

BSOBAC Bacheloroppgave med forskningsmetode

En kvalitativ studie

«Ulike tilnærminger til arbeidsinkludering av flyktninger»



Universitetet
i Stavanger

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bachelor i sosialt arbeid

Stavanger / 15.05.21

Kandidatnr: 3047

Innholdsfortegnelse

KAPITTEL 1: INNLEDNING	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema og oppgavens formål	1
1.2 Presentasjon av problemstilling	2
1.3 Begrepsavklaringer	3
1.3.1 Train-then-place	3
1.3.2 Place-then-train	3
1.3.3 Arbeidsinkludering	3
1.3.4 Introduksjonsprogrammet	3
1.4 Avgrensninger	4
1.5 Sosialfaglig relevans	4
1.6 Videre fremstilling av oppgaven	5
KAPITTEL 2: TEORETISK REFERANSERAMME	6
2.1 Train-then-place	6
2.2 Place-then-train	7
2.3 Sosialkonstruktivisme	10
2.4 Normaliseringsprinsippet	11
KAPITTEL 3: METODE	13
3.1 Valg av metode	13
3.1.1 Utfordringer i starten av skriveprosessen	13
3.1.2 Ny problemstilling og ny metode	14
3.2 Datainnsamling	15
3.2.1 Informanter	15
3.2.2 Lydopptak	15
3.2.3 Førforståelse	16
3.2.4 Gjennomføringen av intervjuene	16
3.3 Analyse	16

3.4 Studiens troverdighet	17
3.4.1 Validitet og reliabilitet	17
3.4.2 Kritiske bemerkninger	18
3.5 Etiske overveielser og forskningsetikk	19
KAPITTEL 4: PRESENTASJON AV FUNN OG DRØFTING.....	21
4.1 Kort presentasjon av prosjektene	21
4.2 Fordeler og ulemper ved tilnærmingene i arbeid med flyktninger	22
4.3 «Å komme nærmere arbeid» eller «å komme i arbeid»?.....	25
4.4 «Å stå langt fra arbeid»	28
KAPITTEL 5: AVSLUTNING	31
5.1 Oppsummering	31
5.2 Konklusjon	31
LITTERATURLISTE.....	33

VEDLEGG

- 1: Informasjonsskriv med samtykkeskjema
2. Intervjuguide

Antall ord i oppgaven: 12 620

KAPITTEL 1: INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for valg av tema og oppgavens formål

Arbeidslinja har siden 1990-tallet vært grunnleggende i norsk sosialpolitikk (Hagaseth, 2019, s. 30). Det er en politisk målsetting om at flest mulig skal arbeide, og det kombineres med et omfattende sosialt sikkerhetsnett som skal lette overgangene mellom arbeid og midlertidig fravær (Hagaseth, 2019, s. 30). Ytelsene som gis til arbeidsledige skal utformes slik at det er et gode å være i arbeid fremfor å være trygdemottaker (Hagaseth, 2019, s. 31). For å klare å nå arbeidslinjas målsetting om at flest mulig skal være i arbeid, har ulike tilnærminger til arbeidsinkludering blitt tatt i bruk. De to ulike tilnærmingene er «train-then-place» og «place-then-train». Førstnevnte er en tilnærming som skal ruste opp individet for å gjøre vedkommende klar for arbeidslivet (Spjelkavik, 2014, s. 34). Sistnevnte handler om å bruke den ordinære arbeidsplassen som både mål og metode, hvor opplæringen skjer ute på arbeidsplassen fremfor på et forberedende kurs (Spjelkavik, 2014, s. 37).

I 4. kvartal 2019 var det i alt registrert 108 832 sysselsatte flyktninger i Norge, noe som utgjør en sysselsettingsandel på 52,7 prosent for flyktningene i alderen 15-66 år. Dette er 1,9 prosentpoeng høyere enn året før. I hele befolkningen i samme alder var andel sysselsatte 72,7 prosent (Olsen og Askvik, 2021, s. 4).

«Arbeid er nøkkelen til integrering» har vært et politisk mantra i mange år (Maximova-Mentzoni, 2019, s. 150). Statistikken ovenfor viser derimot at flyktninger har en svak tilknytning til arbeidslivet. Hovedtendensene er at deltakelsen i arbeidsmarkedet stiger relativt raskt de første årene etter oppstart i introduksjonsprogrammet (Djuve, Kavli, Sterri og Bråten, 2017, s. 217). Introduksjonsprogrammet er et kommunalt tilbud for nyankomne flyktninger mellom 18 og 55 år, som har oppholdstillatelse i Norge (Chudasama, 2020). Djuve et al. (2017, s. 217) viser videre at deltakelsen i arbeidsmarkedet deretter flater ut eller går noe ned. Etter noen år faller flere ut av arbeidsmarkedet (Djuve et al., 2017, s. 217). Dette skjer til tross for at innvandrere lenge har vært prioritert i arbeidsmarkedspolitikken (Hernes, 2010, s. 20). Hvorfor er det slik? I en NOU med tittel *integrasjon og tillit – langsiktige konsekvenser av høy innvandring*, påpekes det at det er en mangel på litteratur og forskning om virkningen av

arbeidsmarkedstiltak og integreringstiltak blant innvandrere og flyktninger (NOU 2017: 2, s. 94).

Å ikke være i arbeid kan virke belastende. Ifølge Hernes (2010, s. 17) har arbeidsledige blant annet svakere sosiale nettverk og dårligere fysisk og psykisk helse. Arbeid bidrar til selvforsørgelse, men for mange handler arbeid også om faktorer som å ha en følelse av å bidra og trivsel med arbeidskollegaer (Esser, 2012, s. 47). Kleppe og Glemmestad (2019, s. 15) påpeker at sosial inkludering handler om deltakelse på viktige arenaer i samfunnet og at arbeid er en av disse viktige arenaene. Videre hevder de at arbeidsinkludering derfor er ett av flere viktige utfall av sosialt arbeid for å motvirke ekskludering av utsatte og marginaliserte grupper (2019, s. 15). Flyktninger er en av de utsatte gruppene, og for dem kan det å være i arbeid bidra til å lære norsk, få bedre innsikt i norsk kultur og å få seg venner blant etniske nordmenn (Maximova-Mentzoni, 2019, s. 150).

På bakgrunn av at jeg var innom flyktningtjenesten og NAV i praksisperioden har dette temaet fanget min oppmerksomhet. I undervisningen har vi lært om ulike tilnærminger til arbeidsinkludering, hvor tilnærmingene train-then-place og place-then-train har vært i fokus. Disse vil kort bli definert i punkt 1.3 og de vil nærmere redegjøres for senere i oppgaven. Jeg er interessert i å se hvilke av disse tilnærmingene som fungerer best i møte med flyktninger. Som tidligere vist til har flyktninger en svakere tilknytning til arbeidslivet og det mangler kunnskap om virkningen av tiltakene som gis. Gjennom denne oppgaven ønsker jeg derfor å belyse et viktig tema, nemlig hvordan man best kan jobbe arbeidsrettet med flyktninger. Dette vil jeg gjøre ved å ha fokus på de to motstridende tilnærmingene train-then-place og place-then-train.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Problemstillingen min har vært gjennom flere endringer. Det finnes lite forskning og teori på oppgavens tema og derfor var det ikke alle problemstillinger som kunne skrives om i en bacheloroppgave. Dette går jeg grundigere gjennom i oppgavens metodedel. Temaet er allikevel så interessant at jeg ønsket å skrive om det, til tross for at jeg visste det ville bli krevende. Jeg har valgt å gjennomføre en kvalitativ studie hvor jeg vil forsøke å svare på følgende problemstilling:

Hvilken tilnærming til arbeidsinkludering er best egnet for flyktninger som ikke har fått jobb etter introduksjonsprogrammet?

1.3 Begrepsavklaringer

1.3.1 Train-then-place

Train-then-place er en arbeidsrettet tilnærming som går ut på å ruste opp den enkelte (Spjelkavik, 2014, s. 35). Spjelkavik forklarer at opprustningen skal gjøre individet mer konkurransedyktig som arbeidssøker (2014, s. 35). Typiske train-then-place-tilbud er ulike arbeidsmarkedskurs, intervjutrening, jobbsøkerkurs og lignende (Spjelkavik, 2014, s. 35). Dette skal grundigere redegjøres for i oppgavens teoridel.

1.3.2 Place-then-train

Tanken i place-then-train er at de fleste kan klare å være i jobb hvis de får tilstrekkelig oppfølging og støtte på arbeidsplassen (Spjelkavik, 2014, s. 38). Videre forklares det at i denne tilnærmingen foregår læringen på en reell arbeidsplass, i stedet for et forberedende kurs (2014, s. 38). Det medfører at individet møter reelle forventninger og utfordringer (Spjelkavik, 2014, s. 38). Dette skal også videre redegjøres for i teoridelen.

1.3.3 Arbeidsinkludering

Ifølge Kleppe og Glemmestad (2019, s. 15) er arbeidsinkludering en viktig del av sosialt arbeid for å motvirke ekskludering av utsatte grupper. Som sagt innledningsvis kan arbeidsledige ha svakere sosiale nettverk og dårligere fysisk og psykisk helse enn de som er i arbeid. Dette kan føre til ekskludering. Sosialt arbeid har fokus på sosial inkludering, og det å være i arbeid kan bidra til det (Kleppe og Glemmestad, 2019, s. 15). Videre poengteres det at arbeid kan forebygge sosiale problemer, gi en følelse av sosial tilhørighet, i tillegg til å gjøre mennesker i stand til å forsørge seg selv (2019, s. 15).

1.3.4 Introduksjonsprogrammet

Introduksjonsprogrammet reguleres av Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven) av 6. november 2020 nr. 127. Det gis til innvandrere mellom 18 og 55 år som har fått oppholdstillatelse i Norge og som er bosatt i en kommune, jamfør integreringsloven §8 første ledd første setning. Ifølge integreringsloven §14 fjerde ledd er introduksjonsprogrammet helårlig og på fulltid. Programmet består blant annet av

norskopplæring, samfunnskunnskap, kurs i livsmestring og arbeids- og utdanningsrettede elementer, jamfør integreringsloven §14 første ledd. Samtidig som deltakerne går på introduksjonsprogrammet vil de få utbetalt introduksjonsstønad, jamfør integreringsloven §19.

1.4 Avgrensninger

I denne oppgaven vil jeg se på de som *etter* introduksjonsprogrammet ikke har kommet i jobb. Som forklart i punkt 1.3.4 har flyktningene et omfattende program når de først blir bosatt, og derfor avgrenser jeg oppgaven til å omhandle de som ikke har fått jobb når de er ferdige på introduksjonsprogrammet. Innledningsvis ble det vist at en del flyktninger ikke kommer i jobb etter årene på introduksjonsprogrammet, og derfor er det i ettertid høy avhengighet av offentlige ytelser. Det er økonomisk sosialhjelp de fleste av disse har som sin viktigste inntektskilde (Djuve, Kavli, Sterri og Bråten, 2017, s. 232-233). Arbeidslinja er som sagt sentral i norsk sosialpolitikk og det er fokus på at alle som kan, skal jobbe. Fokuset på dette kom da Attføringsmeldingen forankret at det skulle satses på ressurser og arbeidsrettede tiltak for å bistå mennesker ut i arbeid (St.meld. nr. 39, (1991-92)). Derfor går mange på ulike tiltak som skal kvalifisere til arbeid eller utdanning på forskjellige måter. Selv om arbeid fremheves som viktig for flyktninger foreligger det lite effektstudier på hva som faktisk virker for denne gruppen (NOU 2017: 2, s. 94). Det er train-then-place og place-then-train som er hovedtilnærmingene i arbeidsinkludering, og jeg skal se på hvilken av dem som er mest hensiktsmessig for flyktninger.

1.5 Sosialfaglig relevans

Som sosionom er man forpliktet til å følge de yrkesetiske retningslinjene. En av verdiene er at man skal arbeide for å bedre levekårene for utsatte grupper i samfunnet (Fellesorganisasjonen, 2019, s. 5). Som sagt i punkt 1.1 opplever mange arbeidsledige å ha dårligere livskvalitet og dårligere levekår enn de som er i arbeid. For flyktninger kan arbeidsinkludering bidra til bedre norsklæring, bedre innsikt i norsk kultur og å få et nettverk blant etniske nordmenn (Maximova-Mentzoni, 2019, s. 150). Derfor er arbeidsinkludering en viktig del av sosialt arbeid. Fordi det står lite om hvilke effekter de ulike tilnærmingene til arbeidsinkludering av flyktningene har, mener jeg at jeg som kommende sosionom har et ansvar for å belyse temaet.

Hjelp til selvhjelp har alltid vært et viktig mål i sosialt arbeid (Berg, Ellingsen, Levin og Kleppe, 2015, s. 24). Ifølge Berg et al. (2015, s. 24) handler hjelp til selvhjelp om å hjelpe mennesker

til å være aktive i stedet for passive, og å bidra til inklusjon og deltakelse i stedet for eksklusjon og marginalisering. Som vist til tidligere kan arbeid bidra til sosial inklusjon, og ved å være i arbeid er man aktiv i den forstand at man forsørger seg selv, i motsetning til å være passiv ved å motta trygd. Å hjelpe mennesker ut i arbeid er derfor hjelp til selvhjelp, og er en viktig oppgave for en sosionom. Denne oppgaven har sosialfaglig relevans da den dreier seg om hvilke tilnærminger som er best for å hjelpe flyktninger ut i arbeid.

Arbeidsinkludering er et krevende og komplekst område og det kan være en fordel at sosialarbeidere jobber i dette feltet (Glemmestad, Kleppe og Frøyland, 2019, s. 58). Kleppe og Glemmestad hevder at arbeidsinkludering er en spesialisering innenfor sosialt arbeid fordi det krever en spesifikk kompetanse (2019, s. 16). Som sosionomer lærer man blant annet å se helheten i mennesket, de ulike spenningsfeltene som mennesker står i, i tillegg til å tilegne seg inkluderingskompetanse. Man kan komme opp i etiske dilemmaer og disse skal sosionomer være rustet til å håndtere på en forsvarlig måte (Glemmestad et al., 2019, s. 58). Det kan være utfordringer på flere nivåer og derfor er det viktig å ha kunnskap og kompetanse til å håndtere disse. Av den grunn kan det påstås at arbeidsinkludering er en viktig oppgave for en sosionom.

1.6 Videre fremstilling av oppgaven

Kapittel 2 tar for seg den teoretiske referanserammen som skal bidra til å belyse problemstillingen. Det er teori om train-then-place, place-then-train, sosialkonstruktivisme og normalisering. Oppgavens metode er beskrevet i kapittel 3. Jeg har valgt å bruke kvalitativ metode med intervju, og dette forklares i kapittel 3. Videre står det om datainnsamlingen, analysen, studiens troverdighet og etiske overveielser og forskningsetikk. I kapittel 4 drøftes funnene fra intervjuene i lys av teori og relevant forskning som har blitt presentert i kapittel 2. Kapittel 5 tar for seg oppgavens avslutning, hvor oppsummering og konklusjon skal fremlegges. Til slutt står litteraturlisten og oppgavens vedlegg.

KAPITTEL 2: TEORETISK REFERANSERAMME

2.1 Train-then-place

Norge har en lang tradisjon med å tilby kurs og arbeidstrening utenfor det ordinære arbeidslivet (Spjelkavik, 2014, s. 33). Dette ble sterkt prioritert etter Attføringsmeldingens satsing på ressurser og arbeidsrettede tiltak (St.meld. nr. 39, (1991-92)). Det finnes flere grunner til at mennesker ikke er i arbeid. Det kan være fysiske, psykiske og/eller sosiale forhold som gjør det vanskelig for noen individer å delta i arbeidslivet (Spjelkavik, 2014, s. 34). Manglende kompetanse, erfaring og selvtillit er andre eksempler som kan medføre at noen stiller svakere på det ordinære arbeidsmarkedet og har utfordringer med å få jobb (Spjelkavik, 2014, s. 34).

For å prøve å «tette» gapet som oppstår mellom individet og arbeidsmarkedets krav har derfor en opprustningstilnærming tradisjonelt sett blitt brukt for å gjøre individene mer konkurransedyktige (Spjelkavik, 2014, s. 34). Spjelkavik (2014, s. 35) forklarer at tanken er at arbeidssøkere skal forberedes og kvalifiseres slik at avstanden mellom den enkeltes forutsetninger og arbeidsmarkedets krav blir redusert. Dette blir ofte omtalt som en train-then-place-tilnærming (Spjelkavik, 2014, s. 36). Her har eksempelvis arbeidsmarkedstiltak i skjermet virksomhet vært mye brukt, i tillegg til opplæring innen aktuelle fagområder, øving på oppmøte og rutine, utdanning, atferdskorrigerende og utvikling av motivasjon (Spjelkavik, 2014, s. 35). Individene kartlegges og avklares av ulike veiledere og blir deretter plassert på det tiltaket eller kurset som passer dem (Spjelkavik, 2014, s. 35).

I train-then-place-tilnærmingen er det vanlig å tenke at individene ikke er klare for arbeid og man vil unngå å plassere dem for raskt i en arbeidssituasjon som kan medføre store krav, påkjenninger og nedturer (Spjelkavik, 2014, s. 35). Derfor ser man at de ofte er på kjedetiltak som gradvis og trinnvis skal føre dem trygt frem til arbeidslivet (Spjelkavik, 2014, s. 34-35).

En kritikk av train-then-place er at det foreligger lite forskningsbasert litteratur og effektstudier (Spjelkavik, 2014, s. 37). Det påpekes at man ser en viss effekt av tiltakene, men at de også kan føre til en «innlåsning» (2014, s. 37). Zhang (2016, s. 47) forklarer at innlåsningseffekten dreier seg om at det å være i tiltak tar opp tid som ellers kunne blitt brukt til å søke jobber. Til tross for all satsingen og prioriteringen av arbeidsmarkedstiltak vet man altså lite om hvor stor betydning de ulike arbeidsforberedende tiltakene faktisk har med tanke på overgang til jobb

(Spjelkavik, 2014, s. 37). En faktor som kan gjøre det vanskelig å måle effekten på train-then-place-tiltakene, er at mange har et uklart mål. En del av tiltakene har en målsetting om «å komme nærmere arbeid» eller «å være i aktivitet», noe som kan være vanskelig å hente klare resultater fra (Spjelkavik, 2014, s. 37).

I tidsskriftet *Arbeid og velferd* fra 2021 er det en artikkel med navn «Kort vei fra tiltak til jobb? Løpebaner for arbeidssøkere som deltar i tiltak». Her tas det utgangspunkt i NAVs registerdata, hvor arbeidssøkere som deltar i arbeidsmarkedstiltak følges i fem år. Målet med artikkelen er å identifisere og beskrive typiske veier fra tiltak til jobb eller andre statuser (Nossen, Gjerde, Kalstø og Lorentzen, 2021, s. 46). Nossen et al. (2021, s. 61) fant at nær én av seks arbeidssøkere som deltok i tiltak i 2014 benyttet såkalt «tiltakskjeding», som betyr at de går gjennom flere tiltak. Et viktig funn var at de som fikk opplærings- eller oppfølgingstiltak etterfulgt av arbeidspraksis hadde større tilknytning til arbeid enn de som først hadde arbeidspraksis og deretter opplærings- eller oppfølgingstiltak (Nossen et al., 2021, s. 61). Det tyder dermed på at en train-then-place-tilnærming kan gi bedre effekt enn place-then-train. Det påpekes av von Simson (2019, s. 10) at dette særlig gjelder innvandrere. Zhang (2016, s. 63) finner også at train-then-place-tiltak ser ut til å virke bedre for innvandrere enn place-then-train.

2.2 Place-then-train

Place-then-train betyr at man bruker det ordinære arbeidslivet som mål og middel (Spjelkavik, 2014, s. 37). Spjelkavik (2014, s. 37) påpeker at nyere studier tyder på at effekten av tiltak øker jo nærmere arbeidslivet man er. Da skjer læringsprosessen i et reelt arbeidsmiljø hvor det er reelle forventninger og utfordringer. Tanken er at læring skjer lettere i normal samhandling på en arbeidsplass enn på en skjermet arena eller et forberedende kurs (Spjelkavik, 2014, s. 38). Arbeidsmotivasjon blir utviklet gjennom sosial inkludering, praksislæring og mestring av arbeidsoppgaver i en vanlig jobb (Spjelkavik, 2014, s. 38). Ved en place-then-train-tilnærming rettes oppmerksomheten mot å støtte og tilrettelegge for personen slik at han eller hun mestrer reelle arbeidssituasjoner (Spjelkavik, 2014, s. 38). Spjelkavik (2014, s. 38) skriver at veiledernes støtte også er viktig for arbeidsgivere, for å minske deres risiko knyttet til ekstra belastninger og kostnader som de eventuelt påtar seg.

Utgangspunktet i place-then-train er at de fleste kan delta i arbeidslivet dersom de får en jobb som passer personens ønsker og kompetanse (Spjelkavik, 2014, s. 38). Det tenkes at

hovedutfordringen ikke er trekk ved personen, men tvert imot støtteapparatets bistandskompetanse (Spjelkavik, 2014, s. 39). Det betyr at man ikke kan forvente at ordinære virksomheter har den kompetansen som trengs for å støtte og inkludere arbeidssøkere med omfattende hjelpebehov. Derfor må støtteapparatet ha oppfølgingsevne og bistandskompetanse for å hjelpe disse arbeidssøkerne (Spjelkavik, 2014, s. 39). Helserelatert behandling, økonomisk rådgivning, omsorgstiltak og lignende skal foregå parallelt, i stedet for å gjøre dette først for å få personen «jobbklar». Tverrfaglig samarbeid er derfor aktuelt for støtteapparatet når man jobber etter denne tilnærmingen (Spjelkavik, 2014, s. 39).

For å kunne jobbe etter place-then-train-tilnærmingen forutsettes det at veilederne har inkluderingskompetanse, som innebærer sosialfaglig kunnskap om individets støttebehov (Spjelkavik, 2014, s. 39-40). Spjelkavik (2019, s. 311) viser videre til at veilederne må vite hva individets interesser er, og kunne samarbeide med arbeidsgivere. I tillegg er det viktig med god kjennskap til arbeidsplasser i nærmiljøet for å kunne veilede individene inn i jobber som kan bidra til utvikling og mestring (Spjelkavik, 2014, s. 40).

Å bruke den ordinære arbeidsplassen som mål og metode dreier seg *ikke* om å plassere personen for fort ut i en jobb uten god nok tilrettelegging og oppfølging. Dette blir humoristisk omtalt som «place-then-pray», og er ikke en god metode for arbeidsinkludering (Spjelkavik, 2014, s. 41). Arbeidspraksis kan noen ganger få dette utfallet, og derfor ser man at det å kun delta på arbeidspraksis ikke har noen positiv effekt på sysselsettingen (Nossen et al., 2021, s. 48). Som sagt tidligere er det derfor viktig at personen og arbeidsplassen får tett og god oppfølging fra støtteapparatet for å motvirke dette.

En kjent metode som har utspring i place-then-train-tilnærmingen er Supported Employment, videre omtalt som SE. SE er en felles betegnelse for tilnærminger til arbeidsinkludering, hvor de mest utbredte er femtrinnsprosessen, Individual Placement and Support og Customized Employment (Maximova-Mentzoni, Spjelkavik, Frøyland, Schafft og Egeland, 2019, s. 2). Felles for SE-tilnærmingene er å jobbe arbeidsrettet med personer med sammensatte bistandsbehov som ikke klarer å få jobb på egenhånd (Maximova-Mentzoni et al., 2019, s. 2). Tanken ved SE er at alle kan bidra på arbeidsmarkedet uansett deres begrensninger dersom de får riktig bistand, og at opplæring og trening skjer ute på arbeidsplassen, ikke på et forberedende kurs (Maximova-Mentzoni, 2019, s. 2).

Individual Placement and Support, heretter omtalt som IPS, er som sagt en av de mest kjente versjonene av SE (Frøyland, 2019, s. 75). IPS ble utviklet spesielt for arbeid med mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer og bygger på åtte prinsipper (Frøyland, 2019, s. 75). Disse prinsippene innebærer blant annet individuell langtidsoppfølging rettet mot ordinært arbeid, som skal være basert på personens egne interesser (Sveinsdottir, Fyhn, Frangakis og Opsahl, 2020, s. 11). Prinsippene har blitt omarbeidet til en kvalitetsskala og det gjør at kvaliteten på IPS kan måles (Frøyland, 2019, s. 76). IPS har vist seg å ha positiv effekt hos den opprinnelige målgruppen med alvorlige psykiske lidelser (Sveinsdottir et al., 2020, s. 12).

Tidsskriftet *Arbeid og velferd* fra 2017 har en artikkel med navn «Effekter av Supported Employment». Der ble det funnet en klar tendens av at personer med bistandsbehov har en betydelig større sjans for å komme i ordinært arbeid dersom de får standard SE eller IPS, i forhold til andre tiltak (Nøkleby og Hernes, 2017, s. 72). I tillegg fant de at både tid i arbeid og inntekt var bedre for brukere fikk standard SE eller IPS, enn for brukere som fikk andre tiltak (Nøkleby og Hernes, 2017, s. 72). Artikkelen finner altså at en place-then-train-tilnærming gir større muligheter for å få jobb enn den tradisjonelle train-then-place-tilnærmingen.

IPS ble som nevnt tidligere utviklet for mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer, og har hatt gode resultater for den gruppen. I studien «Effektevaluering av Raskt i jobb for flyktninger» ble IPS utprøvd på flyktninger. «Raskt i jobb» er et samarbeidsprosjekt mellom Introduksjonssenteret for flyktninger i Bergen og NAV Vestland (Sveinsdottir et al., 2020, s. 2). Sveinsdottir et al. (2020, s. 57) fant få signifikante forskjeller mellom de som mottok Raskt i jobb og derfor fikk IPS, sammenlignet med kontrollgruppen som fikk vanlig oppfølging. De fant imidlertid at flere var i jobb etter 12 måneder. I 2019 ble Raskt i jobb evaluert til å ikke ha tilfredsstillende IPS-kvalitet. Sveinsdottir et al. (2020, s. 57) påpekte at det kunne gitt klarere funn dersom dette var en større studie med flere deltakere og at de åtte prinsippene ble tilpasset flyktninger. Prinsippene er tilpasset mennesker med alvorlig psykisk sykdom. Dermed fikk flyktningene eksempelvis lav skår på prinsippet «integrering med behandlingstjenester» ettersom at de ikke er en pasientpopulasjon. Studien fant at enkelte aspekter ved implementering av IPS for flyktninger krever justeringer (Sveinsdottir et al., 2020, s. 57). Sveinsdottir et al. (2020, s. 57) konkluderte med at Raskt i jobb ser ut til å være et lovende tiltak for flyktninger, men at det krever veloverveide justeringer for å tilpasses flyktningene.

Kritikken av place-then-train-tilnærmingen dreier seg om at mange raskt faller ut av arbeidslivet igjen (Spjelkavik, 2014, s. 45). Også her mangler det studier på langtidseffekter av tilnærmingen. Det er ofte sprik mellom det som sies å bli gjort og det som faktisk blir gjort (Spjelkavik, 2014, s. 46). Allikevel ser det ut som om place-then-train samlet sett gir bedre effekt enn de tradisjonelle train-then-place-tilbudene (Spjelkavik, 2014, s. 45).

2.3 Sosialkonstruktivisme

Sosialkonstruktivisme er en samfunnsvitenskapelig tenkemåte som vektlegger den gjensidige påvirkningen mellom samfunnssystemer og individer (Glemmestad et al., 2019, s. 58). Det omhandler hvordan mennesker både påvirker og blir påvirket av sine omgivelser (Glemmestad et al., 2019, s. 58). Ifølge et sosialkonstruktivistisk perspektiv er virkeligheten ikke objektiv, men heller et subjektivt fenomen som vi har kommet frem til gjennom egne observasjoner og fortolkninger (Schiefløe, 2019, s. 107).

En viktig bok innen sosialkonstruktivismen er *The Social Construction of Reality*, skrevet av Berger og Luckmann i 1966. De hevder at «mennesket skaper og blir skapt av samfunnet», og at det er i den gjensidige påvirkningen at vår virkelighet blir skapt (Berger og Luckmann, 2000, s. 9). De mener at virkeligheten er sosialt konstruert (2000, s. 9). Den er ikke et entydig fenomen som oppleves likt for alle (Schiefløe, 2019, s. 106). Den sosiale konstruksjonsprosessen er ikke noe vi foretar oss alene. Vi blir formet gjennom sosialiseringssessene, vi blir påvirket av andre, vi studerer og vi diskuterer med hverandre (Schiefløe, 2019, s. 107). Vårt virkelighetsbilde er derfor også et sosialt fenomen (Schiefløe, 2019, s. 107).

Thomas-teoremet er sentralt innen sosialkonstruktivismen og formidler at «det mennesket oppfatter som virkelig, blir virkelig i sine konsekvenser» (Schiefløe, 2019, s. 111). Det viser hvordan ulike fortolkninger kan få betydning for hvilke valg som tas, og at man vil forholde seg til omgivelsene ut fra vår oppfatning av den (Tjora, 2020). Tjora hevder videre at sosiale fenomener verken er gitte eller konstante, men blir formet og omformet gjennom fortolkninger som skjer ved sosial samhandling (2020).

Sosialkonstruktivisme er et viktig teoretisk perspektiv for oppgavens problemstilling. Ellingsen og Levin (2015, s. 50) poengterer at hvis man definerer noe som et problem, vil man også

forholde seg til det som et problem. Derfor kan det gjennom et sosialkonstruktivistisk perspektiv tenkes at ulike virkelighetsforståelser vil påvirke problemforståelsen og dermed hvilke løsninger som ses. Med det menes at ulike virkelighetsforståelser kan påvirke forskjellige menneskers syn på hvilken tilnærming til arbeidsinkludering som er best egnet for flyktninger. Dette skal drøftes i kapittel 4.

2.4 Normaliseringsprinsippet

Tøssebro og Berg forklarer at normaliseringsprinsippet handler om å ha et mest mulig normalt liv med normale levekår (2015, s. 233). Prinsippet kan knyttes til avviklingen av institusjoner for funksjonshemmede, HVPU-reformen, som foregikk i 1990-årene (Tøssebro og Berg, 2015, s. 233). Normalisering kan ses som en strategi for å reversere stemplingsprosesser (Tøssebro og Berg, 2015, s. 233). Kjernen i normaliseringsprinsippet er at spesielle tjenester må ytes på en måte som er så lite påfallende som mulig (Tøssebro og Berg, 2015, s. 234). Dette begrunnes i at tjenestene som gis til en gruppe fort kan bli organisert slik at stigmaet forsterkes (2015, s. 234). Å bli segregert fra samfunnet er et eksempel på det. Personer og tjenester bør gli inn i de sosiale og fysiske omgivelsene på en umerkelig måte for å ikke forsterke eksisterende stigma (Tøssebro og Berg, 2015, s. 234).

I USA ble normaliseringsprinsippet knyttet til stempelingsteorien og stigmateteorien (Tøssebro og Berg, 2015, s. 233). Dette forbindes med tyskamerikaneren Wolf Wolfensberger og hans teori «Social Role Valorization Theory» eller «verdsetting av sosial rolle» på norsk, heretter omtalt som VSR (Frøyland, 2019, s. 74). Wolfensbergers poeng er at tiltak og tjenester for mennesker som i utgangspunktet blir sett ned på, kan få en form som forsterker nedvurderingen av dem (Tøssebro og Berg, 2015, s. 233-234). VSR handler om at menneskers velferd er avhengig av den sosiale rollen de er gitt i samfunnet (Frøyland, 2019, s. 74). Mennesker, eller grupper av mennesker, som oppfattes som avvikende, har ofte blitt tildelt sosiale roller som er lite verdsatte. Derfor blir de stigmatisert og assosiert med negative bilder. Disse bildene virker inn på selvbildet, og det kan medføre en selvoppfyllende profeti, da de marginaliserte selv og andre rundt dem påvirkes av slike tankesett (Frøyland, 2019, s. 74).

Normaliseringsprinsippet er relevant for oppgavens problemstilling. For å se på hvilken tilnærming som er best egnet for flyktninger, kan det legges vekt på hvilken av dem som gir best muligheter for et normalt og integrert liv. Tiltak bør planlegges på en slik måte at de er

minst mulig stigmatiserende (Tøssebro og Berg, 2015, s. 234). Dette skal ses nærmere på i kapittel 4.

KAPITTEL 3: METODE

3.1 Valg av metode

En metode kan beskrives som det å følge en vei mot et mål (Dalland, 2020, s. 56). Målet vil i denne sammenhengen være å finne et svar på problemstillingen min. Dalland (2020, s. 56) påpeker at man bør gjøre rede for valgene som har blitt tatt og hvilke utfordringer man har truffet på veien. Ulike problemstillinger kan angripes med ulike metoder og det er derfor viktig å gjøre reflekterte valg over hvilken metode som er best egnet til sin problemstilling (Dalland, 2020, s. 56).

3.1.1 Utfordringer i starten av skriveprosessen

I utgangspunktet ønsket jeg å skrive en litteraturstudie om hvordan implementering av SE kan bidra til større arbeidsinkludering av flyktninger. Som jeg tidligere har vist til, er SE en arbeidsinkluderingsmetode som har hatt god effekt blant mange grupper med store bistandsbehov. Jeg var interessert i om dette også ville ha en effekt for flyktninger. Da jeg begynte å lete etter relevant litteratur til problemstillingen ble jeg overrasket over at det var lite forskning rundt temaet. I en litteraturstudie er det litteraturen man studerer (Støren, 2013, s. 16). Når det finnes lite litteratur, er det naturligvis vanskelig å gjennomføre en litteraturstudie. Det finnes gode og relevante rapporter, men ikke fagfellevurderte artikler, som er det som kreves til oppgaven. Rapportene jeg fant problematiserte det faktum at det foreligger lite studier om SE for flyktninger.

Jeg gjorde avanserte søk via oria.no. Der søkte jeg blant annet på (*flyktning* ELLER innvandrere**) OG («*Supported Employment*» ELLER «*Individual Placement and Support*» ELLER *arbeidsinkludering ELLER IPS*). Det ga 36 treff. Videre avgrenset jeg søket til å kun omfatte artikler fra 2015 og oppover. Da sto jeg igjen med 11 treff. Flere av disse var imidlertid samme artikkel som var utgitt på forskjellige steder. Dermed hadde jeg reelt åtte forskjellige artikler, hvor kun én artikkel kunne ses som relevant for min problemstilling. Jeg prøvde også å legge inn ordene *sysselsetting*, *jobbspesialist*, *introduksjonsprogram** og *arbeid**. Dette ga langt flere treff, men jeg vurderte disse til å ikke være relevante for min problemstilling. Jeg gjorde søk på engelsk, men heller ikke da fant jeg relevante artikler. Videre gjorde jeg søk via idunn.no, google scholar og fonteneforskning.no. På idunn.no gjorde jeg både generelle søk, i tillegg til at jeg konkret gikk inn på tidsskriftet «Søkelys på arbeidslivet» og søkte på

*innvandrere**. Dette førte ikke til resultater som var relevante for min oppgave. Stoffet som eventuelt kunne vært relevant, var for gammelt til å kunne brukes. På google scholar og fonteneforskning.no fant jeg heller ikke noe aktuelt.

Da jeg innså at jeg ikke kom til å finne noe som var relevant for min oppgave, prøvde jeg å finne noe mer generelt om arbeidsinkludering av flyktninger, i stedet for SE. Der var det heller ikke mye å hente. Som sagt i oppgavens innledning har det blitt påpekt at det er lite forskning på arbeidsmarkedstiltak og integreringstiltak blant innvandrere. Det overrasket meg, og jeg undrer meg over hvorfor det er så lite forskning på et viktig tema.

3.1.2 Ny problemstilling og ny metode

Ifølge Dalland er begrunnelsen for å velge én bestemt metode at «vi mener at akkurat den metoden egner seg best til å belyse spørsmålet eller problemstillingen på en best mulig måte» (Dalland, 2020, s. 53). På bakgrunn av at jeg ikke fant vitenskapelige artikler på min forrige problemstilling, byttet jeg både problemstilling og metode. Mitt tema passer ikke med en litteraturstudie, og derfor byttet jeg til en kvalitativ studie med intervju. Grunnen til at jeg også endret problemstilling, er at det foreligger lite forskning på SE for flyktninger. Jeg tror derfor at det hadde vært for tidkrevende å finne informanter som kunne svart på den problemstillingen.

Siden det eksisterer lite forskning på temaet mitt og problemstillingen min, måtte jeg spørre de som jobber med det i praksis. Et kvalitativt forskningsintervju er fremgangsmåten som passer min oppgave best ettersom at det har som mål å produsere kunnskap (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 21). Denne kunnskapen konstrueres i et samspill mellom intervjueren og den intervjuede (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 22). Jeg har valgt å ha et semistrukturert intervju. Det betyr at det verken er en åpen samtale eller et lukket spørreskjemaintervju (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 46). Jeg lagde en intervjuguide med flere spørsmål som jeg ønsket å få svar på, men jeg behøvde ikke å følge den slavisk. Noen spørsmål var åpne og ga meg andre svar enn det jeg hadde forventet. Jeg stilte i tillegg oppfølgingsspørsmål som ikke sto i intervjuguiden.

Jeg hadde en fenomenologisk tilnærming i intervjuet. Det betyr at jeg var ute etter å forstå fenomenet ut fra informantenes egne perspektiver (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 46). Grunnen til at jeg ønsket dette er fordi jeg tenker at virkeligheten er sosialt konstruert. Det henger

sammen med sosialkonstruktivisme, som ble beskrevet i oppgavens teoridel. Jeg ville forstå hva informantene tenker rundt problemstillingen og dermed få en større forståelse for hvorfor de har valgt den aktuelle tilnærmingen til arbeidsinkludering for flyktninger.

3.2 Datainnsamling

3.2.1 Informanter

Jeg brukte to informanter i oppgaven. Informantene er ledere for to ulike prosjekter som jobber arbeidsrettet med flyktninger. Den ene informanten jobber etter train-then-place-tilnærmingen, mens den andre jobber etter place-then-train. Derfor mener jeg at de har kunnskap og erfaringer som jeg trenger for å svare på oppgavens problemstilling. Dermed har jeg foretatt et strategisk utvalg (Dalland, 2020, s. 59). Dette er i motsetning til et systematisk utvalg som skal være tilfeldig (Dalland, 2020, s. 59). Et systematisk utvalg skal hindre at man velger informanter på en slik måte at det kan påvirke resultatet av studien (Dalland, 2020, s. 59). Jeg valgte derimot informanter som jeg tenkte hadde mye å fortelle om akkurat det temaet som jeg ønsker å studere.

Jeg kom i kontakt med informantene gjennom en bekjent som jobber i flyktingtjenesten. Det er ikke noe i veien med å selv oppsøke personer som man mener er egnet for intervju, gjennom eksempelvis bekjentskap (Dalland, 2020, s. 79). Dersom man har et nært forhold til informantene kan det påvirke intervjuet, men da jeg fant dem gjennom en bekjent mener jeg at det ikke påvirker deres svar eller hvordan jeg tolker intervjuet. Det kan dessuten være en fordel å velge informanter på denne måten, da det kan være lettere å takke nei til intervju når det ikke er jeg som direkte har henvendt meg. Det er viktig at informantene ikke opplever et press til å si ja og at de faktisk har et ønske om å bidra til studien.

3.2.2 Lydopptak

Jeg valgte å ta lydopptak av intervjuene. Jeg kunne da fullt ut konsentrere meg om intervjuet og det som ble sagt, i stedet for å bruke energi og fokus på å skrive ned viktige ting som ble nevnt. Jeg hadde dessuten planlagt å transkribere intervjuene i etterkant og dermed var det nødvendig å ta opp lyden. Jeg brukte en *Olympus VN-541PC*, og det fungerte godt. Etter at jeg hadde fullført transkriberingen, ble lydopptakene slettet for å overholde personvernreglene.

3.2.3 Førforståelse

Før intervjuene ble gjennomført måtte jeg tenke gjennom min førforståelse av de to tilnærmingene, train-then-place og place-then-train. Førforståelsen min kan i stor grad påvirke dataene som kommer frem gjennom intervjuet (Dalland, 2020, s. 84). Jeg må innrømme at jeg på forhånd var innstilt på at den ene tilnærmingen var bedre enn den andre. Da jeg kikket gjennom første utkast av intervjuguiden merket jeg at noen av spørsmålene var ledende og la opp til at den ene tilnærmingen skulle være bedre enn den andre. Jeg måtte legge fra meg disse tankene og prøve å stille meg helt objektiv til begge tilnærmingene. Etter det første intervjuet, som omhandlet den tilnærmingen som jeg i utgangspunktet hadde mindre tro på, ble jeg overrasket da den virket bedre enn det jeg på forhånd hadde gjort meg tanker om. Jeg måtte også skrive om oppgavens teoridel, da jeg innså at det jeg hadde skrevet om den ene metoden til en viss grad var negativt ladet.

3.2.4 Gjennomføringen av intervjuene

Vi hadde ikke mulighet til å møtes fysisk på grunn av covid-19 pandemien. Derfor gjennomførte vi intervjuene på videomøte via Teams. Den eneste utfordringen jeg opplevde med dette var at det ble litt forsinkelse i starten, og derfor mistet jeg ti minutter av intervjutiden med informant 1. Ellers tror jeg at mye ble likt som i et fysisk møte, fordi vi kunne se hverandre. Jeg tror ikke at oppgavens troverdighet ble svekket av den grunn.

3.3 Analyse

Å analysere betyr at man deler noe opp i biter eller elementer (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 219). Analysen skal ifølge Dalland hjelpe oss til å finne ut av hva intervjuet har å fortelle (2020, s. 94). Man skal finne meningen i det man har fått vite. Allerede i intervjuguiden legges grunnlaget for analysen (Dalland, 2020, s. 94). Det som er viktig å huske på når man skal analysere et intervju med en fenomenologisk tilnærming, er at man ikke må miste helheten i intervjuet (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 219). Når man har åpne, ikke-ledende spørsmål får man ofte en eller flere fortellinger, og disse er det viktig å ikke dele opp slik at det får en annen betydning (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 219).

Jeg delte intervjuguiden inn i ulike tema for å gjøre analyseringen av intervjuene lettere. Det ble enklere å skille de to ulike tilnærmingene til arbeidsinkludering da spørsmålene ble

kategorisert etter tema. Disse temaene var bakgrunnsspørsmål med beskrivelse av prosjektet, arbeidsmetoder, utfordringer med arbeidsrettet oppfølging av flyktninger, og oppfølging. Under de ulike temaene lagde jeg flere spørsmål som jeg ønsket svar på. Svarene jeg fikk overlappet ofte de ulike temaene, men etter intervjuene delte jeg inn svarene i den kategorien de tilhørte. Drøftingen vil ta utgangspunkt i funnene jeg fikk gjennom å analysere intervjuene, men vil ikke deles inn etter de ulike temaene som jeg delte intervjuguiden inn i. Grunnen til jeg ikke bruker kategoriene i drøftedelen, er at noe av det viste seg å ikke være like relevant for problemstillingen. Det var en god måte å analysere funnene på, men det er ikke like hensiktsmessig å dele drøftingen inn etter temaene.

3.4 Studiens troverdighet

3.4.1 Validitet og reliabilitet

Krav til validitet og reliabilitet må være oppfylt for at metoden skal gi troverdig kunnskap (Dalland, 2020, s. 43). Validitet betyr relevans og gyldighet (Dalland, 2020, s. 43). Det handler om å ha en gyldig og relevant konklusjon som svarer på problemstillingen (Dahlum, 2021). Studien oppfylder kravene til validitet dersom jeg klarer å måle det jeg har som formål å undersøke (Dahlum, 2021). Dataene jeg fikk gjennom intervjuene vurderer jeg som relevante for min oppgave, da jeg ønsket å få informantenes perspektiver på hvilken tilnærming til arbeidsinkludering som er best for flyktninger. Det er utfordrende å vurdere studiens overføringsverdi til andre settinger, da jeg kun har intervjuet to informanter. Dalland påpeker at et kvalitativt intervju sikter mot å gå i dybden og at man ikke trenger et stort antall informanter (2020, s. 81). Det hadde sannsynligvis gitt større validitet dersom jeg hadde intervjuet flere informanter, men på grunn av oppgavens omfang valgte jeg å intervjuet to. Allikevel fikk jeg mye informasjon fra intervjuene som jeg mener kan gjelde generelt for tilnærmingene, og ikke bare informantenes prosjekter. Derfor vurderer jeg at oppgaven oppfylder kravene til validitet.

Det er vanskelig å vurdere transkripsjonenes validitet. Ifølge Kvale og Brinkmann er det umulig å svare på hva som er korrekt transkripsjon (2015, s. 212). Jeg valgte å finskrive transkriberingene ettersom at informantene hadde en dialekt. Min vurdering i denne oppgaven er at ved å finskrive transkriberingene, kommer historiene klarere frem. I noen oppgaver hadde det kanskje passet bra å ha med alle ord og alle pauser for å få frem hvordan personen opptrådte

og følte seg. I min oppgave er jeg ute etter hva som blir sagt, ikke hvordan det blir sagt. Derfor vil jeg påstå at det var den beste måten for min oppgave, som også gir oppgaven validitet.

Reliabilitet betyr pålitelighet. Målinger som utføres må være korrekte og eventuelle feilmarginer må angis (Dalland, 2020, s. 43). Det handler om hvorvidt det jeg kommer frem til kan stoles på (Dalland, 2020, s. 58). Min problemstilling handler om hvilken tilnærming til arbeidsinkludering som er best egnet for flyktninger som ikke har fått jobb etter introduksjonsprogrammet. Jeg har en fenomenologisk tilnærming, og det betyr at jeg er interessert i hva informantene mener om temaet (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 46). Det betyr at dersom jeg hadde intervjuet andre informanter, kunne kanskje andre forhold ved tilnærmingene blitt påpekt. Jeg tror allikevel at andre som jobber etter tilnærmingene har et relativt likt syn som de informantene jeg intervjuet. Jeg tar uansett høyde for at det til en viss grad kunne ha gitt andre funn hvis jeg hadde intervjuet andre informanter.

Det kan være utfordrende å vurdere reliabiliteten i transkriberingen av intervjuet. Noen skriver ordrett det som blir sagt, mens andre velger å finskrive det. Jeg har som sagt valgt å gjøre sistnevnte for å få en finere flyt i oppgaven, og jeg er klar over at det kan ha endret på betydningen av noe av det som ble sagt. For å prøve å unngå det, skrev jeg først ordrett det som ble sagt. Jeg har hørt gjennom lydopptaket flere ganger for å forsikre meg om at jeg ikke har oversatt noe. Deretter begynte jeg å finskrive. Med det mener jeg at jeg oversatte det som ble sagt til bokmål, og fjernet ord som eksempelvis «eh».

3.4.2 Kritiske bemerkninger

Informantene mine er som sagt ledere for to ulike prosjekter med forskjellige tilnærminger til arbeidsinkludering. Oppgavens troverdighet kunne sannsynligvis ha vært sterkere dersom jeg også hadde intervjuet deltakerne i prosjektene. Det hadde gitt informasjon om hvordan brukerne av prosjektet opplever de ulike tilnærmingene, train-then-place og place-then-train. Siden det ikke var tillatt å intervju brukere i denne oppgaven, intervjuet jeg kun lederne.

Noe annet som kan ha gått utover oppgavens troverdighet er at informantene fikk tilsendt intervjuguiden i forkant av intervjuet, men jeg fant også fordeler ved å gjøre det. I utgangspunktet ønsket jeg ikke å sende intervjuguiden fordi jeg ikke ville at informantene skulle forberede svarene sine, til fordel for mest mulig oppriktige svar. Den ene informanten ville

imidlertid se spørsmålene på forhånd slik at han kunne være forberedt, og da ville jeg imøtekomme det. Ulempen er at informantene kan ha tenkt gjennom hvilke svar de trodde jeg ønsket å få, i tillegg til hva som ville sette dem i best lys. På den annen side har de fått muligheten til å virkelig tenke gjennom spørsmålene, slik at de kan gi veloverveide svar og ikke glemmer noe viktig. Noen av spørsmålene hadde vært utfordrende å svare på hvis de ikke hadde fått tid til å undersøke det først. Derfor ga det også fordeler å sende intervjuguiden før intervjuet. Begge var dessuten klar over at jeg har taushetsplikt og at de er anonyme. Det burde derfor ikke være noe som hindrer dem fra å gi meg ærlige og åpne svar.

3.5 Etske overveielser og forskningsetikk

Etikk handler om normer for god og riktig livsførsel (Dalland, 2020, s. 168). Forskningsetikk er et område av etikken som dreier seg om å vurdere forskningen opp mot samfunnets normer og verdier (Dalland, 2020, s. 168). Når man driver med forskning må man ta etiske overveielser. «Etske overveielser handler om mer enn å følge regler. Det betyr å tenke gjennom hvilke etiske utfordringer arbeidet vårt medfører» (Dalland, 2020, s. 167). Dette har jeg vært oppmerksom på gjennom oppgaven, da etiske problemstillinger preger hele forløpet (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 97). Helt fra tematiseringen og dannelsen av problemstillingen, til oppgaven ferdigstilles må man ha etikken i fokus (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 97).

Jeg intervjuet to informanter som er ledere for ulike prosjekter med forskjellige tilnærminger til arbeidsinkludering. For å ivareta deres personvern har jeg ikke skrevet noen personidentifiserende opplysninger, som eksempelvis navn eller hvor de jobber. I tillegg forklarte jeg informantene at det er viktig at de husker på sin egen taushetsplikt og ikke gir eksempler som kan gjøre noen av deltakerne i prosjektene gjenkjennbare.

For å overholde forskningsetikken må man sikre at man ikke påfører skade eller unødvendige belastninger på de som intervjues (Dalland, 2020, s. 168). Det hadde vært interessant å intervju deltakerne i prosjektene, men da hadde jeg risikert å komme innpå personlige og sårbare temaer som kunne blitt opplevd som belastende. Lederne av prosjektene har et annet forhold til disse temaene og jeg tror ikke at de opplevde dette som utfordrende å snakke om. Spørsmålene var ikke personlige, men handlet om arbeidsmetodene og utfordringene de ser når de jobber arbeidsrettet med flyktninger. Dermed vurderer jeg at jeg ikke påførte informantene unødvendige belastninger.

Som nevnt tidligere var det ikke jeg som henvendte meg til informantene, noe som kan ha gjort det lettere å takke nei dersom de ikke ønsket å delta i studien. Det er viktig at deltakelsen er frivillig, og da må man få et informert samtykke. Det betyr at informantene forstår informasjonen og forstår betydningen av frivillighet (Dalland, 2020, s. 173). Begge fikk skriftlig informasjon om studiens formål, hva det innebærer å delta i studien, hvordan personopplysninger blir behandlet, om taushetsplikt og at de kan trekke seg når som helst. De skrev deretter under på et samtykkeskjema.

Da begge informantene hadde takket ja til å delta på intervju, søkte jeg om tillatelse til å gjennomføre intervju med lydopptak til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Jeg skulle ikke skrive noe personidentifiserende, men fordi jeg skulle ta lydopptak måtte jeg melde studien inn til NSD. Det ble godkjent i slutten av februar. Videre sendte jeg ut et informasjonsskriv med samtykkeskjema (vedlegg 1) og intervjuguide (vedlegg 2) til informantene. Etter intervjuene var transkribert, ble lydopptakene slettet.

KAPITTEL 4: PRESENTASJON AV FUNN OG DRØFTING

I denne delen av oppgaven skal jeg drøfte funnene jeg fikk gjennom å analysere intervjuene. Funnene drøftes mot teori og relevant forskning. På den måten skal jeg prøve å besvare problemstillingen «*hvilken tilnærming til arbeidsinkludering er best egnet for flyktninger som ikke har fått jobb etter introduksjonsprogrammet?*». Jeg har valgt å skrive funn og drøfting i samme del ettersom at det ble mye repetisjon da jeg først skrev det i separate deler. Sitater fra informantene skrives i kursiv. De lengre sitatene midtstilles, men har fortsatt skriftstørrelse 12 og linjeavstand 1,5, da det ikke er sitat hentet fra litteratur.

Først vil informantenes to prosjekter presenteres. Deretter drøftes fordeler og ulemper ved de ulike tilnærmingene i arbeid med flyktninger. I oppgavens teoridel ble det vist til forskjellige rapporter og artikler som har ulike funn om hvilken tilnærming som er best for flyktninger. Det er krevende å finne klare svar når det er motstridende funn og påstander. Dette skal videre drøftes. Til slutt skal jeg drøfte funnene mine gjennom et sosialkonstruktivistisk perspektiv.

4.1 Kort presentasjon av prosjektene

Det er naturlig å begynne med en kort presentasjon av begge prosjektene. Informant 1 har blant annet jobbet i asylmottak, med introduksjonsprogrammet og på NAV. Nå driver hun et klassisk train-then-place-tiltak. Det er et kurs som går over 12 uker med undervisning to dager i uken. Hovedfokuset ligger på språk, kultur og arbeidsrettet undervisning. Deltakerne lærer blant annet om rettigheter i arbeidslivet, lager CV, øver på selvpresentasjon og øver på intervju. Det er fokus på det norske arbeidslivet, men de er også innom tema som økonomi og helse. I tiltaket er det er ressursfokus hvor veilederne prøver å finne kompetanse hos deltakerne som kan brukes i arbeidslivet. Informant 1 forklarte at «*målet med prosjektet er å komme nærmere arbeid eller utdanning*». Videre utdypet hun at det ville vært feil å ha en målsetting om at de skal rett ut i arbeid, fordi noen av deltakerne hun så da hun jobbet med introduksjonsprogrammet ikke en gang var klar til å gå over på NAV. «*Noen er for langt vekke, og da er målet å komme nærmere arbeid eller utdanning*», avslutter informant 1.

Informant 2 har vært programrådgiver i introduksjonsprogrammet, og driver nå et prosjekt med en place-then-train-tilnærming. Det er et fulltidsprogram for deltakere som har gått tre år på introduksjonsprogrammet uten å kvalifisere seg til jobb eller utdanning. På denne måten kan

prosjektet ses på som et fjerde år på introduksjonsprogrammet. Det fjerde året skal dreie seg om tett oppfølging og opplæring ute på arbeidsplassen. Tanken i denne tilnærmingen er å flytte klasserommet ut på arbeidsplassen. Informant 2 forklarer at «*målet er å få seg jobb på den arbeidsplassen der de er utplassert*». Deltakerne i prosjektet har i hovedsak liten eller ingen utdanning, lite eller ingen relevant arbeidserfaring, og arbeidsplassene som samarbeides med er arbeidsplasser som har reelle behov for arbeidskraft. Noen av deltakerne har ikke lært norsk i løpet av de tre årene på introduksjonsprogrammet.

4.2 Fordeler og ulemper ved tilnærmingene i arbeid med flyktninger

Det finnes fordeler og ulemper ved de fleste tilnærminger og metoder, og train-then-place og place-then-train er ingen unntak. Det er naturlig å se på dette for å vurdere om en av tilnærmingene er bedre egnet enn den andre.

Informant 1 forklarte at «*deltakere med arbeidserfaring og høyere utdanning fra hjemlandet klarer seg ofte godt på egenhånd. De trenger kanskje bare litt mer norskopplæring før de kan gå ut i arbeid*». I tillegg er det deltakere som informant 1 mener ikke er klare for å gå ut i arbeid. For disse deltakerne kan train-then-place være en god tilnærming. Informant 1 hevder derfor at målet ikke kan være at de skal gå rett ut i arbeid. Train-then-place er en tilnærming til arbeidsinkludering som ruster opp individet og gjør vedkommende mer konkurransedyktig som arbeidssøker (Spjelkavik, 2014, s. 34). I stedet for å plassere mennesker for raskt i en arbeidssituasjon som medfører høye krav og påkjenninger, prøver man å gradvis nærme seg arbeidslivet gjennom ulike kvalifiserende tiltak (Spjelkavik, 2014, s. 35). Informant 1 fremhever dette som positivt ved tilnærmingen.

Informant 1 fortalte videre at en slik opprustningstilnærming også er av hensyn til arbeidsgiverne.

«Man kan ikke forvente at alle arbeidsgivere skal ta det samfunnsoppdraget å hjelpe de svakeste ut i arbeid. Noen ganger er den veien ganske lang å gå. Det å ha noen i en travel jobbhverdag som ofte misforstår, det kan bli ganske komplisert»

Derfor mener informant 1 at det er bra at flyktningene får med seg kunnskaper og kompetanse fra de ulike kursene, slik at de stiller sterkere på arbeidsmarkedet. Hun påpeker at manglende

språk og kulturforståelse kan være en utfordring i arbeidslivet. Det forklarer hun med et eksempel om å ta ut av oppvaskmaskinen på jobb. Det er ikke noe som står i arbeidsbeskrivelsen hennes, men hun gjør det allikevel. I den norske kulturen er det forventet at man skal ta initiativ og det er på den måten man viser engasjement og interesse for jobben. Slike forhold mener informant 1 er viktig å formidle, samtidig som det kan være vanskelig å forstå.

Informant 2 sier derimot at det finnes mange fantastiske arbeidsgivere som ønsker å hjelpe deltakerne.

«De ser mennesker, og ikke en arbeider som skal produsere maksimalt. De må tenke på det også, men de ser mennesket. Og de har et genuint ønske om å bli med på å ta det samfunnsansvaret som det innebærer ved å gi disse menneskene en mulighet. Det er veldig rørende å se hvor stor villighet det er der ute».

Informant 2 forklarer videre at noen arbeidsgivere er skeptiske til å bli med i prosjektet, men han mener det handler om usikkerhet. Derfor må de som veiledere trygge arbeidsgiverne i at dette kommer til å fungere bra. I prosjektet har de ingen krav til norskkompetanse. Tanken om at flyktninger mangler kompetanse, språk og erfaring og dermed ikke kan være i arbeid, blir utfordret av informant 2, som har fått gode resultater av place-then-train-tilnærmingen med flyktninger som ikke har fullført grunnskolen.

Informant 2 har jobbet etter en train-then-place-tilnærming før, og sier at det ikke har gitt så gode resultater som place-then-train. De deltakerne som ikke fikk gode resultater ved train-then-place-tilnærmingen mestret imidlertid ikke en klasseromssituasjon. Han vektlegger at han har stor respekt for NAV-ansatte, men at flyktningene har et sterkt behov for tett oppfølging, noe det ikke alltid er mulighet for på NAV da de har mange brukere å følge opp. Informant 2 mener at en viktig del av grunnen til at hans prosjekt med place-then-train lykkes, er fordi at deltakerne får tett oppfølging. I informant 2 sitt prosjekt er det ni deltakere per fulltidsansatt. Veilederne har derfor ikke mange som skal følges opp og det medfører at de har bedre tid til hver enkelt deltaker. Informant 2 poengterer til slutt at for noen vil train-then-place gjerne være helt optimalt, men at det forutsetter at de mestrer en klasseromssituasjon.

Spjelkavik (2014, s. 37) påpeker at å delta på ulike tiltak kan skape motsatt effekt enn det som i utgangspunktet er intensjonen, nemlig økt segregering og stigmatisering. Det kan tyde på at train-then-place-tilnærmingen strider mot normaliseringsprinsippet, som handler om å skape normale omgivelser og øke den sosiale integreringen (Spjelkavik, 2014, s. 37). Det kan tenkes at integreringen blir svakere når flyktninger deltar på ulike kurs og skjermede tiltak, i stedet for å være ute i det ordinære arbeidslivet. Det langsiktige målet til train-then-place er imidlertid at deltakerne til slutt skal komme ut i arbeid, men «train»-delen kan tenkes å stride med normaliseringsprinsippet. For å bidra til mer uformell kontakt har informant 1 organisert en tur hver uke hvor veilederne og deltakerne går sammen. Hun forklarer at *«vi har også tatt inn personer fra frivillige organisasjoner slik at deltakerne kan få et større nettverk gjennom en uformell kontakt»*. På denne måten får deltakerne kontakt med mennesker utenfor kurset, noe som kan bidra til inkludering og normalisering.

SE bruker place-then-train-tilnærmingen og kan derimot knyttes til normaliseringsprinsippet (Frøyland, 2019, s. 73-74). I stedet for å skilles fra fellesskapet ved å delta på ulike kurs og tiltak, vil deltakerne bli inkludert i lokalsamfunnene og få muligheten til å leve mer integrerte liv ved å være i det ordinære arbeidslivet. Wolf Wolfensbergers teori, VSR, vektlegger at tiltak og tjenester for mennesker som ofte blir sett ned på, kan bidra til en forsterkning i stigmatiseringen (Tøssebro og Berg, 2015, s. 233-234). Gjennom VSR kan det dermed tenkes at stigmatiseringen kan øke dersom flyktninger går på ulike kurs og tiltak hos NAV. En fordel med place-then-train-tilnærmingen kan derfor være at deltakerne heller er i det ordinære arbeidslivet. Informant 2 forteller at de besøker arbeidsplassen to ganger i uken. Det er en fadder på arbeidsplassen som har hovedansvaret for deltakeren og som har den daglige oppfølgingen. Det kan bidra til å gjøre tiltaket mer tildekket da det er en fadder som jobber på arbeidsplassen som driver hovedoppfølgingen, i stedet for eksterne veiledere. Det kan føre til at tiltaket virker mindre stigmatiserende.

Det kan allikevel diskuteres om place-then-train er en tilnærming som passer de fleste. Arbeidslivet er kanskje for hardt for noen. Informant 1, som har jobbet innen psykisk helse i flere år, poengterte at:

«Jeg vil tro at det er likt her som det er der. Hvorfor har man så mange ulike metoder i psykisk helsearbeid? Hvorfor jobber man både med kognitiv atferdsterapi, mentalisering,

også videre? Jo, det er fordi det er mange forskjellige mennesker med forskjellige behov.

Kanskje vi også må tenke slik innenfor dette feltet».

Det er viktig å huske at det neppe finnes en mer heterogen gruppe enn flyktninger (Statistisk sentralbyrå, 2017). Det kan derfor tenkes at det trengs forskjellige tilnæringer til arbeidsinkludering. Ved en train-then-place-tilnærming kan flyktingene opparbeide seg viktig kompetanse som er ettertraktet på arbeidsmarkedet. Samtidig er det noen som ikke lærer av å sitte i et klasserom, men som lærer best av å være ute på en reell arbeidsplass. Det kan synes som om det er hensiktsmessig å tilpasse tiltakene ut fra det personene selv ønsker.

4.3 «Å komme nærmere arbeid» eller «å komme i arbeid»?

For å vite noe om hvilken tilnærming som er best egnet for flyktninger, er det hensiktsmessig å se på resultatene som de to prosjektene med ulik tilnærming får. Informant 1, som har et train-then-place-tiltak, sier at de får gode resultater. Målet deres er som sagt å komme nærmere arbeid eller utdanning, og hun forteller at de fleste deltakerne går videre i en prosess.

«Hvis noen ikke er avklart i forhold til helse, går de videre i den prosessen. Hvis vi ser at det er arbeidsforberedende trening som trengs, fordi vi trenger å teste om den muringen de har holdt på med i hjemlandet sitt også kan fungere i Norge, så sender vi dem videre på det. De som er klare for arbeid går jo i utgangspunktet ut i arbeid, og det er jo målet».

Informant 1 forklarer at noen deltakere klarer seg med litt mer norskopplæring og kurs, mens andre må begynne på en utdanning. Hun poengterer at det er viktig å ha en plan etter kurset. Hvis de etter kurset er hjemme over lengre tid har det ofte vært forgjeves. Alt i alt mener informant 1 at prosjektet er et bra tiltak som gir gode resultater da de fleste når målet om å komme nærmere arbeid, i form av å gå videre i en prosess.

Andre mener derimot at train-then-place ikke gir gode nok resultater. Tilnærmingen bruker mye ressurser på å ruste opp den enkelte for å gjøre vedkommende konkurransedyktig. Det brukes derimot ikke nok tid på å få personen over den siste dørstokken, nemlig ut i arbeid (Haavorsen og Hernes, 2010, s. 110). Nøkleby og Hernes påpeker at det i 2017 ble brukt over ni milliarder kroner på arbeidsrettede tiltak i regi av NAV (2017, s. 66). Etersom at det foreligger lite forskningsbasert litteratur og effektstudier på train-then-place-tilnærmingen, vet man ikke hvor

mye de arbeidsforberedende tiltakene faktisk virker (Spjelkavik, 2014, s. 37). Er det hensiktsmessig å bruke så mye penger når man ikke vet hva som er effekten av tiltakene, og når målet ikke er å komme i arbeid, men å komme *nærmere* arbeid?

En annen kritikk, er at train-then-place ofte fører til bruk av tiltakskjeding (Nossen et al., 2021, s. 61). Dette ser man i informant 1 sitt prosjekt, hvor de fleste går videre i en prosess, som ofte betyr et annet tiltak. Det kan føre til innlåsnings effekter, som betyr at det å være i ulike tiltak gir mindre tid til ordinær jobbsøking (Zhang, 2016, s. 47). Det ser ut som om tilnærmingen gjør mange deltakere «klare for arbeid», men ikke gir nok bistand til å faktisk komme ut i arbeidslivet. Som oppgavens innledning har påpekt, er arbeidslinja viktig i norsk sosialpolitikk og målet er at flest mulig skal ut i arbeid (Hagaseth, 2019, s. 30). På grunn av manglende effektstudier er det vanskelig å si om tilnærmingen oppfyller arbeidslinjas målsetting og dermed er hensiktsmessig.

Informant 1 påpeker allikevel at språk- og kulturkompetanse er viktig å ha med i forkant av jobbsøking. I 2019 fant dessuten von Simson at en train-then-place-tilnærming ser ut til å gi bedre effekt enn place-then-train, og at det særlig gjelder innvandrere (s. 10). Det samme gjelder Zhang sine funn (2016, s. 63). I disse artiklene viser de at place-then-train ikke har gitt særlig gode resultater. Her er det imidlertid viktig å merke seg at de viser til place-then-train som arbeidspraksis etterfulgt av opplæringstiltak. Zhang poengterer at place-then-train ofte blir omtalt som tiltak som er tilrettelagt for personer med nedsatte arbeidsevner, hvor deltakerne får opplæring mens de er i arbeid. I sin studie omtaler Zhang place-then-train som vanlig arbeidspraksis etterfulgt av opplæringstiltak (2016, s. 48). Det viktig å understreke at det å være i arbeidspraksis uten mål og mening, og uten tett oppfølging, kan gi en negativ effekt (Maximova-Mentzoni, 2019, s. 159). Når en slik tilnærming brukes kan det humoristisk kalles for «place-then-pray» (Spjelkavik, 2014, s. 41). Det kan føre til at deltakere føler seg utnyttet som gratis arbeidskraft (Maximova-Mentzoni, 2019, s 159). Dette har også informant 1 sett hos sine deltakere.

«De blir fryktelig lei, og det er som en svart sky når vi begynner å snakke om praksis. De har enten en dårlig erfaring selv eller så kjenner de noen som har det. På de arbeidsplassene der jeg vet at deltakeren har erfaringer som er relevante for arbeidsgiveren, sier jeg derfor at det er greit med arbeidstrening en liten stund, men at vi deretter må tenke på ordinært arbeid

med lønnstilskudd. Det er mye mer motiverende for deltakerne, helt utrolig mye mer motiverende».

Det som blir omtalt som place-then-train i denne oppgaven, dreier seg om rask utplassering i det ordinære arbeidslivet, kombinert med tett oppfølging og opplæring ute på arbeidsplassen. Det kan tenkes at Zhang og von Simson sine studier kunne fått andre resultater hvis det var dette de omtalte som place-then-train, i stedet for arbeidspraksis etterfulgt av opplæringstiltak. Informant 2 driver et place-then-train-tiltak som handler om tett oppfølging og opplæring ute på arbeidsplassen. Han forteller at

«Min følelse etter å ha jobbet i dette prosjektet er at vi oppnår fantastiske resultater. I 2020 hadde fem av åtte deltakere som ble avsluttet i prosjektet fått en eller annen tilknytning til arbeidslivet. Det vil si fast deltidsjobb, midlertidig deltidsjobb, ringevikar eller noe av den typen».

Hans følelse av at de oppnår fantastiske resultater underbygges av forskningsartikler som «Effekter av Supported Employment» fra 2017. Der fant de at place-then-train ser ut til å gi bedre effekter enn den tradisjonelle train-then-place-tilnærmingen, uansett hvilken gruppe og bistandsbehov (Nøkleby og Hernes, 2017, s. 72). Det er gjort flest studier på de med psykiske lidelser og funksjonshemninger. Det virker imidlertid også lovende for flyktninger, da studien «Effekter av Supported Employment» fant at det ser ut til å gi bedre effekt uansett hvilken gruppe det er snakk om (Nøkleby og Hernes, 2017, s. 72-73). I tillegg fant en annen studie, «Effektevaluering av Raskt i jobb for flyktninger» fra 2020, at en slik tilnærming ser ut til å være positiv for flyktninger (Sveinsdottir et al., 2020, s. 57). De gode og håndfaste resultatene som informant 2 viser til, gjør også at tilnærmingen ser lovende ut for flyktninger.

Til tross for gode resultater er det mange av de som får en fot innenfor arbeidslivet som fort faller ut igjen (Spjelkavik, 2014, s. 45). Spjelkavik (2014, s. 45) påpeker at mange av jobbene er ufaglærte og dårlig betalte stillinger med få timer. I tillegg mangler det studier på langtidseffekter av place-then-train-tilnærmingen (Spjelkavik, 2014, s. 46). Det hadde vært interessant å se om deltakerne til informant 2 får en fast tilknytning til arbeidslivet, eller om de etter en stund faller ut. Prosjektet har bare vært i drift i to år og derfor er det tidlig å si noe om det. Informant 2 er klar over at mange har en svak tilknytning til arbeidslivet, og forklarte at de

har valgt å opprettholde kontakten med både deltaker og arbeidsgiver etter at prosjektet er avsluttet, for å prøve å forhindre at de faller ut.

4.4 «Å stå langt fra arbeid»

Når sosialarbeidere, eller andre som arbeider i velferdsapparatet, inntar et sosialkonstruktivistisk perspektiv kan det medføre at de blir mer bevisste på makten de har til å definere problemer og hvordan disse bør forstås og løses (Glemmestad et al., 2019, s. 58). Det kan føre til forskjellige tiltak og måter å bistå utsatte grupper på, og derfor er det viktig å hele tiden reflektere over hvorfor man gjør som man gjør, og hvilke «sannheter» som ligger til grunn. Gjennom et sosialkonstruktivistisk perspektiv kan man stille seg selv spørsmålet om det er trekk ved individet som gjør at det ikke er i arbeid, eller om det er trekk ved samfunnet og arbeidsmarkedet som gjør at individet ikke får jobb. Hvordan man tenker rundt disse spørsmålene kan resultere i forskjellige tilnærminger til arbeidsinkludering.

Informant 1, som har en train-then-place-tilnærming, forteller at deltakerne trenger å lære mer norsk og opparbeide seg kunnskap og kompetanse før de går ut i arbeid. Derfor må de gjennom ulike kvalifiseringstiltak gjøres klar for arbeidslivet. Som informant 1 påpekte, kan det være komplisert å ha noen som ofte misforstår i en travel jobbhverdag. En annen plass i intervjuet forklarte hun at:

«Vi kan ikke forvente at alle arbeidsgiverne skal ta på seg ansvaret. Det private næringslivet, og også det offentlige, har et krav til inntjening. Da er det mye arbeid å drive med opplæring av de svakeste samtidig».

Av denne grunn har informant 1 stor tro på ulike opprustningstiltak før deltakerne skal videre i arbeid. Ellingsen og Levin påpeker at hvis man definerer noe som et problem, vil man også forholde seg til det som et problem (2015, s. 50). I train-then-place er det en tydelig tankegang at flyktingene må tilpasses arbeidslivet. Det kan synes som om man etter denne tilnærmingen ser flere begrensninger enn muligheter. Det tenkes at flyktingene må lære seg norsk og tilegne seg kunnskap og kompetanse om norsk kultur før de gå ut i arbeid. I tillegg tenkes det at arbeidsgivere ikke har kapasitet til å drive med opplæring av de svakeste. I place-then-train-tilnærmingen virker det derimot som om man ser muligheter på arbeidsmarkedet. Der tenkes det at flyktingene klarer seg i arbeidslivet, til tross for at de ikke kan norsk eller har

grunnskoleutdanning. Arbeidsgivere har et stort engasjement og vil gjøre det de kan for å hjelpe deltakerne ut i arbeidslivet. Dette tyder på at hvilket perspektiv man har og hva man definerer som et problem, har stor innvirkning på hvilke muligheter og begrensinger man ser.

Frøyland (2015, s. 308) forklarer at et vanlig utsagn er at noen individer «står langt fra arbeid». Dette ble sagt flere ganger i intervjuet med informant 1. Slike utsagn kan være med på å skape visse oppfatninger av hva mennesker kan og ikke kan gjøre i arbeidslivet (Frøyland, 2015, s. 314). Frøyland poengterer at det kan være med på å skape et bilde av arbeidsmarkedet som tøft og krevende (2015, s. 310). Tanken om at man må skjerme utsatte individer fra et hardt arbeidsliv kan bli forsterket av ordene man velger å bruke. Ord og begreper beskriver ikke bare virkeligheten, de er med på å forme den (Frøyland, 2015, s. 314). Når man ofte hører at «de står langt fra arbeid» og «de har en lang vei å gå» på grunn av manglende norskspråk og kulturell forståelse, kan det bidra til å legge føringer for hvilke muligheter man ser for å hjelpe dem (Frøyland, 2015, s. 314). Det samme gjelder begreper som «svake».

En annen måte å forstå hvorfor flyktninger i mindre grad er sysselsatt, er å tenke at arbeidsmarkedet har for høye krav til mennesker. Informant 2 sa at:

«Jeg mener at arbeid er så utrolig mye mer enn kroner og ører inn på konto. Det handler grunnleggende sett om å være en deltaker i samfunnet, å bidra, føle mestring, føle mening, også videre. Når det er et så viktig menneskelig behov, så er det synd at kravene er så høye at mange ikke greier å komme seg inn».

Gjennom et sosialkonstruktivistisk perspektiv kan det tenkes at arbeidslivet kan tilpasses flyktingene. Hvis man heller definerer arbeidslivet som problemet, vil man sannsynligvis se andre løsninger enn når man definerer flyktingene som problemet. Ofte vil arbeidsgivere ansette de menneskene som har mest kompetanse og erfaring. Mange er ikke villige til å ansette mennesker som ikke fullt ut kan bidra til verdiskapning i virksomheten (Glemmestad et al., 2019, s. 59). Kanskje dette kan defineres som problemet?

Glemmestad et al. (2019, s. 59) forklarer at et sosialkonstruktivistisk perspektiv er endringsoptimistisk. Virkeligheten er sosialt konstruert, og derfor trenger ikke situasjonen å forbli slik som den er på nåværende tidspunkt (Glemmestad et al., 2019, s. 59). De forklarer

videre at endring kan skje dersom det er politisk vilje for det (2019, s. 59). Arbeidsplasser kan dermed tilrettelegges slik at også sårbare mennesker med ulike bistandsbehov kan få innpass. Det er ikke én sannhet om hva flyktninger kan gjøre med tanke på lønnet arbeid. Det er ikke sikkert at språket, kulturforståelsen, manglende arbeidserfaring og manglende kompetanse, er et problem for jobben som skal gjøres. Det handler gjerne like mye om våre tanker og innarbeidede forståelser av hva som er utfordringen og hva som er løsningen på utfordringene (Glemmestad et al., 2019, s. 59). Informant 2 har vist at også de med minst kompetanse og erfaring klarer seg i arbeidslivet. Han viser at veien til arbeid ikke alltid er så lang som man kan tro at den er.

Begge informantene har stor tro på det de driver med. I tråd med et sosialkonstruktivistisk perspektiv virker det som om informantene har definert problemene på ulike måter og derfor velger forskjellige tilnærminger for å løse disse problemene. De vektlegger at de har stor respekt for andres måter å jobbe på, men at de selv ikke tenker at den motsatte tilnærmingen fungerer like godt i praksis, i alle fall ikke for alle.

KAPITTEL 5: AVSLUTNING

5.1 Oppsummering

I oppgaven har jeg sammenlignet de to ulike tilnærmingene til arbeidsinkludering, train-then-place og place-then-train, i møte med flyktninger. Det har jeg gjort gjennom å intervjuer to informanter som driver forskjellige prosjekter med ulike tilnærming. Jeg underbygget funnene mine med teori og forskning. Under hele oppgaven har problemstillingen «*hvilken tilnærming til arbeidsinkludering er best egnet for flyktninger som ikke har fått jobb etter introduksjonsprogrammet?*» vært i fokus. Informantenes prosjekter var veldig ulike både når det gjaldt mål og metode, og det har vært interessant å sammenligne disse. Jeg mener at dette er et viktig område å undersøke nærmere og at det er relevant for sosialarbeidere. Sosialarbeidere har ofte et helhetssyn på mennesker, og lærer å se personen i situasjonen. Jeg tror at det kan medføre at man ikke bare ser de konkrete resultatene som de ulike tilnærmingene gir, men at man også ser andre faktorer som blant annet inkludering og trivsel hos deltakerne.

5.2 Konklusjon

Gjennom å skrive denne oppgaven har jeg lært at ulike holdninger og virkelighetsforståelser kan ha innvirkning på hvilke tiltak som tilbys, og hvilken tilnærming til arbeidsinkludering man mener er best. Informantene synes at den tilnærmingen de selv bruker fungerer godt, samtidig som de ikke tror at den motsatte tilnærmingen er like hensiktsmessig. Noe som med sikkerhet kan sies, er at det er behov for mer forskning og effektstudier på dette temaet. Jeg har ikke en sikker konklusjon på problemstillingen, men gjennom oppgaven har jeg fått en særlig interesse for place-then-train-tilnærmingen. Den har vært vellykket for mange grupper med store bistandsbehov. I tillegg tyder noen nylige studier som jeg har vist til oppgaven på at den også ser ut til å være hensiktsmessig for flyktninger. Dette må imidlertid studeres videre for å kunne sies med sikkerhet.

En faktor som kan trekkes fram som særlig positiv ved place-then-train, er det optimistiske synet og den positive holdningen den medfører. Tankegangen i tilnærmingen er at flyktninger kan gå rett ut i jobb, selv uten grunnskoleutdanning, dersom de får tett og god oppfølging. Inntrykket jeg sitter igjen med etter å ha skrevet oppgaven, er at place-then-train gir en større tro på de man hjelper. Tilnærmingen medfører muligheter kontra begrensinger. I stedet for å tenke at arbeidsgivere ikke har ressurser til å hjelpe, forteller informant 2 at mange har et

genuint ønske om å gjøre nettopp det. Det kan også tenkes at place-then-train kan bidra til bedre integrering, da flyktningene vil være ute i det ordinære arbeidslivet og møte andre mennesker. Dermed kan de få muligheten til å få seg et nettverk blant etniske nordmenn. Informant 2 kunne dessuten meddele at tilnærmingen har gitt positive resultater og at de fleste som var med i prosjektet har fått en tilknytning til arbeidslivet.

Det kan også tenkes at det beste er å ha forskjellige tilnærminger til arbeidsinkludering av flyktninger. Flyktninger er en heterogen gruppe, og noen klarer seg gjerne veldig godt i klasserommet, mens andre fungerer best i arbeidslivet. Det kan tenkes at noen ikke ønsker å gå rett ut i arbeid i et nytt og ukjent land, og at det oppleves «tryggere» for dem å gradvis føres ut i arbeid. Informant 1 forklarte dessuten at de med utdanning og erfaring fra hjemlandet, har bedre forutsetninger for å kunne tilegne seg kompetanse i Norge. For dem kan det sannsynligvis være nyttig å få den relevante kompetansen som mangler gjennom en train-then-place-tilnærming. Mange har imidlertid ikke fullført grunnskolen, og her kan det være forskjeller i hvilke behov de har. Noen ønsker gjerne å ta grunnskoleutdanning, mens andre har lyst til å jobbe.

Dette har vært en interessant problemstilling å undersøke nærmere. Selv om jeg ikke har fått et klart svar er jeg fornøyd med problemstillingen og ønsker å holde meg oppdatert på forskning som gjøres på temaet fremover. Det er et viktig og spennende område som det trengs mer studier på. Jeg vil fremheve at denne oppgaven på ingen måte er en fasit, men jeg håper at den kan bidra til mer refleksjon rundt hvilken tilnærming som er mest hensiktsmessig i arbeidet med flyktninger. Jeg håper også at den bidrar til refleksjon rundt våre problemforståelser og hvordan det kan ha stor innvirkning på hvordan man møter flyktninger og andre grupper med bistandsbehov. Jeg tenker at sosionomstudenter og andre studenter som har med arbeidsinkludering å gjøre, i tillegg til personer som jobber i feltet, kan ha nytte av å lese en slik oppgave for å reflektere mer rundt de ulike tilnærmingene. Selv om denne oppgaven gjelder arbeidsinkludering av flyktninger, kan den også leses med andre grupper i tankene.

LITTERATURLISTE

- Berg, B., Ellingsen, I. T., Levin, I. og Kleppe, I. C. (2015). Hva er sosialt arbeid?. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg og L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 19-35). Universitetsforlaget
- Berger, P. og Luckmann, T. (2000). *Den samfunnsskapte virkelighet* (F. Wiik, Overs.). Fagbokforlaget. (Opprinnelig utgitt 1966) (s. 7-18) *
- Chudasama, K. M. (2020, 6. juni). *Introduksjonsprogram*. Store Norske Leksikon. Hentet 12. mai 2021 fra <https://snl.no/introduksjonsprogram> *
- Dahlum, S. (2021, 9. mars). *Validitet*. Store Norske Leksikon. Hentet 28. april 2021 fra <https://snl.no/validitet> *
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal. *
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., Sterri, E. B, og Bråten, B. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring: Hva virker – for hvem?* (Fafø-rapport 2017:31). <https://www.fafø.no/images/pub/2017/20639.pdf> (s. 217-240) *
- Ellingsen, I. T. og Levin, I. (2015). Det *sosiale* i sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg og L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: en grunnbok* (s. 47-64). Universitetsforlaget
- Esser, I. (2012). Ikke bare for pengene?: Arbeidsmotivasjon, pensjonspreferanser og pliktfølelse i forskjellige velferdsstater. I S. Stjernø & E. Øverbye (Red.), *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten* (s. 47-61). Universitetsforlaget *
- Fellesorganisasjonen. (2019). *Yrkesetisk grunnlagsdokument: for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. <https://www.fo.no/getfile.php/1324847-1580893260/Bilder/FO%20mener/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf> *

Frøyland, K. (2015). Å «stå langt frå arbeid»: Refleksjonar og førestillingar om kven som kan jobbe. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 12(4), 307-316.

https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/tp/2015/04/aa_staa_langt_fraa_arbeid_-_refleksjonar_og_foerestillingar_o

Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 71-87). Vigmostad & Bjørke

Glemmestad, H., Kleppe, L. C. og Frøyland, K. (2019). En sosialfaglig tilnærming til arbeidsinkludering. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 53-70). Vigmostad & Bjørke

Haavorsen, P og Hernes, T. (2010). Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak. I P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering: om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*, (109-147). Gyldendal Akademisk

Hagaseth, I. T. (2019). Arbeid og utenforskap. I L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*, (s. 27-52). Vigmostad & Bjørke AS.

Hernes, T. (2010). Et bakteppe. I T. Hernes, I. Heum & P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 13-41). Gyldendal Norsk Forlag *

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

Kleppe, L. C. og Glemmestad, H. (2019). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 15-26). Vigmostad & Bjørke

Kvale, S. og Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (T. M. Anderssen og J.

Rygge, Overs.). Gyldendal akademisk. (Opprinnelig utgitt 2009) *

Maximova-Mentzoni, T. (2019). Arbeidsinkludering av innvandrere med omfattende bistandsbehov. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 150-171). Vigmostad & Bjørke

Maximova-Mentzoni, T., Spjelkavik, Ø., Frøyland, K., Schafft, A. og Egeland, C. (2019). *Supported Employment i kvalifiseringstiltak for innvandrere* (AFI-Rapport 02:2019). https://www.imdi.no/contentassets/dd8daf50e03243afa244b2cccff38bda/r2019_02_supported-employment-i-kvalifiseringstiltak-for--innvandrere.pdf (s. 1-4) *

Nossen, J. P., Gjerde, A., Kalstø, Å. M. og Lorentzen, T. (2021). Kort vei fra tiltak til jobb? Løpebaner for arbeidssøkere som deltar i tiltak. *Arbeid og velferd*, 21(1), 45-62 <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd-nr.1-2021/Kort-vei-fra-tiltak-til-jobb-copy.-L%C3%B8pebaner-for-arbeidss%C3%B8kere-som-deltar-i-tiltak> *

NOU 2017:2. (2017). *Integrasjon og tillit – Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/c072f7f37da747539d2a0b0fef22957f/no/pdfs/nou201720170002000dddpdfs.pdf> (s. 85-106) *

Nøkleby, H. og Hernes, T. (2017). Effekter av Supported Employment. *Arbeid og Velferd*, 17(2), 65-76 <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/effekter-av-supported-employment> *

Olsen, B. Og Askvik, T. (2021). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet* (Rapporter 2021/05). <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/444135?ts=17738ef5528> (s. 4) *

Schiefloe, P. M. (2019). *Mennesker og samfunn: en innføring i sosiologisk forståelse* (3.utg.). Fagbokforlaget

- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 33-48). Gyldendal Norsk Forlag
- Spjelkavik, Ø. (2019). Kan sosialarbeidere bidra i arbeidsinkludering? I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 302-319). Vigmostad & Bjørke
- St. Meld. Nr. 39 (1991-92). *Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepengar og uførepensjon. (Attføringsmeldingen)*. Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
<https://www.stortinget.no/nn/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlingar/Lesevisning/?p=1991-92&paid=3&wid=c&psid=DIVL249>
- Statistisk sentralbyrå. (2017, 4. juli). *Befolkningsgruppe i stadig endring*.
<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/befolkningsgruppe-i-stadig-endring> *
- Støren, I. (2013). *Bare søk: Praktisk veiledning i å skrive litteraturstudier* (2.utg.). Cappelen Damm Akademisk *
- Sveinsdottir, V., Fyhn, T., Frangakis, M. og Opsahl, J. (2020). *Effektevaluering av Raskt i jobb for flyktninger (3-2020)* <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/reduisert-funksjonsevne-rapportarkiv/effektevaluering-av-raskt-i-jobb-for-flyktninger> *
- Tjora, A. (2020, 3. desember). *Sosialkonstruksjonisme*. Store norske leksikon.
<https://snl.no/sosialkonstruktivisme> *
- Tøssebro, J. og Berg, B. (2015). Sosiale forskjeller, avvik og samfunn. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg og L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: en grunnbok* (s. 227-243). Universitetsforlaget

von Simson, K. (2019). *Kunnskapsoversikt: Effekter av arbeidsmarkedstiltak mv på arbeidstilbud og sysselsetting, norske erfaringer*. Regjeringen.no.
https://www.regjeringen.no/contentassets/b9ac9f756f21467f8a3230e9a8cdafa4/no/sve/d/9_von_simson_kunnskapsoversikt.pdf *

Zhang, T. (2016). Virker arbeidspraksis i ordinær virksomhet etter sitt formål? *Søkelys på arbeidslivet*, 33(1-2), 45-65. https://www.idunn.no/spa/2016/01-02/virker_arbeidspraksis_i_ordinaer_virksomhet_etter_sitt_formaa *

VEDLEGG

Vedlegg 1: Informasjonsskriv med samtykkeskjema

Takk for at du vil delta i min studie om arbeidsinkludering av flyktninger

Jeg viser til tidligere mail, der du/dere har takket ja til å delta i mitt forskningsprosjekt. Formålet er å finne ut hvordan ulike kvalifiseringsprosjekter jobber arbeidsrettet med flyktninger som ikke er i jobb eller utdanning etter endt introduksjonsprogram. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Vedlagt er et samtykkeskjema. Det er ønskelig at du signerer, scanner, og sender det tilbake til meg på mail. På grunn av at situasjonen er slik som den er, regner jeg med at det blir møte over for eksempel teams eller zoom.

Formål

Som sagt er formålet å se på hvordan ulike prosjekter jobber arbeidsrettet med flyktninger som ikke er i jobb eller utdanning etter endt introduksjonsprogram, men også hvilke utfordringer som finnes og hvordan disse utfordringene imøtekommes. Her vil det ses på to ulike prosjekter som ser ut til å ha forskjellige fremgangsmåter og jobber ulikt med arbeidsrettede tiltak, noe som er interessant å se nærmere på.

Dette er en bacheloroppgave.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Det er jeg og Universitetet i Stavanger som er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er én av to som får spørsmål om å delta ettersom at du er med i et interessant prosjekt som er aktuelt for min problemstilling.

Hva innebærer det for deg å delta?

Det innebærer å gjennomføre et intervju. På grunn av situasjonen vi er i regner jeg med at intervjuet gjennomføres på for eksempel teams eller zoom. Jeg vil ta lydopptak av samtalen ettersom at det som blir sagt skal transkriberes. Dette blir gjort med en båndopptaker. Jeg ønsker å være helt tilstedeværende i samtalen, og vil ikke prøve å skrive ned alt som blir sagt. Det kan hende at jeg tar noen korte notater. Lengden på samtalen er usikker, da det avhenger av hvor lange svarene er. For å ha god tid tenker jeg at det kan settes av 45 minutter, men jeg regner med at det vil ta kortere tid.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Du kan 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 velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent. Innlevering av oppgaven er 18 mai. 2021, men innlevering av bearbeidet oppgave er 12. november 2021. Dermed vil alle opplysninger om deg/dere slettes senest 12. november 2021.

Det er navn og signatur på samtykkeskjema, samt lydopptak, som er personvernopplysninger om deg. Samtykkeskjemaet vil bli makulert og lydopptaket slettet umiddelbart ved prosjektets avslutning.

Du vil ikke bli gjenkjent i prosjektet ettersom at du vil anonymiseres. Jeg omtaler dere som prosjekt 1/informant 1 og prosjekt 2/informant 2. Det skal ikke foreligge bakgrunnsopplysninger om deg som gjør at du kan gjenkjennes.

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 meg rett til å behandle personopplysninger om deg?

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger 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:

- Universitetet i Stavanger
- Vårt personvernombud: personvernombud@uis.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

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Arbeidsinkludering av flyktninger – en kvalitativ studie», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at det blir tatt lydopptak

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervjuguide

1) Presentasjon av prosjektet mitt

- Fortelle kort om meg selv og min utdannelse
- Tema for oppgaven
- Hvorfor jeg ønsker å gjennomføre intervjuene

2) Viktig informasjon for informantene

- Hvordan ivareta taushetsplikten
- Hvordan opprettholde anonymiteten
- Lydopptak
- Eventuelle notater underveis
- Informanten kan avbryte intervjuet dersom vedkommende ikke ønsker å gjennomføre

3) Bakgrunnsspørsmål med relevans for oppgaven

- Hvilken erfaring har du med å jobbe med flyktninger?
- Hvor lenge har prosjektet/tiltaket vært i drift?
- Har du jobbet i prosjektet/tiltaket fra starten?
- Kan du gi en beskrivelse av prosjektet/tiltaket?
 - Hva er målet?
 - Hvilke resultater har dere fått?
- Hvilke tilbud ville deltakerne fått hvis de ikke hadde vært med i dette prosjektet/tiltaket?

4) Hovedspørsmål

TEMA 1: arbeidsmetoder

- Hvilke arbeidsmetoder/tiltak bruker dere i arbeidet?
- Er arbeidsmetodene/tiltakene dere bruker basert på forskning eller rapporter om hva som fungerer når man jobber med flyktninger? Hvis ja, kan du utdype?
- Har du erfaring med andre måter å jobbe arbeidsrettet med flyktninger, og/eller tenker du at andre metoder kan fungere bedre med gruppen?
- Har du noen tanker rundt hva som er mest hensiktsmessig av å 1) først ruste opp deltakeren før vedkommende skal i arbeid, eller 2) å plassere deltakeren rett ut i ordinært arbeid samtidig som vedkommende får relevant opplæring?
- Har du erfart noen «mangler» ved prosjektet/tiltaket?
- Er det noe du tenker kunne vært bedre i prosjektet/tiltaket?

TEMA 2: utfordringer med arbeidsrettet oppfølging av flyktninger

- Hvilke utfordringer ser du at flyktninger har i møte med arbeidsmarkedet?
 - Hvordan imøtekommer dere disse utfordringene?
- Hvilke utfordringer ser dere at arbeidsgivere/arbeidsmarkedet har i møte med flyktninger?
 - Hvordan imøtekommer dere disse utfordringene?

TEMA 3: oppfølging av deltakerne

- I hvilken grad får deltakerne oppfølging i prosjektet/tiltaket? Både under og etter.
- Hva skjer med de som ikke kommer i arbeid/nærmere arbeid/utdanning etter prosjektet/tiltaket?
- Hva tror du er viktig at dere har av kunnskap/kompetanse når dere jobber arbeidsrettet med flyktninger?

5) Avsluttende kommentarer

- Har du gjort deg noen tanker om temaet som du ønsker å fortelle?
- Er det noe du vil spørre om?
- Har du noe mer å tilføye?