

BSOBAC- Bacheloroppgave med forskningsmetode  
En kvalitativ studie om utfordringer flyktinger opplever i Norge, og rollen til sosialarbeidere i  
integrering



**Universitetet i Stavanger**

**Den samfunnsvitenskapelige fakultet**

**sosialt arbeid**

**Stavanger / mai 2022**

**Kandidatnummer**

**7154**

**Antall ord 10819**

## **Forord**

Jeg vil begynne med å takke min veileder som jeg kunne diskutere dette teamet med, og han ga meg nytte tilbakemeldinger og. Dessuten vil jeg si takk til alle mine informanter som delte sine erfaringer og opplevelser i denne oppgaven.

Til min mor og brødrene som støttet meg gjennom hele livet mitt og ikke minst i perioden som jeg studerte ved universitetet.

Jeg finner ikke nok ord å beskrive hvor mye jeg er takknemlig for kona mi. Som har tatt mer ansvar for barna da jeg jobbet med oppgaven. Hun har aldri klaget, tvert imot hun oppmuntret meg og stolte på meg. Selv om alle utfordringer, sto hun rett ved siden av meg som ga meg motivasjon å jobbe hardere.

## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>5</b>
1.1	BAKGRUNN FOR VALG TEMA .....	5
1.2	PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLING .....	6
1.3	BEGREPSAVKLARING .....	6
1.4	FORMÅL MED OPPGAVEN.....	8
<b>2</b>	<b>TIDLIGERE FORSKER OG UNDERSØKELSER.....</b>	
2.1	HVA ARBEIDSGIVERE SNAKKER OM NÅR DE SNAKKER OM SPRÅK .....	8
2.2	FLERE JOBBSØKERE BRUKER PERSONLIG NETTVERK.....	9
2.3	DISKRIMINERING .....	10
<b>3</b>	<b>TEORETISK RAMMER.....</b>	<b>11</b>
3.1	KOMMUNIKASJON.....	11
3.2	Å SE BRUKER SOM OBJEKT.....	12
3.3	SUPPORTED EMPLOYMENT.....	14
<b>4</b>	<b>METODE .....</b>	<b>16</b>
4.1	VALG AV METODE.....	16
4.2	ANALYSE.....	16
4.3	ETISK REFLEKSJON.....	17
4.4	FORBEEREDELSE OG GJENNMØRING AV INTERVJU .....	18
<b>5</b>	<b>FUNN AV PRESANTAJON.....</b>	<b>19</b>
5.1	SPRÅK.....	19
5.2	NETTVERK.....	20
5.3	DISKRIMINERING .....	21
5.4	PRAKSIS, PRAKSIS, MEN IKKE JOBB.....	22
5.5	RELASJON OG KOMMUNIKASJON.....	22
<b>6</b>	<b>DRØFTING.....</b>	<b>24</b>
6.1	SPRÅK.....	24

<b>6.2</b>	<b>NETTVERK.....</b>	<b>25</b>
<b>6.3</b>	<b>DISKRIMINERING.....</b>	<b>26</b>
<b>6.4</b>	<b>PRAKSIS, PRAKSIS, MEN IKKE JOBB.....</b>	<b>27</b>
<b>6.5</b>	<b>RELASJON OG KOMUNIKASJON.....</b>	<b>28</b>
<b>7</b>	<b>AVSLUTNING.....</b>	<b>30</b>
<b>8</b>	<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>32</b>
<b>9</b>	<b>VEDLEGG 1.....</b>	<b>35</b>
<b>10</b>	<b>VEDLEGG 2.....</b>	<b>36</b>

# 1 INNLEDNING

## 1.1 BAKGRUNN FOR VALG TEMA

Jeg studerte medisin i mitt hjemland, men kunne ikke bli ferdig med utdanning på grunn av krigen. Da kom jeg til Norge ville jeg fortsette å studere medisin, men ble jeg mer interresert i sosiale problemer. Det norske samfunnet og kulturen er helt annerledes enn det samfunnet som jeg oppvekt i.

Jeg kom til Norge som flyktning, og jeg har lagt merke til forskjeller hvordan jeg opplevde integrering og hvordan andre som kom som flyktninger opplevde det. Jeg brukte mye tid og ressurs for å finne ut årsaker. Det er vanskelig å finne noen konkrete faktorer for å finne årsaker, likevel gjennom denne studien vil jeg prøve å sette lys på noen årsaker som kan påvirke integrering.

Det er 240239 flyktninger i Norge. Det utgjør 4,5 % av befolkning i Norge (Statistikk sentralbyrå, 2021). Derfor tenkte jeg at denne gruppen har behov til en god og forsvarlig oppfølging for å hjelpe de til å kunne delta i samfunnet. Hjelp til selv hjelp er et viktig prinsipp i sosialarbeid felte, og det betyr å finne styrke siden til mennesker som trenger hjelp. Slik at den som trenger hjelp er med på finne løsning til sin situasjon. Derfor synes jeg det er viktig med mer studier og forsker angående flyktninger. På den måten kan sosial arbeidere bli mer effektive som kan føre til at mer og mer flyktninger blir integrert i samfunnet i kortere tid. Jeg synes det er mye gode og relevante kompetanser og verdier som flyktninger kan bidra med i samfunnet.

Krig er en viktig grunn til flukt. Statistikken viser at På grunn av krig i Syria, fikk rundt 11000 syriske flyktninger opphold i Norge (Statistikk sentralbyrå, 2017), og i 2022 på grunn av krigen i Ukraina har det beregnet at omtrent 30000 flyktninger som skal komme til Norge (Ellgaaen og Byermoen, 2022). Det er derfor synes jeg at det er viktig med flere studier og forsker angående flyktninger. Det finnes flere statistikk og forsker som viser hvor mye prosent av flyktninger er i utdanning eller jobb etter et visst antall år, og hvor mange av de faller bort og blir sosialhjelpsmottakere for lang periode. Det er bedre for flyktninger selv og hele samfunnet at så mange flyktninger som mulig blir integrert.

Rollen til sosial arbeidere som jeg skal snakke om i min studie er veileder på flyktningstjeneste eller på NAV. Dessuten er det viktig at sosial arbeidere utfører mer studier og forskninger slik at temaet (Integrering) blir mer studert.

## 1.2 PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLING

For å kunne presentere tema, formulerte jeg de følgende problemstillinger

*Hva er mulige utfordringer som flyktninger opplever for å kunne delta i samfunnet?*

*Og hvilken måte kan sosionomer bidra til at flyktninger blir integrert?*

Flyktninger er person som flyktet fra hjemlandet sitt som ikke kan eller tør å reise tilbake på grunn av frykt forfølgelse på grunn av rase, religion, nasjonalitet, medlemskap i en sosial gruppe, eller politisk meninger i eget hjemlandet.

UNHCR som er FNs høyrekommissær for flyktning sier at person regnes som flyktninger når hjemlandet til den personen kan eller vil ikke beskytte den, og det er en risiko at personen blir utsatt for forfølgelse i strid med menneskerettigheter.

Når noen personer flyktet fra hjemlandet til Norge, skal han eller hun søke asyl. Den personen skal være asylsøker i hele perioden fra han søker asyl til sin sak blir ferdig behandlet. Hvis asylsøkeren oppfyller konkrete kriterier, får han oppholdstillatelse som flyktning. (

Kriteriene er at asylsøkeren forfulgt på grunn av etnisitet, hudfarge, religion, nasjonalitet, medlem i en spesiell sosial gruppe, eller politisk mening. Eller hvis asylsøkeren reiser tilbake til hjemlandet, er det risiko at han eller hun får dødsstraff, tortur, umenneskelige behandling, eller straff. (UDI,

I denne studien skal jeg forsøke å finne ut årsaker bak at noen flyktninger opplever utfordringer når de vil integrere i samfunnet.

## 1.3 BEGREPSAVKLARING

Norsk språk nivåer:

Ifølge folkeuniversitetet følger norsk språk det felles europeiske rammeverket for språk, og det er delt opp til følgende nivåer. (folkeuniversitetet, u.å.).

1. A1 Nybegynner
2. A2 Litt øvet
3. B1 Mellomnivå
4. B2 Høyere mellomnivå
5. C1 Høyere nivå
6. C2 Perfeksjonering

Språk krav for de som vil studere på høyere utdanning nivå og gikk ikke på norsk videregående utdanning, er B2 eller C1 (samordnaopptak, 2021). men det finnes ikke bestemt språk krav for videregående opplæring. De som ikke har norsk som morsmål, har rett å bruke mer enn 3 år på opplæring. Dessuten finnes det innføringsår tilbud som forbereder til vanlig videregående skole. (Vilbli, u. å.)

#### Integrering:

Brochmann 2020 skrev at begrepet integrering ble knyttet til innvandrere da var det økning av innvandring i Norge fra 1970-tallet. Likevel gjelder ikke integrering bare innvandrere, men integrering kan også gjelde andre grupper som eldre eller funksjonshemmede. Integrering betyr å innlemme en vis gruppe i samfunnet, og har ulike nivåer. Den som jeg skal referere til i dette studie er å innlemme flyktninger i arbeidsliv og utdanning.

#### Flyktning guide:

Er et tilbud gjennom Røde kros. Det er noen frivillige som vil være flyktning guider. De melder seg til Røde kros, og fortelle om seg selv hva er sine interesser og hvor mange dager kan de treffe flykningen. Når flyktninger ønsker en flyktning guide, kobler Røde kros de som har samme interesser hvis det er mulig. Etter det bestemmer flykningen og flyktning guiden selv om de vil fortsette å treffes, når og hvor skal de treffes. Flyktning guide er et tilbud som blant annet hjelper flyktninger å praktisere språket, lære mer om det norske samfunnet, og danne et nettverk. (Røde kros, u.å.)

Introduksjonsprogram: som er beskrevet i regjeringen sitt nettside, gjelder programmet personer som er mellom 18 og 55 år og tilhører til en av følgende grupper:

1. Asyl som fikk opphold som flyktninger.
2. Overføringsflyktninger.
3. Opphold etter humanitær årsak.
4. Familiegjenforening til personen som tilhører til en gruppe som er navnet over. (Regjeringen, 2021).

## **1.4 FORMÅL MED OPPGAVEN**

Formålet med oppgaven er å finne en ny kunnskap angående integrering, se på resultater til brukt tiltak, og øke oppmerksomhet som gjelder flyktninger. Flyktninger som kommer til å være i Norge og har familier, blir en del av samfunnet. Derfor er det viktig at føler at de er inkludert i samfunnet og en har tilhørighet til landet. Informantene som jeg snakket med var veldig takknemlige til det som de fikk, og alle sa mente at det ikke ønsker å være i annet land enn Norge. Jeg tror sosial arbeider som jobber med sosiale problemer, har ansvar å undersøke måter som kan gjøre samfunnet bedre. I tillegg er det viktig å være kritisk over sin holdning slik ar han kan utvikle seg som profesjonsutøver. Dessuten er jeg veldig opptatt på arbeidsinkluderingsstilnærming for flyktninger, og integrering generelt. Jeg håper at min oppgave kan hjelpe til å se på integrering fra et annet perspektiv, og kan finne nye årsaker for at flyktninger blir aktive aktører i samfunnet. Flyktninger er en gruppe som har sine kjentegner, og noen av de har opplevd noe grusom eller livsfarlig hendelser. Faglig metodikk trenger for å kunne jobbe sammen med flyktninger, og hele samfunnet bør være aktiv aktør i integrering.

## **2 TIDLIGERE FORSKER OG UNDERSØKELSER**

I dette kapittelet skal jeg presentere forskninger og rapporter som sammen med de teoretisk rammer skal brukes for å besvare problemstillinger.

### **2.1 HVA ARBEIDSGIVERE SNAKKER OM NÅR DE SNAKKER OM SPRÅK**

Språk er et viktig for å kunne integrere i samfunnet gjennom jobb eller utdanning, og denne rapporten setter søkelys på viktigheten av språkferdigheter til innvandrere for å finne jobb. Denne rapporten av Bjørnset, Kindt og Rogstad handler om hvor mye arbeidsgiver vet om norskprøven, og hvor viktig norskprøven faktisk er i jobbsøksprosessen. Forskerne skrev at desto bedre språk en jobbsøker med innvandrerbakgrunn har, desto bedre mulighet å finne jobb. Dessuten pekte forskerne på at arbeidsgivere kan være ikke sikre på språkferdighet til jobbsøker med utenlandsnavn (Bjørnset, 2021, s. 6) . Men spørsmålet er i hvilken grad bruker arbeidsgivere norskprøver for å vurdere norsk ferdigheter? Bjørnset, kindt og Rogstad refererte til et felteksperiment at 1/3 del av respondentene arbeidsgivere mener at norskprøve nivå B2 kan gi en indikasjon på språknivået.



Likevel forskerne fant ut fra andre datakilder at arbeidsgivere bruker i en liten grad norskprøver resultater for å vurdere norsk til jobbsøkere (Bjørnset, 2021, s.7). Forskerne har sendt spørreskjema til noen leder i norske bedrifter angående å bestå norskprøve nivå B2. 32% av de spurte arbeidsgivere som svarte mener at å bestå norskeprøve kan gi en nok informasjon om språkferdighets, 35% mener at å bestå prøven gir lite informasjon. 22% svarte at de vet lite om norskeprøver, og 11% svarte at de ikke vil svare. Forskerne sammenligner det to siste tallene med resultatet fra tidligere undersøkelse lagt av Kompetanse Norge som tyder på at 9 av 10 av de spurte arbeidsgivere vet ikke noe om norskprøver. Ifølge forskerne forskjellen kan skyldes at undersøkelsen som ble lagt av forskerne i denne rapporten er nyere enn undersøkelsen av Kompetanse Norge. I tillegg var det mye debatt i media i det siste årene om endring i krav om å bestå norskprøve for å søke norsk statsborgerskap. Altså ble flere kjente med norskeprøven, forskjellen kan forklares på at arbeidsgivere som ble spurt er fra ulike sektorer og bransjer. Arbeidstyper hvor det er mange innvandrere som jobber kjenner til norskeprøver mer enn typer jobb som innvandrere er lite representert. (Bjørnset, 2021, s. 36-38)

Bjørnset, Kindt og Rogstad skrev i sin rapport at arbeidsgivere som deltok i undersøkelse bruker andre metoder for språk vurdering til jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. Kriteriene som de bruker er blant annet egenvurdering av jobbsøkere gjennom intervju eller vurdere skriftlig språk i søknad . Altså vurderingen er basert på subjektiv kriterier ikke på resultater til norskprøver som er mer objektiv og nøytral metode. (Bjørnset, 2021, s.40)

Hvorfor stoler arbeidsgivere mer på subjektiv vurdering enn objektiv vurdering?

Svaret ifølge forskerne i rapport kan være at arbeidsgivere ser på språk fra et annet perspektiv. Ord og grammatikk er viktig, men arbeidsgivere mener at språk handler mer om den sosiale og relasjonelle aspekten. De er mer opptatt av hvordan jobb kandidaten kommer til å passe inn i arbeidsmiljøet. Arbeidsgivere foretrekker en som kan fort kjenne til normer i jobben, vet hvordan å behandle kunder, og samarbeide godt med andre kollegaer. Der er derfor er arbeidsgivere ikke helt sikre på norskprøver kan vurdere (språkferdigheter) som de tror er viktig. (Bjørnset, 2021, s.8).

## **2.2 FLERE JOBBSØKERE BRUKER PERSONLIG NETTVERK**

Artiklene som jeg brukte, handler om studenter, men jeg tror det er gyldig i min forskningsprosjektet fordi det viser at det finnes flere veier til jobb, og nettverk er blant annet

metodene som er brukt i det norske arbeidsliv. I tillegg vil jeg vise at jobbsøking er en tøff prosess, og det er mye konkurranse for studenter som ikke har språk vansker som flyktninger, og det er derfor synes jeg at jobbsøking er enda mer vanskeligere for flyktninger.

I denne første artikkelen som ble skrevet av Hanstad ble det nevnt andre metoder som en kan brukes for å finne jobb (Hanstad, 2013). Datakildene var tidligere statistikker, og intervju med daglig leder i rekrutteringsselskapet, og direktør i Xtra personell Hanne Zimmermann. Begge mente at jobbsøking trenger en viss kompetanse og ferdigheter for eksempel evner å gjøre seg synlig i arbeidsmarkedet, og metoder en kan skaffe mer kontakter. Arbeidssøker benytter seg av nettverket på en større grad enn før, og sosial medier er også et viktig verktøy som mange bruker nå. LinkedIn som er et nettside/sosial media, ble nevnt som viktig og velbrukt i jobbsøkingsprosessen. Likevel er det viktig å ikke vise seg som desperat å finne jobb i LinkedIn, en kan skrive hva han/hun kan, sin kunnskap og sin erfaring.

Dessuten brukte jeg en artikkel som er skrevet i studenttoget. Navn til artikkel er sju av ti jobber blir aldri lyst ut. (Studenttoget, 2016). Gisle Hellsten som var karriersenteret leder på UIO mente at studentene bør begynne med jobbsøking før det er ferdig med sin utdanning. Han mente at det er viktig å engasjere seg, og det finne en rekkevidde områder hvor en kan bygge opp sitt nettverk. Dessuten nevnt han at å finne jobb er en langvarig prosess som krever tid og energi fysisk og psykisk. Derfor bør en være klar over det, og for studenter er det viktig med å være oppdatert på hva som skjer i fagsektoren, og holde kontakt med lærestedet, eller universitetet fordi de er et sted som studenter kan bruke for danning av nettverk.

### **2.3 DISKRIMINERING**

En 2009-statistikk viser at over halvparten av innvandrere opplever diskriminering i ett eller flere områder. (Statistisk sentralbyrå, 2009).

Jeg skal bruke rapporten til Trude L. Hansen som handler om diskriminering i arbeidsliv. Hun har basert sin rapport på en undersøkelse av Arnfinn Midtbøen og Jon Rogstad. De sendte 1800 fiktive jobbsøknader til ekte jobbannonser. Det ble sendt 2 jobbsøknader til hvert arbeidssted, forskjellen var at en søknad hadde et fiktivt typisk norsk navn, og den andre søknad var med fiktivt utenlandsk navn. Bortsett fra det ar begge søknadene ganske likt. Resultatet var at det ble 25% mindre sjanse at de som ikke hadde typisk norsk navn ble innkalt til intervju. Det var andre faktorer som spilte rolle i denne undersøkelsen. Kjønn, geografi, sektor var blant annet varianter

som påvirket resultatet. Offentlige stillingene som ble utlyst hadde mer klart utdanningskrav enn de private stillingene, og på grunn av dette var det mer sannsynlighet at arbeidsgivere brukte egne vurdering. En annen grunn som forsterket at arbeidsgivere brukte egen vurdering var at de ga en stor oppmerksomhet på personlig egenhet. En annen forklaring kan være at offentlig sektor er mer forpliktet å inkludere mennesker av utsatte grupper. Forskerne ville samle mer kvalitative opplysninger. Derfor har de intervjuet 42 av arbeidsgiverne som har mottatt søknadene. Noen arbeidsgivere som var skeptiske mot arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn, det var andre som var skeptiske til flerkulturelt arbeidsliv, og det var noen arbeidsgivere som ikke skeptiske, men likevel kalte inn bare de som har typisk norsk navn. Dessuten var det en stor forskjell på arbeidsgivere sin erfaring med arbeidstakere som har innvandrerbakgrunn.

### **3 TEORETISK RAMMER**

I dette kapitlet skal jeg presentere de teoretiske rammene som jeg skal bruke sammen med innsamlet data for å drøfte funnene som ble identifisert. Teoriene som jeg mener som gjelder min studie er kommunikasjonsteori og Soppursted employment. Jeg mener at i sosialarbeid feltet er en god forståelse av brukere viktig for å kunne yte en god tjeneste, og en god forståelse forutsetter en god relasjon og kommunikasjon mellom brukeren og profesjonsutøver. Som jeg skal forklare mer i dette kapitlet.

#### **3.1 KOMMUNIKASJON**

Hva er kommunikasjon

Mennesker har en kompetanse som de ble født med, som er å kommunisere med andre. Når babyen gråter, er det sin måte å kommunisere med andre. Kommunikasjonskompetanse er noe som utvikles med andre medmennesker, og den utviklet først og fremst gjennom språkutvikling. Den kompetanse er vesentlig når en arbeider med andre mennesker. I sosialt arbeid hvor profesjonsutøver jobber sammen med bruker og andre partner, er det viktig å utvikle denne kompetansen, slik at samarbeidet mellom alle aktører blir bedre. (Røkenes & Hanssen, 2006, s. 7).

Yrkeskompetanse er bygget på relasjonskompetanse og handlingskompetanse.

Relasjonskompetanse er evne å forstå og samhandle med den som gjelder på en hensiktsmessig

og meningsfull måte, som fører til at den som vi jobber sammen med føler seg at han ble godt tatt imot. I sosial arbeidet er det viktig at fagperson forholde seg til hva er det beste for bruker, sørge for at meningen til bruker ble hørt .Relasjonskompetanse begynner med den første møte med brukeren. I hele perioden der fagperson jobber sammen med bruker, er det fagperson som har ansvar for å holde og utvikle relasjonen som ble dannet. Når arbeidet er ferdig med brukeren, skal fagperson ha evner å avslutte den relasjonen på ansvarlig måte. (Røkenes & Hansssen, 2006, s.8-9)

Handlingskompetanse er blant annet kunnskap og ferdigheter som profesjonsutøver behersker for et viss yrke. Det er noen bestemte ferdigheter som kreves for å utøve bestemte yrker. Slike ferdigheter og kunnskap kan skaffes gjennom utdanning, opplæring eller erfaring.

I yrker der en jobber med mennesker bør en tenke på at det er viktig å være oppmerksom på forholdet mellom alle aktører i situasjon. En dyktig fagperson bør se bruker som subjekt som har egne meninger og tanker. Ga eksempler at det ikke er nok at en sykepleier har kunnskap om å sette ei sprøyte på et lite barn, men sykepleier bør kunne tenke på hvordan barnet opplever det, er barnet redd a sprøyte, hva det kunne bli gjort for å redusere frykten hos barnet. Slike reflekterende tanker er like viktig som kunnskap om prosedyrer. (Røkenes & Hansssen, 2006, s.8-9).

### **3.2 Å SE BRUKER SOM OBJEKT**

I et yrke hvor det finnes en bruker som trenger hjelp på den ene siden, og en fagperson som profesjonsutøver på den andre siden, skjer det at fagperson er mer opptatt å finne en løsning eller et tiltak. Fagperson tenker på hva han vil gjøre med eller for bruker. Slike tankemåter kan bli forsterket når fagperson er usikker på sine evner og kompetanser, når fagperson vil vise sin problemløsningsevne eller når det er store forventninger at fagpersonen kommer til å finne gode resultater.

Dilemmaet er det er lett å være handlingsorientert. For eksempel i en akuttsituasjon skal helsepersonale reagere raskt og handle situasjon på en ansvarlig og hensiktsmessig måte, men det kan føre til at sykepleieren ikke kan tenke mye på å informere pasienten på hva kommer til å skje, og at pasienten kan føle at han er et objekt. Pasienten kan føle at han ikke ble godt tatt imot, og hans selvbestemmelsesrett og integritet ble krenket. (Røkenes & Hansssen, 2006, s. 12).

Jeg synes at slike situasjoner gjelder også sosialarbeidere. Selv om sosialarbeider sine avgjørelser er basert på det regler og lover som han lært seg gjennom utdanning eller opplæring, er det viktig også at sosialarbeider reflektere over sine hendelser, tenker på hvordan bruker opplever situasjonen og løsning, ble bruker sin mening hørt og var brukeren med på utforming av løsning. Slike evner kan forsterke relasjonskompetanse.

I helse og sosialfag feltet, ser samfunnet på yrkesutøveren som en ansvarlig person som har visse kunnskap og ferdigheter, og er kompetent nok for å utøve sine oppgaver. Slik tankegang kan gi yrkesutøveren makt i relasjon med klienter, eller pasienter. Lover og retningslinjer som er grunnleggende for at fagperson avgjøre i en sak eller en situasjon, men det er viktig å forklare til brukeren på en forståelig og ansvarlig måte hvorfor ble det tatt slik avgjørelse. (Røkenes & Hansssen, 2006, s. 149).

Relasjonen mellom fagperson og bruker er bygget på tillit, bruker stoler på at fagperson sin intensjon er hjelpe brukeren på den beste måten som mulig. Hvis brukeren mistenker på at fagperson misbruker sin makt, kan relasjonen bli krenkende. (Røkenes & Hansssen, 2006, s. 151).

Relasjon i en profesjon er ikke i seg selv et mål. Som Ellingsen beskrev i sitt kapitel om profesjonelle relasjoner og følelser (Ellingsen et al., 2021, s 58). Hvis målet er å utføre et godt sosialarbeid, er bare å etablere relasjon med brukeren ikke nok, men relasjonen skal bli brukt for å oppnå målet.

Når det gjelder kommunikasjon og relasjon, finnes det noen faktorer som spiller roll i danning og vedlikeholde en god relasjon. Etter min mening er det en faktor som gjelder problemstillingen min som er kontekst forståelse.

Inger Ulleberg skrev i sin bok (kommunikasjon og veiledning) at ifølge Bateson som har skrevet mye om kommunikasjon og relasjon (Ulleberg, 2004, s. 14) at Kontekst forståelse er rett og slett de rammene som vi bruker for å forstå en situasjon. Mennesker letter forklaring hele tiden. Når en opplever en situasjon, så prøver han å tolke den basert på noe som han har erfart før.

Mennesker utvikler seg og forandre sine tanker i møte med andre. Det er viktig at mennesker er klar over at relasjon er grunnleggende i vår utvikling, og det er lik viktig å vite at erfaring og tolkning av situasjon er subjektiv, så det er vanlig at en har sin tolkning til en situasjon som er helt annerledes enn en annen sin tolkning av den samme situasjonen. (Ulleberg, 2004, s. 48).

En viktig faktor som kan påvirke mennesker forståelse av en situasjon er kultur.

Vi utvikler vår forståelse av hendelser gjennom det som vi opplever hverdag, det som vi vokst opp med, og det som vi lærer. Mennesker har ulike kulturer, og et fenomen eller oppførsel kan betyr ikke det samme i ulike land. Eksempelvis er at det er akseptabelt å sette seg i taxi uten å hilse i Norge, men Danmark kan sees på at det er uhøflig.(Ulleberg, 2004, s. 50).

Derfor er kulturforskjell forståelse er essensiell for at vi har et bredere forståelse over hvordan andre mennesker oppføre seg.

### **3.3 SUPPORTED EMPLOYMENT**

For å kunne hjelpe flyktninger å delta i arbeidsliv, bør det finnes nyttige arbeidsrettede tiltak. En tilnærming som jeg synes, kan gi gode resultater er Supported Employment eller SE.

Jeg skal ta med teori om Supported Employment som er utgitt i rapporten til Nøkleby, Blaasvær og Rigmor.

Målet av rapporten var å se nærmere på effekten av bruk av SE med personer som har behov for hjelp til å komme i arbeidsliv.

Hva er SE?

SE er en metode som har mål å hjelpe mennesker med fysisk eller psykisk problem, eller utsatte grupper, for kunne skaffe seg en jobb. SE inkluderer alt fra før, under og etter arbeidstakeren har fått jobb.

SE begynner første med å sette hjelpmottakeren på vanlig jobb, og etter det gi han nødvendig opplæring. På andre ord place then train som skyldes fra den tradisjonelle tilnærming train then place. I SE tilnærming arbeidet regnes som mål og metode. (Nøkleby, 2017, s. 5)

SE var først rett mot personer med lære vansker, men etter hvert ble den metode brukt med ulike utsatte grupper blant annet med de som har dårlig norskkunnskap ( som flyktninger).

SE ble utviklet i USA i 1970 tallet da var det endringer i samfunnet som gjeldte

menneskerettigheter og myndiggjøring av folk. I Norge ble SE vurdert som en annen alternativ enn den vanlig tilnærming som er å gi opplæring i form av tiltak før jobb. Arbeidet som skal finnes til arbeidssøker kan være heltid, deltid eller til og med noen timer per uke. Arbeidsgiver kan få lønnstilskudd, og arbeidssøker kan få lønn, trygd eller andre typer stønad. Jobbspesialist er en yrkesutøver som skal jobbe både med arbeidstaker og arbeidsgiver. De viktige elementer i

SE er inkludering, rask komme inn i arbeid, tett oppfølging i arbeidsplassen og en jobbspesialister. (Nøkleby, 2017, s. 16 ).

Under SE, finnes det forskjellige tilnærminger som er rett mot ulike utsatte grupper og har ulike metoder. Individual placement and support eller IPS er en tilnærming som er rettet mot mennesker som har moderate til alvorlig psykisk lidelser. I tillegg til de viktige elementene som ble nevnt, finnes det andre element som gjelder IPS, og den er behandlere i psykisk helsevern og oppfølging av psykisk helse. (Nøkleby, 2017, s.17).

I Norge ble SE ble brukt i 1990 Tallet, første gruppen var utviklingshemmede arbeidssøkere. Neste gruppe som ble SE prøvd med, var mennesker med psykisk lidelser, rusmiddel misbrukere, og mennesker med nevrologisk skader. Årene etter ble det uenighet mellom norske politikere. Noen politikere mente at det er bedre å bruke den vanlig tradisjonelle arbeidstilnærming (train then place), og andre mente at SE er en bedre tilnærming som kan brukes med utsatte grupper. Stortingsmelding nummer 46 i året 2013 ble det sterk ønske med å bruke vanlig arbeidsplasser som tilnærming til arbeid.

Siden SE ble brukt ikke lenge siden i Norge, er det ikke mange forsker som undersøker effekten av SE som tilnærming til arbeid. (Nøkleby, 2017, s. 18).

Metode som ble brukt i rapporten var systematisk oversikt. Forskere har utført søkt i relevant litteraturkilder, og søket var sist oppdatert i 2016. Forskere har ekskludert litteratur som verken SE eller IPS ble brukt. Mulige konsekvenser som skal vurderes ved bruk av SE og IPS er at arbeidssøkeren finner jobb, økning i inntekt, økning i livskvalitet og måling på psykiske eller fysiske symptomer.

Litteratur som ble inkludert var fra studier som ble utført i ulike land, og i tidsrom mellom 1995 og 2015. Oppfølging varighet var mellom 6 måneder til 5 år. Sammenlignet var mellom SE og IPS fra ene side, og den vanlig arbeidstilnærming som opplæring i skjermet sted, eller støtte til å søke vanlig arbeid fra den andre siden. (Nøkleby, 2017, s. 7).

Forskerne konkluderte at SE og IPS har bedre effekt på å hjelpe personer i utsatte grupper til å skaffe seg jobb, og den beste effekten var effekt av IPS for personer med psykisk lidelser, og den tilnærming kan bli overført og bruk i Norge. Det gode Resultatet som IPS skorte betyr ikke at det ikke er noe vits å prøve SE med andre grupper som trenger støtt for å komme i arbeid. (Nøkleby, 2017, s. 8).

## **4 METODE**

### **4.1 VALG AV METODE**

I denne oppgaven valgte jeg kvalitativ metode. Kvalitativ studie er avhengig av hvordan forsker fortolke samtale, observasjon eller skriftlig tekst. Slike studier legger mer vekt på hvordan de involverte opplevde en situasjon, og er opptatt av menneskers handlinger og meninger. Forskeren skal forsøke å komme med en kunnskap fra data som ble samlet. Fortolkning er sentralt også i kvantitativ studie, men her er det tall og statistisk som skal forklares. (Den nasjonale forskningsetiske komité for medisin og helsefag, 2009).

En fordel av en kvalitativ studie er at det finnes flere datakilder. Det kan være direkte intervju, høre på lydopptak eller lese dagbok. Forsker velger selv ut ifra situasjonen et av alternative eller kombinasjon av flere. I tillegg kan data som ble samlet ble verifisert av bruk av gyldige dokumenter. (Corbin & Strauss, 2008, s.27).

### **4.2 ANALYSE**

Data som er blitt samlet, skal bearbeides og analyseres. Tematisk analyse er ofte brukt metode i kvalitative studier og den kan defineres som en metode som data kan bli analyseres og identifiseres. (Braun & Clarke, 2006, s. 4). Den første og viktigste delen av denne metoden er å analysere data for å kunne finne et tema. Et tema fanger opp noe viktig del innen datasett som er relatert til problemstilling som forskeren har. Det er å finne noe mønster i datasett som kan observeres. Et tema må ikke være om noe som er repetert flere ganger i datasett, men et tema handler mer om hva forsker\er mener er relatert til problemstilling. (Braun & Clarke, 2006, s. 10). I denne oppgaven brukte jeg tematisk analysen som er presentert av Brun og Clarke, for å behandle data som jeg har samlet gjennom intervjuer. I følge Brune & Clarke har tematisk analyse seks faser (Braun & Clarke, 2006, s.16-23).

1. Å bli kjent med sin data.
2. Å lage koder.
3. Å fange opp temaer.
4. Å undersøke temaer.
5. Å identifisere og gi navn til temaer.
6. Å produsere temaer.



Den første ble jeg kjent med data som er samlet. Altså jeg leste gjennom hele data flere ganger. Den andre fasen er finne koding. Etter at forsker er ferdig med å lese data, er neste steg å finne det som forskeren synes er interessant i data. Jeg markerte avsnittene, linjene og ordene i data som jeg la merke til. Den tredje fasen er at jeg sorterte koder i flere temaer. Den fjerde fasen er velge de viktigste temaene som jeg ønsker å skrive om. Dette var en vanskelig og utfordrende fase, siden at jeg måtte komme ut med temaer som er relevante til min problemstilling. I tillegg fant jeg ut at det er noen temaer hadde jeg ikke nok opplysning om, og noen temaer slått sammen med hver andre. Den femte fasen gikk jeg gjennom alle temaene spesifikk og ga dem navn, og den sjette og siste fasen kom jeg fram til de følgende temaene.

Da begynte jeg med å analysere innsamlet data, opplevde jeg et problem. Problemet var hvordan skal jeg begynne? . Ifølge (Corbin & Strauss, 2008, s.69-70) er å stille spørsmål er en viktig metode for å finne et punkt å begynne fra. Ann Lamott har beskrevet i sin bok (Bird by Bird) at å komme med spørsmål er et nyttig verktøy som hjelper forfatter å sette i gang et skriftlig prosjekt. Selv om Lamott snakket om forfattere, er å analysere data ikke noe helt annerledes. Både forfattere og forskere som analyserer data kan oppleve ofte en periode hvor de vet ikke hvordan de skal begynne. Spørsmålene dreiet seg om svarene som jeg fikk fra informantene slik at jeg kunne forstå situasjonen fra informantene sin perspektiv. Som hjalp meg å finne ut hva de var mest opptatt av når de snakket om integrering, og det førte til at jeg kunne komme med funnene som jeg skal presentere senere.

### **4.3 ETISK REFLEKSJON**

Alle informantene fikk skriftlig samtykkeerklæring som ble forklart hvorfor jeg valget de, og hva jeg vil gjøre med opplysninger som jeg kommer til å samle gjennom intervjuer. Skjemaene ble signert og levert til meg. Informantene ønsket selv at de ville bli anonymeste av ulike grunner. De ble orientert at de kan nekte å svare på noen spørsmål eller snakke om noen temaer, hvis de er føler seg ukomfortable, og de trenger ikke å forklare seg. De kan si tydelig til meg at : (jeg vil ikke svare på det). Under intervjuene ble de påminnet om sine rett å avholde seg fra å svare. Slik at de ikke føler seg at de presset å svare.

Det ble ikke tatt noen lydopptak under intervjuer. Jeg skrev notatene ned, og alle notatene skal makuleres etter sensur er registrert. En informantene foretrukket å snakke på sitt morsmål. Han

mente at det er lettere å uttrykke seg på eget morsmål. Heldigvis kan jeg det samme språket, men jeg bruke lang tid å oversette notatene til norsk. Jeg har prøvd å være så nøye som mulig slik at hans meningen ble riktig forstått.

Hvordan de opplevde de ulike utfordringene, var et vanskelig spørsmål. Jeg observerte at de var berørt. Selv om noe har skjedd i fortid, er de berget av det fremdeles. Jeg måtte vise respekt og forståelse til informantene under intervjuene. Informantene var veldig opptatt med å fortelle om sine historier. De mente at de ønsket at flere slike undersøkelser blir tatt slik at flere flyktninger blir bedre integrert i samfunnet.

Å ha et helt objektivt perspektiv når forskere utfører en kvalitativ studie er noe vanskelig. forskere perspektiv, kunnskap, erfaring osv., spiller viktige roller i utforming av studie. (Corbin & Strauss, 2008, s. 32).

Et annet utfordring var at jeg selv kom som flyktning. Jeg Prøvde så godt som jeg kan å være nøytral, og ikke blande min opplevelse som flyktning med informantene sine opplevelser.

#### **4.4 FORBEEREDELSE OG GJENNMFØRING AV INTERVJU**

Mitt ønske var at jeg vil ha intervjuer med to målgrupper. Den første målgruppen er tidligere deltakere på introduksjonsprogram. Jeg ville vite fra de som kom som flyktninger til Norge, hva de opplevde og hva de mener er vanskelig med integrering i et nytt land. Den andre målgruppen var en ansatte i flyktningstjeneste. Jeg tenke å høre fra en profesjons synspunkt. Altså jeg ville vite fra en som har en relevant erfaring med å jobbe med flyktninger. Det er mulig at den ser på hele prosessen fra et annet perspektiv. Jeg begynte med rekruttering i mars 2022, men det var vanskelig å rekruttere en ansatte i flyktningstjeneste, for at jeg fikk samtykke litt sen.

Da ble det intervjuer med en målgruppe. Etter råd fra min veileder, prøvde jeg å rekruttere tre intervjusubjekter. Alle tre ønsket å være anonyme. De hadde private grunner som de ville ikke opplyses. jeg har bearbeidet data som jeg har samlet slik at ikke noen opplysninger kan føre til informantene bli gjenkjent. Derfor følgende fiktive navn ble gitt til informantene: Per, Olav og Jan.

Informantene har ulike etnisk bakgrunner, ulike aldre, ulike utdanning bakgrunn og ulike sivil status. Jeg prøvde å rekruttere på den måten, for å finne ut om det finnes noen faktorer som spiller viktige roller i integrering.

Jeg rekrutterte informantene gjennom bekjente. Jeg snakket med hver informantene alene og forklarte hva jeg vil gjøre med informasjonene som jeg skal samle, og de fikk skriftlig samtykkeerklæring som beskrev målet mitt detaljert.

## **5 FUNN AV PRESANTAJON**

Som jeg nevnt tidligere, brukte jeg tematisk analyse av informantene sine svar. Jeg har kommet fram med de følgende temaer: Språk, Sosialnettverk, Diskriminering, Praksis, Kommune ressurs, Relasjon med veiledere.

### **5.1 SPRÅK**

Når intervjusubjekter ble spurt om hvordan var et å lære norsk, svarte Jan at det var ikke så vanskelig i begynnelsen siden han kunne engelsk, men for å kunne klare B2 nivået brukte han mye tid på grammatikk og skriving. « fra A1 til B1 var ganske lett, men fra B1 til B2 var vanskelig» sier Jan. Per som ikke har utdanning fra før, hadde det veldig vanskelig å lære ett nytt språk. Han mener til i dag kan han ikke snakke bra norsk. Han sa at det er sine barn som hjelper han med å lese norske brever og han må bruke tolk når han har avtale med legen eller offentlig kontorer. Han sier at han kan litt norsk , men han stoler ikke på seg selv at han kan snakke bra norsk. Per har vært på praksis gjennom intro-program og NAV, likevel førte ikke til jobb. Per sa at etter praksis periode er ferdig, nevnte flere arbeidsledere at jobben har et høyt tempo og det er litt vanskelig for Per å utføre jobb siden han av og til ikke forstår arbeidsoppgavene sine. I tillegg føler han at det er vanskelig å være med dugnad i barnehagen eller skolen til sine barn.

”Når det er dugnad, gjør jeg oppgaver som de gir meg, men i pauser kan jeg ikke være med samtaler med de andre foreldre, fordi de snakker fort og jeg forstår ikke helt hva de snakker om ”. hevder Per

Olav har begynt på ungdomsskole siden han var 15 år gammel da kom han til Norge. Klassen var for de som har et annet språk enn norsk. Han lærte seg språket ganske fort. Han deltok på fotball klubb på skolen, og han sa:

” jeg var ikke så flink på fotball, men jeg trente mye. I tillegg hadde vi en flink fotball trener som ga oss gode tips. Han var opptatt av å lære oss om ernæring og hvor mye den er viktig for kroppen ”.

Olav studerer på universitetet nå, og har hatt mange deltid og sommer jobber. Olav har jobbet som renholder, i matbutikk og servitør i en restaurant. Han fortalte meg at det var ikke lett å lære norsk, men han tror at etter skole aktiviteter som fotball treing har hjulpet han mye. Altså han sa at han hadde anledning å snakke norsk med folk etter skole tiden.

Alle mente at språk er veldig viktig for å kunne delta i samfunnet. Olav som kom til Norge da var han liten, hadde relativt mindre utfordringer enn de andre informantene som kom til Norge da de var eldre.

## 5.2 NETTVERK

Selv om informantene kom ikke fra det samme land, mente de at det var lettere å bygge sosialnettverk i sine land enn Norge. De forteller at nordmenn er snille og høflige, men å ha en norsk venn er utfordrende. De mente at i hjemlandene sine tar det mindre tid å bli kjent med folk. Dessuten er det enda mer vanskelig når en snakker dårlig norsk.

Jan hadde ikke mange venner, men han hadde flyktning guid. Det var et godt tilbud sier han. Jan mente at han kunne praktisere norsk med guiden som har hjulpet han litt med å lære norsk.

«Bortsett fra det kunne jeg snakke norsk bare når jeg handlet fra butikker eller med telefonsalg. Jeg var glad når noen ringer med for å bli kunde for en strømleverandør eller en avis. Jeg takket nei mange ganger, men i hvert fall kunne jeg snakke norsk med noen».

Jan sa at han prøvde å snakke med de som sitter ved siden av han når han sitter i buss. Han spurte de om de kan hjelpe han med norsk oppgave, og han mente at de fleste var hyggelige og snille med han. Jan sa at det er ikke litt å ha norske venner, men hvis en tar Initiative og snakker med folk, er det sjans at de en kan ha en venn. Han innrømmer at en som snakker dårlig norsk ,kan være flaut ved å snakke med fremmede folk. Likevel er det ikke flere muligheter for å snakke norsk etter skole tiden. Dessuten mente Jan at lærerne på skolen tar hensyn til oss når de snakker med oss. De snakker sakte og tydelig slik at vi kan forstå de, men utenfor skole snakker folk fort og med dialekt, og det er litt forvirrende tror han. Derfor synes Jan at det er viktig å praktisere norsk med andre folk enn skolen.

Per sa at han har mange venner, men de kom fra samme land som han, og de snakker sine morsmål med hver andre hele tiden, han sa at han føler seg komfortabel når han snakker sitt morsmål, han uttrykker seg bedre og kan beskrive godt hva han føler. Per brukte mye av sine fritid med sine barn og venner, og hadde ikke tid å delta på noen aktiviteter som han kan ha

norske venner. Han fikk tilbud da var han på introduksjonsprogram at han kan bli med på felles frokost til pensjonister på et dagsenter. Han sa at det var et godt tilbud å praktisere norsk selv om de snakker dialekt som han ikke var kjent til.

Olav har ikke mange norske venner, men han har noen. Gjennom fotball kamper ble Olav kjent med noen nordmenn gutter. Olav treffer ofte med de i kvelder eller i helger. Han sa at hans første jobb var sommer jobb på matbutikk, og det var hans venn som jobber der, og sa til Olav at det er behov for sommervikarer.

### **5.3 DISKRIMINERING**

Dette temaet var både vanskelig og viktig. På spørsmålet hva er det som de synes er utfordrende for integrering, nevnte alle informantene at diskriminering er noe som kan hindre flyktninger.

Jan sa at diskriminering er noe som han og andre venner snakket mye om. Likevel mener han at misforståelse kan sees som diskriminering.

Et eksempel er at når du treffer noen du jobber med på gata, kan det hende at han hilser ikke deg. Grunnen kan være at han så ikke deg, tenker på noe annet eller andre grunner. Altså er det ikke sikkert at han hilser ikke på grunn av du ikke er norsk.

Jan forteller at i hjemlandet sitt når en treffer noen som jobber med han på gata, er det vanlig å stoppe og snakke med han, og ofte de inviterer hver andre på kaffe eller restaurant. Selv om de møtes hverdag på jobb. Jan mener at det er mange som kommer fra liggende kulturer som mistolker norske vaner som diskriminering. Likevel nekter Jan ikke at det er noen som opplever diskriminering.

Per sa at han har hørt at det er vanskelig å finne jobb hvis noen har ikke et norsk navn, og at det er mange har fått jobb etter de byttet navn. Når jeg spurte Per om han vil endre navnet sitt, svarte han Nei. Per mente at navnet sitt er en del av han, og er noe viktig for sin integritet og selvrespekt. Per tror at navnet sitt ikke er noe som hindret han personlig for å finne jobb, men språk er den mest viktig årsak. I tillegg tror han at noen av kollegaer som han var på praksis sammen med, har sagt eller gjort noe til han som han tror at det var diskriminerende, men han sa ikke noe til veiledere eller sjefen fordi han ville ha jobb etter praksis, og ville ikke lage problemer. Per ga ikke noe eksempel, men han fortalte bare hva han følte. Olav sa at han kan språket og er flink på skolen, likevel fikk av og til ikke karakterer som han tror han fortjente. Olav sa at noen norske klassekamerater har levert nesten samme oppgave som han, men de fikk

bedre resultatet enn han. Olav sa at han er veldig takknemlig for skolen, og det er mange lærerne som hjalp han og var snille med han, men han tror det er noen lærerne som han følte at de likte ikke han fordi han er ikke etnisk norsk.

Det samme gjelder å finne bolig. Per sa at det er vanskelig å finne en ny bolig. Jeg ville flytte fra mitt hus siden familien min ble større etter å ha et nytt barn. Min eldste sønn som snakker bra norsk, og når han ringer til utleiare, får han svar at huset er allerede leid ut, selv om sønnen min så noen av dem er fortsatt lå ute på Finn.no.

#### **5.4 PRAKSIS, PRAKSIS, MEN IKKE JOBB**

Jan og Per har fått praksis gjennom introduksjonsprogram. Etter de er ferdig med programmet, fikk de flere praksis gjennom NAV. Per har fått Praksis som renholder og på kjøkkenet i et hotell. Per sa at han kom presis på jobb og jobbet hardt.

”Av og til var jeg på jobb selv om jeg er ferdig, fordi jeg tenkte det er viktig å vise at jeg bryr meg om jobben ”.

Per sa at han var på praksis på kjøkken på et hotell i lang periode, og det har vært flere samtaler med Per, veilederen og daglig leder. Under samtalene mente lederen at Per jobber hardt og kommer presis, men må jobbe litt med språket sitt. Per trodde at han skal få jobb etter praksis er ferdig, men fikk ikke det. Han forteller at han har mange som han skjønner som har være på praksis i flere steder, men det førte ikke til noe lønnet arbeid. Derfor han er skeptisk når veilederen finner en ny praksis til Per.

Jan har vært på praksis på sykehjem, og barnehage. Han mener at han har lært mye på praksis, men problemet var at når han er på praksis, så har han mindre tid og søke på jobb på andre steder. Dessuten forventer han at han får tilbud på jobb etter praksis periode er ferdig. Jan og Per mener at praksis steder utnytter de som ikke har fast jobb. Olav har ikke nevnt noe om liggende erfaring med praksis. Han har vært på praksis i matbutikk, men var en uke til han blir kjent med arbeidsoppgaver.

#### **5.5 RELASJON OG KOMMUNIKASJON**

Informantene har sagt flere ganger at de er takknemlige for hjelpen som de fikk. Per forreresten nevnt at han ble behandlet bedre fra de offentlige etatene som flyktningstjeneste og NAV i Norge enn hvordan han var behandlet i sitt hjemland. Han tilføyer at i hjemlandet sitt er systemet og

samfunnet ikke er aksepterende til innvandrere som i Norge. Likevel har informantene snakket gjennom intervjuene at det har skjedd at det var miskommunikasjon, eller misforståelse mellom de og veilederne sine, og når jeg spurte om de kan beskrive forholdet mellom hver informantene og sine veilederen. Per sa at han hadde et godt forhold med sin veileder og han var fornøyd med han, men når det gjelder praksis, var de to uenige. Per mente at han foretrekker at han lære mer norsk enn å gå på praksis, og at det ikke er noe vits med praksis hvis det fører ikke til noe real jobb. Veilederen til Per mente at Per kan lære mer norsk ved praksis. Veilederen på flyktningsstjeneste sa hvis Per ikke går på praksis, så ble det registrert ubegrunnet fravær på Per. Mye ubegrunnet fravær kan føre stans til deltakere på introduksjonsprogram får stans. Jan sa at han fikk en snill veileder flyktningsstjeneste, men det skjedde en situasjon som Jan kan ikke glemme. Da begynte Jan på introduksjonsprogram, hadde han samtaler med sin veileder. Veilederen sa til Jan at siden han kan engelsk, så kommer han til å lære norsk veldig fort. "Han ga meg håp til at etter 2 år så kan jeg snakke flyttende norsk, som det skjedde ikke". Jan har studert på universitetet i hjemlandet sitt, men ikke ferdig med utdanning. Veilederen sa til Jan til at det er en stor sjanse til at han kommer til å fortsette på utdanningen i Norge. Jan sa at veilederen sendte papirene til NOKUT, og fikk godkjenning på det som han har studert i hjemlandet, men når de sendte papirene til samordneopptak, fikk Jan svar på at han må ta noen fag på videregående skole, og må ta alle fagene på nytt på universitetet. Jan mente at han ble lei og skuffet, og at veilederen skulle forberede Jan til at det er ikke sikkert på at han skal til universitetet. Ifølge Jan innrømte veilederen selv at han ikke visste om de ekstra krav som han måtte oppfylle for å fortsette med utdanning. Jan sa at veilederen hadde ikke nok erfaring med flyktninger med høy utdanning fra hjemlandet. Jeg har tatt de fagene, men kunne ikke fortsette på den utdanning som jeg har begynt med i hjemlandet, fordi det trenges et høyt gjennomsnitt. Jeg er fornøyd med situasjonen min nå, men problemet var at jeg hadde høy forventninger på grunn av veilederen min sa til meg at jeg skal fortsette med utdanningen min. Olav var ikke helt fornøyd med sin veileder, og de var uenige flere ganger. Til slutt ønsket Olav å bytte veilederen. Olav sa at han var ung da kom han til Norge, og nå han tenker av og til at sin første veileder har ikke tatt noe stor feil. Det var kanskje misforståelse, eller at han var ikke moden nok. I tillegg hadde ikke Olav mye erfaring med å håndtere sin økonomi.

”I hjemlandet mitt er ikke det vanlig at barn får vite hvordan de bruker penger, og ikke alle barn får lommepenger. Da kom jeg til Norge så brukte jeg penger uten å tenke mye på det. Det er derfor tror jeg at veilederen min ikke var enig med meg ”.

## **6 DRØFTING**

I dette kapitlet skal jeg diskutere funnene som jeg nevnt i forrige kapitlet i sammenheng med både teoretiske rammeverk for prosjektet og tidlige forskninger som er gjort og er relevante til temaene. Jeg vil dele drøftingen i de samme temaene som er gitt på forrige kapitlet.

### **6.1 SPRÅK**

Språket var den første som alle informantene mente at kan hindre flyktninger å finne jobb, begynne med utdanning eller delta i aktiviteter i samfunnet. Når det gjelder utdanning så finnes det ulike språkkrav som gjelder ulike utdanningsnivå.

Jeg tror at en av dilemmaer er at mange tror på at å bestå norskprøve er en tydelig måte å måle språkferdigheter til de som har innvandrerbakgrunn. Derfor noen flyktninger kan blir forvirret når for eksempel består norskeprøve på nivå B2, og fremdeles finner ikke jobb. Informantene var veldig opptatt av å bestå norskprøver, for de trodde at resultatene av prøver skal avgjøre om de er kvalifisert for jobb.

Innvandrere som har lavt norskferdigheter, har mindre sjanse å få jobb, og at mange arbeidsgivere kan være skeptiske på språkferdigheter til arbeidssøkere som har innvandrerbakgrunn. (Bjørnset, 2021, s. 6) . Mange av arbeidsgivere som ble intervjuet av forskerne har svart at de ikke vet mye om norskprøver, og noen mente at de som puffer ord, eller uttrykker for å bestå en norskprøve, betyr ikke at de kan språket og kan utføre arbeidsoppgave.

Jeg tror det er viktig at veiledere på flyktningstjeneste gjør flyktninger klar over at norskeprøve er en viktig og velbrukt metode for å vurdere språknivået, men ikke den eneste. På den måten blir de godt forberedte.

Det ble poengtert at arbeidsgivere som deltok på forskningen i rapporten at de bruker andre metoder for å vurdere norsk ferdigheter av søkere med innvandrerbakgrunn. De ser på hvor



mange år arbeidssøkere har bodd i Norge, hvor langt gikk han\hun på skole, språket som ble brukt på søknad og selv intervju med arbeidssøkere.

Min første CV og søknad i mitt liv skrev jeg i Norge. I mitt hjemland er det vanlig at en går direkte til arbeidsgiver, og viser hva han kan gjøre. Hvis arbeidsgiver er har behov til arbeidssøkeren og fornøyd med han, håndhilser de hver andre og avtaler når han skal begynne og hvor mye han skal ha lønn. Hvis ikke går arbeidssøkeren til et annet arbeidssted. sa Per

Måten Per forklarte hvordan å finne jobb i sitt hjemland, har gjort meg tenke på forskjellen i arbeidskultur i ulike land. Han sa ikke noe om et offisielt jobbintervju eller noe systematisk rekrutteringsprosess. Derfor bør sosialarbeidere ta hensyn til hvilken kultur flyktninger kom fra. Hvis målet er å hjelpe flyktninger å integrere i det norske samfunnet ved å finne jobb, bør det prøvd ulike metoder for å forberede flyktninger til arbeid. Noen tiltak kan sosialarbeidere kan prøve med flyktninger som dreier seg om å skrive CV og søknad, eller jobb intervju simulering slik at de får øvd på å bli spurt de vanlig spørsmål som blir stelt under et ekte jobbintervju. Dessuten tror jeg at å gi opplæring kun om det norske arbeidsliv til flyktninger, kan gi en positiv resultatet. De får opplæring på sine rettigheter og plikter når de finner jobb, og de får et rom hvor de forteller om hvordan arbeids situasjoner er i sine hjemland. På den måten kan sosialarbeidere som holder tiltak, legger vekt til noen viss temaer som flyktninger på tiltaket er opptatt av og kan være nyttig å snakke om.

I tillegg tror jeg at Rødekrus flyktningguide tilbud er en viktig tjeneste å hjelpe flyktninger både med språket og å lære om det norske samfunnet. Det bør være tett samarbeid mellom flyktningstjeneste og Rødekrus for å legge til rette tilbudet. Informantene peket på at på voksne norsk opplæring var det vanlig at lærerne snakker vanlig bokmål og de snakker saktere enn vanlig folk på gata. En annen fordel av flyktningguide er at flyktninger får øve på dialekter.

## **6.2 NETTVERK**

en utfordring som informantene nevnt er at de har ikke et godt nettverk, og de tror på at uten nettverk, er det vanskeligere å finne jobb.

Olav som fikk jobb via sin venn, er et eksempel på at nettverk er viktig verktøy for å finn jobb. Jan og Per prøver å finne jobb gjennom jobbannonser ved hjelp av sine veiledere på NAV. Spørsmålet er til hvilken grad nettverk er brukt å finne jobb?

Ifølge Hanstad viser resultatet av en undersøkelse av BI studenter i 2013, at 12,1 % fikk jobb gjennom sine nettverk. Det er 10 % økning fra samme undersøkelse som ble gjort i 2012.

(Hanstad, 2013). I artikkelen mente både daglig leder av et rekrutteringsselskap Geir Lynne, og direktør av Xtra personell Hanne Zimmermann mente at det en tendens for at flere og flere finner jobb via nettverk, og at folk ble flinkere å promotere seg selv gjennom ulike kanaler som for eksempel sosial medier, så folk ble mer bekjente med hverandre som fører til at personlig nettverk kan også være jobbnettverk. Resultatet på den samme undersøkelsen svarte 6 % av de som svarte at de fikk jobb på det samme plass som de hadde jobbet i studietiden. BI karrierservice Adriana Jansen at det er en fordel at studenter har deltid jobb mens de studere, fordi de har etablert kontakt med arbeidsgivere, og kan sees aktuelle kandidater til andre arbeidsgivere.

Ifølge Studenttoget 70% av alle stillinger er ikke utlyst. Artikkelen tyder på hvor viktig er at studentene bør begynne med jobbsøkningsprosess før de er ferdig med utdanning. Dessuten anbefalte lederen til karriersenteret på UIO at for å bygge et nettverke, bør en engasjere seg i noen lag, forening eller lignende. (Studenttoget, 2016).

Dette gjelder studenter som studerer i landet, hva om flyktninger som ikke har slike muligheter å bygge opp nettverket?

Derfor tror jeg at flyktninger som har bodd i Norge i få år, har det det vanskeligere å bygge opp et nettverk. En løsning kan være å hjelpe de å delta på noen aktiviteter som de interesserer seg i og de treffer nye folk. Slik at de har mulighet å bli kjente med mer og mer folk. For eksempel hvis flyktninger er interessert i sport, kan veileder finne noe klubb som flyktninger kan delta i I tillegg er det viktig å forklare til nykommene flyktninger at det finnes flere veier for å finne jobb i Norge, og at nettverk er veldig viktig.

### **6.3 DISKRIMINERING**

statistikken viser at det er 56% av økonomisk sosialhjelp mottakere er innvandrere (statistikkentralbyrå, 2019), Spørsmålet her er dette skyldes innvandrere seg selv, eller utfordringer som de mottar?

Diskriminering er noe som var vanskelig å ta opp med informantene. Jeg la merke til at når de snakket om diskriminering, atmosfæren på rommet ble annerledes. Noen mente at de opplevde diskriminering og har påvirket de mye. Likevel ville de snakke om temaet for håpet at ingen andre opplever det.

Diskriminering kan definert som å behandle folk på forskjellige måter, og grunnen til ulike behandlingen kan være kjønn, religion, etnisitet, nasjonalitet eller nedsatt funksjonsevne. (Ik Dahl, 2022).

I den norske loven finnes det mange lover som forby diskriminering. For eksempel (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 13), og (Husleieloven, 2000, §1-8) Begge lovene gjør det tydelig at det er forbud å diskriminere den som vil leie bolig, eller den som er på jobb/vil jobbe på grunn av hudfarge, etnisitet, kjønn, osv. . Hvis noen bryter lov mot diskriminering, så er det straffbar hendelse. I følge § 185 og 186 i straffeloven er det straff med bot eller fengsel for de som ytrer seg noe diskriminerende mot noen, eller hvis arbeidsgivere nekter noen å få jobb kun på grunn av hudfarge, etnisitet, kjønn, osv. (Straffeloven, 2005, § 185 & 186).

(Hansen, 2012) I rapporten til Hansen som er forsker i institutt for samfunnsforskning, viste hun til resultatet av undersøkelse om effekten av navn på innkalling til jobbintervju at kandidater med ikke typisk norsk navn har 25 % mindre sannsynlighet at de blir innkalt til intervju. Det er mange faktorer som kan spille roller, ikke bare navn. Likevel er det en tendens at arbeidsgivere kaller inn de som har typisk norsk navn.

Informantene fortalte at veiledere har forklart til de om sine rettigheter og plikter, og at det diskriminering er ikke lov i Norge. Likevel er de ikke helt sikker på hva de skal gjøre hvis de ble utsatt for diskriminering. Jeg mener at før en flyktinger skal på praksis, bør veilederen gjør det klar over hva det som regnes som diskriminering, og hva de skal gjøre hvis de ble diskriminerte. Kulturforskjell forståelse kan spille en viktig rolle i relasjon mellom en fagperson og bruker. Fagpersonen bør være klar over dette, og jobber sammen med bruker for å ha en god relasjon som fører til et godt samarbeid. Eksempelet som Jan ga viser forskjellen mellom kultur i sitt hjemland og Norge, og forklarer godt hvordan normer og vaner i ett land kan bety noen annet i et annet land.

#### **6.4 PRAKSIS, PRAKSIS, MEN IKKE JOBB**

Ifølge integreringsloven skal introduksjonsprogram inneholde blant annet arbeids- eller utdanningsrettede elementer. Det er kommunen som har ansvar å lage integreringsplan til deltakere på intro-program. Planen skal lages sammen med deltakere på programmet. Når

kommunen skal sette deltakere på noen tiltak, må kommune gi grunner hvorfor slike tiltak ble valgt, og hvilke resultater som forventes. (Integreringsloven, 2021, § 14 & 15).

Det som informantene har snakket om, er at de ble plassert i praksis plasser. Ukeplanen var at de er på praksis to dager, og tre dager på norsk opplæring. En informant mente at det var lite praksis dager, og hvis han ble syk på den dagen som, han skulle til praksis, så ble det bare en dag i den uken som han var på praksis.

Jeg synes at en annen tilnærming som kan være nytte å bruke med flyktninger som er SE eller Supported employment.

SE er en arbeidstilnærming som har place then train metode. Altså først finn en jobb til arbeidssøker, så gi god oppfølging (Nøkleby, 2017, s. 5). Slik tilnærming kan hjelpe flyktninger å komme fort i arbeid, men det kreves tett oppfølging. Informantene snakket mye om de stoler lite på praksis. De har lite håp for at praksis skal føre til lønnet arbeid. Hvis de ser ikke på hensikten med praksis, er det lite sjanse at de skal jobbe hardt i praksis.

Det er mange tilnærming innen SE, og hver tilnærming har sin målgruppe og metodikk. ISP Individual placement and support som er rettet mot mennesker. (Nøkleby, 2017, s. 41) med psykisk lidelser arbeidssøkere, og Customized employment CE som er rettet mot mennesker med sosiale utfordringer er blant annet varianter innen SE.

Jeg tror en annen fordel kan være at flere flyktninger har mye jobb erfaring enn utdanning, og ved bruk av SE kommer seg fort i arbeidsliv som der de skal lære mer om yrkesspråk som er nødvendig. I tillegg kan det gi dem tilhørighet følelse fordi det er jobb ikke praksis, og det kan hende at de jobber hardere for å fortsette å ha jobben.

## **6.5 RELASJON OG KOMUNIKASJON**

Kommunikasjon mellom flyktninger og veiledere er veldig viktig.

Informantene mente at det er veldig viktig at rollen til veilederen er viktig for å kunne forstå kulturen til det nye land som de flyttet til.

Veilederen bør danne en relasjon som kan danne tillit. Det er fagperson sitt ansvar å etablere og vedlikeholde slik relasjon. Fagperson bør ha kunnskap og ferdigheter som trenges for å utføre arbeidet (Ellingsen et al., 2021, s 58). En god relasjon kan føre til at samarbeide kan bli lykkelig. Når Per sa at han følte at han ble diskriminert og sa ikke noe til veilederen, tenkte jeg er det på grunn av Per var flaut, redd av konsekvenser, eller er det noe annet. Likevel tror jeg at kanskje

hvis relasjonen mellom Per og veilederen var optimal, har det blitt lettere for at Per forteller hva som har skjedd. Jeg mener at som fagperson kan hjelpe gjennom relasjon for å yte en god tjeneste.

Sosial arbeider har plikt til å holde seg til yrkesetikk som omfatte blant annet å vise respekt til mennesker, møt den andre med likeverd og vise forståelse. Slike verdier ble studert i barnevernet saker, og resultatet viste at slike verdier førte til økning av tillit til barnevernsarbeidere (Ellingsen et al., 2021, s 53).

Jeg tror på at hvis veilederen til Jan viste forståelsen av situasjonen til Jan, og ga tydelig forklaring på hva som skjedd, skulle Jan ikke ble påvirket av hendelsen.

Informantene har beskrevet at misforståelse er det største årsak for at krenke relasjonen mellom flyktninger og veiledere. Jeg tror på kultur forskjell er noe som sosialarbeidere må ta hensyn til når de jobber med flyktninger. En vane eller oppførsel kan bli forstått på ulike måter.

Siden kommuner har ansvar for introduksjonsprogrammet. (Regjeringer, 2021). Jeg synes at veiledere som jobber i kommuner bør forberede seg godt og tenke på måter de kan etablere en god relasjon før de treffer flyktninger. De kan lese om historien til flyktningen, og vurdere hva det er som han/hun opplevd, og hvordan opplevelsen kunne påvirke flyktninger. Dessuten er en god kommunikasjon hindrer misforståelser som kunne skje på grunn av mistolking.

Kommunikasjon og relasjon er ferdighet som sosial arbeider kan mestre gjennom å reflektere over sine hendelser og lese om teorier.

## 7 AVSLUTNING

I dette forskningsprosjekt ved bruk av kvalitativ metode har jeg undersøkt hvorfor noen opplever flyktninger vanskeligheter når de vil studere eller finne jobb i Norge, og hva vi som sosialarbeidere kan bidra til å gjøre det lettere til å integrere. I min forskning har jeg hatt 3 intervjuer med 3 personer med innvandrerbakgrunn som kom til Norge som flyktning. Jeg har gått gjennom flere forsker, studier og litteraturer som gjelder flyktninger, og relasjoner mellom fagperson og bruker. Etter det begynte jeg å analysere data som jeg fikk og for å kunne besvare mine problemstillinger som var

*Hva er mulige utfordringer som flyktninger opplever for å kunne delta i samfunnet?*

*Og hvilken måte kan sosionomer bidra til at flyktninger blir integrert?*

Språk er det den som alle informantene var tydelig er nøkkelen til alt. Finne jobb, begynne med utdanning, eller være sosialt aktivt i samfunnet. Gjennom min studie og etter jeg leste flere forsker, fant jeg at folk lære språk på ulike måter, og noen lærer fortene enn andre. Det er noen varianter som spiller roller som alder, utdanningsbakgrunn og motivasjon. Derfor synes jeg at det er viktig at det blir mer studier og forsker for å undersøke temaet. Informantene mine peket på at veiledning som de fikk var veldig viktig, og selv om det var noe uenighet mellom noen av informantene og veiledere, satt informantene en stor pris på jobben til veilederne sine.

Informantene hadde noe felles utfordringer som språk og diskriminering som var mest temaer som ble snakket om under intervjuene. Likevel var det andre problemer som noen snakket om ikke alle som for eksempel nettverket.

Før jeg begynte med prosjektet mitt, hadde jeg noen tanker og teorier angående integrering. Etter at jeg har snakket med informantene og studerte nærmere dette tema, fant jeg ut at integrering kan oppleves på ulike måter, og det er vanskelig å begrense årsaker for noen flyktninger opplever det er vanskelig å innpasse i samfunnet. Dessuten tror jeg at nye metoder og tilnærminger bør prøves med flyktninger som for eksempel SE (Supported Employment). I tillegg krever å jobbe med mennesker at fagperson bør være klar over at et tiltak kan gi ulike resultater med ulike mennesker, og nye forsker og studier må utgjøres.

Jeg ønsket meg at jeg kunne ha et intervju med ansatte på flyktningstjeneste. Jeg ønsket å forstå temaet fra en annen perspektiv, men det ikke var passelig tid til intervjusubjektet. Likevel prøvde

jeg å analysere godt funnene som jeg jeg formulerte fra informantene, og være kretisk over forskninger og teorier som jeg fant slik at jeg kunne drøfte teamet.

SE er en tilnærming som ble brukt i NAV, jeg håper at hvis det er nok ressurs at SE ble brukt også i introduksjonsprogram som arbeidsrettede tiltak. Dessuten vil jeg at det blir mer studier og forsker angående bruk av SE som arbeidstilnærming.

Det er viktig for en fagperson som å lære om den nødvendige kunnskapen for å utføre et yrke. Kunnskapen kan være blant annet regler, prosedyrer eller retningslinjer. En fagperson bruker tid og ressurs for å få slik kunnskap. Læresteder, lærebøker, praksis eller opplæring er kilder for slik kunnskap. Sosial arbeider jobber med mennesker som er i vanskelig situasjoner, og det kreves andre ferdigheter som evner å danne en profesjonell relasjon er lik viktig.

Jeg ønsker at dette prosjektet kan gi leseren en ny kunnskap om flyktninger og integrering.

Kunnskap som kan føre til at samfunnet kan benytte seg av kompetanse, erfaring og kunnskap som flyktninger har kommet med, og ikke minst for at flyktninger føler seg at de er i et land som de trives godt å bo i, som de føler tilhørighet til.

## LITTERATURLISTE

- Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. Researchgate.  
[https://www.researchgate.net/publication/235356393\\_Using\\_thematic\\_analysis\\_in\\_psychology](https://www.researchgate.net/publication/235356393_Using_thematic_analysis_in_psychology)
- Bjørnset, M., Kindt, M. T. & Rogstad, J. (2021). Hva arbeidsgivere snakker om når de snakker om språk: *Om forståelse av språkprøver og språkkrav*.  
<https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/hva-arbeidsgivere-snakker-om-nar-de-snakker-om-sprak>
- Brochmann, B. (2020, 13. Juli). *Integrering*. Store norske leksikon.  
<https://snl.no/integrering>
- Corbin, J. & Strauss, A. (2008). *Basic Qualitative Research 3e*. Sage Publications, Inc.
- Den nasjonale forskningsetiske komité for medisin og helsefag. (2019, 23. mai). *Veiledning for forskningsetisk og vitenskapelig vurdering av kvalitative forskningsprosjekt innen medisin og helsefag*. Hentet fra: <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/med-helse/vurdering-av-kvalitative-forskningsprosjekt-innen-medisin-og-helsefag/>
- Ellingsen, I. T., Kleppe, K., Martinsen, K. H. & Vindegg, J. (2021). *Sosionomen i situasjonen*. Universitetsforlaget.
- Ellgaaen, Byermoen, (2022, 18.03). *Så mange flyktninger kan din kommune ta imot*. VG.  
<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/nWKz5o/saa-mange-flyktninger-kan-din-kommune-ta-imot>
- Hanstad, I. (2013, 6. april). *Flere jobbsøkere bruker personlig nettverk*.  
<https://e24.no/karriere-og-ledelse/i/2GVX7R/flere-jobbsoekere-bruker-personlig-nettverk>



Ikdahl, I. (2022, 27. januar). *Diskriminering*. Store Norsk Leksikon.

<https://snl.no/diskriminering>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2021). *Innvandring og demografi*.

<https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/fakta-om-innvandrere-og-integrering-2021/innvandring-og-demografi/>

Nøkleby, H., Blaasvær, N., Berg, R. (2017). *Supported employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: En systematisk oversikt*. Folkehelseinstituttet, Avdeling av kunnskapoppsummering.

<https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-rapport-2017-.pdf>

Regjering. (2021, 15. oktober). *Introduksjonsprogram*.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/innvandring-og-integrering/asd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/introduksjonsprogram/id2343472/>

Røkenes, O. H. & Hanssen, P. -H. (2006). *Bære eller bryte, kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker* (2. utg.). Fagbokforlaget.

Statistikk sentralbyrå. (2017). (statistikk). *11000 fra Syria fikk opphold i fjor*.

<https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/artikler-og-publikasjoner/11-000-fra-syria-fikk-opphold-i-fjor>

Statistikk sentralbyrå. (2021). (Statistikk). *Personer med flyktningbakgrunn*.

<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/personer-med-flyktningbakgrunn>

Statistikk sentralbyrå. (2021). (statistikk). *56 prosent av sosialhjelpsutbetalingene går til*

*innvandrere*. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/56-prosent-av-sosialhjelpsutbetalingene-gar-til-innvandrere>

Ulleberg, I. (2004). kommunikasjon og veiledning. Universitetsforlaget.

Utlendingsdirektoratet. *Flyktning*. <https://www.udi.no/ord-og-begreper/flyktning/>

## Vedlegg 1

### Intervjuguide

- 1.Hvorfor kom du til Norge?
- 2.Hvor lenge bodde du i Norge?
- 3.hvordan var det å lære norsk?
- 4.Hadde du norske venner?
- 5.Hva var målet ditt da var du på intro-programmet, og har du oppnådd målet?
- 6.Hva synes du var vanskelig da deltok du på intro-programmet?
- 7.Hva synes du var vanskelig etter intro?

## Vedlegg 2

### Samtykkeerklæring

Jeg er sosionom student ved UIS som skriver en bacheloroppgave. Tema for oppgaven er « Hvordan flyktninger opplever integrering på samfunnet, og hvilke utfordringer de opplever ». for å kunne svare på spørsmålene, trenger jeg intervjudeltakere. Det individuelt intervjuet skal være ca 1 Time. Jeg skal skrive selv, og materialet analyseres, og enkelte sitater kan bli fremhevet i prosjektet.

Jeg vil gjøre intervju med to målgrupper. Den første målgruppen er et individuelt nivå perspektiv med tidligere deltakere på introduksjonsprogram som kom til Norge som flyktninger. Den andre målgruppen er fra et system nivå perspektiv med en veileder på flyktningsstjeneste.

All informasjon skal bli anonymisert , og det er frivillig å være intervjusubjekt.

Intervjudeltakere kan når som helst trekke seg så lenge prosjektet pågår, uten å oppgi forklaring, og da blir alle opplysninger som de ga slettet.

Intervjuet tid og sted skal avtales når det passer intervjudeltakere. Det er ikke noe opptak.

Hvis du ønsker å delta på intervjuet, ta kontakt med meg

Jeg har lest informasjon og vil delta i prosjektet.

Ja

Nei