> <p>Mønstre: Arbeidsgiver stoler mer på egne fordommer enn objektive vurderinger.</p>

Forfatter:	(Valen et al., 2021).
Tittel:	Norskprøven: god løsning eller feilproblembeskrivelse?
Kilde:	Tidsskrift: Søkelys på arbeidslivet
Metode	Survey med eksperiment design
Hovedfunn	<p>19. At arbeidsgivere ser at språkkunnskap og kulturforståelse henger sammen.</p> <p>20. «Usikkerhet om språkferdigheter oppgis ofte som en viktig grunn til at søkere med innvandrerbakgrunn blir diskriminert på arbeidsmarkedet» (Valen et al., 2021, s. 268).</p> <p>21. Arbeidsgivere vurderer ofte kandidatens egen oppfatning av norskkunnskaper som viktigere for ansettelse enn dokumentasjon fra norskprøven på B2-nivå (Valen et al., 2021, s. 269).</p> <p>22. Dette betyr at arbeidsgivere ikke alltid/nødvendigvis etterspør karakter på norskprøven og at den ikke ansees som viktig.</p> <p>23. I stedet ser de etter tegn på «kulturell kompetanse» eller uformelle språkferdigheter, basert på subjektive vurderinger. Dette kan potensielt skape flere problemer:</p> <p>24. Det er vanskelig for kandidater å vise slike uformelle språkferdigheter i en søknad.</p> <p>25. Det fører til urettferdige ansettelsesprosesser, fordi kandidater ikke blir vurdert etter klare og objektive standarder.</p> <p>26. Hvis språk vurderes som en del av kulturell kompetanse, kan det være problematisk fordi diskriminering på grunn av etnisitet er forbudt.</p>

	27. Mange kvalifiserte kandidater kan bli utelukket fra jobbmarkedet fordi de ikke viser sine språkferdigheter på måten arbeidsgivere forventer.
Vurdering:	Denne studien har en todelt metode, og inkluderer et høyt antall arbeidsgivere som har benyttet spørreundersøkelse og eksperimentdesign. Men den har også intervjuet 8 arbeidsgivere og det er disse funnene jeg vil benytte, det jeg må ha i tankene er at denne artikkelen fort kan få en innvirkning fra den kvantitative delen. Det er derfor viktig at studien tydelig definerer hvordan de to metodene samvirker for å unngå metodisk konflikt.
Repeterende ord, temaer eller mønstre	<p>Repeterende ord: språkkunnskap, kulturforståelse, arbeidsgivere, kandidater (de arbeidssøkende) og diskriminering.</p> <p>Temaer: sammenheng mellom språk og kultur, usikkerhet i språkferdigheter og subjektiv forståelse av dette, kulturell forståelse og urettferdighet i ansettelse</p> <p>Mønstre: arbeidsgivere velger kulturell kompetanse fremfor formelle testresultater i språk, noe som kan medføre urettferdige ansettelsesprosesser. Noe som kan føre til mennesker med innvandrerbakgrunn ubevisst/bevist stenges ute på jobbmarkedet, selv om de har den rette kompetansen.</p>
Forfatter	(Magnussen, 2020).
Tittel:	Jeg er klar til å bidra
Kilde:	Tidsskrift for velferdsforskning
Metode	Kvalitative intervjuer
Hovedfunn	28. Det kan være mye frykt i forhold til systemforståelsen, da særs blant alenemødre. Eksempelvis barnevern, og at barna må være alene hjemme noen timer.

	<p>29. Holdninger og forutinntatthet hos karriereveiledere har stor innvirkning, eksempelvis: at veisøker ikke gjør nok for å skaffe seg en jobb selv.</p> <p>30. Forutinntatthet om religion og dens regler, blant karriereveileder påvirker handlingsmønstre, selvtillit og kulturforståelsen.</p> <p>31. Kategoriseringen som møtes i både karriereveiledning og veiledning i systemet kan være mer «smertefull og kontraproduktiv på veien mot jobb enn «regler som ikke passer» (Magnussen, 2020, s. 71).</p> <p>32. Å gjentatte ganger bli møtt med mistro hos veilederen, kan medføre økt sjans utnyttelse av systemet.</p>
Vurdering:	<p>Denne artikkelen presenterer et bredt tidsperspektiv i sine funn og fokuserer på 25 kvinner og deres opplevelser av systemets styrende tenkemåter. Imidlertid er det kun én kvinnes erfaring som blir utdypet i artikkelen. Selv om man kunne argumentere for at dette gir grunn til å utelate den, støtter funnene fra intervjuene opp om problemstillingen min. Videre blir denne spesifikke erfaringen valgt fordi den effektivt belyser styringsprinsippene som går igjen i det samlede datamaterialet (Magnussen, 2020, s. 63).</p>
Repeterende ord, temaer eller mønstre	<p>Repeterende ord: frykt, holdninger, forutinntatthet, karriereveileder og kategorisering.</p> <p>Temaer: frykt og usikkerhet, holdninger hos karriereveileder, religiøse fordømmer, konsekvenser av å bli kategorisert og systemutnyttelse.</p> <p>Mønstre: kobling mellom frykt og fordømmer, samt hvordan dette virker på handlingsmønstre. Hvordan kategorisering kan være en barriere for effektiv veiledning. Mistro kan fort bli en syklus.</p>
Forfatter	(Elgvin & Svalund, 2020).
Tittel:	Kunnskapsoppsummering om tiltak for varig sysselsetting.

Kilde:	FAFO-notat
Metode	Litteraturstudie
Hovedfunn	<p>33. De blir ansatt i jobber som har større sjanse for nedskjæringer eller nedkuttinger, og videre har mindre nettverk som kan bidra til at de kommer inn i andre jobber</p> <p>34. Eksempelvis jobb i renhold som er en bransje som ikke krever utdanning, dette er også en jobb som ikke alltid er sosial og har ulike opplæring på hver lokasjon. Dette igjen medfører at denne kompetansen ikke kan benyttes i andre lignende jobber.</p> <p>35. Dette vil også medføre at nettverk ikke bygges.</p> <p>36. Midlertidige kontrakter medfører også at arbeidsgiver kan regulere arbeidskontrakten i tråd med konjunkturer</p> <p>37. Deltidsarbeid kan medfører at man som ansatt føler seg litt låst til arbeidsgiver, da det er trygt å vite hva man har.</p> <p>38. Jobbene de får påfører helseproblemer</p> <p>39. Begrensede norskkunnskaper bidrar til snevrere valgmuligheter, og gir dem mindre autonomi.</p> <p>40. Personer som kommer fra land der utdanningssystemet har kollapset, eller der befolkningen har opplevd krig, sult, naturkatastrofer og politisk forfølgelse. Kan ha medvirkning på sykefravær. Som igjen kan medføre frafall</p> <p>41. Innvandrere får ikke samme helesetilpasninger som majoritetsarbeidstakere i Norge (Elgvin &amp; Svalund, 2020, s. 14).</p> <p>42. De jobber ofte i bedrifter som ikke er IA</p> <p>43. Innvandrere generelt er mer utsatt for diskriminering både i arbeidsliv og i hverdag</p> <p>44. Mange er overkvalifiserte, og det kan bidra til at de forlater arbeid som ikke byr på nok utfordringer</p>



	<p>45. Manglende nettverk, de har ofte nettverk med andre mennesker med samme sosial status, bakgrunn</p> <p>46. Kompetansen de har fra hjemland kan ikke alltid sammenlignes med arbeidskompetanse i Norge.</p> <p>47. Norske myndigheter stiller høyere krav til både språk og utdanningsgodkjennelse</p> <p>48. Deres kulturelle verdier og holdninger kan bidra til at da særs kvinner ikke blir i jobber</p> <p>49. Dersom jobbene de får ikke byr på forskjeller i lønn, i forhold til ulike tiltak hos NAV er det mer sannsynlig at de trekker seg ut av jobb.</p> <p>50. Det er gjennomført forskning som sier at holdningsendringer hos innvandrere tar lang tid, ofte må det et generasjonsskifte til.</p>
Vurdering	<p>Dette notatet skal være en oppsummering som IMDi har bestilt av Fafø, og skal fungere som en oppsummering på eksisterende forskning av «tiltak som kan bidra til å øke en stabil, varig tilknytning til arbeidsmarkedet blant innvandrere» (Elgvin &amp; Svalund, 2020, s. 7). Utfordring her er at de sammenligner funnene sine med andre lands forskning som er en del av mine eksklusjonskriterier. Det er derfor viktig at jeg tydelig definerer at de funn jeg benytter mine kun omhandler Norge for å unngå metodisk konflikt. Dette er også en omfattende litteraturstudie, og det vil være viktig for meg å inkludere de fleste funnene. Denne forskningen gir de mest relevante svarene på min problemstilling, noe som gjør det essensielt å utnytte den på best mulig måte.</p>
Repeterende ord, temaer og mønstre	<p>Repeterende ord: innvandrere, jobber, nettverk og kompetanse.</p> <p>Temaer: urettferdige ansettelsesforhold, manglende nettverk, helseproblemer, kompetanse og kvalifikasjoner og holdninger og kulturelle faktorer.</p>

	Mønstre: sammenheng mellom ansettelse og helse, nettverksutfordringer, overkvalifisering, generasjonsforskjeller i holdninger
Forfatter	(Bønnhoff, 2019). Denne artikkelen handler i hovedsak om innvandrerkvinnens utfordringer med å komme i jobb, uten digital kompetanse. Jeg har valgt å droppe ordet kvinne i mine funn, da dette er også er en generell utfordring blant menn.
Tittel	«Verden går veldig fort»
Kilde:	Tidsskrift for velferdsforskning
Metode	Intervju
Hovedfunn	<p>51. Å komme i jobb å kunne forsørge familien, krever ganske god digital kompetanse</p> <p>52. Ansatte i voksenopplæring sier at de ikke har så mye digital kompetanse i undervisningen sin</p> <p>53. Manglende digital kompetanse kan også føre til at mennesker går glipp av essensiell informasjon i forhold til jobbsøking.</p>
Vurdering:	I denne artikkelen er 16 kvinner intervjuet fra lavdigitaliserte land, noe som innebærer at menn fra disse landene vil oppleve lignende problemer. Derfor har jeg valgt å utelate ordet "kvinne" i denne konteksten. Dette kan by på utfordringer ettersom jeg ikke inkluderer kjønn som en spesifikk dimensjon i forskningen min, men problemstillingen krever ikke nødvendigvis det. Selv om 16 svar kan virke begrenset, gir denne forskningen, i lys av problemstillingens formulering og oppgavens tema og struktur, nøyaktige svar. Derfor vil jeg inkludere den.
Repeterende ord, temaer og mønstre	<p>Repeterende ord: digital kompetanse, forsørge, arbeid</p> <p>Temaer: betydning av manglende digitale ferdigheter</p> <p>Mønstre: utfordringer ved manglende fokus på digital kompetanse og det informasjonsgapet som dette etterlater.</p>
Forfatter	(Friberg & Elgvin, 2014).

Tittel	Når aktivering blir til ydmykelse.
Kilde:	Fafo- rapport
Metode	Kvalitative intervjuer
Hovedfunn	<p>54. Kommunikasjon med NAV oppleves som vanskelig grunnet språk.</p> <p>55. De fleste ønsker seg utvidet språkopplæring</p> <p>56. Veldig mange ønsker grunnleggende utdanning eller kvalifisering, men de aller fleste følte at dette ønsket ikke ble tatt på alvor.</p> <p>57. De føler seg nedvurdert av NAV</p> <p>58. Praksis føles meningsløst</p> <p>59. Og den vanligste reaksjonen på møte med NAV som system blir apati.</p> <p>60. NAV ansatte selv har ikke stor tiltro til at de tiltak som tilbys har ønsket effekt. At eksempelvis AMO tiltak ikke gir liten relevans, hvis det allerede mangler grunnleggende opplæring.</p>
Vurdering:	Gitt at somaliske innvandrere utgjør en etnisk gruppe som statistisk sett er overrepresentert i arbeidsledighetsstatistikker, er denne rapporten svært relevant for min problemstilling. Rapporten inkluderer intervjuer med både somaliske personer og ansatte i NAV. De har fokusert på førstegangsflyktninger og har gjennomført intervjuer med 35 somaliske flyktninger og 15 NAV-ansatte. Dette antallet intervju gir tilstrekkelig informasjon for å belyse problemstillingen min.
Repeterende ord, temaer og mønstre.	<p>Repeterende ord: NAV, språk og utdanning.</p> <p>Temaer: språkbarrierer, utdanning og undervurdering av karriereveiledere</p> <p>Mønstre: sammenheng mellom språk og opplevelse av velferdssystemet, apatisk til systemet, og frustrasjon over utdanningssystemet.</p>

Tabell 4: med inspirasjon fra modell 6.1, "Example data summary chart" (Aveyard, 2018, s. 136; Braun & Clarke, 2006, s. 38).

## Vedlegg 2: Funn klar for telling

Dette vedlegget viser alle mine funn, de er nummerert fra 1 til 60 og har fargekoder etter tema. Man ser i vedlegg 1, hvilken artikkel funnet er hentet fra. Nummer på funn, samsvarer med nummer i vedlegg 1.

Språk er gul, utdanning er grønn, ansettelsesprosesser er lys blå, nettverk er rosa og holdninger/diskriminering er røde, digital kompetanse er lilla

1. Kommunikasjon med NAV oppleves som vanskelig grunnet språk.
2. De fleste ønsker seg utvidet språkopplæring
3. Veldig mange ønsker grunnleggende utdanning eller kvalifisering, men de aller fleste følte at dette ønsket ikke ble tatt på alvor.
4. De føler seg nedvurdert av NAV
5. Praksis føles meningsløst
6. Og den vanligste reaksjonen på møte med NAV som system blir apati.
7. NAV ansatte selv har ikke stor tiltro til at de tiltak som tilbys har ønsket effekt. At eksempelvis AMO tiltak ikke gir liten relevans, hvis det allerede mangler grunnleggende opplæring. (Friberg & Elgvin 2014).
8. Å komme i jobb å kunne forsørge familien, krever ganske god digital kompetanse
9. Ansatte i voksenopplæring sier at de ikke har så mye digital kompetanse i undervisningen sin
10. Manglende digital kompetanse kan også føre til at mennesker går glipp av essensiell informasjon i forhold til jobbsøking. (Bønnhoff 2019)
11. De blir ansatt i jobber som har større sjanse for nedskjæringer eller nedkuttinger, og videre har mindre nettverk som kan bidra til at de kommer inn i andre jobber (Elgvin & Svalund, 2020)
12. Eksempelvis jobb i renhold som er en bransje som ikke krever utdanning, dette er også en jobb som ikke alltid er sosial og har ulike opplæring på hver lokasjon. Dette igjen medfører at denne kompetansen ikke kan benyttes i andre lignende jobber.
13. Dette vil også medføre at nettverk ikke bygges.
14. Midlertidige kontrakter medfører også at arbeidsgiver kan regulere arbeidskontrakten i tråd med konjunkturer

15. Deltidsarbeid kan medfører at man som ansatt føler seg litt låst til arbeidsgiver, da det er trygt å vite hva man har.
16. Jobbene de får påfører helseproblemer
17. Begrensede norskkunnskaper bidrar til snevrere valgmuligheter, og gir dem mindre autonomi.
18. Personer som kommer fra land der utdanningssystemet har kollapset, eller der befolkningen har opplevd krig, sult, naturkatastrofer og politisk forfølgelse. Kan ha medvirkning på sykefravær. Som igjen kan medføre frafall
19. Innvandrere får ikke samme helesetilpasninger som majoritetsarbeidstakere i Norge (Elgvin & Svalund, 2020, s. 14)
20. De jobber ofte i bedrifter som ikke er IA
21. Innvandrere generelt er mer utsatt for diskriminering både i arbeidsliv og i hverdag
22. Mange er overkvalifiserte, og det kan bidra til at de forlater arbeid som ikke byr på nok utfordringer
23. Manglende nettverk, de har ofte nettverk med andre mennesker med samme sosial status, bakgrunn
24. Kompetansen de har fra hjemland kan ikke alltid sammenlignes med arbeidskompetanse i Norge.
25. Norske myndigheter stiller høyere krav til både språk og utdanningsgodkjenning
26. Deres kulturelle verdier og holdninger kan bidra til at da særs kvinner ikke blir i jobber
27. Dersom jobbene de får ikke byr på forskjeller i lønn, i forhold til ulike tiltak hos NAV er det mer sannsynlig at de trekker seg ut av jobb.
28. Det er gjennomført forskning som sier at holdningsendringer hos innvandrere tar lang tid, ofte må det et generasjonsskifte til.
29. Det kan være mye frykt i forhold til systemforståelsen, da særs blant alenemødre. Eksempelvis barnevern, og at barna må være alene hjemme noen timer. (Magnussen, 2020).
30. Holdninger og forutinntatthet hos karriereveiledere har stor innvirkning, eksempelvis: at veisøker ikke gjør nok for å skaffe seg en jobb selv.

31. Forutinntatthet om religion og dens regler, blant karriereveileder påvirker handlingsmønstre, selvtillit og kulturforståelsen.
32. Kategoriseringen som møtes i både karriereveiledning og veiledning i systemet kan være mer «smertefull og kontraproduktiv på veien mot jobb enn «regler som ikke passer» (Magnussen, 2020, s. 71).
33. Å gjentatte ganger bli møtt med mistro hos veilederen, kan medføre økt sjans utnyttelse av systemet.
34. At arbeidsgivere ser at språkkunnskap og kulturforståelse henger sammen. (Valen et al., 2021)
35. «Usikkerhet om språkferdigheter oppgis ofte som en viktig grunn til at søkere med innvandrerbakgrunn blir diskriminert på arbeidsmarkedet» (Valen et al., 2021, s. 268).
36. Arbeidsgivere vurderer ofte kandidatens egen oppfatning av norskkunnskaper som viktigere for ansettelse enn dokumentasjon fra norskprøven på B2-nivå (Valen et al., 2021, s. 269).
37. Dette betyr at arbeidsgivere ikke alltid/nødvendigvis etterspør karakter på norskprøven og at den ikke ansees som viktig.
38. I stedet ser de etter tegn på «kulturell kompetanse» eller uformelle språkferdigheter, basert på subjektive vurderinger. Dette kan potensielt skape flere problemer:
39. Det er vanskelig for kandidater å vise slike uformelle språkferdigheter i en søknad.
40. Det fører til urettferdige ansettelsesprosesser, fordi kandidater ikke blir vurdert etter klare og objektive standarder.
41. Hvis språk vurderes som en del av kulturell kompetanse, kan det være problematisk fordi diskriminering på grunn av etnisitet er forbudt.
42. Mange kvalifiserte kandidater kan bli utelukket fra jobbmarkedet fordi de ikke viser sine språkferdigheter på måten arbeidsgivere forventer.
43. Forskning viser at enkelte arbeidsgivere nedprioriterer økonomisk støtte for å slippe å ansette mennesker som de har fordommer mot. Dette kalles smakbasert diskriminering. (Kitterød, 2021)
44. Arbeidsgivere har utfordringer med i forkant av en ansettelse å måle hvor produktive den som skal ansettes er. Og benytter dermed sin forkunnskap om kjønn, alder og etnisitet som indikatorer. Dette kalles statistisk diskriminering
45. Noen steder blir utenlandske Navn diskriminert/eliminert allerede i søkeprosessen. I andre sektorer er utenlandsk arbeidskraft høyt etterspurt. (Grødem 2023)
46. Disse jobbene er typisk i bransjer der man ikke krever formelle kvalifikasjoner og hvor arbeidet er fysisk tungt.

47. Noen arbeidsgivere er klare på at de ikke ønsker at ansatte med minoritetsbakgrunn skal bli for trygge i jobben, dette fordi de etter hvert lærer seg systemet. Eksempelvis sykerettigheter, da de på lik linje med nordmenn utnytter dette
48. «Arbeidsgivere kan dermed ønske å etablere en «svingdør» der stadig nye innvandrergupper, med mindre bevissthet om regler og rettigheter, erstatter de gamle» (Grødem, 2023, s. 3).
49. Det er generelt vanskelig å få godkjent utenlands utdanning, men at dette ikke nødvendigvis handler om at de ikke får arbeid. Men om de selv klarer å argumentere for at kompetansen kan videreføres. (Kobberstad & Hansen)
50. De har et sterkt behov for normalitet/vanlige liv, og at dette blir satt på vent gjennom introduksjonskurs og at dette skaper utålmodighet etter å finne en jobb fort
51. Høyere utdanning, høyere forventninger
52. Det avholdes offisielle norskprøver fire ganger i året, og dette kan komme til hinder for deltaker som kanskje er i behov for en rask avklaring i forhold til jobb eller studier som jobben krever.
53. Det rapporteres at mange innvandrere opplever utfordringer i forhold til det å ta hensyn til familien.
54. Manglende godkjenning av utdanning (Hardoy & Zhang 2019)
55. Lave norskferdigheter
56. Begrenset sosialt nettverk
57. Manglende arbeidserfaring
58. Etter deltakelse på AMO tiltak er det økt sannsynlighet for jobb.
59. Resultatene viser at deltakere i arbeidsrettede tiltak som arbeidspraksis og lønnstilskudd ofte går over til trygdeordninger, både før og etter introduksjonskurset i 2003. Dette tyder på at tiltakene brukes som en form for sortering eller avklaring, særlig når det er usikkerhet om helseutfordringer vil påvirke arbeidsevnen. (Hardoy & Zhang, 2019, s. 68).
60. At det er trygt å delta på arbeidsrettede tiltak, kontra det å gå rett inn på ordinær utdanning eller i arbeidsliv.

