

BARRIERER MED ARBEIDSINKLUDERING AV FLYKTNINGER

«Hva sier forskninger om utfordringer bidrar til at flyktninger havner i arbeidsledighet i Norge»

Universitet i Stavanger



Universitetet
i Stavanger

MASTER I SOSIALFAG

DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

Institutt for Sosialfag

Universitet i Stavanger

Høst 2023

Kandidatnr.: 2002

Student: Kaniz Mohammadi

Veileder: Kristina Johansen

Vedlegg 3: Masteroppgave i sosialfag

UNIVERSITETET I STAVANGER

MASTERSTUDIUM I SOSIALFAG MASTERGRADSOPPGAVE

SEMESTER:

(høst – 2023)

FORFATTER/MASTERKANDIDAT: Kaniz Mohammadi

VEILEDER: Kristina Johansen

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Norsk tittel: Barrierer/ Utfordringer med arbeidsinkludering av flyktninger: «Hva sier forskninger om utfordringer bidrar til at flyktninger havner i arbeidsledighet i Norge»

EVT. Engelsk tittle: What does research say about challenges that contribute to refugees unemployment In Norway

EMNEORD/STIKKORD:

Flyktninger, Innvandrere, Arbeidsledighet, språkvansker, diskriminering

ANTALL SIDER: 85

STAVANGER

15.11.2023

DATO/ÅR

Kandidatens navn: Kaniz Mohammadi

(Dette skjemaet brukes som side 2 i masteroppgaven – elektronisk versjon legges ut på Canvas under MSOMAS)

Forord

Denne Masteroppgaven er et resultat av en spennende og krevende tid. Samtidig er det usynlige utfordringer som man møter i starten og i hele prosessen. Mitt ønske var at denne masteroppgaven kan sette lys på de utfordringene man møter når man jobber med flyktninger til å inkludere dem i arbeidsliv, med tanke på at når fagpersoner jobber med denne målgruppen, bør man ha en annen forståelse og tilnærmingen i møte med flyktninger, slik at fag personen kan hjelpe dem på best mulig måte. Det har samtidig vært en svært lærerik prosess som ga meg muligheter til å utforske i dette feltet. Dette er et felt som krever mer kompetanse, kulturforståelse og skreddersydd tilnærming i forhold til arbeidsinkludering av denne målgruppen.

Dette har vært en utfordrende og tidskrevende prosess å jobbe med den masteroppgaven, og særlig er det enda utfordrende når du er student samtidig som du er alene mor til et barn og har fulltids jobb. Dette har ikke vært så enkelt. Jeg bare klapper på skulderen og er kjempe stolt av meg selv, at jeg har vært ganske strukturert, systematisk og jobbet med full motivasjon.

Dette hadde aldri vært mulig uten støtte personer rundt meg. Først og fremt vil jeg takke veilederen min som har vært strukturert, fleksibel og prøvde å hjelpe meg på best mulig måte i veiledningstimene.

Jeg takke skjære eneste barnet mitt som har vært veldig tålmodig og forståelsesfull i hele prosessen med sin student mamma. Jeg takker også medstudenter med gode samtaler og diskusjon. Jeg har lært mye fra dere gjennom studietider ved å jobbe i gruppearbeid og presentasjoner. Noen leste min masteroppgave i forhold til språkvask.

Stavanger, 2023

Sammendrag (Abstract)

Dette er en litteraturgjennomgang med Scoping review som data innsamlingsmetode. Dette er en studie innenfor sosialfag som omhandler utfordringer som kan være med på å forhindre arbeidsinkludering av flyktninger og innvandrere innenfor norsk arbeidsliv. Jeg vil gjerne sette søkelyset på hvilke faktorer som kan være med på at veiledere, sosialarbeidere, programrådgiver og andre fagpersoner som driver med integrering og inkludering av denne målgruppen innenfor norsk arbeidsliv, kan ikke gi noe tilfredsstillende resultat. For å finne et en god nok resultat i denne forskningen, forsøkte jeg å undersøke utfordringene både på individ og samfunnsnivå. Fokuset rettes herunder mest mot språkvansker, psykisk uhelse og manglende høyere utdanning på individ nivå. Hemmende faktorer hos arbeidsgiver som kommer under samfunnsnivå er høyer sysselsettingskrav for deltakelse i norsk arbeidsliv og diskriminering som har gjort det enda vanskelig og tidskrevende for flyktninger til å bli en del av Norsk arbeidsliv. Problemstillingen ble belyst gjennom de to delene. Fokuset er på hvorvidt individuell hjelp, introduksjonsprogram og arbeidsmarkedstiltak ikke fungerer for denne målgruppen, kan være både samfunnsmessig og individvel faktorer. Og etter at introduksjonsprogrammet ble gjennomført, kommer det under NAV og søker sosial hjelp.

For å belyse problemstillingen gjennom tidligere studie, ønsker jeg å utforske studier som betegner utfordringer med arbeidsinkludering av flyktninger. I søkeprosessen ble det ikke funnet så mange studier i forhold til denne målgruppen, og derfor utvidet jeg søket med flyktninger og innvandrere. Da begynte jeg med litt bredere søk. Her har jeg funnet 12 relevante studier etter screening av alle dataene som syntes jeg, er ganske relevante i forhold til min problemstilling. Utvalgte studiene ble analysert gjennom tematikk analyse, og så i diskusjons delen ble de funnene drøftet med utvalgte teorier og tidligere forskning.

Innholdsfortegnelse

FORORD.....	2
SAMMENDRAG (Abstract).....	3
Innholdsfortegnelse.....	4
KAPITTEL 1: INNLRDNING.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	1
1.2 Formål og problemstilling.....	4
1.3 Avgrensning.....	6
1.4 Tidligere forskning.....	7
1.5 Oppgavens videre struktur.....	8
KAPITTEL 2: TEORETISK RAMMEVERK.....	10
2.1 arbeidsinkludering.....	10
2.2 Sosialkostruksjonistiske forståelsesmodell.....	12
2.3 Samhandling mellom brukere og hjelpeapparatet.....	12
2.4 Grunnleggende barrierer for inkludering.....	16
2.5 Samfunnsoppdrag og arbeidslinje.....	17
2.6 Arbeid.....	19
2.7 Diskriminering.....	19
2.8 Psykiske uhelse hos flyktninger.....	20
KAPITTEL 3: KONTEKST.....	22
3.1 Introduksjonsprogram.....	22
3.2 Arbeidslinje.....	24
KAPITTEL 4: METODISKE TILNÆRMINGEN	28
4.1 Vitenskapsteoretiske tilnærmingen.....	28
4.2 Litteraturgjennomgang som metode.....	29
4.3 Hensikten med valg av litteraturgjennomgang.....	30
4.4 Scoping review.....	31

4.4.1	Trinn 1: Identifisering av forskningsspørsmål.....	34
4.4.2	Trinn 2: Identifisering av relevante studie.....	35
4.4.2.1	Søke prosessen.....	36
4.4.3	Trinn 3: Utvalgt av forskning.....	38
4.4.3.1	Inklusjon og eksklusjonskriterier.....	41
4.4.4	Trinn 4: Kartlegging av data.....	43
4.5	Pålitelighet og troverdighet i forskning.....	49
4.6	Forsknings etikk.....	50
KAPITTEL 5: DATAANALYSE.....		51
5.1	Utdanning og kompetanse mangel.....	52
5.2	Språk utfordringer.....	54
5.3	Utfordringer i arbeidsmarkedet.....	55
5.4	Psykisk uhelse.....	55
5.5	Institusjonelle utfordringer og diskriminering.....	57
KAPITTEL 6: DISKUSJON.....		60
6.1	Individnivå.....	60
6.1.1	Språkkunnskaper.....	60
6.1.2	Manglende kompetanse.....	63
6.1.3	Psykisk uhelse.....	65
6.2	Samfunnskapende faktorer.....	67
6.2.1	Høyere krav på norsk arbeidsmarkedet.....	67
6.2.2	Diskriminering og bakkebyråkrat.....	70
KAPITTEL 7: AVSLUTNING.....		74
7.1	Oppsummering.....	74
7.2	Studiens teoretiske implikasjoner.....	75
7.3	Anbefalingen for videre forskning.....	76
REFERANSELINSTE.....		i
	Vedlegg 1.....	viii
	Vedlegg 2	ix

Kapittel 1: Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

I denne oppgaven skal det undersøkes vanskeligheter med arbeidsinkludering av mennesker med flyktningbakgrunn og innvandrere i det norske arbeidslivet. Studie vil ta for seg ulike utfordringer deriblant arbeidsmarkedets høyere krav for ansettelse, noe som kan gjøre det vanskelig for personer med minoritetsbakgrunn å finne eller bli værende i en jobb. Det gjør at mange med innvandrere og flyktningbakgrunn havner i arbeidsledighet. Jeg valgte dette temaet fordi jeg selv er en av denne målgruppen, og opplevde situasjonen da jeg skulle prøve å komme ut i arbeidsliv. Til tross for at jeg hadde en bachelor grad fra før, og hadde en arbeidserfaring, men kunne ikke klare å få meg jobb før jeg begynte på høyere utdanning i Norge. Nå er jeg Sosionom og jobber på NAV. Somtidig ser jeg at mange andre fra minoritetsgrupper sliter også med å delta i arbeidsliv. Derfor er jeg interessert i å studere hva som gjør det utfordrende for denne gruppen mennesker å skaffe seg jobb, og hvordan hjelpeapparater skal forholde seg til denne gruppen for å hjelpe dem på en best mulig måte. Jeg ønsker å studere dette temaet for å takle i kunnskaps hul.

Arbeidsinkludering er et brett felt, noe som oppfatter å komme med ulike, tilpassende tiltak for å styrke mennesker til å komme ut i Job (Glemmestad et al., 2019, s. 62–63). Arbeidsinkluderende tilnærminger handler om å påvirke mennesker med ulike bistandsbehov og tilpasse tiltak og strategier som kan være meningsfulle, legitime og affektive til å tilpasse brukere til en spesifikk arbeidsplass (Haavorsen & Hernes, 2010, s. 110). Dette handler altså om å vurdere hvilke tiltak som kan være hensiktsmessig til å tilpasse brukerens evne etter arbeidsgivers valg. I dette tilfelle er det NAV som tilrettelegger brukere for å utforske hvilke tiltak som er forsvarlig i forhold til brukeres situasjon og bistandsbehov. NAV er Norges arbeids- og velferdsforvaltning og er et samarbeid mellom staten og kommunene i Norge. NAV er en viktig arena for å fremme arbeidsinkludering gjennom ulike tiltak og bestillingen av

arbeidsrettede oppfølging fra arbeidsmarkedsoppfølging, da arbeidstilknytning er veldig viktig for hver enkelt person (Glemmestad, 2021, s. 73). Veilederen som jobber på NAV er et viktig bindeledd og de anvender deres kompetanse og arbeidsoppgaver til å kartlegge brukere og kontakte arbeidsgivere for å finne en passende jobb (Glemmestad, 2021, s. 87–88). Hensikten med å skrive dette er å forstå hvordan arbeidsinkluderingen fungerer, men den er ikke en del av oppgaven min.

I denne oppgaven skal jeg rette fokuset på innvandrere og flyktninger. Jeg er interessert i dette feltet, da vil jeg bidra til å gjøre en forskning hvor ikke andre var interessert i eller tenkte rundt dette temaet før. Denne forskningen går ut på å skape en god forståelse rundt flyktninger og innvandrere som havner mest i arbeidsledighet. Hvor ligger problemer og hva er det som gjør at arbeidsinkluderingstiltakene påvirker ikke på denne målgruppen på den måten som den påvirker på etnisk Norske. Til tross for velferdsstaten tilrettelegging for arbeidsinkludering gjennom ulike tiltak etter enkeltpersonens evne, er det fremdeles mange som sliter med å få seg jobb, Det vil jeg gjøre ved å belyse problemstillingen min ved hjelp av tidligere studie som ble gjort på feltet.

Arbeidsledighet bland innvandrere er et viktig fagfelt som er viktig å utforske kunnskaper om hva er det som gjør manglende forståelse av bistandsbehov og tilnærmingen for denne målgruppen. Hovedmålet med denne studien er å undersøke hva som ligger til grunn for at flere innvandrere havner arbeidsledighet. Statistisk sentralbyrå viser at mer enn en av tre innvandrere fra Asia, Afrika ect, 37 prosent, føler seg ekskludert fra samfunnet, mellom 2 og tre ganger så mange som blant personer uten innvandrerbakgrunn (statistisk sentralbyrå, 2021). Men jeg vil også peke på at det å være ekskludert ikke nødvendigvis skyldes arbeidsledighet. Årsaken til dette kan være manglende norskkunnskaper som fører til at en av fire innvandrere blir utsatt for diskriminering (Schlyter, 2022) fra arbeidsgiver og andre øvrige befolkninger.

Proba (2020) skriver at det er gjennomgående en stor andel av flyktninger som havner i en langvarig arbeidsledighet. Mange som kan klare å komme inn i arbeidslivet er det ikke en tilfredsstillende ordinært arbeid, men i form av deltidsjobb, ringevikar eller en jobb med ufullstendig arbeidstid som kan ikke være nok til at tilfredse mennesker til å ha et godt liv (samfunnsanalyse, 2020, s. 2). Forskningen viser at de som allerede er arbeid, er det vanskelig for de fleste å beholde arbeidet over en langtidsperiode. Grunnen til dette er de utfordringene som er vanlig blant flyktninger, eksempelvis kommunikasjonsutfordringer mellom arbeidsgivere og arbeidstaker på grunn av språklige vansker som gjør jobben vanskelig å fortsette (samfunnsanalyse, 2020b, s. 2).

I følge Røe (2014, s. 32) i de siste førti årene har antall innvandrere og flyktninger i Norge har vokst til over 710000 i løpet av de siste ti årene. Til tross for at noen har klart å få seg jobb, er det fremdeles mange som sliter med arbeidsledighet. Det er i gjennomsnitt tre til fire ganger høyere arbeidsledighet blant innvandrerbefolkningen fra landgruppe 26 sammenlignet med befolkningen som helhet. Denne ekskluderingen og marginaliseringen fra arbeidsmarkedet fører til en rekke økonomiske utfordringer, ustabilitet i familien, dårlige levekår, boforhold og psykisk og somatisk helse (Røe, 2014, s. 32).

Mange innvandrere blir sosialhjelpsmottakere på grunn av at de ikke oppfyller krav til kompetanse og språklige kunnskaper som er tilpasset til et norsk arbeidsliv. Når en stor del av befolkningen lever under den offentlige trygden, kan det føre til uheldige konsekvenser i form av at de ikke kan ta del i landets produktivitet og bidra til landets trygdesystem i form av å betale skatt. Dette utfordrer velferdsstatens økonomi. Mange kommer til å leve på sosialhjelp fra kommunen over en lengre tidsperiode, selv om økonomisk sosialhjelp er en midlertidig ytelse fra NAV (Røe, 2014, s. 33) som utgjør det siste sikkerhetsnett. Arbeidsledigheten blant

flyktninger bidrar til forskjeller i det norske samfunnet. Derfor er det flere offentlige myndigheter som arbeider for at innvandrerbefolkningen deltar i arbeidslivet på lik linje med resten av befolkningen (Røe, 2014, s. 37). Fagertun og Tingvold (2018) viser videre til en studie av minoritetsbefolknings deltakelse i norsk arbeidsliv og viser til at sysselsettingen blant flyktninger er lavere enn den er blant andre norske majoritetsbefolkningen, det vil si at flyktninger har lavere yrkesdeltakelse grunnet lavere kvalifikasjonsnivå som fører til økt arbeidsledighet blant flyktninger (Fagertun & Tingvold, 2018, s. 178).

1.2 Formål og problemstilling

Formålet med denne oppgaven er å undersøke utfordringer med arbeidsinkludering av flyktninger. Dette er et viktig tema, da er flyktninger og innvandrere er en del av befolkningen. Når en del av befolkningen havner i arbeidsledighet, får det en store konsekvenser både for individ og samfunn. I et land med større produktivitets forskjeller og arbeidsledighet trues velferdsstatens bærekraft og øker ulikheter. I Norge er det grunnlovfestet at:

Statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring (Grunnlova Grl. - Lovdata Pro, 1814, s. § 110).

Arbeidsinkludering av flyktninger er ifølge Krouwel et al (2006) en prosess for å inkludere flyktninger i det nye samfunnet med den lokale befolkningen (Krouwel et al., 2006, s. 168). Ims et al (2021) skriver at flyktninger er mer utsatt for arbeidsledighet enn de norskfødte befolkningene, spesielt blant menn ser vi at de opplever mer utsatt ledighet fra arbeidsmarkedet. Erfaringer fra tidligere arbeidsintegreringen viser til at sysselsetting bland flyktninger er en fallende tendens som viser seg allerede etter 7 til 10 års bosettingen i Norge. Grunnene kan være manglende språkkunnskaper og kulturforståelse (Ims, et al., 2021, s. 190–192). Å være i arbeid er et viktig grunnlag for integrering av flyktninger. Å

være arbeidsledig kan ha store helsemessige konsekvenser på individ nivå og har negative påvirkninger på deres private liv (Ims, Reidun et al., 2021, s. 3).

Ved å belyse ledigheten blant flyktninger beskriver Fagertun og Tingvold (2018, s. 177) at flyktnings utenforskap fra arbeidsmarkedet har en stor konsekvens for den norske velferdsstaten. I den nordiske velferdsstaten er sosialpolitikken rettet mot ideologiske idealet at hver enkelt innbygger må være i stand til å forsørge seg selv gjennom å delta i inntektsgivende arbeid. Økt arbeidsledighet kan også resultere dårligere levekår blant flyktninger som skal føre til sosiale og økonomiske ulikhet (Fagertun & Tingvold, 2018, s. 178). For å inkludere nyankomne flyktninger er det viktig at flyktninger må ha den nødvendige opplæringer, der de tilegner seg nødvendige kunnskaper og får opplæringer om språk og andre nødvendige kunnskaper som danner grunnlag for deres integrering og arbeidsinkludering (Lov om integrering, 2022). Forskningen nevnt ovenfor viser viktigheten av at flyktninger deltar i arbeidslivet, da det har vært en politisk debatt både nasjonalt og internasjonalt. Forskeren forsøker å skape et godt resultat av forskningen og ordninger (Lov om integrering, 2022) , slik at flest mulig kan klare å delta i et ordinært arbeidsliv.

På bakgrunn av det som ble presentert innledningsvis som inneholder mine personlige opplevelse, interesse og førforståelse har jeg formulert følgende problemstillingen:

Hva sier forskninger om utfordringer bidrar til at flyktninger havner i arbeidsledighet i Norge?

For å besvare på problemstillingen min har jeg formulert disse forskningsspørsmålene:

- 1- *Hva sier forskninger om faktorer på individ nivå som bidrar til at flyktninger havner i arbeidsledighet?*
- 2- *Hva sier forskning om utfordringer på institusjonelt og samfunnsnivå som bidrar til flyktingers utenforskap fra arbeidsliv?*

1.3 Avgrensning

I denne oppgaven ønsker jeg å presisere om målgruppen mennesker, innvandrere og flyktninger som for en eller annen grunn har innflyttet til Norge. Jeg har avgrenset oppgaven til en spesifikk gruppe mennesker som kommer fra tredje land utenfor Europa, og har en helt annen kultur og utdanningsbakgrunn enn personer fra Norge og andre skandinaviske og nordiske land. Arbeidsinnvandrere som kommer fra andre europeiske land for å arbeide i Norge er ikke en del av målgruppen. Mål gruppen er flyktninger som har flyktet fra sitt hjemland på grunn av krig, sult og andre livstruende situasjoner og trenger beskyttelse og blir varig bosatt i Norge. Somtidig krever en masteroppgave avgrensning for å virkelig kunne gå inn i kjernen av et sosialt problem. Innvandrere og flyktninger utgjør en så stor og mangfoldig gruppe at det er vanskelig å finne likhetstrekk mellom alle, eller å finne en spesifikk løsning for å få flere inn i arbeidsliv. Derfor er det satt avgrensning for hvilke landområder målgruppen skal være fra og hvilken gruppe innvandrere som har sammensatte problemer til å komme inn i arbeidsliv. Innvandrere fra europeiske land har ikke så omfattende nok problemer med å komme seg inn i norsk arbeidsliv. Det som skal være søkelyset i oppgaven er arbeidsledighet bland innvandrere og flyktninger som har flyktet fra utenfor europeiske landene. Det vil rettes fokus på individuelle og samfunnsmessige sider av opplevelser av arbeidsledighet bland denne målgruppen i denne oppgaven. Nærmere bestemt, vil oppgaven utforsker faktorer både hos

individet selv og i det norske samfunnet og arbeidslivet som gjør det vanskelig for denne gruppen mennesker til å komme inn på det norske arbeidsmarkedet.

1.4 Tidligere forskning

det eksisterer noe tidligere forskning som tar for seg samme målgruppe som i denne masteroppgaven. Da jeg undersøkte på feltet, fant jeg noen tidligere forskning om innvandreres arbeidsledighet. Jeg leste Ones og Zhang (2010) sin forskning, der skriver forskere om Norges aktiv arbeidsmarkeds tiltak for å kvalifisere og gi arbeidstrening for å motvirke de negative konsekvensene av arbeidsledighet blant flyktninger som sliter med å få seg jobb eller å beholde jobben (Inés & Zhang, 2010).

Jeg har valgt denne forskningen for vise en forskjell på hva slags forskninger ble gjort tidligere. Tema jeg har valgt for min oppgave er ikke det samme som i denne studie, men den forskningen gjelder generelt en gruppe med innvandrere og flyktninger som er også spesifikk på min masteroppgave. Svein Blom (2010) retter oppmerksomheten mot den individuelle tilpasningsstrategier og kunnskaper som kan brukes av det individet innenfor arbeidsmarkedet. Forskeren påpeker om en individuell strategi «*transnasjonalisme*» eller «*transnasjonal involvering*». Dette kan forklares som en sosial prosess hvor innvandrere holder en hyppig kontakt med sine hjemland og krysser en geografiske, kulturelle og politiske grenser og opprettholder sosiale, politiske og økonomiske relasjoner med mennesker i sitt opprinnelsesland (Blom, 2010). En regelmessig kontakt og interaksjon med mennesker i hjemland kan gå på bekostning av integrasjon både kulturelt, emosjonelt og i arbeidsliv. Denne studien peker på viktigheten av at innvandrere må komme i arbeidsliv for å bli økonomisk selvstendig. (Blom, 2010, s. 61). Her i denne forskningen skriver forskeren om problemet hos flyktninger som gjør dem å ikke bli integrert og komme i arbeidsliva. I forhold til min studie

kommer jeg utvikle kunnskaper om problemet både hos flyktningers og majoritets gruppen som gjør at flykninger opplever arbeidsledighet.

En studie som gjelder om å motvirke de negative aspektene som gjør at innvandrere havner i arbeidsmarkedet. Dette kan gjøres ved å styrke arbeidsmarkedspolitikken for å motvirke ledigheten blant innvandrere. Forskningen viser at selv om det er en lav ledighet i Norge, er det uansett en stor prosent av befolkningen som kommer i statistikken i forhold til arbeidsledighet. Dette er på grunn av at det er såpass mange innvandrere og flykninger som havner i arbeidsledighet, er disse flykningene og innvandrere er en del av innbyggerne landet, og derfor har det kommer i statikken at flykninger er en stor del av befolkningen i Landet. Etter denne forskningen kan ledigheten blant innvandrere forklares etter utdanning og manglende yrkesmessige erfaringer, noe som gjør det vanskelig å tilpasse den enkelte personen innenfor arbeidsmarkedet. Forskningen tyder på at en stor del av innvandrere befolkningen er dårlig integrert i arbeidsmarkedet. Derfor er det viktig at myndighetene sørger for at arbeidsmarkedets tiltakene bør skreddersyr på den måten at tiltakene øker sjansen for innvandrere til ordinært arbeidsliv, og særlig bidra til kompetanseheving for den gruppen som har lavere kompetanse og yrkesdeltakelse (Inés & Zhang, 2010).

1.5 Oppgavens videre struktur

Etter å ha innledet om tema, kontekst og problemstilling, skal det videre i oppgaven handle om bakgrunnsinformasjon, formål med problemstilling og at noe om fra forforståelse. Dette blir kapittel 1 for masteroppgaven. I denne delen blir de også understreket om mine egne erfaringer/ opplevelse fra feltet. Dette er for å enda tydeligere beskrive problemstillingen. I kapittel 2 om teoretiske rammeverket blir det redegjort for arbeidsinkludering, sosialkonstruksjonistiske

forståelsesmodell, samhandling og grunnleggende barrierer for arbeidsinkludering, diskriminering og psykisk uhelse blant flyktninger blir beskrevet. Kapittel 3 handler om kontekst. Kapittel 4 er metode kapitlet for denne master oppgaven. Her vil metode, gjennomføring forskningsetikk knyttet til denne oppgaven blir redegjort. I kapittel 5 vil funnene fra litteraturgjennomgang blir presentert og i kapittel 6 vil det blir en diskusjon av funn i lys av teoretiske rammeverket jeg har tatt for meg i denne oppgaven, og tidligere forskningen som ble gjort på feltet. Samt har jeg skrevet om ulikheter og forskjeller i forsknings resultatene underveis i diskusjonen. Til slutt i kapittel 7 vil det være en oppsummering og konklusjon til oppgaven. I tillegg til en videre forsknings anbefalingen på feltet.

Kapittel 2:

Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet skal jeg ta for meg det teoretiske rammeverket som beskriver utfordringer som forhindrer flyktninger i å komme inn i arbeid. Dette danner grunnlaget for å kunne drøfte mine funn i diskusjonskapitlet. Jeg tar først og fremst for meg generelle barrierer som er grunnleggende utfordringer i de europeiske landene.

2.1 Arbeidsinkludering

For å kunne snakke om barrierer for arbeidsinkludering, må vi først få en forståelse av hva arbeidsinkludering er. Arbeidsinkludering er et bredt felt. I denne oppgaven vil jeg ta for meg arbeidsinkludering av flyktninger. Arbeidsinkludering og sosial inkludering går hånd i hånd. Glemmestad og Kleppe beskriver arbeidsinkludering på den måten at:

«Sosial inkludering omfatter deltakelse på viktige arenaer i samfunnet, både på individ- og samfunnsnivå. Å være i arbeid er å være inkludert på en arena, som for de aller fleste er svært viktig. Å være i arbeid forebygger sosiale problemer ved at de gir tilgang til selyforsørgelse og tilhørighet» (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 15).

Arbeidsinkludering kan forstås som å kunne delta i det ordinære arbeidsliv, uavhengig av ulike utfordringer og med sammensatte behov. Dette er et stort tema som påvirkes av sammensatte faktorer og kompleksitet, for eksempel innenfor kompetanse, utdanning, språklige kunnskaper og arbeidsmarkedets situasjon og forventninger (Glemmestad & Kleppe, 2019). Her kommer arbeidslinjen inn med sine uttalelser; at arbeid er for alle og at alle skal delta i verdiskapningen i samfunnet. Hovedtanken bak arbeidslinjen er at flest mulig i arbeid og færrest mulig på stønad (Hernes, 2010, s. 42–44) Intensjonen med arbeidslinjen er at alle som er i yrkesaktiv alder har

rett til å delta i arbeidslivet, da dette er til det beste for både den enkelte og samfunnet. Og at personen må være selvforsørget gjennom eget arbeid og øke egen livskvalitet istedenfor å leve på stønader (Hyggen & Hammer., 2012, s. 84–86).

Formålet med arbeidsinkludering er å inkludere flere mennesker med ulike utfordringer i ordinært arbeidsliv (Glemmestad & Kleppe, 2019). Arbeid er en grunnleggende rettighet for alle mennesker som står utenfor, da det fører til integrasjon og tilhørighet (Glemmestad & Kleppe, 2019). Arbeid øker muligheten til å forsørge seg og sin familie og til å sikre menneskeverd, men manglende arbeidsmuligheter kan skape usikre muligheter for dekning av disse behovene. I grunnloven § 110 fastsettes det at statens myndigheter er ansvarlig for ivaretagelsen av disse rettighetene (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 18). Mangel på arbeid kan føre til marginalisering. Marginaliseringen kan brukes i sammenheng med arbeidsinkludering. Prosessen mellom arbeidsledighet og sosialt ekskludert kalles marginalisering, og individet kan i varierende grad være i marginal posisjon mellom sosial ekskludering og arbeidsledighet (Glemmestad et al., 2019, s. 61). Arbeidsledigheten kan føre til marginalisering og sosial ekskludering. I forbindelse med nedsatt arbeidsevne hos marginaliserte grupper brukes marginaliseringsteorier til å finne ut hvilke strukturelle faktorer som fungerer som barrierer til å komme inn i arbeidslivet. Marginaliseringen kan forstås i sammenheng med individets utfordringer til å komme ut i arbeidslivet (Glemmestad et al., 2019, s. 61). Marginalisering kan handle om å motvirke sosial inkludering og fører heller til å ekskludere individet eller grupper utenfor arbeidslivet. Å stå utenfor arbeidslivet kan handle om at individet er ekskludert også fra andre sosiale arenaer i samfunnet på grunn av manglende tilknytning til arbeidslivet (Glemmestad et al., 2019, s. 61).

2.2 Sosialkonstruksjonistiske forståelsesmodell

Teorien om sosialkonstruksjonisme er en samfunnsvitenskapelig tenkemåte som legger vekt på hvordan menneskene tenker om og er påvirket av samfunnet, og hvordan samfunnet og individet påvirker hverandre. Sosialkonstruksjonisme er kunnskap som gir oss mulighet til å danne en virkelighets forståelse av sannheten. Vår virkelighetsforståelse kan styre våre handlinger, da danner man hva det er som er viktig for individet til å ta del i felleskapet (Lent, 2003). Menneskenes virkelighetsbilde av samfunnet er avhengig av hvordan samfunnet har blitt konstruert for mennesker. Ifølge Glemmestad og Kleppe (2019) bidrar sosialkonstruksjonismen til å legge gode rutiner, holdninger og handlingsprinsipper for sosialarbeidere til å handle slik at en kan være bevisst på sine kunnskaper og makt til å forstå samfunnsproblemer (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 58).

Arbeidsledighet blant innvandrere og flyktninger er et av de største samfunnsproblemene i dag. Når sosialarbeidere møter flyktninger som sliter med arbeidsledighet, er det viktig å forstå hvor problemet ligger. Hva er egenskapene og ressursene hos brukere? Ligger problemet hos brukeren, eller er det arbeidsmarkedet høyere ansettelses krav som gjør det vanskelig for innvandrere å komme inn i arbeidsmarkedet? Eller er det politikken eller arbeidsgivere som er hoved barrieren som hindrer flyktninger fra å komme inn i arbeidslivet? Det vil si at sosialkonstruktivisme legger føringer til å forstå problemer fra ulike perspektiv. Eksempelvis politikere, arbeidsgivere, sosialarbeidere og arbeidssøkere danner ulik forståelse av problemer (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 58). Når man jobber med arbeidsinkludering av flyktninger, er det viktig å peke på at hvordan arbeidsmarkedets krav og forventninger kan være til hinder for inkludering av sårbare mennesker.

2.3 Samhandling mellom brukere og hjelpeapparatet

En dimensjon ved arbeidsinkludering og barrierer for arbeidsinkludering handler om sosialarbeideres samhandling med brukere med flyktningbakgrunn. Chudasama (2022) skriver

om viktigheten av samhandling mellom sosialarbeidere og flyktninger og om hvordan sosialarbeidere kan samhandle med brukere for å bygge en god relasjon, noe som har betydning for endringsarbeid. Shulman (2003) tar utgangspunkt i *interaksjonsmodellen* som hun mener er viktig for sosialarbeid når en samhandler med flyktninger i inkluderingsprosessen. Shulman (2003) skriver at i samhandling med utsatte brukere er *interaksjonsmodellen* viser vedvarende påvirkning mellom sosialarbeidere og brukere som fører til et positivt endringsarbeid. Shulman (2003) mener videre at interaksjonen mellom sosialarbeidere og brukere fra en annen språklig og kulturell bakgrunn kan føre til negative påvirkning, eksempelvis gjensidig misforståelse og manglende forståelse hos brukeren på grunn av språklige og kulturelle vansker (Shulman, 2003). Her kan det såkalte *tobrukerbegrepet* være relevant i forhold til sosialarbeiderens rolle i møte med brukere og arbeidsgiver. Interaksjonsmodellen består av fire faser hvor alle fasene i arbeidsprosessen går ut på å skape en helhetlig forståelse av brukerens ressurs (Chudasama, 2022, s. 38). *Tobrukerbegrepet* handler om at sosialarbeideren har en viktig rolle i samhandling med brukere, der sosialarbeideren formidler informasjon om rettigheter og plikter samtidig som han eller hun er en god lytter i møte med brukerens livssituasjon, og viser tillit og anerkjennelse. Somtidig som sosialarbeideren mottar informasjon om brukerens vanskelige livssituasjon uten å være dømmende. Derfor fungerer sosialarbeidere som en megler mellom bruker og hjelpesystemet, i tråd med i interaksjonsmodellen. For å utdype begrepet litt mer presenterer Shulman (2003) et eksempel at når sosialarbeideren tar en bruker med seg i fagmøter med sin leder for å finne en tilfredsstillende løsning som kan både være forsvarlig og leder til at brukeren blir fornøyd med beslutningen (Chudasama, 2022, s. 37). *Tobrukerbegrepet* kan forstås slik at sosialarbeideren i sin rolle opprettholde tillit, og en god relasjon med brukere somtidig som å ivareta lojaliteten med organisasjon og affektiviteten med tjenesteyting.

Viktigheten av en gjensidig forståelse gjelder ikke bare forholdet mellom sosialarbeidere og brukere, men også mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Da må det være et felles språk til å

kommunisere og forstå hverandre på arbeidsplassen (Mentzoni, 2018, s. 143). Man kan si at manglende norskkunnskaper hos ansatte med innvandrerbakgrunn kan føre til utfordringer og misforståelse.

For å skape en god samhandling mellom arbeidsgiver og flyktninger er interaksjonsmodellen et viktig verktøy for å ha en helhetlig forståelse av brukeren sine utfordringer. Det er et politisk mål at brukere med sammensatte behov skal klare seg og komme ut i arbeidslivet. Imidlertid er det flere ulike barrierer, eksempelvis språklige utfordringer, manglende kompetanse, psykiske helse og diskriminering som kan hemme flyktninger i å komme seg ut i norsk arbeidsliv. Derfor en god samhandling mellom arbeidssøker med flyktning bakgrunn og arbeidsgiver en viktig faktor i inkluderingsprosessen (Rønningstad et al., 2022, s. 17-18). Videre viser Rønningstad også til sammensatte utfordringer i samhandling med arbeidsledige innvandrere, og i denne sammenheng forklares manglende arbeidsinkludering som et samfunnsproblem som ikke kan være med til å hjelpe bistandskrevende brukere i å komme i arbeidsliv, og å gjøre dem selvhjelpen til å håndtere sine egne behov og utfordringer i møte med velferdstjenester. Slike utfordringene kan også påvirke på andre området i livet, eksempelvis barn og familie (Rønningstad, C. et al., 2022, s. 18).

Videre mener Chudasama at språklige og kulturelle utfordringer blant flyktninger gjør samhandlingen mellom brukere, NAV og arbeidsgiver vanskelig som kan være med på å påvirke deres yrkesliv. I tillegg forklarer Chudasama viktigheten av arbeidet som er en viktig kilde for integrering av flyktninger (Chudasama, 2022, s. 210). Chudasama skriver at når det gjelder levekår og helse, er arbeidstilknytning mange positive innflytelser på menneskenes liv. Det er flere faktorer som påvirker arbeidslivet, ikke minst som kan hemme mennesker i å delta i arbeidslivet (Chudasama, 2022, s. 210).

Faktorer på individnivå er personlige egenskaper, utdanning, personlighet og kultur som hemmer innvandrere på vei ut i arbeidslivet (Chudasama, 2022). Personlige egenskaper vil si den språklige ferdigheter, manglende utdanning, formell godkjenning av utdanning fra deres hjemland, nettverk og kulturelle faktorer som gjør at mange innvandrere sliter med å komme seg inn i ordinært arbeidsliv (Chudasama, 2022, s. 210). Chudasama mener at språklige kunnskaper er et viktig element som gjør det mulig å ytre sine meninger i hver fase av livet når de samhandler både med arbeidsgiver og systemet, samtidig som man forstår andre på en bedre måte i samhandlingsprosessen i arbeidslivet. Språklige kunnskaper er en vesentlig faktor som gjør at flyktninger og innvandrere kan fungere godt på det norske arbeidsmarkedet (Chudasama, K., 2022, s. 211). Forfatteren mener vider at manglende språklige ferdigheter kan hemme kommunikasjonen og samhandling. Dette kan være et problem som kan hemme flyktninger fra samfunnsdeltakelse og engasjement. Etter deres erfaringer bekreftet alle europeiske landene at språklige ferdigheter har positiv påvirkning på deltakelse i arbeidsliv, da er dårlig språklige beherskelse en av de viktigste grunnene som gjør at arbeidsgiver ikke vil ansette søkere med innvandrerbakgrunn (Chudasama, K., 2022, s. 211).

Videre tar Chudasama opp viktigheten av utdanningen hos innvandrere som kan være med på å åpne veien til arbeidsliv, selvforsørgelse og selvstendighet for flyktninger. Noen flyktninger kommer med høyere utdanning som kan være med på å klargjøre utfordringer eller muligheter for flyktninger innenfor det norske arbeidslivet (Chudasama, K., 2022, s. 211). De fleste som kommer med lavere utdanning har enda mer utfordringer til å komme i arbeidslivet. Derimot er det også en del flyktninger som kommer med høyere utdanning, eksempelvis leger eller annet helsepersonell. Disse må også ta høyere utdanning og flere kurs til å komme videre til karriere. Dette er en krevende overgang for å begynne i sitt yrke i et nytt land (Chudasama, K., 2022, s. 213).

2.4 Grunnleggende barrierer for inkludering

Teoretikerne (Berg og Lauisten, 2000) peker på manglende individuell motivasjon hos noen flyktninger, noe som også kan føre til arbeidsledighet blant flyktninger. Teoretikerne hevder videre at det er mange som ikke har høyere utdanningen og gode nok norskkunnskaper, men likevel er det en god mulighet til at personen kan gjøre en god jobb. Det er andre ressurser noen av disse flyktningene har med seg fra sine hjemland. Disse ressursene kan være reell kompetanse, internasjonale erfaringer, flerkulturelle forståelse og motivasjon som også kan være med å utøve gode arbeidsoppgaver (Berg & Lauritsen, 2000, s. 12). Av dette hensynet vil forfatteren fange opp arbeidsgivers oppmerksomhet for å forsterke et positivt syn til sysselsetting av flyktninger.

Teorien handler om en samfunnsmessig forklaring som spiller en viktig rolle i sysselsetting av flyktninger. Den samfunnsmessige forklaringen presiserer rettferdig fordeling i form av rekruttering av flyktninger og innvandrere foran andre etniske grupper hvor likebehandling og likestilling er et viktig grunnlag uavhengig av bakgrunn og etnisitet. Dette dreier seg om at hvis innvandrere ikke har gode norskkunnskaper og manglende relevante utdanninger, må man likevel fokusere på andre ressurser som ikke nødvendigvis er i den etnisk, norske befolkningen. Et eksempel på disse ressursene kan være flerkulturell kompetanse og andre ressurser som kan være manglende i det norske arbeidsmarkedet. Andre faktorer som kan listes opp under arbeidsledigheten blant flyktninger er dårlig selvfølelse og økonomiske utfordringer som kan føre til samfunnsmessige utfordringer (Berg & Lauritsen, 2000, s. 16–19).

Utfordringer med rekruttering av flyktninger er at arbeidsgiver fokuserer mest på høyere norskkunnskaper uten å tenke på deres andre ressurser. Derfor er det vanskelig for innvandrere å konkurrere med øvrige norske arbeidssøkere på arbeidsmarkedet, i stedet for kan fokuset rettes mot kompetanse, utdanning og ressurser som flyktninger har med seg. Dette vil kunne gi

et bredere grunnlag for sysselsetting (Berg & Lauritsen, 2000, s. 12). Arbeidsgiver mener at flyktningers ansettelse kan medføre kommunikasjonsvansker, isolasjon og manglende samarbeid blant flyktninger og nordmenn. Dette er en av grunnene til at arbeidsgiver ofte unngår å ansette flyktninger og innvandrere (Berg & Lauritsen, 2000, s. 22).

Om en tar utgangspunkt i kulturelt mangfold blant ansatte i arbeidsplassen, kan dette ofte medføre bredere grunnlag for verdier, kompetanser og tenkemåter som kan ha en sterk effekt på organisasjoner. Samtidig er det også flere problemområder som gjør at arbeidsgiver ikke vil ansette arbeidstaker fra en annen kultur (Ekeland, 2014, s. 141–142). Et av problemområdene som Ekeland beskriver er at innvandrere ofte blir diskriminert mot i rekrutteringsprosessen. Mange opplever forskjellsbehandling på grunn av sin bakgrunn. Noen opplever dermed utfordringer med å anvende sin kompetanse og å utvikle sin karriere. De føler seg dermed sosialt ekskludert på grunn av kulturelle og språklige utfordringer, og dette kan gjøre det vanskeligere å kommunisere på arbeidsplassene. På bakgrunn av dette mener Ekeland at det er ofte vanskelig å ansette innvandrere på norsk arbeidsplass fordi kommunikasjon er en viktig del av arbeidshverdagen på alle arbeidsplasser (Ekeland, 2014, s. 142-143).

Videre sier teoretikerne at kvalifikasjoner, kompetanse og kvalifisering er noen faktorer som er blant de viktigste når det gjelder sysselsetting av flyktninger i norsk arbeidsliv. Da er det stor sammenheng mellom kompetansekrav og arbeidskrafts behov (Berg & Lauritsen, 2000, s. 25).

2.5 Samfunnsoppdrag og arbeidslinje

Samfunnsoppdraget handler om å innarbeide formålet med arbeidslinjen i det norske arbeidsmarkedet. Arbeidslinje handler om at flest mulig skal være ute i arbeid mens færrest

mulig skal leve av folketrygden (Wangen, G., 2010). Samfunnsoppdrag kan være med på å ivareta løsninger som understøttes av samfunnsmessige barrierer om arbeidsinkludering og velferd av mennesker (Wangen, G., 2010, s. 15). Intensjonen med arbeidslinjen kan forklares slik at arbeidet er den naturlige prioriteringen i yrkesaktiv alder, hvor intensjonen er å styrke enkeltpersoners tilknytning til arbeidslivet. Det økonomiske grunnlaget bak arbeidslinjen er at alle skal være i lønnet arbeid og delta i nasjonal verdiskapning slik at samfunnet kan fungere slik som det skal. I tillegg til å opprettholde den norske modellen er det viktig at alle skal være i lønnet arbeid (Wangen, G., 2010, s. 15). I arbeidslinjen er det viktig å kategorisere mennesker etter evne, helsetilstand, vilje og motivasjon til arbeid. Teorien uttrykker et stort dilemma mellom samfunnsoppdrag og arbeidstakernes ønsker til arbeid. Det kan forklares på den måten at samfunnet stiller store krav til ansettelse, som kan være utfordrende i inkludering av mennesker med nedsatt arbeidsevne. Problemer som kommer til uttrykk i arbeidsinkludering kan skape dårlig samsvar mellom de som tilrettelegger for brukere og deres opplevelse av NAV sine effektivitetskrav, tidsbruk og arbeidssøkernes forventninger til veiledning. Da kommer NAV sitt byråkrati og regelstyring i konflikt når det er mulighet til å ansette folk med nedsatt arbeidsevne. Dette er et resultat av samfunnets begrensninger for inkludering av personer med nedsatt arbeidsevne i arbeidsmarkedet (Wangen, G., 2010, s. 15).

Arbeidsinkludering og norsk velferdspolitikken henger tett sammen, da samarbeider alle partene i arbeidslivet i fordeling av velferdsgoder. På denne måten skaper samfunnet velferdspolitiske mål slik at alle skal ha like rettigheter og muligheter til arbeid. Men på grunn av store demografiske endringer med bakgrunn i høy grad av innvandring står Norge overfor store utfordringer, da spesielt arbeidsledighet (Wangen, G., 2010, s. 16). Dette har gjort at utfordringene med formålet til arbeidslinjen kommer til syne. Til tross for velferdspolitikken er det mange sårbare flyktninger som er utsatt for arbeidsledighet (Wangen, G., 2010, s. 17). Til tross for arbeid og velferdspolitiske ordninger finnes det en del paradokser og dilemmaer i

utformingen av politiske mål som kommer til uttrykk i form av samfunnets ulike behov for arbeid (Wangen, G., 2010, s. 23).

2.6 Arbeid:

Arbeid defineres på slik måten at det er helsefremmende og samtidig sykdomsfremkallende. Som nevnt kan det ses som «kaldt», kynisk eller utstøtende. Men arbeidslivet kan skape insentiver som kan være med å utvikle arbeidsmuligheter til å være mer inkluderende og «varme». Et eksempel på dette er inkluderende arbeidsliv (IA) avtalen som har en mål om et mer inkluderende arbeidsliv som har til beste for både arbeidstakere, arbeidsgiver og samfunnet (Wangen, G., 2010, s. 24). Men er det ofte slik at kalde insentiver i arbeidslivet fungerer som selvoppfyllende profeti. Dette medfører at flere med bistandsbehov står utenfor arbeidslivet og ikke kan være med i arbeidsmarkedet. Dette gjør både arbeidslivet og bistand mer krevende , og ender med mer umotiverte og utsatte arbeidstakere i arbeidslivet (Wangen, G., 2010, s. 24).

2.7 Diskriminering

Begrepet diskriminering kan forklares som at en arbeidsgiver ikke vil ansette den best kvalifiserte, eller mest produktive arbeidssøkeren på bakgrunn av etnisitet, men heller en som er mindre produktiv på bakgrunn av arbeidsgiver favør ovenfor deres etnisitet (Rogstad, 2001, s. 36). Dette handler altså om hvordan det norske arbeidsmarkedet kan fungere for personer med minoritetsbakgrunn i rekruttering av ansettelse (Rogstad, 2001, s. 30–31).). Når en arbeidsgiver diskriminerer i rekruttering av ansettelse, betyr det at arbeidsgiver ikke har tatt hensyn til produktivitet, men isteden har tatt hensyn til andre forhold. Eksempelvis når en arbeidsgiver nekter å ansette en arbeidssøker på bakgrunn av at arbeidssøker tilhører en minoritet eller har flyktningbakgrunn. Dermed har man ikke tatt hensyn til arbeidssøkerens

innsatsevne, personlige egenskaper eller produktivitet (Rogstad, 2001, s. 36). Aune (2013) beskriver at diskriminering utøves både direkte og indirekte. I rettslig sammenheng kan det anvendes andre begreper, eksempelvis forskjellsbehandling istedenfor diskriminering. Begrepet direkte og indirekte forskjellsbehandling er hjemlet i lover (Aune, 2013, s. 125–126). Strukturell diskriminering handler om en systematisk forskjellsbehandling som utøves på bakgrunn av ytre karakteristikk. Dette kan være på bakgrunn av kjønn, alder, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, eller andre forhold som tar fokuset fra kompetansen personen kan inneha (Aune, 2013, s. 135). Eriksen og Sajjad (2020) mener etniske diskriminering baserer seg på rasistiske oppfatninger. Dette er mer synlig i hverdagspraksis, hvor det ikke finnes forskjell på rasisme eller diskriminering (Eriksen & Sajjad, 2020, s. 62).

En forklaring på diskriminering i rekrutterings prosessen kan komme av å undervurdere flyktninger på bakgrunn av etnisitet, språk eller religion, som skaper individuelle og samfunnsmessige konsekvenser. Diskriminering av flyktninger i arbeidsmessige forhold kan føre til utenforskap, da det er vanskelig å opprettholde kontakten med nordmenn, som er en viktig kilde til å videreutvikle norskkunnskaper og å komme i arbeid (Berg & Lauritsen, 2000, s. 16).

2.8 Psykiske uhelse hos flyktninger

Psykiske problemer hos flyktninger forekommer ganske ofte og kan ses i sammenheng med at mange flyktninger har hatt traumatiske erfaringer i deres hjemland. For eksempel blir de utsatt for ulike former for menneskerettighetsbrudd (Stang & Sveaass, 2016, s. 158). Varvin (2020) skriver at flyktninger har blitt utsatt for psykiske belastninger både i hjemlandet eller på flukt, og når de kommer til et nytt land blir det også vanskelig på grunn av språklige,

kulturelle og samfunnsmessige forskjeller (Sverre, 2020, s. 331). Han påpeker at av de psykiske lidelsene kan ta form av depresjon, angst, posttraumatisk stresslidelse (PTSD) eller kroppslige plager. PTSD (*ICD-10 Code for Post-traumatic stress disorder (PTSD)- F43.1-Codify by AAPC*, u.å., s. 10). Mange tar skade etter å ha opplevd krig og mishandling. PTSD skyldes at personer har blitt utsatt for voldsomme påkjenninger og overgrep. Denne psykiske belastningen kan føre til at personer organiserer sin indre verden i forhold til følelser knyttet til vonde erfaringer. Dette kan skade deres evne til å ha tillit til eller å stole på andre mennesker. Dette i sin tur kan gjøre det svært vanskelig å bli inkludert i det norske samfunnet og arbeidslivet (Sverre, 2020, s. 333).

Kapittel 3: Kontekst

3.1 Introduksjonsprogram

Vi har sett innledningsvis at flyktninger og innvandrere sliter med å komme i arbeidslivet. Sysselsettingsgraden blant flyktninger er lavere enn i andre deler av befolkningen. Introduksjonsprogrammet er en politisk ordning for nyankomne flyktninger og innvandrere. Et obligatorisk kvalifisering og integreringstiltak for å styrke målgruppen innenfor arbeidsmarkedet (Fernandes & Kjørstad, 2022, s. 140). Dette er en ordning fra den norske integreringspolitikken som retter seg mot nyankomne flyktninger for å kvalifisere dem innenfor det norske samfunnet og videre komme inn i arbeidslivet. Programmet inneholder norskopplæring, samfunnskunnskap og tiltak som skal gjøre dem klare til å komme i ordinært arbeidsliv (Fernandes & Kjørstad, 2022, s. 141). Formålet med introduksjonsprogrammet er etter introduksjonsloven § 1:

Formålet med denne loven er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet. Loven skal videre legge til rette for at asylsøkere raskt får kjennskap til norsk språk, kultur og samfunnsliv (Introduksjonsloven, 2003, § 1).

Introduksjons loven § 2 hjemler både rettigheter og plikter til flyktninger og innvandrere i forhold til alder og oppholdsgrunnlag. Det vil si at en flyktning mellom 18 til 55 år som er i yrkesaktiv alder har rett og plikt til å delta i introduksjonsprogrammet jf introduksjonsloven § 2. (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2003). Her menes med rettigheter og plikter at flyktninger

har både rett og plikt til å delta i både norskopplæring og gjeldende praksis. Plikter understreker at den enkeltes ansvar for å delta aktivt i opplæring og å lære seg både norsk og samfunnskunnskap i til sammen 600 timer, hvor 50 av timene går til samfunnskunnskap jf. § 17 og sørger for å tilegne seg godt av ordningen. Dette er slik at når de blir ferdig med programmet, skal de være i stand til å delta i ordinært arbeidsliv eller utdanning. Dette hjemles også i introduksjonsloven § 17. om rettigheter og plikter til å delta i norskopplæring og samfunnskunnskap. Introduksjonsloven er en Norsklov som bidrar til integrering av nyankomne flyktninger og innvandrere innenfor arbeidslivet (Barne-, 2021). Rett og plikt i introduksjonsprogrammet understrekes også ved at deltakere har rett og plikt til å til å gjennomføre en kompetansekartlegging og karriereveiledning i begynnelsen av programmet. Hensikten bak dette er åskreddersy opplæringen etter deltakeres kompetanse og behov, da programmet er individuelt tilpasset. Ordningen skal rettes mot hver enkelt flyktning etter deres evne (Barne-, 2021) for å kvalifisere dem på best mulig måte til å komme i arbeidsliv etter enden programmet.

Det har skjedd en lovendring i integreringsloven som har erstattet introduksjonsloven. love endringen skjedde i 01.01.2021 (*Integreringsloven*, 2021). Formålet med den nye loven er at innvandrere integreres så tidlig som mulig i det norske samfunnet og å bli økonomisk selvhjulpne jf integreringsloven § 1. Denne loven skal bidra til at innvandrere får gode norsk kunnskaper, samfunnskunnskap, kvalifikasjoner og opplæringer som gir dem varig tilknytning til norsk arbeidsliv (*Integreringsloven*, 2021, § 1). Etter denne loven skal kartlegging av kompetanse skje før flyktninger bosetter seg i en kommune i følge Integreringsloven § 6. (*Integreringsloven*, 2021). I tillegg skal den enkelte gjennomføre karriereveiledning, og den skal bygge på kompetansekartlegging. karriereveiledningen skal bidra til at den enkelte skal

ha informerte valg om arbeid og utdanning, og at introduksjonsprogrammet blir tilpasset til den enkeltes behov (*Integreringsloven, 2021, § 11*). Etter integreringsloven (2021) § 13 skal kommunen sette et sluttmaal for den enkeltes deltakelse i introduksjonsprogrammet. Sluttmalet varierer ut fra den enkeltes høye utdanning eller videregående fra før av (*Integreringsloven, 2021, s. § 13*). I forhold til dette skal det utarbeides integreringsplan som inneholder deltakeres sluttmaal, norskopplæringsmaal, samfunnskunnskap og programmets varighet etter § 13. En sentral endring i denne loven er at programvarighet i den nye loven skal bestemmes på bakgrunn av deltakeres sluttmaal. Med andre ord kan noen være i introduksjonsprogrammet i tre måneder, mens andre kan være deltakere i opp til tre år, med mulighet for forlengelse i tre år til (*Integreringsloven, 2021, s. § 13*).

Programmet avsluttes for deltakere som har høyere utdanning eller videregående utdanning mellom tre og seks måneder med mulighet for forlengelse inntil seks måneder. Og sluttmalet for deltakelse er de under 25 år som ikke har videregående eller høyere utdanning fra før.

Siden innvandrere og flyktninger har svært liten tilknytning til arbeidsmarkedet, kjenner de også få andre i befolkningen. Derfor er inntektsnivået lavt blant personer med flyktningbakgrunn (*Lov om integrering, 2022, s. 36*).

3.2 Arbeidslinje

Arbeidslinje spiller en viktig rolle i norsk arbeidslivs- og velferdspolitikken. Arbeidslinje innebærer at velferdsgoder og velferdsordninger samles, utformes og tilrettelegges slik at de støtter utsatte personer under arbeidsledighet slik at de kommer seg ut i ordinær jobb (*Øvrebye & Stjernø, 2012, s. 19*). Arbeidslinje innebærer at de som kan skal delta i arbeidslivet og få mulighet til å motta ressursene ifra arbeidslivet, da arbeid gir mulighet til å forsørge deg og

dine (inkluderingsdepartementet, 2023). Arbeidet gir mestring og mening i livet samtidig som man får lønn som et forsørgelsesmiddel. Når det gjelder inkludering og integrering av flyktninger innenfor norsk arbeidsliv er arbeidsplass en viktig arena for arbeidstaker med bakgrunn fra andre land. Det gir dem mulighet til å lære og å forbedre norsk språk- og kulturkunnskaper på arbeidsplassen. På denne måten kan de bli del av samfunnet (inkluderingsdepartementet, 2023). Dersom store grupper i samfunnet står utenfor arbeidsliv, skaper konsekvensene ulikhet, og svekker fellesskapet i samfunnet som kan medføre manglende tillit og oppslutning om velferdsstaten. Derfor er det viktig å inkludere så mange som mulig i arbeidslivet for å redusere ulikheter og å opprettholde tillit og samhold (inkluderingsdepartementet, 2023).

Arbeidslinje kan føre til en styrking i resiprositetsnormer. Dette vil si at for å nyte noe, må man yte noe, da dette er et vilkår for å få arbeidslinjen til å knytte opp alle i velferdsstatens stønader mot en eller flere aktiviteter (Øvrebye & Stjernø, 2012, s. 19). For å delta i yrkeskvalifiseringsaktiviteter mot ordinært arbeidsliv, er det et gjensidige bidrag mellom søkeren og velferdsstaten, da arbeidslinja oppfatter et åpenbart forhold mellom borgernes rettigheter og plikter i velferdspolitikken. På den måten har stønadssøkeren en plikt til å delta i ulike aktiviteter for å ha rett til stønaden (Øvrebye & Stjernø, 2012, s. 19). Et eksempel på dette kan være introduksjonsprogram som vi har skrevet om ovenfor, noe som innebærer at flyktninger må deltar i norsk opplæring, kvalifisering og arbeidspraksis for å bli kvalifisert for å ha rett til introduksjonsstønad. Introduksjonsprogrammet er en del av arbeidslinje for å kvalifisere og integrere flyktninger for å gjøre dem i stand til å delta i arbeidsliv.

Når det gjelder flyktninger, er det en del fokus på integrering av flyktninger innenfor arbeidsliv, har integreringspolitikken lagt til grunn integreringsordningen for at flyktninger kommer ut i arbeidsliv. Hensikten med dette er å utøve arbeidslinje på praksis for flyktninger til å komme

fort i arbeid etter at introduksjonsprogrammet har sluttet (Djuve et al., 2012, s. 96). Djuve, Hagelund og Kavli (2012) hevder at introduksjonsprogrammet er en del av arbeidslinja i velferdspolitikken som har som mål å integrere flyktninger innenfor norsk arbeidsliv. Ettersom flyktninger kommer til Norge, har de store utfordringer både personlig og samfunnsmessig. Eksempelvis fattigdom, arbeidsledighet, hus løshet og manglende norskkunnskaper, som kan være med på å svikte arbeidslinja på praksis med denne målgruppen (Djuve et al., 2012, s. 96). Hensikten med arbeidslinje i velferdspolitikken er å motivere og kvalifisere folk til å arbeide og å prioritere arbeidet frem for trygde ytelser (St. meld. nr. 35 (1994-1995) i (Djuve et al., 2012, s. 97). Men uavhengig av ulike tiltak for integrering an utsatte grupper i arbeidsliv, er det fremdeles ligger utfordringer til ansettelse av denne målgruppen. Hensikten med dette er at velferdsstaten kan bare legge forholdene til rette for gjennom tiltak, kvalifisering og integrering av flyktninger til å styrke dem etter arbeidsmarkedets krav, men da er det arbeidsgiver som tar den siste beslutningen for ansettelse, da arbeidsgiver vurderer ansettelse med tanke på bedriftens økonomiske og produktiviteten. Arbeidsgiver vurderer at flyktningene ikke har nok kompetanse, språklige kunnskaper og at noen kvinnelige flyktninger tar mye helse og omsorgsoppgaver hjemme, som kan påvirke deres arbeidsliv (Djuve et al., 2012, s. 97).

Berg og Lauritsen (2000) hevder at forfattere om innvandrings strømmen utfordringer til å komme i Norsk arbeid. For å forstå flyktnings inkludering i arbeid skriver Berg og Lauritsen (2000) om at flyktninger som kommer til Norge har de stor mangel på kompetanse som hemmer dem til å komme i arbeidsliv. Noen av dem har fullført yrkesfaglig eller høyere utdanning fra sitt hjemland, mens de andre ikke har fullført høyere utdanning. Derfor skriver forfatteren at innvandrere har lite muligheter til å delta i samfunnet og i arbeidsliv. Disse er faktorene medfører til en stor grad av arbeidsledighet blant flyktninger. Konsekvensene av arbeidsledighet blant flyktninger er økonomisk ustabilitet, fordi de fleste blir varig avhengig

av offentlige stønader og kan aldri klare å komme ut av denne situasjonen (Berg & Lauritsen, 2000, s. 9).

De fleste som har høyere utdanning fra sitt hjemland, kommer aldri opp på stillinger som er i forhold til deres utdanningsbakgrunn og kompetanse. Dette ble dokumentert at til tross av høyere utdanningen er de fleste jobber på ufaglærte stillinger som følge av språklige vansker er det vanskelig å gjøre karriere og studere videre. Konsekvensene av å ikke gjøre sine karrierer kommer på bekostning av mange muligheter til å komme seg i arbeidsmarkedet (Berg & Lauritsen, 2000, s. 9). Berg og Lauritsen påpeker at flyktninger kan sies å være en viktig ressurs til arbeidsmarkedet. På tross av utfordringer og barrierer, har flyktninger også viktig kompetanse, eksempelvis språklig kompetanse, fagligkompetanse og flerkulturell kompetanse som det norske arbeidsmarkedet har stort behov for (Berg, B. & Lauritsen, K., 2000, s. 9-10).

Berg og Lauritsen (2000, s. 11) mener at høyere utdanningen og gode norskkunnskaper er avgjørende for å komme ut i arbeid, men likevel er det flere med gode norskkunnskaper og høyere utdanningen står utenfor arbeidsliv. Ledigheten blant innvandrere og flyktninger er tre ganger høyere i sammenlignet med norsk fødte befolkninger til tross for høyere utdanning og gode norskkunnskaper.

Kapital 4:

Metodiske tilnærmingen

I dette kapitlet skal jeg ta for meg hvilken metode har jeg valgt for å belyse problemstillingen min. Metode vil si en fremgangsmåte og et middel som viser at hvordan vi har samlet inn dataene for å løse problemstillingen og kommer frem til en ny kunnskap. Tansøy (1986) sier i Dalland (2020, s. 53) at «Å være vitenskapelig er å være metodisk». Dette vil si at i vår argumentasjon i oppgaven er det viktig at vi overholder et vitenskapelige og intellektuelle standers når vi bruker vitenskapelige metodikken fordi det er ikke noe å vise ærlighet og sannhet i dataene våre, men et allmenngyldig krav til enhver metode er å være vitenskapelig som sier også noe om å systematisere våre tanker (Dalland, O., 2020, s. 53). Her skal jeg velge litteratur gjennomgang som metode for å besvare problemstillingen.

4.1 Vitenskapsteoretiske tilnærmingen

Når vi snakker om vitenskapsteoretiske tilnærminger, er det å bygge opp en filosofiske grunlagsdiskusjon om det som er sant og troverdig og som kan anvendes i å bygge videre kunnskap gjennom fortolke inkluderte dataene (Thagaard, 2018, s. 33). Teorier tolker kunnskapene og danner et viktig grunnlag for kvalitativ tekster til vår forskning som kan knyttes til forskerens teoretiske utgangspunktet somtidig som fortolkende teorier gir en viktig grunnlag til forskerens egen forståelse av forskningsprosessen (Thagaard, 2018, s. 33) Ordet hermeneotiken også betyr å tolke og fokusere på en dypere meningsforhold til å danne en forståelse av det vi studerer. Derfor hermeneotikken er til hensikt til å fortolke ulike former av

tekster etter humanetikkens prinsipper, og derfor hermeneutikken kan ses som en inspirasjonskilde i samfunnsvitenskapelige tilnærminger hvor fortolkningen av data har en sentral plass for å finne sannheten og oppnå en gyldig forståelse av meningen i tekster (Thagaard, 2018, s. 37). Forskeren henviser i (Fangen 2010: 217) som hevder at når forskeren leser en tekst, da er det en dialog mellom forskeren og teksten som gjør at forskeren retter oppmerksomheten til å få tak den meningen teksten vil formidle som innebærer at forskeren gir meningen en spesiell plass i forskningen og tolker handlingen etter teori (Thagaard, 2018, s. 33). I en litteraturstudie som jeg holder på med i denne oppgaven hvor jeg har inkludert 12 artikler snakker vi om en hermeneutisk retning innen vitenskapsteorien. jeg har tolket tekst og kunnskap som er laget av andre og presenterer funnene mine i denne oppgaven.

4.2 Litteratur gjennomgang som metode

En litteraturgjennomgang er en data innsamlingsmetode og fremgangsmåten hvor forskeren forsøke å skape et overblikk av eksisterende forskning innenfor et område for å belyse problemstillingen (Persson, 2021, s. 12–13). Litteraturgjennomgang handler også om studie og tolkning av litteratur som gjelder en bestemt problemstilling. En grundig litteraturgjennomgang skal føre til et nytt innsikt når alle litteraturene vi har valgt kommer til en ny kunnskap (Aveyard, 2019, s. 2). For å skrive en litteraturgjennomgang setter forskeren seg inn i tema og går i dialog med dataene han velger fra tidligere forskning for å danne en ny kunnskap (Bukve, 2016, s. 185) i (Persson, 2021, s. 12). Persson (2021) omtaler at når man driver med litteraturgjennomgang er det viktig at man må ha en helhetlig forståelse etter temaet og danne en seg en mening av det litteraturen prøver å formidle, og dermed kunne komme med en bidrag til forskninger som allerede er skrevet om temaet forskeren er valgt (Persson, 2021, s. 13).

Deretter skal jeg velge litteraturer som er basert på både kvalitativ og kvantitative metoder, så lenge de er relevant til å belyse problemstillingen. Etter at man velger litteraturgjennomgang, forsøker man å søke etter litteratur som belyser et spesifikt spørsmål eller en problemstilling ved å finne de relevante studie, vurderer og analyserer vårt funn ved hjelp av systematisk tilnærming. En systematisk tilnærming er ikke det samme som systematisk metode. Det finnes ulike systematisk metode for litteratur gjennomgang, men vi kan jobbe systematisk uansett hvilke metode vi velger for vår oppgave (Persson, 2021, s. 20–21). En systematisk litteratur søk er en eksplisitt metodikk som gir en bedre oversikt over relevante studier. Dette kan lette målet til å komme til en objektiv konklusjon som kan danne grunnlag for forskningsprosjekt (Engberg, 2008) i (Coughlan, 2016, s. 31). Dette kan bidra til at du identifiserer all relevante forskning som har blitt utført i ditt område.

En litteraturstudie kan skille mellom ulike typer review. Som blir nevnt er systematikk review, rapid review, critical review, narrativ review, strukturer review og scoping review (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007, s. 20). En systematisk søkestrategi innebærer at du identifiserer hvilke typer litteratur du leter etter for å hjelpe deg med å løse forskningsspørsmålet ditt. Og at leseren kan være trygge på at du har vært grundig i søket og at funnene dine er troverdige og er representativ for litteraturen (Aveyard, H., 2019, s. 74). Her i denne oppgaven skal jeg velge Scoping review og dette kommer jeg nærmere senere i oppgaven.

4.3 Hensikten med valg av litteraturgjennomgang

Hensikten for at jeg valgte litteraturgjennomgangen som datainnsamlings metode er å videre forske tidligere litteraturer til en ny kunnskap. Ifølge Denny og Tewksbury (2013) er litteraturgjennomgangen viktig på grunn av at litteraturgjennomgangen gjør en forsker til å bli en kunnskapsrik om det valgte emnet. Forskerne hevder videre at litteraturgjennomgangen vil

hjelp i læringsprosessen samtidig som bidra til å bedre skriveprosessen ved å indikere hva som er og hva ikke har blitt undersøkt og etablert som kunnskap gjennom tidligere studier. Videre indikerer litteraturgjennomgangen for lesere en fast forståelse av emnet som skal forsterke troverdighet til forfatterens verk og integritet i sitt arbeid. Gjennom å gjøre en videre forskning vil forfatteren klargjøre svakheter og mangler i de tidligere forskningene ved å gjennomgå og rapportere underveis i prosessen som gjør ytterligere forskningen enda viktigere (Denney & Tewksbury, 2013, s. 219-220).

Denne oppgaven har som formål å undersøke hva som kan være årsaker til at flyktninger er den største gruppemennesker som opplever utenforskap fra Norsk arbeidsmarkedet. I undersøkelsesprosessen er målet å få best mulig innsikt fra begge sider, det vil si at individuell og samfunnsmessige årsaker og at hva tidligere undersøkelser sier noe om dette temaet. Derfor er det mest hensiktsmessig å få best mulig treff som er relevant for problemstillingen, har jeg hatt en litteraturstudie tilnærming i undersøkelsen. I følge Magin og Åm (2021) gi litteraturstudie tilgang til tidligere forskning som er allerede spesialisert på min oppgave, og at hvor mange forskning som er for eller imot forskningsspørsmål jeg skal undersøke. Innhentning av artikler gjennom litteraturgjennomgang gir oss en helhetlig forståelse av hvordan andre forskere har tilnærmet seg til problemstilling. Dette kan være en god grunnlag for videre forskning og samtidig som et godt skilde til å tilegne oss kunnskaper om temaet (Åm, & Magin, 2021, s. 140).

4.4 Scoping review

I vår studie vil vi anvende scoping review. Scoping review kan defineres av Malley og Arksey (2007) at den er en metode som har som mål å kunne raskt kartlegge nøkkelbegreper i de tilgjengelige dataene innen tema vi har valgt (Malley & Arksey 2007, s. 21). Definisjonen av

scoping review referer til kartlegging av en rekke studie for å gi en dybde dekning av studier. Gjennom en slik tilnærming kan forskeren undersøke, oppsummere og formidle forskningsresultater eller identifisere hull i eksisterende litteratur (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007, s. 20) (Munn et al., 2018, s. 2). Ved skoping review kan man bestemme hvilke type litteratur identifiserer kvaliteten på tilgjengelige data for å arbeide videre med kunnskapsutvikling (Munn et al., 2018, s. 3). Scoping review kan være med nye bevis som kan innlemme en rekke design fra utvalgte artikler og adressere forskningsspørsmål utover det som er relatert til itervensjonseffekten, samtidig som review gir også nyting alternativ til litteraturgjennomgang når det kreves avklaring rundt et begrep eller teori (Munn et al., 2018, s. 5).

Malley og Arksey (2007) forklarer at det er mulig å identifisere 4 mulige årsaker til en scoping review. Scoping review kan se på som en forenklet versjon av systematikk review. Systematikk litteraturstudie beskrevet som høy kvalitet studie, da har den studie som mål å identifisere alle tilgjengelige studier med detaljer (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007). I tillegg fokuserer systematisk oversikt på en vel definert problemstilling der en passende studie design kan identifiseres å forhånd, mens en scoping review har en tendens til å ta for seg bredere tema der mange forskjellige studiedesign kan være aktuelt (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007). Systematisk litteratursøk skiller seg fra andre litteraturgjennomgang. en systematiskoversikt er en prosess der data (funn) fra tidligere primær studie knytter seg til et bestemt tema som må vurderes og re-analyseres og syntetiseres (Parahoo, 2014) i (Coughlan, 2016, s. 31).

Det kan være lik at scoping review er litt mer åpent enn systematisk review. For å utarbeide en strukturert prosess i scoping review har Arksey & Malley (2007) presenterer en strukturert prosess. Disse prosessene er i 4 trinn som kan være med å systematisere vår studier og kommer

til en dybde resultater til slutt (Malley, & Arksey, 2007). Malley og Arksey (2007) forklarer at det er mulig å identifisere 4 mulige årsaker til en scoping review.

1. I det første grunnlaget beskriver Malley & Arskey (2007) at Scoping review kan være med på å undersøke et omfang av studie, der det ikke beskriver funnene i detaljer, men er nyttige for å kartlegge forskningsområde for å ha oversikt over materialet som er tilgjengelig.
2. Scoping review kan være med på å avgjøre hvorvidt det er viktig å gjennomføre en full systematisk review (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007). i denne prosessen ønsker forskeren å gjennomføre en kartlegging av litteraturen for å undersøke om der i så fall er relevant å gjennomføre systematisk review eller det har blitt gjort tidligere.
3. Scoping review kan være med på å oppsummere og spre forskningsresultater til beslutningstakere, praktikere og forbrukere som ellers til å utføre slikt arbeid selv.
4. Scoping review kan være aktuelt for å identifisere kunnskapshull i de eksisterende litteraturene. Denne type formidlingsprosessen tar et skritt videre ved å trekke konklusjoner fra eksisterende litteratur angående den generelle situasjoner innen forskningsprosessen (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007, s. 21). Rammeverk som ble foreslått av Malley Arskey (2007) har vært innflytelsesrik i gjennomføringen Scoping review i fire rammeverk. Her viser det seg om hva som skjer i hver trinn i gjennomgangsprosess (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007). (Se tabell 1).

Tabell 1: Scoping review frem verk:

	Arksey and O'Malley (2007)	Arksey and O'Malley (2007)
1	Identifisere forskningsspørsmålet	Klargjøring og kobling av formål og forskningsspørsmål

2	Identifisere relevante studier	Balansere gjennomførbarhet med bredde og omfanget av omfanget prosess
3	Studievalg	Bruke en alternativ teamtilnærming til å velge studier og trekke ut data
4	Charting the data	Inneholder en numerisk oppsummering og kvalitativ tematisk analyse
5	Samle, oppsummere og rapportere resultater	Identifisere implikasjonene, likheter og ulikheter av studier funn for politikk, praksis eller forskning. Drøfting av funnene mot utvalgte teori
6	Konsultasjon (valgfritt)	

Her skal vi se nærmere på de fire trinnene i scoping review på en praktisk måte i hele oppgave prosessen. Det vil si at hele oppgaven blir utarbeidet i scoping review. Nå skal jeg begynne med det første trinnet i scoping review som er identifisering av forskningsspørsmål:

4.4.1 Trinn 1: Identifisering av forskningsspørsmål

Dette er første steg i scoping review at i likhet med en systematisk litteraturstudie, må det også i scoping review utvikles problemstilling og forskningsspørsmål. Denne delen av oppgaven handler om å identifisere forskningsspørsmål, da dette veileder måten søkestrategier bygger på. Derfor er det viktig å vurdere hvilke aspekter med forskningsspørsmålet som er spesielt viktig som for eksempel studie populasjoner, intervensjoner eller utfall (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007, s. 23). Denne studie vil ha som mål å utforske utfordringer som bidrar til arbeidsekskludering av flyktninger. Hva sier forskninger om dette og i forhold til dette utfordringer på ulike områder både system, samfunns og individ nivå. dette er et viktig steg i

scoping review at mennesker tar i bruk en spesielle stillinger og at hva som kan utgjør tjenester som redusere sannsynligheter av manglende relevant artikler (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007, s. 23).

For å identifisere/ formulere problemstillingen, vil jeg bruke PICO skjema. PICO er en del av scoping review som kan brukes til å identifisere forskningsspørsmål.

Table 2: PICO skjema:

P	I	C	O
(populasjon)	(Intervensjon)	(Context)	(Out come)
<ul style="list-style-type: none"> - Flyktninger - Innvandrere - Asylsøkere 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeidsledighet - Språklige barrierer - Høyere utdanningskrav - Diskriminering 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeidsinkludering - Arbeidslinje - Introduksjonsprogram 	

For å ta et systematisk søk og klargjøring av forskningsspørsmål har jeg tenkt å bruke PICO skjemaet. I forhold til helsebiblioteket er PICO skjemaet et verktøy som gjør problemstillingen klar og tydelig. PICO er en forkortelse for elementer som ofte vil være med i et spørsmål for forskningen som vil hjelpe deg i søkeprosessen når du søker, utvelger og kritiserer en litteratur (*Kunnskapsbasert praksis.no*).

I følge Aveyard er en litteraturgjennomgang et stykke av litteraturen i seg selv, der alle studie vi velger for å besvare vår oppgave er en forskning selv med egen metode og forskning spørsmål. Når vi utarbeider en litteraturgjennom i forskningen, er det viktig at forskningen har et klart og definert forskningsspørsmål som skal besvares ved å søke relevante funn og vurderer

dem. Dette skal føre til en ny kunnskap i forhold til problemstillingen i vår forskning (Aveyard, 2019, s. 3).

4.4.2 Trinn 2: Identifisering av relevante studie

Poenget med scoping review er å skulle være så omfattende som mulig når det gjelder å identifisere relevant forskning. Behov for å beskrive kjennetegn på hvorfor de valgte artiklene er blitt inkludert i vurderingen handler om kvaliteten på kriterier. For å finne relevante studier ble det utført et innledende søk. Her i denne fasen er det viktig å avgrense feltet for å være så oppfattende som mulig i å identifisere relevant studie og vurderinger egnet for å svare på det sentrale forskningsspørsmålet. For å oppnå dette tar vi en strategi som innebærer søk etter forskningsbevis via forskjellige skylder (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007, s. 23). I denne fasen reflekterer tid og språk og forskningsprosess, at hvordan vi har gått frem for å finne de beste og relevante studier (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007, s. 23). Videre skal jeg redegjøre hvordan jeg har gått frem i søkeprosessen og hvilke databaser har jeg benyttet meg fra, hvilke søke ord har jeg brukt og hvordan jeg har avgrenset meg i søkeprosessen. Deretter skal jeg presenterer alle data screening og de dataene som jeg har valgt for min studie.

I en scoping review ønsker man i utgangspunktet generere mange tusen bibliografiske referanser som må vurderes for å se om de skal inkluderes i det endelige studie utvalget. Referanseliste refererer til at det ble utført manuelle søk i relevante tidsskrifter for å forsikre seg at man ikke har gått glipp av relevant data i innsamlingsprosessen (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007, s. 25). Forskeren notater alle studier og databaser som ble søkt i.

4.4.2.1 Søke prosessen

I følge Aveyard stilles det krav til søkeprosessen at hvilke data som skal være inkludert i forskningen av litteraturer har jeg brukt ulike søkemotorer for å komme i den relevante og nyeste fagfelle vurderte artikler. Derfor ble det i tråd med ideen om en iterativ og reflekterende søke prosess i scoping review (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007). I følge Aveyard (2019) er litteraturgjennomgang bidrar til at forskeren skal være bevist på hvilke litteratur som skal inkluderes og hvilke som ekskluderes i vår forskning. Dette stiller krav til at søkeordene må tilpasses til forskningsspørsmålet ditt, slikk at du kan komme i de mest relevante litteraturer som kan besvare problemstillingen din på best mulig måte og som ville gi mest mulig logiske treff (Aveyard, 2019, s. 75). Arksey & Malley (2007) mener at søkestrategien er nødvendig for å oppnå dette vil utarbeides fra problemstillingen samt sentrale definisjoner knyttet til forsknings tematikk. Deretter ble det brukt søkemotorer og relevante databaser som gir troverdige litteraturer. Med troverdige litteraturer menes det at litteraturene er fagfellevurderte. Litteratur søk ble startet i februar 2023. Jeg hadde en problemstilling som kunne ikke være lett å få relevante treff i søkeprosessen. Derfor måtte jeg justere litt på problemstillingen med tanke på at jeg skal få tak i de mest relevantene funnene.

I starten av litteratur søk har jeg stort sett anvendt søkemotorene Oria, google Scholar, Scopus og acedemic search premier, SocINDEX with Full Text, ERIC, GreenFILE osv for å få tak i de relevante studier. Det er flere databaser som er tilgjengelige, som jeg brukte bare noen få i søkeprosessen i denne studie fordi det er ikke alle data baser som kan være relevant for helse og sosialfag etter veiledning med bibliotekar. Søkeordene som ble brukt har jeg tatt fra oppgavens problemstilling for å få best mulig treff. De er ordene som ble brukt i forskningsspørsmål. I denne forbindelse tenkte jeg å ta i bruk PICO skjemaet for å formulere søkeprosessen min og at for å gjøre problemstillingen min mer presis og tydelig. I tillegg er

dette en del av scoping review å avklare problemstillingen ved å lage et Pico skjema (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007). Dette synes jeg å være et godt hjelpemiddel når jeg holder på med å søke litteratur for min problemstilling.

Søke ordene som ble brukt for litteratursøk er flyktninger, arbeidsinkludering, flyktninger og arbeidsliv, utsatthet og flyktninger, flyktninger og norskarbeidsliv, flyktninger*, arbeidsledighet, Utfordringer OG med OG arbeidsledighet OG flyktninger. (jobless or unemployment) AND (refugees or asylum seekers) AND discriminerings. (refugees or asylum seekers or displaced or migrants or immigrants or emmigration) AND (jobless or unemployment) AND (causes or reasons or factors). (refugees or asylum seekers) AND (jobless or unemployment) AND (causes or reasons or factors). (refugees or asylum seekers) AND (jobless or unemployment). (flyktninger ELLER innvandrere) (arbeidsledighet ELLER arbeidsinkludering). Flyktninger ELLER arbeidsledighet. Søkeordene ble formulert etter forskningsspørsmål. Søkeordene ble også formulert på engelsk for å få best mulig treff på relevante studier. Etter veiledning med veilederen og bibliotekar ble jeg anbefalt å bruke Trunkering * etter søkeord for å få treff på alle varianter.

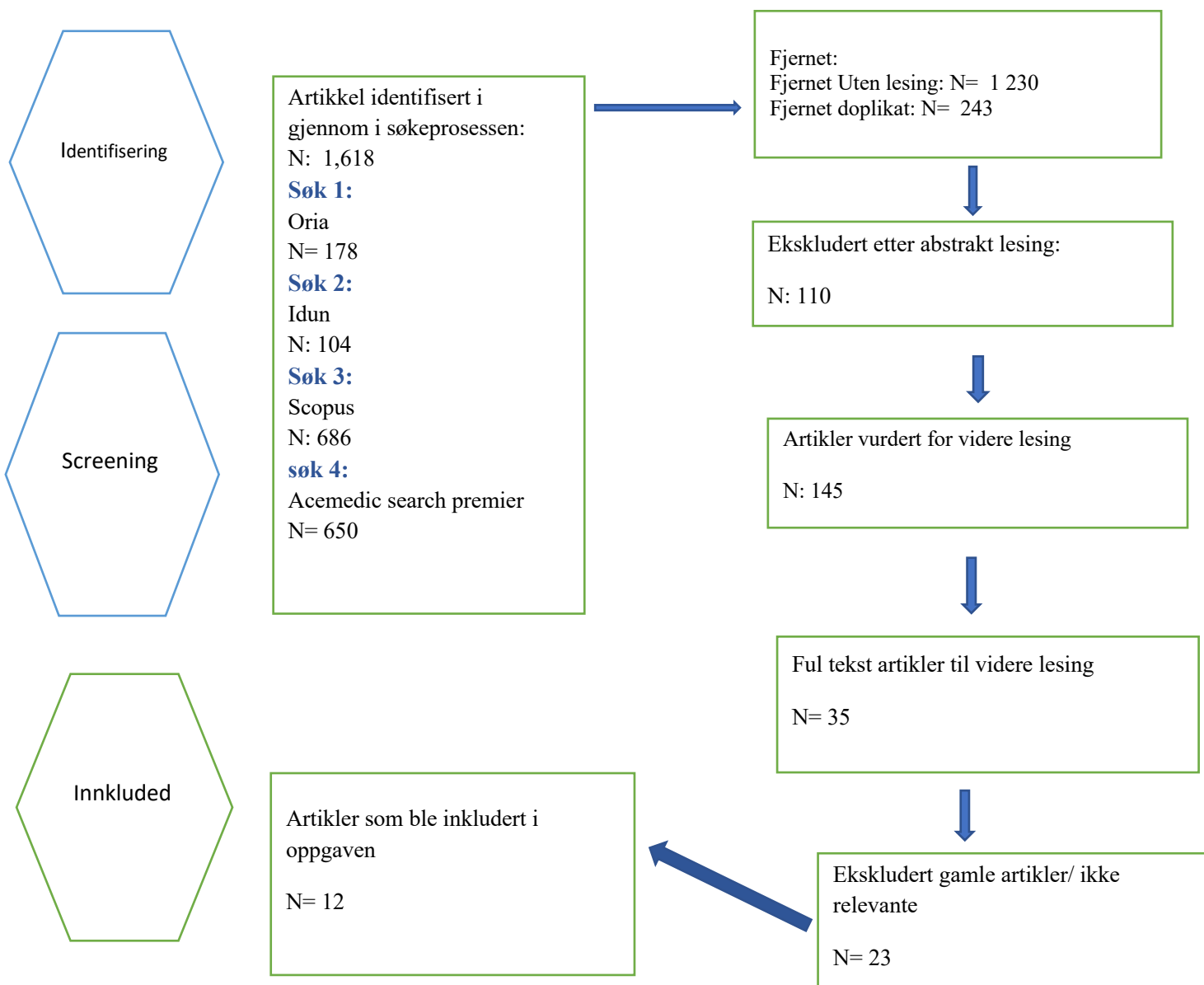
4.4.3 Trinn 3: Utvalg av forskning

Tredje steg i scoping review prosessen er valg av studier til å inkludere i forskningen. Søk i elektroniske databaser vil ofte inkludere et stort antall irrelevante artikler. Derfor er det viktig å definere begrep og søkeord i starten av scoping review, da trenger forskeren en søkestrategi og mekanismen for å hjelpe oss å eliminere studier som ikke tok for seg det sentrale forskningsspørsmål (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007). Ved bruk av scoping review kan det kreves det til at hvilke data som kan brukes i vår forskning. det vil si at hvilke forsknings design som kan svare på ulike forskningsspørsmål, men vi kan vurdere vårt eget forskningskrav og

tankegangen at hvilke litteratur som kan inkluderes i vår forskning (Aveyard, 2019, s. 75). I følge Aveyard (2019) kan vi i det første omgang forholde oss til primærforskning. Det vil si at i forhold til vår problemstilling kan vi identifisere hvilke litteratur kan være relevant og at hva slags studie med forskning metode er vi ute etter. Det kan enten være kvalitativ eller kvalitativ studie, eller begge, vil avhenge av forskningsspørsmålet. Når vi har funnet ut hva vi trenger å søke etter, da kan vi begynne å utvikle inklusjon og eksklusjonskriterier i søke prosessen (Aveyard, 2019, s. 75). Inklusjon og eksklusjons kriterier hjelper forskeren å holde litteraturstudie fokusert, somtidig som gjør det forskeren i stand til å identifisere litteraturen som tar for seg forskningsspørsmål og den som ikke gjør det, er avhengig av formulering av problemstillingen(Aveyard, 2019, s. 76).

I søke prosessen var det flere ulike studier jeg truffet. De fleste var irrelevante. kriterier for å inkludere studie er at jeg må ta hensyn til studiene jeg velger må være fagfelleverderte tidsskrift. Jeg vil også ta hensyn til at språket jeg velger må være forståelig for meg, eksempelvis engelsk og Norsk. Men hvis jeg finner noe relevante og gode studier på Dansk og Svensk, skal jeg inkludere de i prosjektet. Dette er også viktig å ta hensyn til at studiene jeg velger må ikke være gamle enn fem til ti år. I følge Aveyard (2019) at inklusjon og eksklusjon kriterier vil hjelpe deg med å søke etter litteraturen som er direkte relatert til vår problemstilling. Og litteraturen som ikke er relevant må i første omgang kasseres, da kan vi også komme tilbake til denne litteraturen i seinere tidspunktet, men da litteraturen bør ikke brukes i hoved delen av oppgaven siden den ikke tar for seg direkte problemstillingen (Aveyard, 2019, s. 77). Aveyard hevder videre at når vi identifiserer i generelle termer hvilke typer litteratur vi trenger, kan vi identifisere flere kriterier som vil hjelpe oss med å avgrense søkestrategien vår (Aveyard, 2019, s. 77).

Figur 2: Flowchart



Gjennomføringen av denne studien forholder seg disse retningslinjene. Et av elementene i PRISMA-ScR omhandler bruken av en flowchart for å visualisere prosessen med å arbeide frem studiens endelige datamateriale (Kunnskapsbasertpraksis.no, u.å.). Figur 2 viser nedenfor en slik flowchart representasjon av prosessen slik den er gjennomført i denne studien. søkeprosessen fra alle databaser viser et stor søketreff på 1500 artikler. Etter screenet artiklene ved hjelp av sammendrag og tittel ble ekskludert artiklene som ble vurdert å ikke være relevante. Etter å gå gjennom alle disse artiklene kom jeg til å identifisere at noen av de artiklene hadde duplikater og ble valgt 2 ganger. Derfor har jeg slettet dem i den førsteomgang. Artiklene ble overført til Zotero, slik at når jeg åpner artiklene for videre lesing og analyse, kunne jeg lett få takk i disse artiklene. Noen av de artiklene var i PDF form, og derfor måtte det skrives manuelt i Zotero. Til sammen var det 1 618,- studier. Jeg måtte slette 1 230, da var det ikke relevant i det hele tatt. Samt 243 ble fjernet fordi disse var allerede tatt i beregningen av studie på sjekklister. 110 artikler ble også fjernet etter tittellesing. Totalt antall artikler som ble tatt til videre lesing var 145. Etter at jeg har tatt en rask lesing gjennom abstrakt og innledning av de 145 artikler som ble slettet, da var de ikke relevant i forhold til oppgavens problemstilling. Til slut ble det 35 artikler ført til heltekst lesing som skulle vurderes til oppgavens besvarelse. 22 av de artiklene måtte ekskluderes fordi de var ikke relevante etter innhold eller var av gamle utgav. Disse artiklene kan jeg ta med i andre deler av oppgaven. Etter gjennomført litteratur søk ble 13 artikler inkludert som data grunnlag i forskningsprosjekt.

4.4.3.1 Inklusjon og eksklusjonskriterier

Jeg ønsker å inkludere studier som ble skrevet om folk fra utenlands bakgrunn, og som har en status som etniske minoriteter. Hvis jeg sier folk med etniske minoritets bakgrunn kan det menes at folk med flykt bakgrunn, arbeidsinnvandrere og asylsøkere. Hensikten med dette er at jeg ønsker å studere og lære mer

om disse gruppe menneskene. Tidsperioden som jeg valgte er 2016- 2023, da vil jeg ikke forholde meg til gamle kunnskaper, og ville helst studere hva de nye forskninger sier noe om problemstilling (Aveyard, H., 2019, s. 77). Inkluderte studier skal omhandle ved praksis i Norge, Norden, skandinaviske landene og Australia, da jeg ønsket å studere problemstillingen på internasjonale base. Det er et ønske å bruke studier fra fagfelleverderte forskningsartikler og tidsskrifter for å sikre gode kvalitet på forskninger. I tillegg ønsker jeg ikke å inkludere studier som er eldre enn 2016, og ikke fagfelleverdert fordi studier som ikke er fagfelleverdert, er ikke troverdige og sikrer kvaliteten på forskninger. jeg ønsker å ekskludere masteroppgaver og bok kapitler. Se (tabell 3 i vedlegg 1).

4.4.4 Trinn 4: Kartlegging av data

Det fjerde trinnet i Arksey og Malley (2007) sin scoping studie er å kartlegge viktig informasjon i data ved å finne hoved temaer fra primær forskning studier. Kartlegging innebærer å tolke kvalitativ data ved å sikte, kartlegge og sortere materiale i henhold til problemstillingen og temaer i prosjektet (Malley & Arksey, 2007, s. 26). Kartlegging kan inkluderes informasjon om forfatter, år av publikasjon, forsyningssted, type intervensjon, utvalgspopulasjon, formål med studie, forskningsmetode og viktig funn (Malley, O. L. & Arksey, H., 2007).

Figur 4: Presentasjon av funn/ Dara charting

Artikkelnavn med forfatter og årstall	Formål med artikkel	Utvalg	Hoved funn/ Oppsummering	Metode design	Geografisk tilhørighet
Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands (Ortensi og Ambrosetti 2022)	Å integrere innvandrere i forhold til arbeidsmarked ved å utvikle språkferdigheter	Flyktninger og innvandrere mellom 18-54 alder fra 95-99 kohort.	Forskningen viser arbeidsmarkedsdeltakelse for flyktninger og innvandrere fra ulike Land er vesentlig lavere. Grunnet kan være psykiske problemer, manglende språk kunnskaper og lavere utdanningen som hindrer deres deltakelse i arbeidsmarkede. Mer konkret som viser i denne studie er at flyktninger ikke kan jobbe før de har nådd et visst nivå av språkkunnskaper.	Statistics/ kvantitativ studie	Nederland
Flyktninger på det norske arbeidsmarkedet (Bratsberg, Raaum og Røed 2016)	En kvantitativ undersøkelse om kartlegging av flyktninger for å oppnå høy sysselsetting blant flyktninger	Flyktninger som har flere utfordringer knyttet til sysselsetting	Studie dreier seg om å oppnå vanskeligheter og utfordringer for flyktninger som har kommet til Norge i de siste årene. Helsemessige utfordringer, språkvansker og kort skolegang blant kvinner og høyere utdannede flyktninger har det vanskeligheter med sysselsetting. Forskninger viser at flyktninger som har minst videregående fra Norge, har stor mulighet til å komme seg i arbeid enn de som har høyere utdanning fra sitt hjemme land.	Kvantitativ studie	Norge

<p>Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet (Ines og Tao 2019)</p>	<p>En kvalitativ undersøkelse for å få effekten av arbeidsmarkedstiltak for flyktninger med lav kompetanse, utdanning og språknivå og heve kompetanse blant flyktninger til å øke sjansen for å få arbeid.</p>	<p>Flyktninger som har kommet til Norge i ulike perioder</p>	<p>Forskningen dreier seg om passende arbeidsmarkeds tiltak for flyktninger som har lavere utdanning, kompetanse, språklige utfordringer og manglende kjennskap til kulturelle forståelse. Det ble også rapportert at arbeidsrettede arbeidsmarkeds tiltak kan ikke fungerer på flyktninger enn de fungerer på andre folke grupper.</p>	<p>Kvalitativ studie</p>	<p>Norge</p>
<p>«Jeg er klar til å bidra»: Utforskning og utfordring av bakkebyråkraters kategorisering av flyktninger som prøver å komme i jobb i dagens Norge (Magnus, may- Linda 2020)</p>	<p>En kvalitativ studie som vil utforske at hva er det som gjør det vanskelig for flyktninger til å komme ut i arbeid</p>	<p>25 mødre med Flyktningbakgrunn</p>	<p>Denne studien handler om en institusjonell etnografi til å utforske utfordringer med deltakelse av flyktninger innen arbeidsliv at stereotypifisering, annengjøring og diskriminering av flyktninger som kan føre til marginalisering og utenforskap. I forhold til denne studie møter flyktninger bakkebyråkrater i hjelpe systemet som gjør dem umotiverte til å sette seg et mål for å komme i arbeid. De blir undervurdert og mistenkeliggjort med tanke på ar de er flyktninger vil bare leve på trygden istedenfor å jobbe.</p>	<p>Kvalitativ/ Intervju</p>	<p>Norge</p>
<p>Flyktninger I Og Utenfor Arbeidsmarkedet 2018 [Refugees in and outside of the Labour Force 2018] (Olsen, B., Snellingen Bye, K. 2020)</p>	<p>En kvantitativ studie å undersøke situasjonen i norsk arbeidsmarkedet og forskjellene mellom sysselsetting av flyktninger og hele befolkninger.</p>	<p>Flyktninger i ulike botid i Norge og andre befolkninger i Norge</p>	<p>Flyktninger som bo setter seg i Norge er med lite utdanning. De fleste er med ingen eller/ kun grunnskole utdanningen. 25,3 prosent av flyktingene har videregående utdanningen som er høyeste fullførte, mot 39,7 i hele befolkningen. høyeste fullførte utdanningen. Når det gjelder universitets nivå, er det andelen 24 mot 39,6 prosent.</p>	<p>Kvantitativ studie fra statistisk sentralbyrå</p>	<p>Norge</p>
<p>How congruent is person-centred practice with labour activation policy? Person-centred approach to vocational interventions on immigrant jobseekers in Norway</p>	<p>En case studie som identifiserer</p>	<p>Innvandrere som er arbeidssøker hos NAV og deltaker i supported employeen</p>	<p>Vedå insistere på personsentriske praksis i case studie gjennom intervju hjelpe arbeidssøker innvandrere i jobbsøking prosess, der store hindringer var språkerfardigheter, forskjeller i arbeidskultur og andre forhold som påvirker innvandrere i Job relasjon. En</p>	<p>Qualitative studie/ Intervju/ Casus studie</p>	<p>Norge</p>

Khoronzhevych & Fadyl (2020)			annen utfordrende forhold som ble oppdaget i dette studie er at de fleste mangler arbeids motivasjon hvor en alternativ tilnærming kan være å motivere dem til å jobbe og å bli kjent med sine ressurser og behov som kan være med å oppfylle arbeidsmarkedets krav.		
Is legal status associated with mental illness among newly arrived refugees in Sweden: an epidemiological study (Sara, D. Hagström, A., Shedrawy, J. Clara, A. Hollander, K. L & Hasson H. 2023)	Målet med denne studi er å undersøke forekomst av mellom asylsøkere og flyktninger	Flyktninger og asylsøkere fra ulike land som strever med psykisk utfordringer	Studie viser at flyktninger og asylsøkere kommer fra vanskelige forhold i sitt opprinnelses land og tar med seg konflikt relaterte traumatiske opplevelser. De har med seg psykiske uhelse, eksempelvis PTSD, depresjon, angst. Resultatene viser at asylsøkere har høy sannsynlighet for psykiske lidelser i sammenlignet med andre flykninger. Og disse lidelsene kan føre til store utfordringer videre i livet, eksempelvis utenforskap og arbeidsledighet.	Kvantitativ studie	Sverige
Omsorgssektoren som integreringsarena (Eide, Humme, Karlsen og Lundberg 2017)	En komparativ studie av tiltak rettes mot flyktninger og innvandrere som har vanskeligheter til arbeid, og opplæring i forhold til omsorgsarbeid	28 intervju kandidater består av Innvandrere og flyktninger i omsorgs sektor	Studie dreier seg om flyktninger og innvandreres utfordringer knyttet til manglende språkkunnskaper, kvalifikasjonen og arbeidserfaringer. I hvilken grad kan ordinær arbeidsplass brukes til kompetanse bygging og for rask deltakelse i arbeidsliv for denne gruppe mennesker.	Kvalitativt intervju	Norge
Transitions from education to employment for culturally and linguistically diverse migrants and refugees in settlement contexts: what do we know? (Bakker, Due og Rose 2019)	Studie handler om viktigheter arbeidsliv for flyktninger, og at universitet bør legge til rette for innvandrer studenter veiene fra universitet til arbeid.	Flyktninger og innvandrere som er under høyere utdanning	Studie handler om viktigheten av høyere utdanningen for flyktninger til å komme ut i arbeids, lære seg språket og kulturelle. Arbeidserfaringer også være en av faktorer flyktninger mangler til å komme ut arbeid og derfor kan arbeidserfaring være en viktig faktor som kan avhjelpe flyktninger til sysselsetting. Studie også viser at universitets utdanningen bør rettes slikk at det kan være en riktig vei til arbeid.	Systematist review of litterateur, mixt method	Australia

<p>Even worse than the undocumented? Assessing the refugees' integration in the labour market of Lombardy (Italy) in 2001–2014. (Ortensi og Ambrosetti 2022)</p>	<p>Formål med studie er å vurdere mulige hul i arbeidsmarkedets integrering av flyktninger. Studie viser at flyktning har mer sammenhengende vanskeligheter til å komme i arbeidsliv</p>	<p>Men og kvinner fra flyktning bakgrunn over 14 år</p>	<p>Flyktninger og innvandrere som er den gruppe mennesker som opplever betydelige vanskeligheter i arbeidsprosessen og arbeidsmarkeds integrasjon sammenlignet med andre gruppe innvandrere. Dette kan være PGA traumatiske erfaringer de opplever under flykt og deres hjemland. Derfor har de dårligere psykisk og fysisk helse som gjør det vanskelig å komme seg ut i jobb. Tvert imot i Italia er flyktninger kommer mer raskere i arbeid uavhengig av lov kvalifiserte og dårlig betalte jobber, ble mindre undersøkt.</p>	<p>Kvantitativ studie</p>	<p>Italia</p>
<p>Differences in labour market marginalisation between refugees, non-refugee immigrants and Swedish-born youth: Role of age at arrival and residency duration (Geirsdotter, Mittendorfer-Rutz et al 2023)</p>	<p>Studien undersøker utfordringer med flyktning og innvandrere unge i å komme seg i arbeidsliv, og setting av retningslinje for å redusere risikoen for tidlig sosiale ekskludering</p>	<p>Flyktninger i alderen mellom 19-25 år bosatt i Sverige</p>	<p>Studie viser en høyere risiko for at flyktning ungdommer både i Norge og Sverige blir uføre på grunn av LTU. Dette er fordi unge innvandrere har spesielle utfordringer til å komme seg inn i arbeidsliv. Flyktnings marginalisering fra arbeidsmarkedet er i større grad opplevelse av traumatiske og stressende livshendelser, som skal føre til langtidsledighet og uførhet.</p>	<p>Kvantitativ studie</p>	<p>Sverige</p>
<p>Association between migration status and subsequent labour market marginalisation among individuals with posttraumatic stress disorder: a Swedish nationwide register based cohort study (Jiangchuan He1 Anna-Clara Hollander1 Syed Rahman 2022)</p>	<p>Artikkelen undersøke innvandreres påfølgende arbeidskraft, arbeidsmarkedets marginalisering blant flyktninger med PTSD. En videre mål er å belyse hvordan helse tilstanden påvirke slike assosiasjoner</p>	<p>Over 19 år som har PTSD diagnose</p>	<p>Noen av de traumatiserte flyktninger og innvandrere vil etter hvert utvikle posttraumatisk stresslidelse (PTSD). På grunn av alvorlige symptomene på PTSD, kan den lett føre til ens sosiale og yrkesmessige ekskludering. Særlig flyktninger med PTSD har større risiko til å bli utsatt for langtidsledighet og uførhet. Studie også peker på manglende språklige lunnskaper som kan være en av de vanskelighetene til arbeidsliv.</p>	<p>Kvantitativ studie</p>	<p>Sverige</p>

4.5 Pålitelighet og troverdighet i forskning

Kvaliteten på forskningen handler om at metode som brukes gir troverdige og pålitelige kunnskaper. Med pålitelighet og reliabilitet mener Dalland kriterium for kvalitet i forskningen. Dette handler hvordan kvaliteten og kriterier som har brukt i din oppgave sier noe om studier til å stole på (Dalland, 2020, s. 58). Kriterium som ble bukt i oppgaven vil si at databasene som ble bukt for forskningen er troverdige og har validitet. Validitet i forskningen sier noe om gyldigheten i data og om det som undersøkes i forskningen faktisk er det som du mener å undersøke (Dalland, 2020, s. 58). Dalland mener at for å vise din pålitelighet til leseren at hvordan du har undersøkt data, hva er din førforståelse om tema, og hvordan du har gått gjennom forskninger og hvor mange feilkilder som har påvirket dine resultater, kan gir leseren en mulighet til å stole på dine resultater og arbeidet ditt (Dalland, 2020, s. 58).

Thagaard (2018) skriver om reliabiliteten og validiteten som innebærer at forskningen ble gjennomført på en tillitsvekkende måte. Når vi snakker om en empiriske undersøkelse, vil reliabiliteten være en nødvendig betingelse for en tillitsfull forskning, da vurderer vi kvalitativ forskning etter å ta hensyn til troverdighet Marshall & Rossman (2016:44-46) i (Thagaard, 2018, s. 187). I en undersøkelse hvor dataene er samlet inn, handler dette om at disse dataene må være valid på den måten at leseren stole på resultater (Thagaard, 2018, s. 189).

i en litteraturstudie som denne er det ikke jeg som foretar selve forskningen. Litteraturer jeg velger er allerede gjennomgjort av andre forskere. Da betyr det at jeg må være mer kritisk når jeg går gjennom forskninger for å velge studie til å bruke dem i min soping review. Etter at jeg har valg å inkludere artiklene i min studie, vil jeg påstå at reliabiliteten, pålitelighet og validiteten har blitt ivaretatt i forskningsprosessen, da artiklene er relevant til å svare på problemstillingen på bakgrunn av det som står i innhold av hver artikkel.

4.6 Forsknings etikk

Når vi snakker om etikk og etiske overveielser mener vi de normene og reglene som gjelder for forskningen. Her i denne oppgaven skal jeg liste opp de punktene som er relevant for litteraturgjennomgang. I denne sammenheng, altså forskningsetikk, mener vi hvordan forskerne planlegger å gjennomføre sine prosjektet og hvordan han rapporterer sine funn (Dalland, 2020, s. 94–95). Her er det er viktig at å ta stilling til forskningsetiske retningslinjer undervise i prosessen av forskningen. I følge Thagaard (2018) bør forskeren være nøye på å forholde seg til forskningsløp som krever ærlighet og redelighet. Her må forskeren også ivareta pålitelighet og nøyaktighet når vi forholder oss til andre forskere sine studier. Og at hvordan vi presenterer våre egne funn og resultater og at hvordan vi vurderer andre forskernes arbeid (Thagaard, 2018, s. 21). Thagaard skriver at en grunnleggende vitenskapelige prinsippet er å unngå plagiat på den måten at når vi presenterer andre sine tekster, må vi henviser dette til riktig kilde. Dette ble presentert av (NESH) «Den nasjonale forskningsetiske komiteer». I tillegg presenterer NESH om at riktig henvisning til kildene når vi bruker andre sine ideer, hypoteser, begreper, teorier, tolkninger, design, resultater osv, eller dette skal føre til plagiat som vil si at man har brukt andre sine stoff som sitt eget arbeid (Thagaard, 2018, s. 20–21).

Kapital 5:

Data analyse

Etter å ha lest gjennom artiklene nøye og laget en oversikt over funnene gjennom å kartlegge alle de utvalgte artiklene som er også den 4 trinnet i scoping review. Her skal jeg rapportere resultatene fra inkluderte artikler og presenterer temaene som er resultat av funnene fra tematikk analyse. Tematikk analyse handler om å gi en mer detaljert og nyansert redegjørelse av dataene for et bestemt tema, eller gruppe av dataene som kan forholde seg til forskningsspørsmål (83 Virginia Braun & Victoria Clarke, 2006). Gjennom tematikk analyse vil jeg forsøke å fremme meningsforhold i utvalgte studiene.

For å gjennomføre tematikk analyse er det seks ulike faser. Men her i denne oppgaver skal jeg velge å utøve fase 5 fordi andre stegene ble gjennomført av scoping review. ved hjelp av temaene som ble gjennomført av tematikk analyse og relevante teorier vil denne forskningsstudiet belyse problemstillingen fra ulike sider. Ved å analysere og sammenligne de forskjellige studiene bidrar tematikk analyse til at det identifiserer en ny beslutning. Det vil si at jeg som forsker ser felles trekk og forskjeller i de utvalgte artiklene, fremfør å vurdere og analysere hver studie for seg.

Gjennom denne tematiske analysen ble følgende hovedtemaer identifisert:

- Utdanning og kompetanse mange
- Språklige utfordringer
- Psykisk utfordringer
- Diskriminering innen arbeidsliv

Disse temaene er relevante for den formulerte problemstillingen som er under.

Oppgavens problemstilling:

Hvilke utfordringer bidrar til at flyktninger havner i arbeidsledighet i Norge?

Formulerte forskningsspørsmålene:

1-Hva sier forskninger om faktorer på individ nivå at flyktninger havner i arbeidsledighet?

2- Beskriv utfordringene på institusjonelle og samfunns nivå som er et grunnlag for flyktningers utenforskap fra arbeidsliv?

5.1 Utdannings og kompetanse mangel

Økning arbeidsledigheten blant flyktninger er et av de største temaene. Bakker et al (2022) som er nederlandsk forsker skriver i sin artikkel at arbeidsmarkedsdeltakelse blant flyktninger er at de som kommer med lavere utdanning fra sitt opprinnelses land og derfor har det aldri være arbeidsføre. Konsekvensene av den ledigheten kan føre til å reduserer menneskelig kapital i det landet man bosetter seg i somtidig som arbeids psykologiske beredskap i det landet gjør en person mindre attraktiv for potensielle arbeidsgiver (Bakker, L. et al., 2017, s. 1177). Bakker et al peker videre på en spesifikk gruppe av flyktninger fra Somalia som er stort sett lavere utdanning eller manglende skole gang fra sitt hjemme land og derfor kommer ofte med uten kunnskap og ressurs som kan være med å hjelpe dem inn i arbeidsliv. Når det gjelder sosioøkonomiske integrering for flyktninger så er det mest flyktninger fra Somalia som er mest utfordrende og ressurs krevende. Derimot er flyktninger fra Iran, Iraq og Afghanistan har litt høyere utdanning som kan være med å avhjelpe i sosioøkonomiske integrering og deltakelse i arbeidsmarkedet (Bakker, L. et al., 2017, s. 1778). Bratsberg et al (2016, s. 202) mener at Norsk skole gang gir mer sysselsettings muligheter til flyktninger enn utdanningen de har fra sitt hjemme land, da Norsk skolegang gir en bedre integrering til innvandrere og flyktninger. Flyktninger som tar høyere utdanningen i Norge har stor inngangs billett til norsk arbeidsmarkedet somtidig som de har langt laver uføresannsynlighet (Bratsberg et al., 2016, s. 203). I denne sammenheng skrier forskeren videre at

« Internasjonale studie av utdanning blant voksne og ferdighetsnivå hos skoleungdom avdekker at mange kommer fra land der de fleste vil ha et svært dårlig utgangspunkt i forhold til kravene som stilles i det norsk arbeidsmarkedet (Bratsberg et al., 2016, s. 204) ».

Ifølge Olsen og Snellingen (2020) flyktningers og innvandreres høyeste utdannings nivå er ikke så tilfredsstillende til arbeidsmarkedet som kan oppfylle arbeidsmarkedets krav i sammenlignet med andre befolkninger i landet, da de fleste har bre grunnskole utdanningen, 3,2 prosent av befolkningen er uten utdanning. Forskningen viser høyeste fullførte utdanningen blant 25,3 prosent av flyktninger er bare videregående. De er ikke så mange som har høyskole og universitets utdanning (Olsen, Snellingen, 2020, s. 14). Forskere understreker sysselsettingsveksten blant ulike gruppe flyktninger fra ulike land som forårsaker av ulike utdannings nivå som ikke oppfyller kriterier på det norske arbeidsmarkedet (Olsen & Snellingen Bye, 2020, s. 18).

I forskningen gjennomført av Sally Bakker et al (2019) i form av kvalitativ studie viser hvor viktigheten av utdanning for flyktninger til å komme i arbeidsliv. Forskeren henviser til Fozdar and Hartley (2013) og Strang and Ager (2010) som hevder at utdanningen anses som et viktig grunnleggende aspekt ved integrering for kulturelle og språklige aspekter for flyktninger og innvandrere (Baker et al., 2019, s. 1–2). Det viser seg at utdanningen anses som en paraply som støtter mennesker med å tilegne seg andre kunnskaper som kan gjøre dem i stand til å benytte seg godt av andre tjenester til å komme seg inn i arbeidsliv. En mislykket integrering av flyktninger som er konsekvenser av manglende utdanningsbakgrunn kan føre til manglende tilhørighet i både norsk samfunnet og arbeidsliv som kan være med på å trekke individet langt fra arbeidsliv. I tillegg til føler de seg fremmed i systemet (Sally Baker et al., 2019, s. 2).

Forskerne Baker, Due og Rose (2021) skriver i sin studie om Australia at det er ofte vanskelig for flyktninger og innvandrere å komme seg i høyere utdanningen, grunnet manglende informasjon om utdanningssystemet og kultur i Australia, somtidig som får de ikke den aktuelle støtte de trenger for å komme videre. i tillegg krever det høyere språklige kunnskaper for å studere videre, da er språklige utfordringer kan være en ulempe til å være i stand til å få arbeid (Baker et al., 2019, s. 7).

5.2 Språk utfordringer

Det viktigste ressurser for flyktninger til å bli inkludert inn i arbeidsliv i et land der de befinner seg i er at man må tilegne seg språket. i følge Khoronzhevych & fadyl (2020) omtalte i sin kvalitative forskning om flyktninger arbeidssøker at de selv identifiserer vanskeligheter som gjelder språklige barrierer i møte med arbeidsgiver. Denne utfordringer kan vises i kommunikasjon når de ikke kan uttrykke seg og formidle deres synspunkt og ikke kan be om hjelp de trenger, somtidig med denne språklige utfordringer har flyktninger blitt preget av utenforskap fra arbeidsliv (Khoronzhevych, M. & Joanna F., 2020, s. 584). Eide et al (2017, s. 333) uttrykker i sin empiriske forskning om ulike tiltak som rettes mot å styrke flyktningenes arbeids evne til arbeidsmarkedet, er flyktninger fremdeles opplever store utfordringer som manglende språklige kunnskaper, kvalifikasjoner og manglende arbeidserfaringer knyttet til arbeidsmarkedet. Informantene i denne empiriske forskningen opplevde større utfordringer til å benytte seg av arbeidsrettede tiltak (Eide et al., 2017, s. 333–334) . Etter disse utfordringene har økende flyktningemigrasjon har større konsekvenser på de norske samfunnsmodellene når det gjelder integrering av flyktninger mot ordinært arbeidsliv (NOU 2017:2) i (Eide et al, s. 334 2017). Forskeren gir uttrykk for viktigheten av språklige kunnskaper ved å skrive at den

gir evne til å kommunisere med andre kolleger, samtidig som den kan avhjelpe til å forstå arbeidsplassens normer og struktur og egen forståelse av situasjonen. Deltakelse inn i arbeidsliv kan også være å styrke deltakerens språklige utfordringer (Eide et al., 2017, s. 345).

Hensikten med denne forskningen er å videreføre arbeidslinje ved å kvalifisere, aktivere og tilrettelegge for flykningen gjennom å bruk av systematisk kunnskap og tilnærminger som kan føre til en tilfredsstillende kvalifisering av deltakere. I denne sammenheng mener forskeren og brukere selve arbeidsplass til kvalifisering og opplæring av flykninger og innvandrere, da er det mest affektivt måte til aktivisering av arbeidsledige som opplærings arena (Djuve og Kavli 2015; Nordhagen, Dahle og Skutlaberg 2015; Meld. St. 30 (2015–2016) NOU 2017:2; OECD 2016) i (Eide et al., 2017, s. 345).

5.3 Utfordringer i arbeidsmarkedet

Denne forskningen er særlig pekt på viktigheten av arbeidsinkludering av flykninger og innvandrere til å del i landets produktivitet uavhengig av man og kvinner. I følge (Olwig, 2011) i (Eide et al., 2017, s. 334) er norsk veferdsmodellen avhengig av høy yrkes deltakelse som er et krav for sammenpresset lønstruktur som vil si at mest mulig innbyggere skal delta i arbeidsliv for å ta del i produktivitet, særlig for de med usikre kvalikasjoner og språklige vansker (Djuve og Kavli 2015; Hardøy og Zhang 2010) i (Eide et al., 2017, s. 334). Derfor forskeren peker i denne artikler på vanskeligheter med å bruke arbeidsplass som opplærings arena og for kompetansebygging hos flykninger og innvandrere og raskt deltakelse inn i arbeidsliv (Eide et al., 2017, s. 334).

5.4 Psykisk uhelse

Forskning og studier har identifisert en rekke barrierer i form av psykisk uhelse blant asylsøkere og flyktninger og gjør dem mer sårbare, og forårsaker til å trekke dem unna fra arbeidsliv. Sara og Delilovic (2023) omtaler i sin forskning at overgangen fra asylmottak frem til å ha en flyktningstatus oppleves svært tragisk og traumatisert, da opplever asylsøkere en rekke utfordringer og traumatiserte opplevelser. Noen opplever lang vente til å ha svar fra UDI i denne omgangen opplever de fleste diskriminering, stress, depresjon og andre vanskeligheter undervise som er med på å øke risikoen for alvorligste mentale uhelse. Dette er forekomst av manglende sosiale nettverk, kulturelle forskjeller, manglende støtte og arbeidsmuligheter (Sara Delilovic et al., 2023, s. 2). Det vanligste psykiske utfordringer blant flyktninger og asylsøkere er post traumatiske stress ledelse (PTSD) som viser i ulike alvorlige symptomer, som angst, alvorligdepresjon, søvnløshet og andre symptomer. (*ICD-10 Code for Post-traumatic stress disorder (PTSD)- F43.1- Codify by AAPC, u.å.*). Dette kan skyldes at PTSD lett forstyrrer flyktnings sosiale og yrkesmessige liv (Jiangchuan He et al., 2022, s. 1073). Studie viser en høy risiko for psykisk lidelser inkludert PTSD blant migranter og spesielt hos flyktninger sammenlignet med andre befolkninger. i Sverige innbyggerne med utenlands bakgrunn klart høyere forekomst av traumatiske opplevelser sammenlignet med svensk befolkningen(Jiangchuan He et al., 2022, s. 1074).

Studie peker videre på viktigheten av å bli en del av arbeidskraft for flyktninger, da deltakelse i arbeidsliv er ikke bare viktig for å skaffe seg inntekt men også for å bli integrert i samfunnet. Det kommer frem at sysselsettingsraten blant innvandrere og flyktninger er mindre enn andre befolkningen, det vil si mindre enn 60%, og dette øker sannsynligheten at flyktninger og innvandrere blir marginalisert fra arbeidsmarkedet, bli arbeidsledig og uførhet (s. 1074). Forskerne peker på flere studier som viser høyere risiko med PTSD blant flyktninger som bor i Sverige og andre europeiske landene at PTSD og andre psykiske lidelser blant flyktninger

som resulterer lavere sysselsetting blant flyktninger (Jiangchuan He et al., 2022, s. 1074). Langtids sykdommer kan forårsaker til langtidsledighet fra arbeid. Risikoen for marginalisering fra arbeidsliv blant flyktninger øker, da de fleste har psykiske utfordringer og særlig PTSD. PTSD med sine alvorlige symptomer går på en lengre periode og utvikler som en langtids sykdom. Forskeren skriver at denne situasjonen er enda verre blant flyktninger enn sammenlignet med andre befolkningen, da de fleste flyktninger opplever PTSD, men dersom noen av dem kunne klare å skaffe seg jobb, da får de midlertidig jobb med veldig lavt inntekt som ikke kan være nok for et godt liv. I tillegg er språklige barrieren en utkast av psykiske uhelse som gjør det vanskelig i Norge og kan anses som manglende nødvendige ferdigheter for flyktninger til å komme seg inn i arbeidsliv (Jiangchuan He et al., 2022, s. 1076).

Svenske studie viser at flyktninger med psykiske lidelser som PTSD, schizofrenia, psykose og sinnslidelse bærer en høy risiko for marginalisering fra arbeidsmarkedet sammenlignet med andre innvandrere og svenske befolkningen. De har mindre sannsynlighet til å komme seg inn i arbeidsliv (Jiangchuan He et al., 2022, s. 1080). Resultatene i det svenske studiet viser at risikofaktorene som hindrer innvandreres deltakelse på arbeidsmarkedet er påvirket av PTSD som hjelper beslutningstakere og andre bistandsgivere til å komme opp med skredsydde intervensjoner for slike bistandskrevende grupper (s, 1080).

5.5 Institusjonelle utfordringer og Diskriminering

Sally Baker et al. (2019) skriver også i sin forskning at vanskeligheter til at flyktingers arbeidsledighet kan også være at de fleste blir utsatt for diskriminering på bakgrunn av manglende kulturelle og språklige aspekter (Baker et al., 2019). I følge Baker et al (2021) har også skrevet i sine forskning om diskriminering som skjer i arbeidsmarkedet når det gjelder

rekruttering av mennesker i arbeidsplass. I Australiansk arbeidsmarkedet er det åpenbart at etniske minoriteter blir utsatt for diskriminering på den måten at når de rekrutterer mennesker på stillinger tar de mye hensyn til at personer som er annerledes fra de normative hvite Australianske, blir trukket bakerst (Baker et al., 2019, s. 9).

Magnussen (2020) skriver i sin kvalitative forskning om utfordringer av bakkebyråkrater som kategoriserer flyktninger som får vanskeligheter med sysselsetting. Her i denne forskningen intervjuer forskeren 25 mødre med flykt bakgrunn, og utforsker deres erfaringer til å møte med institusjonelle bakkebyråkrater. Dette studie viser særlig utfordringer som hindrer flyktninger til å komme i arbeidsmarkedet. Studiet retter oppmerksomheten mot flyktnings sosiale relasjoner mot lønnet arbeid og opplevelse i møte med byråkrater. Forskeren henviser til stortingsmeldingen Annfelt og Gullikstad (2013) som definerer flyktninger og etniske minoriteten som et sosialt problem som krever en stor del av velferdsstaten bistand når det gjelder inkludering i arbeidsmarkedet og gode hverdagsliv i et nytt land (Magnussen, 2020, s. 64). Forskningen viser at kategorisering av denne gruppen mennesker med etnisk minoritets bakgrunn er viktig, da har de en rekke utfordringer som krever å fikses av velferdsstaten. Juhila (2004) og Jónsson (2013) i Magnussen (2020) peker på at slike kategoriseringen kan oppleves som annengjøring, diskriminering og marginalisering av flyktninger, og da føler de seg av slike behandlinger som rasisme og forskjells behandling. På grunn av å ha et relativt lite makt blir denne gruppen utsatt for diskriminering både i samfunnsmessige forhold og når de prøver å komme i jobb (Magnussen, M. L., 2020, s. 65). En av de informantene delte sine erfaringer i møte med bakkebyråkrater som har hatt ulike synspunkter og forståelse av flyktnings perspektiv. Hun uttrykker også sine erfaringer hun har opplevde på vei mot jobb, da ble hun utsatt for diskriminering, og annengjøring i forhold til ansettelse fordi hun var fra Somalia. Hennes erfaringer viser at byråkratene som jobber i ulike deler av velferdsapparatet har dannet ulike

forståelse av hennes personlighet, situasjon, behov og muligheter til å komme seg i jobb (Magnussen, M. L., 2020, s. 71). Etter hennes erfaringer ble hun utsatt for diskriminering og rasisme på bakgrunn av sine utseende, kultur, religion og klesdrakt.

Forskeren skriver at diskriminering og negativ behandling av flyktninger både i systemet og ute på arbeidsmarkedet kan lett føre til at flyktninger blir umotivert og håpløst, og da er det lett å gi opp. Informanten som er alene mor sier at hun ble nedvurdert av ulike støtte personer underveis. Derimot truffet hun også med ei dame som fortalte at hun er flink og derfor var hun ganske imponert over henne på bakgrunn av at selv om hun er alene mor med barn, kunne hun klare seg kjempe bra på studie (s. 73). Noen stigmatiserte henne stigmatiserende og mistenkelig gjurt henne med tanke på at hun ikke ville jobbe for å forsørge seg selv og sine, og da misbruker de offentlige ytelser (s. 71). I følge informanten har hun også møtt flere bakebyråkrater som prøvde å få henne bort fra tanken om å få høyere utdanningen, da mener de at flyktninger er ressursvake og kan ikke lykkes i norsk arbeidsliv på bakgrunn av det kultur og religion de har, og at de tar veldig mye omsorgs ansvar hjemme som gjør det vanskelig å lykkes i norsk arbeidsliv (Magnussen, M. L., 2020, s. 72).

Vi leser frem i denne studien at flyktninger blir også diskriminert på bakgrunn av kulturen de tilhører fra, og slik understøtter et kulturfokus de tilhører fra (Magnussen, M. L., 2020, s. 72).

Kapittel 7: Diskusjon

I denne delen av oppgaven skal jeg diskutere mine funn relatert til faktorer som bidrar til å hindre inkludering av innvandrere og flyktninger i arbeidslivet i lys av tidligere forskning og det teoretiske rammeverket som er introdusert tidligere i oppgaven. Deretter skal jeg diskutere hva de ulike forfatterne sier om utfordringene, og da trekker jeg frem likheter og ulikheter underveis i oppgaven. Selve diskusjons delen deles inn i to deler, der den første dreier seg om de faktorene som gjelder individuelle hindringer. Disse faktorene kan være språklige vansker, kompetansenivå, utdanningsmangel og psykiske utfordringer som gjør at flyktninger ikke kommer inn i norsk arbeidsliv. Den andre delen av diskusjonen gjelder de institusjonelle og samfunnsmessige faktorene som hindrer flyktninger i å komme i arbeid. De samfunnsmessige årsakene som ble presentert i funn kapittelet er, utfordringer i arbeidsmarkedet, institusjonelle utfordringer, diskriminering og arbeidsmarkedets høyere kompetansekrav, noe som gjør det vanskelig for innvandrere og flyktninger til å komme inn i arbeidsmarkedet uavhengig av hvor høy utdanning den enkelte har.

1-Hva sier forskning om faktorer på individnivå som bidrar til at flyktninger havner i arbeidsledighet?

6.1 Individnivå

6.1.1 Språkkunnskaper

I den delen av oppgaven hvor jeg presenterte funnene, ble det trukket frem noen hindringer, men det betyr ikke at det er en uttømmende liste. En masteroppgave har en begrensning når det gjelder hvor mye en får plass til å diskutere. En mulig grunn til at målgruppen ikke får innpass

i arbeidsmarkedet er språklige utfordringer. De fleste av forskningsartiklene som er presentert i denne oppgaven omtaler manglende språklige kunnskaper som en hoved hindringer når det gjelder å komme i arbeid. Desto forttere en klare å tilegne seg språket, vil veien mot arbeidsmarkedet bli kortere. Funnene viser økende oppmerksomheten mot språklige ferdigheter blant flyktninger som ikke kun handle om arbeidsinkludering, men også handle om tilknytning til sosiale arenaer. Tidligere forskning viser til noen faktorer som kan ha bidratt til at flyktninger som er allerede i arbeid, ikke klarer å bli værende i arbeid. Disse faktorer knytter seg til hver individets egne ressurser, eksempelvis motivasjon, holdninger og språklige kunnskaper som er de kravene som trenger i arbeidsliv (samfunnsanalyse, 2020b, s. 1–2). Flyktninger som kommer til Norge har dårlige språkkunnskaper. Noen har ulike helseutfordringer som kan føre til manglende sosiale nettverk, mens de andre har store omsorgsoppgaver hjemme. Disse barrierene kan være med å utvikle ekskludering på bakgrunn av at de ikke kan gå på skole eller være i arbeid (samfunnsanalyse, 2020b, s. 2).

Når flyktninger bosetter seg i Norge, begynner de med prosessen til å bli selvforsørget så fort de kan. Språklige utfordringer gjør det vanskelig for flyktninger å komme ut i arbeidslivet eller studere videre for å bygge opp en karriere og oppfylle arbeidsmarkedets krav (Baker et al., 2019, s. 9), Olsen , Snellingen Bye, 2020, s. 14–16, Bakker, L. et al., 2017). I henhold til Mentzoni (2018) sin teori vil ikke arbeidsgiver ansette innvandrere som har lavere norskkunnskaper, dette er for å unngå utfordringer, da arbeidet skal utføres med store behov for kommunikasjon med ansatte i arbeidsplassen (Mentzoni, 2018, s. 143). Dette er på grunn av at arbeidsgiver har en opplevelse av, eller tror at innvandrere har for dårlige norskkunnskaper og manglende forståelse for norsk arbeidskultur som skal føre til misforståelse, mangel på tillitt og konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Mentzoni, 2018, s. 143).

Forskningen trekker også frem at manglende språkkunnskaper kan komme i form av kommunikasjonsvansker, der en ikke klarer å formidle synspunkter og be om hjelp, og dette kan føre til isolasjon og utenforskap fra arbeidslivet (Khoronzhevych & Joanna 2020, s. 584). Kommunikasjonen er en viktig del av arbeidslivet. Man kan føle større frustrasjonen i arbeidslivet, dersom man ikke kan kommunisere med andre eller forstå andre. Dette blir støttet av Chudasama sin teori om *interaksjonsmodellen som dreier seg om en relasjon* mellom individet og sine omgivelser (Chudasama, 2022). Tidligere forskningen peker også på arbeidsledigheten blant flyktninger at gjennomsnittlig tre til fire ganger høyere arbeidsledighet blant innvandrere befolkninger i sammenlignet med andre befolkningen som helhet (Røe, 2014, s. 32).

Språklige og kulturelle utfordringer gjør at samhandlingen mellom brukere og NAV og arbeidsgiver blitt utfordrende til å endre i yrkesliv (Chudasama, 2022, s. 210). De fleste som er utsatt for langtidstidsledighet er et eksempel på at tross ulike arbeidsrettede tiltak for brukere som har vært utsatt for ledighet for en lengre tid, er det fremdeles stor gap mellom flyktninger og norsk arbeidsliv. Grunnen til dette gapet er den såkalte språklige barrieren hos etniske minoriteter. Dette kan sannsynligvis være på grunn av språk og andre ulike barrierer, som utdanning og ikke minst arbeidserfaring, som ikke gir flyktninger mulighetene til å kunne benytte seg av tiltakene på en riktig måte. Disse utfordringene har ført til at målet med samfunnsmodellen mot et inkluderende arbeidsliv ikke blir fullført (Eide et al., 2017, s. 333). Dette kan ses i lys av Wangen (2010) som hevder at samfunnsoppdraget kan løses i takt med formålet til arbeidslinje i norsk arbeidsmarkedet. Dette handler om å finne gode løsninger for de utfordringene som hindrer flyktninger til å komme i arbeid og gjør dem inkludert i samfunnsarenaer. Wangen (2010) understreker dette som et stort dilemma mellom samfunnsoppdrag og arbeidssøkernes egne kunnskaper og evne til deltakelse i arbeidslivet som

ikke kan passe i tråd med arbeidsmarkedets krav. (Wangen, G., 2010, s. 15). Det viktigste for at flyktninger skal bli inkludert i norsk arbeidsliv er at de må ha en tilfredsstillende norsk kunnskap for å kunne komme i norsk arbeidsliv, samtidig som til å benytte seg med andre offentlige bistand på en riktig måte, slik at den skal føre til å bli kvalifisert i det norske arbeidsmarkedet.

Løsningen på denne utfordringen er knyttet til flyktningers egne motivasjon og en god psykisk og somatiske helse. Arbeidsgivere trenger ansatte med gode språkferdigheter, noe som gjør det mulig å kommunisere godt på arbeidsplassen. Olsen og Snellingen (2020) hevder at informantene som har deltatt i denne forskning selv identifiserer sine manglende evner til å diskutere vanskelige spørsmål og saker med andre på arbeidsplassen. Da språklige utfordringer kan føre til at personen blir ekskludert i samfunnet og mister interesse og motivasjon. I denne sammenheng oppfatter Job spesialisten, en som er opptatt av å legge til rette for utsatte mennesker ved å inkludere dem i arbeidslivet gjennom tett oppfølging og møter med arbeidsgivere, at brukerne er likegyldige, uten interesse eller motivasjon mot mulighetene til å få den bistanden som kan være med å inkludere dem i samfunnet (Baker et al., 2019, s. 10–12). Dette kan i sammenheng med det Kleppe og Glemmestad (2019) skriver, at inkludering også kan forstås på den måten at den enkelte skal få muligheten til å delta på viktige arenaer i samfunnet, det vil si at når individet har klart å få jobbe og blir værende i arbeid, betyr det at personen er inkludert i en samfunnsarena (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 16).

6.1.2 Manglende kompetanse

Funnene viser også at nedsatt arbeidsevne hos arbeidstaker kan også være på grunn av at de fleste som flytter til Norge har ikke høyere utdanningen og ingen kompetanse, som gjør at de ikke klarer å komme i arbeid. (Bakker, L. et al., 2017, s. 1177). Flyktninger som har norsk skolegang har større muligheter og tilgang til arbeidslivet sammenlignet med flyktninger som har høyere utdanning fra sitt hjemland, og de har også mindre sannsynlighet til å bli uføre (Bratsberg et al., 2016, s. 204). Annen forskning viser også at de som har høyere utdanning fra sitt hjemland kan møte problemer med å få arbeid basert på sin kompetanse, og får sjelden mulighet til å klatre på karrierestigen på grunn av at kravene til kompetanse og språkkunnskaper for å komme seg videre (Baker et al., 2019, s. 7). I denne sammenhengen er det relevant å trekke inn Chudasama (2022) som skriver at flyktninger med høyere utdanning fra hjemlandet sliter med å komme på et nivå som muliggjør at de kan jobbe innenfor det yrket de er utdannet til og har jobbet lenge med (Chudasama, K., 2022, s. 213). Konsekvensene skal føre til en mindre humankapital i landet. Da myndighetene trenger å tilrettelegge for denne gruppen mennesker gjennom psykologiske beredskap for å redusere fremtidige arbeidsledighet for denne gruppen mennesker som igjen går på bekostning av velferdsstatens inntekt (Bratsberg et al., 2016, s. 204). Olsen og Snille (2020) skriver i denne sammenheng at dette handler om at utdanningen flyktninger har fra sitt hjemland ikke møter kriteriene etter arbeidsmarkeds krav sett opp imot de som har tilegnet seg kompetanse gjennom norsk utdanning (Olsen, B., Snellingen Bye, K., 2020, s. 14). Jamfør med Berg og Lauritsen som skriver om verdien av å ha utdanning fra norske utdanningsinstitusjoner, da har de stor mulighet til å delta i arbeidsmarkedet sammenlignet med de som ikke har norsk skolegang. Flyktninger både med og uten utdanning ender opp som arbeidsledige. Statistikken viser videre at arbeidsledigheten blant innvandrere er flere ganger høyere enn andre befolkningen med norsk skolegang (Berg & Lauritsen, 2000).

6.1.3 Psykisk uhelse:

Noen av funnene illustrerer utfordringer knyttet til psykiske utfordringer som kan føre til varig arbeidsledighet blant flyktninger. Psykisk utfordringer dreier seg altså om noe annet enn arbeidsledighet da fører det til manglende mestring på andre arenaer. Språklige utfordringer er en base for arbeidsledighet på et individ nivå, men samtidig er det også mange andre faktorer som fører til frafall fra arbeidsmarkedet. Når vi sammenligne resultatene fra ulike studier, er det Geirsdottir et al. (2023) som skriver mest om det psykiske utfordringene blant flyktninger som er en av de store paradoksene rundt arbeidsledighet, da dette gir en lavere muligheter til det norske arbeidsmarkedet sammenlignet med andre i befolkninger (Geirsdottir et al., 2023). Somtidig har forskningen rettet søkelyset mot enslige mindreårige flyktninger som har høyere risiko for langtids marginalisering på arbeidsmarkedet sammenlignet med andre flyktninger (Geirsdottir et al., 2023). I motsetning til denne forskningen er et annet funn i denne oppgaven det Sara og Delilovic (2023) skriver om livet etter ankomsten til landet og at gjennom en lang traumatiserende og stigmatiserende ventetid fram til de får enten positive eller negative svar fra UDI, noe som kan påvirke deres sosiale liv og arbeidsliv fremover i tid etter de har bosatt seg og fått flyktningstatus. (Sara Delilovic et al., 2023). Dette er den største paradoksene som ekskluderer flyktninger fra arbeidsliv. I likhet til dette peker Delilovic og Berg & Lauritsen på en rekke barrierer for arbeidsinkludering relatert til psykisk uhelse blant flyktninger og asylsøkere (Delilovic et al., 2023) og (Berg & Lauritsen, 2000). Dette gjør det mulig å bruke en annen tilnærmingen til denne målgruppen som krever mer ressurser fra hjelpeapparatet, som skal forholde seg til denne gruppen. I denne omgangen kan de oppleve stress, depresjon og andre psykiske utfordringer som kan føre til enda alvorligere psykiske uhelse. Forskninger viser også at disse utfordringene er et resultat av manglende sosial nettverk, kulturelle

forskjeller og økonomiske vansker som er en konsekvens av manglende arbeidsmuligheter (Sara Delilovic et al., 2023, s. 2). Disse traumatiske opplevelsene ses oftere hos flyktninger enn majoritetsbefolkningen. Grunnen til dette er at flyktningene allerede har påkjenninger fra hjemlandet som kan føre til at de har post traumatisk stress lidelse (ICD-10 Code for Post-traumatic stress disorder (PTSD)- F43.1- Codify by AAPC, u.å., s. 10), noe som gjør at flyktninger kan bli trigget. Disse hendelsene setter spor i deres liv som kan få konsekvenser når de får flyktningstatus og forsøker å komme inn i det norske arbeidslivet (Stang, E. G. & Sveaass N., 2016, s. 158) ,Sverre, 2020, s. 331–332). De fleste har allerede traumatiske Erfaringer, og disse traumene kan bli forverret av nye vonde hendelser i vertslandet. Forskningsfunn viser også PTSD er den mest vanligste lidelsen blant flyktninger, da har de opplevd krig, drap av menneske i nære relasjoner, trakassering og undertrykkelse. Det alvorligste symptomene i PTSD er angst, alvorlig depresjon, søvnløshet og andre symptomer som gjør at personen ikke klare seg i arbeid (Jiangchuan He et al., 2022, s. 1073). Alvorlige psykiske utfordringer kan bidra til nedsatt arbeidsevne og til at brukeren trenger å få behandling før en begynne å søke jobb. Dette er et stort paradoks som gjør at flyktninger ikke kan klare å komme seg i arbeidsliv (Jiangchuan He et al., 2022, s. 1074). Dette kan ses i sammenheng med samfunnsproblemer, siden det er nødvendig med tilrettelegging, samtidig som dette kan hindre samfunnsmessige løsninger og intensjonen med arbeidslinjen. Arbeidslinjen har som mål å ivareta alle menneskenes rettigheter gjennom arbeid fordi arbeidet kan ses som en naturlig prioritering for alle mennesker så lenge de er i yrkesaktiv alder. Hensikten med arbeidslinje er å gi økonomisk grunnlag for å ivareta landets produktivitet på den måten at flest mulig skal delta i verdiskapning (Wangen, G., 2010, s. 15).

2- Beskriv utfordringene på institusjonelle og samfunns nivå som er et grunnlag for flyktningers utenforskap fra arbeidsliv?

6.2 Samfunnskapende faktorer

6.2.1 Høyere krav på norsk arbeidsmarkedet

Sett ut ifra de institusjonelle og arbeidsmarkedets innspill, kan disse gruppene falle utenfor arbeidslivet dersom hjelpeapparatet eller regelverket ikke fanger dem godt nok opp. Noen arbeidsgivere ikke er villig til å ansette folk fra andre land. Grunnen til dette er at norske arbeidsgivere mener at flyktninger og andre innvandrere fra andre Land ikke oppfyller kravene for å bli ansatt i det Norske arbeidsmarkedet. Her snakkes det først og fremst om utdanning og kompetanse som noen av de kravene som trengs for ansettelse. Eide et al (2017) presenterer innledningsvis om de utfordringene flyktninger og innvandrere står ovenfor når det gjelder å komme seg inn i arbeidsmarkedet. Han har særlig pekt på utfordringene rundt utdanning og arbeidserfaring, og hvordan flyktninger med høyere utdanning og lang arbeidserfaring fra hjemlandet sitt fortsatt sliter med å få innpass i det norske arbeidsmarkedet til forskjell fra dem som har arbeidserfaring og utdanner seg i Norge. Vanskeligheter med arbeidsmarkedsforhold som har et perspektiv at innvandrere med flyktningbakgrunn som har høyere utdanning og arbeidserfaring fra andre land, er helt annerledes enn å ha arbeidserfaringer og utdanningen fra Norge. (Eide et al., 2017, s. 333). Det legges mer til rette for ulike tiltak og insentiver for flyktninger med høyere utdanning med tanke på å investere i humankapital etter arbeidsmarkeds krav. Hensikten med å tilrettelegge for tiltak og gi ulike insentiver for denne gruppen mennesker er at innvandrere med høyere utdanningen fra sitt hjemland skal komme i arbeid forttest mulig. Dette er også et viktig politisk mål for å videreføre arbeidslinjen, slik at flest mulig skal være i arbeid, uavhengig av bakgrunn gjennom å tilrettelegge, kvalifisere og

ved å sette i verk passende tiltak (Hernes, 2010 , Terum et al., 2012). Derimot hevder Eide (2017) på den andre siden at det er systematisk kunnskapskrevende å tilrettelegge for flyktninger med høyere utdanning fordi kravene innenfor det yrket i Norge er annerledes og til tross for tilrettelegging og opplæring gjennom inkluderende arbeidsmarkedstiltak er mange fremdeles arbeidsledige. I tillegg brukes også ordinære arbeidsplasser som en opplæringsarena for å oppnå mest mulig ansettelse av målgruppen, men høyere produktivitetskrav på arbeidsplassen i form av ulik spesifikk kompetanse og utdanning gir ikke tiltakene sterkere innlåsnings-effekt i overgangen til arbeidsliv til flykninger enn det gjør for andre (Eide et al., 2017, s. 334).

Tidligere forskningen hevdet i utgangspunktet at opplæringen- og integreringstilbudet de får etter ankomst i Norge, ikke samsvarer med kravene til arbeidsmarkedet og fungerer for å få innpass i arbeidslivet. Deltakere får ikke en skreddersydd norsk opplæring etter individuelt behov. Familiegjennforeningen er så inntektskrevende at man begynner å jobbe før man får tilegnet seg tilfredsstillende norskkunnskaper som kan avhjelpe brukere til et langvarig og ordinært arbeidsliv, de som har høyere utdanningen må vente lenge for å få godkjent papirer for videre mål. I tillegg at praksisplassene som brukes for å tilegne seg arbeidserfaring og norsk kunnskaper og for å komme i kontakt med arbeidsgiver til å få en stabil jobb etterpå, ikke er måloppnåelig for denne gruppen. Derfor sier forskningen at de fleste har blitt lei av å prøve ulike arbeidsplasser bare for å få praksiserfaring (samfunnsanalyse, 2020b, s. 4).

Bratsberg et al (2016) peker på at arbeidsmarkedets høyere krav for ansettelse av denne gruppen gjør integreringsprosessen av ny ankommende flyktninger og innvandrere er mer krevende og langvarig. Dette gjør at flere venter lenge for å oppnå god nok kompetanse for å kunne delta i arbeidsmarkedet gjennom nødvendig opplæring, kurs og delta i tiltak (Bratsberg et al., 2016, s. 188), og de fleste klarer ikke skaffe seg jobb i det hele tatt. Dette kan føre til at

mange blir langvarig mottakere av trygd, som er en ulempe både for individet og samfunnet. Derfor mener forskeren at det er viktig å undersøke antall ankomst av flyktninger til landet og hvor mange som har høyere eller mindre kompetanse for videre planlegging av deres arbeidsintegrering, ikke minst hva slags utdanning de har. Hensikten med dette er å legge til rette for flyktninger kan tilpasse seg etter arbeidsmarkedets krav og tilrettelegge videre for arbeidsrettet opplæring.

Derimot mener Berg og Lauritsen (2000, s. 11) at høyere utdanning og gode norskkunnskaper er avgjørende for å komme ut i arbeid, men likevel er det mange flyktninger og innvandrere med gode norskkunnskaper og høyere utdanning som står utenfor arbeidslivet. Dette er på grunn av kravene som må arbeidsmarkedet stiller for å komme ut i arbeid. Dette kan være en av de viktigste barrierer som fører til dobbelt så mye økt ledighet blant innvandrere og flyktninger sammenlignet med den norske fødte befolkningen, til tross for høyere utdanning og gode norskkunnskaper (Berg & Lauritsen, 2000, s. 10–12). Dette kan være en på grunn av at noen arbeidsgiver foretrekker å prioritere mange andre søkere som har utdanningen sin fra Norge, har norsk bakgrunn norsk kultur fremfor andre søkere med andre bakgrunn og som ikke har bodd lenge i Norge. I likhet med dette er det et annet funn i resultatene som påpeker at flyktninger og innvandrere med lavt utdanningsnivå og språklige barrierer kan være med på å forlenge integreringen av innvandrere innfor norsk arbeidsliv. Slik det er forklart i teori delen at arbeidsgiver gir mindre muligheter til mennesker med minoritetsbakgrunn uavhengig yrkesfaglig og hvor høy utdanningen de har, da det er viktig å tilegne seg yrkesrettet opplæring og utdanning for å bli relevant i norsk arbeidsliv. Dette er på grunn av arbeidsgivere som tenker at manglende utdanning fra Norge og kulturelle forskjeller gjør at flyktninger ikke gir høy nok produktivitet. De fleste har fullført yrkesfaglig eller høyere utdanning fra sitt hjemland, mens de andre ikke har fullført høyere utdanning, dermed bruker de opptil flere år på å ta kurs og

opplæring. Denne mangelen gir derfor høy langtidsledighet blant innvandrere og da får de mindre muligheter til å delta i samfunnet og i arbeidslivet (Berg & Lauritsen, 2000, s. 8). **Derfor medfører disse faktorene** til en stor grad av arbeidsledighet blant flyktninger sammenlignet med andre i den norske befolkningen. Konsekvensene av arbeidsledighet blant flyktninger er økonomisk ustabilitet, fordi de fleste blir varig avhengig av offentlige stønader og klarer ikke å komme ut av denne situasjonen når det er ferdig med oppfølging og opplæring gjennom introduksjons programmet (Berg & Lauritsen, 2000, s. 9). Tidligere forsknings data analyse viser til at sysselsetting blant flyktninger både menn og kvinne som har utdanning fra Norge, uansett i hvilket som helst nivå er høyere sammenlignet med andre flyktninger som har høyere utdanning fra sitt eget land, da utdanningen som ble tatt i Norge gir mer ferdigheter og en større grad samsvarer arbeidsgivers forventninger (samfunnsanalyse, 2020b, s. 14).

Forskningen (Berg & Lauritsen, 2000) peker videre på, er at arbeidsmarkedsintegrering er avhengig av botid i Norge. Jo fortere blir flyktninger bosatt i kommune, desto fortere blir de integrert i det norske arbeidsmarkedet. Dette kan ses i sammenheng sosialkonstruksjonismen, der samfunnet har blitt strukturert på den måten at det fungerer dårlig for innvandrere og at det er vanskelig å tilpasse deres kompetanse til arbeidslivet. Da er det et krav på en helhetlig forståelse rundt det som Glemmestad & Kleppe (2019) skriver, at det er viktig å delta i en rekke aktiviteter og opplæringer for å kunne tilpasse seg arbeidsmarkedet (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 58).

6.2.2 Diskriminering og bakkebyråkrat

En av det viktigste barrierer som ble funnet i tidligere artikler er diskriminering, at diskriminering på ulike måter av arbeidssøkere eller brukere som er under oppføring av NAV med arbeidsrettete tiltak med en annen bakgrunn enn etniske nordmenn er å finne hos

arbeidsgivere. Disse er barrierene som faktorer er forårsaket av arbeidsgivere, velferdssystemet og sosialarbeidere som jobber på NAV. I likhet med dette viser et annet funn i resultatene artikkelen til (Magnussen, 2020) som også presentert barrierer i form av diskriminering, stakkarsliggjøring og særbehandling av kvinnelige flyktninger som er på jakt etter jobb. Forskeren presenterer systemets holdninger til arbeidsledige kvinnelige flyktninger på en slik måte at deres holdninger blir oppfattet som undertrykkende, diskriminerende og umotiverende til brukere som arbeidssøkere og som er i en arbeidsforberedende prosess. Informanten i denne forskningen deler sine opplevelser om program rådgiver, da hun var deltaker i introduksjons programmet. Hun hevder at programrådgiveren opptrådte ofte veldig kritisk da hun skulle velge sitr fremtidige yrke (Magnussen, 2020). Denne uttalelsen kan underbygges av teorien til Rogstad (2001), som hevder at når det gjelder interne ansettelse, så blir flyktninger nedprioritert til fordel for ansatte med etnisk norsk bakgrunn, tross den høye utdanningen eller den lange yrkesfaglige bakgrunnen som flyktningene besitter (Rogstad, 2001, s. 36). Samtidig peker tidligere forskningen også på at diskriminerende praksiser i møte med flyktninger er en hovedårsak til frafall fra arbeidsliv (Røe, 2014, s. 14). Berg og Lauritsen peker på konsekvensene av slik diskriminering kan bli både dramatiske og skadelige for individ og samfunn dersom diskriminering av flyktninger ikke stoppes (Berg & Lauritsen, 2000).

Dette kan være mulig dersom det gjøres ved begynnelsen av integreringsprosessen. Det vil si at sosialarbeidere er i kontakt med flyktninger i forhold til integrering og kvalifiseringsarbeid, da må man ha i bak hodet at de er fra en annen kultur og bakgrunn, og da er de i prosessen til å bli kjent med systemet og norsk kultur. Derfor er det viktig å forholde seg til på den måten at de ikke føler seg nedvurdert på grunn av sin bakgrunn eller dårlig behandlet av fagfolk og det norske systemet. Dette kan oppleves av flyktninger som diskriminering og fremmedgjøring av norske fagfolk som igjen kan føre til at flyktninger gir opp, slik som det funnet i (Magnussen,

2020) sin artikkel hvor informanten opplevde å bli diskriminert på ulike måter helt fra begynnelsen av integreringen frem til hun skulle søke seg jobb. Blant annet ble det konkrete eksempelet på diskriminering trukket frem at flere fagpersoner, programrådgiver og NAV utførte. Informanter hadde fått hørt fra programrådgiver at det fremtidige yrke ikke var aktuelt for henne, videre traff hun bakkebyråkrater på ulike arenaer i jobbsøkerprosessen, der ble hun kategorisert ulikt, mistenkeliggjort og stakkarslig gjort av byråkrater gjennom prosessen (Magnussen, M. L., 2020, s. 71). Informanten peker på noen opplevelser i jobbsøkningsprosess, da hun ikke har fått innkallelse til intervju, selv om hun har gøyere karakter, men at mange medstudenter uten bedre karakter er allerede hadde fått seg jobb. Men på den andre side sier hun at det er mange nyheter som pekte på samme problemstilling der flyktninger ikke kan få seg jobb. Derfor unngår hun å lese og høre medieoppslag da det lett kan føre til at hun gi opp, noe hun ikke vil (Magnussen, M. L., 2020, s. 70). Her vil jeg hevde at det er viktig å forholde oss til integrering og opplæringen på den måten som vil føre til motivasjon, styrking og selvrealisering av flyktninger (Eide et al., 2017). Selv om arbeidsinkludering er et viktig politiske mål, viser teorien at diskriminering av mennesker på bakgrunn av etnisitet i rekrutterings prosessen for ansettelse kan føre til utenforskap og mistillit blant flyktninger og de etnisk norske majoriteter. Det å være i kontakt med etnisk norske mennesker er viktig for flyktninger, hvor de kan snakke sammen og utvikle språkkunnskapene sine, og for å etablere et nettverk som er en viktig kilde til arbeidsinkludering (Berg & Lauritsen, 2000, s. 17).

I likhet med dette skriver Bakker et al (2019) at på noen arbeidsmarkeder blir flyktninger diskriminert på grunn av deres kulturelle og språklige aspekter, ikke bare i Norge, men dette kan også skje i andre land, eksempelvis i det australsk arbeidsmarkedet, legger flyktnings søknader til siden uten å fokusere på deres kompetanse og utdanning (Baker et al., 2019, s. 7–8). En slik diskriminering anses å skje på samfunnsnivå og det er lover gir hjemmel om forbud

mot ulik behandling av mennesker. Lover om Ligestillings- og diskrimineringsloven (2017) § 6 (*Ligestillings- og diskrimineringsloven - ldl - Lovdata Pro*, u.å., s. § 6) gir hjemmel om forbud mot diskriminering på bakgrunn av etnisitet, språk og kultur. Likevel er det tilfeller hvor arbeidsplassene driver med diskriminering. Dette kan ses i sammenheng med teorien til Berg & Lauritsen (2000) som skriver at det er veldig viktig å sikre like muligheter som andre øvrige i den befolkningen mottar, som for innvandrere og flyktninger i norsk arbeidsliv ved å unngå diskriminering i rekrutteringsprosessen. Det vil si å behandle alle arbeidssøkere likt uavhengig av etnisitet og bakgrunn (Berg & Lauritsen, 2000, s. 31). Det er mye teori og lovverk som gir hjemmel om forbud mot diskriminering, men det er ikke så synlig i dagens samfunn og i det norske arbeidslivet. De fleste av funnene gir nesten like resultater, og da er det slik at mennesker som ble integrert i Norsk samfunnet og er i ferds med å bli en del norsk arbeidsliv, bør ha den støtten som trengs for å bli en del av det Norske arbeidsmarkedet og gi dem mulighet til å anvende deres kompetanse og ressurser for å bidra til produktivitet istedenfor å være brukere av norske velferdsytelser. Slik som Eide (2017) forklarer i sin teori at den norske velferdsstaten er avhengig av at alle som bor i landet må ha høy yrkesdeltakelse.

Kapittel 7: Avslutning

7.1 Oppsummering

Mot slutten av denne masteroppgaven er det naturlig å svare på forskningsspørsmålene i problemstillingen. Problemstillingen for denne oppgaven er «*Hva sier forskninger om utfordringene som bidrar til at flyktninger havner i arbeidsledighet i Norge?*» Som ble besvart av de to underspørsmålene: 1) «*Hva sier forskninger om faktorer på individnivå som bidrar til at flyktninger havner i arbeidsledighet?*», 2) «*Hva sier forskning om utfordringer på institusjonelt og samfunnsnivå som bidrar til flyktningers utenforskap fra arbeidsliv.* For å besvare denne problemstillingen har jeg brukt Scoping review i litteraturgjennomgang som metode. Deretter har jeg tatt til bruk alle de fem trinnene i Scoping review for å fullføre hele oppgaven. I data innsamlings prosessen har jeg brukt ulike databaser for å få takk i de relevante og mest troverdige studier. Etter screening av data ble det identifisert 12 artikler som skulle besvare problemstillingen. For å analysere datamaterialer har jeg brukt prinsippene i tematisk analyse som er også det fjerde trinnet i Scoping review. Ut ifra datamaterialer og analyse av de utvalgte studiene fant jeg at det er individuelle og samfunnsmessige faktorer som hindrer arbeidsinkludering av flyktninger og innvandrere.

De individuelle hindringene dreier seg om mangelfull kjennskap til språkkunnskaper, myglende kompetanse, nedprioritering av høyere utdanning utlandet og manglende utdanning fra Norge og psykiske uhelse blant flyktninger. Språkvansker er et problem i seg selv, samtidig som er det mange andre utfordringer som skapes av språkvansker. Eksempelvis når det gjelder å studere videre eller bygge opp karriere for å oppfylle arbeidsmarkedets krav. I tillegg til

psykisk uhelse blant flyktninger og innvandrere, og av de psykiske lidelsene er det PTSD som er mest vanlig hos flyktninger som gjør dem mer sårbare og hindrer innpass til arbeidslivet.

De samfunnsmessige hindringene kommer først og fremst fra de høyere kravene til norsk arbeidsliv. Diskriminering, godkjenningssprosessen av papirer og utelukkning av den høyere utdanningen fra deres hjemland. Til tross for høyere utdanning fra deres hjemland er det også ulike type kurs og språklig opplæring på høyere nivå som tar enda lengre tid for å tilegne seg den kunnskapen for å oppfylle arbeidsmarkedskrav. Diskriminering er et strukturelt problem på noen av de arbeidsplassene som rekrutterer mennesker etter deres bakgrunn, navn og etnisitet, ikke minst er det slik at noen arbeidsgiver har vanskelig for å stole på arbeidstakers kunnskaper dersom de har flyktningbakgrunn, og undervurderer dem på en slik måte at de ikke kan klare å jobbe (Magnussen, M. L., 2020). Disse hindringene ble funnet i litteratursøk og beskriver at de har gjort det vanskelig for både for flyktninger, arbeidsgivere og samfunnet med å inkludere i arbeidslivet. Når det gjelder ulike arbeidsrettede tiltak i arbeidsinkludering, er det ikke så effektivt på flyktninger som for andre i den øvrige befolkningen. Grunnen til dette er språklige utfordringer, manglende kulturelle tilknytninger og kompetansenivå.

Oppsummert kan en trekke frem at arbeidsinkludering av denne målgruppen har vært vanskelig og truende for norsk velferds samfunnet. Dette krever en spisskompetanse, kulturelle forståelse og arbeidsmarkedet må stille mindre krav, slik at det kan bli lettere for brukere til å tilegne seg kunnskapen de trenger for å komme ut i arbeidslivet. I tillegg bør det være sånn at arbeidsmarkeds tiltak og opplæring for flyktningen bør skreddersys på den måten at det kan styrke deres arbeidsevne.

7.2 Studien teoretiske implikasjoner

i løpet av diskusjonen er også funnene satt opp mot tidligere forskning og teoretiske rammeverket. Det er stor grad av likhet mellom funnene og veldig lite forskjeller. Det gjelder for eksempel innvandrere som møter disse hindringene, for eksempel språkvansker, til tross for høyere utdanning faller de utenfor ordinært arbeidsliv. I forhold til det mine studier og annen forskning sier er det de samme hindringene jeg har funnet. Etter det norske systemet, må høyere utdanning godkjennes og en må ta de kursene som kreves for å bli relevant for norsk arbeidsliv. Når det gjelder høyere utdanning fra eget hjemland, er det likevel en fordel, da det kan gi en større mulighet til å komme ut i arbeid, uansett om det tar lang tid.

7.3 Anbefalingen for videre forskning

I mine anbefalinger for fremtidige forskning vil jeg rette særlig fokus mot en helhetlig forståelse av flyktninger og innvandrere etter deres kultur, religion og bakgrunn. Veilederen i NAV, arbeidsgiver, programrådgiver i forhold til integreringen og andre involverte parter bør tilegne seg en kultur sensitivitet og kulturell kompetanse, slik at hjelpeapparatene i forhold til denne gruppen kan bedre forstå, at denne gruppen blir lyttet til når de uttrykker sine behov og forteller om sin kultur, slik at de kan få den hjelpen de trenger for å komme ut i arbeid. I tillegg er det også viktig at NAV veiledere, som har en viktig rolle i inkludering av denne gruppen mennesker, bør ha den nødvendige kompetansen for å skreddersy toppfølgingen og tiltaks kravene etter deres helhetlige forståelse av flyktingenes situasjon og kultur. Da er det også viktig at veiledere bør klare å tune seg inn i møte med dem, vise forståelse for hvordan de føler, og ikke minst bør veiledere kunne klare å skille mellom dem og andre øvrige brukere. Det vil si at NAV veiledere bør ikke ha på diskriminerende briller i møte med brukere med flyktningsbakgrunn, men skille dem fra andre brukere, som vil si at veilederen bør ha en god forståelse på at de er fra en annen bakgrunn og krever en annen tilnærming og oppfølging enn

andre brukere. Dette kan oppnås gjennom en flerkulturell kompetanseheving og kultur sensitivitet.

Referanseliste

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2003). *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)*. Lovdata.
- <https://lovdata.no/pro/#document/NLO/lov/2003-07-04-80?searchResultContext=6657&rowNumber=2&totalHits=474>
- Aune, H. (2013). *Deltidsarbeid: Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag* (1. utgave). Cappelen Damm Akademisk.
- Aveyard, H. (2019). Why do a literature review in health and social care? I *Doing a literature review in health and social care- A practical Guide*.
- Baker, S., Clemence Due, & Megan Rose. (2019). *Transitions from education to employment for culturally and linguistically diverse migrants and refugees in settlement contexts: What do we know?* (Bd. 43, s. 16). <https://doi.org/10.1080/0158037X.2019.1683533>
- Bakker, L., Dagevos, J., & Engbersen, G. (2017). *Explaining the refugee gap: A longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands* (Bd. 43, s. <http://dx.doi.org/10.1080/1369183X.2016.1251835>).
- <http://dx.doi.org/10.1080/1369183X.2016.1251835>
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2021, oktober 15). *Introduksjonsprogram* [Redaksjonellartikkel]. Regjeringa.no; regjeringen.no.
- <https://www.regjeringen.no/nn/tema/innvandring-og-integrering/asd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/introduksjonsprogram/id2343472/>
- Berg, B., & Lauritsen, K. (2000). *I all verden! Rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv*. UDI SINTEF IFIM.

- Blom, S. (2010). Sysselsetting blant innvandrere: Hvilken betydning har individuelle egenskaper og tilpasningsstrategier? *Søkelys på arbeidslivet*, 27(1–02), 59–78.
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2010-01-02-06>
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2016). Flyktninger på det norske arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(3), 185–207. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-03-01>
- Chudasama, K. (2022). Brukere med flyktning- eller innvandrer bakgrunn. I *Brukerperspektiver i sosialt arbeid* (s. 204–247). Cappelen Damm AS.
- Chudasama, K. (2022). Å være sosialarbeider et komplekst og allsidig yrke. I *Brukerperspektiv i sosialt arbeid* (s. 19–246). Cappelen Damm AS.
- Coughlan, M. (2016). *Doing a literature review in nursing, health and social care* (2nd edition). SAGE Pub.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS 2020.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal.
- Denney, A. S., & Tewksbury, R. (2013). How to Write a Literature Review. *Journal of Criminal Justice Education*, 24(2), 218–234. <https://doi.org/10.1080/10511253.2012.730617>
- Djuve, A. B., Hagelund, A., & Kavli, H. C. (2012). Innvandrede kvinner i kvalifisering. Arbeidslinja når helsa skranter, utdanningen er lav og barna mange. I *Arbeidslinja Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten* (s. 95–106). Universitetsforlaget.
- Eide, H. M. K., Homme, A., Karlsen, M.-A., & Lundberg, K. (2017). Omsorgssektoren som integreringsarena: *Tidsskrift for velferdsforskning*, 20(4), 332–348.
<https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2017-04-06>
- Ekeland, T.-J. (2014). *Konflikt og konfliktforståelse for helse- og sosialarbeidere* (2. utg.). Gyldendal akademisk.
- Eriksen, T. H., & Sajjad, T. A. (2020). *Kulturforskjeller i praksis: Perspektiver på det flerkulturelle Norge* (7. utgave). Gyldendal.

- Fagertun, A., & Tingvold, L. (2018). Omsorgsarbeid, kjønn og etnisitet flerkulturelle arbeidsfelleskap i Norske sykehjem i møte med institusjonelle endringer. I *Migrasjon, helse og profesjon*. Gyldendal akademisk.
- Fernandes, A. G., & Kjørstad, M. (2022). Samhandling på ulike premisser? Brukermedvirkning i introduksjonsprogrammet for nyankommene flyktninger. I *Samhandling og inkludering i arbeidslivet (red.)* (s. 140–158). Cappelen Damm AS.
- Geirsdottir, G., Mittendorfer-Rutz, E., Björkenstam, E., Chen, L., Dorner, T. E., & Amin, R. (2023). Differences in labour market marginalisation between refugees, non-refugee immigrants and Swedish-born youth: Role of age at arrival and residency duration. *Scandinavian Journal of Public Health*, 51(3), 391–402. <https://doi.org/10.1177/14034948221079060>
- Glemmestad, H. (2021). *Oppfølgingsarbeid i NAV- Sosialt arbeid på NAV-kontoret*. Copyright.
- Glemmestad, H., & Kleppe, L. C. (2019). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (1. utgave.). Fagbokforlaget.
- Glemmestad, H., Kleppe, L. C., & Frøyland, K. (2019). En sosialfaglig tilnærming tilarbeidsinkludering. I *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 52–69). Copyright.
- Grunnlova Grl. - Lovdata Pro.* (1814, mai 17). <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/1814-05-17-nn?searchResultContext=1323&rowNumber=1&totalHits=14264>
- Hernes, T. (2010). Om arbeidslinja. I *Arbeidsinkludering om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds- Norge* (s. 30–56). Gyldendal Norsk Forlag.
- Hyggen & Hammer. (2012). Arbeidsmotivasjon fra ung til voksen- hva betyr frafall videregående skole? I *Arbeidslinje Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten* (1. utg.). Fagbokforlaget.
- Haavorsen, P., & Hernes, T. (2010). Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak. I *Arbeidsinkludering om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds- Norge (Red.)* (1. utg., s. 109–141). Gyldendal Norsk Forlag AS.

ICD-10 Code for Post-traumatic stress disorder (PTSD)- F43.1- Codify by AAPC. (u.å.). Codify by AAPC.

Hentet 4. november 2023, fra <https://www.aapc.com/codes/icd-10-codes/F43.1>

Ims, Reidun, Lorås, Lennart, Ness, Ottar, & Finlay, Linda. (2021). *Immigrants' Experiences on Integration While Attempting to Access the Labour Market: Implications for Social Work Practice.* 10(121). <https://doi.org/10.3390/socsci10040121>

Inés, K. A. & Zhang. (2010). - *Frischsenteret.* Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak? <https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/index.php>

inkluderingsdepartementet, A. (2023, juni 20). *En arbeidslinje for fremtiden* [Taleartikkel].

Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/en-arbeidslinje-for-fremtiden/id2986185/>

Integreringsloven—Lovdata Pro. (2021). Lovdata.no.

<https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2020-11-06-127?searchResultContext=6998&rowNumber=1&totalHits=184>

Jiangchuan He, Anna-Clara Hollander, & Syed Rahman. (2022). *Association between migration status and subsequent labour market marginalisation among individuals with posttraumatic stress disorder: A Swedish nationwide register based cohort study?* (Bd. 57, s. 1073–1083). <https://doi.org/10.1007/s00127-022-02263-5>

Khoronzhevych, M. & Joanna F. (2020). *How congruent is person-centred practice with labour activation policy? Person-centred approach to vocational interventions on immigrant jobseekers in Norway* (Bd. 25, s. 577–590). <https://www.tandfonline.com/loi/cesw20>

Krouwel, A., Boonstra, N., Duyvendak, J. W., & Veldboer, L. (2006). A Good Sport?: Research into the Capacity of Recreational Sport to Integrate Dutch Minorities. *International Review for the Sociology of Sport*, 41(2), 165–180. <https://doi.org/10.1177/1012690206075419>

Kunnskapsbasert praksis.no. (u.å.). Helsebiblioteket. Hentet 18. april 2023, fra

<https://www.helsebiblioteket.no/innhold/artikler/kunnskapsbasert-praksis/kunnskapsbasertpraksis.no>

Lent. (2003). *Hva er sosialkonstruksjonisme og hvilken betydning har det i organisasjonsutvikling?*

LENT. <https://www.lent.no/sporsmal-og-svar/hva-er-sosialkonstruksjonisme-og-hvilken-betydning-har-det-i-organisasjonsutvikling/>

Likestillings- og diskrimineringsloven—Ldl—Lovdata Pro. (u.å.). Hentet 5. november 2023, fra

<https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2017-06-16-51?searchResultContext=1285&rowNumber=2&totalHits=12360>

Lov om integrering. (2022). IMDi. <https://www.imdi.no/kvalifisering/regelverk/ny-integreringslov/>

Magnussen, M. L. (2020). «Jeg er klar til å bidra» (s. 75). <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2020-01-05>

Malley, O. L. & Arksey, H. (2007). *Scoping studies: Towards a methodological framework.*

<https://doi.org/doi=10.1080/1364557032000119616>

Mentzoni, T. M. (2018). Knflikter på flerkulturelle arbeidsplasser. I *Varme konflikter i arbeidslivet-*

Organisatoriske perspektiver og håndteringsmetoder (1. utg., s. 139–160). Gyldendal Norsk Forlag.

Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic

review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), N.PAG-N.PAG.

<https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>

Olsen, B., Snellingen Bye, K. (2020). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2018* (s. 94). Statistisk

sentralbyrå • Statistics Norway. <https://hdl.handle.net/11250/2732879>

Persson, M. (2021). *Hvordan skrive en litteraturgjennomgang.* Universitetsforlaget.

- Rogstad, J. (2001). *Sist blant likemenn? : Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Institutt for samfunnsforskning.
- Røe, M. (2014). *Gode grep for varig endring? Flyktninger på vei fra sosialhjelp til arbeid*. NTNU Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Rønningstad, C., Sønderskov, M., & Saltkjel, T. (2022). Samhandling som forutsetning: Sammensatte utfordringer, fragmenterte velferdstjenester og inkludering i arbeidslivet. I *Samhandling og inkludering i arbeidslivet* (s. 17–36). Cappelen Damm AS.
- Samfunnsanalyse, P. (2020a). *Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet?* (5). Samfunnsanalyse.
<https://proba.no/rapport/hvorfor-faller-flyktninger-ut-av-arbeidslivet/>
- Samfunnsanalyse, P. (2020b). *Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet?*
<https://proba.no/rapport/hvorfor-faller-flyktninger-ut-av-arbeidslivet/>
- Sara Delilovic, Ana Hagström, Jad Shedrawy, Anna Clara Hollander, Knut Lönnroth², & Henna Hasson¹. (2023). *Is legal status associated with mental illness among newly arrived refugees in Sweden: An epidemiological study* (Bd. 23, s. 12). 7 <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04679-y>
- Schlyter, M. (2022). *En av fem opplever diskriminering*. SSB. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/levekra/artikler/en-av-fem-opplever-diskriminering>
- Shulman, L. (2003). *Kunsten å hjelpe: [B. 1]: Individer og familier*. Gyldendal akademisk.
- Stang, E. G. & Sveaass N. (2016). Flukt og asyl. I *Hva skal vi med menneskerettigheter? Betydning av menneske rettigheter i helse-og sosialfaglig arbeid* (s. 148–168). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- statistisk sentralbyrå. (2021, mars 17). *Er innvandrere utsatt for ensomhet og sosial eksklusjon?*
ssb.no. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/er-innvandrere-utsatt-for-ensomhet-og-sosial-eksklusjon>
- Sverre, V. (2020). Flyktning og psykisk helse. I *Psykiske lidelser- faglig forståelse og terapeutisk tilnærming* Sykepleiefaglig forståelse og flerfaglige perspektiver (s. 331–338).

Terum, L. I., Per Arne Tufte, & Jurunn T. Jessen. (2012). Arbeidslinje og sosialarbeiderne. I

Arbeidslinja arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten. Universitetsforlaget.

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse en innføring i kvalitative metoder* (5. utg). Fagbokforl.

Virginia Braun & Victoria Clarke. (2006). *Using thematic analysis in psychology: Bd. 3 (2)*.

Wangen, G. (2010). Samfunnsoppdraget. I *Døråpner til arbeidsliv (RED)* (s. 14–30).

Universitetsforlaget.

Øvrebye, E., & Stjernø, S. (2012). Arbeidsmotivasjon, arbeidslinje og elferdsstat. I *Arbeidslinja*

Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten (s. 13–26). Universitetsforlaget.

Åm, H. & Magin, M. (2021). Bruk av andre forskning. I *En smak av forskning- Bachelor oppgaven som*

prosjekt, prosess og produkt. Cappelen Damm AS.

Vedlegg 1:

Presentasjon av inklusjon og eksklusjonskriterier

I det følgende vil jeg presentere kriterier at hvordan jeg har inkluderte og ekskluderte artikkel

	Inkludert	Ekskludert
Databaser	Oria, Scopus, Academic Search premier. SocINDEX with Full Text, ERIC, GreenFILE	Andre databaser som ikke tilhører sosial faglig området.
Tidsperiode	2016- 2023	Artikler publisert før 2016
Publikasjonstype	Artikler	Bøker, masteravhandlinger, artikler uten abstrakt, fysiske dokumenter, artikler som gjentas i andre databaser & artikler ikke relatert til temaet.
Fokusområdet	Empiriske studier med kvalitativ og kvantitativ metode med hovedfokus på flyktninger, innvandrere og asylsøkeres hoved faktorer som hemmer til å komme seg i Job, integreringsutfordringer.	Studier som i hovedsak fokuserer på andre gruppe mennesker, eller andre utsatte grupper enn befolkninger med minoritets bakgrunn.
Språk	Norsk- Engelsk	Andre skandinavisk eller Nordisk språk som er vanskelig for meg å forstå.

Vedlegg 2:

Preferred Reporting Items for Systematic reviews for Scoping Reviews (PRISMA-ScR) Checklist

SECTION	ITEM	PRISMA-ScR CHECKLIST ITEM	REPORTED ON PAGE #
TITLE			
Title	1	Identify the report as a scoping review.	Page 1
ABSTRACT			
Structured summary	2	Provide a structured summary that includes (as applicable): background, objectives, eligibility criteria, sources of evidence, charting methods, results, and conclusions that relate to the review questions and objectives.	Page 2-3, 34
INTRODUCTION			
Rationale	3	Describe the rationale for the review in the context of what is already known. Explain why the review questions/objectives lend themselves to a scoping review approach.	Page 10
Objectives	4	Provide an explicit statement of the questions and objectives being addressed with reference to their key elements (e.g., population or participants, concepts, and context) or other relevant key elements used to conceptualize the review questions and/or objectives.	Page, 1,3-35
METHODS			
Protocol and registration	5	Indicate whether a review protocol exists; state if and where it can be accessed (e.g., a Web address); and if available, provide registration information, including the registration number.	Not relevant
Eligibility criteria	6	Specify characteristics of the sources of evidence used as eligibility criteria (e.g., years considered, language, and publication status), and provide a rationale.	Page 49-50
Information sources*	7	Describe all information sources in the search (e.g., databases with dates of coverage and contact with authors to identify additional sources), as well as the date the most recent search was executed.	Page 36
Search	8	Present the full electronic search strategy for at least 1 database, including any limits used, such that it could be repeated.	36-38
Selection of sources of evidence†	9	State the process for selecting sources of evidence (i.e., screening and eligibility) included in the scoping review.	Click here to enter text.
Data charting process‡	10	Describe the methods of charting data from the included sources of evidence (e.g., calibrated forms or forms that have been tested by the team before their use, and whether data charting was done independently or in duplicate) and any processes for obtaining and confirming data from investigators.	Page 43

SECTION	ITEM	PRISMA-ScR CHECKLIST ITEM	REPORTED ON PAGE #
Data items	11	List and define all variables for which data were sought and any assumptions and simplifications made.	Page 43-45
Critical appraisal of individual sources of evidence§	12	If done, provide a rationale for conducting a critical appraisal of included sources of evidence; describe the methods used and how this information was used in any data synthesis (if appropriate).	Not relevant
Synthesis of results	13	Describe the methods of handling and summarizing the data that were charted.	Page 51-57
RESULTS			
Selection of sources of evidence	14	Give numbers of sources of evidence screened, assessed for eligibility, and included in the review, with reasons for exclusions at each stage, ideally using a flow diagram.	Page 45 Flow chat
Characteristics of sources of evidence	15	For each source of evidence, present characteristics for which data were charted and provide the citations.	Pge 40- 48
Critical appraisal within sources of evidence	16	If done, present data on critical appraisal of included sources of evidence (see item 12).	Nor relevant
Results of individual sources of evidence	17	For each included source of evidence, present the relevant data that were charted that relate to the review questions and objectives.	Nor relevant
Synthesis of results	18	Summarize and/or present the charting results as they relate to the review questions and objectives.	Pge 60-68
DISCUSSION			
Summary of evidence	19	Summarize the main results (including an overview of concepts, themes, and types of evidence available), link to the review questions and objectives, and consider the relevance to key groups.	Rage 68-76
Limitations	20	Discuss the limitations of the scoping review process.	Pge 67
Conclusions	21	Provide a general interpretation of the results with respect to the review questions and objectives, as well as potential implications and/or next steps.	Page 74-77
FUNDING			
Funding	22	Describe sources of funding for the included sources of evidence, as well as sources of funding for the scoping review. Describe the role of the funders of the scoping review.	Not relevant

(Prisma Statement 2018)