

BSOBAC
Kandidatnummer: 4503

BSOBAC – Bachelor i sosialt arbeid

Bacheloroppgave

Arbeidsinkludering av flyktninger i Norge – en litteraturstudie



Universitetet
i Stavanger

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Stavanger / 14.06.2024

Kandidatnummer: 4503

Antall ord: 9991

Innholdsfortegnelse

1.0. Innledning.....	2
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	2
1.2. Problemstilling	2
1.3. Hensikt og relevans	3
1.4. Begrepsavklaringer.....	3
1.4.1. Arbeidsinkludering.....	3
1.4.2. Introduksjonsprogrammet.....	4
1.4.3. Integrering	4
1.4.4 Flyktning	4
1.4.5 Innvandrere	5
1.4.6 Asylsøker	5
2.0. Teori.....	5
2.1. Makt	5
2.1.1 Regulering av makt – legitim og illegitim maktbruk	6
2.1.2 Makt og sosialt arbeid.....	7
2.2. Stigma.....	8
3.0. Metode.....	9
3.1. Fremgangsmåte	10
3.2. Analyse og tolkning.....	14
4.0. Studiens troverdighet	15
5.0. Funn.....	17
5.1. Premissbasert inkludering	17
5.2. Samarbeid.....	17
5.3. Motivasjon og demotivasjon	18
6.0. Diskusjon.....	18
6.1. Premisser rundt arbeidsinkludering og hvordan stigmatisering og maktforhold kan påvirke.....	18
6.2. Samhandling mellom aktører som virkemiddel for arbeidsinkludering.....	22
6.3. Motiverende og demotiverende forhold i møte med prosesser rundt arbeidsinkludering	24
7.0. Avslutning og konklusjon	27
Litteraturliste	28
Vedlegg.....

Antall ord: 9991

1.0. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

«Å komme til et nytt land som flyktning er ikke så enkelt som du tror» (Alhajeed, 2021, s. 18) forteller Suha Alhajeed. Hun kom som flyktning til Norge fra Syria som 17-åring i 2016. «Jeg var en ung sjel, full av drømmer og ambisjoner for det nye livet i Norge etter et par år i krigen. Men jeg ble litt skuffet» (Alhajeed, 2021, s. 18). Hun forteller om sine opplevelser som flyktning/innvandrere i Norge. «... kjære Norge, jeg liker deg *selv til tider når du ikke liker meg*» (Alhajeed, 2021, s. 18). «Jeg liker deg og prøver meg fortsatt, selv om du stiller høyere krav til sånne som meg. At sånne som meg må *jobbe ekstra hardt* for å vise at de er bra nok» (Alhajeed, 2021, s. 19). Suhas historie er bare *én av mange*.

I 2015 kom familien min i kontakt med en familie som hadde nylig ankommet Norge som flyktninger fra Syria. Vi fikk høre historier om deres tidligere liv og flukten fra hjemlandet. Opp gjennom årene har vi også fått innblikk i veien deres mot å etablere seg, møter med NAV, studieplass, familiegjenforening, rettigheter etc. Jeg har tenkt mange ganger «de har gått gjennom så mye vanskelig allerede, hvorfor skal det være så vanskelig for dem å skape seg et bra liv her i Norge?». På grunn av dette er jeg interessert i integreringsprosesser og rettigheter som innvandrere og spesielt flyktninger har her i Norge.

1.2. Problemstilling

Inkludering i arbeidslivet er sentralt for å motvirke utenforskap generelt (Saltkjel et al., 2022), og spesifikt for flyktninger har det lenge blitt sett på som det viktigste virkemiddelet for integrering i det norske samfunnet. En stabil tilknytning til arbeidsmarkedet gir dem mulighet til å møte og samhandle med andre mennesker og dermed lære språket og få økt selvtillit. Ikke minst vil det resultere i økonomisk uavhengighet (Federheim et al., 2022, s. 2).

På grunn av dette ser jeg det som interessant å undersøke ulike perspektiver på arbeidsinkludering av flyktninger i Norge. Som datagrunnlag har jeg inkludert 3

artikler med 3 ulike perspektiv, arbeidsgiver, veileder i introduksjonsprogrammet og flyktninger selv. Med disse artiklene ønsker jeg å skape en noenlunde helhetlig oversikt over ulike aspekter ved arbeidsinkludering av flyktninger i Norge. Dermed er problemstillingen: *Hvordan kan ulike perspektiver på arbeidsinkludering bidra til en bedre forståelse av flyktningers omstillingsprosess i Norge?*

1.3. Hensikt og relevans

Hensikten med oppgaven er å få fram mer kunnskap om hvordan arbeidsinkludering foregår og blir oppfattet fra ulike perspektiv. Slik kunnskap kan potensielt føre til reflekterende prosesser som forhåpentligvis kan bedre fremgangsmåten av arbeidsinkludering.

I sosialt arbeid driver vi med hjelpearbeid som retter seg mot sosiale problemer. Det handler om problemer som oppstår mellom individ/grupper og samfunn. Vi vil hjelpe mennesker i vanskelige livssituasjoner og samtidig fremheve marginaliserende og ekskluderende samfunnsforhold og forsøke å motvirke disse (Berg et al., 2015, s.19). Å studere arbeidsinkludering av flyktninger er relevant for sosialt arbeid fordi vi skal arbeide inkluderende for individer og grupper som kan falle utenfor samfunnet, og som vi har sett i redegjørelsen for problemstillingen, så er arbeidsinkludering et viktig element for å få dette til.

1.4. Begrepsavklaringer

1.4.1. Arbeidsinkludering

Tidligere er begrepet definert som «inkludering av mennesker med helsebelastninger, sosiale utfordringer eller funksjonsnedsettelse i det ordinære arbeidslivet» (direkte sitat Saltkjel et al., 2022). Sosial inkludering handler om å gi alle mennesker muligheten til å delta i de ulike arenaene i samfunnet, arbeidslivet én av dem. Arbeidsinkludering sett på denne måten vil handle om å gi alle mulighet til å delta i arbeidslivet (Saltkjel et al., 2022).

1.4.2. Introduksjonsprogrammet

Introduksjonsprogrammet er et tiltak introdusert i 2004 for å hjelpe innvandrere og flyktninger med deltakelse i arbeidslivet eller et utdanningsforløp. Programmet inneholder samfunnskunnskap, språkopplæring (Saltkjel et al., 2022), arbeidspraksis (Willmann-Robleda & Tembo-Pankuku, 2023, s. 131), og fra 2021: livsmestringskurs og foreldreveiledning. Deltakere av programmet mottar økonomisk stønad med vilkår om å ikke overstige fraværgrensen med ugyldig fravær (Saltkjel et al., 2022). Programmet varer vanligvis i 2 år (Øverland et al., 2022, s. 9).

1.4.3. Integrering

Den franske sosiologen Emile Durkheim (1858-1917) utviklet *integrering* som samfunnsvitenskapelig begrep på 1800-tallet. I situasjoner med store forandringer skulle begrepet bidra til å forstå hvordan samhørighet og samfunn tar for seg og løser slike «problemstillinger». Som et resultat av felles verdier og normer var integrering ønskelig for å beskytte samfunnet mot oppløsning (Gullikstad et al., 2021, s. 14-15). I nyere tid handler begrepet mer om sosiale teorier i forhold til samfunnets møte med innvandring. I psykologen John Berrys akkulturasjonsmodell presenteres integrering som en av fire alternativer for hvordan grupper og individer kan møte nye kulturer. Her handler integreringsstrategien om å bli kulturelt kompetent og å engasjere seg i både ny og opprinnelig kultur (Gullikstad et al., 2021, s. 15). I de siste tiårene i Norge har integrering blitt en samlebetegnelse for politikk som skal sikre innvandreres deltakelse i samfunnet, og se til at de ikke havner utenfor sosialt, kulturelt eller økonomisk (Gullikstad et al., 2021, s. 16).

1.4.4 Flyktning

Ifølge FNs flyktningkonvensjon defineres en flyktning som «en person som har flyktet fra sitt hjemland og med rette frykter for forfølgelse på grunn av rase, religion, nasjonalitet, politisk oppfatning eller tilhørighet til en bestemt sosial gruppe» (FN-sambandet, 2023). I Norges utlendingslov gis det flyktningstatus til de som fyller kravene fra FNs flyktningkonvensjon, samt de som kan bli utsatt for tortur, dødsstraff eller annen nedverdiggende eller umenneskelig behandling i hjemlandet sitt (FN-sambandet, 2023).

1.4.5 Innvandrere

En innvandrere blir av integrering- og mangfoldsdirektoratet definert som «en person som har opphold og bor i Norge, men er født i utlandet av utenlandskfødte foreldre og fire utenlandskfødte besteforeldre» (IMDi, 2022).

1.4.6 Asylsøker

En asylsøker defineres som en person som på egen hånd kommer til et land og søker om asyl kort tid etter eller ved ankomst. Asyl er et «ukrenkelig fristed», synonymt med begrepet *beskyttelse*, og det gis til personer med flyktningsstatus. En person kalles asylsøker fram til søknaden er behandlet. Ifølge FNs verdenserklæring for menneskerettigheter har *alle* mennesker rett til å søke om asyl i et annet land (FN-sambandet, 2023).

Jeg vil bruke begrepene flyktning, innvandrere og asylsøker litt om hverandre etter hvilket begrep den enkelte litteraturen bruker. Ved å lese begrepsavklaringene ser vi at flyktninger ofte går under kategorien som innvandrere, og at de gjerne har vært/er asylsøker i tillegg.

2.0. Teori

2.1. Makt

Makt finnes i alle sosiale settinger der forskjellige grupper eller personer har motstridende interesser. Den tyske sosiologen Max Weber presenterte en av de tidligste forklaringene på begrepet makt i boken «Makt og byråkrati» i 1922. Her beskriver han makt som «et eller flere menneskers sjanse til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand» (sitat hentet fra Norvoll, 2019, s.64).

Begrepet makt har både positive og negative aspekter. Makt kan være mulighetsskapende og produserende. Den vil da utgjøre en positiv, endrende og styrende kraft i samfunnet. Den kan da bidra til bedre levekår, fremme medvirkning og mestring samt redusere avmakt. På den måten bidrar makt til å styrke livskvalitet

og helse for den enkelte. Videre kan makt øke menneskers muligheter til å bryte ut av krenkende og undertrykkende relasjoner. Den positive siden av makt kan også bidra til å gi hjelp og tjenester på en god måte som resulterer i at brukeren vil oppleve tilgang til og trygghet på egne ressurser. På den negative siden kan makt føre til maktmisbruk og hindre handlingsrommet til mennesker eller marginaliserte grupper. Maktmisbruk kan føre til krenkelser og undertrykkelse av andre mennesker samt uberettiget frihetsberøvelse (Norvoll, 2019).

Den sterkeste formen for makt er tvang, og den karakteriseres som *tap av valgfrihet og mulighet for selvbestemmelse, og ufrivillighet*. Fransk filosof og idehistoriker Michel Foucault satte et skille mellom makt og tvang med at makt har en forutsetning om potensiell mulighet til å gjøre motstand eller å nekte, og at tvang opptrer først når vedkommende ikke har responsmulighet, f.eks. en beltelagt pasient (Norvoll, 2019, s. 68).

2.1.1 Regulering av makt – legitim og illegitim maktbruk

Makt kan skilles mellom formell og uformell. Den formelle makten er offentlig nedskrevet og reguleres gjennom lovverk og de formelle posisjonene en besitter. Den uformelle makten er ikke nedskrevet og heller ikke regulert i lovverket. Den er likevel virksom i det sosiale livet, og kan for eksempel komme til uttrykk ved at ressurssterke pasienter lettere kan få tilgang til tjenester fra Nav eller helsesektoren (Norvoll, 2019, s. 68).

Maktbegrepet berører også illegitim og legitim maktbruk. Legitim makt er det festet tillit til og anerkjennes som rettferdig og rettmessig. Ved illegitim maktbruk får ikke utøveren anerkjennelse fra andre for sin rett til makten.

Weber var særlig interessert i legitim makt da han mente at maktbruk har behov for å rettferdiggjøre seg selv. I spørsmålet om hva som er grunnlaget for legitim makt fant han tre grunner. Tradisjonell, karismatisk og legal makt (Norvoll, 2019, s. 70). Jeg vil bare redegjøre for legal makt da det er den som er relevant for oppgaven.

Legal makt, som er det tredje og siste grunnlaget for legitim makt ifølge Weber, forutsetter at en anerkjenner saklig kompetanse og lovverket som grunnlag for makt

(Norvoll, 2019, s. 72). Her skal ikke maktutøveren adlydes på grunn av personlige rettigheter, men i kraft av lovgitte regler. Maktutøveren må også følge regler og adlyde lover. I dagens samfunn er legal makt grunnlaget for formell og strukturell maktutøvelse (Norvoll, 2019, s. 73).

2.1.2 Makt og sosialt arbeid

Sosialt arbeid som profesjon og fagfelt kan på enkelt vis beskrives som *å påvirke samfunnsforhold som bidrar til sosial ulikhet, og å hjelpe marginaliserte grupper og mennesker ut av vanskelige og krevende livssituasjoner* (Berg et al., 2015, s. 41). Man sier også at sosialt arbeid opptre i spenningsfelt. Med spenningsfelt menes fenomener som kan ses på som motsetninger men som samtidig er avhengige av hverandre. I sosialt arbeid finnes det tre sentrale spenningsfelt; forholdet mellom individ og samfunn, hjelp og kontroll og teori og praksis (Berg et al., 2015, s. 36). Spenningsfeltet hjelp og kontroll er særlig relevant i en diskusjon om *makt* i utøvelsen av sosialt arbeid. På grunn av begrensninger i oppgavens størrelse, og at jeg ikke ser det som relevant i redegjørelsen for makt, vil jeg ikke gå inn på de to andre spenningsfeltene.

Man kan se spenningsfeltet hjelp og kontroll i sammenheng med det som gjerne kalles for to rasjonaler i sosialt arbeid. Den første rasjonalen beskriver den ene siden om å bidra til å sikre menneskers livsvilkår (Berg et al., 2015, s. 42). Den andre rasjonalen handler om regulering. Her skal regler, lover og prosedyrer sikre sosialpolitiske mål. Regulering vil innebære kontroll, som her viser til at det ligger en normativ funksjon i alt sosialt arbeid (Berg et al., 2015, s. 43). Det er innebygget en strukturell makt i relasjonene, og relasjonen mellom bruker og sosialarbeider er asymmetrisk (Berg et al., 2015, s. 42) fordi sosialarbeideren har makt i kraft av sin profesjonsrolle (Norvoll, 2019, s. 74). Sosialarbeidere må analysere utfordringer som lett kan oppstå i asymmetriske relasjoner og vurdere når det er snakk om å hjelpe og når det blir relevant å utøve kontroll. Dette er viktig fordi mennesker i sårbare livssituasjoner er mer utsatt for krenkelser enn andre. Mange brukere er avhengig av hjelpeapparatet og har derfor ikke mulighet til å velge det bort, eller å uttrykke motstand i frykt for at det kan medføre sanksjoner (Berg et al., 2015, s. 42).

2.2. Stigma

Teorien om stigma kan knyttes til kanadisk-amerikansk sosiolog Erving Goffman som levde på 1900-tallet. Han er kjent for å framheve elementer som vi gjerne er lite klare over i vårt sosiale samspill, for eksempel stigmatisering. Ordet stigma ble brukt av grekerne om fysiske merker de påførte personer som det var noe «galt» med, som skulle varsle at dette er en person en bør holde seg unna (Berg et al., 2015, s. 228-229). I boken «Stigma, notes on the management of spoiled identity» fra 1963 skriver Goffman at merkene kunne vise til at de var for eksempel kriminelle, slaver eller svikere. (Goffman, 1963, s. 7). I dag blir begrepet stigma brukt om egenskaper en person har som samfunnet gjerne nedvurderer (Berg et al., 2015, s. 229).

Goffman skriver videre at samfunnet skaper grunnlaget for kategorisering av mennesker, og for hvilke egenskaper som passer inn i hvilken kategori. Disse kategoriene tenker man gjerne ikke over med folk man kjenner, men blir til en automatisk prosess i møte med en fremmed, hvor man ved første inntrykk vil prøve å kategorisere dem og å gi dem en sosial identitet. Basert på kategorien man setter dem i og egenskapene man har fått øye på, gjør man seg opp noen antakelser om personen som man gjerne ikke er klar over før de eventuelt motbevises (Goffman, 1963, s. 7-8). Slike antagelser skaper et skille mellom det Goffman kaller (egen oversettelse) *virtuell sosial identitet* (inntrykket vi har fått av en person) og den personen egentlig er, *ekte sosial identitet* (Goffman, 1963, s. 8).

Goffman presenterer grovt 3 former for stigma. Den første handler om fysiske kvaliteter på kroppen, for eksempel fysisk deformitet. Den andre formen refererer til egenskaper ved ens personlighet, som for eksempel det å ha svak vilje, ha uvanlige interesser, opptre dominerende, være «usann», eller tilhøre en «forrædersk» religion eller tro. Den tredje formen for stigma beskrives som *stammestigma*, dette handler om etnisitet, nasjonalitet og religion, og slike stigma rammer hele familier og går i arv (Goffman, 1963, s. 9). I disse tre forskjellige formene for stigma finner vi samme sosiologiske egenskap: en person har en egenskap som kan virke påtrengende og føre til at folk trekker seg unna. Denne egenskapen er et stigma, en uønsket forskjell som ikke var forventet fra den kategorien personen ellers ville blitt satt i (Goffman, 1963, s. 9).

Mennesker som ikke har et stigma blir av Goffman beskrevet som de «normale» (Goffman, 1963, s. 9). For å se på hvordan stigma påvirker sosialt samspill er det naturlig å studere de normales holdninger til de med stigma, og handlinger vi gjør mot dem (Goffman, 1963, s. 9-10).

Goffman ønsket også å sette søkelyset på hvordan en stigmatisert person kan reagere på sin situasjon. I møte med de såkalte normale menneskene vil stigmatiserte mennesker gjerne føle seg usikker på hva de andre *egentlig* tenker om dem, og hvilken kategori de vil bli plassert i. De vil gjerne føle at de må være ekstra på vakt og kalkulerende i forhold til hvilket inntrykk de gir (Goffman, 1963, s. 16-17).

Stemplingsteorien er enda et element som kan utvide kunnskapen om ekskluderende mekanismer. Teori om stigma og stempling har mange felles trekk, da de begge handler om samfunnets reaksjoner på «negative egenskaper». Mens stigma handler om virkninger på samhandling i hverdagen, fokuserer stemplingsteorien mer på hvordan omgivelsenes reaksjoner på slike negative egenskaper kan *forsterke* og til og med *skape* avvik (Berg et al., 2015, s. 231).

3.0. Metode

Jeg har benyttet litteraturstudie som metode i denne oppgaven. Ved litteraturstudie forsøker man å oppsummere litteratur som er tilgjengelig for temaet man skriver om. En litteraturstudie skal gi leseren forståelse for forskningen som er relevant, og presentere en analyse av litteraturen som er inkludert i studien. Dette er spesielt viktig for helse- og sosialfagarbeidere da det kommer stadig mer litteratur og forskning på dette området. Profesjonsutøvere i helse- og sosialfag forventes å holde seg oppdatert på nyere forskning for å ikke bruke utdaterte behandlingsmetoder. Litteraturstudie er viktig fordi det oppsummerer og presenterer litteratur fra et spesifikt tema, som gjør det lettere for profesjonsutøvere å holde seg oppdatert uten å lese alle nye studier om et tema (Aveyard, 2019, s. 13-14). Derfor har jeg valgt å bruke litteraturstudie i oppgaven. Jeg vil med min litteraturstudie forsøke å fremheve

nye perspektiver av problemstillingen min ved å analysere allerede eksisterende litteratur om temaet (Aveyard, 2019, s. 11).

3.1. Fremgangsmåte

Søkehistorikk i tabell er lagt til som vedlegg etter litteraturlisten.

Jeg startet litteratursøket i databasene Oria og Idunn. Jeg startet med søkeord «flyktning OG integrering» og deretter bare «flyktning». Mens jeg holdt på med litteratursøk noterte jeg ned tittelen på artikler som kunne se interessante ut. Etter at jeg hadde opparbeidet meg en liste med artikler startet jeg å skimlese gjennom dem. Allerede her kunne jeg ekskludere en rekke artikler da jeg fant at de enten ikke var relevante for min oppgave, eller var basert på for gammel litteratur. Etter å ha lest litt mer overordnet om temaet mitt ble problemstillingen mer etablert, og søkene mine kunne bli mer spesifikke. På dette tidspunktet hadde jeg bestemt meg for å skrive om arbeidsinkludering. Videre i litteratursøket brukte jeg søkeord som «arbeidsintegrering», «arbeidsinkludering OG flyktning» og «arbeidsinkludering». Jeg gjorde et søk av engelske artikler og brukte søkeordene «work inclusion AND refugees». Etter hvert inkluderte jeg databasen Google Scholar i søkene mine. Videre i litteratursøk i de tre databasene forsøkte jeg med søkeord «flyktning OG arbeidsinkludering», «flyktning OG jobb», «refugee AND work AND Norway» og «introduksjonsprogrammet». Jeg forsøkte å bruke «eller» mellom søkeord i begynnelsen av litteratursøket mitt, men jeg fant raskt ut at det ble for mange resultater, og mange av dem irrelevante, da det inkluderte litteratur med kun ett av søkeordene. Jeg brukte i hovedsak AND/OG mellom søkeordene fordi jeg ønsket resultater som omhandlet alle ordene i søket (Thidemann, 2019, s. 87). Etter at jeg hadde opparbeidet meg en ny liste med artikler, lagde jeg en liste med eksklusjons- og inklusjonskriterier som jeg brukte som et filter i gjennomlesingen av de nye artiklene.

Tabell 1: inklusjons- og eksklusjonskriterier

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
<ul style="list-style-type: none"> - Fagfellevurdert - Vitenskapelig artikkel - Norge - Innvandrere - Flyktninger - Krigsflyktninger - Engelsk eller norsk språk - Voksne, både menn og kvinner - Arbeidsgivers perspektiv - Flyktnings perspektiv - Flyktninger med medbrakt kompetanse - Flyktninger uten tidligere kompetanse - Bokkapitler 	<ul style="list-style-type: none"> - Ikke fagfellevurdert - Bacheloroppgaver - Masteroppgaver - Barn - Papirløse flyktninger - Bruker hovedsakelig litteratur som er mer enn 10 år gammel

Etter å ha lest gjennom de nye artiklene med disse kriteriene som filter, kunne jeg ekskludere enda en rekke med artikler.

Mens jeg leste gjennom de utvalgte artiklene et par ganger utarbeidet jeg litteraturmatriser for bedre oversikt. Dette ble brukt som et hjelpemiddel i videre arbeid av oppgaven (Thidemann, 2019, s. 95).

Tabell 2: litteraturmatrise 1

Artikkel 1:	Federheim, G. E., Hanse, H. & Aure, M. (2022). Arbeidsinkludering av flyktninger gjennom praksis – En flernivåstudie av arbeidsgiveres synspunkter på det å tilby praksis. <i>Søkelys på arbeidslivet</i> , 39(2), s. 1–14. https://doi.org/10.18261/spa.39.2.1
Hensikt	Sette søkelys på hvilke synspunkter arbeidsgiverne har om rollen sin som praksistilbyder og hvordan de opplever å ha flyktninger i praksis. Artikkelen skrives med et analytisk perspektiv på mangfoldledelse.
Metode	Kvalitativ metode. Datamaterialet er analyse av 15 semi-strukturerte intervjuer.
Utvalg	Informantene er arbeidsgivere som har erfaring med å ha flyktninger i praksis som en del av introduksjonsprogrammet. De ble rekruttert gjennom tips fra NAV Troms og Finnmark, snøballmetoden og programrådgivere. Informantene kommer fra både offentlige og private virksomheter.
Resultater	Analyse av dataene viser arbeidsgiveres egne synspunkter på rollen som praksistilbyder ut fra makro-, meso- og mikronivå. Det presenteres en rekke tema: På makro-samfunnsmessig nivå er det et ønske om mer oppfordring og støtte fra arbeidsgiverorganisasjonene om å gjøre praksisplasser tilgjengelige, samt et ønske om kommunene selv som praksistilbyder. Det er ønskelig med mer strategisk og målrettet arbeid fra NAV og flyktningetjenesten. På meso-organisasjonsnivå ønsker de å behandle flyktninger i praksis likt som andre ansatte, men at de ofte trenger mer hjelp. Arbeidsgivere er positive til å tilby praksisplasser. De ønsker å bidra og de ser på det som en samfunnsplikt. De har selv utbytte da de ofte får inn ressurssterke flyktninger som billig arbeidskraft, og de motiverer andre ansatte til å jobbe hardere. De forteller om både god og dårlig kontakt og oppfølging fra NAV/flyktningetjenesten.

	På mikro-aktørnivå ser vi at de ønsker motiverte flyktninger som kan språket, og beskriver det som utfordrende hvis de ikke har slike egenskaper.
Kvalitet	Artikkelen er publisert i et fagfellevurdert tidsskrift av nyere dato. Det gjøres rede for metode, analyse og fremgangsmåte. Forfatterne nevner elementer som kan virke begrensende for studien, for eksempel at kommunenes innbyggertall varierer fra ca. 6000 til ca. 24000. Forfatterne oppgir at arbeids- og utdanningsmarkedet forskjellig i disse kommunene, noe som påvirker tilgangen på utdanningsmuligheter, praksisplasser etc.
Etikk	Forfatterne gjør rede for anonymisering og at studien er tilrådd Norsk senter for forskningsdata.
Relevans	Artikkelens hensikt er å utforske arbeidsgiveres perspektiv på seg selv som praksistilbyder. Resultatdelen baserer seg på arbeidsgiveres erfaringer og tanker rundt det å være praksistilbyder, som gir et viktig og interessant perspektiv på problemstillingen min.

Tabell 3: litteratormatrise 2

Artikkel 2:	Willmann-Robleda, Z., & Tembo-Pankuku, M. J. (2023). User involvement or aspirations management? Work counsellors' strategies in guiding newly arrived refugees into the Norwegian labour market. <i>Journal of Comparative Social Work, 18</i> (2), 128–153. https://doi.org/10.31265/jcsw.v18i2.570
Hensikt	Undersøke strategiene som rådgiverne i introduksjonsprogrammet bruker for å veilede nyankomne flyktninger gjennom programmet samtidig som de skal forberede dem på å gå inn i det norske arbeidsmarkedet.
Metode	Kvalitativ metode. Datamaterialet er 10 semi-strukturerte intervju av en varighet mellom 60 til 90 minutter hver.
Utvalg	Informantene er arbeidsrådgivere i flere kommuner i Rogaland fylke. De ble valgt på grunn av deres arbeid for å hjelpe nyankomne flyktninger inn i det norske arbeidsmarkedet, enten ved refugee services i kommunen, eller i NAV. Informantene var i hovedsak rådgivere som arbeidet spesifikt med å finne praksisplasser gjennom introduksjonsprogrammet og som hadde i oppgave å veilede deltakerne mot enten utdanning, kvalifisering eller arbeid. De ble rekruttert gjennom en kontakt en av forfatterne har på regionalt nivå. Videre i oppgaven omtaler jeg dem som «veiledere i introduksjonsprogrammet».
Resultater	Gjennom analyse av dataene har forfatterne funnet tre hovedtema i veilederens strategier: <ul style="list-style-type: none"> - Realitetsorientering - Arbeid med demotivasjon og motstand - Advarsel om negative konsekvenser og autoritære strategier Målet med møtene mellom veileder og deltaker er å gi et overblikk over arbeidsmarkedet og gi informasjon om hva som er realistisk. I artikkelen argumenterer forfatterne for at møtene kan ses på som «områder for styring» hvor veilederne har spesifikke mål. Maktforholdet mellom veileder og deltaker trekkes frem som et viktig element. Veilederne representerer den norske velferdsstaten og de har erfaring og kunnskap som gjør at de kan lede samtalen mot områder de selv ser på som realistiske. Flyktningene har en rett og en <i>plikt</i> til å gjennomføre programmet. Selv om målet med disse møtene skal være å finne deltakernes mål og å hjelpe dem å oppnå dem, så viser analyse av datagrunnlaget at veilederne fokuserer mer på å korte ned tiden det vil ta å oppnå økonomisk uavhengighet fra staten enn på ordentlig vis å involvere deltakerne i arbeidet. Dette blir beskrevet i artikkelen som «aspirations management», påvirkning av flyktningenes aspirasjoner (egen oversettelse).
Kvalitet	Artikkelen er publisert i et fagfellevurdert tidsskrift av nyere dato. Fremgangsmåte, metode og analyse gjøres rede for i detalj. Elementer som kan virke begrensende for studien nevnes, f.eks. forteller de at informantene kommer fra kommuner av ulik størrelse for å få et større omfang av perspektiver, men at et sammenlignende perspektiv mellom kommunene ikke inngår i artikkelen. De skriver også at de prøver å legge sine teoretiske forkunnskaper til sides.

Etikk	De gjør rede for at informantene fikk samtykkeskjema som måtte fylles ut i forkant av intervjuene og at det ble gjort opptak av intervjuene med informantenes samtykke. Prosjektet var godkjent av Norsk senter for forskningsdata, og anonymisering og databeskyttelse ble gjort i tråd med dette.
Relevans	Artikkelen forsøker å avdekke strategiene rådgivere i introduksjonsprogrammet bruker i møte med flyktninger. I artikkelen får vi også en forståelse av målene rådgiverne har, og strategiene de bruker vil representere disse. Rådgivernes perspektiv på arbeidsinkludering og integrering av flyktninger er en interessant vinkling av problemstillingen, og er derfor relevant for oppgaven.

Tabell 4: litteraturmatrise 3

Artikkel 3:	Bygnes, S. (2021). Not All Syrian Doctors Become Taxi Drivers: Stagnation and Continuity Among Highly Educated Syrians in Norway. <i>Int. Migration & Integration</i> 22, 33–46. https://doi.org/10.1007/s12134-019-00717-5
Hensikt	Undersøke høyt kvalifiserte syriske flyktningers erfaringer i møte med det norske arbeidsmarkedet og integreringssystemet.
Metode	Datamaterialet er basert på kvalitative 1-2 timers lange intervju og oppfølgingsintervju med nylig ankomende Syriske flyktninger i Norge, i 2016 og 2017. Oppfølgingsintervju tok plass i 2019.
Utvalg	Informantene var 22 menn og 4 kvinner mellom 18 og 35 år gamle. Mesteparten kom fra de største byene i Syria. Alle utenom 1 av informantene holdt på med en universitetsutdanning eller planla å starte, eller hadde allerede fått høyere utdanning før de kom til Norge. Forfatteren hadde med seg en arabisk-talende forskningsassistent som rekrutterte noen av informantene ved å oppsøke mulige deltakere på bibliotek, offentlige områder, kjøpesenter og asylmottak. Forfatteren rekrutterte informanter gjennom media og offentlige møter. 4 informanter ble rekruttert ved hjelp av snøballmetoden. Etter den første runden med intervju valgte forfatteren å bare gå videre med de 14 informantene som hadde fått innvilget asyl på det tidspunktet. Av de 14 informantene var det 8 som takket ja til å delta i oppfølgingsdelen av studien.
Resultater	Resultatdelen i denne artikkelen handler om 3 informanter. Mohammad, Sali og Faisal. Selv om deres opplevelser er ulike fra hverandre, har de noen erfaringer til felles. Alle kom til Norge med høye forventninger. De forventet at de skulle komme seg kjapt i gang med arbeid/studier og at livet skulle fortsette. De ble møtt med mye venting og usikkerheter, og opplevde alle å bli demotivert og nedstemt på grunn av dette. Denne perioden av livene til informantene ble uttrykt som en tid der de <i>ventet på at livene skulle få fortsette</i> . Forfatteren konkluderer med at mange følte det som å miste de beste årene av sitt liv.
Kvalitet	Artikkelen er publisert i fagfelleurdert tidsskrift av nyere dato. Metode, fremgangsmåte og analyse blir detaljert gjort rede for. Elementer som kan påvirke resultat legges frem, f.eks. informantenes alder og hvor etablerte de var før ankomsten til Norge.
Etikk	Forfatteren skriver at hun valgte å kun gå videre med informantene som hadde fått innvilget asyl for å beskytte de andre asylsøkerne i en sårbar situasjon. I slutten av artikkelen står det at studien samsvarer med etiske standarder og at det ikke er noen interessekonflikter å oppgi.
Relevans	Studiens hensikt er å undersøke erfaringene høyt kvalifiserte syriske flyktninger har hatt i møte med å bli kvalifisert til det Norske arbeidsmarkedet. Dette er relevant for min oppgave da jeg prøver å belyse ulike synspunkter av inkludering av flyktninger i norsk arbeidsliv.

3.2. Analyse og tolkning

Jeg har tatt i bruk Aveyards tematiske analysemodell da den beskrives som en måte å oppsummere litteratur på for de som har lite erfaring (Thidemann, 2019, s. 97). Jeg startet med å lese grundig gjennom resultatdelen av artiklene jeg hadde valgt for å identifisere temaene som presenteres. Jeg noterte ned temaer jeg fant og fargekodet dem i forhold til om de var relevante for problemstillingen min eller ikke. Temaene jeg ikke så på som relevante ble markert med rød, temaene jeg måtte bruke litt mer tid på å tolke ble markert med gul, og temaene som var relevante ble markert med grønn. Jeg prøvde å finne ord som oppsummerte hovedfunnene og som kunne relateres til problemstillingen min.

Deretter lagde jeg en tabell for å få en oversikt over temaene. Her kunne jeg se hvilke temaer artiklene hadde til felles, og hvilke temaer som gjaldt kun en artikkel (Thidemann, 2019, s. 97).

Tabell 5: oppsummering av tema

Artikkel 1:	Artikkel 2:	Artikkel 3:
<ol style="list-style-type: none">1. Forarbeid og oppfølging fra NAV/flyktningetjenesten2. Støtte og oppfordring3. Arbeidsgivers motivasjon4. Motiverte flyktninger5. Arbeidsmoral6. Språk7. Likebehandling	<ol style="list-style-type: none">1. Realitetsorientering2. Språk3. Tid4. Motivasjon5. Advarsler	<ol style="list-style-type: none">1. Forventninger vs. virkelighet2. Følelse av fremgang i livet3. Tid4. Motivasjon

Neste punkt i Aveyards tematiske analysemodell er å utarbeide mine egne tema ut fra temaene jeg har funnet i artiklene (Thidemann, 2019, s. 97).

I denne prosessen jobbet jeg dynamisk med temaene mine. Jeg satte notatene mine opp mot hverandre og leitet etter likheter og forskjeller. Jeg leste notatene mine om igjen og hadde artiklenes analytiske utgangspunkt i bakhodet da jeg vurderte hvordan temaene hang sammen. Jeg fant ingen tema som var direkte motsigende mot hverandre, så jeg var ekstra obs på temaer som var for «enkle». Aveyard påpeker at det er uvanlig å finne temaer uten inkonsistens og som gir et forenklet bilde av virkeligheten, og av den grunn har jeg inkludert kvalitetsvurdering av artiklene i litteraturmatrisene. I denne analysemodellen er det også et poeng å

diskutere styrken av resultatene og legge mest vekt på de resultatene som virker sterkest. Da resultatdelen i alle mine artikler er basert på menneskers egne erfaringer, og begrensede elementer i studiene er lagt fram, vurderer jeg dem som like sterke (Thidemann, 2019, s. 96-99).

Tabell 6: sammenfatning av tema

Tema fra artikler	Utarbeidet tema
<ol style="list-style-type: none">1. Språk2. Advarsler3. Tid4. Arbeidsmoral5. Motiverte flyktninger	<ol style="list-style-type: none">1. Premissbasert inkludering
<ol style="list-style-type: none">1. Forarbeid og oppfølging fra NAV/flyktningetjenesten2. Arbeidsgivers motivasjon3. Støtte og oppfordring	<ol style="list-style-type: none">2. Samarbeid
<ol style="list-style-type: none">1. Tid2. Arbeidsgivers motivasjon3. Motiverte flyktninger4. Forventninger vs. virkelighet5. Realitetsorientering6. Følelse av fremgang i livet	<ol style="list-style-type: none">3. Motivasjon og demotivasjon

Ved å jobbe dynamisk med artiklene for å utarbeide hovedtemaene, oppdaget jeg at det var mange tema som ble skrevet med ulik hensikt. For eksempel er temaet *tid* viktig både fordi veilederne i introduksjonsprogrammet ønsker å få flyktninger ut i fast arbeid på så kortest tid som mulig, men det blir også satt i sammenheng med motivasjon og demotivasjon hos flyktninger. Jeg har valgt å gjenta enkelte temaer i de sammenfattede hovedtemaene for at de skal reflektere funnene fra artiklene på best mulig måte. Jeg ekskluderte temaet *likebehandling* da det ikke var relevant for videre arbeid med oppgaven. For å ikke gå over ordgrensen måtte jeg også ekskludere *advarsler*, *støtte og oppfordring* og *realitetsorientering*.

4.0. Studiens troverdighet

En litteraturstudie gir kun mening i sin helhet, derfor kan det være vanskelig å forstå relevansen av enkelte artikler når man leser dem alene (Aveyard, 2019, s. 14). Dermed kan en begrensning av studien være at det ikke er så lett å vite hvilke litteratur som kan være relevant for problemstillingen i litteratursøket. For å navigere

meg gjennom en slik utfordring så jeg etter artiklenes IMRaD-struktur (introduksjon, metode, resultater og diskusjon) og vurderte om innholdet var relevant for problemstillingen min (Thidemann, 2019, s. 90). Videre måtte jeg ta for meg en kritisk vurdering av artiklene jeg hadde valgt, og da brukte jeg helsebibliotekets «sjekklister for vurdering av en kvalitativ studie» (Thidemann, 2019, s. 91).

De fleste elementene fra sjekklisten har jeg allerede gått gjennom i litteratormatrisene, foruten spørsmålet om kvalitativ metode var hensiktsmessig for å svare på problemstillingen i artiklene. Dette fant jeg ut ved å se om deres studier hadde som formål å belyse og forstå, eller å beskrive fenomen, erfaringer eller opplevelser (Helsebiblioteket, 2021). Jeg konkluderte med at det var hensiktsmessig for alle artiklene å ha kvalitativ metode.

To av artiklene jeg har valgt som datagrunnlag er skrevet på engelsk. Jeg føler meg ganske sikker i min språkforståelse, men det er fortsatt mulig at viktige elementer har gått tapt gjennom oversettelse av tekst. Dette kan ha skjedd ved at jeg enten ikke har klart å formidle eller oversette det riktig på norsk, eller at jeg har misforstått deler av innholdet. Dette håndterte jeg ved å rådføre meg med familie og venner, lese gjennom deler av tekstene flere ganger og slå opp ord som jeg ikke var kjent med.

Bias kan ha påvirket resultatene mine. Jeg tenker spesifikt på bekreftelsesbias, som beskrives som en «latskapsfelle». Jeg har allerede hatt noen forkunnskaper og ideer, og intuitivt kan jeg ha leitet etter artikler som støtter de hypotesene jeg har hatt, i stedet for å utforske nye. Dermed kan det tenkes at resultatene mine ikke samsvarer fullstendig med virkeligheten. For å prøve å redusere et potensielt bekreftelsesbias prøvde jeg å reflektere kritisk over litteratursøket mitt ved å utforske ulike perspektiver ved problemstillingen min (Karlsen & Weele, 2021, s. 39 - 40).

Jeg har forsøkt å beskrive fremgangsmåten min for litteratursøk, analyse og tolkning på en slik måte at det skal være mulig for andre å gjenta min studie basert på beskrivelsene mine.

5.0. Funn

5.1. Premissbasert inkludering

Artikkel nr. 1 retter seg mot arbeidsgivere og deres tanker om å ha flyktninger i praksis. *Språk* blir beskrevet som en viktig egenskap for flyktningen. «Språket er nøkkelen til integrering», «Kan du språket, så får du jobb» (Federheim et al., 2022, s. 9). Arbeidsgivere ønsker også *motiverte* flyktninger med *sterk arbeidsmoral*. De ønsker flyktninger som står på, jobber mye, tar få pauser, tar initiativ og ber om flere arbeidsoppgaver, og uttrykker at de syns at jobben er viktig og gøy (Federheim et al., 2022, s. 8).

I artikkel 2 ser vi på strategiene veiledere i introduksjonsprogrammet bruker for å veilede flyktninger gjennom programmet og forberede dem på arbeidslivet eller studieforløp. Hovedmålet deres er å hjelpe dem med å få en fast og «godt nok» betalt jobb, og en sterk tilknytning til arbeidsmarkedet (Willmann-Robleda & Tembo-Pankuku, 2023, s. 138). I artikkelen kommer det fram at de vil hjelpe flyktningene med å oppnå målene deres, men at de samtidig vil prøve å lede dem mot en mer realistisk retning (Willmann-Robleda & Tembo-Pankuku, 2023, s. 139). Veilederne ser ut til å fokusere på at økonomisk uavhengighet skal skje på så kort tid som mulig, så den veien de mener er realistisk for flyktningen å ta, er den som tar kortest tid (Willmann-Robleda & Tembo-Pankuku, 2023, s. 139). *Tid* er et viktig premiss for det arbeidet veilederne i introduksjonsprogrammet gjør, og de ser ut til å basere sine valg og anbefalinger etter hva som vil raskest gjøre flyktningene økonomisk uavhengige, ikke ut fra hva flyktningene ønsker selv.

5.2. Samarbeid

Fra arbeidsgivernes perspektiv i artikkel 1 kommer det frem at det er ønskelig med mer systematisk, strategisk og profesjonelt samarbeid fra NAV og flyktingetjenestenes side. De ønsker bedre opplæring, planlegging og oppfølging slik at ressursene og praksisplassene kan bli brukt mer strategisk (Federheim et al., 2022, s. 7).

5.3. Motivasjon og demotivasjon

I artikkel 1 diskuteres arbeidsgiveres motivasjon for å ha flyktninger i praksis. Arbeidsgivere ønsker å bidra med praksisplasser fordi at de ser på det som en samfunnsplikt. De føler at de har et ansvar og at de ikke gjør det for veldedighet (Federheim et al., 2022, s. 7). De forteller at ressurssterke og arbeidsglade flyktninger i praksis kan påvirke de andre ansatte til å arbeide enda hardere, noe som fører til økt prestasjon generelt i virksomheten. Det legges imidlertid ikke skjul på at en del av arbeidsgiveres motivasjon til å ha flyktninger i praksis går ut på at de ikke betaler noe for dem, og at de da får tilgang til billig arbeidskraft (Federheim et al., 2022, s. 7).

Det kom frem i kapittelet om premissbasert inkludering at det ønskes motiverte flyktninger til praksis og arbeid, og at motivasjon generelt er et premiss for å klare å komme seg gjennom introduksjonsprogrammet. Det er imidlertid en del faktorer som virker demotiverende for mange flyktninger og innvandrere i en slik prosess.

I artikkel 3 illustreres dette med et stort gap mellom forventninger og virkeligheten, spesielt i forhold til tap av tid og ønske om fremgang i livet, hvor de tre hovedinformantene alle hadde frustrerende og demotiverende opplevelser av «å bli satt på vent», og å måtte starte på nytt igjen (Bygnes, 2021). Mange flyktninger føler seg også utnyttet av arbeidsgivere fordi arbeidsgiverne ikke betaler noe for dem, og kan bruke dem som billig arbeidskraft (Wilmann-Robleda & Tembo-Pankuku, 2023, s. 140), noe som leder til demotivasjon i forhold til det å være i arbeidspraksis.

6.0. Diskusjon

6.1. Premisser rundt arbeidsinkludering og hvordan stigmatisering og maktforhold kan påvirke

I artikkel 1 ser vi egenskaper flyktningene bør ha for at arbeidsgivere skal ønske å ha dem i praksis eller å tilby dem jobb. De må kunne språket, ha sterk arbeidsmoral og være motiverte. En arbeidsgiver oppgir at det er synd når språkforståelsen er svak

hos en ellers ressurssterk person, fordi, som en annen arbeidsgiver forteller, de heller vil ta inn personer med høy språkforståelse enn de som sliter med språket (Federheim et al., 2022, s. 9). Dette understrekes i artikkel 2 hvor en veileder i introduksjonsprogrammet forteller «Yes, barriers, that is the language. First and foremost, it is that which often puts a stop for many, that they are told (by the employer) that they have to learn more Norwegian before they can give them a job» (Willmann-Robleda & Tembo-Pankuku, 2023, s. 139).

Det oppleves som utfordrende å ha flyktninger i praksis som ikke behersker språket like godt. Noen arbeidsgivere forteller at de da må være mer til stede og ordne opp i situasjoner som oppstår på grunn av mangel på språkferdigheter (Federheim et al., 2022, s. 9). På samme måte oppleves det utfordrende for arbeidsgiver dersom flyktningene ikke er motiverte eller «virker motvillige». Noen arbeidsgivere spør seg om manglende motivasjon kan knyttes til lite motivasjon til å lære seg språket, eller at de ikke *ønsker* det (Federheim et al., 2022, s. 9).

Stigma handler om «nedvurderte egenskaper» en person har, som av samfunnets reaksjoner til slike egenskaper kan skape sosial avstand (Berg et al., 2015, s. 229). Goffman presenterte begrepet «stigmatologi» og definerte det som teorier vi gjør oss opp om stigmatiserte personer som en type forklaring av deres oppførsel (Goffman, 1963, s. 10). Når en arbeidsgiver forklarer at en flyktning i praksis virker motvillig og lite motivert, og begrunner det med at flyktningen *ikke ønsker* å lære seg språk eller å delta i arbeidspraksisen, kan det potensielt ses på som en slags stigmatologi.

De holdningene og handlingene vi «normale» har og utøver mot stigmatiserte personer kan ofte virke diskriminerende, og det kan redusere deres handlingsrom og muligheter i livet (Goffman, 1963, s. 9-10). Overført til situasjonen jeg her illustrerer, kan flyktninger bli stigmatiserte på bakgrunn av egenskaper de *ikke* har. Hvis de ikke kan språket godt nok, ikke opptrer som motiverte eller med sterk arbeidsmoral, vil det være krevende for dem å få seg arbeid. På slik måte vil stigmatisering redusere deres handlingsrom og muligheter i livet.

Forskningsrapporter som undersøkte sammenhengen mellom innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet og deres kvalifikasjoner (egenskaper) viser at manglende deltakelse i arbeidslivet bare delvis kan begrunnes med manglende

kvalifikasjoner, og at resten kan forklares med diskriminering (Berg et al., 2015, s. 251). Dermed kan man spørre seg om ekskluderingen skjer på bakgrunn av flyktingenes andre egenskaper som kan bli stigmatisert/nedvurdert av arbeidsgivere, som for eksempel *stammestigma*, som inkluderer etnisitet, religion eller nasjonalitet. For å trekke inn teorien om stemping kan det tenkes at en person som blir kategorisert som flyktning eller innvandrere og forventes at de ikke vil gjøre en god jobb på arbeidsplassen, av den grunn ikke blir ansatt. Videre vil dette føre til at de ikke får kompetanse eller arbeidserfaring, og heller ikke tilgang til en arena hvor det er naturlig for dem å øve på språket. På den måten kan «avviket» bli forsterket.

Artikkelen «Jeg er klar til å bidra» (Magnussen, 2020) undersøkte erfaringene kvinner med flyktningbakgrunn hadde med å komme seg i lønnet arbeid. Her får vi litt innsikt i hvilke erfaringer Faiza har hatt. I møte med saksbehandlere ble det i størst grad fokusert på hennes religion, om hun var troende, og om hvordan dette ville påvirke praksis, for eksempel om hun måtte be 5 ganger om dagen. Det ble stilt spørsmål til hvordan hun skulle klare å jobbe og ta vare på barna samtidig, og det ble stilt spørsmål til hennes moral. Hun fikk i liten grad snakke om sine egenskaper og kompetanse. Hun opplevde også at saksbehandlere prøvde å trekke henne vekk fra ideen om høyere utdanning. Forfatteren argumenterer for at saksbehandlere har sett på henne som ressurs svak på grunn av sitt omsorgsansvar, kultur og religion. Hun opplevde også å bli mistenkeliggjort, at saksbehandlere så på henne som en som ville utnytte den norske velferdsstatens økonomiske stønader (Magnussen, 2020, s. 71), i samsvar med tidligere innvandrings- og integreringsminister Sylvi Listhaugs ulike kommentarer som definerer innvandrere og flyktinger som «late utnytttere av det økonomiske systemet» (Shaheen, 2021, s. 24). En slik kategorisering hadde konsekvenser for Faiza da mistenkeliggjøring og stakkarsliggjøring førte til at hun fikk mindre praktisk, økonomisk og emosjonell støtte enn det hun kunne hatt i en jobbsøking prosess og veien mot et bedre liv for henne og barna (Magnussen, 2020, s. 71). Faiza ble kategorisert og hennes egenskaper nedvurdert i samsvar med Goffmans forslag om forskjellen på virtuell sosial identitet og ekte sosial identitet. Dette førte til et begrenset handlingsrom.

I funnene mine beskrev jeg hvordan *tid* ble et viktig premiss for arbeidsinkludering. Veiledere i introduksjonsprogrammet ville dytte deltakerne i den retningen som ville gi dem lønnet arbeid på kortest mulig tid, ikke nødvendigvis det som samsvarte med deltakernes tidligere kvalifikasjoner, kompetanse eller ønsker. De understreker at de ikke vil fortelle noen «nei, det klarer du ikke å oppnå», men at de heller vil foreslå eller anbefale dem andre retninger som de mener er mer realistiske, eller tar kortest tid (Willmann-Robleda & Tembo-Pankuku, 2023, s. 138). Statistikk fra 2019 viste at innvandrere er overrepresenterte i yrker uten krav til utdanning. Statistikk fra 2020 viser imidlertid at 21% av flyktninger i Norge har utdanning på høyskole- og universitetsnivå. Dermed er mange flyktninger overkvalifiserte i de jobbene de har i Norge. Dette kan komme av flere grunner: manglende anerkjennelse av utdanning, mangel på nettverk, eller diskriminering (Øverland et al., 2020, s. 6). En annen grunn som jeg vil utforske videre er veilederne i introduksjonsprogrammets metoder for å påvirke valgene som flyktninger tar.

Profesjonene har et kunnskapsmonopol og en særlig ekspertkunnskap som gir dem makt til å bestemme hva som er rett eller galt, normalt eller unormalt, sunt eller usunt. Det gir dem makt til å bestemme og forvalte verdier og normer i samfunnet (Norvoll, 2019, s. 88-89). Maktforholdet mellom veilederne i introduksjonsprogrammet og deltakerne er i ubalanse på grunn av makten veilederne har i kraft av sin profesjonsrolle. Makt er et *relasjonelt fenomen*, fordi det er til stede i *muligheten* til å få gjennom sin vilje, ikke bare der den faktisk utøves. Den som kan bli utsatt for maktbruk er ofte klar over denne muligheten, og vil gjerne underordne seg maktutøveren allerede før noe er ytret (Norvoll, 2019, s. 64). Ved bare et lite hint om at en deltaker bør gå en annen retning enn det de egentlig hadde tenkt, kan veilederen allerede ha utøvd mer makt enn de har oppfattet selv. Deltakere kan videre føle at de ikke kan motsette seg veileders insinuasjoner, dermed følge veileders råd uten videre protest. Dermed kan man reflektere over om slik målrettet maktbruk har noen sammenheng med tallene som viser at flyktninger er overrepresentert i yrker som ikke krever utdanning, og jobber som ikke samsvarer med kvalifikasjonene deres.

6.2. Samhandling mellom aktører som virkemiddel for arbeidsinkludering

I denne delen av diskusjonen har jeg ikke trukket inn teoretiske forståelsesrammer da det i større grad handler om forhold mellom samfunn og individ/hjelper og bruker, og ikke aktører seg imellom.

Fra et organisasjonsperspektiv kan begrepet *samhandling* beskrives som forskjellige typer kontakt mellom aktører, som koordinering, samvirke og samarbeid. Som prinsipp kan vi si at samhandling ikke er et mål i seg selv, men et virkemiddel som brukes for å oppnå bedre resultater i hver sektor og tjeneste, som de ikke hadde klart å oppnå alene. Samhandling som virkemiddel vil forbedre effektivitet gjennom å for eksempel eliminere dobbeltarbeid, redusere kostnader og gi brukere mer helhetlige tjenester (Saltkjel et al., 2022).

Arbeidsgiverne i artikkel 1 oppgir at det er ønskelig med mer profesjonelt, strategisk og systematisk arbeid og bedre oppfølging fra NAV/flyktningetjenesten.

En av dem fortalte at «når NAV har fått underskrevet kontrakten med oss, så er det sjekk, dem er ute» (Federheim et al., 2022, s. 8). En annen arbeidsgiver oppgir at det er vanskelig å få kontakt med NAV og at hun ikke vet hvordan hun skal gjøre dette. Det uttrykkes også frustrasjon over lange ventetider på telefonen før de kommer gjennom, samt dårlig oversikt over hvem som faktisk er samarbeidspartnerne. Det er altså ønskelig med bedre og mer formell oppfølging fra og samarbeid med NAV/flyktningetjenesten (Federheim et al., 2022, s. 8). Programrådgivere i introduksjonsprogrammet er også enige i at samhandling på tvers av instanser kan være krevende (Saltkjel et al., 2022). Videre skal jeg presentere noen metoder som har vist seg effektive i implementering av samarbeid og samhandling mellom aktører.

I en studie om utvikling av inkluderingskompetanse i NAV og på arbeidsplass, brukte NAV-veiledere en «place-then-train»-tilnærming hvor det i samarbeid med arbeidsgiver ble utpekt en mentor som skulle ta ansvaret for oppfølging av bruker på arbeidsplassen. Resultatene i denne studien viser betydningen av en tett relasjon mellom aktører, i dette tilfellet mentorer og NAV-veiledere. En tett relasjon kunne bidra til en mer dedikert og bevisst mentorrolle. Veiledere som er støttende, tett på og lett å få tak i beskrives av mentorer som avgjørende for å klare å håndtere brukers

utfordringer. Sammenlignet med dette blir den tradisjonelle oppfølgingen basert på faste, formaliserte evalueringsmøter fra NAV beskrevet som «veldig vag» og påvirket av redusert kunnskap om hva som egentlig foregikk i tiltaksgjennomføringen. Den nye oppfølgingen, mer behovsstyrt og umiddelbar, fremstår som mer gjennomtenkt hvor NAV-veileder skal ha en mer aktiv rolle i det videre forløpet. En tett relasjon som dette gjorde det tryggere for mentorer og arbeidsgivere å investere ressurser og tid i brukeren. Det kommer også frem i analysen av datamaterialet at veileders engasjement, støtte og involvering var vel så viktig, om ikke viktigere for mentorene enn å komme med konkrete løsninger på problemer (Saltkjel et al, 2022).

En studie som satte søkelys på hvordan områdeledelse kan bidra til samhandling mellom aktører med arbeidsinkludering som formål, viste et par interessante resultater. Begrepet områdeledelse ble i denne studien brukt som synonym til det internasjonale forskningsfeltet «territorial leadership». Fordi at områdeledelse ikke er knyttet til en formell posisjon kan det være krevende dersom det ikke blir et formelt ansvar, da oppgaver kan «falle mellom stoler». I arbeidsinkluderingsfeltet kan dette komme til uttrykk hvis samhandlingen mellom for eksempel en arbeidsplass og et NAV-kontor kun er basert på uformell kontakt. Dersom der oppstår sykemeldinger eller fravær av annen grunn, kan det resultere med opphør i samhandlingen. Ut ifra et perspektiv fra områdeledelse og samhandling er det derfor viktig for formelle ledere å tydeliggjøre hvem som har ansvaret for samhandlingen slik at dette kan unngås (Saltkjel et al., 2022).

Områdeledelse av samhandling for arbeidsinkludering innebærer også å utarbeide mål som er bærekraftige for alle involverte aktører. Dette for å støtte arbeidsinkludering samtidig som at aktørene når sine egne organisatoriske mål. En områdeleder må også gjerne jobbe med å utvikle en felles forståelse for involverte aktører om hvordan samhandlingen kan bidra til at alle parter oppnår sine mål. Dersom denne formen for ledelse mangler kan det hende at ingen føler seg forpliktet til å handle sammen. Gjennom politisk forankring kan områdeledelse videre bidra til å skape en felles retning for samhandling. Studien viser at en felles politisk visjon kan virke som en ledestjerne for samhandling i offentlige tjenester. For arbeidsinkludering kan dette komme til uttrykk når politiske ledere forankrer samhandling som et viktig

politisk mål på nivået der implementering av tjenester skjer. Dersom dette ikke skjer, kan det føre til satsinger og prioriteringer som ikke samsvarer mellom aktørene. Områdeledere kan også støtte samhandling ved å mobilisere aktører og koordinere handlinger mellom disse. For eksempel ved å utvikle rutiner, arrangere møter eller å sørge for det praktiske rundt deltakelse. Felles mål, politisk retning og en leder som planlegger og systematiserer samhandling vil bidra til samhandling ikke forsvinner bort i alle andre oppgaver som skulle vært gjort (Saltkjel et al., 2022).

Basert på mine funn og ytterligere litteratur som er diskutert, kan det tenkes at bedre samarbeid mellom arbeidsgivere og NAV/flyktningetjenesten kan motivere arbeidsgivere til å ha flyktninger i praksis. Diskusjonen viser også at samhandling og samarbeid generelt mellom ulike aktører kan føre til en bedre opplevelse for alle samarbeidspartnere samtidig som det gjør det lettere for dem å jobbe mot, og oppnå, et felles og individuelle mål.

Dette vil igjen føre til bedre opplevelse for tjenestemottakeren, da koordinering og samhandling mellom aktørene er avgjørende for hvordan brukere opplever sine behov ivaretatt (Saltkjel et al., 2022). I artikkel 3 belyses dette av Faisal som skulle starte et kvalifiseringsprogram for tannleger på universitetet. Prosessen for å komme seg dit var vanskelig å forholde seg til fordi aktørene som var knyttet til integrering og utdanning «ikke så ut til å kommunisere med hverandre i det hele tatt» (Bygnes, 2021, s. 43).

Noen kommuner har større suksess med arbeidsinkludering enn andre nettopp på grunn av samarbeid (Federheim et al., 2022, s.11), og dermed kan det tenkes at godt samarbeid og samhandling mellom aktører fremmer arbeidsinkludering.

6.3. Motiverende og demotiverende forhold i møte med prosesser rundt arbeidsinkludering

Jeg nevnte gapet mellom flyktningers forventninger og hvilken realitet de blir møtt med. Dagen Mohammad fra artikkel 3 kom til Norge tenkte han «... At that time, you know, I thought heaven's doors were opening for me. Future, life, I am now in Europe» (Bygnes, 2021, s. 39). I stedet møtte han en periode med mye venting hvor

han beskriver at han mistet alt. Penger, motivasjon og ambisjon. 2 år senere på oppfølgingsintervjuet uttrykte han fortsatt mye frustrasjon over venting. På dette tidspunktet ventet han på at utdannelsen hans i medisin skulle bli godkjent slik at han kunne delta i et re-kvalifiseringsprogram (Bygnes, 2021, s. 40).

Sali hadde nettopp blitt ferdig med videregående utdanning da krigen i Syria brøt ut. Hun flyktet til et naboland og startet en universitetsutdanning der, men ønsket å komme til Norge for å være med andre familiemedlemmer (Bygnes, 2021, s. 41). I Norge tok det 4 år fra hun kom til hun fikk lov til å starte universitetsutdanningen på nytt, to av dem måtte hun tilbringe på skolen i et lavere nivå (Bygnes, 2021, s. 42). Hun forteller at det er vanskelig å måtte starte om igjen (Bygnes, 2021, s. 41). Hun ble deprimert, sluttet å studere og mistet motivasjon til å lære språket. Da hun ble spurt om denne situasjonen forteller hun at det fortsatt gjør henne sint å tenke på, for det burde ikke ha tatt så lang tid som det gjorde. Hun forteller at det eneste positive med å gå tilbake til skolen på et lavere nivå, var at hun fikk utviklet språkkunnskaper (Bygnes, 2021, s. 42).

Faisal hadde et sterkt ønske om fremgang i livet, og ble som de andre også erfarte, møtt med mye venting. Han beskriver en følelse av å sitte fast, og sier «I am almost 30 years old now and it is time to build a life. Enough of being a student [...] and living in a student house. Enough insecurity» (Bygnes, 2021, s. 43).

I artikkelen «Ingen vet hvem du er» (Bytingsvik et al., 2019) kom det frem lignende erfaringer. Informantene fortalte at man likevel ikke måtte vente på at livet skulle begynne og ikke la seg prege av følelser av midlertidighet. I omstillingsprosessen var håp og fokus på fremtiden viktige verktøy for dem, og en informant fortalte om det å bruke den tiden man har på en slik måte at den ikke oppleves som «tapt» (Bytingsvik et al., 2019, s. 140).

Makt kan være både synlig og skjult. Den skjulte og uformelle makten kommer til uttrykk i hverdagen i de små forholdene. Et eksempel som kan gi et sterkt inntrykk kan være hvordan eldre i omsorgsboliger blir behandlet når de trenger hjelp. Dersom en ansatt reagerer med irritasjon hvis en pasient trenger hjelp til å snu seg om natten

eller å gå på toalettet, vil dette oppleves som krenkende for pasienten (Norvoll, 2019, s. 69). Mennesker i sårbare livssituasjoner er ekstra utsatt for krenkelser, og spesielt hvis de er i en situasjon hvor de er hjelpetrengende og ikke kan velge bort hjelpeapparatet. Måten en utøver makt og tvang på kan påvirke om den oppleves som rettmessig eller krenkende. Det vil ikke endre det grunnleggende maktforholdet, men belastningen for den som utsettes for makten kan bli redusert (Norvoll, 2019, s. 70). Faiza fra artikkelen «Jeg er klar til å bidra» ble møtt med slik type skjult makt i møtene hun hadde med NAV-veiledere, og det resulterte i at hun undervurderte seg selv i forhold til hvilken utdanning hun skulle ta, og det sådde tvil i henne om egne ressurser og egenskaper (Magnussen, 2020, s. 72). I artikkel 3 beskrev Faisal en gjentakende hendelse hvor han uttrykte bekymring over hvor mye tid ting tok, og at han ønsket å få i gang raskere ulike prosesser. Fra ulike kontaktpersoner ble han svart med «why do you nag so much? You have time» (Bygnes, 2021, s. 43). I en maktposisjon har kontaktpersonene hans hatt tilgang til en slags «modellmakt», hvor de har muligheten til å fastslå sin egen virkelighetsforståelse (Norvoll, 2019, s. 87). Kontaktpersonene til Faisal hadde en virkelighetsforståelse om at han hadde god tid, som var helt motsatt av hans egen virkelighetsforståelse, og videre tatt i bruk et språk som kan virke nedverdiggende («du maser sånn»).

Arbeidsgiveres motivasjon for å ha flyktninger i praksis handler om følelsen av en samfunnsplikt. Det å ha motiverte flyktninger i praksis beskrives også som inspirerende for andre ansatte og det fører til økt prestasjon i virksomheten. Arbeidsgivere oppgir også at de selv ikke er ansvarlig for flyktingens lønn og at de dermed får tilgang til billig arbeidskraft og kan «*prøve ut ansatte*» slik de ønsker (Federheim et al., 2022, s. 7). Mange flyktninger oppgir imidlertid å føle seg utnyttet av arbeidsgiver nettopp på grunn av dette, og kombinert med at utført arbeidspraksis ikke garanterer fast jobb, da det kan tenkes at arbeidsgivere ønsker å fortsette med nye flyktninger i stedet for å tilby fast jobb til tidligere praktikant, føles opplegget demotiverende og meningsløst for flyktingene (Wilmann-Robleda & Tembo-Pankuku, 2023, s. 140).

7.0. Avslutning og konklusjon

Jeg opplevde at litteraturstudie som metode var et hensiktsmessig valg for min oppgave. Litteratursøket i ulike databaser ga meg først en overordnet og bred oversikt over hvilken litteratur som lå ute om temaet mitt. Videre ved å følge Thidemanns (2019) fremgangsmåte klarte jeg å finne litteratur som passet mer spesifikt til min problemstilling, og artiklene jeg valgte ga meg innsikt i ulike perspektiver av arbeidsinkludering og var dermed gode valg for problemstillingen. Funnene mine kan imidlertid diskuteres å være tentative da de er basert på relativt få informanter, med bare én artikkel fra hvert perspektiv. Dermed hadde det vært interessant å se en kvantitativ studie av samme slag.

Det jeg gjerne skulle gjort annerledes i arbeidet med oppgaven hadde vært å lese ferdig mesteparten av selvvalgt litteratur før jeg startet med skrivingen. Fordi at jeg leste selvvalgt litteratur samtidig som jeg skrev oppgaven oppdaget jeg flere forhold jeg ønsket å skrive om, og jeg endte opp med å skrive for mye. Som følger av dette måtte jeg slette store deler av oppgaven min, og dermed forsvant mange av poengene mine.

Arbeidet med denne oppgaven har lært meg at arbeidsinkludering ikke kan skje uten premisser om spesifikke egenskaper. Samtidig har teorien om stigma fått meg til å forstå at ekskluderende prosesser ikke bare foregår på grunn av menneskers faktiske egenskaper, men også på grunn av kategorisering, antakelser og forventninger. At arbeidsinkludering skal skje på kortets mulig tid er også et premiss for veiledere i introduksjonsprogrammet, og jeg har diskutert deres mulighet til å bruke sin maktposisjon til å justere flyktningers karrierevalg. Videre har jeg lært at god samhandling mellom aktører er nødvendig for god arbeidsinkludering. Jeg har lært at flyktninger kommer til Norge med høye forventninger som vi ikke klarer å leve opp til, hvor det viktigste elementet som blir trukket fram er *tid*. Jeg har diskutert hvordan uformelle og skjulte maktformer kan påvirke mennesker i kontakt med hjelpesystemet. Til slutt har jeg lært noe av det som motiverer arbeidsgivere til å ha flyktninger i praksis (billig arbeidskraft, mulighet til å skifte dem ut) er det samme som virker demotiverende for flyktninger.

Oppgaven belyser spesifikke funn fra de ulike perspektivene. Funn fra ulike perspektiv kan gi oss en bedre forståelse av deres omstillingsprosess ved å presentere forhold som ikke hadde kommet frem ved å studere bare ett av perspektivene. For eksempel, dersom jeg hadde studert arbeidsinkludering kun med arbeidsgivers perspektiv hadde jeg ikke fått kunnskap om hvordan flyktningene opplever det i praksis, og heller ikke om hvordan de kan oppleve maktforhold og stigmatisering. Ved å diskutere funnene fra de ulike perspektivene har jeg forsøkt å vise hvordan ulike perspektiv på arbeidsinkludering kan føre til bedre forståelse av flyktnings omstillingsprosess i Norge.

Det hadde vært interessant med mer forskning på hva som skal til for at både arbeidsgivere og flyktninger skal være motiverte for praksis uten at godene går ut over hverandre, siden arbeidspraksis er et så viktig element i arbeidsinkludering.

Litteraturliste

Alhajeed, S. (2021). Norge jeg liker deg, selv om. *DER journal*, s. 18 – 19. * 2 sider.

Aveyard, H. (2019). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide* (4.utg.). Open University Press. * 10 sider.

Berg, B., Ellingsen, I. T., Kleppe, L. C. & Levin, I. (Red.) (2015). *Sosialt arbeid: en grunnbok*. Universitetsforlaget.

Bygnes, S. (2021). Not All Syrian Doctors Become Taxi Drivers: Stagnation and Continuity Among Highly Educated Syrians in Norway. *Int. Migration & Integration* 22, 33–46.

Bytingsvik, M. K. S., Grue, M. J. & Stige S. H. (2019). «Ingen vet hvem du er» - flyktnings opplevelse av omstillingsprosessen i Norge. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, s. 135-146. * 11 sider.

Federheim, G. E., Hansen, H. & Aure, M. (2022). Arbeidsinkludering av flyktninger gjennom praksis – En flernivåstudie av arbeidsgiveres synspunkter på det å tilby praksis. *Søkelys på arbeidslivet*, 39(2), s. 1–14.

FN-sambandet. (sist oppdatert 2023, 15. juni). *Mennesker på flukt*. Fn.no
<https://fn.no/tema/flyktninger/mennesker-paa-flukt> * 1 side.

Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Simon and Schuster Inc. * 20 sider.

Gullikstad, B., Kristensen, G. K. & Sætermo, T. F. (Red.). (2021). *Fortellinger om integrering i norske lokalsamfunn*. Universitetsforlaget. * 294 sider.

Helsebiblioteket. (sist oppdatert 2021, 17. september). 4.1. *Sjekklistor*, se lenke «kvalitativ studie». Helsebiblioteket.no
<https://www.helsebiblioteket.no/innhold/artikler/kunnskapsbasert-praksis/kunnskapsbasertpraksis.no/4.kritisk-vurdering/4.1-sjekklistor>

IMDi. (sist oppdatert 2022, 31. januar). *Ord og begreper*. Imdi.no
<https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/ord-og-begreper/> * 1 side.

Karlsen, K. & Weele, J. V. D. (2021). *Analyse i komplekse barnevernssaker – fra magesfølelse til kritisk tenkning*. Gyldendal.

Magnussen, M- L. (2020). «Jeg er klar til å bidra». *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(1), s. 63 – 75. * 13 sider.

Norvoll, R. (2019). Makt og avmakt. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn: sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (3. utg., s. 62 – 95). Gyldendal.

Saltkjel, T., Rønningstad, C. & Sønderskov, M. (Red.). (2022). *Samhandling og inkludering i arbeidslivet*. Cappelen Damm Akademiske. * 339 sider.

Shaheen, O. (2021). Syriske flyktninger og diskursen som gir fremtidsfrykt. *DER journal*, s. 22 – 24. * 3 sider.

Thidemann, I.-J. (2019). *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter: Den lille motivasjonsboken i akademisk oppgaveskriving* (2.utg). Universitetsforlaget. * 20 sider.

Willmann-Robleda, Z., & Tembo-Pankuku, M. J. (2023). User involvement or aspirations management? Work counsellors' strategies in guiding newly arrived refugees into the Norwegian labour market. *Journal of Comparative Social Work*, 18(2), 128–153.

Øverland, M. B., & Selstad, E. C. (2020). Fagrelevant arbeidsopplæring gjennom Mentorprogram og internships: Erfaringer fra to tilbud rettet mot kvalifisering av flyktninger med medbrakt høyere utdanning. *NTNU samfunnsforskning*. * 46 sider.

Vedlegg

Vedlegg 1: Søkehistorikk

Søkedato	Database	Søkenummer	Søkeord og ordkombinasjoner	Avgrensninger	Antall treff
18. mars	Idunn	1	Flyktning OG integrering	Fagfelleverdert, fra 2018	42
18. mars	Oria	2	Flyktning OG integrering	Fagfelleverdert, fra 2018	6
18. mars	Oria	3	Flyktning	Fagfelleverdert, fra 2018	78
18. mars	Idunn	4	Arbeidsintegrering	Fagfelleverdert, fra 2018	3
18. mars	Idunn	5	Arbeidsinkludering OG flyktning	Fagfelleverdert, fra 2018	4
19. mars	Idunn	6	Arbeidsinkludering	Fagfelleverdert, fra 2018	22
19. mars	Oria	7	Arbeidsinkludering	Fagfelleverdert, fra 2018, norsk, norsk bokmål og engelsk	13
19. mars	Oria	8	Work inclusion AND refugees	Fagfelleverdert, fra 2018	567
19. mars	Google Scholar	9	Flyktning OG arbeidsinkludering	Fra 2020	104

BSOBAC

Kandidatnummer: 4503

20. mars	Idunn	10	Flyktning OG jobb	Fagfelleverdert, fra 2018	237
21. mars	Google scholar	11	Refugee AND work AND Norway	Fra 2018	136
22. mars	Oria	12	Introduksjons- programmet	Fagfelleverdert, fra 2018	55