

BSOBAC – Bacheloroppgave med forskningsmetode

Arbeidsrettet oppfølging på NAV

Motivasjon & Kvalifiseringsprogrammet



Universitetet
i Stavanger

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bachelor i sosialt arbeid

Stavanger/Våren 2022

Antall ord i besvarelsen: 10 983

Kandidatnummer: 7200

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Bakgrunn for tema	1
1.2	Presentasjon av problemstilling	2
1.3	Begrepsavklaringer	2
1.4	Avgrensning	3
1.5	Formål med oppgaven: forforståelse	3
1.6	Oppgavens oppbygging	4
2.	FAGLIG KUNNSKAP	5
2.1	Sosialt arbeid	5
2.2	Kvalifiseringsprogrammet	6
2.5	Motivasjonsteorier	8
3	METODE	10
3.1	Litteraturstudie som metode	10
3.2	Datainnsamling	10
3.3	Kilde kritikk	12
4	FUNN	18
5	DRØFTING	25
5.1	Person i situasjon og indre motivasjon	25
5.1.1	Brukermedvirkning og rett til individuell plan	25
5.1.2	Endringsarbeid gjennom relasjonen	26
5.1.3	Holdninger og stigmatisering	28
5.1.4	KVP og person i situasjon	29
5.2	System-organisatoriske rammer «NAV» og den ytre motivasjon	30
6	AVSLUTNING OG KONKLUSJON	34
7	LITTERATURLISTE	36
	VEDLEGG	

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for tema

Pionerer i sosialt arbeid, Richmond og Addams, hadde som primært mål å bekjempe fattigdom (Levin, 2015, s.31). Hovedfokuset var å hjelpe mennesker og grupper å endre seg selv eller en situasjon. Endringen skjer ved å få mennesker setter i gang sin egen hjelpeprosess, det vil si hjelp til selvhjelp (Levin, 2015, s.103). Et viktig middel mot fattigdom er deltakelse i arbeidslivet. Det sikrer innbyggernes velferd og deltakelse i samfunnet. Ett av hovedmålene i norsk sosialpolitikk er at flest mulig av oss skal være i lønnet arbeid, og velferdsstaten har satt i verk forskjellige virkemidler for å nå dette målet (Rugkåsa & Brodtkorb, 2015, s. 302). Kvalifiseringsprogrammet er en av disse virkemidler. Fattigdom rammer sjelden tilfeldig og forskning viser at mennesker i grupper av innvandrere er spesielt utsatt (Askeland, 2015, s. 308). Jeg ble først interessert i dette temaet da jeg var i praksis i ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV). Det er en jevn økning av deltakere som fullfører programmet og går over til ordinært heltids- eller deltidsarbeid de siste årene (Brakalsvålet, 2020). Samtidig er det utfordringer knyttet til kvalifisering av innvandrere som fikk meg til å reflektere mer rundt denne gruppen.

I 2007 la Regjeringen Stoltenberg 2 fram handlingsplaner for å motvirke fattigdom og for å inkludere og integrere innvandrerbefolkning (Meld. St. 09 (2006-2007), s. 14). Ikke-vestlige innvandrere er en sammensatt gruppe og regjering på den tiden ønsket å framheve tiltak imot ulike former for bevisst og ubevisst diskriminering i arbeidslivet. I tillegg var målet å øke yrkesdeltakelse blant denne gruppen (Meld. St. 09 (2006-2007), s. 15). Forslagene i meldingen utgjorde endringer i enkelttiltak og enkeltordninger om å snu tilnærmingen fra brukerens begrensninger til muligheter. Et grep i melding var ett nytt kvalifiseringsprogram (Meld. St. 09 (2006-2007), s.16) med mål om å gi den enkelte større trygghet og forutsigbarhet og samtidige få økt formelle og uformelle kvalifikasjoner (Meld. St. 09 (2006-2007), s.17). Kvalifiseringsprogrammet ble innført i 2007, og i 2018 var andel av minoritetsspråkelige passert femti prosent. Arbeidsledighet er også høyere hos denne gruppen, og er en av årsakene til lavere arbeidstilknytning sammenlignet med en øvrig befolkning sammensatte (Ohls, 2019, s.20).

1.2 Presentasjon av problemstilling

Mange innvandrere deltar i arbeidslivet på lik linje med etnisk norske og har oftere høyere utdanning. Likevel er det innvandrere som er marginalisert og som mangler arbeidstilknytning. Disse representerer en av de tre grupper som preger ny arbeids- og velferdsforvaltningens statistikk fram til 2030 (Maximova-Mentzoni, 2019, s.151-152). Kvalifiseringsprogrammet er ikke direkte rettet mot innvandrere, men har en stor andel deltakere av denne gruppen (Maximova-Mentzoni, 2019, s. 156). På bakgrunn av min nysgjerrighet for innvandreres deltakelse i Kvalifiseringsprogrammet velger jeg å se nærmere på faktorer som både hemmer og bidrar til å øke motivasjon i arbeidsdeltakelse av denne utsatte gruppen i samfunnet. Problemstillingen min er derfor som følger:

Hvordan kan deltakelse i Kvalifiseringsprogrammet øke innvandreres motivasjon til jobb?

1.3 Begrepsavklaringer

Under begrepsavklaringer kommer jeg til å definere relevante begreper som er viktige for å kunne forstå handlingen i denne oppgaven. Begreper må ses på som hjelpemidler som kan hjelpe oss med å forstå fenomener bedre (Wadel & Wadel, 2007, s. 56). I samfunnsfaglige beskrivelser har begreper stor relevans etter hva slags spørsmål samfunnsforskere stiller seg, og hvilken framgangsmåte de velger for å få svar på sine spørsmål (Wadel & Wadel, 2007, s. 67).

Arbeid: begrepet arbeid er en relativt ny sosial konstruksjon, og avspeiler vår måte å organisere samfunnet på. Den tilhører vår sivilisasjon (Wadel & Wadel, 2007, s.64) helt siden den industrielle revolusjon, og er blitt stadig sterkere identifisert med lønnsarbeid. I vår kulturkrets er det lønnet arbeid som først og fremst er arbeid (Wadel & Wadel, 2007, s. 61). For å bli betraktet om arbeid må aktiviteten være lønnet, rutinepreget og organisert med arbeidstider, og i tillegg være kontrollert av andre enn selv (Wadel & Wadel, 2007, s.62).

NAV: (Ny arbeids- og velferdsforvaltning) ble offisielt etablert 1. juli 2006. Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen («NAV-loven») av 16. juni nr. 20. 2006, Kapittel1, §1, andre ledd, har følgende formål:

Kandidatnummer: 7200

«Arbeids- og velferdsforvaltningen skal møte det enkelte mennesket med respekt, bidra til sosial og økonomisk trygghet, og fremme overgang til arbeid og aktiv virksomhet».

I denne oppgaven kommer NAV forkortelse til å bli brukt heretter.

NAV veileder: Begrepet benyttes som en felles benevnelse av alle yrkesgrupper ved NAV-kontorene som jobber med brukeroppfølgning, uavhengig av yrkesbakgrunn (Glemmestad, 2021, s.23). Å være veileder på NAV er sammensatt og rollene kan variere etter størrelsen av det lokalet NAV-kontoret. Dersom veileder jobber på et lite NAV- kontor, vil det jobbes etter generalist tilnærming. Det betyr at ansatte jobber med flere oppgaver, alt fra saksbehandling etter sosialtjenesteloven til sykefraværsoppfølging og arbeidsrettet oppfølging. Det jobbes på tvers av kommunale og statlige oppgaveområder. I et større NAV-kontor vil veiledere jobber mer spesialisert, der noen jobber med kun sykefraværsoppfølging, mens andre jobber med arbeidsrettet brukeroppfølgning (Glemmestad, 2021, s.35).

1.4 Avgrensning

Jeg har valgt å avgrense oppgaven slik at «innvandrere» regnes som ikke-vestlige innvandrere i yrkesaktive alder som deltar i Kvalifiseringsprogrammet, mest kjent ved forkortelsen KVP. Jeg vil heretter bruke denne forkortelsen.

1.5 Formål med oppgaven: forforståelse

Jeg har hatt min praksis i sosionomstudiet på et NAV kontor og fikk erfaring med KVP. Denne erfaring har gitt meg en forforståelse av at innvandrere er i en utsatt gruppe som sliter med å få og beholde ordinært arbeid. Etter det jeg har erfart er det forskjellige faktorer som påvirker motivasjonen innvandrere har i forhold til arbeidslivet. Noen har nedsatt helse eller andre større sosiale hindringer som utfordrer arbeidsinkludering (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 152). På KVP må deltakere være motiverte til å arbeide, og dette er en av inngangsvilkårene til å få rett til å delta på programmet. Det er ingen selvfølge at motivasjon er forankret som utgangspunkt for å være i ordinært arbeid (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2014, s.61). Motivasjon kan variere og ha ulike betydning fra person til person (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2014, s.62). Noen kan oppfatte arbeidsoppgaver som kjedelige eller opplever å være overkvalifisert (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2014, s.63). I lys av denne erfaringen og forforståelse av motivasjon i

Kandidatnummer: 7200

arbeidsdeltakelse, ble jeg opptatt av å finne ut om det finnes flere faktorer som kan hindre eller øke motivasjon til innvandrere.

1.6 Oppgavens oppbygging

Oppgaven har innledningsvis i Kapittel 1 gjort rede for temavalg, problemstilling og forforståelse. I kapittel 2 presenteres relevante teorier, mens relevante forskningsartikler presenteres i kapittel 3. Kapittel 3 beskrives metoden som har blitt benyttet i studien. I kapittel 4 presenteres et sammendrag av funn. I kapittel 5 drøftes oppgavens problemstilling, før trådene samles i en avslutning og konklusjon i kapittel 6.

2. FAGLIG KUNNSKAP

I dette kapittelet vil jeg ta for meg noen teorier jeg mener kan være sentrale og som kan hjelpe meg med å belyse problemstillingen min. Teoriene som ble valgt til å anvendes i denne oppgaven er sosionomens samfunnsoppdrag som NAV veileder i KVP, en kort oppsummering av KVP og lovbestemmelser, innvandrere i Norge, innvandrere og arbeidsbegrep og motivasjonsteorier.

2.1 Sosialt arbeid

Sosialt arbeid handler om å redusere utenforskap og marginalisering av utsatte grupper. Kjernen av arbeidet er å bidra til å øke livskvalitet og likeverdig deltakelse i samfunnet for alle. Sosionomen sitt samfunnsoppdrag handler grunnleggende om å hjelpe mennesker som er utenfor med å komme innenfor, der arbeidslivet er en viktig arena for likeverdig deltakelse i samfunnet (Glemmestad, 2021, s. 13-14).

I sosialt arbeid er det personen i situasjon som er både analyseenheten og handlingsområde (Vindegg, 2021, s. 15). Det er sjeldent å hjelpe mennesker som bare har en enkelt årsak til sosiale problemer. Mennesker har alltid mer komplekse sosiale problemer som ikke er «en ting», og sjelden kan avhjelpes kun med «et tiltak» (Vindegg, 2021, s. 15). Sosionomen jobber etter styrkeperspektivet hvor fokuset er på deltakerens styrker og ressurser som kan føre til endring. Deltakerne har medfødte evner som kan øves på, slik at de kan utnyttes bedre, mens kunnskaper og ferdigheter må læres gjennom utdanning og praksis (Kleppe, 2015, s.140). Dersom deltakere opplever å ta egne valg og bruke sine ressurser, kan dette i seg selv påvirke deltakerens selvbilde. Resultatet blir dermed styrket motivasjon, mens det i motsatt fall kan føre til at hjelpeløsheten bli forsterket (Helsedirektoratet, 2017).

Sosionomer har et helhetssyn på mennesker som en viktig etisk verdi. Individ og samfunn påvirker hverandre, og sosionomen må legge vekt på en helhetlig tilnærming til mennesker som har behov for sammensatte og tverrfaglig tjenester. Gjennom å samarbeide med ulike deler av hjelpeapparatet kan deltakerne få et helhetlig hjelpetilbud (FO, 2019, s. 5). Det er også viktig å være bevisst på sin egen maktposisjon, spesielt den skjulte formen for maktmisbruk på omtaler og tiltaler som kan kategorisere mennesker. Mennesker kan oppleve mer krenkelse av å bli utsatt for kategorisering enn formaliserte maktmidler (FO, 2019, s. 11).

Kandidatnummer: 7200

«I menneskelig samspill vil alle både påvirke og påvirkes av det som skjer. Måten profesjonsutøveren møter enkelte mennesker, kollegaer og grupper på, er avgjørende for hvordan tjenester og hjelp blir utført, forstått og mottatt. Som den profesjonelle part i relasjoner, må profesjonsutøveren ha et bevisst forhold til egen væremåte, motiver og verdier, og hvordan disse påvirker dem man møter. Profesjonsutøverne må også være oppmerksomme på hvordan de som profesjonell part påvirker styrkeforholdet i relasjonen, og at profesjonell makt alltid kan misbrukes» (FO grunnlagsdokument, 2019, s. 8).

Endring skjer når deltaker kommer seg fra en uønsket situasjon. Det er viktig at sosionom forstår at deltakeren har kunnskap om sine tidligere erfaringer, og vet hva de har forsøkt og hva som ikke ha fungert. Det er det som kalles brukerkunnskap, noe som betyr at det også kan finnes flere løsninger (Ellingsen, 2021, s.74). Det må være en bevissthet på at både deltakerens og sosionomens erfaringer samt kulturell bakgrunn påvirker hvordan en situasjon oppfattes, oppleves og vurderes (FO, 2019, s. 8). Relasjoner er derfor sentralt i sosialt arbeid (Ellingsen, 2021, s.46). I endringsarbeidet bruker sosionomen relasjoner som et handlingsredskap (Kleppe, 2015, s.149). Den viktigste ferdigheten er det relasjonelle, for det kan hjelpe mennesker til å vende et kritisk blikk både på seg selv og den konteksten vi representerer (Ellingsen, 2021, s.54). I tillegg må sosionom være bevisst verdier som «respekt for den enkeltes integritet» som bidrar til å styrke den enkeltes mulighet til å leve i samsvar med egne verdier, og bekjempe urimelig forskjellsbehandling av deltakerens på grunnlag av sin etnisitet, kultur eller språk (FO, 2019, s. 4).

2.2 Kvalifiseringsprogrammet

Sosialtjenestelovens formål er ifølge §1-1 *«å bedre levekår for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, herunder at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet»*. Kvalifiseringsprogrammet er regulert i §29 og *«gjelder for personer mellom 18 og 67 år med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne. Retten til Kvalifiseringsprogrammet forutsetter at søkeren har gjennomgått en arbeidsevnevurdering og at tett og koordinert bistand gjennom deltakelse i programmet vurderes som hensiktsmessig og nødvendig for å styrke vedkommende mulighet for deltakelse i arbeidslivet»*

Kandidatnummer: 7200

Innholdet i KVP sin plan er regulert i §30 og «skal tilpasses den enkeltes behov og forutsetninger. Den vesentlige delen av programmet skal bestå av tiltak som direkte forventes å styrke deltakers muligheter for overgang til arbeid etter endt program. Programmet kan også inneholde tiltak som kan være med på å støtte opp under og forbedre overgang til arbeid. Det kan settes av tid til aktiviteter som bedrer deltakers helse».

(Sosialtjenesteloven, 2009, §1-30).

KVP er et fulltidsprogram som kan inneha et variert sett av statlige arbeidsmarkedstiltak, arbeidstrening, ulike former for motivasjons- og mestringstrening, helsehjelp, opptrening og egenaktivitet som kan være med å styrke deltakerens mål om arbeid (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2017).

Deltakere i KVP har rett til å få utarbeidet en individuell plan jf. §28 og §33. Planen skal utformes i samarbeid med tjenestemottakeren jf. §42, og kommunen skal samarbeide med andre tjenesteytere om planen for å bidra til et helhetlig tilbud for den det gjelder. I §42 står det om plikt til å rådføre seg med tjenestemottaker: «tjenestetilbudet skal så langt som mulig utformes i samarbeid med tjenestemottaker. Det skal legges stor vekt på hva vedkommende mener» (Sosialtjenesteloven, 2009, §28-42).

2.3 Innvandrere i Norge med svak tilknytning til arbeidslivet

Utsatte grupper av innvandrere er de som sliter med å få fast tilknytning til arbeidslivet, og det er mange årsaker for dette. Hovedbarrierer er utilstrekkelige norskkunnskaper, manglende kompetanse og arbeidserfaring, utfordrende familiesituasjoner, store omsorgsoppgaver, lav selvtillit, liten innsikt i egne ressurser, dårlige erfaringer fra arbeidsrettede tiltak og praksisplasser som virker ødeleggende for motivasjon (Maximova-Mentzoni, 2019, s. 152).

Totalt 997.942 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre var bosatt i Norge 01. januar 2021 (SSB, tallet er fra mars 2020). I årlige undersøkelse av befolkningens holdninger til innvandrere og innvandring for 2021 er resultat på påstander «nokså enige» følgende: «Innvandrere flest gjør en nyttig innsats i norsk arbeidsliv 79%, misbruker de sosiale velferdsordningene 16%, beriker det kulturelle livet i Norge 74% og de er en kilde til utrygghet i samfunnet 17%» (Strøm & Molstad, 2021, s. 20 - 23).

2.4 Innvandrere og arbeidsbegrepet

Wadel & Wadel (2007) påstår at arbeidsbegrep er en av våre viktigste kulturelle kategorier. For eksempel er det i samfunnet kategorisering av mennesker som arbeider og som ikke arbeider (Wadel & Wadel, 2007, s. 57). Før i tiden var skogsarbeid sesongpreget og varte i tre måneder. Resten av året drev folk med gjøremål som fiske, jakt, små-jordbruk, vedhogst og dette var «skikkelig arbeid for mannfolk» skriver (Wadel & Wadel, 2007, s. 58). «Skikkelig» arbeid er i vårt type samfunn derfor først og fremst forbundet med lønnet arbeid i kontrast til ulønnet egenarbeid. Slikt arbeid er fortsatt vanlig i noen kulturer. Tradisjonelle mannsaktiviteter er blitt hobbyer, og hus- og omsorgsarbeid ble betraktet som kvinnfolkarbeid (Wadel & Wadel, 2007, s. 59).

«Arbeid er, i det perspektiv som anlegges her, i en stadig prosess av å bli noe annet enn tidligere. Nye aktiviteter blir «innlagt» under arbeidsbegrepet, mens andre blir utelukket. Det hender sågar at de samme aktiviteter som ble utelukket i en tidligere tidsperiode, etter en tid blir tatt med igjen» (Wadel & Wadel, 2007, s. 60).

Det er over hundre forskjellige kulturer som mangler arbeidsbegrep og som har avgjørende fellestrekk for at de ikke trenger dette. Folkene utfører arbeidsoppgaver til tross for at de ikke mottar betaling, og disse oppgavene er ikke organiserte eller adskilte i sektorer som i moderne samfunn. I disse ikke-moderne samfunnene eksisterer det ikke markeder, verken for produkter, produksjonsutstyr eller arbeid (Wadel & Wadel, 2007, s. 64).

2.5 Motivasjonsteorier

Motivasjon er et vidt begrep, og det er en rekke teorier knyttet til dette. I denne oppgaven er det hensiktsmessige å ta i bruk den psykologiske oppfattelse av begrepet. Med det menes at motivasjon er en drivkraft. Drivkraften er det som gir atferden en energi og som beveger oss mot en retning og et mål (Helgesen, 2017, s. 79). Hvorfor vi handler som vi gjør og hva driver oss frem? De mest sentrale begrepene i motivasjonsteorien er den ytre og indre motivasjon (Helgesen, 2017, s. 92).

Kandidatnummer: 7200

Selvbestemmelsesteorien går i stor grad på at vi blir indre motivert når vi opplever autonomi i det vi skal gjøre. Man blir indre motivert til å handle. Selvbestemmelse er vårt ønske om å bli selvstyrt. Ifølge Helgesen (2017) påstår Edward Deci og Richard Ryan at motivasjon ikke er noe vi enten har eller mangler. De mener at det finnes kontrollert motivasjon, som er den ytre motivasjon som driver oss til å handle for å oppnå en belønning, eller som tvinger oss til handling med en trussel om straff. I tillegg finnes en autonom motivasjon som er den indre motivasjon med selvbestemmelse. Deci og Ryan står bak selvbestemmelsesteorien som påstår at når mennesker er indre motiverte, er man klar til å sette seg selv i gang med en handling. Når man kan bestemme over seg selv, og kan ta egne valg vil det oppleves å være styrt av egne verdier og interesser. Med denne selvbestemmelsen kan man være selvgående og utføre sine handlinger av egen fri vilje, uten bruk av ytre motivasjon. Som en naturlig konsekvens gir den indre, selvbestemte motivasjonen best resultater. I motsetning er ytre motivasjon et resultat av forpliktelser, press og følelsen av å bli kontrollert (Helgesen, 2017, s. 92), men den er også viktig for å både skape og opprettholde atferd. Eksempel på det er å motta lønn når man jobber (Helgesen, 2017, s. 94).

Ytre motivasjon er et instrument for å nå et mål man setter seg. Den har en motiverende kraft, insentiver som motiverer oss til å gå videre med en handling for å oppnå en god konsekvens. Insentiver kan være så mangt (Helgesen, 2017, s.92). Et eksempel er når veilederen skal hjelpe brukeren å endre dårlige vaner og ser seg nødt til å bruke konkrete insentiver som penger, eller sosialinsentiver som ros og positiv bekreftelse (Helgesen, 2017, 94). Helgesen avslutter med en påstand om at brukeren ikke alltid er tilstrekkelig motivert for endring, og for å hjelpe brukerens steg for endring må det brukes motiverende tiltak av høy insentivverdi (Helgesen, 2017, s. 97).

3 METODE

3.1 Litteraturstudie som metode

Denne oppgaven har benyttet litteraturstudie som valgt forskningsmetode. Dette innebærer bruk av forskningsmaterialet som allerede finnes. Det er en teoretisk oppgave som bygger på data fra bøker og andre skriftlig kilder som for eksempel offentlig utredninger eller vitenskapelige artikler (Dalland, 2020, s. 54). Grunnen til at jeg valgte denne forskningsmetode er fordi jeg har begrenset med tid å forske selv på disse fenomenene. En litteraturstudie bruker empiri fra kilder som allerede er publisert og lett tilgjengelig. Å foreta en litteraturgjennomgang krever ikke formell godkjenning fra en forskningsetisk komité, noe som kan være en langvarig prosess. Jeg trenger ikke å gjennomføre primær datainnsamling (for eksempel intervjuer eller spørreskjemaer) eller sende inn et forskningsforslag til reguleringsorganet, for godkjenning før jeg kan samle inn dataene mine (Aveyard, 2014, s. 16).

3.2 Datainnsamling

Søkene ble gjennomført fra 20. januar 2022 til 11. februar 2022 i databasen «Oria». Det ble søkt etter vitenskapelige artikler fra fagfelleverderte tidsskrift på norsk og engelsk i første omgang fra 2015 til 2022, og etterpå fra 2017-2022. Jeg har brukt flere timer over noen dager for å søke og lese diverse artikler. Det ble en utfordring å finne relevante artikler på norsk. Jeg måtte da utvide søket til engelsk, noe som ikke ble en enkelt prosess, siden jeg måtte finne ut hvilket ord forskere brukte på engelsk for Kvalifiseringsprogrammet for eksempel. Etter flere søk fikk jeg se noen ord som gikk igjen av norsk forskere som hadde publisert sin forskning på engelsk: "motivation"; "qualification program"; "QP"; "immigration"; "Norway"; "kvalifiseringsprogrammet"; "innvandrere"; "kvalifisering"; "sysselsetting" og "social worker, activation policy, Norwegian".

Etter at jeg fant de ordene som forskere benyttet mest på både norsk og engelsk, fikk jeg 573 artikler og måtte derfor bruke inkluderingskriterier og eksklusjonskriterier for å spare tid og få mest relevant data.

I begynnelsen av inklusjonskriteriene søkte jeg etter artikler som var fagfelleverderte, hadde forskning om deltakelse i Kvalifiseringsprogrammet i den norske konteksten med målgruppen innvandrere og norskfødt med innvandrere foreldre. I tillegg burde artiklene være publisert etter

Kandidatnummer: 7200

2015. Ifølge retningslinjer for bachelorskriving skal artiklene være publisert for maks fem år siden. Det vil si 2017. Jeg måtte da forandre på det, men fant ingen forskning på gode grep for kvalifisering av innvandrere som ble publisert etter 2017. Rapporten jeg fant fra 2015 er veldig relevant for å besvare problemstillingen og jeg valgte derfor å beholde det. Rapporten er en kunnskapsoppsummering av gode grep av kvalifiserende tiltak av innvandrere og data er samlet over lengere tid, og mest sannsynlig kommer ikke slik forskning i nærmeste fremtid. Dette fordi slik forskning trenger flere år til å samle gode data. Denne forskningsrapport ble valgt ut for å være bakteppe for mitt artikkelsøk.

Til slutt satt jeg igjen med et utvalg av 8 artikler som hadde relevans for problemstillingen min. Det ble valgt ut 3 artikler som handler om innvandreres deltakelse i kvalifiseringsprogrammet i Norge.

Forskningsrapport 1: Utredning om gode grep i kvalifiseringsløp for innvandrere (Nordhagen et al., 2015).

Artikkel 2: Taking Time Seriously: Biographical Circumstance and Immigrant Labor Integration Experience (Gubrium & Leirvik, 2021).

Artikkel 3: From Problems to Barriers: A Bottom-up Perspective on the Institutional Framing of a Labour Activation Programme (Hansen, 2020).

Artikkel 4: Annengjøringens mekanismer og betydning – en studie av Kvalifiseringsprogrammet (Ohls, 2019).

Utvalget av artikler samler relevante funn på både individnivå og på samfunnsnivå. Den første artikkelen valgte jeg fordi utredningen gir de meste sentrale funn om hvilken type tiltak som gir best resultater i kvalifisering av innvandrere. Den andre artikkel valgte jeg for å få med hvordan livsløpsperspektivets samspill påvirkes av både deltaker og det strukturelle rundt. Den tredje artikkel ble valgt for å ha med perspektiver på hvordan rammene fra det offentlige påvirker innvandreres kvalifiseringsdeltakelse. Grunnen til at jeg valgte å ta med den fjerde artikkel er fordi den undersøker hvordan stigmatisering påvirker deltakerens kvalifiseringsløp både på system-, organisatorisk og individuelt plan.

3.3 Kilde kritikk

Rapporter presenterer resultater fra de nye forsknings- og utviklingsarbeidet, men er ikke kvalitetssikret på samme måte som forskningsartikler, men gir likevel viktig kunnskapsgrunnlag til de enkelte fagfeltene (Dalland & Trygstad, 2020, s.145). Artiklene jeg har valgt er relevante og frie for unøyaktigheter (Dalland, 2020, s.64) for problemstillingen. Opplysningene er gyldige fordi disse kildene er fagfellevurderte og det er troverdig (Dalland & Trygstad, 2020, s.144). For å bedre organisere funnene har jeg valgt å bruke en analysetabell. Etter at analysetabellen ble ferdig utfylt brukte jeg en tematisk tilnærming for oppsummering av litteraturen som er egnet for å besvare problemstillingen. Det første trinnet var å oppsummere innholdet i alle artiklene med hovedformål om å gi en oversikt over alle studiene og de ulike tilnærmingene (Aveyard, 2014, s.144). Det andre trinnet var å identifisere «temaer» fra resultatene fra hver studie og fordele alle funnene i temaer ved å slå sammen alle dataene som har blitt tildelt samme kategori (Aveyard, 2014, s.145). Analyse er «det beste scenario» der jeg har utviklet et sett med kategorier som er relatert til hverandre og som besvarer problemstillingen (Aveyard, 2014, s.154).

Tabell 1: Analyse ved hjelp av en oversiktstabell (egen produsert)

Navn og år	Tittel	Hensikt	Metode	Utvalg	Alder	Sentrale temaer
Nordhagen, I.C., Dahle, M. & Skutlaberg, L.S. (2015).	Utredning om gode grep i kvalifiseringsløp for innvandrere av Nordhagen	Å sette sammen hvordan konkrete kvalifiseringstiltak og grep, organisering og tilrettelegging kan øke overgang av innvandrere til arbeid.	Rapid Evidence Assessment (REA)/ hurtig kunnskapsoppsummering. REA benytter færre søkeord, søker i færre kilder og operer	51 forskningsrapporter, som til sammen oppsummerer hovedfunnene om hvordan kvalifiserings tiltak kan øke innvandreres overgang til arbeid.		<ul style="list-style-type: none"> -Brukermedvirkning. -Styrke indre motivasjon. -Arbeidspraksis tilpasset deltakers behov. -Opparbeide kompetanse i praksis. -Intensifisert oppfølging, rådgivning, følge opp færre brukere.

			med strengere kriterier for avgrensning.			<p>-Relasjonelt arbeid med umotiverte for å styrke motivasjon.</p> <p>-Manglende kunnskap grunnet tidspress og høy turnover.</p> <p>Resultat:</p> <p>-Arbeidsinkludering.</p>
Gubrium, E. & Leirvik, M.S. (2021).	Taking Time Seriously: Biographical Circumstance and Immigrant Labor Integration Experience	Undersøke den institusjonelle utformingen av KVP og hvordan denne utformingen skapte barrierer for deltakerens mål om arbeidsmarked sinkludering	kvalitative metode hvor 14 deltakere ble en til to dybde-intervju, semi-strukturerte intervjuer.	Basert i feltarbeid ved fire NAV kontorer i Sørøst-Norge utført i løpet av 7 mnd. i 2013. Data besto av ordrett utskrifter og feltnotater fra observasjoner av 33 møter mellom KVP-deltakere og veiledere, og 15 individuelle intervjuer	30 til 58 år	<p>-Manglende individuell og skreddersøm tiltak.</p> <p>-Varierende motivasjoner.</p> <p>-Komplekse livsløp.</p> <p>-Institusjonelle tilbudene og begrensningene.</p> <p>-Mangel på nødvendig kvalifisering.</p> <p>-Manglende håp i møte med institusjonelle.</p> <p>Konsekvens:</p> <p>-Demotiverte og uengasjerte deltakere.</p>

Kandidatnummer: 7200

				med KVP deltakere.		
Hansen, C.H. (2020).	From Problems to Barriers: A Bottom-up Perspective on the Institutional Framing of a Labour Activation Programme	Undersøker hvordan den institusjonelle utformingen av det norske kvalifiseringsprogrammet skapte barrierer i deltakerens vei mot arbeidstilknytning.	kvalitativ studie. Basert i feltarbeid ved fire NAV kontorer i Sørøst-Norge utført i løpet av 7 mnd. i 2013..	Data besto av ordrett utskrifter og feltnotater fra observasjoner av 33 møter mellom KVP-deltakere og veiledere, og 15 individuelle intervjuer med KVP deltakere		<p>Institusjonelle Barrierer:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Demotiverende når deltakere ikke får lønnet arbeid. -Veilederens tolkninger av arbeidsrettet tiltak er snevret. -Tiltak som ikke gir formelle kvalifikasjoner. -Kvalifikasjoner som er tilpasset arbeidsmarked er mangelfullt. -Organisatoriske rammer overstyrer bruk av skjønn. <p>Konsekvens:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Forlenget aktiverende prosesser og demotiverte deltakere
Ohls, C. (2019).	Annen-gjøringens mekanismer	Å belyse diskriminering og utforske om	Kvalitative intervjuer med	Intervjuene med ti veiledere, syv		-Stigmatisering på systemnivå og individuell plan.

Kandidatnummer: 7200

og betydning – en studie av Kvalifisering sprogrammet	ulikhet, i form av kulturell annerledeshet, om dette danner grunnlag for en negativ kategorisering av minoritets deltakere og hvilken betydning det eventuelt får for deres aktiveringsløp.	veiledere og uformelle samtaler med minoritetsde ltakere i Kvalifiserin gsprogram met	kvinner og tre mann. To av ti veiledere hadde minoritetsbak grunn.	-Ujevne maktforhold. -Diskriminering på kulturell tilhørighet. -Religion som hinder i arbeidslivet. Konsekvens: -Redusert arbeidsmuligheter
--	---	---	--	--

Utvikle temaene: faktorer som både hemmer og bidrar til motivasjon i arbeidsdeltakelse.

Tabell 2: Temaer (egen produsert)

	Tema 1 – Person i situasjon og indre motivasjon	Tema 2– System- organisatoriske rammer «NAV» og det ytre motivasjon	konsekvens
Gubrium & Leirvik, 2021	-Manglende individuell og skreddersøm tiltak -Komplekse livsløp	- Varierende motivasjoner - Institusjonelle tilbudene og begrensningene	- Demotiverte og uengasjerte deltakere

Kandidatnummer: 7200

	- Manglende håp i møte med institusjonelle	- Mangel på nødvendig kvalifisering	
Hansen, 2020	- Demotiverende når deltakere ikke får lønnet arbeid	- Veilederens tolkninger av arbeidsrettet tiltak er snevret - Tiltak som ikke gir formelle kvalifikasjoner - Kvalifikasjoner som er tilpasset arbeidsmarked er mangelfullt - Organisatoriske rammer overstyrer bruk av skjønn	- Forlenget aktiverende prosesser og demotiverte deltakere
Ohls, 2019	- Ujevne maktforhold - Diskriminering på kulturell tilhørighet - Religion som hinder i arbeidslivet	- Stigmatisering på systemnivå og individuell plan	- Redusert arbeidsmuligheter
Nordhagen et al., 2015	- Styrke indre motivasjon	- Manglende kunnskap grunnet tidspress og høy turnover	- Arbeidsinkludering

Kandidatnummer: 7200

		<ul style="list-style-type: none">- Brukermedvirkning- Arbeidspraksis tilpasset deltakeres behov- Relasjonelt arbeid med umotiverte for å styrke motivasjon- Opparbeide kompetanse i praksis- Intensifisert oppfølging, rådgivning, følge opp færre brukere	
--	--	---	--

4 FUNN

I dette kapitlet presenteres et kort sammendrag av de fire utvalgte forskningsartiklene med de utvalgte temaene som virker mest relevante til å besvare oppgavens problemstilling som er som følger: *Hvordan kan deltakelse i Kvalifiseringsprogrammet øke innvandreres motivasjon til jobb?*

Forskningsrapport 1: Utredning om gode grep i kvalifiseringsløp for innvandrere av Nordhagen, I.C., Dahle, M. & Skutlaberg, L.S. (2015).

Innvandrere i denne studie har varierende motivasjon samt evne og vilje til å jobbe (Nordhagen et al., s.5, 2015). Tjenestetilbud er redusert og kurser, praksisplasser og oppfølging denne gruppe får er av dårligere kvalitet sammenlignet med andre (Nordhagen et al., 2015, s.24).

Et viktig virkemiddel for å sikre oppfølging av denne gruppen er brukermedvirkning i form av en individuell plan, men som i lav grad blir brukt. Veiledere opplever bruk av individuell plan utfordrende når en ikke får tak i deltakerens definisjon av sin egen situasjon, og det er veilederens mening på hva som er best som blir rådende.

Funnene finner positive effekter i kvalifiseringsløpet når deltakere har veiledere som følger færre brukere (Nordhagen et al., 2015, s.9). Det jobbes med motivasjonsarbeid og gjennom tilstrekkelig tid bidrar det til å styrke indremotivasjon og reell brukermedvirkning (Nordhagen et al., 2015, s.40-41). Tiltak i form av arbeidspraksis fungerer når det tilpasses til deltakerens hovedutfordring eller behov (Nordhagen et al., 2015, s.22). For å lykkes er det avgjørende at både deltaker og arbeidsgiver er motiverte, har god match og saksgangen er effektivt. Det er også viktig at deltakeren føler seg som en del av felleskapet, og opplever at hen opparbeider seg kompetanse i praksis (Nordhagen et al., 2015, s.21). Når tiltak oppleves som lite meningsfulle kan det virke demotiverende. Deltakeren må øke kompetanse samt, forbedre språkkunnskaper eller motivasjon. Arbeidsgiver kan endre både holdninger og opplevelse av risiko knyttet til ansettelse (Nordhagen et al., 2015, s.6). Det er nødvendig at veiledere har mer tid til relasjonelt arbeid med umotiverte brukere for å styrke motivasjonen (Nordhagen et al., 2015, s.7).

Ved dårlig matching av deltaker og arbeidsgiver anbefales å sette inn ressurser i matchinginnsatsen og oppfølging av veiledere som er mer spesialiserte i formidling og

Kandidatnummer: 7200

arbeidsmarkedet (Nordhagen et al., 2015, s.24). Arbeidspraksis har best effekt for personer med ingen eller lav utdanning. Afghanske, somaliske og irakiske kvinner er i denne gruppen som kunne få god effekt av arbeidspraksis, men den lave andelen som nyttiggjøre seg av dette tiltaket skyldes brukergruppens egne ønsker om å ha opplæring istedenfor praksis (Nordhagen et al., 2015, s.24). Både opplæringstiltak og språkopplæring har som formål å gi deltakerne kunnskaper og ferdigheter som gir innpass i arbeidslivet. Ordinær språkopplæring har effekt på sikt, mens opplæringstiltak har store innlåsningseffekter. Yrkesrettet språkopplæring derimot er et virkningsfullt tiltak, der det kombineres både språkpraksis og ordinær språkopplæring (Nordhagen et al., 2015, s.9). Utfordring her er dårlig matching av deltaker og kurs pga. manglende kunnskap blant veiledere grunnet tidspress og høy turnover. For å lykkes med opplæringstiltak er det anbefalt å ha bedre opplæring av veiledere i forhold til innhold og målgruppe for kurs. Man kan og vurdere andre løsninger for umotiverte deltakere og personer med store utfordringer. Det er viktig å skape arenaer for informasjonsflyt i NAV, særlig mellom tiltaksenhet og saksbehandlingsnivå.

Arbeidsmarkedsintegreering av innvandrere oppnås mest effektivt dersom opplæringen har et systematisk samarbeid mellom relevante aktører: offentlig, privat, frivillige organisasjoner og innvandrere selv både i planlegging og gjennomføring. I tillegg en kombinasjon av faglig og språklig læring/undervisning, ofte kombinert med veiledning og praksis (Nordhagen et al., 2015, s.2).

Artikkel 2: Taking Time Seriously: Biographical Circumstance and Immigrant Labor Integration Experience av Gubrium, E. & Leirvik, M.S. (2021).

Det politiske strategien for innvandrere har skiftet de siste tiårene fra et fokus på sosial integrering til et overveiende fokus på arbeidsmarkedsintegrasjon, blant annet på grunn av den relativt høye arbeidsledigheten blant innvandrere. Norges aktiveringspolitikk er målrettet og mer bredt mot de som befinner seg langt fra arbeidsmarkedet og følger også en kapasitetsbyggende «Human Capital Development» (HCD)- strategi (Gubrium & Leirvik, 2021, s.1). Kvalifiseringsprogrammet er en hjørnestein i dette (Gubrium & Leirvik, 2021, s.2).

Innvandrere skaper mening med hverdagsrealiteter interaktivt og under visse omstendigheter. Deltakere i Kvalifiseringsprogrammet har «rett til» en individuell plan, men funnene viser at kun en arbeidsrelatert plan er garantert. Tilbudet om kapasitetsbyggende «trening,

Kandidatnummer: 7200

motivasjonsrådgivning, ferdighetstrening, osv.» avhenger av lokale forhold. Statens helsetilsyn rapporterer i en omfattende gjennomgang at situasjon til deltakere er «ikke blitt kartlagt nok» og at mange kommuner «ikke tilbyr tilfredsstillende individuell og skreddersøm tiltak; programmet består for eksempel av standardiserte kurs eller tiltak som ikke samsvarer med deltakerens behov» (Gubrium & Leirvik, 2021, s.6). Å forstå biografiske forhold kan gjøre oss bedre i stand til å forstå handlingene og motivasjonene til innvandrere som deltar i KVP. Deltakerne forsto sin situasjon dialektisk og skapte mening med politiske mål gjennom å referere til deres komplekse livsløp, men deres arbeidsinkludering ble også formert, avgrenset og laget i kontrast til de institusjonelle tilbudene og begrensningene de hadde møtt over tid. De beskriver andre motivasjoner for deltakelse i KVP enn å tjene penger: skiftende status i lokalsamfunnet, håp om å gjenbygge en familie og et sosialt nettverk i framtiden osv. (Gubrium & Leirvik, 2021, s.14).

Mange beskrev et tap av status etter migrasjon og endringen i status som en utpreget negativ opplevelse. De var imidlertid forskjellig på hvordan de forsto deres nåværende arbeidsrettede aktiviteter (Gubrium & Leirvik, 2021, s.7). En deltaker som var nesten ferdig med kvalifiseringsprogrammet, hvor hun hadde vært involvert i en rekke arbeidstreninger som ikke hadde ført til ordinær ansettelse sa følgende:

«Jeg har vart i arbeidspraksis på et hagesenter. Før det tok jeg kurs ... fra NAV. De hjelper ikke i det hele tatt ... jeg har for eksempel vært gartner i 15 år. Jeg hadde mitt eget hagesenter i Iran. Jeg mangler bare et vitnemål ... Det er ikke lett dersom man ikke har formell utdanning fra Norge».

Deltaker blir frustrert over at arbeidsgiver roser henne, men gir ikke en fast ansettelse etter et år med praksis: «hver gang roser de meg: Du er veldig smart, du er flott! Men jeg kan ikke kjøpe mat med ros». Når denne deltaker har opplevd personlig brudd i livet før og etter flytting til Norge, gir det mening med sin nåværende yrkesstatus. Deltakeren ble plassert i en rekke lavkompetanse arbeidstreningstillinger i stedet for å tilegne seg de nødvendige språkkunnskapene og faglige kvalifisering som trengs for å engasjere seg i høyere nivå og vanlig arbeid. Deltaker har manglende håp i møte med det institusjonelle, og en forestilling om at hun bare må akseptere å befinne seg selv på det laveste trinnet i velferdssystemets hierarki. Deltakerne laget sterke narrative forbindelser mellom tidligere og fremtidige ambisjoner i møte med arbeid og arbeidssøking. Tidligere håp og muligheter i møte med aktiveringspolitiske mål

Kandidatnummer: 7200

stemte ikke. En manglende evne til å realisere etterspurte identiteter, relasjoner og statuser økte følelse av at systemet hadde sviktet dem (Gubrium & Leirvik, 2021, s.8-9).

Artikkel 3: From Problems to Barriers: A Bottom-up Perspective on the Institutional Framing of a Labour Activation Programme av Hansen, C.H. (2020).

Artikkel undersøker hvordan den institusjonelle utformingen av det norske kvalifiseringsprogrammet skaper barrierer i deltakerens vei mot arbeidsmarkedsinkludering (Hansen, 2020, s.75). Tidligere forskning viser at deltakerens erfaringer ikke alltid samsvarer med deltakerens faktisk behov. Selv når personen har positive opplevelser når de møter veiledere, er ikke forventningene om å skaffe seg arbeid gjennom deltakelse på KVP oppfylt. Når de ikke får lønnet arbeid, blir de umotiverte og de opplever tap i sosial tilhørighet og status når det gjelder arbeidsevne og arbeidsmarkedstilknytning (Hansen, 2020, s. 76).

Funnene viser at kvalifiserende tiltak avhenger av veilederens tolkninger av lovpålagte KVP-regler og forskrifter. NAV lokalt tolker hva slags tiltak som kan anses som arbeidsrettede. Veiledere tolker arbeidsrettede tiltak snevret som opplæring i arbeidspraksis og jobbsøkningsaktiviteter som å skrive søknader og kontakte arbeidsgivere. Veiledere har også en tendens til å henvise deltakere til forhåndsbetalte kurser som sjeldent gir formelle kvalifikasjoner, og har derfor begrenset verdi i det ordinære arbeidslivet. Dataene viser at programmets arbeidsrettede krav kombinert med andre, ofte var i strid med deltakerens behov for kvalifisering og derfor ble det oppfattet som hindringer for deres aktiveringsprosesser (Hansen, 2020, s.79). De fleste deltakere ønsket ikke langt utdanningsløp, men å oppnå relevante og tilstrekkelige kvalifikasjoner som var tilpasset arbeidsmarkedet. Det ble søkt fagopplæring, førerkort eller formelt kvalifiserende norsk kurs, men deltakerne mottok sjeldent slike kvalifiserende tiltak (Hansen, 2020, s.80).

En deltaker søkte om kvalifiserende tiltak og han fikk avslag grunnet kutt i budsjett i kommunenes økonomi. Det lokale NAV-kontorets politikk er å godkjenne dette om deltakeren har jobbgaranti. Denne deltakeren fortsatt å søke jobber gjennom personlig nettverk, og hang på kafeer med landsmenn. Denne strategi var ikke produktiv fordi de fleste i nettverket hans var arbeidsledige og derfor manglet verdifulle kontakter (Hansen, 2020, s.80). På et annet NAV-kontor sa en deltaker følgende:

Kandidatnummer: 7200

Jeg fortalte dem flere ganger at jeg trengte kompetanse for å være kvalifisert for jobb. Så jeg så på kurs og prøvde å få støtte fra NAV, men det var veldig vanskelig ... for det var ikke penger til, kun språkkurs for innvandrere og noen elementære IT-kurs. Jeg foreslo et ettårig yrkesopplæringskurs, men det ble ikke akseptert med mindre jeg hadde en jobbgaranti fra en arbeidsgiver.

I stedet for formelt kvalifiseringskurs som kunne forbedre arbeidsmarkedets utsiktene hans, fikk deltakeren ukentlig samtale med en jobbcoach, mens han søkt på stillinger selv på internett. Denne strategien mislyktes fordi deltakeren manglet nødvendige kvalifikasjoner for arbeidsmarkedet, en mangel jobbcoachen ikke kunne ta tak i. På grunn av organisatoriske rammene og dens innflytelse på tolkninger og praksis, er det et faktum at veilederen få tolke individuelt, noe som resulterer at de praktiserer bruk av «arbeidspraksis» som eneste arbeidsrettet tiltak (Hansen, 2020, s.80).

Kvinner i studien har vurdert forbedring av språkferdigheter som grunnleggende og da de søkte om norskkurs før praksis fikk de avslag. De må lære seg norsk på praksisplass. Problemet er at kommunens arbeidsplass har en streng språkpolitikk som krever nivå 3 for å få praksisplass. Deltakeren får dermed verken norskkurs eller praksisplass. På individnivå representerer denne situasjonen en hindring i deltakers kvalifisering. På institusjonelt nivået ser det imidlertid ut til å representere en barriere det politiske målet om å inkludere vanskeligstilte tjenestebrukere i arbeidsmarkedet (Hansen, 2020, s.79-80). Institusjonelle barrierer fører til forlenget aktiveringsprosesser. Deltakere mangler fortsatt relevante og nødvendige kvalifikasjoner og kan lide av en innlåsingseffekt utløst av utilstrekkelige tiltak og støtte. Samtidige kan dette produsere demotiverte deltakere med store hull i CV-ene (Hansen, 2020, s.84). Veilederens autonomi og skjønn for å tilrettelegge individuelle tiltak for deltakere overstyres av organisatoriske rammer i KVP samt kommunens økonomi og arbeidsmarkedskrav. Motsetninger innenfor og mellom institusjonelle og strukturelle nivåer kan undergrave de gode intensjonene til HDR-tilnærmingen, hvor verken veiledere eller deltakere er i stand til å oppfylle aktiveringspolitiske mål (Hansen, 2020, s. 84).

Kandidatnummer: 7200

Artikkel 4: Annengjøringens mekanismer og betydning – en studie av Kvalifiseringsprogrammet av Ohls, C. (2019)

Artikkelen viser at annengjøring kan hindre inkludering og kan bidra til redusert arbeidsmuligheter. Annengjøring er nært beslektet med stigmatisering (Ohls, 2019, s.20). Ulikhet i språkkunnskaper, kultur og religionsutøvelse danner grunnlag for å stigmatisere deltakerne på både system-, organisatorisk og individuelt plan (Ohls, 2019, s.18).

Flere studier viser til positive resultater på KVP, og til at deltakere opplever selve programmet som meningsfylt. Men funnene viser ujevne maktforhold og marginaliserende prosesser som hindrer inkludering (Ohls, 2019, s.29). Et funn på systemnivå var NAVs mangelfulle kartlegging som resulterer i at minoritetsdeltakere med kognitive problemer ikke får ekstra støtte når de har språkvansker (Ohls, 2019, s.24). Dette strider mot deltakerens rett til et individuelt tilpasset program og tiltak. Dermed kan uhensiktsmessige tiltak bli iverksatt og virke ekskluderende (Ohls, 2019, s.28). På praksisnivå har deltakere opplevd å bli bedt om å søke på jobber på websider deltakere ikke kunne bruke selv, eller at de ble sendt til praksisplass for å praktisere språket som innebær å jobbe alene hele dagen. For å bruke websider kreves en viss grad av språkkunnskap samt it kompetanse, og å jobbe alene med mål om å praktisere språket forsterker følelse av utenforskap (Ohls, 2019, s.24). På individnivå blir deltakere beskrevet etter språkkunnskapene, for eksempel «han snakker dårlig norsk og bruker tolk, han integreres ikke». En arbeidsgiver sa: «vi kan ikke ansette en som bare går som et spøkelse her». Slike utsagn fremstiller deltaker på en nedvurderende måte og blikket blir ikke rettet mot evne til å legge til rette for integrering, men mot deltakerens mangel på språkkunnskap (Ohls, 2019, s.24).

Kulturell tilhørighet ble brukt for å diskriminere enkelte etniske grupper. Ifølge veiledere når de skulle søke praksisplass, har de opplevd arbeidsgivere som har valgt den ene gruppen framfor den andre, eller det var mer åpenbart diskriminering som: «deltakeren har feil etnisitet». Et eksempel: «*han snakker veldig godt norsk ... og har et veldig vinnende vesen. Ser på deg, glimt i øyet, spøker litt og ville ha jobb. Veldig ... hva skal jeg si? Vestlig*». Veileder tolker det å være «vestlig» som noe positivt. Der var ikke bare språkkunnskaper som var kjennetegn på «vestlig», men også væremåte. Dette appellerer til det som var likt, mens det som er «ulikt» kan symbolisere «den andre» (Ohls, 2019, s.25).

Kandidatnummer: 7200

Religionsutøvelse som grunnlag for annengjøring skjer når veiledere grunngir religion som hinder til arbeidslivet. En veileder var frustrert og beskrev det slik:

«Hun sier at hun vil jobbe. Og hvis jeg spør hvilken jobb? Da sier hun butikk. Matbutikk. Og da kommer vi til intervju, så kommer hun med hindringer. At hun vil ikke jobbe med svinekjøtt. Vil ikke ha kontakt med pils og alkohol. Og da plutselig sier sjefen: `Beklager, dette går ikke`.»

Veiledere er her i et krysspress mellom arbeidsgivere og NAV, som har sine krav på den ene siden, og deltakere som av ulike årsaker ikke oppfyller forventingene på den andre siden. Dette viser hvordan annengjøring skjer både på et individuelt plan, og samtidig er forankret i praksis og strukturer (Ohls, 2019, s.26). Det å ha «riktig klær» er også et tema. Heldekkende og hijab blir også eksempel på hvordan disse kvinnene kunne framstå som «de andre». En deltaker måtte bruke langt skjørt istedenfor heldekkende klær fordi barnehageansatte formidlet at deltaker kunne skremme barna med sin klesmåte. I en annen kontekst ble en deltaker bedt om å bruke «norske klær» på intervju for å «passe inn». Når arbeidsgivere og veiledere krever at minoritetsdeltakere endrer sin kultur for å få innpass på arbeidsmarkedet får denne praksisen assimilerende trekk (Ohls, 2019, s.27).

5 DRØFTING

Som nevnt innledningsvis er problemstillingen i denne oppgaven som følger: *Kan deltakelse i Kvalifiseringsprogrammet øke innvandreres motivasjon til jobb?*

For å besvare problemstillingen blir funnene om faktorer som øker og hindrer både indre og ytre motivasjonen til innvandrere diskutert gjennom to temaer som ble utviklet etter temaanalyse som vist i tabell 2 i metode kapitlet: «Person i situasjon og indre motivasjon» og «System-organisatoriske rammer «NAV» og den ytre motivasjon». Videre blir det drøftet hvordan motivasjonsteorier kan forklare ulike grep og utfordringer som kan påvirke arbeidsmotivasjon for ikke-vestlige innvandrere. Ambisjonen er å sette søkelys på fenomener som er med å øke innvandreres motivasjon til jobb. Rammeverk og analytisk verktøy for drøftingen vil være sosionomens yrkesetiske retningslinjer og faglig kunnskap, selvbestemmelsesteorien og hensikt med KVP som virkemiddel for å bekjempe fattigdom.

5.1 Person i situasjon og indre motivasjon

5.1.1 Brukermedvirkning og rett til individuell plan

Kvalifiseringsprogrammet ble iverksatt med hovedmål om å bekjempe fattigdom ved å kvalifisere mennesker til yrkesdeltakelse (Rugkåsa & Brodtkorb, 2015). Hansen (2020) skriver at selv når innvandrere har positive opplevelser når de møter veiledere, er ikke forventningene om å skaffe seg arbeid gjennom deltakelse på KVP oppfylt. Dette gjør at deltakere blir demotiverte. De opplever tap i sosial tilhørighet og status når det gjelder arbeidsevne og arbeidsmarkedstilknytning. Dataene viste at programmets arbeidsrettede krav kombinert med andre, ofte var i strid med deltakerens behov for kvalifisering og derfor ble det oppfattet som hindringer for deres aktiveringsprosesser. Hansen (2020) skriver videre at de fleste deltakere ønsket ikke et langt utdanningsløp, men å oppnå relevante og tilstrekkelig kvalifikasjoner som var tilpasset arbeidsmarkedet. De hadde søkt fagopplæring, førerkort eller formelt kvalifiserende norskkurs, men mottok sjeldent slike kvalifiserende tiltak. Deltakerens behov for kvalifisering, og forslagene de kommer med i sine prosesser, blir ikke hørt eller lagt vekt på når tiltak iverksettes. Gubrium & Leirvik (2021) skriver om lignende funn som Hansen (2020), og de påpeker mangel på individuell og skreddersøm tiltak. Den viser også at innvandrere hadde et komplekst livsløp, og manglende håp i møte med det institusjonelle. Individuelle planer som

Kandidatnummer: 7200

iverksettes garanterer kun arbeidsrelaterte aktiviteter og består av standardiserte kurser som ikke samsvarer med deltakerens behov. Disse forhåndsbetalte kursene gir sjeldent formelle kvalifikasjoner, og har derfor begrenset verdi i det ordinære arbeidslivet ifølge Hansen (2020).

Nordhagen et al. (2015) påpeker viktigheten av å sikre bedre oppfølging av denne gruppen ved å bruke individuell planer som brukervedvirkning, noe som i liten grad blir brukt ifølge Gubrium & Leirvik (2021). Dersom deltakere opplever å ta egne valg og bruke sine ressurser, kan dette i seg selv påvirke deltakerens selvbilde. Resultat blir styrket motivasjon, men i motsatt fall kan hjelpeløsheten bli forsterket (Helsedirektoratet, 2017).

Sosialtjenesteloven fastsetter at deltakere i KVP har rett til en individuell plan (jf. § 30). Planen skal utformes i samarbeid med deltakeren (jf. § 42) og kommunen har plikt om å rådføre seg med tjenestemottaker (jf. §28), og det de mener selv skal legges stor vekt på (jf. §42). Deci & Ryan (Helgesen, 2017) som står bak selvbestemmelsesteorien, påstår at når mennesker er indre motiverte, er man klar til å sette seg selv i gang med en handling. Når man kan bestemme over seg selv og kan ta egne valg vil det oppleves å være styrt av egne verdier og interesser. Med denne selvbestemmelsen kan man være selvgående og utføre sine handlinger av egen fri vilje, uten bruk av ytre motivasjon. Som en naturlig konsekvens gir den indre, selvbestemte motivasjonen best resultater. Ettersom selvbestemt motivasjon gir best resultater burde det legges mer vekt på reell brukervedvirkning i en KVP plan. Det er et nødvendig grep NAV veiledere burde bruke i større grad. Dette for å hjelpe deltakerne å definere sin egen situasjon og på denne måten få økt sin indre motivasjon. I tillegg burde veiledere sette av tid til helsehjelp, opptrening og andre aktiviteter som Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2017) setter fram som en naturlig del av programmets utforming.

5.1.2 Endringsarbeid gjennom relasjonen

Relasjoner er sentralt i sosialt arbeid og det er inngangsdøren for å hjelpe mennesker, skriver Ellingsen (2021). Sosionomen bruker relasjoner som handlingsberedskap i endringsarbeid (Kleppe, 2015). Når relasjonelt arbeid blir brukt som utgangspunkt for et godt samarbeid, blir problemets art lettere å kartlegge sammen med deltaker. Dette fordi mennesker har ikke kun én ting å streve med, men det er alltid komplekse, sosiale forhold som krever mer sammensatt hjelp, presiserer Vindegg (2021). Gubrium & Leirvik (2021) skriver at det kan være nyttig å undersøke deltakerens situasjon for å legge til rette for realisering av etterspurte identiteter,

Kandidatnummer: 7200

relasjoner og statuser. Dette for å unngå at deltakerens følelse av at systemet har sviktet dem øker.

I endringsarbeid er det sentralt å ta i bruk de yrkesetiske grenseverdier som ble fastsatt på grunnlagsdokument til sosialarbeidere. Dette fordi måten deltakeren blir møtt på påvirker styrkeforholdet i relasjonen samt hvordan tjenester og hjelp blir utformet (FO, 2019). Til tross for at yrkesetiske grunnlagsdokument fastsetter verdier og framhever nødvendighet av å være bevisst over egne væremåte i det menneskelig samspill, er det fortsatt mangel på forståelse av at dette påvirker dem man møter. Dette til tross for at yrkesetiske grunnlagsdokumenter formidler at skjult maktmisbruk knytter seg til kategorisering, og at omtale av deltakeren oppleves mer krenkende enn formaliserte maktmidler, (FO, 2017), finner man fortsatt eksempler på slike holdninger. Ettersom deltakere blir omtalt etter språkkunnskapene eller religion som hindring til arbeidslivet, blir deltaker framstilt på en nedvurderende måte og fokus blir tatt vekk fra integrering (Ohls, 2019). Sosialarbeideren må bidra gjennom samhandling til å styrke den enkeltes mulighet til å leve i samsvar med egne verdier, og bekjempe urimelig forskjellsbehandling av deltakere på grunnlag av deres etnisitet, kultur eller språk (FO, 2019).

Gubrium & Leirvik (2021) forteller om en deltaker i deres forskning som hadde en forestilling om at hun var i det laveste trinnet i velferdssystemets hierarki, og dette måtte hun bare akseptere. Det forskerne møtte var manglende håp i møte med det institusjonelle, og at deltakerne laget sterke narrative forbindelser mellom tidligere og fremtidige ambisjoner i arbeid og arbeidssøking. Tidligere håp og muligheter i møte med aktiveringspolitiske mål stemte ikke. I tillegg fant de i sin forskning at tilbudet om kapasitetsbyggende trening som motivasjonsrådgivning og ferdighetstrening avhenger av lokale forhold. Deres arbeidsinkludering blir formert, avgrenset og laget i kontrast til de institusjonelle tilbudene og begrensningene de hadde møtt over tid (Gubrium & Leirvik, 2021). Manglende selvbestemte motivasjon kan være en forklaring på hvorfor denne gruppen opplever manglende håp i møte med det institusjonelle.

Nordhagen et al. (2015) skriver at en av veilederens utfordring er når de ikke får tak i deltakerens definisjon av sin egen situasjon, og det NAV veiledere mener selv styrer hvilket tiltak som blir iverksatt. For det første påpeker Ellingsen (2021) viktigheten av å forstå at deltakeren har kunnskap om sine tidligere erfaringer, hva de har forsøkt og hva som ikke ha fungert. Det er det som kalles brukerkunnskap. Forskningsfunnene i den omfattende utredning

Kandidatnummer: 7200

av Nordhagen et al., (2015) påpeker nødvendighet av å ha tilstrekkelig tid med deltaker, og at veiledere følger opp færre deltakere lykkes bedre med kvalifisering av denne gruppen. Det er i samtaler veiledere har mulighet til å få tak i brukers kunnskap. For det andre kan relasjonelt arbeid bety at det finnes flere løsninger, skriver FO (2019). For det tredje er det også viktig å ha en bevissthet på at både deltakerens og veilederens erfaringer og kulturelle bakgrunn påvirker hvordan en situasjon oppfattes, oppleves og vurderes (FO, 2019). Når KVP deltakelse forutsetter at søkeren må ha behov for tett og koordinert bistand, jf. § 29 (Sosialtjenesteloven, 2019) og utsatte grupper pleier å ha lav selvtillit og liten selvinnsett i egne ressurser av forskjellige årsaker, (Maximova-Mentzoni, 2019) burde programmet inneholde aktiviteter som bedrer deltakerens helse jf. §30 (Sosialtjenesteloven, 2019). Sosionomen har relasjonelle ferdigheter som viktigste verktøy (Kleppe, 2015). Den er også sentral for å hjelpe mennesker til å vende et kritisk blikk både på seg selv og den konteksten man representerer (Ellingsen, 2021).

5.1.3 Holdninger og stigmatisering

Ohls (2019) fant ut at ulikhet i språkkunnskaper, kulturell tilhørighet og religionsutøvelse danner grunnlag for å stigmatisere på individuelt plan. Stigmatisering hindrer inkludering og bidrar til redusert arbeidsmuligheter. I rapporten fra SSB om holdninger fra befolkning mot innvandrere og innvandring i 2021, påpeker 79% av de som var med å besvare undersøkelse at de var enige i at denne gruppen hadde en god «egen innsats» på arbeidslivet, og 74% av de var også enige i at innvandrere bidrar til kulturell berikelse. Derimot er 16% enige i at disse misbruker sosiale velferdsordninger, og 17% var enige i at denne gruppen bidrar til utrygghet i samfunnet (SSB, 2021). Til tross for at tallene på 16% og 17% på mistillit er lave sammenlignet med de høyere tallene på positive holdninger, er det fortsatt mennesker i vårt samfunn som opplever diskriminering. Tallene fra SSB viser at diskriminering handler om mistillit fra majoriteten i samfunnet mot minoriteter. Funnene til Ohls (2019) viser at kulturell tilhørighet kom i ren diskriminering av enkelte etniske grupper. Veiledere har formidlet at enkelte arbeidsgivere valgte den ene gruppen framfor den andre, eller det var mer åpenbar diskriminering som: «deltakeren har feil etnisitet».

Når veiledere omtaler deltakerens væremåte som å være «vestlig» som noe positivt, og i tillegg ber deltakerne om å «bruke norske klær» på intervju (Ohls, 2019), kan dette ha en negativ påvirkning i den indre motivasjon til deltakerne. I tillegg er dette tegn på assimilering- og

Kandidatnummer: 7200

diskrimineringsatferd. Holdninger og stigmatisering kan ødelegge for indre motivasjon. Siden man blir indre motivert ved å oppleve autonomi i det som skal gjøres (Helgesen, 2017), og ikke motsatt. Med andre ord kan ikke deltakere oppleve selvstyring ved å bli fortalt av andre at de må endre sin kultur og identitet for å få innpass på arbeidsmarkedet. For å forstå handlingene og motivasjonene til innvandrere som deltar på KVP er det nødvendig å ha kunnskap om biografiske forhold, og hvordan dette påvirker opplevelsen av tapt status etter migrasjonen (Gubrium & Leirvik, 2021). Deltakere opplever personlig brudd ved å flytte fra sitt land uansett årsak. Ved å oppleve stigmatisering gjennom handlinger og uttalelser, noe som preger innvandrere negativt, opplever de nok en gang personlig brudd etter flytting til Norge (Gubrium & Leirvik, 2021).

5.1.4 KVP og person i situasjon

Nordhagen et al. (2015) sine funn finner positive effekter i kvalifiseringsløpet når deltakere har veiledere som følger færre brukere, jobber med motivasjonsarbeid og gjennom tilstrekkelig tid bidrar til å styrke indre motivasjon og reell brukermedvirkning. Funnene fra de tre artiklene (Gubrium & Leirvik, 2021; Ohls, 2019 & Hansen, 2020) om KVP samsvarer ikke alltid med Kvalifiseringsprogrammet sitt formål. For å bli deltaker i programmet må mennesker ha behov for tett og koordinert bistand og deltakelse i programmet vurderes som hensiktsmessig og nødvendig for å styrke vedkommende sin mulighet for deltakelse i arbeidslivet. I §30 om innhold står det at programmet «*skal tilpasses den enkeltes behov og forutsetninger. Den vesentlige delen av programmet skal bestå av tiltak som direkte forventes å styrke deltakers muligheter for overgang til arbeid etter endt program*». Loven fastslår at deltakere i KVP har rett til å få utarbeidet individuell plan jf. §28 og §33. En viktig etisk verdi for sosionomer er å ha et helhetssyn på mennesker, og dette er viktig for utarbeidelse av en KVP plan. Videre er det viktig å være bevisst på at individ og samfunn påvirker hverandre, og sosionomen må legge vekt på en helhetlig tilnærming til mennesker som har behov for sammensatte og tverrfaglig tjenester. Dette kan oppnås gjennom å samarbeide med ulike deler av hjelpeapparatet (FO, 2019).

Levin (2015) skriver at et primært mål med sosialt arbeid er å bekjempe fattigdom og hjelpe mennesker å sette i gang sin egen hjelpeprosess, noe som skjer gjennom hjelp til selvhjelp. Dette er grunnleggende for å få tak i deltakerens styrker og ressurser som kan føre til endringer (Kleppe, 2015). Ellingsen (2021) skriver at endring skjer når deltaker kommer seg fra en

Kandidatnummer: 7200

uønsket situasjon. Veiledere på KVP må være bevisste på at deltakerne har medfødte evner som kan øves på, slik at de bedre kan utnyttes, mens kunnskaper og ferdigheter må læres gjennom utdanning og praksis (Kleppe, 2015). Personen i situasjonen, det vil si deltakerne i møte med NAV, kan få et bedre utgangspunkt i KVP's deltakelse dersom det blir utarbeidet en individuell plan som gir reell brukermedvirkning.

5.2 System-organisatoriske rammer «NAV» og den ytre motivasjon

NAV «skal møte det enkelte mennesket med respekt, bidra til sosial og økonomisk trygghet, og fremme overgang til arbeid og aktiv virksomhet», jf. §1 i NAV loven. Deltakelse på KVP forutsetter «at tett og koordinert bistand gjennom deltakelse i programmet vurderes som hensiktsmessig og nødvendig for å styrke vedkommende mulighet for deltakelse i arbeidslivet», jf. §29 (Sosialtjenesteloven, 2009). KVP er et fulltidsprogram, som kan inngå i et variert sett av statlige arbeidsmarkedstiltak, arbeidstrening, ulike former for motivasjons- og mestringstrening, helsehjelp, opptrening og egenaktivitet som kan være med å styrke deltakerens mål om arbeid (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2017). Nordhagen et al. (2015) sine forskningsfunn finner som tidligere nevnt positive effekter i kvalifiseringsløpet når deltakere har veiledere som følger opp færre brukere (intensifisert oppfølging) og jobber med motivasjonsarbeid. Derimot viser forskere til funnene om en rekke faktorer som hemmer realisering av KVP sitt formål. Dette skjer i møte med de offentlige rammer på både NAV lokalt og kommunene, samt næringslivet som også representerer en stor andel av arbeidsmarkedet.

Hansen (2020) sin forskning viser at veiledere tolker rammene og lovpålagte KVP-regler individuelt, slik at bruk av praksisplass blir snevret til ett eneste arbeidsrettet tiltaksmiddel. Slike tiltak kan fungere så lenge de tilpasses deltakerens hovedutfordring eller behov. Såfremt deltakeren føler seg som en del av felleskapet og opplever at hen opparbeider seg kompetanse i praksis, øker muligheten for å få innpass i arbeidslivet (Nordhagen et al., 2015). Til forskjell fra når noen deltakere blir sendt til arbeidspraksis for å praktisere språket og endte opp med å jobbe hele dagen alene. I tillegg kan en hevde at dette forsterker følelse av utenforskap (Ohls, 2019).

Det er rimelig å si at deltakerene blir demotiverte når tiltaket ikke fører til økt kompetanse i kvalifiseringsløpet. Parallelt med det påstår Helgesen (2017) at brukeren ikke alltid er tilstrekkelig motivert for endring, og for å hjelpe brukers steg for endring må det tas i bruk

Kandidatnummer: 7200

motiverende tiltak av høy insentivverdi. Dette kan være en av grunnene til at innvandrere har dårlige erfaringer fra arbeidsrettede tiltak (Maximova-Mentzoni, 2019). Iht. Nordhagen et al. (2015) står det at gode grep for å lykkes med arbeidspraksis er at både deltaker og arbeidsgiver er motiverte, har god match og saksgangen er effektivt. Ohls (2019) nevner flere studier som viser til positive resultater på KVP, hvor deltakere opplever selve programmet som meningsfylt. Likevel viser hennes forskningsfunn ujevne maktforhold og marginaliserende prosesser som hindrer inkludering. Men er det virkelig slik at årsaken til redusert ytre motivasjon hos denne gruppen er snevret i feil bruk og valg av praksisplasser?

Statens helsetilsyn rapporterer i en omfattende gjennomgang at situasjon til deltakere er «ikke blitt kartlagt nok» og at mange kommuner «ikke tilbyr tilfredsstillende individuelle og skreddersøm tiltak; programmet består for eksempel av standardiserte kurs eller tiltak som ikke samsvarer med deltakerens behov» (Gubrium & Leirvik, 2021). NAV sin mangelfulle kartlegging av deltakerens behov resulterer i at minoritetsdeltakere med kognitive problemer ikke får ekstra støtte når de har språkvansker. Dette strider mot deltakerens rett til et individuelt tilpasset program og tiltak. Dermed kan uhensiktsmessige tiltak bli iverksatt og virke ekskluderende (Ohls, 2019). På den ene side er det tilbudt forhåndsbetalt kurser som ikke alltid gir formelle kvalifikasjoner (Hansen, 2020) og på den andre siden har veileder manglende kunnskap på innholdet i kursene grunnet tidspress og høy turnover ifølge Nordhagen et al. (2015).

Kommunens økonomi styrer hva som kan godkjennes som tiltak i det lokale NAV-kontoret, og veilederens autonomi og skjønn for å tilrettelegge individuelle tiltak for deltakere er overstyrt av organisatoriske rammer i KVP og arbeidsmarkedskrav (Hansen, 2020). I stedet for formelt kvalifiseringskurs fikk en deltaker ukentlig samtale med en jobbcoach, mens han søkt på stillinger selv på internett. Denne strategien mislyktes fordi deltakeren manglet nødvendige kvalifikasjoner for arbeidsmarkedet, en mangel jobbcoachen ikke kunne ta tak i, skriver Hansen (2020). Så lenge deltakeren ikke oppnådde noe form for kvalifisering eller jobb, ble det utfordrende å styrke den ytre motivasjonen. Dette fordi den ytre motivasjon er et instrument for å nå et mål man setter seg, fremhever Helgesen (2017). Gubrium & Leirvik (2021) forteller om en deltaker som var i ferd med å fullføre kvalifiseringsprogrammet og som var frustrert over sin egen situasjon. Hun fortalt om en rekke arbeidstreninger hun hadde vært i løpet av KVP tiden, og som ikke hadde ført til ordinær ansettelse. Hun ble plassert i arbeidstreningstillinger av lav kompetanse i stedet for å tilegne seg de nødvendige språkkunnskapene og faglige

Kandidatnummer: 7200

kvalifisering hun hadde behov for. Deltakeren har jobbet i et år på et hagesenter og hadde ikke opplevd å ha opparbeidet seg noen kompetanse som kunne føre til inntektsgivende arbeid. Med andre ord har ikke deltakeren oppnådd ønsket resultat, noe som påvirker hennes motivasjon videre. Helgesen (2017) refererer til Deci & Ryan, der de viser til at ytre motivasjon er den som driver mennesker til å oppnå en belønning. Imidlertid er det varierende motivasjoner for yrkesdeltakelse, siden ikke alle innvandrere har som hoved motivasjon å tjene penger. Noen vil oppnå bedre status og søke opphold til familiemedlemmer når arbeidsinntekt er på plass (Gubrium & Leirvik, 2021).

En annen hindring for aktiviserende prosesser for denne gruppen er det som Hansen (2020) påpeker i sitt forskningsfunn om språkpolitikk i kommunene. Det kreves nivå tre på norsktest for å få praksisplass i barnehager, sykehjem og skoler. I motsetning krever NAV veiledere at deltakere må ha en praksisplass først hvis de skal kunne få norskkurs som tiltak. Deltakeren får verken norskkurs eller praksisplass etter disse reglene. Med andre ord blir det politiske målet om å inkludere de vanskeligstilte i arbeidsmarkedet et uoppnåelig mål. Hansen (2020) presiserer at disse deltakere kan lide av en innlåsingseffekt utløst av utilstrekkelig tiltak og støtte når de mangler relevante og nødvendige kvalifikasjoner til tross for at KVP løpet blir fullført.

Mennesker møter verden med sin forforståelse, og måten veileder forstå og tolker ordet arbeid kan påvirke samhandling med innvandrere. Gjennom sosionomstudiet lærer en at virkelighet er sosialskapt og samfunnet endrer seg fra en tid til en annen. Der Wadel og Wadel (2007) understreker at arbeidsbegrepet er en av våre viktigste kulturelle kategorier, og som veileder bør man reflektere over måten man møter mennesker som skal ut i arbeidslivet. F.eks. bør en spørre seg om disse mennesker kommer fra en annen kultur hvor arbeidsbegrepet kanskje ikke er det samme som i Norge? Kan dette være en forklaring på motstand og spenning som skjer i samhandling med enkelte grupper? Samtidig bør en tenke på om det er andre utfordringer knyttet til kvalifisering av innvandrere og om det er viktig å ha noen runder med faglig refleksjon. Dette er sentralt for å utvikle seg som fagpersoner.

Avslutningsvis er det viktig å nevne noen strukturelle grep som kan øke arbeidsmarkedsinkludering for innvandrere. Nordhagen et al. (2015) legger vekt på å vurdere andre løsninger for umotiverte deltakere med store utfordringer. Det er da nødvendig å forbedre informasjonsflyt i NAV, særlig mellom tiltaksenhet og saksbehandlingsnivå. De formidler

Kandidatnummer: 7200

videre at opplæringen oppnås mest effektivt dersom det er et systematisk samarbeid mellom relevante aktører: offentlige, private, frivillige organisasjoner og innvandrere selv i planlegging og gjennomføring. Dette kan man lykkes i å oppnå ved å bruke en kombinasjon av faglig og språklig læring og undervisning, sammen med veiledning og praksis. Sett i et slikt lys presiserer Nordhagen et al. (2015) nødvendighet av å styrke motivasjon til deltakere ved å øke veilederens tid til relasjonelt arbeid.

6 AVSLUTNING OG KONKLUSJON

Kvalifiseringsprogrammet er et virkemiddel for å redusere fattigdom ved å kvalifisere mennesker som har redusert arbeids- og inntektsevne. Sosionomens samfunnsoppdrag går ut på å hjelpe mennesker som er utenfor med å komme innenfor, og arbeidslivet kan være en viktig arena for å realisere dette oppdraget (Glemmestad, 2021). Innvandrere er en gruppe som overstiger halvparten av deltakere på KVP de siste årene (Ohls, 2019). Til tross av at forskning (Ohls, 2019) viser at innvandrere opplever deltakelse som meningsfullt og det viser til gode resultater, er det fortsatt deltakere som mister motivasjon og håpet om å få ordinært arbeid. I denne litteraturstudien har jeg hatt følgende problemstilling:

Hvordan kan deltakelse i Kvalifiseringsprogrammet øke innvandreres motivasjon til jobb?

Det kan være vanskelig å være entydig om man har nådd målet med å svare på problemstilling. Motivasjonsteorier kan dog forklare en del utfordringer innvandrere bærer med seg i møte med strukturer og system-organisatoriske rammer. Det er mange personlige og system-organisatoriske barrierer som fører til forlenget aktiveringsprosesser. Deltakere mangler fortsatt relevante og nødvendige kvalifikasjoner og kan lide av en innlåsingseffekt utløst av utilstrekkelige tiltak og støtte. Dette kan samtidige produsere demotiverte deltakere med store hull i CV-ene (Hansen, 2020). Likevel kan man si noe om hva som både fremmer og hindrer innvandrere i arbeidsdeltakelse, og hva som motiverer de. Blant annet kan NAV veiledere prøve å balansere de individuelle tiltaksbehovene og rammene på det lokale NAV-kontor på den ene siden, og samtidig utøve god veiledning ved å finne løsninger sammen med deltaker på den andre siden. Ved å skape gode relasjoner og forbedre forutsetninger for innvandrere, kan det øke motivasjon for å nå målet om lønnet arbeid over tid.

Oppgaven har bidratt til at jeg har fått en bedre forståelse og mer kunnskap om innvandreres egen situasjon i møte med NAV-lokalt, og hvordan kompleksiteten påvirker motivasjon til arbeidsdeltakelse. Spjelkavik & Thingbø-Støldal (2014) skrev at det er ingen selvfølge at motivasjon er forankret som utgangspunkt for å være i ordinært arbeid. Denne setning har fått en annen betydning for meg nå. Jeg hadde en annen oppfattelse av NAV-lokalt i møte med deltakere. Dette er fordi kontoret der jeg var i praksis, hadde lagt godt til rette for deltakere etter deres behov. Jeg kunne ikke forestille meg at det ikke var slik på andre NAV-lokalt i andre kommuner.

Kandidatnummer: 7200

Til slutt vil jeg avrunde med noen tanker som har dukket opp underveis og som kan gi grunnlag for ny forskning. Den ene tanken er om holdninger til veiledere kan ha betydning for omfanget av arbeidsdeltakelse, og jeg synes dette spørsmålet burde vært mer utforsket på landsbasis. Det kan godt være at det er variasjoner ut ifra forskjellige deler av landet, men det skulle vært interessant og visst mer om hva som er årsaken til negative holdninger og hvordan dette påvirker valg av tiltakene mer konkret. Den andre tanken jeg kom på er hvordan styrkeperspektiv kan gi grunnlag for reel brukermedvirkning. Når denne gruppen har en såpass kompleksitet av behov, samt mangfold av etnisiteter, kulturer og ønsker, blir dette med styrkeperspektiv mer interessant å undersøke nærmere.

7 LITTERATURLISTE

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2017). *Kvalifiseringsprogrammet*.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/innsikt/sosiale-tjenester/kvalifiseringsprogram/id575786/>

Askeland, A.G. (2015). *Internasjonalt sosialt arbeid i globaliseringens tid*. I sosialt arbeid: en grunnbok. Universitetsforlaget.

Aveyard, H. (2014). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide*. 3.utg. Open University Press.

Brakalsvålet, T.I. (2020, 13.august). *Flest til ordinært arbeid etter endt Kvalifiseringsprogram*. Sentral Statistikkbyrå.

<https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/flest-til-ordinaert-arbeid-etter-endt-kvalifiseringsprogram>

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving*. (7.utg.). Gyldendal. *265 sider

Ellingsen, I.T. (2021) *Sosionom i relasjonen-å bruke seg selv i sosialt arbeid*. I Sosionomen i situasjonen. Universitetsforlaget. *14 sider

Fellesorganisasjon (FO). (2019). Yrkesetisk grunnlagsdokument.

<https://www.fo.no/getfile.php/1324847-1580893260/Bilder/FO%20mener/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>

Glemmestad, H. (2021). *Oppfølgingsarbeid i NAV. Sosialt arbeid på NAV-kontoret*. Bergen. Fagbokforlaget. * 14 sider

Glemmestad, H. & Kleppe, L.C. (2019). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. Bergen. Fagbokforlaget.

Gubrium, E. & Leirvik, M. S. (2021). *Taking Time Seriously: Biographical Circumstance and Immigrant Labor Integration Experience*. Journal of International Migration and Integration. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00830-4> *18 sider

Helgesen, L.A. (2017). *Mennesker dimensjoner. Lærebok i psykologi*. (3.utg.). Oslo. Cappelen Damm Akademisk.

Helle, C.H. (2020). *From Problems to Barriers: A Bottom-Up Perspective on the Institutional Framing of a Labour Activation Programme*. (s.75-83). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/S1474746419000241> * 13 sider

Helsedirektoratet. (2017). *Brukermedvirkning*. Helsedirektoratet.no: <https://www.helsedirektoratet.no/tema/brukermedvirkning>

Kandidatnummer: 7200

- Kleppe, L.C. (2015). *Sosialfaglig kompetanse*. I Sosialt arbeid en grunnbok. Universitetsforlaget
- Maximova-Mentzoni, T. (2019). *Arbeidsinkludering av innvandrere med omfattende bistandsbehov*. I Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. Bergen. Fagbokforlaget.
- Meld.St.09(2007-2008). *Arbeid, velferd og inkludering*. Det kongelig arbeids- og inkluderingsdepartament. *272 sider
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-9-2006-2007-/id432894/?ch=1>
- Nav loven (2016). Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven) Lov-2006-06-16-20. Lovdata.no:
<https://lovdata.no/nav/nav-loven/>
- Nordhagen, I.C., Dahle, M. & Skutlaberg, L.S. (2015). *Utredning om gode grep i kvalifiseringsløp for innvandrere*. Ideas2evidence. * 44 sider
<https://www.ideas2evidence.com/nb/publications/gode-grep-i-kvalifiseringslop>
- Ohls, C. (2019). Annengjøringens mekanismer og betydning – en studie av Kvalifiseringsprogrammet. *Fontene forskning*.12(2),18-31.
<https://hdl.handle.net/11250/2686404> *13 sider
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-9-2006-2007-/id432894/?ch=1>
- Rugkåsa, M. & Brodtkorb, E. (2015). *Utfordringer for sosialt arbeid i dag*. I sosialt arbeid: en grunnbok. Universitetsforlaget.
- Sosialtjenesteloven (2009). *Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen*-Lov-2009-12-18-131. Lovdata.no:
<https://lovdata.no/pro/#document/LTI/lov/2009-12-18-131>
- Spjelkavik, Ø. & Thingbø-Støldal, B. (2014). *Jobbmatch og jobbutvikling*. I Inkluderingskompetanse Ordinært arbeid som mål og middel. Gyldendal. * 3 sider
- Strøm, F. & Molstad, C.S. (2021). Holdninger til innvandrere og innvandring. SSB:
https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/holdninger-til-innvandrere-og-innvandring/_attachment/inline/c9c6865c-d33f-4ddf-9db6-6a251a77b5a2:d004c63004446faf74cc21856aae893a1a3822a7/RAPP2021-36.pdf
- Trygstad, H. & Dalland, O. (2020). Kunnskapskilder og kildekritikk. I Dalland, O., *Metode og oppgaveskriving* (7.utg., s. 139- 166). Gyldendal. *27 sider
- Vindegg, J. (2021) *Å arbeide med sosiale problemer*. I Sosionomen i situasjonen. Universitetsforlaget. * 44 sider

Kandidatnummer: 7200

Wadel, C. & Wadel, C.C. (2007). Den samfunnsvitenskapelige konstruksjon av virkeligheten.

Høyskoleforlaget. * 152 sider

Totalt antall sider på eget valgt pensum: *879 sider

Kandidatnummer: 7200

VEDLEGG

Ble anbefalt av veilederen min å skrive dette vedlegget:

- Jeg er minoritetsspråkelige og har ikke norsk som mitt morsmål.