

OSLOMET

OSLOMET

Ida Hovland

Arbeidsinkludering for høyt utdanna innvandrere

En kvalitativ studie om veilederes erfaringer med veiledning av høyt utdanna innvandrere

Forord

Det å levere en masteroppgave gjør meg stolt.

Det har ikke vært det enkleste jeg har gjort å skrive en masteroppgave. Særlig ikke nå midt i en pandemi. Det å ha gode folk rundt meg har hjulpet meg med å komme i mål.

Først og fremst så vil jeg takke alle informantene mine fra NAV og NOKUT som stilte opp på intervju. Det hadde ikke vært mulig å gjennomføre denne oppgaven uten dere. Det er et spennende felt jeg har fått innblikk i, og jeg er også nysgjerrig på hva som vil skje videre med tanke på hjelpetilbud til innvandrere med høyere utdanning som står utenfor arbeidsmarkedet.

Mange tusen takk til veilederen min, Blanka. Takk for gode diskusjoner og tilbakemeldinger, og takk for at du også var interessert og involvert i mitt prosjekt.

Sist, men ikke minst, må jeg takke alle rundt meg. Det gjelder alle dere på lesesalen i Stensberggata. Selv med til tider stengt lesesal har dere vært et positivt avbrekk i lunsjpauser og gode samtalepartnere når jeg har stått fast. I tillegg vil jeg takke familien min og forloveden min, som har lest korrektur og støttet meg gjennom hele arbeidet.

Ida Hovland

Oslo, 14. mai 2021

Masteroppgave i sosialfag (sosialt arbeid)

OsloMet – storbyuniversitetet

Fakultet for samfunnsvitenskap

Sammendrag

Hensikten med denne masteroppgaven er å utforske arbeidsinkludering for innvandrere fra det globale sør med medbrakt høyere utdanning. NAV-veilederes erfaringer med veiledning av denne målgruppen er det som er i fokus. Problemstillingen er «Hva opplever veiledere som hindringer når de skal hjelpe og legge til rette for at innvandrere fra det globale sør med medbrakt høyere utdanning kommer ut i relevant jobb?». Problemstillingen tar sikte på å identifisere hvilke hindringer målgruppen møter, og hvilke muligheter veiledere har til å hjelpe. For å svare på problemstillingen er det gjennomført et intervju med fem informanter fra NAV og et intervju med to informanter fra NOKUT. Dermed benytter oppgaven kvalitativ metode. For å analysere intervjuene, og litteraturen som også brukes, er det tatt utgangspunkt i en tematisk analyse.

Funnene viser at det finnes individuelle og strukturelle hindringer som bidrar til å holde målgruppen utenfor arbeidslivet. Dette dreier seg om mangel på kjennskap til kulturelle koder og språk, manglende nettverk, overkvalifisering, mangelfull veiledning, diskriminering, manglende godkjenning av utdanning og koronapandemien. Det blir i tillegg presentert flere mulighet for å hjelpe, og funnene er: arbeidstrening, mentorprogram, godkjenning av utdanning, spesialistrolle i NAV og konkrete verktøy som kartleggings skjemaer. Konklusjonen er at veiledningen av målgruppen krever kompetanse over et bredt felt, både når det gjelder deres innvandringsbakgrunn og på utdanningsfeltet. Det er mulig å gjennomføre gjennom en spesialistrolle i NAV eller andre tilsvarende tjenester. Samtidig krever strukturelle hindringen en politisk endring.

Nøkkelord: høyere utdanning, innvandrere, arbeidsinkludering, inkluderingskompetanse, interseksjonalitet, kvalitative metoder, tematisk analyse, NAV, NOKUT

Abstract

The purpose of this master's thesis is to study work inclusion for immigrants from the global south who's completed higher education abroad. The focus will be on case workers in NAV's experiences with guidance of this group, and cooperating with this group in general. The research question is "What does case workers in NAV perceive as obstacles and opportunities for immigrants from the global south who's completed higher education abroad when guiding them into a relevant job?". This question seeks to identify obstacles the group meets when approaching the job market, and which opportunities the case workers have to help dem. To answer the question there's been completed one interview with five informants from NAV and one interview with two informants from NOKUT. This thesis uses qualitative methods. To analyze the interviews, and the literature, it will be used a thematic analysis.

Findings from the study shows that there's individual and structural obstacles who contribute to keep the immigrants from work inclusion. The findings are that lack of knowledge of cultural codes, language, a lack of a social and/or professional network, overqualification, inadequate guidance from case workers, discrimination, lack of approval of the completed education and the corona pandemic. The opportunities are work training, mentor program, approval of education, specialist competence and other concrete tools, like a mapping form. The conclusion is that guidance of this group demands competence on a wide field, both regarding their immigrant background and their education. It's possible to solve the obstacles with a specialist role. At the same time the structural obstacles demand a political structural change.

Key words: higher education, immigrant, work inclusion, inclusion expertise, intersectionality, qualitative methods, thematic analysis, NAV, NOKUT

OsloMet – storbyuniversitetet, Fakultet for samfunnsvitenskap

Oslo, mai 2021

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
SAMMENDRAG	3
ABSTRACT	4
KAPITTEL 1: INNLEDNING	1
1.1 KONTEKST OG TEMA	1
1.2 AVGRENSNING.....	2
1.3 PROBLEMSTILLING	3
1.4 RELEVANS FOR SOSIALT ARBEID	3
1.5 TIDLIGERE FORSKNING OM TEMAET.....	4
1.6 OPPBYGGING AV MASTEROPPGAVE.....	5
KAPITTEL 2: KONTEKST	7
2.1 DET NORSKE VELFERDSSYSTEMET.....	7
2.2 INNVANDRERE	11
KAPITTEL 3: TEORETISK UTGANGSPUNKT	13
3.1 INKLUDERINGSKOMPETANSE.....	13
3.2 INTERSEKSJONALITET.....	17
KAPITTEL 4: METODE	20
4.1 VALG AV METODE.....	20
4.1.1 <i>Datamateriale</i>	20
4.1.2 <i>Analysemetode og vitenskapsteoretisk tilnærming</i>	23
4.2 FREMGANGSMÅTE FOR DATAPRODUKSJON OG -INNSAMLING.....	24
<i>Tabell 4.2.1: Oversikt over benyttet litteratur</i>	26
4.3 ANALYSERING AV DATAMATERIALET	26
<i>Figur 4.3.1: Analyseprosess</i>	27
4.4 FORSKNINGSETIKK	28
4.5 TROVERDIGHET AV STUDIEN	29
KAPITTEL 5: PRESENTASJON AV FUNN	32
<i>Tabell 5.0.1 Oversikt over funn</i>	32
5.1 HINDRINGER HOS INDIVIDET	33
5.1.1 <i>Kulturelle koder</i>	33
5.1.2 <i>Språk</i>	34

5.1.3 Nettverk.....	36
5.1.4 Overkvalifisering	37
5.2 STRUKTURELLE HINDRINGER	37
5.2.1 Mangelfull oppfølging.....	38
5.2.2 Diskriminering	39
5.2.3 Godkjenning av utdanning.....	40
5.3 VEILEDERES MULIGHETER FOR Å HJELPE	42
5.3.1 Arbeidstrening.....	42
5.3.3 Spesialisert veiledning.....	45
5.3.5 Diverse verktøy.....	47
KAPITTEL 6: DISKUSJON	49
6.1 VEILEDERES MULIGHET FOR Å HJELPE MÅLGRUPPEN MED Å LØSE DE INDIVIDUELLE HINDRINGENE	49
6.1.1 Kulturelle koder	49
6.1.2 Språk.....	52
6.1.3 Nettverk.....	53
6.1.4 Overkvalifisering	55
6.2 VEILEDERES MULIGHET FOR Å LØSE DE STRUKTURELLE HINDRINGENE	56
6.2.1 Mangelfull oppfølging.....	56
6.2.2 Diskriminering	58
6.2.3 Godkjenning av utdanning.....	60
6.2.4 Koronapandemien.....	63
KAPITTEL 7: OPPSUMMERING	64
7.1 OPPSUMMERING.....	64
7.2 STUDIENS TEORETISKE OG PRAKTISKE IMPLIKASJONER	65
7.3 REFLEKSJONER OMKRING STUDIENS STYRKER OG SVAKHETER.....	66
7.4 ANBEFALINGER FOR FREMTIDIG FORSKNING.....	67
LITTERATURLISTE.....	68
VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE TIL GRUPPEINTERVJU MED NAV-ANSATTE	I
VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE NOKUT.....	II
VEDLEGG 3: SAMTYKKEERKLÆRING NAV	III
VEDLEGG 4: SAMTYKKEERKLÆRING NOKUT.....	VI
VEDLEGG 5: NSD SIN VURDERING.....	IX

Kapittel 1: Innledning

1.1 Kontekst og tema

I oppgaven skal det undersøkes hvordan en kan jobbe for å inkludere flere innvandrere, nærmere bestemt de med medbrakt høyere utdanning, på arbeidsmarkedet. Dermed blir også konteksten det norske arbeidsmarkedet. Det finnes forskning som støtter opp under påstandene om at det er vanskeligere når du kommer som innvandrer til Norge å bli inkludert i arbeidsmarkedet, og at selv om en som innvandrer har et godt norsk språk og utdanning fra Norge vil fortsatt etniske norske bli foretrukket i en jobbsøkningsprosess (Fossland, 2012, s. 254-255).

I Norge er det grunnlovsfestet at «Statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring» (Grunnloven, 1814, §110). Dette er også nevnt i sosialtjenesteloven ved at det å «fremme overgang til arbeid» (sosialtjenesteloven, 2009, §1 første ledd) er en del av lovens formål og loven nevner videre ulike tjenester en kan ha rett på dersom en står utenfor arbeidslivet. Et eksempel på dette er kvalifiseringsprogrammet, som også vil bli forklart nærmere i neste kapittel. I NAV-loven er det beskrevet at en har rett til «å få vurdert sitt bistandsbehov» (NAV-loven, 2006, §14a første ledd). Det disse lovtekstene viser er ikke at alle har rett til arbeid, og heller ikke det at det er statens jobb å finne arbeid for alle, men de har et ansvar for å legge til rette. Det innebærer at staten har en forpliktelse ovenfor sine innbyggere for å vite når noen faller utenfor og hjelpe alle å ha like forutsetninger for å komme ut i arbeid. Det innebærer å vurdere den enkelte arbeidslediges behov for støtte og bistand i prosessen mot arbeid.

Det er et sosialt og samfunnsøkonomisk problem at innvandrere med høy utdanning står utenfor arbeidslivet. Det finnes mye forskning og kunnskap om hvordan det er å være arbeidsledig, og forskning viser at det ofte fører til dårligere økonomi, sosiale forskjeller og stigma. Som igjen kan føre til blant annet psykiske problemer, dårligere fysisk helse, rus, familieproblemer og gjeldsproblematikk i sine ytterste konsekvenser (McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009). Det at en i tillegg kommer fra et annet land og gjerne ikke har

rullet å lære seg norsk fullkomment enda gjør at en står utenfor samfunnet på flere arenaer enn kun på arbeidsmarkedet. En havner dermed i en marginalisert posisjon i samfunnet. Det er også et samfunnsøkonomisk problem at innvandrere står utenfor arbeidsmarkedet, fordi fenomenet «brain waste» eller «brain abuse» oppstår. Disse begrepene innebærer at det i Norge finnes kunnskap og kompetanse som en ikke får benyttet seg av når innvandrere med medbrakt høyere utdanning står helt utenfor arbeidsmarkedet eller har en jobb de er overkvalifisert for (Fossland & Aure, 2011). Det vil si at ikke alle ressurser blir brukt, og det kan også føre til et økonomisk tap med tanke på mindre skatteinntekter og høyere trygdeutbetalinger. Det kan også føre til at ufaglærte mister tilgang på arbeid, når de konkurrerer mot personer med høyere utdanning om de jobbene som ikke krever høyere utdanning. I tillegg til eventuelle sosiale kostnader knyttet til utfordringer som kan oppstå ved at en er i en marginalisert posisjon.

1.2 Avgrensning

Allerede under forrige avsnitt om kontekst og tema er temaet avgrenset noe. For det første gjelder målgruppen innvandrere som har medbrakt høyere utdanning fra land utenfor Europa, Nord-Amerika og Australia. Altså innvandrere fra det området som ofte benevnes med det globale sør, eller som ikke-vestlige land. I starten av masterprosjektet ble det gjennomgått mye litteratur som peker på det at å få godkjent utdanningen sin er litt vanskeligere som innvandrer fra det globale sør enn fra det globale nord. Dette er mye på grunn av Lisboakonvensjonen som gjør det enkelt å godkjenne og samarbeide med resten av Europaområdet når det gjelder godkjenning av utdanning (se UNESCO & Europarådet, 1997). I tillegg er ofte diskriminering basert på ytre kjennetegn (Berg, 2015a, s. 252), og ettersom innvandrere fra det globale sør oftere har annen hudfarge, bruker andre religiøse symboler og har navn som ikke høres like «norske» ut i forhold til etniske nordmenn, kan det være mulig at de også opplever diskriminering på arbeidsmarkedet. Innvandrere generelt har en større andel utenfor arbeidsstyrken (9,2%) i forhold til mennesker født i Norge av norske foreldre (2,7%) (Statistisk Sentralbyrå (SSB), 2021). Samtidig krever en masteroppgave en avgrensning for å virkelig kunne gå inn i kjernen av et sosialt problem slik som det er presentert her. Innvandrergruppen er så stor og mangfoldig at det er vanskelig å finne likhetstrekk mellom alle for å finne løsninger for å få flere inn i arbeidslivet. Derfor er det satt

en avgrensning på hvilke landområder og hvilket utdanningsnivå målgruppen har. I oppgaven er det ikke fokus på den subjektive opplevelsen av å være arbeidsledig. Det er allerede stadfestet i tidligere studier at det er flere negative konsekvenser knyttet til å være arbeidsledig. Det som skal være i søkelyset er hvordan offentlige etater, særlig arbeids- og velferdsforvaltningen, gjennom sitt mandat jobber, og kan jobbe, for å tilrettelegge for å få flere innvandrere ut i relevant jobb. Mandatet de har forvaltes av ansatte i NAV. I dette tilfellet er det veiledere som er i fokus. Det pågår for tiden prosjekter i Norge, som har bidratt til å forme masterprosjektet. Blant annet ett prosjekt for veiledning av høyere utdanna innvandrere ved flere NAV-kontor i Oslo, som blir intervjuet til oppgaven. Ved å bruke det prosjektet avgrenses også oppgaven til Oslo. I Oslo er det en høyere andel innvandrere enn i resten av landet (Høydahl, 2013), det blir dermed ikke representativt for hele Norge. Det blir brukt en rapport fra et prosjekt med samme målgruppe i Trondheim også, men der benyttes det andre metoder, nemlig mentorprogram og faglig internships.

1.3 Problemstilling

Hva opplever veiledere som hindringer når de skal hjelpe og legge til rette for at innvandrere fra det globale sør med medbrakt høyere utdanning kommer ut i relevant jobb?

Problemstillingen blir dermed en todelt problemstilling, som kan deles opp i:

1. Hva opplever veiledere som hindringer for at innvandrere med høyere utdanning skal komme seg ut i jobb?
2. Hva opplever veiledere at de kan gjøre for å hjelpe denne målgruppa ut i jobb?

1.4 Relevans for sosialt arbeid

Sosialarbeidere har et samfunnsansvar ovenfor de brukerne de jobber med og for. Det kommer blant annet frem i FOs yrkesetiske grunnlagsdokument. Dette dokumentet er sosionomer, barnevernspedagoger, vernepleiere og velferdsvitere sitt dokument om yrkesetikk. Dette er de samme prinsippene som går igjen i det internasjonale yrkesetiske dokumentet til International Federation of Social Work (IFSW) for de samme profesjonene og utdanningene. I et av punktene fremhever de et samfunnsansvar den enkelte profesjonsutøver

har for å sette lys på forhold i samfunnet som gjør at noen faller utenfor eller mellom to stoler.

Profesjonsutøveren blir gjennom sitt arbeid kjent med en rekke forhold som skaper problemer for enkeltmennesker eller grupper, og har et moralsk ansvar for å gjøre disse forholdene kjent. Han/hun har et ansvar for at forhold som skaper sosiale problemer og bidrar til sosial utstøting eller uverdige livsvilkår, får samfunnsmessig oppmerksomhet. (Fellesorganisasjonen (FO), 2019, s. 12)

Det er allerede nevnt at det at målgruppen står utenfor arbeidslivet er en utfordring med både sosiale og samfunnsøkonomiske konsekvenser. Det vil si at konsekvensene er både på individuelt plan (subjektiv opplevelse og marginalisering), gruppeplan (for eksempel for familie) og på samfunnsplan (samfunnsøkonomisk). Som sosionom (eller sosialarbeider) har en dermed et ansvar for å bidra til å løfte informasjon om denne saken og sammenfatte kunnskap som finnes for å bidra til å belyse temaet arbeidsinkludering for den valgte målgruppen. Samtidig jobber mange sosionomer med målgruppen enten for å bidra til at de skal komme ut i arbeid eller løse andre sosiale problemer som målgruppen kan oppleve, og det er da viktig for å gi gruppen en helhetlig oppfølging innen alle disse tjenestene å vite om forhold som gjør at de faller utenfor. Et annet fokus i teksten er arbeids- og velferdsforvaltningen. Dette er ett område der flere sosialarbeidere jobber, og der den sosialfaglige kompetansen står sterkt. De fleste som jobber innenfor sosialfagområdet vil i løpet av sin karriere jobbe i NAV, samarbeide med NAV eller jobbe med innvandrere. Dermed er temaene som blir tatt opp aktuelle innenfor sosialt arbeid.

1.5 Tidligere forskning om temaet

Det finnes tidligere forskning som tar for seg samme målgruppe som i masteroppgaven. For eksempel har Kobberstad (2020) skrevet om høyt utdanna flyktninger som er utålmodige i møte med arbeidslivet, enten ved at de har ambisiøse mål og når ikke disse ved hjelp av standardiserte integreringstiltak eller ved at de ønsker å komme ut i jobb, og derfor tar de til takke med hva som helst. Fosslund og Aure (2011) finner at i tillegg til høyere utdanning må

innvandrerne også ha god kjennskap til språket, allmennkunnskap og landspesifikk lokal kunnskap som deres kompetanse kan mangle. Wågsås (2004) har skrevet en artikkel om hvordan det norske samfunnet møter høyt utdanna innvandrere. Hun finner at innvandrere opplever manglende anerkjennelse for seg og sin kompetanse, og at systemene for godkjenning av utdanning er vanskelig å navigere i. Brekke (2006) ser at innvandrere, som tar utdanningen sin i Norge (til forskjell fra målgruppen i denne oppgaven som har tatt sin utdanning i utlandet), bruker lengre tid på å bli ansatt etter utdanningen enn norskfødte. Ikke-vestlige innvandrere med medbrakt høyere utdanning er ifølge en studie gjennomført av Støren og Wiers-Jenssen (2010) en gruppe som har høy risiko for overkvalifisering. I denne studien trekkes også norskfødte med utdanning fra utlandet frem som en gruppe som har også har en høyere risiko for overkvalifisering enn de som tar utdanningen sin i Norge, men ikke like stor grad som de med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn.

I tillegg er det skrevet noen mastergradsoppgaver om lignende tema tidligere. Det gjelder blant andre Vestøl (2012) som undersøker hvor mange høyt utdanna innvandrere fra latinamerikanske land som er i stillinger som er relevante for den utdanningen de har tatt og hvordan det påvirker den sosiale identiteten. En annen masteroppgave er skrevet av Westad (2020). Hun undersøker hvilke utfordringer og behov innvandrere møter når de skal integreres i arbeidslivet, og har dermed en noe overlappende problemstilling med det som er tema i denne oppgaven. Hun finner i sin studie at ulike maktforhold, diskriminering, godkjenning av utdanning og manglende språk, kunnskap om kulturelle koder og manglende anerkjennelse er hindringer.

1.6 Oppbygging av masteroppgave

Etter å ha innledet om tema, kontekst og problemstilling skal det videre i oppgaven handle om bakgrunnsinformasjon og kontekst. Dette blir kapittel 2 for masteroppgaven. I denne delen blir det norske arbeidsmarkedet og den norske velferdsstaten beskrevet. Dette er for å enda tydeligere forklare bakteppet for problemstillingen, og strukturene veilederne jobber innenfor. Denne sammensatte innvandrerguppen som er nevnt i innledningen, vil også tydeligere defineres i neste kapittel. I kapittel 3 om teoretiske utgangspunkt blir det redegjort for inkluderingskompetanse og interseksjonalitetsbegrepet. Kapittel 4 er metodekapittelet for

denne masteroppgaven. Her vil metode, gjennomføring og etiske dilemma knyttet til oppgaven blitt redegjort for og diskutert. I kapittel 5 vil funn fra intervju og tekstmaterialet bli presentert og i kapittel 6 vil det bli en diskusjon av funn. Til slutt i kapittel 7 vil det være en oppsummering og konklusjon til diskusjonen. I tillegg til refleksjon rundt studiens teoretiske og praktiske implikasjoner, svakheter og styrker og anbefalinger for fremtidig forskning.

Kapittel 2: Kontekst

2.1 Det norske velferdssystemet

Som nevnt i innledningskapittelet er arbeidsinkludering temaet for masteroppgaven, og konteksten er det norske arbeidsmarkedet. Det er et komplekst system som krever en litt mer inngående utdypning. For å forstå dette systemet blir det gjennomgått fra det mer overordnede velferdsbegrepet, deretter blir politikk og reformer gjennomgått, så oppbyggingen av den norske velferdsstaten og til slutt det norske arbeidsmarkedet.

Begrepet «velferd» innebærer å ha et godt liv, og for noen kulturer betyr det at staten skal være ansvarlig for å sikre sine innbyggere i potensielle vanskelige situasjoner (Halvorsen et al., 2016, s. 13). Et eksempel på en slik vanskelig situasjon kan være innvandrere som står utenfor arbeidsmarkedet. I Norge forsøker staten å oppnå velferd for innbyggere i vanskelige situasjoner ved å sikre stønad eller legge til rette arbeid for alle, og oppfølging for de som er syke, uten utdanning eller lignende. Hvem som er ansvarlig for velferd, og hvilke tiltak som settes inn for å sikre velferd vil variere fra velferdssystem til velferdssystem. Sosialpolitikk innebærer politikk på det sosiale området, og henger dermed tett sammen med blant annet familierpolitikk, boligpolitikk, helsepolitikk og arbeidspolitikk (Halvorsen et al., 2016, s. 13-14). Det er ofte et samspill mellom politikken på disse ulike områdene som utgjør og former velferden i samfunnet. De første sosiale reformene i Norge kom tidlig på 1900-tallet og innebar blant annet arbeidsledighetstrygd, sykeforsikring, ulykkesforsikring og kortere arbeidsdager (Halvorsen et al., 2016, s. 36). Det skjer stadig nye endringer innenfor sosialpolitikken. Så helt fra de første reformene har Norge beveget oss i retning av den sosialpolitikken som er i dag, og den vil fortsette å forandre seg. En av de mest sentrale endringene i sosial- og velferdspolitikk, med tanke på denne masteroppgaven, er innføringen av arbeidslinja på starten av 90-tallet. «Arbeidslinja betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis og samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle» (St.meld. nr. 35 (1994-1995), s. 89). Dette henger også tett sammen med NAV-reformen, som blir gjennomgått senere i dette kapittelet. Arbeidslinja er knyttet til tanken om at det å stå utenfor jobb er ufrivillig. At det ikke skal stå og falle på viljen til menneskene det gjelder (Aasen, 2018). Dette kan jo også minne om starten av sosialfaget og

tidligere tanke innenfor sosialpolitikk om at det finnes verdig og uverdige trengende (Lødemel, 2019, s. 34-35; Tøssebro & Berg, 2015, s. 228)

Norge regnes som å ha et sosialdemokratisk velferdsregime, og kjennetegnes av konkrete arbeidsmarkedstiltak og sterk arbeidsorientering og aktivering, rettferdighet mellom alle innbyggere, generøse sosiale tjenester/ytelser og omfattende dekningsgrad (Dahl & Lorentzen, 2017, s. 87-90; Kildal, 2013, s. 88). Denne rettferdige fordelingen og likheten kan spores tilbake til da Grunnloven ble vedtatt (Aasen, 2018). Så, selv med store og hyppige endringer innen sosialpolitikken så kan tankegangene som dagens system er basert på spores langt tilbake.

«Velferdsstat sikter til hvordan staten har innrettet sine velferdstiltak, [og] begrepet velferdsregime [dreier] seg om hvordan arbeidsmarkedet, familien og de offentlige ordningene er koblet sammen» (Halvorsen et al., 2016, s. 22). I den norske velferdsstat er det det offentlige, og ikke i særlig stor grad familien, som skal være den som er ansvarlig for å sikre gode liv til landets innbyggere (Halvorsen et al., 2016, s. 19). Dette var også noe som ble nevnt innledningsvis i forbindelse med aktuelle lovparagrafer. Der blir også statens ansvar definert. Dette er ikke den eneste måten å ha en velferdsstat på. Esping-Andersen regnes som en klassiker når det gjelder forskning og litteratur om velferdsregimer. Han skiller mellom tre ulike velferdsstater, den liberale velferdsstaten, den konservative velferdsstaten og den sosialdemokratiske velferdsstaten (Esping-Andersen, 1990).

De fleste skandinaviske velferdsstatene har flere likhetstrekk og regnes alle som sosialdemokratiske velferdsstater av Esping-Andersen. De skiller seg fra de to andre velferdsstatene. For eksempel er det i den liberale velferdsstaten hovedsakelig de som har lav inntekt som mottar støtte fra staten, og der støtten er utformet slik at arbeid alltid skal være å foretrekke, altså ganske lave. Det gir stigma for mottakere av statlig hjelp og lav grad av dekommodifisering (Esping-Andersen, 1990, s. 48-49). Dekommodifisering dreier seg om hvorvidt den enkelte innbygger i velferdsstaten kan tjene til eget livsopphold uavhengig av markedet (Esping-Andersen, 1990, s. 16). Den konservative staten er typisk knyttet til kirken og den tradisjonelle familien. Det vil si at statlig støtte gis for å oppfordre til å få barn, mens

gifte kvinner som ikke jobber ikke nødvendigvis får støtte (Esping-Andersen, 1990, s. 50). Den sosialdemokratiske velferdsstaten oppfordrer også til arbeid, men gir også støtte for de som ikke kan arbeide. Den tar også på seg ansvar for barn, eldre og «hjelpeløse», som bidrar til en individuell selvstendighet. I tillegg er det basert på universelle ytelser og dermed en universell solidaritet (Esping-Andersen, 1990, s. 50-51). Det vil ikke si at Norge har en ren sosialdemokratisk velferdsstat. Dette er tre typer, og ingen velferdsstater er helt i «ytterkantene». Det finnes trekk ved de andre velferdsstatene som vi også finner igjen i Norge. Det betyr også at det er forskjeller mellom de nordiske landene. Hvid og Falkum (2019) peker på flere av forskjellene, for eksempel når det gjelder hvordan arbeidsmarkedet er organisert og regulert og når det gjelder arbeidstakersikkerhet. Forskjellene her er ikke de viktigste, men de benytter seg av en nordisk tilnærming i stedet for en nordisk modell (Hvid & Falkum, 2019, s. 3). Det viser til at det ikke finnes en nordisk modell som skiller seg fra alle andre velferdsstater, og som de påpeker er mange av de nordiske institusjonene også institusjoner i land utenfor Norden (Hvid & Falkum, 2019, s. 3). Sitatet under viser at selv om størrelse og skattenivå i stor grad er likt med andre velferdsstater, skiller flere av de nordiske landene seg ut ved å ha større arbeidsmarkedsdeltakelse og mindre ulikhet, og at det er samhandlingen mellom stat, arbeidsmarked og politiske partier som bidrar til dette.

The Nordic welfare states are similar in size to those of many other developed economies. The welfare states in the Nordic countries achieve some social redistribution of wealth through progressive taxation and social benefits, just as other welfare states do. The interaction between the welfare state, the labour market and the social parties, on the other hand, have created a dynamic that had resulted in less inequality, greater participation in the labour market and more involvement than we see elsewhere. (Hvid et al., 2019, s. 22)

Det norske arbeidsmarkedet har høy arbeidsinkludering og scorer høyere enn gjennomsnittet i OECD-landene¹ når det gjelder mange forhold rundt jobb, blant annet lav arbeidsledighet, høy

¹ OECD medlemsland: Australia, Belgia, Canada, Chile, Colombia, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Hellas, Irland, Island, Israel, Italia, Japan, Latvia, Luxembourg, Mexico, Nederland, New Zealand, Norge, Polen, Portugal, Slovakia, Slovenia, Spania, Storbritannia, Sveits, Sverige, Sør-Korea, Tsjekkia, Tyrkia, Tyskland, Ungarn, USA og Østerrike.

arbeidsinkludering og høy lønn (OECD, 2018). Det er også høy grad av fagorganisering i Norge både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden (Nergaard, 2020). Akkurat nå er det store endringer i arbeidsmarkedet, særlig når det gjelder sysselsatte. Det er på grunn av koronapandemien. Den har ført til nedstenginger av næringsliv som har ført til at arbeidstakere har blitt sagt opp eller permitterte. Konsekvensene av nedstengingen for det norske arbeidsmarkedet etter korona er det for tidlig å si noe om. For de som står utenfor arbeidsmarkedet kan en motta hjelp til å komme ut i arbeidsliv og til økonomi av NAV.

NAV er Norges arbeids- og velferdsforvaltning og er et samarbeid mellom staten og kommunene i Norge. Tidligere var det eget kontor for sosiale tjenester, eget for trygdekontor som utbetalte statlige ytelser som dagpenger og eget kontor for Aetat som fulgte opp arbeidsledige (Aspøy & Berg, 2020). Disse skulle bli slått sammen til et kontor gjennom NAV-reformen. Det er tre mål som sto sterkt i NAV-reformen. Denne reformen tok det flere år å utføre, men den startet i 2006. Det første av de målene er «flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad», det andre er «enklere for brukerne og tilpasset brukernes behov» og det siste «en helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning» (Andreassen & Fossetøl, 2011, s. 14). Et annet poeng med NAV var at det for brukerne skulle bli en dør inn til alle tjenestene innenfor arbeids- og velferdsforvaltningen, og også få til et lettere samarbeid mellom de ulike tjenestene (Andreassen & Fossetøl, 2011, s. 14). «Virkemidlene er både en mer aktiv arbeidsmarkedspolitik og et tettere samarbeid mellom arbeidsliv og velferdsapparatet for å hindre utstøting og utestenging» (Berg, 2015b, s. 70). Utformingen av og samfunnsoppdraget til NAV henger tett sammen med aktiveringspolitikken og arbeidslinja. Sandvin et al. (2020) skriver at sosiale rettigheter i økende grad blir avhengig av viljen til arbeid, og det skal en vise gjennom aktiviteter som er pliktige. Dermed går en mer og mer bort fra ett av Esping-Andersens trekk ved den sosialdemokratiske modellen, nemlig at velferd er uavhengig av arbeid. Dette på grunn av at en kan se på aktiviteter som en er pliktig å gjennomføre for å få en utbetaling som en form for arbeid. Dette er også lovfestet og gir adgang til å kunne sette vilkår for alle og sier at en skal sette vilkår for de under 30 år (sosialtjenesteloven, 2009, §§20 og 20a).

2.2 Innvandrere

Innvandrer blir beskrevet slik i bokmålsordboka: «inn | vandrer; person som har innvandret i et land, immigrant; *mange land ser seg nødt til å regulere strømmen av innvandrere*» ("Innvandrer," 2020). Innvandrere har ofte i media og på andre arenaer en negativ klang, dette vises også i denne ordboken med at en skal regulere innvandrere. Et annet eksempel er en VG-overskrift som heter «Innvandrere er den **store bekymringen** [egen utheving]» og gjelder smitte av koronaviruset (Meland, 2020). Samtidig finnes det også medieoppslag som bruker ord en ofte forbinder med noe positivt når det gjelder innvandrere og innvandring.

Statistisk Sentralbyrå (SSB) definerer innvandrere som de som «selv har innvandret til Norge, og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre» (Dzamarija, 2019). De skiller videre mellom norskfødte med innvandrerforeldre og den øvrige befolkningen. NAV sin definisjon skiller seg noe fra SSB fordi de ser på fødeland som indikator og at de er registrert tilflyttet og bosatt i følge Folkeregisteret (Dokken, 2015, s. 48). Dokken skriver at det er fordi NAV ikke har tilgang på samme data som SSB, og at innvandringstallene deres blir noe annerledes med disse to ulike definisjonene. I følge SSB er det i 2020 totalt 790 497 innvandrere i Norge, som utgjør 14,7% av befolkningen (Sentralbyrå, 2020). I disse tallene er ikke norskfødte med innvandrerforeldre inkludert. Av alle innvandrere (her inkludert innvandrere fra det globale nord) har 26% høyere utdanning fra universitet eller høyskole (Egge-Hoveid, 2017, s. 96). Hun skriver videre i rapporten at blant dem som har fullført høyere utdanning i opprinnelseslandet er det i de fleste land flere kvinner enn menn, selv om menn generelt har et høyere utdanningsnivå, og at det er innvandrere fra Iran og Bosnia-Hercegovina som har høyest utdanning (Egge-Hoveid, 2017).

Da har vi tatt for oss innvandrere som gruppe generelt, men det finnes mange ulike måter å innvandre på – for eksempel som flyktning, gjennom familiegjenforening og som arbeidsinnvandrer. En flyktning innebærer i juridisk sammenheng «overføringsflyktninger og asylsøkere som har fått asyl», i dagligtale brukes begrepet om personer når de «er på flukt fra krig, brudd på menneskerettigheter, miljøkatastrofer med mer» og begrepet brukes i flyktningarbeidet om «asylsøkere som har fått asyl, overføringsflyktninger og de som har opphold på humanitært grunnlag» (Varvin, 2015, s. 49). Igjen, som med ordet innvandrer, ser

er begrepet dynamisk og endrer seg litt i forhold til hvilken arena en bruker det på. I oppgaven bruker jeg begrepet flyktning som en gjør i flyktningarbeidet, med unntak av de kildene jeg henviser til som har egne definisjoner på begrepet.

I FAFO-rapport 2014:46 skriver forfatterne at «mange av de store innvandrergroppene har sysselsettingsandeler som er halvparten, eller langt mindre, av de nasjonale gjennomsnittstallene» (Dølvik et al., 2014, s. 111). De skriver videre at grad av likestilling mellom kjønnene når det kommer til arbeidsinkludering ikke er like stor når det kommer til innvandrergropper (Dølvik et al., 2014, s. 112). Kleppe og Støren-Váczy finner i sin studie at innvandrere først og fremst får hjelp av vikarbyrå til å gå fra arbeidsledig til midlertidig ansatt, og sekundært får hjelp til å gå fra midlertidig ansatt til fast ansatt – og at vikarbyråene dermed kan være til hjelp for å få flere innvandrere inkludert på arbeidsmarkedet (2019, s. 129-130). Vikarbyråene får en rolle som «portvakt» ved at de bestemmer hvem som får oppdragene/ansettelsene. Ettersom de også ofte vil fremstå i et godt lys for bedriftene de finner vikarer for ønsker de å promotere de kandidatene som har gode språkkunnskaper og er godt kvalifiserte (Kleppe & Støren-Váczy, 2019, s. 130). Slik kan også vikarbyråene være en hindring.

Det finnes tilbud og tjenester rettet mot innvandrere i NAV fra før. Det finnes for eksempel en introduksjonsordning for nyankomne innvandrere, heretter kalt introduksjonsprogrammet. Det er målet at innvandrere skal få «grunnleggende ferdigheter i norsk ... innsikt i norsk samfunnsliv [og] forberede til deltakelse i yrkeslivet» (NAV, 2018). Det blir dermed noe som er felles og tilgjengelig for alle nyankomne innvandrere, gitt at de har lovlig oppholdstillatelse. I tillegg finnes program som kvalifiseringsprogrammet, som også ble nevnt innledningsvis. Her er ikke målgruppen innvandrere, men de som står lenger utenfor arbeidslivet og trenger ekstra støtte for å komme inn i det (NAV, 2019). Dermed er det et tiltak som kan være aktuelt for innvandrere. I tillegg har kommuner og NAV-kontor mulighet for å arrangere sine egne lokale tiltak og kurs rettet mot målgruppa, ut fra hvilke sosiale problemer de har i sin kommune. Dette er det åpnet for i lovverket, for eksempel gjennom at de har et ansvar for å opprette tiltak for å forebygge mot sosiale problemer (sosialtjenesteloven, 2009, § 12)

Kapittel 3: Teoretisk utgangspunkt

Teorien som beskrives i dette kapittelet skal senere brukes i diskusjon med de funnene som kommer frem i intervjuene og litteraturen som blir analysert. Teorikapittelet er todelt. I den første delen er inkluderingskompetanse i fokus. Det er ofte knyttet til spesifikke metoder, men brukes her som et perspektiv. Det bidrar til å sette metodene som trekkes frem i intervju og litteratur i en større sammenheng med andre metoder og tankeganger innenfor arbeidsinkluderingen, og en mulighet for å diskutere hvilke tankeganger som er sentrale og viktige innenfor arbeidsinkludering for høyt utdanna innvandrere. Den andre teorien som blir tatt opp i kapittelet er interseksjonalitet. Det bidrar til å se hvorfor akkurat denne målgruppa møter akkurat disse utfordringene, og kan diskuteres i forbindelse med hvilke tiltak som bør settes inn.

3.1 Inkluderingskompetanse

Inkluderingskompetanse er et bredt felt. I litteraturen forbindes det ofte med arbeidsinkludering. Begrepet blir benyttet i oppgaven som et samlebegrep for metodikk for arbeidsinkludering, og en generell inkludering i samfunnet for mennesker med innvandringsbakgrunn. Det vil si at det blir noe overlappende. Spjelkavik skriver at «[d]et å gi støtte til arbeidssøkere med omfattende bistandsbehov slik at de kan delta i ordinært arbeid, forutsetter kunnskap og dyktighet, som kan sammenfattes under begrepet inkluderingskompetanse» (Spjelkavik, 2014, s. 39). Innenfor inkluderingskompetanse finnes metoder som Supported Employment, «place then train» og individuell jobbstøtte som alle er sentrale innenfor sosialfag. Det vil bli gjennomgått noen av disse metodikkene, men det er ikke en bestemt metodikk som skal være i fokus, det som skal være i fokus er heller inkluderingskompetanse som perspektiv. «Inkludere betyr å ta med som en del av noe eller å regne med; å omfatte eller innbefatte» ("inkludere," 2020). Det vil si at når målgruppen for oppgaven er inkludert i arbeidslivet, så betyr det at de er en del av arbeidslivet, enten om det er som arbeidstaker, arbeidsgiver eller selvstendig næringsdrivende. Målgruppen som er valgt for oppgaven har ikke nødvendigvis omfattende bistandsbehov, men kan ha det. De problemene som er, finnes i samspillet mellom individ (høyt utdanna innvandrere) og samfunn (arbeidslivet). En del av problemstillingen er jo nettopp å definere de problemene og bistandsbehovene som finnes for målgruppa. Inkluderingsarbeid foregår på flere plan, både

individretta tiltak, men også tilpasninger på arbeidsplassen. I tillegg er ikke inkluderingsarbeid bare noe som foregår i relasjon mellom bruker og fagperson.

Arbeidsgivere, kolleger og andre fagpersoner som fysioterapeuter og psykologer er også med i arbeidet. Det kan dermed ofte involvere en form for tverrprofesjonelt samarbeid.

De som innehar inkluderingskompetansen har ulike stillingstitler, for eksempel jobbspesialist eller veileder. Veileder er begrepet som blir brukt i problemstillingen til denne oppgaven, men jobbspesialist brukes ofte i tiltak og metoder der en bruker inkluderingskompetanse aktivt – blant annet i Supported Employment som forklares mer detaljert i løpet av de neste avsnittene (Spjelkavik, 2014, s. 41-42). Så i beskrivelsen videre brukes begge begreper. I tillegg vil begrepet «kompetanserådgiver» brukes i diskusjonen ettersom det er det NAV-veilederne i prosjektet kaller den rollen de har opprettet. Den profesjonelle kan ha sosialfaglig kompetanse i grunn, men også pedagogisk, helsefaglig eller andre utdannings- eller erfaringsbakgrunner. En veileder/jobbspesialist trenger «kompetanse om arbeidsliv, arbeidsorganisasjoner, arbeidsmiljø og samhandling med arbeidsgivere» (Frøyland, 2019, s. 84). I tillegg må de også støtte brukeren (den som skal inkluderes i arbeidslivet) på andre arenaer i livet som gjør at brukeren mestrer og klarer å beholde jobben (Frøyland, 2019). Det kan innebære å følge opp helsesituasjon samtidig hvis det er noe som gjør det vanskelig for bruker å få og/eller beholde jobb. Begrepet «bruker» blir benyttet for å beskrive den som skal inkluderes for å vise til at de bruker tjenestene for å bli inkludert. Det å være en fagperson og jobbe med en bruker krever også at en er klar over maktbalansen (eller maktubalansen) i relasjonen. En ønsker som fagperson å hjelpe, en ønsker å myndiggjøre brukeren og bidra til brukermedvirkning, men det er ofte også en form for kontroll i form av vurderinger av brukeren og at veileder eventuelt kan sette for økonomiske ytelser (Sannes & Spjelkavik, 2014, s. 125).

Som nevnt finnes det flere inkluderingsmetoder. For å forstå bredden i hvordan en kan jobbe med arbeidsinkludering blir noen metoder presentert. Den første metoden som blir presentert er «place then train» eller «place-train». Supported Employment og IPS er begge former for «place-train» (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 23). Metoden i «place-train» består i å finne en arbeidsplass og deretter lære opp/følge opp i arbeidet. Det står i motsetning til «train-place»

hvor en først skal veilede, lære og følge opp brukeren og når brukeren da er klar kan en finne en arbeidsplass (Frøyland, 2019, s. 71). Grunnen til å gjøre det på denne måten, altså *place then train*, beskriver Spjelkavik slik: «De som har stor bistandsbehov for å komme i jobb, øver og utvikler seg med bedre effekt på vanlige arbeidsplasser enn på treningsarenaer utenfor arbeidslivet» (2014, s. 37). Spjelkavik skriver videre at brukerens individuelle faktorer er ikke det som stopper arbeidsinkluderingen. Det er bare det at støtteapparatet ikke er tilgjengelig nok, eller ikke har den riktige kompetansen for brukeren (Spjelkavik, 2014, s. 39). Der en i «*train-place*» ville løst individuelle faktorer, som helseproblemer, på forhånd, løser «*place-train*» de samtidig med oppfølging i arbeidslivet. Det er også et skifte i hvordan en ser behovene for bistand. I «*train-place*» skal en fikse individet for å passe inn i arbeidslivet, men i «*place-train*» skal en bidra til å legge til rette for at individet skal delta i arbeidslivet på ordinære vilkår (Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s. 333-334). Folkenborg peker også på at i «*place-train*» vil ikke bare relasjonen mellom jobbspesialist/veileder og bruker, men også kollegiale relasjoner og relasjoner mellom arbeidstaker og arbeidsgiver være viktig i oppfølgingsarbeidet (2014, s. 180). Frøyland og Kvåle (2014) nevner også det at en som jobbspesialist bør vurdere mengden tilstedeværelse og hjelp, for å unngå at det går på bekostning av relasjonsbygging med kolleger og at brukeren blir for avhengig av jobbspesialisten.

Som nevnt er Supported Employment (heretter kalt SE) en form for «*place-train*». Ofte vil et forløp når en benytter seg av SE-metodikken følge disse fem fasene: 1. innledende kontakt og samarbeidsavtale, 2. yrkeskartlegging og karriereplanlegging, 3. finne en passende jobb, 4. samarbeid med arbeidsgiver og 5. opplæring og trening på og/eller utenom arbeidsplassen (Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 24-26). Det som inngår i de ulike fasene i oppfølgingen varierer fra hver enkelt person. Men det følger et løp der en først blir kjent, den profesjonelle og brukeren, og avklarer hva som skal skje fremover, finner en ordinært lønna jobb og fortsetter oppfølging i jobben etter hva det er behov for (Wangen, 2014). Hernes trekker frem viktigheten av faglig, systematisk og intensiv oppfølging under inkluderingen. I tillegg skriver han at oppfølgingen må rettes mot «behovene for støtte, tilrettelegging og oppfølging i bred forstand – og ofte over lang tid» (Hernes, 2014, s. 312). Frøyland understreker også det at SE ikke bare handler om å få en person ut i jobb, men å hjelpe den personen å beholde og mestre den jobben, og dermed oppnå at en blir inkludert og verdsatt i samfunnet (2019, s. 73). Det

handler dermed også om å gi en langvarig tilknytning til arbeidet Maximova-Mentzoni (2019) skriver om erfaringer etter et prosjekt hvor en har benyttet SE for innvandrere med omfattende bistandsbehov. De omfattende bistandsbehovene handler blant annet om språk, manglende kompetanse, arbeidserfaring og helse, men de trenger ikke bare være på individnivå, de kan også være på samfunnsnivå – for eksempel å unngå utnyttelse (Maximova-Mentzoni, 2019; Maximova-Mentzoni et al., 2019). For målgruppen i oppgaven er jo kompetansen i boks (hvis en tenker at kompetansen er godkjent, anerkjent og har en verdi for det norske samfunnet). Hun finner at i dagens støtteapparat har en lite effektiv språkstøtte, praksisplasser uten god nok oppfølging, manglende hjelp og oppfølging til arbeidsgivere og manglende etteroppfølging (Maximova-Mentzoni, 2019). For de brukerne med enda flere og komplekse bistandsbehov så finnes også Customized Employment (CE) som er en form for SE (Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 27). En annen versjon av SE er Individual Placement and Support (IPS) som er «for mennesker med alvorlige psykiske lidelser, og hvor jobbspesialisten er en integrert del av et behandlingsteam» (Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 27-28). Det at en har flere former for denne typen oppfølging gjør at det er lettere å hjelpe ulike grupper som har ulike behov for hjelp. Berg et al. (2021) finner i et prosjekt som er et samarbeid mellom NAV, Proba og Frischsenteret at Supported Employment ikke har bedre effekt langsiktig enn NAV sitt allerede eksisterende tilbud ved prosjektstart, kalt Oppfølging/Arbeid med bistand. De finner likevel at de første 6-18 månedene under oppfølging gir SE økt inntekt/sysselsetting, og at det stabiliserer seg etter det (Berg et al., 2021, s. 44). De skriver at en i internasjonal litteratur har sett flere positive effekter på SE, og nevner noen mulige eksempler på grunner til hvorfor de ikke får samme resultat. Det kan gjelde at det i forsøket har vært større utvalg, annerledes målgruppe og at en sammenligner med et annerledes tiltak enn i internasjonal forskning (Berg et al., 2021, s. 44).

En siste form for inkluderingskompetanse som presenteres i dette kapittelet er mentorordninger. Det blir også benyttet et hefte fra et prosjekt med mentorordninger i arbeidsinkludering av høyt utdanna innvandrere i masteroppgaven, som blir analysert og tatt opp i diskusjonen. Mentorordning går ut på at en får en mentor eller fadder på en arbeidsplass. Det er da mentoren/fadderens som hovedsakelig vil gi oppfølging videre. Det gir brukeren/arbeidstakeren en kontaktperson, en som kan gi faglig og eventuelt også sosial oppfølging i bedriften (Frøyland & Kvåle, 2014). En jobbspesialist er ofte med i utvelgelse av

mentor, for å bidra til at en har en forventningsavklaring om hva som inngår i mentorrollen, også ettersom de ofte vet bedre enn arbeidsgiver hvilke utfordringer arbeidstaker har (Frøyland & Kvåle, 2014).

3.2 Interseksjonalitet

Det andre, og siste, begrepet som blir trukket frem her i teorikapittelet er interseksjonalitet. Interseksjonalitet kan være både en metode, en teori og et perspektiv. Begrepet ble først benyttet av Kimberlé Crenshaw og viser til en interseksjon (veikryss) (Crenshaw, 2006). Begrepet kom fra mørkhuda feminister. Innenfor den tidlige feminismen var det kun kvinner og kjønn som hadde noe å si, og dermed ble det hovedsakelig hvite kvinner som tjente noe på det. Innenfor rasismedebatten var det derimot menn som var i fokus. Så mørkhuda kvinner ble dermed glemt på begge arenaer. Det er ikke noe nytt fenomen å se sosiale kategorier på den måten, men Crenshaw var den første som brukte det begrepet. Det er tidligere brukt andre begreper, men det er interseksjonalitet som er begrepet som brukes i dag. Metaforen «interseksjon» skal vise at sosiale kategorier er som veier som krysses og dermed skaper ulike situasjoner for ulike mennesker. Begrepet kommer fra «intersection», og er et engelsk ord for veikryss.

For å illustrere veikryssmetaforen kan en ta utgangspunkt i målgruppen. Det vil si en innvandrere med høyere utdanning. Høyere utdanning er ofte forbundet med det å gi muligheter. Denne masteroppgaven utforsker hvorfor det ikke nødvendigvis gir mennesker med innvandringsbakgrunn de samme mulighetene. I veikryssmetaforen møtes ulike sosiale kategorier. De kategoriene som er felles for dem i målgruppen er at de er innvandrere og høyt utdanna. Funnene som blir presentert senere er de hindringene målgruppen opplever når det gjelder arbeidsinkludering når akkurat disse to sosiale kategoriene møtes.

Det viser oss et komplekst bilde der ulike sosiale kategorier i ulike situasjoner gir mennesker ulike muligheter og vanskeligheter. Noen vanskeligheter er alltid der, noen er forbigående. Det som er med de vanskelighetene som vises er at de er strukturelle, for det gjelder grupper

mennesker og ikke enkeltindivider (selv om enkeltsaker selvfølgelig vil variere fra hverandre).

Selve veikryssmetaforen er kritisert av noen, blant annet for at det viser til at de sosiale kategoriene krysses og dermed går videre i forskjellige retninger. Dette i stedet for å møtes igjen og påvirke hverandre på nytt. Andre kritiserer den for at den ekskluderer dem som ikke bruker begreper og tar fokuset bort fra kategorisering som prosess (Christensen & Jensen, 2012, s. 110-111). Selv om interseksjonalitetsbegrepet kom med Crenshaw på 90-tallet, har det også vært tilsvarende begreper som har blitt benyttet tidligere for å vise til lignende fenomen. Eksempler på det er begrepet «transversalisme» og Braidotti sitt begrep «det nomadiske subjekt». Transversalisme stammer også fra den feministiske bevegelsen og dreier seg om at en har en situasjon i verden og gjennom dialog forsøker å etablere en forståelse for andre sine situasjoner i verden (Lykke, 2003, s. 50-51; Yuval-Davis, 1997, s. 130). Det nomadiske subjekt dreier seg om å arbeide sammen mot tre dimensjoner av ulikheter; ulikheter mellom kvinner og menn, ulikheter mellom kvinner og ulikheter mellom hver enkelte kvinne (Lykke, 2003, s. 51). Nå i 2021 er begrepet interseksjonalitet godt etablert, både i relevante fagtradisjoner, men også generelt i samfunnet. Interseksjonalitet benyttes i oppgaven fordi når en identifiserer utfordringene høyt utdanna innvandrere har i møte med arbeidslivet må en forstå de sosiale kategoriene en ofte forbinder dem med, og de sosiale kategoriene de selv føler de er en del av. I oppgaven skal det ikke brukes som en analyse, men mer som et perspektiv for hvordan en skal forstå målgruppens posisjon i det sosiale problemet de står i.

En skiller som regel mellom to retninger innenfor interseksjonalitet, strukturorientert og poststrukturalistisk retning. I denne oppgaven benyttes en poststrukturalistisk retning, som også er det som ofte benyttes i Norden og Europa. Den poststrukturalistiske retningen skiller seg fra den strukturorienterte retningen ved at den fokuserer på flere sosiale kategorier i stedet for kun kjønn, etnisitet og klasse, og åpner opp for å se de sosiale kategoriene for seg selv, uavhengig av de andre (Orupabo, 2014). Den kritikken som ble presentert tidligere er hovedsakelig en kritikk mot veikryssmetaforen og den strukturorienterte retningen, som har vært sterk i Amerika. I den poststrukturalistiske retningen ser en heller ikke sosiale kategorier

som noe konstant, og ikke nødvendigvis noe som bør være. De sosiale kategoriene blir sett på som en sosial konstruksjon og noen mener de bidrar til å si noe om samfunnet, mens andre mener sosiale kategorier bør avvikles (Orupabo, 2014). Det vil si at hvordan en forholder seg til allerede eksisterende kategorier varierer, men at en innenfor den retningen generelt har et kritisk blikk på kategoriene. Delvis overlappende med de to retningene som er presentert finnes det også tre tilnærminger til interseksjonalitet, som definert av Leslie McCall. Hun skiller mellom antikategorisk tilnærming, intrakategorisk kompleksitet og interkategorisk tilnærming. Det som skiller dem er hvordan «de forholder seg analytisk og metodologisk til kategorier og kategoriseringsprosesser» (Berg et al., 2010, s. 17). Den antikategoriske tilnærmingen dreier seg om metodikk som dekonstruerer analytiske kategorier (McCall, 2005, s. 1773). Den kan sammen med den andre retningen McCall presenterer vise til noe av spenningsforholdet innenfor den poststrukturalistiske retningen. For der den antikategoriske tilnærmingen forkaster tanken om kategorier er den intrakategoriske kompleksitet-tilnærmingen kritisk til kategoriseringsprosesser og kategorier, men anerkjenner at kategoriene er der (McCall, 2005, s. 1773-1774). Den siste tilnærmingen, interkategorisk kompleksitet, dreier seg om å benytte allerede definerte sosiale kategorier for å utføre sin forskning på sosiale ulikheter (McCall, 2005, s. 1773). Det miner dermed mer om synet på kategorier slik det er i den strukturorienterte retningen.

Kapittel 4: Metode

4.1 Valg av metode

I oppgaven er det benyttet kvalitative metoder. Grønmo (2016, s. 22) beskriver kvalitative studier som studier som baserer seg på kvalitative data. Med kvalitative data mener han data som ikke er tall eller mengdebegreper. For å svare på problemstillingen i masteroppgaven blir det benyttet både intervju og analyse av tekstmateriale, altså en kombinasjonsstudie. Målet med intervjuene var å få «tilgang til andres erfaringer og refleksjoner» (Skillbrei, 2019, s. 65) på det temaet som det skulle forskes nærmere på. Informantene kunne gi en dypere innsikt i tema ettersom de selv var tett på målgruppen det gjelder. Det gjelder for både data fra intervju og litteratur at de ikke kan tallfestes eller bli presentert ved hjelp av mengdetermer, og en regner dem derfor for kvalitative data. I dette kapittelet vil det først være fokus på datamaterialet, deretter fremgangsmåte for dataproduksjon og -innsamling, analyse, forskningsetikk og til slutt en vurdering av studiens troverdighet.

4.1.1 Datamateriale

Nedenfor følger beskrivelse av datamaterialet som blir analysert og er utgangspunkt for diskusjon. Informantene ble valgt på bakgrunn av et pragmatisk utvalg. Det innebærer at poenget ikke er å generalisere erfaringene til hele Norges befolkning, men få vite om noen nye innfallsvinkler for å belyse tematikken (Grønmo, 2016, s. 100-101). Som nevnt innledningsvis er det gjennomført et gruppeintervju med fem veiledere i NAV og et gruppeintervju med to ansatte i NOKUT. Det første utvalget som ble funnet var veilederne fra NAV. Her var det veileder for oppgaven som visste om et prosjekt mellom flere bydeler i Oslo som jobbet med målgruppen, så det ble tatt kontakt med dem. Etter hvert som det ble lest mer om emnet kom det frem at en utfordring er godkjenning og anerkjennelse av kompetanse hos målgruppen. Dermed ble NOKUT også spurt om å stille opp på intervju. Da ble det tatt kontakt direkte gjennom en seksjonsleder og den e-posten som var registrert på nettsiden til NOKUT, som bidro til å finne de to som best kunne svare på de temaene som skulle være fokus i intervjuet. I tillegg til intervjuene blir det også benyttet litteratur som blir analysert og brukt i diskusjonen rundt problemstillingen. Ved å gjennomføre to gruppeintervjuer med to forskjellige etater og deretter bruke litteratur til å belyse delvis det samme som i intervjuene, vil det gi både innsikt og bredde til feltet som studeres.

Grunnen til at dette er informasjonskildene som er valgt ut, og ikke flere, er hovedsakelig fordi målet i oppgaven ikke er å generalisere erfaringene som kommer frem. Det innebærer at intervjuene tjener til sitt formål ved å belyse fem veiledere i NAV og to ansatte i NOKUT sine erfaringer med tematikken. I stedet for å intervju flere ansatte i f.eks. NAV, så er det mer hensiktsmessig bruk av den tiden og de ressursene som er tilgjengelig å gå dypt inn i analysen av de to intervjuene som er gjennomført, og bruke litteratur for å bidra til å belyse og sammenligne informasjon som kommer frem (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 148). Her følger en beskrivelse av de to gjennomførte intervjuene. Litteraturen er bedre beskrevet senere under «framgangsmåte for dataproduksjon og -innsamling».

4.1.1.1 Gruppeintervju med veiledere i NAV

Det første intervjuet som ble gjennomført var et gruppeintervju med fem informanter. De fem informantene hadde tilsvarende erfaringer og stillinger i NAV, men ulike utdanningsbakgrunner og erfaringer fra andre steder. Det kan forventes av veiledere i NAV at de har ulik bakgrunn. Grunnen til at det ble valgt å gjennomføre det som et gruppeintervju er fordi informantene jobber sammen om et prosjekt. Prosjektets mål er å hjelpe innvandrere fra utenfor EU/EØS/OECD med medbrakt høyere utdanning ut i jobb, og er et samarbeid mellom tre NAV-kontorer i Oslo. Intensjonen med å ha informantene i et gruppeintervju var dermed å se på hvilke slutninger de selv trakk som grunnlag for at innvandrere i større grad er ekskludert på arbeidsmarkedet, og et håp om at ved å diskutere med hverandre ville de hjelpe hverandre å holde tankeprosessen i gang under intervjuet. I tillegg til at også motstridende meninger ville bli tatt opp og utfordret av hverandre. Jeg henter dermed noe inspirasjon fra det en kaller fokusgruppeintervjuer som går ut på å se samspillet i en gruppe på tre nivåer: interaksjon mellom informanter, samspill mellom ulike meninger, tanker og erfaringer og interaksjon mellom hva som blir sagt i intervjuet og den sosiokulturelle arenaen gruppen er en del av (Wibeck i Skillbrei, 2019, s. 69). Kvale og Brinkmann trekker også frem at «den livlige, kollektive ordvekslingen kan bringe frem flere spontane ekspressive og emosjonelle synspunkter enn når man bruker individuelle [...] intervjuer» (2015, s. 180). Når intervjuet blir gjennomført med flere kan informantene bidra til å sette hverandre i gang og styre inn på ulike temaer. Det bidrar til at enda flere meninger og synspunkter kommer frem (Grønmo,

2016, s. 167). I gjennomførelsen av intervjuet var det aldri noe problem at det var stille og at det «stoppet» opp, og det var flere ganger at informantene sa noe lignende som at «når du sa det, kommer jeg også på dette», og dermed holdt samtalen gående.

Utfordringer ved å gjennomføre et slikt intervju i gruppe er blant annet det å fordele ordet mellom alle deltakere, og passe på at alle deltakernes meninger kommer frem. Dette krevde at jeg av og til henvendte meg til den eller de som ikke hadde gitt uttrykk for sin mening i en diskusjon, for å forsikre seg om at en fikk med seg alle mulige synspunkter. Ofte ved å si «Har du noe å legge til, [navn]?» og lignende. Vanligvis er det også slik at det i et gruppeintervju kan kreve enda litt mer tid for å gjøre informantene trygge på situasjonen og hverandre. I dette tilfellet kjente informantene hverandre fra før, så med en gang de ankom Zoom-rommet så startet de å prate sammen. På grunn av koronasituasjonen ble det også en ekstra utfordring i det at intervjuet måtte gjennomføres digitalt, med alle i hver sin stue. Etersom det var så få informanter gikk det greit at en kunne ta ordet når en ville, uten at en snakket for mye i munnen på hverandre. Men det ble også avtalt i møte at det var mulig å gi beskjed til meg dersom de ønsket at en heller skulle gå over til håndsopprekning eller lignende. I tillegg til at både jeg og veileder kunne være med å observere og se om samtalen mistet flyten. En annen utfordring med å gjøre det digitalt er at det kan oppstå dataproblemer, og det var noen som hadde utfordringer med å få på kamera. Det var ikke en hindring, og informantene uten kamera tok også ordet i samme grad som de andre deltakerne.

I presentasjon av funn og diskusjon blir det vist til sitater fra intervjuet. Det vil ikke bli brukt navn på de ulike informantene for å vise hvem som har sagt hva. Grunnen til dette er at informantene, som tidligere nevnt, har lignende type roller innenfor den samme etaten. I de tilfellene der informantene hadde ulike meninger belyses dette, men det nevnes fortsatt ikke hvem som har sagt hva. Dette gjelder også for intervjuet med ansatte i NOKUT som presenteres i neste avsnitt.

4.1.1.2 Gruppeintervju med ansatte i NOKUT

I tillegg til gruppeintervjuet med de ansatte i NAV ble det også utført et intervju med to ansatte i NOKUT som jobber i seksjon for informasjon om utenlandsk utdanning og seksjon for godkjenning av utenlandsk utdanning. I dette intervjuet ønsket de selv å stille to stykker etter å ha fått forklart hva temaene for intervjuet ville være, for de mente det var de to som var best egnet til å svare på disse temaene. Bakgrunnen for å bruke gruppeintervju med de ansatte i NOKUT er det samme som i det andre gruppeintervju, også her kjenner og jobber de ansatte sammen. Og som nevnt var dette noe de ønsket selv. Noe av grunnen til det er at NOKUTs mandat er stort, og at det da trengs to personer for å bidra til å belyse de områdene som er sentrale for oppgaven. I tillegg ble det møtt på mange av de samme utfordringene som i intervjuet med NAV-veilederne, så de blir ikke gjentatt her. Grunnen til at det ble valgt å gjennomføre et intervju med ansatte i NOKUT er fordi de kan hjelpe å belyse litt mer om hindringene og mulighetene for at innvandrere skal komme ut i arbeid. De har spesifikk kompetanse på utenlandsk utdanning og godkjenning av denne, som er viktig ettersom det at godkjenning av høyere utdanning er definert som en mulig hindring for arbeidsinkludering for målgruppa.

4.1.2 Analysemetode og vitenskapsteoretisk tilnærming

I analyse av de presenterte datamateriale ble det tatt utgangspunkt i tematisk analyse. Grunnen til at denne analyseretningen ble valgt var fordi ved å lete etter tema kan en gå gjennom datamaterialet og lete konkret etter de ulike hindringene som viser seg, i tillegg til eventuelle muligheter for å hjelpe med tanke på den formulerte problemstillingen. Det har påvirket utforming av intervjuguidene, og kodingsprosessen.

Analysen har også en fenomenologisk vitenskapsteoretisk tilnærming. Fenomenologi dreier seg om individers subjektive opplevelse av et fenomen. I oppgaven er ikke målgruppen selv intervjuet, men veiledere i NAV og ansatte i NOKUT. De har sin måte å oppleve et fenomen på. Det handler både om hvordan de oppfatter hindringene, som fenomen, for at målgruppen ikke blir inkludert i arbeidslivet og hvilke muligheter, fenomener, som finnes. Måten de opplever det på er til tider påvirket av tilbakemeldinger fra andre, for eksempel målgruppen, litteratur om temaet og andre fagpersoner. Fenomenologien undersøker levde erfaringer, og at

gjennom de erfaringene forstår en både menneske og samfunn (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 44-45; Thomassen, 2020, s. 104-105). For å bryte det ned: det sosiale problemet at flere høyt utdanna innvandrere står utenfor arbeidslivet består av mange sosiale fenomener. Husserls forståelse av fenomenen er «gjenstander slik de fremtrer, slik de viser seg for min bevissthet» (Thomassen, 2020, s. 112). Eksempler på disse sosiale fenomenene er at en arbeidsgiver ikke kaller inn en med innvandringsbakgrunn på intervju eller at innvandreren ikke forstår informasjonen om hvordan en søker om å få godkjent utdanning. I mange av eksemplene fra intervjuene (og for så vidt litteraturen som analyseres) er også den profesjonelle veilederen til stede. De kan ha ulik oppfattelse av hvordan situasjonen er, og det bidrar til å øke vår forståelse om samfunnet. Delvis av fokuset i masteroppgaven, som også kommer fram i problemstillinger, er hvordan veilederen i NAV oppfatter disse fenomenene.

4.2 Fremgangsmåte for dataproduksjon og -innsamling

Først ble det opprettet kontakt med informanter til oppgaven (dette er beskrevet nøyere under delkapittel om valg av metode) og avtalt tid og sted for gjennomføring av intervju. Deretter ble det produsert intervjuguider til de to intervjuene som skulle gjennomføres. Begge intervjuguidene ligger som vedlegg bakerst i oppgaven. Det viktigste i denne prosessen var å se allerede eksisterende forskning i lys av problemstillingen i oppgaven. I tillegg til at de måtte utformes på bakgrunn av planen om å benytte en tematisk analyse i analysen av stoffet. Spørsmålene/temaene i intervjuguiden hadde ikke en bestemt rekkefølge, og ble heller brukt som en liste med temaer som kunne være interessante å gå innom. Det første intervjuet ble holdt med veiledere i NAV, og en erfaring fra det var at selv om det følte tryggere på forhånd å ha ferdig formulerte spørsmål så ble det distraherende for meg i gjennomførelsen. Det krevde at jeg måtte omformulere spørsmål og tenke nytt på rekkefølge underveis i intervjuet, for å få til best mulig flyt. Dermed ble det i intervjuet med NOKUT benyttet en intervjuguide med en liste med temaer som skulle bli gjennomgått. Etter ønske fra informantene i NOKUT ble også noe av det som ville bli spurt om i intervjuet sendt til dem i forkant av intervjuet. Dette bidro til at intervjuet fikk en god flyt og at de var godt forberedt på spørsmålene som ble stilt. Det kunne ført til at svarene jeg fikk var innøvde, men i dette intervjuet var det for å samle inn informasjon om hvordan de jobbet, og ikke sånn sett et problem hvis de allerede visste litt om hva som var viktig å si. I oppgaven er det ikke et mål å fremstille NOKUT i et

bestemt lys, men heller vise hvordan de jobber. Jeg spurte hovedsakelig oppfølgings- og oppklarings spørsmål i intervjuet. Transkribering av datamaterialet var det neste som ble gjort etter gjennomføring av intervju. Dette ble gjennomført i Word. Forskningsetiske hensyn når det gjelder transkribering er kommentert senere i kapittelet under forskningsetikk.

I tillegg består analysen og diskusjonen av tre litteraturkilder. Litteraturen som blir benyttet er primærkilder. Det vil ikke si at de er uten fortolkninger, for forfatterne av disse kildene fortolket også data som kommer frem i deres undersøkelser, men det hjelper oss å få informasjon direkte fra de som kan noe om emnet. Når det gjelder utvalg til litteraturstudiet har de blitt funnet litt som i snøballmetoden. Det begynte med litteratursøk i Oria og Google Scholar der det ble benyttet søkeord som «innvandrere», «høy utdanning» og «arbeidsinkludering». Dermed ble de litteraturkildene som kom frem i søket og virket interessante lest, og for å finne videre litteratur ble litteraturlistene i kildene lest for å gå videre inn i stoffet og temaet. Dermed er de litteraturkildene som blir benyttet i oppgaven relevante i forhold til hverandre, og noen av de henviser til de andre kildene.

Det er totalt tre tekster som blir analysert og det blir benyttet tematisk analyse for alle tre tekstmaterialene. De blir presentert nærmere i neste kapittel. For å holde litteraturen relevant har det kun blitt benyttet litteratur som er gitt ut etter 2010. Samtidig er det sosialpolitiske et dynamisk felt med mye endringer, så det er nyttig med flere kilder som er fra litt forskjellige tider, innenfor dette tidsrommet, for å kunne se noen av de store linjene. Kapittelet om kontekst tidligere i oppgaven vil også hjelpe med å finne sammenhengene. Ved å benytte politiske tekster og anerkjente forfattere innenfor fagområdet bidrar det med påliteligheten til å stole på tekstenes gyldighet. Samtidig når det er politiske dokumenter kan dagens regjering påvirke fremstilling og tekst. Det gjelder også generelt i samfunnet. Det er også viktig i analyse av politiske tekster å være kritisk. Alle tekstene har også en norsk kontekst. I søk etter litteratur var også skandinavisk kontekst en mulighet. Dette på bakgrunn av at velferdssystemet som er i Norge har flere likheter med velferdssystemet i de skandinaviske nabolandene, slik som også ble nevnt i kontekstkapittelet. I tabellen under er de utvalgte tekstmaterialene som blir analysert og benyttet i diskusjonen. I tillegg vil forskningsartikler

presentert innledningsvis under tidligere funn bli trukket inn i diskusjonen for sammenligning av funn.

Tabell 4.2.1: Oversikt over benyttet litteratur

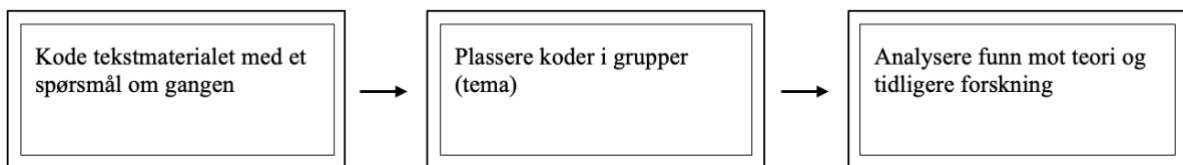
Tittel	Forfattere/institusjoner	Type tekst/metode	Fokus
Handlingsplan 2013-2016: Vi trenger innvandrernes kompetanse	Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet	Handlingsplan	Fokus på godkjenning av medbrakt kompetanse, rekruttering til offentlig og privat sektor og etablering av bedrifter.
Fagrelevant arbeidsinkludering gjennom mentorprogram og internships: Erfaringer fra to tilbud rettet mot kvalifisering av flyktninger med medbrakt høyere utdanning	Mari Bore Øverland (NTNU Samfunnsforskning) og Emilie Carin Selstad (Kvalifiseringssenter for innvandrere – INN, Trondheim kommune)	Hefte etter prosjekt	Erfaringer fra prosjekt om bruk av mentor og internships for flyktninger med medbrakt kompetanse.
Kunnskapsstatus om godkjenning av utenlandsk kompetanse og kunnskapsstatus om diskriminering i arbeidslivet	Henriette Lunde og Jon Rogstad ved FAFO	Notat	Oversikt over dagens system for godkjenning av utdanning tatt i utlandet, samt å gjøre rede for eksisterende kunnskap om diskriminerende barrierer i arbeidslivet.

4.3 Analysering av datamaterialet

For å kunne analysere datamaterialet ble materialet kodet. Først ble Word benyttet til dette fordi det er mulighet for både å kode temaer i farger og å skrive kommentarer i margin på dokumentet. Dette ble uoversiktlig, og det var vanskelig å få nok farger og kunne telle koder og kategorisere dem. Dermed ble programmet Nvivo lastet ned. Her ble det opprettet «nodes» som tilsvarer koder. Det er også mulighet for å lage et hierarki av koder, og dermed sortere

noen under andre. Kodene har endret og utviklet seg litt fra hver datakilde som har blitt kodet. Fremgangsmåten blir vist under i en forenklet versjon:

Figur 4.3.1: Analyseprosess



En fordel med Nvivo er at en kan telle koder i flere dokumenter, det kan for eksempel si at overkvalifisering er nevnt fem ganger i en av tekstene og fire ganger i det ene intervjuet. I tillegg ble kodene til dette prosjekter sortert under noen større kategorier, som igjen er ordnet under større temaer som «hjelp» og «hindringer». Koden «hjelp» het opprinnelig «hjelp fra veiledere», men etter å ha kodet både intervjuet fra NAV og det ene tekstmaterialet viste det seg at en ikke kan si at all hjelp kommer fra veiledere. Under koden (temaet) «hindringer» finnes for eksempel «Godkjenning av utdanning», «Kulturelle koder» og «Språk». Under «Hjelp» finnes for eksempel «Arbeidstrening», «CV og søknad» og «Mentorordning». Fra intervjuene og første gjennomlesing av materialene var det allerede en tanke om hva som var viktig i datamaterialet, og det ble utgangspunktet for hva som ble begynt med å kode. I alle kildene ble det flere runder med koding med forskjellig fokus. For eksempel er problemstillingen delt i to underspørsmål og begge disse underspørsmålene ble fokus for hver sin koderunde.

Etter at kodingen var gjennomført gjensto arbeidet med å sortere kodene inn i kategorier som deretter var underordnet hovedtemaer (Grønmo, 2016, s. 179-180). Deretter var det tid for å analysere. I kategoriseringsprosessene ble hver kode i Nvivo slått opp for å se hvor stor dekningsgrad de hadde i hvert dokument, og hvor mange ganger de var kodet totalt. Med dokument vises det til både de transkriberte intervjuene og tekstmaterialet. Allerede under kodingsprosessen hadde noen kategorier kommet til syne. Da hadde noen koder (nodes) blitt satt inn under andre koder i programmet. Et eksempel på det er kodene «mangelfull oppfølging», «midlertidig arbeid» og «overkvalifisering» som kan høre inn under kategorien

«arbeidsforhold» under temaet «hindringer for arbeidsinkludering». I neste kapittel om funn følger det en tabell som viser funn satt under kategori og tema. Når kategoriene og temaene var definert og avklart ble de satt opp mot teorien som er presentert tidligere i masteroppgaven.

4.4 Forskningsetikk

Forskningsetikk dreier seg om etiske vurderinger som en må forholde seg til for å sikre at studien blir gjennomført på en måte som tar hensyn til det og de som blir forsket på. Det innebærer blant annet at en vurderer hvordan en skal behandle eventuelle personopplysninger, og om en i det hele tatt skal det. Ettersom det ble gjennomført intervjuer til masteroppgaven og personopplysninger måtte behandles på bakgrunn av dette, ble prosjektet meldt til Norsk Senter for Forskningsdata (NSD). Det er kun informantenes personopplysninger som blir behandlet. Jeg minnet informantene på i intervjuet at de fortsatt har taushetsplikt ovenfor sine brukere. I utgangspunktet skulle intervjuene gjennomføres fysisk, men dette ble ikke mulig på grunn av koronapandemien. Det første intervjuet skulle være høsten 2020, men bare noen uker før det skulle gjennomføres kom det flere innstramminger i den regionen det skulle bli gjennomført. Når det ble gjennomført digitalt ble det også tatt et valg om å ta opptak gjennom Zoom i tillegg til å ta lydopptak gjennom UiO sin ordning med nettskjema og diktafon-app. Videoopptaket gjennom Zoom blir ikke direkte lagret i en sky på et passordbeskyttet sted, så dette måtte ordnes med en gang etter at intervjuet var gjennomført, og deretter bli slettet fra datamaskinen. Under transkriberingen ble det opprettet en ekstern koblingsnøkkel, slik at alle personopplysninger kunne anonymiseres, men den med koblingsnøkkelen kunne forstå det som ble anonymisert i transkriberingen. Koblingsnøkkelen ble lagret utenfor PC hvor transkriberingen ble lagret. PC er også låst med kode. Lydopptak/videoopptak og transkribering blir slettet i etterkant av prosjektet. I oppgaven blir ikke sensitive opplysninger behandlet.

Et annet forskningsetisk hensyn var at intervjuene, når de ble gjennomført digitalt, ble gjennomført i deltakernes hjem. Det er noe veldig privat med andre sine hjem, og kanskje mer utleverende enn det en ønsker i en slik intervjusituasjon, særlig når en stiller opp på intervju på bakgrunn av sin profesjonelle rolle. De fleste er nok vant til det på grunn av det store

behovet for å gjennomføre alt mulig digitalt det siste året, men det var greit å tenke over det. I intervjuet ble informantene spurt om å ha på kamera, de fleste hadde det på fra før. Jeg forsøkte å ikke mase på det, for at det skulle bli utrygt for informantene. Videre når det gjelder gruppeintervjuet så er det også noen forskningsetiske hensyn. Som nevnt tidligere er det jo noen utfordringer med å gjennomføre intervjuet i gruppe, blant annet med å sikre at alle får sagt sin mening. Ved å velge ut kollegaer som også jobber sammen til vanlig, kan terskelen for å være kritisk mot egne arbeidsplasser og metoder være høyere. Det var ikke hovedpoenget med intervjuene å være kritisk mot arbeidsplassene eller metodene, for poenget var å presentere hvordan en jobber i dag og hvordan det fungerer. Jeg opplevde likevel at det var rom for diskusjon og uenighet/ulike meninger. I gjennomføringen av intervjuet forsøkte jeg også å følge med på hvem som snakket og svarte på de ulike spørsmålene, og spørre direkte dem som ikke hadde nevnt noe om saken. Men som regel så henviste de til hverandre for de visste jo selv hvem som hadde erfaring med hva.

Det at en som forsker har egne meninger og synspunkter er jo selvsagt. En utfordring er jo å ikke la de komme til syne i utforming av intervjuguide og i selve intervjuet. Det kan i verste fall være ledende for informantene og skape et utrygt rom for å si sine egne meninger. Dette bør en være oppmerksom på gjennom hele prosessen med masteroppgaven. I intervjuguiden ble det satt fokus på temaene som jeg tenkte kunne være interessante, og spørsmålene ble formulert på en åpen måte. Under intervjuet lot jeg være å komme med kommentarer som gir uttrykk som «enig» eller «uenig», og brukte heller kommentarer som «spennende» eller «interessant» for å oppfordre til videre samtale.

4.5 Troverdighet av studien

I alle forskningssituasjoner tar en ulike valg og vurderinger som har mye å si for det ferdige produktet og de konklusjonene en eventuelt kan trekke. Drageset og Ellingsen (2011) skriver om gyldighet og hvordan en forsker bør være bevisst sin egen oppfatning, for eksempel i et intervju, ved å stille spørsmål til hvordan en selv forstår det som informanten forteller om. I gjennomføringen av intervjuene til denne studien var både student og veileder for oppgaven til stede. Under intervjuet tok jeg notater for å forsøke å få med seg det som ble sagt i sanntid. Dette gjorde at det også var lettere å ta opp tråden i det som var nevnt tidligere, for å se om en

faktisk har forstått sammenhengene. I tillegg stilte jeg og veileder spørsmål underveis for å oppklare og spørre om en har forstått det riktig. Alle informantene var også tilgjengelige på e-post i etterkant, slik at hvis noe var uklart etter transkribering av datamaterialet så var det mulig å ta kontakt på nytt, enten for et nytt møte eller bare få svar på e-post. Dette ble det ikke behov for. En bruker også reliabilitet og validitet som begreper når det kommer til troverdighet og gyldighet av studien, men i en kvalitativ undersøkelse kan det være vanskelig å beregne reliabilitet og validitet. Noen forskere velger dermed å bruke troverdighet (for reliabilitet) og gyldighet (for validitet) i stedet for disse begrepene (Grønmo, 2016, s. 248-251). Men uavhengig av hvilket begrep som brukes er det fortsatt det om «de empiriske funn som presenteres, er basert på data om faktiske forhold» (Grønmo, 2016, s. 249) som skal undersøkes. Ved å beskrive datainnsamlingen og å være åpen om alle leddene i forskningsprosessen kan det bidra til en høyere troverdighet av oppgaven.

I gjennomføring av transkripsjonen må en også vurdere reliabilitet og validitet, som sier noe om troverdighet av studien. Reliabilitet i denne situasjonen viser til hvorvidt en kan stole på intervjuers forståelse og transkripsjon av materialet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 211-212). Under transkripsjonen av intervjuene til denne masteroppgaven valgte jeg å ta på lavere hastighet slik at det var mulig å transkribere etter hvert som informantene pratet på lydopptaket. Etter å ha transkribert rundt en halv side hørte deretter jeg på lydopptaket på nytt og fulgte den skrevne teksten for å se om det var likt. Flere ganger hendte det at ord manglet eller at ord var tatt med som ikke hørte til. Det var også slik at noe som var uklart ved første gjennomhøring ble klarere ved andre (eller av og til tredje gjennomhøring). Dersom det ved andre gjennomhøring var forskjeller fra det transkriberte materialet hørte jeg også en tredje gang, for å være sikker på at det skulle bli gjengitt så godt som mulig. Det er likevel opp til den som transkriberer å tolke når det er pustepauser, komma, punktum når det skrives om til tekst. Validitet sier noe om hvorvidt en transkripsjon er gyldig eller ikke, og det er ganske vanskelig å si noe om (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 212). I transkripsjonen til masteroppgaven er det foretatt en ordrett transkripsjon. Det vil si at i datamaterialet er det noen setninger som står ufullstendige, som det fort kan bli når en muntlig forklarer noe. Dette har ikke hindret forståelsen i hva informantene sier, heller gjort det lettere i transkriberingsprosessen å unngå at en fortolker hva de sier. Når det er skrevet ned er det

lettere å luke bort de setningene som er unødvendige for meningsinnholdet, og det er gjort når sitatene er overført til oppgaven og markert med «[...]» for å vise til utdrag.

Når det kommer til litteraturen som er benyttet er kildekritikk en sentral del når en skal vurdere troverdigheten. Tidligere er det beskrevet noen av eksklusjon og inklusjonskriteriene for utvalget av litteratur som er brukt i masteroppgaven, altså at det er satt krav om tidsrom, kontekst, type tekst som litteraturen skal falle inn under. Dette har ikke bare bidratt til at litteraturen som blir valgt ut er aktuell og interessant for oppgaven, men også for å bidra å sikre at litteraturen er pålitelig.

Kapittel 5: Presentasjon av funn

I løpet av dette kapittelet skal funn fra de gjennomførte analysene presenteres, før de i neste kapittel skal diskuteres opp mot tidligere presentert teori. De funnene som er valgt ut er valgt ut på bakgrunn av hvilke som best belyser problemstillingen. Ettersom også problemstillingen er todelt, deles funnkapittelet opp i to. Først presenteres de hindringene som er funnet i materialet. Hindringene er delt opp i to hovedtemaer: individuelle hindringer og strukturelle hindringer. Den andre hoveddelen er muligheter for hjelp. For å vise hvordan det er tematisert er det laget en tabell. Tabellen viser først de to delene problemstillingen er delt inn i: hindringer og muligheter, og deretter brytes det opp i temaer og funn under det igjen. Det er totalt 13 funn. Ved å allerede i funndelen samle dem sammen kan de adresseres sammen der det er nødvendig i diskusjonsdelen.

Tabell 5.0.1 Oversikt over funn

HINDRINGER	Hindringer hos individet	Kulturelle koder
		Språk
		Nettverk
		Overkvalifisering
	Strukturelle hindringer	Mangelfull oppfølging
		Diskriminering
		Manglende godkjenning av utdanning
		Koronapandemien
MULIGHETER	Veilederes mulighet for å hjelpe	Arbeidstrening
		Godkjenning av utdanning og kompletterende utdanning
		Spesialisert veiledning
		Diverse verktøy

5.1 Hindringer hos individet

Det det vises til når det er snakk om hindringer hos individet er hindringer som vil være individuelle. Grunnen til at hindringene er individuelle er fordi mulighetene for endring er på individnivå, fremfor systemnivå. Det vil si at når det gjelder kulturelle koder, som presenteres under her, så kan ikke systemet lære individets kulturelle koder, men individet må tilpasse seg de allerede eksisterende kulturelle koder i omgivelsene. I tillegg vil det varieres fra person til person hvor stort behov for endring og fremgangsmåte for endring. De hindringene som blir trukket frem her er kulturelle koder, språk, nettverk og overkvalifisering.

5.1.1 Kulturelle koder

Den første hindringen, kulturelle koder, var noe som det var fokus på i intervjuet med NAV-veilederne. I sitatet under forteller en veileder i NAV om et konkret eksempel hvor det var en uoverensstemmelse i de kulturelle kodene på en arbeidsplass, og hvilket utslag det fikk for hvordan kollegaene oppfattet brukeren som har fått arbeidstrening.

Og så er det å komme inn i jobbmarkedet hvor det er jo egne kulturelle koder, sosiale koder også på forskjellige jobbkulturer på forskjellige arbeidsplasser. Det er ikke bare kulturer mellom forskjellige land. [...] Et konkret eksempel var en som hadde fått, jeg tror det var arbeidstrening, på en arbeidsplass hvor det var mulighet for jobb og den kandidaten hadde da gjort sitt aller beste og satt og jobbet gjennom alle lunsjer for å vise at den personen var virkelig aktiv og en til å stole på. Hvilket slo jo negativt ut sosialt, blant de andre kollegaene som tenkte 'oi, denne personen her er jo ikke interessert i å bli kjent med oss' (NAV-intervju)

I det neste sitatet fra intervjuet understrekes det at liten kjennskap til de kulturelle koder de møter på norske arbeidsplasser er noe som gjør at innvandrerne faller utenfor. «Det er nok mange av de vi veileder som faller mellom, fordi de enda ikke vet de kodene, hvilke ting vi snakker om i hvilke settinger for eksempel for å bygge den broa da» (NAV-intervju).

5.1.2 Språk

En annen ting som blir trukket frem i de forskjellige datamaterialene er språk. Det henger på mange måter tett sammen med forståelse av kulturelle koder, for det kan også sees på som en type språk eller en måte å uttrykke seg på og kommunisere. I tillegg når det er snakk om språk snakker informantene fra intervjuet med NAV-veiledere både om norskspråk, men også fagspråk.

Det er ikke bare, bare å finne riktig informasjon. Det er jo mye informasjon der ute, men altså, selv for meg å lese siden til Helsedirektoratet, betyr ikke at jeg skjønner alt som står der med en gang. Så er det jo mye fagspråk som man skal skjønne, som de kanskje har på morsspråket, men kanskje ikke på norsk enda. (NAV-intervju)

I sitatet over kommer det frem at nettsidene hvor en finner informasjon om f.eks. godkjenning av utdanning (som Helsedirektoratet også gjør) kan være pakket med informasjon og vanskelig å forstå. I sitatet under fremhever NAV-veilederne erfaringer deres brukere har gjort seg i forbindelse med jobbintervjuet. Der kommer det frem at språk trumfer mye annet når de skal bli vurdert til en ansettelse.

Det med å kanskje komme til intervju, og oppleve gang på gang på gang at selv om du har mange års høyere utdanning, så er det kun norsken det er fokus på. At utdanningen din ikke blir nevnt en gang, at erfaringen ikke nesten blir tatt opp, men hovedfokuset er å bli bedre i norsk. (NAV-intervju)

Et spesielt tilrettelagt norskopplæringstilbud for dem med høyere utdanning vil kunne gi mer effektive læringsløp og være samfunnsøkonomisk gunstig. Deltakerne vil kunne lære norsk raskere, få en opplæring som i større grad er rettet mot det yrket de skal utøve, og de vil raskere kunne bruke sin kompetanse til samfunnets beste. (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013, s. 11)

I sitatet over nevner også handlingsplanen hvorfor det er viktig med god språkopplæring. De presenterer også i handlingsplanen (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013) forskjellige tiltak for å heve norsknivået til innvandrere, og da rettet spesielt mot dem med høyere utdanning. Det innebærer for eksempel å utvikle digitale hjelpemidler for norskopplæring, karriereveiledning for å bidra til at innvandrerne tar mer informerte valg i prosessen fra arbeidsledig til ansatt og et eget tilrettelagt opplæringstilbud som presentert i sitatet (s. 9-12). Det er usikkert hvor effektive hjelpemidler dette er. Det har ikke kommet en rapport eller ny handlingsplan som følger opp problemstillinger etter at denne Handlingsplanen ble avsluttet. Det med digitale hjelpemidler er særlig noe som er usikkert om er nødvendig. I en artikkel fra 2010 kommer det frem at innvandrere har dårligere digitale ferdigheter enn resten av befolkningen i Norge, men de med høyere utdanning har ofte bedre enn gjennomsnittet av innvandrerne (Guthu & Holm, 2010).

NAV-veilederne forteller om en workshop de arrangerte for innvandrere med høyere utdanning som sto utenfor arbeidslivet. Dette var for å vite mer om hvorfor de står utenfor arbeidslivet. Ifølge dem trekker innvandrerne frem tre ting, det er språk, nettverk og innpass hos arbeidsgiver. Se sitatet under.

Og da var det dette med språk, at de ikke hadde riktig språknivå til å jobbe med det de var utdannet som. Det var manglende nettverk, altså de kjente ikke nok personer i Norge innenfor de yrkene. Og det var det med å få innpass hos arbeidsgiver da, i kunnskapsyrker. Det var de tre de stemte frem. (NAV-intervju)

I et arbeidsmiljø kan det å snakke ulike språk være en kilde til konflikt. Blant annet fordi en kan misforstå brukere/pasienter/kunders ønsker og henvendelser og kollegaers beskjeder. «Manglende eller ikke-tilstrekkelige norskkunnskaper hos ansatte med innvandrerbakgrunn kan være problematisk på arbeidsplasser der både formell og uformell kommunikasjon foregår på norsk» (Maximova-Mentzoni, 2018, s. 142). Hun trekker også frem at dette er noe etniske nordmenn kan oppleve som en ekstra belastning i hverdagen (Maximova-Mentzoni, 2018, s. 144). Det at etniske nordmenn opplever det som en belastning handler blant annet om at det også går utover deres arbeid hvis kollegaer misforstår beskjeder og/eller

arbeidsoppgaver på grunn av lavere norskspråknivå. Det innebærer at utenlandsfødte med ikke-tilstrekkelige norskkunnskaper kan oppleve latterliggjøring og skam, redsel for å misforstå og gjøre feil eller å bli oppfattet som lite profesjonell (Maximova-Mentzoni, 2018, s. 145). Dette er også noe myndighetene opplever som en hindring, og ønsker å gjøre noe med. I statsbudsjettforslaget som ble lagt frem i starten av oktober 2020 ble det satt av ekstra midler for å styrke norskopplæring, der 25 millioner ble foreslått til norskinnsats (Kulturdepartementet, 2020). Maximova-Mentzoni trekker også frem noen løsninger i sin artikkel om blant annet å integrere norskopplæring i arbeidstiden og ha tospråklige faddere på arbeidsplassen. Dette er derimot ikke en løsning som hjelper innvandrere å forstå norsk språkkultur, som det forventes av noen ledere (2018, s. 146).

5.1.3 Nettverk

Det med manglende nettverk er da også noe innvandrerne selv kjenner på som en hindring for å komme ut i arbeid. Friis-Petersen et al. (2021) skriver om betydningen av sosiale nettverk og kontakt gjennom sosiale medier i jobbsøkingprosessen. De trekker frem at formelle kanaler er det mest brukte blant arbeidsgivere og jobbsøkere. Formelle nettverk innebærer jobbsøkingportaler som Finn.no og Arbeidsplassen. Samtidig bruker over 50% av jobbsøkere sitt nettverk som et tillegg til de formelle nettverkene, mens arbeidsgivere bruker sosiale medier. De finner at i underkant av en femtedel av arbeidsgivere i deres undersøkelse kun bruker uformelle kanaler, som sosiale medier og sosiale nettverk (Friis-Petersen et al., 2021). Dermed når det gjelder nettverk handler det ikke bare om å ha et stort sosialt nettverk, men også vite hvor en jobbsøker skal henvende seg for å øke sannsynligheten for å få kontakt med arbeidsgiver. Dette vil nok også variere ut fra hvilket felt en søker jobb innenfor. Manglende nettverk som hindring er også noe de trekker frem i Handlingsplanen:

Mange arbeidssøkere finner jobb via uformelle nettverk og bekjentskaper.

Innvandrere, særlig de med kortere botid i Norge, har i mindre grad nettverk som gir en inngang til arbeidslivet, enn dem som er vokst opp her. (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013, s. 18)

5.1.4 Overkvalifisering

Den siste individuelle hindringen som trekkes frem er overkvalifisering. Det er mange innvandrere som mener de er overkvalifisert til jobben de har. Basert på resultater fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) gjennomført i 2014, melder en av fire (23%) innvandrere at de er overkvalifisert for den jobben de har, mot 13% av den resterende befolkningen (Wold & Håland, 2016). Røysum nevner også at i intervju med kvinner med innvandringsbakgrunn kommer det frem at kvinnene ikke føler at deres medbrakte utdanning blir verdsatt eller anerkjent og at de må oppleve å være overkvalifisert for de jobbene de søker på og får (2018). I 2011 presenterte regjeringen en NOU med navn «Bedre integrering». I denne NOUen presenterer de flere hovedmål, deriblant «Innvandrere skal få lik uttelling for likeverdig utdanning i yrkeslivet som befolkningen for øvrig» der det ene tiltaket gikk ut på at «personer med høyere utdanning gis rett til å få vurdert medbrakt kompetanse ved høyskole eller universitet» (NOU 2011:14, 2011, s. 167). I handlingsplanen blir det skrevet at «Sysselsatte innvandrere er oftere overkvalifisert for jobben de har» (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013, s. 5). Det blir også bekreftet av Øverland og Selstad (2020):

For flyktninger med medbrakt kompetanse er overkvalifisering ofte en større utfordring enn arbeidsledighet. Det finnes flere grunner til overkvalifisering. Det kan handle om manglende anerkjennelse av utenlandsk utdanning, diskriminering som rammer bredt og mangel på nettverk. (s. 6)

I sitatet over påpeker de også noen av de strukturelle hindringene som vil være i fokus i neste del av funnkapittelet.

5.2 Strukturelle hindringer

Strukturelle hindringer viser til de hindringene der endringene må foregå på strukturnivå. Strukturnivå kan vise til både struktur på de aktuelle arbeidsplassene, NAV og generelt i samfunnet. Når det kommer til strukturelle hindringer er det fire funn som blir trukket frem. Det er mangelfull oppfølging, diskriminering, manglende godkjenning av utdanning og koronapandemien.

5.2.1 Mangelfull oppfølging

Flere av datamaterialene nevner mangler ved oppfølgingen og veiledningen brukerne mottar. For eksempel nevner de i prosjektet til INN i Trondheim at de opplevde at de manglet «fagspesifikk veiledning og opplæring når målet er innpass i felt som krever høy formell utdanning» når det gjelder veiledning av målgruppen (Øverland & Selstad, 2020, s. 10). Videre skriver de også at noe av grunnen «er til dels fordi det er krevende for det offentlige å opparbeide kompetanse på formelle- og uformelle krav innen ethvert høykompetansefelt» (Øverland & Selstad, 2020, s. 10). I Handlingsplanen blir også kompetanseutvikling for veiledere på NAV-kontor trukket frem som et tiltak. De skriver i handlingsplanen:

I møtet med en mangfoldig brukergruppe – brukere med bakgrunn fra ulike land og med ulike forutsetninger for det norske arbeidsmarkedet – er det nødvendig at veiledere også har kompetanse som kan bidra til bedre oppfølging og individuell veiledning av den enkelte. Dette kan være kunnskap om migrasjon og årsaker til at folk kommer til Norge og basiskunnskaper om regelverket for innvandrings- og integreringspolitikken. I tillegg er det viktig at man har god veilednings- og arbeidsmarkedskunnskap. (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013, s. 17-18)

I sitatet ovenfor blir det trukket frem andre ting enn det informantene fra NAV trekker frem. Handlingsplanen fokuserer på generell veiledning av innvandrere, og vektlegger ikke det at denne gruppen ikke nødvendigvis krever samme veiledning som innvandrere generelt. Senere i dette kapitlet trekker jeg også frem at de i Handlingsplanen mener at alle som jobber med innvandrere har et ansvar for å spre videre informasjon om hvordan godkjenning av utdanning fungerer, så de mener også at det er noe som bør ligge inne i hjelpeapparatet. Dette mener også veilederne i NAV.

5.2.2 Diskriminering

Diskriminering er også et funn. I flere av datamaterialene konstateres det at målgruppa blir diskriminert. Ofte blir også diskriminering trukket frem som årsaker til noen av de andre funnene, for eksempel overkvalifisering som nevnt tidligere. Sitatet under er et eksempel fra NAV-intervjuet.

Så begynte jeg å sende han til ulike arbeidsgivere, som hadde lyst ut stillinger, hvilket betyr at de var jo interessert i å ansette noen. Så ringte han meg og sa 'du, [navn på veileder], nå har jeg sittet her en stund, og får ikke snakket med noen, de sier det at de har ikke tid'. Så ringer jeg samme arbeidsgiver og får en halvtime-time på telefon. Da begynte jeg å se litt, noen utfordringer da, som en del kan møte. Så det er ikke, det er ikke bare å si 'ta kontakt, gå ut, du er kompetent, det her går bra'. Noen ganger så gir de, arbeidsgivere, faktisk mer tid til de som snakker veldig godt norsk, de som, jeg vet ikke hva det går ut på, for det har ikke jeg forsket på, men det jeg tenker det går ut på, kanskje noen de kjenner seg igjen i, kanskje det handler om tillit å gjøre, når man snakker med noen som er lik en selv. Ja. Og så til slutt så ble det jo til at jeg begynte å ringe, fordi jeg så jo at personen jeg veiledet ikke fikk innpass. Og da fikk jeg også spørsmål, 'kan han ikke norsk eller, hvorfor ringer du, kan han ikke ringe selv' Og så var det ett tilfelle hvor jeg tenkte at 'nå skal jeg si akkurat hva det er' og så fortalte jeg stedet jeg ringte til at 'tidligere har det skjedd, han har ikke kommet inn, og derfor er det jeg som ringer, fordi jeg ser at jeg får tid når jeg ringer' og da fikk jeg bare til svar 'vi er jo ikke rasister'. (NAV-intervju)

Sitatet over er et konkret eksempel på hvordan den diskrimineringen kan foregå, og informant gir uttrykk for at det er noe som har skjedd gjentatte ganger. En bruker som møter opp fysisk på arbeidsplassen får ikke snakke med arbeidsgiver, men når veileder ringer på telefon får personen tid. Samtidig sier en annen informant i intervjuet at:

Og hvis man da begynner å tenke at, på en måte, samfunnet er ikke åpent, de vil ikke ha meg, da blir det feil spor, men det er veldig fort gjort å havne der, så det tror jeg også er

veldig viktig i veiledningen som vi gjør da, å være bevisst på det, og ha en dialog på det og klargjøre hva er det egentlig som mangler her. Det har ikke, noen ganger har det jo faktisk med at det er rasisme, men i de fleste tilfeller så er det jo ikke det. Så det tror jeg er litt viktig å ta opp og være ærlig på. (NAV-intervju)

I FAFO-notatet baserer de seg på tidligere studier og oppsummerer med at diskriminering gjør det vanskelig for etniske minoriteter å bli inkludert i arbeidslivet og at «unge arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn må regne med at veien fram er tyngre for dem enn en majoritetssøker med identisk kompetanse» (Lunde & Rogstad, 2016, s. 37). De trekker frem eksempel på bruk av fiktive søknader som viser at søkere med norskklingende navn foretrekkes foran navn som ikke høres like «norske» ut, observasjon av jobbintervju der sosiale forhold blir lagt mer vekt på enn kompetansenivå og viser til forskjeller mellom kjønn der menn opplever mer diskriminering enn kvinner (Lunde & Rogstad, 2016, s. 37-38). De trekker også frem forklaringer (og manglende forklaringer). Blant annet vet en ikke hvorfor kvinner opplever mindre diskriminering enn menn. Og når det gjelder at sosiale forhold vektlegges i intervju kan det være for å forsikre seg om at kandidaten passer inn i arbeidsmiljøet – forstår de kulturelle kodene, som er trukket frem som funn tidligere.

5.2.3 Godkjenning av utdanning

I Norge er det flere organer, deriblant NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen), som behandler søknader om å få godkjent utdanninger fra utenfor Norge. De skriver selv på sine nettsider at de skal «bidra til at samfunnet kan ha tillit til kvaliteten i norsk høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning og godkjent utenlandsk utdanning» (NOKUT). Godkjenning av utdanning blir trukket frem som både en hindring og en mulighet. Særlig i FAFO-notatet og Handlingsplanen blir det trukket frem som en hindring. I FAFO-notatet blir det nevnt at det ikke holder å sammenligne utdanningsplaner for studiene, fordi det ikke nødvendigvis sier noe om hva personen kan og at en må huske på at i noen av landene det søkes om å få godkjent utdanning fra er det ikke uvanlig at det finnes korrupsjon i utdanningsinstitusjonene (Lunde & Rogstad, 2016). Det finnes alternativer der de som søker om å få godkjent utdanning kan gå gjennom kompletterende utdanning, men det er ikke alle fagområder som tilbyr dette. Noen må tilby dette og det må være nok studenter til å

gjennomføre, eventuelt nok studieplasser til å få plass på tilbudet (Lunde & Rogstad, 2016). I en handlingsplan vedtatt i 2013 nevnes det at alle instanser som jobber med og møter nyankomne innvandrere, deriblant NAV-kontor, må være med å formidle informasjon om hvordan en søker om godkjenning av utdanning (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013). Det betyr at både voksenopplæringa, NAV og andre steder må vite om dette for å videreformidle det til sine brukere. Dersom søknadene blir fylt inn riktig den første gangen vil saksbehandlingstid gå ned og på den måten gagne alle i prosessen.

I intervjuet med NOKUT trekker de frem at særlig helsefaglige utdanninger er vanskeligere å få godkjent. Det er lovregulerte yrker, som kan gjøre det vanskelig. Det er en egen særlov som regulerer godkjenningen av de yrkene, og det kan handle om at «perspektiv på pasientsikkerhet og kvalitet i helsetjenestene som da veier tyngre enn vurdering av den formelle utdanningen» (NOKUT-intervju).

5.2.4 Koronapandemien

Koronapandemien, som ble forklart innledningsvis, ble også nevnt som en hindring, men ettersom det er et forbigående problem, og en enda ikke vet noe om hvilke løsninger som kan være aktuelle for et slikt problem, så vil det ikke bli viet særlig stor plass til det i diskusjonen. Likevel blir det trukket frem i intervjuene at det har blitt opplevd som en hindring. Og en vet jo ikke hvor mye som vil fortsette digitalt i etterkant av koronakrisen, så noen av erfaringene kan være fine å ta med videre. I tillegg kan det også i fremtiden komme nye pandemier som vil ha noen av de samme utslagene som koronapandemien. Koronapandemien var noe som både NAV-veiledere trakk frem og NOKUT-ansatte. I sitatet under kommenterer en av informantene fra NAV det med bruk av hjemmekontor, og de er enige om at det er den største utfordringen de har møtt hittil i prosjektet.

Men jeg tenker at den største utfordringen vi har hatt i prosjektperioden er i grunn korona. Og det er så enkelt, det kommer av at de yrkene vi er ute etter, det er jo type kunnskapsyrker der man kan sitte på hjemmekontor. Og det er særs dårlig egnet for en arbeidstrening der man har, man skal liksom ha litt tett oppfølging og sette seg inn i

noe. Det er på en måte ikke noe gøy, jeg tror ikke det er spesielt gøy å starte i en ny jobb nå. Det gjør nok også at en del arbeidsgivere vegrer seg for å ta det ekstra ansvaret der og. (NAV-intervju)

Til nå i kapittelet er det presentert flere av hindringene innvandrere med medbrakt høyere utdanning møter når de skal ut i arbeidsmarkedet. Samtidig er noe av fokuset i problemstillingen nettopp om hvordan veiledere best kan veilede målgruppen. I løpet av de neste sidene blir veilederes muligheter for å hjelpe presentert.

5.3 Veilederes muligheter for å hjelpe

I løpet av intervjuet med NAV-veiledere ble det presentert noen konkrete verktøy og metoder for å hjelpe målgruppa ut i arbeid, og for å svare på noen av de hindringene som tidligere er identifisert. Selv om det blir for enkelt å si at dette er løsningene på problemet, kan det bidra til å belyse tenkemåter og verktøy som kan være nyttige i noen tilfeller.

5.3.1 Arbeidstrening

NAV-veilederne hadde også erfaring med at arbeidstrening i hovedsak var positiv, og at det er noe som blir brukt en del. Men de trekker også frem at det krever at en er litt «på» for å sikre videre arbeid og riktig oppfølging. Sitatet under viser noen av de vurderingene de tar i en slik situasjon.

Men det viktige er å være tett på arbeidsgiver og ha en kontinuerlig dialog. Nettopp sånn at personene ikke skal gå så lenge i arbeidstrening, hvis det ikke er behov. Gå i en tidlig dialog for å, det viktige der er jo i starten å sette et tydelig mål, hva er målet for den arbeidstreeningen her, eller arbeidspraksisen. Så ha jevnlig møter for å se, er vi på vei mot det målet. Hva er det som fortsatt trengs? Og ta en dialog, er det jobbmuligheter? Går det an å bruke, kan man komme ut i ordinær jobb, eller hvis det ikke er mulig, kan man bruke lønnstilskudd i en gitt periode? (NAV-intervju)

Det neste sitatet gjelder også arbeidstrening, og viser hvorfor veilederne synes det er et godt hjelpemiddel for akkurat denne målgruppa som er i fokus i oppgaven.

Fordi vi ser at flere av disse kunnskapsyrkene bruker du jo også en del tid på å bli lønnsom i, altså for arbeidsgiver. Så i noen tilfeller har vi faktisk hatt ganske lange arbeidstreninger, nettopp fordi ... når vi starter [i] en ny jobb med en høy utdanning så tar det en del tid før du er inne i det systemet du skal levere i. Så noe av det lengste vi har hatt en arbeidstrening [er] på nesten ett år, men der fikk jo [kandidaten] underveis en del forsikringer på at her ligger det en jobb. Og det ble også en jobb. (NAV-intervju)

I tillegg til prosjektet ved NAV-kontorene i Oslo har det også nylig vært et prosjekt for samme målgruppe i Trondheim ved INN. Her har de benyttet seg av mentorordning og fagrelevante internships. Det de finner ved bruk av mentorordning er:

Mentors tilbakemeldinger og råd angående trainees kvalifikasjoner og behov for kompetanseheving har ikke bare gitt trainee'ene økt motivasjon, men har også bidratt til tydelighet omkring hvordan trainee'ene kan utnytte sin faglige kompetanse og erfaring i et norsk arbeidsmarked. Trainee'ene har fått oversikt over relevante bransjer knyttet til deres kompetanse, og kjennskap til fora og nettsider hvor relevante stillinger publiseres. (Øverland & Selstad, 2020, s. 43)

5.3.2 Godkjenning av utdanning og kompletterende utdanning

Tidligere er manglende godkjenning av utdanning trukket frem som en hindring for målgruppen. Samtidig kan det å få godkjent utdanningen sin være en mulighet for dem. I tillegg kan veilederne veilede mot kompletterende utdanning, som også vil gjøre at de stiller bedre stilt i en jobbsøkersituasjon. I intervjuet med de ansatte i NOKUT synliggjør de flere av de mulighetene som finnes for de ulike søkergruppene i NOKUT. Blant annet sier de om flyktninger:

Men så er det jo en kategori hvor dokumentene helt eller delvis har gått tapt. Det er normalt gjennom når man flykter, eller en fluktlignende prosess, eller hvor arkivene hvor gjenparten de siste dokumentene ikke eksisterer eller hvor vi ikke har forutsetninger for å kunne foreta en verifisering av opplysningene som ligger til grunn for en godkjenningsordning. Personene som har, som faller i den kategorien kan vi naturlig nok ikke ha en ordinær dokumentbasert godkjenning av har Etablert en ordning som er intervjubasert, sånn at søkere kan synliggjøre og få «bevist» at de har den utdanningen som de hevder at de har. Og det resulterer i akkurat samme vedtak, akkurat samme godkjenningsdokument for de som har et ordinært dokumentert utdanning. (NOKUT-intervju)

Om NOKUTs ordninger sier de: «Allikevel har de noe av den samme funksjonen, det er at de skal 'oversette' den utenlandske kompetansen, og si noe om hva dette tilsvarer i det norske systemet» (NOKUT-intervju). Det å få godkjent den medbrakte utdanningen vil dermed si at en i teorien skal ha samme utgangspunkt som alle andre arbeidssøkere med samme utdanning. Det betyr også både utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere kan bruke NOKUT sin vurdering for opptak til studier eller ansettelse. I tillegg nevner de i intervjuet ulike prosesser som har pågått og fremdeles pågår som skal gjøre det enklere å få godkjent utdanningen sin. Blant annet Lisboa-konvensjonen som styrer godkjenning innenfor Europaområdet. Informantene fra NOKUT nevner også at det finnes konvensjoner som gjelder andre verdensdeler og at det nå pågår et arbeid for å samordne det i en ny global konvensjon. Den har ikke tredd i kraft enda, men Norge var det første landet som skrev under. Det sier informantene at gir NOKUT en formell forpliktelse ovenfor landene som ikke i dag omfattes av Lisboa-konvensjonen. Selv om det i praksis vil være det samme ettersom NOKUT har benyttet prinsippene fra Lisboa-konvensjonen for søkere fra land utenfor Europa.

Godkjenning har blitt forutsigbart. Godkjenning har blitt enkelt. Og godkjenningspraksisen har blitt skrudd sammen så den ivaretar forskjeller. Så forskjellene er, på forskjellige land og forskjellige regioner, påvirker veldig liten grad vår godkjenningsordning men alle former for utenlandsk høyere utdanning har

samme forutsetninger, gitt at de er offentlig godkjent eller akkreditert i opprinnelseslandet. (NOKUT-intervju)

I intervjuet med NOKUT ble også informantene spurt om samarbeid med NAV. De svarte at det er åpent for NAV-ansatte på lik linje som alle andre til å bruke NOKUTs tjenester for informasjon f.eks. på vegne av en bruker. I tillegg arrangerer de seminarer og webinarer for å få ut informasjon om sine ordninger. Men som de selv påpeker i intervjuet er det «utfordrende med NAV fordi det er, altså NAV finnes så mange steder» (NOKUT-intervju). Det kan tolkes som at det er mange lokalkontor og vanskelig å oppnå noe samarbeid med NAV sentralt, for da når en ikke ut til lokalkontorene og de enkelte veilederne som jobber med innvandrene med medbrakt høyere utdanning.

5.3.3 Spesialisert veiledning

Veiledning er satt opp som et eget funn. Det viser hovedsakelig til måten å veilede på som fortalt i intervjuet med NAV-veiledere. De har utviklet en egen rolle, kompetanserådgiver, som de ønsker at skal implementeres i flere NAV-kontor, selv om de sier at «det er ikke gitt at alle kontorene har råd til å sette av hel ansattressurs ... til å følge opp denne målgruppen» (NAV-intervju). Om rollen sier de:

På NAV så jobber vi jo med alle deltakere fra A til Å, med forskjellig bakgrunn, forskjellig utdanningsbakgrunn, om man har en profesjon, autorisasjon eller ikke. For det er jo ganske krevende å sette seg inn i da, hele spekteret. Så det jeg tenker med spesialist er jo at vi er spesialister på de med høyere utdanning. Og det er klart, det er jo fortsatt et bredt felt. Men i NAV-sammenheng så er jo det å være spesialisert, for de, så vidt jeg vet, så er ikke den type stilling som er vanlig i NAV-systemet, at de fleste er nok mer generalister. (NAV-intervju)

To av informantene i NAV-intervjuet jobber som kompetanserådgivere ved kontorer som er med i prosjektet. De trekker frem at det er viktig å forstå hvordan en skal forstå og søke godkjenning av utdanning fra NOKUT og Helsedirektoratet, kontakt med arbeidsgivere og

lære dem opp i hvilke tiltak NAV kan hjelpe med. I tillegg har de mindre porteføljer enn det som er vanlig som veileder på NAV-kontorene. Det betyr at de har anledning til å hjelpe de andre på kontoret som har spørsmål om målgruppen og å gi deres brukere en nøyere oppfølging. En av kompetanserådgiverne forteller om rollen i sitatet under.

Jeg tenker også at det handler litt om, liksom tillatelse, til å få lov å være nysgjerrig på gruppa. Når jeg sier nysgjerrig er ikke det helt tilfeldig heller, jeg mener det kanskje er et av de viktigste trekkene til en god kompetanserådgiver er jo det å faktisk lure litt gran på hva den utdanningen er og hva den kan brukes til. det å få litt rom til å sjekke ut det, og å være nysgjerrig nok til å gjøre det. (NAV-intervju)

I tillegg trekker de frem at det innebærer at en har kunnskap om vitnemål, å forstå NOKUT og å vite hvor en skal søke om godkjenning av utdanning som viktige ting for den rollen de har (NAV-intervju). De trekker også frem at dersom en hovedsakelig møter ufaglærte brukere så er det der en kjenner arbeidsgivere, mulige arbeidsplasser og hvordan en skal gå frem, men at målgruppen i deres prosjekt krever andre arbeidsgivere og arbeidsplasser og har en annen vei inn i jobb enn de ufaglærte (NAV-intervju). I sitatet under veier de opp det å være spesialist opp mot å være generalist:

Skal enhver veileder kunne alt? I dette prosjektet gikk vi spesifikt bort fra det og sa at vi tror ikke vi har sjanse til å lære alle veiledere det det kreves for å veilede denne gruppa her, så vi er nødt til å samle den kunnskapen og informasjonen på en person. (NAV-intervju)

De nevner også i intervjuet at mye av det de vet nå har de lært på grunn av prøving og feiling i prosjektet, og at de bygger opp en kunnskapsbank. En informant sier «Så hvis det kommer noen med en bachelor i engelsk nå og sier de vil jobbe som lærer, så er vi jo mye raskere nå med å gi korrekt veiledning enn før» (NAV-intervju). Det handler også delvis om å motivere brukerne. En informant sier:

For det er jo de som har sagt «men jeg kan jo jobbe med hva som helst», og jeg da sier «nei, det skal du ikke. Du skal prøve å bruke utdanningen din». Da ser du liksom at de reiser seg opp og selvfølelsen kommer. Det er veldig godt å se. (NAV-intervju)

Det at de også veileder mot en jobb der de får brukt utdanningen sin er et skritt bort fra NAVs tankegang om at en skal ta hvilken som helst jobb. Det er noe de setter som krav for de som mottar dagpenger for eksempel. NAV kaller det for å være «reell arbeidssøker» (NAV, 2021).

En del av veiledningen innebærer ofte brukermedvirkning. I oppstarten av NAV-prosjektet forteller informantene at de inviterte personer i målgruppen til en workshop for å høre deres erfaringer for å bidra til å utforme prosjektet. Som nevnt tidligere fant de frem til at de tre største utfordringene var språk, manglende nettverk og innpass hos arbeidsgiver. I tillegg forteller informantene at det viktigste når de skal veilede brukerne inn mot jobb (eventuelt videre utdanning) er hva brukeren selv ønsker. De bruker et kartleggings skjema som er utarbeidet for prosjektet for å avklare disse tingene. I tillegg i prosjektet betyr det også at brukeren skal gjøre mye selv i sin prosess. Se sitatet under.

Så en ting vi gjør der er å kontakte arbeidsgiver direkte, eller kontakte kursleverandører om å ha samtale med kursleverandør og deltaker, sånn at deltaker selv kan få lov å fortelle om kompetansen, for deltaker snakker samme språk [fagspråk] som kursleverandør eller arbeidsgiver, og det er ikke nødvendigvis et språk jeg snakker. (NAV-intervju)

5.3.5 Diverse verktøy

Bruk av verktøy blir også trukket frem i flere av datamaterialene og med det menes konkrete ting veiledere gjør. En metode som NAV-veilederne snakket om var styrkespillet, der målet er å samle flere av brukerne i en gruppe

Spesielt hvis det er noen som har samme fagbakgrunn, å få kontakt med dem, er de veldig interessert i. Og de som for eksempel skal ta fagprøve for tannlege, som veldig

gjærne vil vite hvordan den foregår, vite om noen som har vært gjennom den før, og få mer erfaring rett og slett, føler jeg at de spør etter, mange av dem. En annen ting jeg har tenkt til er å trekke inn ... de som nå er i jobb, som har vært gjennom en lang prosess som har vært krevende, som har møtt veggen flere ganger, som har møtt arbeidsgivere Hvordan de kan være ressurser for de i min gruppe. Og at de kandidatene vi har i NAV også kan være ressurser for hverandre. (NAV-intervju)

Til prosjektet har også NAV-veilederne utformet et eget kartleggings skjema som har tatt utgangspunkt i et allerede eksisterende kartleggingsverktøy de hadde på NAV-kontoret. Der kartlegger de hvilken utdanning de har og om den er godkjent, hvilket språknivå brukeren har, og kontakt med arbeidsgiver for å høre hvilke muligheter som finnes for dem med disse utdanningene (NAV-intervju). Det blir dermed også et verktøy inn i arbeidet med målgruppen. I prosjektet til INN har de også utformet visuelle verktøy og kartleggingsintervju som de bruker for målgruppen. En av informantene fra NAV har også tatt i bruk et kartleggings skjema som kalles migrasjonkartlegging. Det innebærer at en går gjennom hvert år for å se hva brukeren har gjort tidligere. Informanten sier at det har blitt avdekket tilfeller hvor brukeren har vært krigsfange over flere år, som har gjort at en både må veilede annerledes for eksempel på grunn av mental helse. Men også avdekke tilfeller av frivillig arbeid, som ikke nødvendigvis allerede er oppført på CV, men som fremdeles kan være interessant (NAV-intervju). I tillegg nevner veilederne at en kan bruke sitt eget nettverk som et verktøy:

En annen ting er å bruke nettverket fra egne studier, fra egen utdanning, var det [annen veileder] var inne på, det å bruke eget nettverk. Kontakte veiledere, professorer og forskjellige fagfelt som jeg har vært i kontakt med gjennom utdanningen ... Og så karrieresenteret på universitetene, og høyskolene. (NAV-intervju)

I dette kapitlet er det trukket frem både muligheter og hindringer både målgruppen og veilederne møter i prosessen frem mot jobb. I neste kapittel skal disse funnene diskuteres opp mot teori og tidligere forskning.

Kapittel 6: Diskusjon

Selve diskusjonen deles inn i to hoveddeler der det først dreier seg om veilederes muligheter for å hjelpe målgruppen med å løse de individuelle hindringene, og deretter veilederes muligheter for å hjelpe målgruppen med å løse de strukturelle hindringene. Det drøftes hovedsakelig opp mot teorien som er presentert i kapittel 3 om teoretisk utgangspunkt, bakgrunnsinformasjonen presentert i kapittel 2 om kontekst og tidligere forskning presentert i første kapittel.

6.1 Veilederes mulighet for å hjelpe målgruppen med å løse de individuelle hindringene

I funnkapittelet ble det trukket frem fire hindringer som ble tematisert som individuelle hindringer. De er kulturelle koder, språk, nettverk og overkvalifisering. Dette betyr ikke at det er en uttømmende liste. En masteroppgave har en begrensning på hvor mye som en får plass til å diskutere. To av funnene som ikke blir særlig presentert er det å få innpass hos arbeidsgiver og midlertidig arbeid. Grunnen til at det å få innpass hos arbeidsgiver ikke blir trukket frem som et eget funn handler hovedsakelig om at det blir dekket under veiledning og diskriminering. En mulig grunn for at målgruppen ikke får innpass kan være diskriminering. I tillegg så er det under muligheter for veiledning understreket viktigheten av tett kontakt med arbeidsgiver. Det andre funnet om midlertidig arbeid handler om arbeidsforhold. Dermed går det på noe av den samme problematikken som med overkvalifisering. Innvanderne tar de jobbene som er ledige for dem. Som de sier i NAV-prosjektet veileder de mot jobber som er relevante for deres utdanning og som gir en langvarig tilknytning til arbeidslivet. En midlertidig jobb kan gi en vei inn i arbeidslivet og gi en langvarig tilknytning, men ikke nødvendigvis. Det er noe bruker selv, sammen med sin veileder, må finne ut av om han eller hun er villig til å prøve.

6.1.1 Kulturelle koder

Den første hindringen som ble trukket frem i forrige kapittel var kulturelle koder. En manglende forståelse for de kulturelle kodene ble presentert som en hindring for å komme ut i og beholde jobb av NAV-veilederne. Veilederne presenterte ingen direkte løsninger på denne hindringen, men at de kan også hjelpe både brukerne og arbeidsgiverne å forstå disse kodene.

Gjennomgående i intervjuet var det også et håp om at prosjektet kan skape varige endringer i NAV-systemet og holdningsendring hos de arbeidsgiverne en er i kontakt med. Det handler om å skape rom for å ha spesialistrolle, i stedet for generelistroller, i NAV. Og det handler om at arbeidsgivere ser verdien i flerkulturell kompetanse. Det er vanskelig å ta opp disse tingene før det skjer, for en kan ikke være forberedt på alt. Samtidig er det å ha en kompetanserådgiver/veileder som har tid og ressurser til å følge opp disse utfordringene, og som vet at de må se etter disse utfordringene, mulighet til å snakke med både bruker og arbeidsgiver om det. Skaper en en dialog rundt dette kan en hindre at utfordringer som er grunnet i misforståelser ikke blir noe annet enn en forbigående utfordring. Det gjør både at bruker forstår at en av og til tenker annerledes om ting i det norske arbeidsmarkedet, og det bidrar til å øke omstillingsevnen hos bruker. I tillegg for arbeidsgiver skaper det en forståelse om at ikke alle med innvandringsbakgrunn er vant til de samme kulturelle kodene fra sitt hjemland eller sine tidligere arbeidsplasser. Det vil kanskje gjøre at arbeidsgiverne blir mer tålmodig og gjøre det lettere å veilede arbeidstakere med flerkulturell eller innvandringsbakgrunn. Når det her blir nevnt arbeidsgiver, kan det også i stor grad gjelde kollegaer en jobber tett med. Men i tilfellet med kollegaene er det kanskje heller arbeidsgiver som har ansvaret for å skape forståelsen, i stedet for de enkelte veilederne. Det kan arbeidsgiver gjøre ved å ta opp konkrete eksempler og være åpen om de kulturelle kodene som er på arbeidsplassen. Samtidig er det en arbeidsgivers jobb å skape verdier, ikke drive med samfunnsengasjement. I denne oppgaven er det ikke benyttet datamaterialer som ivaretar arbeidsgivers perspektiv inn i denne arbeidsinkluderingen. Det blir trukket frem avslutningsvis.

Når veileder tar opp disse sakene er det også en form for inkluderingskompetanse. Det med kulturelle koder er en utfordring som skjer mellom individ og arbeidslivet. Dermed er det en hindring som en sosialarbeider og en med inkluderingskompetanse kan bidra til å løse. Som nevnt trenger en kompetanse om arbeidsliv, arbeidsmiljø og samhandling med arbeidsgivere, og det er mye av den kompetansen som trengs for å løse denne utfordringen. En trenger kunnskap om arbeidslivet for å forstå rollen til arbeidstaker og en må vite hvordan en skal samhandle med arbeidsgiver for best å formidle den kompetansen en har for å skape løsninger. Inkluderingskompetansen krever også at en har kompetanse på utfordringene som gjør at en ikke er inkludert, og finne løsninger i konflikter eller situasjoner som hindrer

inkludering. I dette tilfellet krever det i stor grad en flerkulturell kompetanse, som blir en form for inkluderingskompetanse, da det handler om å inkludere dem med flerkulturell bakgrunn. Det er noe som kreves i dette tilfellet for å forstå hvorfor dette kan bli en utfordring. I tillegg kan utfordringen forstås i et interseksjonelt perspektiv. Som nevnt er det de med en annen kulturell bakgrunn som opplever at de ikke har de samme kulturelle kodene. Det interseksjonelle perspektivet blir da et verktøy for å forstå hvem som faller utenfor når det gjelder dette, og som nevnt med inkluderingskompetansen at det bidrar for å vite hvor en skal sette inn innsatsen. Ved å tenke langsiktig at en bidrar til å vise arbeidsgivere at målgruppen kan være gode arbeidstakere, kan en løse at dette blir en utfordring på et strukturelt nivå.

Brekke (2006), presentert innledningsvis under tidligere forskning, skriver om innvandrere som tar høyere utdanning ved et norsk universitet. Det betyr at innvandrerne har litt andre forutsetninger for arbeidsinkludering, men til og med her er det en forskjell mellom innvandrerne og majoriteten med tilsvarende kompetansen når det gjelder arbeidsinkludering. Brekke (2006) finner at det hovedsakelig handler om landsspesifikk humankapital, som dreier seg om mye av det samme som kulturelle koder. Det sier noe om hvor viktig de kulturelle kodene er i arbeidet når det gjelder inkluderingskompetanse. Grunnen til at hun trekker dette frem som en av hovedforklaringene er at forskjellene mellom majoritet og innvandrere når det gjelder arbeidsinkludering synker med årene. Utfordringer med kulturelle koder er dermed ikke en spesiell utfordring for akkurat innvandrere med medbrakt høyere utdanning, men kanskje heller en utfordring for innvandrere generelt, eller for alle som tar sin utdanning i utlandet. Samtidig er det viktig å trekke frem kulturelle koder nettopp fordi dette er noe veilederne understreker. Særlig når det gjelder å følge opp mens kandidaten deltar i arbeidstrening. Men dette med kulturelle koder er dermed noe som bør inngå i all arbeidsrettet oppfølging av innvandrere, og ikke noe spesielt som kompetanserådgiveren i NAV bør vite om. Samtidig kan det være slik at kulturelle koder varierer fra arbeidsplass til arbeidsplass. Det er derfor også en mulighet at kulturelle koder på arbeidsplasser som er aktuelle for målgruppen i oppgaven skiller seg fra arbeidsplasser der det ikke kreves høyere utdanning. Det er de sistnevnte arbeidsplassene NAV-veiledere oftest er i kontakt med i sitt arbeid.

6.1.2 Språk

Det neste funnet som ble trukket frem var språk. Mangel på norskspråk vil ha noen av de samme konsekvensene som en manglende forståelse for gjeldende kulturelle koder. Begge er verktøy som hjelper arbeidstakeren med å bygge et kollegialt nettverk, forstå arbeidsoppgaver og arbeidskulturen og å kunne uttrykke egne meninger og behov i en ansettelsessituasjon. Når det gjelder språk finnes det mange eksisterende tilbud. Som nevnt finnes det en introduksjonsordning for innvandrere, der en blant annet skal lære norsk. Målet her er også å lære om norsk samfunnsliv og arbeidsliv, så her kunne en for så vidt også lært om ulike kulturer på arbeidsplasser. I tillegg er det rom for kommunene til å utvikle sine egne tilbud, og det finnes tilbud som er basert på frivillighet, for eksempel språkkafé. Norskopplæringen slik den er i dag fungerer kanskje ikke for alle. I intervjuet med NAV-veilederne trakk de frem det at det ofte er noe av det første som må på plass før en kan begynne å tenke på andre ting. Det blir dermed en form for «train then place»-tankegang. Målet der vil være først å finne en arbeidsplass, og gi kandidaten mulighet på arbeidsplassen til å videreutvikle sine språkferdigheter. Men denne situasjonen vil også kreve at kandidaten allerede har et brukbart språknivå til at personen kan kommunisere med arbeidsgiver. Eventuelt kan det brukes tolk. I en arbeidstrenings situasjon vil det være viktig å ha et tett samarbeid med arbeidsgiver for å vite framtidsutsiktene. I tillegg til at en både viser arbeidsgiverne hvilke utfordringer målgruppen møter, men samtidig også gir arbeidsgivere mulighet til å si fra om sine bekymringer generelt om målgruppen og hvilke utfordringer arbeidsgiveren oppfatter at den enkelte kandidat har i møte med arbeidslivet. I prosjektet til INN trekker de frem både bruk av mentorprogram og faglig relevante internships. Begge disse vil være metoder som baserer seg på mye av det samme som arbeidstrening. Det ligner på SE-metodikken og «place then train» ved at en finner et arbeidssted, der målet enten er å få trening eller hvis en tenker langsiktig, en fast jobb. Når en har funnet arbeidsstedet starter oppfølgingen. Selv om både veileder og arbeidsgiver ofte vil være involvert i alle disse metodene, vil det jo variere litt i hvilken grad og hvilken rolle de skal ha. Uansett viser alle disse tre modellene for «place then train»-metodikken at det er mulig å skape en trygg plass for brukeren å lære for eksempel språk, i tillegg til å bygge nettverk, lære kulturelle koder og så videre.

Kobberstad (2020), som ble presentert innledningsvis under tidligere forskning, trekker frem et eksempel fra sin studie som gjelder tidsperspektivet i et arbeidet mot jobb. I eksempelet er brukeren ivrig etter å ta språktest for å kvalifisere seg til videre utdanning, mens veilederen mener at det er urealistisk å gjennomføre i det tidsperspektivet brukeren ser for seg (Kobberstad, 2020). Det handler blant annet om at flere av innvandrerne er ambisiøse og har en høy arbeidsorientering. Som veileder burde de ta hensyn til dette, men fremdeles bidra til at brukeren får realistiske forventninger. Det med urealistiske forventninger var også noe informantene fra NAV nevnte i intervjuet, og nevnte at de bruker tid på å forklare brukeren hvilke steg en må innom på veien til jobb og realitetsorientere dem i forhold til at det er en potensiell lang vei til jobb. Samtidig vil det at veilederen har tid til å se den enkelte bruker, bidra til at en også kan finne den korteste og beste veien for den enkelte. Det vil variere hvilke behov de har for språkopplæring, arbeidstrening og så videre. Det er veileders ansvar, i samarbeid med bruker å effektivisere denne jobben. Samtidig blir det her nødvendig å ta opp maktperspektivet i relasjonen. Det er veilederen som sitter med kompetansen om hva som har pleid å fungerer best for andre i samme situasjon, og det er lett å presse sine tanker gjennom. Det kan ofte også være slik at det er veilederen som vet best. Men det er samtidig veldig viktig at veilederen spør brukeren selv hvordan han eller hun opplever både hindringene brukeren møter og veiledningen brukeren mottar. Det er slik at veilederen sitter med definisjonsmakten i relasjonen og posisjoner, og veilederen gir setter også rammene for hvorvidt det er rom for prøving og feiling fra brukerens side. Dette er ikke noe veilederne selv har tatt opp, eller noe som er fokus i datamaterialet jeg benytter, men siden det er såpass sentralt i relasjonelt sosialt arbeid er det viktig å påpeke det i en masteroppgave på sosialfagsfeltet.

6.1.3 Nettverk

Når det gjelder nettverk handler det hovedsakelig om mangel på et nettverk. Det var noe NAV-veilederne oppga at målgruppen selv hadde trukket frem som en hindring. I tillegg påpekte Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet at det kan være en vei inn i en jobb. Flere i målgruppen har flyktningbakgrunn eller andre utfordringer som gjør det vanskelig å bygge et nettverk. De skiller seg ofte fra nordmenn som har bodd i Norge hele livet, som kan språket og de kulturelle kodene. Dermed faller de systematisk utenfor som en

gruppe som ikke har like lett for å få etablert et nettverk rundt seg, som et interseksjonelt perspektiv kan vise.

Av de verktøyene veilederne trekker frem er det det å samle til grupper der en kan utveksle erfaringer og gjerne også tidligere brukere for å høre fra dem. Dette for eksempel gjennom styrkespillet som de nevnte. I tillegg nevner veilederne at de også har brukt sitt eget nettverk. Dette er begge eksempler på inkluderingskompetanse i praksis. Hvis en bruker sitt eget nettverk, som veileder, for å finne jobb til en kandidat handler det fortsatt om å inkludere. En avklarer jo med bruker hvilken type jobb som er ønskelig og bruker de verktøyene en har tilgjengelig for å nå målet. Dermed kan en bøte på det manglende nettverket til bruker ved at veileder selv har et nettverk en kan benytte. Men det er gjerne ikke alle veiledere som har anledning eller lyst til å bruke sitt eget nettverk, da kan en også som en veileder foreslo samle brukere sammen. Gitt at brukerne ønsker, med tanke på taushetsplikt. Det gir brukerne en anledning til å bygge nettverk. De har kanskje ikke samme fagbakgrunn, men et slikt nettverk kan være positivt både faglig og for det sosiale. I tillegg vil et nettverk der en kanskje er i samme båt, og har utfordringer med de samme tingene kunne hjelpe hverandre med det også. Nettverk kan dermed være også en mulighet for å bøte på de andre hindringene som er nevnt. De kan utveksle erfaringer om kulturelle koder og språk og utfordringer de har møtt når det gjelder det. I tillegg forstå at de ikke er alene om å oppleve disse tingene. Og som tidligere nevnt kan det å lære seg språket og de kulturelle kodene bedre også muligens bidra til å lettere etablere nye kontakter.

Mange av funnene i denne oppgaven er også hindringer for akkurat innvandrerguppen, for eksempel når det gjelder språk, eller generelt for jobbsøkere, for eksempel når det gjelder manglende nettverk. Samtidig vil disse funnene bidra til å løfte ut de konkrete utfordringene målgruppen møter. Hvis en ser funnene i et interseksjonelt perspektiv forstår en at noen av språkutfordringene også kommer på bakgrunn av at de er nettopp innvandrere med høy utdanning. For eksempel vil det ikke i ordinær norskopplæring for innvandrere være fokus på å lære seg nødvendige faguttrykk som de må kunne for å utføre jobbene de er utdannet til. Derfor krever det også en egen spisset opplæring for nettopp denne målgruppen.

6.1.4 Overkvalifisering

Overkvalifisering ble i forrige kapittel trukket frem som en av hindringene for arbeidsinkludering for målgruppen. Det kan diskuteres hvorvidt overkvalifisering er en hindring. Det som menes med at det kan diskuteres er at det innebærer at kandidaten faktisk har en jobb. Det handler ikke om at de er overkvalifisert slik at de ikke blir kalt inn på intervju til den stillingen de ønsker. Det handler om at de er i stillinger som de er overkvalifisert for. Det kan for eksempel være en ingeniør som jobber som butikkmedarbeider. Begge to er viktige jobber i samfunnet. Som ufaglært kan en ikke jobbe som ingeniør, og det vil slå negativt ut i samfunnet hvis alle ufaglærte går arbeidsledig fordi de med høyere utdanning har tatt de ufaglærte jobbene. Dermed kan også innvandrere med høy utdanning som jobber i ufaglærte yrker være med på å «dytte» ut ufaglærte fra arbeidsmarkedet. Innledningsvis ble også fenomenet «brain abuse» nevnt. Det viser til at når mennesker med høyere utdanning ikke får brukt sin kompetanse så er det, ikke sjokkerende, kunnskap og kompetanse som finnes i Norge som ikke blir brukt. Det er negativt. I prosjektet til NAV-veilederne blir det trukket frem at de veileder til en jobb der brukerne kan benytte den kompetansen de har, og at det gir en mer langvarig tilknytning til arbeidslivet. Det er også noe som ble tatt frem i kapitlet om teoretisk utgangspunkt når det gjelder inkluderingskompetanse. Der blir det nevnt at SE også handler om å hjelpe brukeren til å beholde jobb, for å skape en langvarig tilknytning til arbeidslivet. Det er en tankegang i NAV om at en skal ta det beste tilgjengelige arbeidet, og komme seg ut i jobb så fort som mulig for å unngå å være avhengig av NAV sine tjenester. Det kan da, som tidligere trukket frem, være med å hindre arbeidsinkludering for andre og ikke gi målgruppen i denne oppgaven like tett tilknytning til arbeidslivet som de kunne hatt. I tillegg til at det vil finnes kompetanse som kan drive Norge fremover, som ikke blir benyttet. Dette handler sånn sett også om inkluderingskompetanse, da det er nyttig for veiledere å vite nettopp det hvordan en kan oppnå en langvarig inkludering. I tillegg til å skape en lettere inkludering for flere ved at hver gruppe får sin spesialtilpassede veiledning slik at flest mulig kan bidra i samfunnet.

Støren og Wiers-Jenssen (2010), presentert innledningsvis under tidligere forskning, finner at ikke-vestlige innvandrere med utdanning fra utlandet har høyere sjanse for overkvalifisering. De mener det kan være på grunn av diskriminering og usikkerhet blant arbeidsgivere når det

gjelder utenlandsk utdanning. Senere i diskusjonskapittelet blir dette med godkjenning av utdanning tatt opp. Dersom arbeidsgivere kan se at dokumentene til en med høyere utdanning fra utlandet er godkjent av NOKUT (eller av de andre som tilbyr godkjenning av utdanning) kan det være at arbeidsgivere blir mer tilbøyelig til å ta sjansen på arbeidssøkere med flerkulturell bakgrunn og medbrakt kompetanse.

Til nå er veilederes muligheter for å hjelpe med de individuelle hindringene presentert. Men i funnkapittelet er det også presentert strukturelle hindringer. På de neste sidene vil veilederes mulighet for å løse de strukturelle hindringene bli trukket frem.

6.2 Veilederes mulighet for å løse de strukturelle hindringene

I funnkapittelet ble fire strukturelle hindringer trukket frem. De er mangelfull veiledning, diskriminering, manglende godkjenning av utdanning og korona.

6.2.1 Mangelfull oppfølging

Den første av de strukturelle problemene som ble presentert i funndelen var mangelfull veiledning. Det handler om at det ofte er systemene som ikke gir veilederne god nok opplæring eller ressurser til å utøve den jobben de er satt til å gjøre, og dermed ikke veilederne selv som gjør en dårlig jobb. Derfor blir dette ansett som et strukturelt problem. Det blir flere ganger i datamaterialene påpekt at innvandrere med medbrakt høyere utdanning er en utfordrende gruppe å jobbe med. Grunnen til det er at det ikke finnes mye informasjon om de utfordringene gruppen står i når de skal ut i jobb. Denne gruppen skiller seg litt fra mange av de andre menneskene veilederne jobber med i NAV, som er noe informantene fra NAV selv påpeker i intervjuet. De påpeker selv at en nesten må sette seg inn i hver enkelt utdanning innvandreren har for å kunne veilede dem. Dette er også noe de trekker frem i heftet til prosjektet til INN. Der de sier at hver ny utdanning en møter på blir et helt nytt felt en må sette seg inn i for å veilede. Så må en ha kontakt med arbeidsliv, godkjenning sinstitusjoner, utdanningsinstitusjoner, tiltak for språkopplæring, tilbydere av kursing og kompletterende utdanning for å finne ut av situasjonen. I prosjektet til NAV-veilederne forteller de at de har en mye mindre andel brukere de følger opp for å kunne følge

dem opp ordentlig. De sier selv at det har vært en del av nøkkelen for å få til veiledningen. Oppfølgingen innebærer å bruke inkluderingskompetanse, og utfordringen oppstår når en ikke har anledning (tid/ressurser/kunnskap) til å utføre inkluderingskompetansen tilstrekkelig slik målgruppen krever.

For å forstå fenomenet kan det sees i interseksjonalitetsperspektivet. Målgruppen for oppgaven er en gruppe med mennesker som det finnes lite forskning og teori om. Dermed oppstår det en mangelfull oppfølging når veilederne skal veilede målgruppen. Videre opplever denne gruppen, fordi de er innvandrere og har høyere utdanning, utfordringer som er unike for dem. Det blir et strukturelt problem når veiledere ikke har kompetanse til å veilede dem. Samtidig nevner veilederne i NAV-prosjektet en del tiltak som de har gjort for å tette dette gapet. Det handler blant annet om å bygge opp en kunnskapsbank om de utdanningene de brukerne de møter har. Dermed er jobben delvis gjort til neste gang en møter noen med samme type utdanning. Da vet en hvor en skal søke godkjenning av utdanning, en vet hvilke arbeidsgivere som kan være aktuelle, om det er behov for noe ekstra kurs inn i den norske konteksten og så videre. Ved å oppnå en god oppfølging kan en også enda bedre veilede mot stillinger der en ikke er overkvalifisert, slik som ble diskutert i første del av dette kapittelet, i tillegg til at en vet om de tingene som gjelder de individuelle hindringene som ble presentert; kulturelle koder, språk og også manglende nettverk, i tillegg til de strukturelle. Dette er noen, blant mange flere, hensyn som må tas. Noen er spesielle for akkurat denne gruppen, mens andre gjelder generelt for arbeidssøkere eller innvandrere. I handlingsplanen er det noe av det som trekkes frem som et mål, altså det å øke kompetansen til veilederne når det gjelder veiledning av en mangfoldig gruppe. Da peker de på migrasjon, kunnskap om regelverk for innvandring og integrering og god veilednings- og arbeidsmarkedskunnskap som viktig kompetanse inn i veiledningen. Det vil si at de ikke nevner konkret det med kompetanse på de ulike utdanningene.

En av masteroppgavene som ble nevnt i starten av oppgaven under tidligere forskning, er skrevet av Vestøl (2012). Hun fokuserer sin studie på latinamerikanske innvandrere med høy utdanning, og begrunner dette med at det er store forskjeller mellom ulike innvandrergupper. Jeg var også så vidt inne på det innledningsvis at det er vanskelig å se på innvandrere som en

gruppe, fordi det er så store forskjeller. Dette er også noe veiledere i NAV må være klar over. De fleste av Vestøls informanter er allerede i jobb, men 90% hadde fått godkjent utdanningen sin. Hun nevner at hun har få informanter med pedagogisk og helsefaglig bakgrunn, som kan bidra til at de fleste har fått sin utdanning godkjent. I denne studien finner jeg at godkjenning av utdanning er en potensiell hindring for å komme ut i arbeid, og at utvalget til Vestøl derfor ikke er representativt for min studie, ettersom flere av Vestøls informanter allerede er ute i jobb. Utvalget til Vestøl representerer derfor det en kan se på som «suksesshistorier». Eller så kan det være slik at latinamerikanske innvandrere har annerledes og spesifikke utfordringer enn andre ikke-vestlige innvandringsgrupper, slik Vestøl argumenterer for. Det har ikke denne oppgaven forutsetninger for å finne ut av, da jeg ikke selv har snakket med innvandrere og de veilederne jeg har snakket med veileder alle utenfor EU/EØS/OECD.

Den andre masteroppgaven, også tidligere presentert, er skrevet av (Westad, 2020). Hun finner i intervju med innvandrere med høyere utdanning at hjelpetilbudet ikke er tilstrekkelig tilpasset innvandrere med høyere utdanning. Det gjelder både språkopplæring, voksenopplæring og NAV sine tilbud. Det er i tråd med det som kommer frem i mine data når det gjelder veiledning. Det er nå i alle fall to prosjekt i gang for å endre på dette, for akkurat denne gruppen mennesker. Det er prosjektet ved NAV og prosjektet ved INN som begge er brukt i denne oppgaven. Disse tilbudene skjer også i større grad i samarbeid med bruker, slik at bruker får dekket de behovene de selv føler at de har. Det Westad (2020) finner er de største grunnene til at målgruppen er utenfor arbeidslivet er humankapital, språk, landsspesifikk kompetanse og manglende lokal kompetanse, men også at det er variasjoner mellom de ulike utdanningene. Dermed er det stor grad av samsvar med de funnene jeg også finner i denne studien. Språk er noe jeg trekker frem som funn i denne studien. I tillegg er dette med humankapital, landsspesifikk kompetanse og manglende lokal kompetanse noe som delvis overlapper med mitt funn om kulturelle koder.

6.2.2 Diskriminering

Det neste funnet som ble presentert handler om diskriminering. Blant annet ble et konkret eksempel på diskriminering trukket frem av en av veilederne i NAV. Informanten forteller om en bruker som oppsøker en arbeidsplass der de vet at det er en utlyst stilling, men som ikke får

snakket med arbeidsgiver fordi de ikke har tid. Når veilederen har ringt samme arbeidsgiver får veilederen en halvtime til en time samtale på telefon. En kan ikke være helt sikker på hva som er grunnen til at dette skjer. Det kan være i noen av tilfellene at brukeren har vært uheldig med tidspunktet de har dratt til arbeidsgiver, eller at det er lettere for arbeidsgiver å ta en telefon i stedet for et fysisk møte. Samtidig gir informanten inntrykk av at dette er noe som har skjedd gjentatte ganger. Dermed kan en også se et mønster i det. Når en ser mønster i det kan en begynne å snakke om at det er en strukturell hindring. Dette blir også underbygget av ulik forskning som er gjennomført. Blant annet om fiktive søknader slik som FAFO-notatet trakk frem. Der er det sendt ut identiske søknader bare med ulike navn, norskklingende og navn som ikke høres like norske ut. I tillegg ble det nevnt at i jobbintervjusituasjoner blir det lagt mer vekt på sosiale forhold enn kompetansenivå. Hvis disse funnene fra tidligere forskning er generaliserbare betyr det først at innvandrere ikke like lett blir kalt inn på intervju, og når de først kommer inn på intervju har de mer de må bevise. Det er også noe som blir tatt opp i FAFO-notater der de sier at arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn har en tyngre vei enn majoritetssøkere med det samme kompetansenivået. Det at det er et fokus på sosiale forhold i intervjusituasjonen kan vise til at arbeidsgiver har bekymringer rundt språknivå til arbeidssøkeren, og om personen vil passe inn på deres arbeidsplass. For eksempel med tanke på kulturelle koder som tidligere er diskutert. Det kan diskuteres hvorvidt dette er av hensyn til kandidaten eller arbeidsplassen når det gjelder om kandidaten kommer til å passe inn. Det er ikke uvanlig i en jobbintervjusituasjon at en vurderer om det er en «match», det er heller poenget med et intervju.

Strukturelle hindringer som diskriminering basert på sosial bakgrunn er ikke noe en enkelt veileder kan gjøre noe med. Samtidig så påpeker NAV-veilederne at ved å få inkludert flere i målgruppen i arbeidslivet at de kan vise den enkelte arbeidsgiver fordelene med et flerkulturelt og mangfoldig arbeidsmiljø. Det kan gjøre at den arbeidsgiveren er mer villig til å ta en sjanse på mennesker med minoritetsbakgrunn når de skal ansette flere medarbeidere. I et interseksjonelt perspektiv kan en se på bakgrunnen for diskriminering, og betydningen av sosiale kategorier. Grunnen til at arbeidsgivere er redd for at kandidaten ikke behersker språket er fordi kandidaten har en innvandringsbakgrunn, det hadde ikke vært det samme tilfellet med norske «Marianne». Dermed er det her et behov for å se de sosiale kategoriene, fordi de her er nyttige for å forklare hvorfor et fenomen, som diskriminering oppstår. Slik som

det gjøres i den poststrukturalistiske interseksjonelle retninger og den intrakategoriske tilnærmingen til sosiale kategorier, etter Leslie McCall. Det betyr at veiledere i arbeid med denne gruppen må være klar over hvilke sosiale kategorier kandidaten tilhører, og samtidig prøve å omdefinere de kategoriene som finnes og redusere betydningen av dem for fremtiden. Det blir også vanskelig her for en veileder å skape en stor endring, men hver enkelt veileder kan skape holdningsendring hos de enkelte arbeidsgiverne de møter i sitt arbeid.

6.2.3 Godkjenning av utdanning

Etter diskriminering ble godkjenning av utdanning trukket frem som et funn, og som det også blir nevnt i funnkapittelet kan godkjenning av utdanning ses på både som en hindring og som en mulighet. Grunnen til at det blir trukket frem som en hindring er at mangel på godkjenning av utdanning ofte gjør veien inn i arbeidslivet vanskeligere. Noen utdanninger krever autorisasjon, det er en egen plass en søker om autorisasjon i Norge og det vil variere ut fra hvilken type autorisasjon en søker. Samtidig så er det viktig for arbeidsgivere og andre å vite når utdanningen en har tatt i utlandet er godkjent i Norge. NOKUT trekker selv frem i intervjuet at for eksempel helsefaglige utdanninger kan være vanskelig å godkjenne, på grunn av at de er lovregulerte. Det innebærer at det er flere hensyn en må ta med i vurderingen. NAV-veilederne trekker også det frem i intervjuet at det er noe av den kompetansen de tenker er nødvendig å ha for den jobben de skal utføre. Informantene der sier at en må forstå utdanningen og hvor den skal godkjennes for å hjelpe brukeren, og så må en vite hvordan en søker om godkjenning og hvilken type godkjenning en trenger.

Samtidig i intervju med NOKUT trekker de frem mange positive sider ved NOKUT. For eksempel for de med fluktbakgrunn, som kan gjelde for store deler av målgruppen for oppgaven, finnes det en ordning der en kan bøte på de tilfelle der de mangler dokumenter på sin utdanning. Da kan en i stedet for å vurdere dokumentene, intervju søkerne slik at de kan sannsynliggjøre det at de har gjennomført den utdanningene de selv hevder å ha tatt. Og at et vedtak basert på denne ordningen har samme verdi og betydning som for de som dokumenterer det med ordinær dokumentasjon på utdanning. Informantene fra NOKUT sier at noe av poenget med godkjenningsordningene er å oversette den utenlandske kompetansen og si noe om hva det tilsvarer i det norske samfunnet. I teorien skal de da ha samme

utgangspunkt som de andre med tilsvarende kompetanse. En ser jo i diskusjonen tidligere, for eksempel når det gjelder diskriminering, at det ikke alltid er tilfelle. Det kan også diskuteres om utdanning tatt i utlandet også er noe arbeidsgivere er usikre på, selv om NOKUT har godkjent utdanning og oversatt den til den norske konteksten. I NOKUT-intervjuet blir det også påpekt at det er et felt i endring. Det er en global konvensjon på vei som vil skape en formell forpliktelse til hele verden når det gjelder godkjenning av utdanning, og et samarbeid mellom de ulike landene som vil gjøre det enklere å godkjenne utdanningene.

Wågsås (2004), som ble presentert innledningsvis under tidligere forskning, skriver at det å få godkjent utdanningen sin også sender et signal til innvandreren om at utdanningen er anerkjent, og at den er ønsket i det norske samfunnet. Hun peker på det et de ofte har hatt en posisjon med høy anerkjennelse i deres hjemland med deres høyere utdanning, og opplever at dette endrer seg ganske kraftig når de kommer til Norge. NAV-informantene nevner også at det å få godkjent utdanningen oppleves positivt for brukerne. I tillegg skriver Wågsås (2004) at godkjenningssystemene er vanskelig å forstå og at det er en lang og vanskelig prosess å få godkjent utdanningen. En kan anta at det har skjedd såpass mange og store endringer siden denne studien ble gjennomført i 2004, at akkurat disse funnene ikke lenger er relevante.

Westad (2020) skriver også i sin masteroppgave at flere av informantene oppgir at de opplever NOKUTs vedtak om deres utdanning som urettferdig. Det ene eksempelet gjelder en informant som har utdanning og dokumenter fra et universitet som samarbeider med norske universiteter, men som fikk avslag på søknad om godkjenning av utdanning. NOKUT selv oppgir at det må være en vesentlig forskjell for at utdanningen ikke skal bli godkjent. Her er det dermed en mismatch. Det er uklart hvorfor det er gitt avslag, og hvilken fagretning informanten har sin bakgrunn fra. Det er derfor nærliggende å tenke at det er på grunn av en vesentlig forskjell at Westads informant har fått avslag på godkjenning av utdanning.

En annen hindring som ble trukket frem når det gjelder godkjenning av utdanning er når det gjelder samarbeid mellom NOKUT og NAV. Hindringen dreier seg om hvordan en best kan gi veiledere i NAV den informasjonen de trenger for å kunne veilede sine brukere når det gjelder godkjenning av utdanning. I tillegg så er det ikke bare NOKUT som driver med

godkjenning av utdanning. Det gjør for eksempel også Helsedirektoratet. NOKUT har arrangert seminarer og webinarer for veiledere i NAV og andre hjelpeinstansen som jobber med brukere det er aktuelt for. I tillegg finnes det tilgjengelig i NAV et e-læringskurs en kan ta om NOKUTs ordninger. Alle NOKUTs tjenester er også tilgjengelige for veilederne å bruke, for å hente inn informasjon på vegne av brukerne. Som de selv påpeker i intervjuet er det ikke lett å få til et samarbeid med NAV eller å vite hvor de skal møte de veilederne som trenger den informasjonen de har. Dette er fordi NAV er et omfattende system med mange lokale kontor og de ulike ansatte har veldig forskjellige roller. Det betyr at selv om denne kompetansen er viktig for noen, er den unødvendig for andre. NOKUT er på den måten avhengig av at NAV-veiledere selv tar kontakt. Dette blir dermed med på å underbygge den kompetanserådgiverrollen som de har benyttet i NAV-prosjektet. Her er det en egen rolle på NAV-kontoret som har denne spesialistkompetansen, som kan lære seg hvordan NOKUT (og de andre ordningene for godkjenning) fungerer for å hjelpe brukerne. Det er ikke en kompetanse alle kan ha, og krever dermed en spesialistrolle.

Fossland og Aure (2011), som ble presentert under tidligere forskning innledningsvis, finner at det at innvandreren har utdanning ikke alltid er nok til å få jobb. Målgruppen de ser på ligner målgruppen for denne oppgaven, men de innsnevrer mer gjennom at informantene i deres studie også er gift med en norsk ektefelle og har godt språknivå, som målgruppen for denne oppgaven ikke nødvendigvis har. Grunnen til at utdanningen ikke er nok er at den ikke passer det norske arbeidsmarkedet. Altså at en mangler den lokale kompetansen. Det handler sånn sett både om godkjenning av utdanning, men også om kulturelle koder. I de tilfellene kompetansen innvandreren har ikke er nyttig for samfunnet kan en ikke lenger snakke om «brain abuse» som nevnt innledningsvis. Mulighetene en har for å hjelpe når det gjelder dette er kurs, videreutdanning og kompletterende utdanning. Når veilederne i NAV tar kontakt med arbeidsgiver for å høre om deres erfaringer med den typen kompetansen innvandreren har, er det også noe de må avklare. Dersom kandidaten trenger en videreutdanning for å være aktuell for det norske arbeidsmarkedet, så må veilederen være klar over det og finne ut av det så fort som mulig for å veilede kandidaten inn på det beste løpet for å få seg en jobb.

6.2.4 Koronapandemien

Det siste funnet som ble trukket frem som en strukturell hindring er koronapandemien. Det er jo en forbigående situasjon, men en kan ikke vite hvilke effekter det vil ha på arbeidslivet i etterkant, og det er derfor også viktig å anerkjenne de utfordringene en ser allerede nå. Det ble nevnt i funndelen at det ikke skal brukes mye plass på det i diskusjonen. Men det er fremdeles viktig å trekke frem de opplevelsene både NAV og NOKUT har hatt til nå. Informantene fra NAV peker særlig på det at det å finne arbeidsplasser til både ordinær jobb og arbeidspraksis er vanskelig. Mange av de yrkene målgruppen er kvalifisert for er typiske kontorjobber, og det er vanskelig å gjennomføre arbeidstrening med hjemmekontor. Det kan også tenkes at terskelen er høyere, for arbeidsgivere, for å ta inn flere ansatte fordi det er vanskelig nok å følge opp de som de allerede må følge opp på hjemmekontor. Det har generelt i samfunnet vært diskusjoner rundt fortsatt bruk av hjemmekontor etter korona, da etter eget valg og med en hybridlignende modell der en er noe av tiden fysisk på jobb og andre tider på hjemmekontor. Det kan kreve at veiledere i NAV må tenke noe annerledes i møte med målgruppen i oppgaven. Og når en da snakker om inkluderingskompetanse og kompetanse på arbeidsmarkedet vil det kreve en omstilling hos NAV og veilederne. I tillegg til hos NOKUT som kanskje må tilpasse sine informasjonskanaler til et annerledes arbeidsmarked.

I dette kapitlet er funnene diskutert opp mot teori og tidligere forskning. I neste kapittel skal trådene samles og gi et svar på problemstillingen. I tillegg blir det presentert teoretiske og praktiske implikasjoner, studiens styrker og svakheter og mine anbefalinger for fremtidig forskning.

Kapittel 7: Oppsummering

7.1 Oppsummering

Problemstillingen for oppgaven er: «Hva opplever veiledere som hindringer når de skal hjelpe og legge til rette for at innvandrere fra det globale sør med medbrakt høyere utdanning kommer ut i relevant jobb». For å besvare denne problemstillingen gjennomførte jeg ett gruppeintervju med veiledere i NAV og ett gruppeintervju med to informanter fra NOKUT. For å gjennomføre intervjuene benyttet jeg semistrukturerte intervjuguider. I tillegg til data fra intervju brukte jeg også tre tekstmaterialer. For å analysere datamaterialet brukte jeg prinsippene fra tematisk analyse. Ut fra de gjennomførte intervjuene og tekstmaterialene som er analysert finner jeg at det er individuelle og strukturelle hindringer i veien for at målgruppen skal bli inkludert på arbeidsmarkedet. I tillegg til noen mulige løsninger på disse hindringene.

De individuelle hindringene dreier seg om mangelfull kjennskap til kulturelle koder, mangelfullt språk, manglende nettverk og overkvalifisering. Det handler dermed om trekk ved individet og som brukeren må lære for å få tilgang til arbeidslivet, i tillegg til hvilke jobber og arbeidsforhold som er tilgjengelige for brukeren. De strukturelle hindringene er mangelfull veiledning, diskriminering, manglende godkjenning av utdanning og korona. Grunnen til at mangelfull veiledning er satt som en strukturell hindring handler om at systemet ikke er ordnet på en slik måte at en har mulighet til å lære seg hvordan en skal veilede målgruppa. I tillegg er diskriminering et strukturelt problem og det gjelder også manglende godkjenning fordi det går på lovverket. Korona er en strukturell hindring fordi det dreier seg om konsekvensene av smittevernregler nå, og usikkerhet knyttet til fremtidig organisering av arbeidslivet.

Som muligheter finner en arbeidstrening, mentorprogram og faglige relevante internships, godkjenning av utdanning, veiledning, kunnskapsbank og ulike verktøy som styrkespill, kartleggingsskjema og veileders eget nettverk. Når det gjelder arbeidstrening, mentorprogram og faglige relevante internships handler dette om «place then train»-metodikk der en lærer opp bruker i en arbeidssituasjon. NOKUT viser i intervjuet at godkjenning av utdanning gir

brukerne muligheter inn i arbeidsliv, og legger til rette for utdanning for ulike grupper innenfor målgruppen i oppgaven. Når det gjelder veiledning vises det hovedsakelig til spesialistrolle, for eksempel som kompetanserådgiver slik som i prosjektet til NAV-kontorene jeg var i kontakt med. Kunnskapsbank er noe av det NAV-veilederne trakk frem som et verktøy de hadde begynt å bygge opp for å bruke i møte med ulike utdanninger målgruppen har. De nevner også tilfeller hvor de involverer bruker i situasjonen, og aktiv bruk av brukermedvirkning. Det siste funnet med konkrete verktøy viser noen av de lokale tiltakene som kan gjøres på NAV-kontor som en del av inkluderingskompetanse for å oppnå arbeidsinkludering for målgruppen.

Oppsummert kan en trekke frem veiledningen som den største muligheten for at målgruppen skal bli inkludert i arbeidslivet. Det kreves en spisskompetanse, for eksempel organisert slik som de gjør i NAV-prosjektet med en kompetanserådgiver. Mange av de hindringene målgruppen møter er felles generelt for innvandrere eller jobbsøkere. De hindringene som er spesielle for kun innvandrere med medbrakt høyere utdanning er at de ikke får godkjent sin utdanning og at veiledere ikke har kompetanse på utdanningene innvandreren har tatt. Det gjør det vanskelig å oppnå kontakt med aktuelle arbeidsgivere og finne ut hva som er veien til jobb. Veien til relevant jobb kan jo for denne gruppen innebære mer utdanning, og eller relevant og arbeidsrettet språkopplæring.

7.2 Studiens teoretiske og praktiske implikasjoner

I løpet av diskusjonen er også funnene satt opp mot tidligere forskning. Det er stor grad av likhet mellom funnene i min studie og tidligere studier. Det gjelder for eksempel hindringene innvandrerne møter, for eksempel språk, overkvalifisering og at de faller utenfor i ordinær arbeidsrettet oppfølging. Der det er størst ulikhet er når det gjelder hvordan mulighetene blir fremstilt i Handlingsplanen i forhold til det både mine intervjuer og de andre studiene sier. Det samme gjelder godkjenning av utdanning. Ifølge mine informanter i NOKUT skal det en vesentlig forskjell til i utdanningen fra utlandet, i forhold til den norske, for å ikke få godkjent sin utdanning. Men i andre studier sier informantene at de opplever en urettferdig behandling når det gjelder vedtak om å godkjenne deres utdanning.

Når det gjelder studiens praktiske implikasjoner er det tydelig i oppsummeringen at det viktigste for innvandrere med medbrakt høyere utdanning er en helhetlig oppfølging fra en veileder som har spisskompetanse på høyere utdannings-feltet. Ikke alle kommuner, eller NAV-kontor, vil ha anledning eller behov for en slik rolle. I de bydelene som deltok i NAV-prosjektet er det satt av en egen rolle til akkurat denne målgruppen. Samtidig er det nevnt at det er både en høyere andel og et høyere antall innvandrere i Oslo enn andre byer i Norge, og særlig i forhold til bygder i Norge. Det vil ikke være forsvarlig å sette av en egen rolle til det på små NAV-kontor med få ansatte. Der vil det være mest hensiktsmessig å eventuelt spesialisere seg i den problematikken de selv ser mest av i sin kommune/bydel. Eventuelt kan det være en del av en rolle i fylket, og så kan en ha en kontaktperson i veiledningen av den høyt utdannede. Samtidig trekker NAV-veilederne fram i intervjuet at noe av det viktigste er å være nysgjerrig og villig til å finne den informasjonen en trenger i oppfølgingen og veiledningen. Så det kan være mulig å finne den informasjonen selv. For det skal heller ikke være slik at en får ulik oppfølging når det gjelder samme utfordring hvis en er bosatt i ulike deler av landet. Ved at det er satt fokus på de hindringene denne målgruppen møter kan det bidra til at NAV-veiledere forstår problematikken og hvor de skal begynne å lete for å finne løsninger.

7.3 Refleksjoner omkring studiens styrker og svakheter

En svakhet med studien er at det kun er gjennomført intervju med veiledere i NAV som jobber med målgruppen og ansatte i NOKUT. Det er et lite utvalg med totalt 7 informanter fordelt på disse to intervjuene. Samtidig er også veilederne i NAV ikke representative for hele Norge, da alle disse jobber i bydeler i Oslo. Samtidig blir noe av det de sier underbygget av tekstmaterialer som har et litt bredere geografisk felt. Det betyr at sannsynligvis er mange av hindringene felles for flere områder, men det er ikke noe denne studien gir adgang til å konkludere med.

Brukerperspektivet står vanligvis svært sterkt i det sosialfaglige arbeidet, og er ikke godt representert i denne oppgaven. NAV-veilederne forteller om noen av tilbakemeldingene de har fått av brukere selv. Men det betyr ikke at en kan vite helt nøyaktig hvordan de opplever

hindringene for å bli inkludert i arbeidslivet, og hva de selv mener er det som skal til for at de skal komme seg ut i jobb.

Samtidig er nettopp en styrke med denne oppgaven at en får inn veilederens perspektiv. De jobber tett på brukerne og har mulighet til å si både noe om hva de tenker er god oppfølging ut ifra deres relasjon med brukerne, men også forklare hvilket handlingsrom de har og hvilke rammer de må holde seg innenfor.

7.4 Anbefalinger for fremtidig forskning

I mine anbefalinger for fremtidig forskning vil jeg rette særlig fokus mot forskjeller mellom kjønn. Dette er både fordi en ofte snakker om «mannsykker» og «kvinneyrker», det sier oss noe om at kjønn og arbeid har noe med hverandre å gjøre. Det er jo også slik at typiske kvinneyrker har lavere lønn. Har dette noe å si for innvandrere som kommer til Norge med høy utdanning? Ved å undersøke dette, og andre sosiale kategorier, som for eksempel funksjonsnivå og alder, kan vi kanskje få enda større forståelse for hvordan veiledningen for denne gruppen kan foregå. Kanskje også mer innsikt i hvordan vi kan legge til rette generelt for flere i arbeidslivet.

I tillegg ønsker jeg mer forskning opp mot arbeidsgivere. Veilederne trekker det frem at mye av deres arbeid er kontakt med arbeidsgivere, både for å finne arbeidsplasser, arbeidstrening og å avklare hva kandidatens utdanning har å si i det norske systemet. Det er skrevet mye om arbeidsgivere før i jobbsøkningsprosessen og den makten de har, men ikke mye i forbindelse med denne gruppen.

Litteraturliste

- Andreassen, T. A. & Fossestøl, K. (2011). Innledning - Organisasjonsendring som velferdsreform. I T. A. Andreassen & K. Fossestøl (Red.), *NAV ved et veiskille: Organisasjonsendring som velferdsreform* (s. 13-27). Gyldendal akademisk.
- Aspøy, A. & Berg, L. P. (2020, 13. november). NAV. I *Store Norske Leksikon*. Hentet 1. mai 2021 fra <https://snl.no/.versionview/1293865>
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2013). *Handlingsplan 2013-2016: Vi trenger innvandrernes kompetanse*. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/ima/handlingsplaner/handlingsplan_innvandrernes_kompetanse.pdf
- Berg, A.-J., Flemmen, A. B. & Gullikstad, B. (2010). Innledning: Interseksjonalitet, flertydighet og metodologiske utfordringer. I A.-J. Berg, A. B. Flemmen & B. Gullikstad (Red.), *Likestilte norskheter: om kjønn og etnisitet* (s. 11-37). Tapir akademisk forlag.
- Berg, B. (2015a). Velferd og migrasjon - sosialt arbeid i et flerkulturelt samfunn. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 244-258). Universitetsforlaget.
- Berg, B. (2015b). Velferdsstatens sikkerhetsnett. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: en grunnbok* (s. 65-79). Universitetsforlaget.
- Berg, H., Hauge, K. E., Markussen, S. & Zhang, T. (2021). *Supported Employment eller «vanlig» oppfølging? Resultater fra et stort randomisert forsøk i NAV* (Frisch Rapport 2/2021). https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/rapp21_02.pdf
- Brekke, I. (2006). Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23(2), 173-180.
- Christensen, A.-D. & Jensen, S. Q. (2012). Doing intersectional analysis; methodological implications for qualitative research. *NORA: Nordic Journal of Women's Studies*, 20(2), 109-125. <https://doi.org/10.1080/08038740.2012.673505>
- Crenshaw, K. W. (2006). Mapping the margins. Intersectionality, identity politics and violence against women of color. *Kvinder, køn & forskning*, (2-3), 7-20.
- Dahl, E. & Lorentzen, T. (2017). Employment policy and social investment in Norway. I J. Midgley, E. Dahl & A. C. Wright (Red.), *Social investment and social welfare: International and critical perspectives*. (s. 87-104). Edward Elgar Publishing. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.oslomet.no/lib/hioa/reader.action?docID=4866240>
- Dokken, T. (2015). Innvandrere og økonomisk sosialhjelp. *Arbeid og velferd*, (3), 45-60.
- Drageset, S. & Ellingsen, S. (2011). Å skape data fra kvalitativt forskningsintervju. *Sykepleien forskning (Oslo)*, (4), 332-335. <https://doi.org/10.4220/sykepleienf.2011.0027>
- Dzamarija, M. T. (2019, 5. mars). *Slik definerer SSB innvandrere*. Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere>
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030: Et nytt kapittel? (FAFO-rapport 2014:46)*. <https://www.faf.no/images/pub/2014/20393.pdf>
- Egge-Hoveid, K. (2017). Utdanning. I S. Vrålstad & K. S. Wiggen (Red.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016 (Statistisk sentralbyrå, rapport 2017/13)* (s. 93-101).

- <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/309211>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity Press.
- Fellesorganisasjonen (FO). (2019). *Yrkesetisk grunnlagsdokument 2019-2023*.
<https://www.fo.no/getfile.php/1311735-1585635696/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>
- Folkenborg, K. (2014). Virksomhetens sosiale ansvar. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 174-188). Gyldendal Akademisk.
- Fossland, T. & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19(2), 131-152.
<http://www.idunn.no/st/2011/02/art11>
- Fossland, T. M. (2012). Highly skilled migration in the urban Arctic: a Norwegian case study on skilled migrant labour market integration. *Polar record*, 48(3), 254-258.
<https://doi.org/10.1017/S0032247412000071>
- Friis-Petersen, S., Nyberg, T. E., Thorgersen, A. & Otterbekk, S. R. (2021). Jobbsøknings- og rekrutteringsprosessen - variasjoner og sammenheng mellom jobbsøkeres og arbeidsgiveres kanalvalg. *Arbeid og velferd*, (1), 129-149.
https://arbeidogvelferd.nav.no/asset/2021/1/arbeid_og_velferd-2021-01_art-8.pdf
- Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 71-87). Fagbokforlaget.
- Frøyland, K. & Kvåle, L. S. (2014). Utvikling av naturlig bistand på arbeidsplassen. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 93-106). Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014a). Inkluderingskompetanse - et fagfelt i utvikling. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 326-341). Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014b). Inkluderingskompetanse - et integrert perspektiv. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 18-32). Gyldendal Akademisk.
- Grunnloven. (1814). *Kongeriket Norges Grunnlov* (LOV-1814-05-17).
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17>
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Guthu, L. K. & Holm, S. (2010). Digitale ferdigheter blant innvandrere og deres norskfødte barn: Mange innvandrere digitalt ekskludert. *Samfunnsspeilet*, 24(4), 58-64.
<https://www.ssb.no/a/samfunnsspeilet/utg/201004/ssp.pdf>
- Halvorsen, K., Stjernø, S. & Øverbye, E. (2016). *Innføring i helse- og sosialpolitikk* (6. utg.). Universitetsforlaget.
- Hernes, T. (2014). Arbeidsinkludering - noen historiske spenninger og aktuelle utfordringer. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 306-325). Gyldendal Akademisk.
- Hvid, H. & Falkum, E. (2019). Introduction. I H. Hvid & E. Falkum (Red.), *Work and Wellbeing in the Nordic Countries* (s. 1-6). Routledge.
- Hvid, H., Falkum, E. & Steen, A. H. (2019). Nordic working life, shaped through conflicts and compromises. I H. Hvid & E. Falkum (Red.), *Critical Perspectives on the World's Best Working Lives* (s. 9-29). Routledge.

- Høydahl, E. (2013). Innvandreres bosettingsmønster: Innvandrere i bygd og by. *Samfunnsspeilet*, 2, 9-16. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/109961?ts=13e4015a728>
- inkludere. (2020, 28. juni). I *Store Norske Leksikon*. Hentet 9. mars 2021 fra <https://snl.no/versionview/1187720>
- Innvandrere. (2020). I *Bokmålsordboka*. Hentet 16. november 2020 fra https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=innvandrere&ant_bokmaal=5&ant_nynorsk=5&bokmaal=+&ordbok= begge
- Kildal, N. (2013). Den norske velferdsstaten: Fra sosiale til kontraktsbaserte rettigheter. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 16(2), 87-95. <https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmli/bitstream/handle/1956/17403/Den%20norske%20velferdsstaten.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kleppe, L. C. & Glemmestad, H. (2019). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 15-26). Fagbokforlaget.
- Kleppe, L. C. & Støren-Váczy, B. (2019). 7. Temporary Employment Agencies' Role in Work Inclusion of Immigrants and Refugees: Opportunities or a Permanent Precariat? I A. Borch, I. Harsløf, I. G. Klepp & K. Laitala (Red.), *Inclusive Consumption* (s. 119-134). Scandinavian University Press Universitetsforlaget. <https://doi.org/10.18261/9788215031699-2019-07>
- Kobberstad, J. H. (2020). Høyt utdanna flyktingers tilnærminger til kvalifisering og arbeid. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1-02), 92-108. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-06>
- Kulturdepartementet. (2020, 7. oktober). *Styrkar norskopplæringa for å betre integreringa*. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/styrkar-norskoppleringa-for-a-betre-integreringa/id2769545/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Lunde, H. & Rogstad, J. (2016). *Kunnskapsstatus om godkjenning av utenlandsk kompetanse og kunnskapsstatus om diskriminering i arbeidslivet* (Fafo-notat 2016:05). FAFO.
- Lykke, N. (2003). Interseksjonalitet - ett användbart begrepp för genusforskningen. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 24(1), 47-56. <http://ojs.ub.gu.se/ojs/index.php/tgv/article/view/2275/2031>
- Lødemel, I. (2019). Sosialt arbeid og sosialpolitikk: Ei familiekrønike i tre akter. I H. Aamodt, E. Dahl, E. Gubrium, M. Haldar & Å. Hermansen (Red.), *Sosialt arbeid og sosialpolitikk i samhandling* (s. 29-55). Fagbokforlaget.
- Maximova-Mentzoni, T. (2018). Konflikter på flerkulturelle arbeidsplasser. I H. Heen & R. H. Salomon (Red.), *Varme konflikter i arbeidslivet: Organisatoriske perspektiver og håndteringsmetoder* (s. 140-162). Gyldendal Norsk Forlag.
- Maximova-Mentzoni, T. (2019). Arbeidsinkludering av innvandrere med omfattende bistandsbehov. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 150-171). Fagbokforlaget.
- Maximova-Mentzoni, T., Værhaug, K., Stene, L. & Thevik, C. (2019). *Supported Employment for innvandrere med sammensatte bistandsbehov. Håndbok i målgruppespesifikke metoder og verktøy*. Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – Oslo Metropolitan University.

- McCall, L. (2005). The Complexity of Intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771-1800. <https://doi.org/10.1086/426800>
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *J Appl Psychol*, 90(1), 53-76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Meland, A. (2020, 3. desember). Innvandrere er den store bekymringen. *Verdens Gang*. <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/9OkjQW/innvandrere-er-den-store-bekymringen>
- NAV. (2018, 12. januar). *Introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere*. <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/innvandrere/introduksjonsordningen-for-nyankomne-innvandrerer>
- NAV. (2019, 4. januar). *Kvalifiseringsprogrammet (KVP)*. <https://www.nav.no/no/person/flere-tema/sosiale-tjenester/nynorsk/kvalifiseringsprogrammet-kvp>
- NAV. (2021, 29. april). *Du må være reell arbeidssøker*. Hentet 29. april fra <https://www.nav.no/arbeid/dagpenger#hva-vil-det-si-a-vaere-reell-arbeidssoker>
- NAV-loven. (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven)* (LOV-2006-06-16-20). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20?q=nav-loven>
- Nergaard, K. (2020). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019* (Fafo-notat 2020:12). FAFO. <https://www.faf.no/images/pub/2020/10332.pdf>
- NOKUT. *On NOKUT*. Hentet 30. desember fra <https://www.nokut.no/om-nokut/>
- NOU 2011:14. (2011). *Bedre integrering: Mål, strategier, tiltak*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-14/id647388/>
- OECD. (2018). *The new OECD Jobs Strategy: Good jobs for all in a changing world of work: How does NORWAY compare?* <https://www.oecd.org/norway/jobs-strategy-NORWAY-EN.pdf>
- Orupabo, J. (2014). Interseksjonalitet i praksis: utfordringer med å anvende et interseksjonalitetsperspektiv i empirisk forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 329-351. <https://www.idunn.no/st/2014/04/interseksjonalitet-i-praksis-utfordringer-med-aa-anvende-e>
- Paul, K. I. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of vocational behavior*, 74(3), 264-282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Røysum, A. (2018). The job-seeking experiences of resourceful female immigrants and the impact on their self-efficacy beliefs. *European Journal of Social Work*, 23(1), 173-184. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1476328>
- Sandvin, J. T., Vike, H. & Anvik, C. H. (2020). Den norske og nordiske velferdsmodellen - kjennetegn og utfordringer. I C. H. Anvik, J. T. Sandvin, J. P. Breimo & Ø. Henriksen (Red.), *Velferdstjenestenes vilkår: Nasjonal politikk og lokale erfaringer*. Universitetsforlaget. <https://www.idunn.no/velferdstjenestenes-vilkaar>
- Sannes, T., Agnethe Sanden & Spjelkavik, Ø. (2014). Jobbspesialisten som balansekunstner mellom makt og hjelp. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 124-140). Gyldendal Akademisk.

- Sentralbyrå, S. (2020). *Fakta om innvandring*. Hentet 23. november fra <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>
- Skillbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder: planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Fagbokforlaget.
- sosialtjenesteloven. (2009). *Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen*. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-12-18-131?q=sosialtjenesteloven>
- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 31-49). Gyldendal Akademisk.
- St.meld. nr. 35 (1994-1995). *Velferdsmeldingen*. Sosial- og helsedepartementet. https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1994-95&paid=3&wid=c&psid=DIVL443&pgid=c_0437
- Statistisk Sentralbyrå (SSB). (2021, 11. februar). *Registrerte arbeidsledige blant innvandrere*. <https://www.ssb.no/innvarbl>
- Støren, L. A. & Wiers-Jenssen, J. (2010). Foreign Diploma Versus Immigrant Background: Determinants of Labour Market Success or Failure? *Journal of studies in international education*, 14(1), 29-49. <https://doi.org/10.1177/1028315308327951>
- Thomassen, M. (2020). Fenomenologiens mange ansikter. I D. Jenssen, M. Kjørstad, S. Seim & P. A. Tuft (Red.), *Vitenskapsteori for sosial- og helsefag* (s. 103-137). Gyldendal.
- Tøssebro, J. & Berg, B. (2015). Sosiale forskjeller, avvik og samfunn. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: en grunnbok* (s. 227-243). Universitetsforlaget.
- UNESCO & Europarådet. (1997). *Lisboakonvensjonen: Med kriterier og prosedyrer*. Kunnskapsdepartementet. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/uh/lisboakonvensjonen/f-4260_web.pdf
- Varvin, S. (2015). *Flukt og eksil* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Vestøl, E. (2012). *En studie av høyt utdannede latinamerikanere i Norge : Om integrering på arbeidsmarkedet og sosial identitet* [Masteroppgave, Universitetet i Oslo]. https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/25177/MI_TESIS_15_de_MAYOxV_ESTxL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wangen, G. (2014). Oppfølging på arbeidsplassen. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (s. 65-92). Gyldendal Akademisk.
- Westad, C. (2020). *Høyt utdannede innvandrere i møte med norsk arbeidsliv. En kvalitativ intervjustudie med vekt på utdanning og arbeid blant 10 informanter fra ulike land* [Masteroppgave, UiT Norges arktiske universitet]. <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/19172/thesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Wold, M. G. & Håland, I. (2016). Arbeidskraftundersøkelsen - tilleggsundersøkelse om innvandrere: Hver fjerde innvandrer overkvalifisert i jobben? *Samfunnsspeilet, Statistisk Sentralbyrå*, (2), 7-11. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/269519?ts=1554d9bc898>
- Wågsås, H. A. (2004). Hvordan møter det norske samfunnet høyere utdannede innvandrere - anerkjennelse eller stigmatisering? *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 88(2-03), 115-127.
- Yuval-Davis, N. (1997). *Gender & nation*. SAGE.

- Øverland, M. B. & Selstad, E. C. (2020). *Fagrelevant arbeidsopplæring gjennom Mentorprogram og internships : Erfaringer fra to tilbud rettet mot kvalifisering av flyktninger med medbrakt høyere utdanning*. NTNU Samfunnsforskning AS.
- Aasen, H. S. (2018). Fra rettsstat til velferdsstat - normative utviklingslinjer. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(1), 84-93. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2018-01-007>

Vedlegg 1: Intervjuguide til gruppeintervju med NAV-ansatte

Spørsmål 1: Hva handler prosjektet om?

- Hva er målet med prosjektet? Fast/midlertidig jobb?
- Hvem er målgruppen?

Spørsmål 2: Hvorfor er prosjektet viktig/hva er ideen bak?

Spørsmål 3: Hvordan jobber dere med målgruppen?

- Bruker dere noen spesielle teknikker/metoder?
 - Hvorfor valgt akkurat disse?
 - Positive/negative sider ved teknikkene?

Spørsmål 4: Hvem jobber dere mot/med?

- Hvis arbeidsgiver: hvordan?

Spørsmål 5: Hva opplever dere som utfordringer ved individet?

- Språk?
- Godkjenning av utdanning?
- Manglende nettverk?

Spørsmål 6: Hva opplever dere som utfordringer ved arbeidsmarkedet?

Spørsmål 7: Hva er suksesskriterier for at målgruppen skal ut i jobb/beholde jobb?

Vedlegg 2: Intervjuguide NOKUT

1. Variasjon mellom høyere utdanning?
2. Hvilke typer høyere utdanning er enklest å få godkjent i Norge?
3. Hvilke typer høyere utdanning er vanskeligst å få godkjent i Norge?
4. Godkjenningsordninger
5. Samhandling/samarbeid med andre aktører?

Vedlegg 3: Samtykkeerklæring NAV

Vil du delta i forskningsprosjektet mitt om arbeidsinkludering for høyt utdannede innvandrere?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å forske nærmere på arbeidsinkludering for høyt utdannede innvandrere. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette forskningsprosjektet er til en masteroppgave innenfor sosialfag. Temaet for oppgaven er arbeidsinkludering og målgruppen er innvandrere med høy utdanning. I tillegg til informasjon som kommer frem i intervjuene jeg skal gjennomføre, skal jeg også bruke relevant forskning for å belyse problemstillingen min. Ettersom det er en oppgave innenfor sosialfag, ønsker jeg å ha en sosialfaglig, men også en sosialpolitisk, vinkling på oppgaven.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

OsloMet – Storbyuniversitetet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Som deltakende veileder i prosjektet «Veiledning av høyt utdannede innvandrere» har du blitt spurt om å delta i prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Det innebærer at du deltar i et gruppeintervju i opptil 2 timer. Jeg kommer til å samle inn opplysninger om navn. Jeg kommer til å bruke lydopptaket for å registrere opplysninger. Dette lydopptaket vil bli slettet etter at jeg har transkribert intervjuet og opplysning om navn vil bli anonymisert i transkriberingen. Dersom intervjuet gjennomføres digitalt vil det også bli tatt videoopptak gjennom Zoom. I likhet med lydopptaket vil også dette slettes i etterkant.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det

vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Det er kun jeg (student), Ida Hovland, og veileder for prosjektet, Blanka Støren-Váczy som skal behandle opplysningene som fremkommer i intervjuet. I transkripsjonen blir du anonymisert ved at jeg bruker et annet navn.

I masteroppgaven vil du ikke bli gjenkjent, ettersom både hvilket NAV-kontor du er ansatt ved og navnet ditt vil være anonymisert. Det vil bli nevnt at du deltar i et prosjekt om temaet, men prosjektet vil ikke bli nevnt ved navn.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er mai 2021. Da blir alle personopplysninger/lydopptak slettet.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra OsloMet - Storbyuniversitetet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- OsloMet – Storbyuniversitet ved Ida Hovland (student), tlf. +47 [REDACTED] eller Blanka Støren-Váczy (veileder), tlf. +47 993 87 995.
- Vårt personvernombud: Ingrid S. Jacobsen, e-post: personvernombud@oslomet.no

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Blanka Støren-Vaczy
(Forsker/veileder)

Ida Hovland

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet om arbeidsinkludering for høyt utdannede innvandrere, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i gruppeintervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4: Samtykkeerklæring NOKUT

Vil du delta i forskningsprosjektet mitt om arbeidsinkludering for høyt utdannede innvandrere?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å forske nærmere på arbeidsinkludering for høyt utdannede innvandrere. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette forskningsprosjektet er til en masteroppgave innenfor sosialfag. Temaet for oppgaven er arbeidsinkludering og målgruppen er innvandrere med høy utdanning. I tillegg til informasjon som kommer frem i intervjuene jeg skal gjennomføre, skal jeg også bruke relevant forskning for å belyse problemstillingen min. Ettersom det er en oppgave innenfor sosialfag, ønsker jeg å ha en sosialfaglig, men også en sosialpolitisk, vinkling på oppgaven.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

OsloMet – Storbyuniversitetet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Ettersom du jobber i NOKUT med informasjon om og godkjenning av utenlandsk utdanning.

Hva innebærer det for deg å delta?

Det innebærer å møte opp til intervju. Jeg kommer til å samle inn opplysninger om navn. Dette lydopptaket vil bli slettet etter at jeg har transkribert intervjuet og opplysning om navn vil bli anonymisert i transkriberingen. Ettersom intervjuet gjennomføres digitalt, vil det bli tatt videoopptak gjennom zoom. Dette vil slettes i etterkant, og kun brukes for å kunne transkribere.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det

vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Det er kun jeg (student), Ida Hovland, og veileder for prosjektet, Blanka Støren-Váczy som skal behandle opplysningene som fremkommer i intervjuet. I transkripsjonen blir du anonymisert ved at jeg bruker et annet navn.

I mastergradsoppgaven vil du ikke nevnes med navn, men benevnes som en informant fra NOKUT.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er mai 2021. Da blir alle personopplysninger/lydopptak slettet.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra OsloMet - Storbyuniversitetet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- OsloMet – Storbyuniversitet ved Ida Hovland (student), tlf. +47 [REDACTED] eller
Blanka Støren-Váczy (veileder), tlf. +47 993 87 995.
- Vårt personvernombud: Ingrid S. Jacobsen, e-post: personvernombud@oslomet.no

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no)
eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Blanka Støren-Vaczy
(Forsker/veileder)

Ida Hovland

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet om arbeidsinkludering for høyt utdannede innvandrere, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 5: NSD sin vurdering

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

15.04.2021, 14:28

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Masteroppgave om arbeidsinkludering for høyt utdanna innvandrere

Referansenummer

854223

Registrert

12.11.2020 av Ida Hovland - s341231@oslomet.no

Behandlingsansvarlig institusjon

OsloMet – storbyuniversitetet / Fakultet for samfunnsvitenskap / Institutt for sosialfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Blanka Støren-Vaczy, blanst@oslomet.no, tlf: 99387995

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Ida Hovland, [REDACTED], tlf: [REDACTED]

Prosjektperiode

24.11.2020 - 14.05.2021

Status

12.02.2021 - Vurdert

Vurdering (3)

12.02.2021 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 26.01.2021

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med

about:blank

Side 1 av 4

personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 12.02.2021. Behandlingen kan fortsette.

ENDRING: Det er lagt til et nytt uvalg (2): Ansatte i seksjon for informasjon om utenlandsk utdanning i NOKUT

Vår vurdering er at prosjektet la opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det var en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Samtykket vurderes som gyldig også etter gjeldende personvernregelverk.

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personvertjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

22.12.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 22.12.2020.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 22.12.2020. Behandlingen kan fortsette.

Zoom er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

Det skal gjøres opptak av intervjuer i prosjektet og informantene er informert om dette.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Mirza Hodzic

Tlf. Personvertjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

17.11.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 17.11.2020, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å

trykke på “Del prosjekt” i meldeskjemaet.

TAUSHETSPLIKT

De ansatte har taushetsplikt. Derfor er det viktig at intervjuene gjennomføres slik at det ikke samles inn opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner/brukere, deres familier eller avsløre taushetsbelagt informasjon. Vi anbefaler at du er spesielt oppmerksom på at ikke bare navn, men også identifiserende bakgrunnsopplysninger må utelates i intervjuene, som for eksempel alder, kjønn, bosted og eventuelle spesielle hendelser. Vi forutsetter også at dere er forsiktig ved å bruke eksempler under intervjuene.

Du og dine informanter har et felles ansvar for at det ikke kommer frem taushetsbelagte opplysninger under intervjuene. Det kan derfor være hensiktsmessig at dere minner de ansatte om taushetsplikten og hva denne innebærer før intervjuene starter.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 14.05.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til

form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)