

**Hvordan hjelper det offentlige høyt utdannet menneske med utenlandsk-bakgrunn
å komme seg ut i relevant arbeid?**

Emilia Nica Alvestad



UNIVERSITY OF BERGEN

MAPSYK360, masterprogram i psykologi,

Studieretning: Sosial og kognitiv psykologi

ved

UNIVERSITET I BERGEN DET PSYKOLOGISKE FAKULTET

HAUST 2019

Abstract

In recent years, Norway has experienced a historically high influx of immigrants. The research shows that people with an immigrant background have a lower participation rate in the labor market and experience a higher risk of being unemployed compared to the ethnic population. The government's main goal in integration policy is to ensure that everyone living in Norway should participate in working and social life. Therefore, work participation held to be an important experience of community, freedom and independence. The project can be an effect of global development, and is about how the public helps immigrants with higher education to get into relevant work. It is an important national focus area. The purpose of this assignment is to elucidate what the public does and how to handle the various situations in which they arise. In doing so, I have chosen to apply the theories to practice. About 14 public informants have participated in the project and have elaborated on their experiences and opinions on the problem. The study is based on qualitative interviews where the informants outline the obstacles and challenges they encounter when they are coming in contact with immigrants with higher education. The purpose of this master's thesis is also to highlight the necessary measures that should be implemented for this target group. The main finding is that the professional public employees need more knowledge and understanding of the challenges faced by a highly educated with multicultural background on their way to obtain employment.

Sammendrag

Forskningen viser at mennesker med flerkulturell bakgrunn har en lavere deltakelse i arbeidslivet, og opplever en høyere risiko for å være arbeidsledig sammenlignet med den etniske befolkningen. Regjeringens viktigste mål i integreringspolitikk er å sikre at alle som bor i Norge skal ta del i arbeids- og samfunnsniv. Derfor blir deltakelse i arbeidslivet sett som en viktig opplevelse av fellesskap, frihet og selvstendighet. Prosjektet kan bli sett som en virkning av den globale utviklingen, og handler om hvordan det offentlige hjelper mennesker med utlandsbakgrunn med høyere utdanning til å komme seg ut i relevant arbeid. Det er et viktig nasjonalt satsingsområde. Formålet med denne oppgaven er å belyse hva det offentlige gjør og hvordan de håndterer de ulike situasjonene de kommer opp i. Det offentlige perspektiv blir tatt hensyn til oppgaven, og tar for seg anvending av samfunnets forventninger fra denne kategorien. Derfor har jeg valgt å anvende teoriene til praksis. 14 informanter fra det offentlige har deltatt i prosjektet, og har utdypet sine erfaringer, opplevelse og meninger rundt problematikken. Studien er basert på kvalitative intervjuer der informantene skisserer hindringer og utfordringer de møter, mens de kommer i kontakt med mennesker med utenlandsk-bakgrunn med høyere utdanning. Meningen med denne masteroppgaven er også å belyse nødvendige tiltak som bør settes i gang for denne målgruppen. Hovedfunnet er at de profesjonelle offentlige ansatte trenger mer kunnskap og forståelse med de utfordringene som en høyt utdannet med utenlandsk-bakgrunn møter på vei til å skaffe seg arbeid.

Nøkkelord for oppgaven: det offentlige, å hjelpe, mennesker med utenlandsk-bakgrunn, høyere utdanning, relevant arbeid.

Forord

Å jobbe med dette prosjektet har både vært spennende og lærerikt, og nå når prosessen er over, vil jeg gjerne benytte anledningen til å takke de som bidro med prosjektet.

Jeg vil gjerne takke professor David Lackland Sam som har tatt den tunge belastningen av å være min hovedveileder.

Videre ønsker jeg å takke mine informanter. Denne oppgaven ville ikke vært mulig uten deres deltakelse. Takk til alle dere, for deres tid, tålmodighet og for interessante samtaler. Erfaringen deres og kunnskap de har delt har vært like anvendelig som den har vært oppmuntrende.

På lik linje med norske forskere som får hjelp med engelsk-flyten når de publiserer internasjonalt, har jeg også fått språkhjelp. For tålmodighet og grundig språkkorrektur gjennom hele prosjektet må jeg takke Inghild Brekke.

Problemstillingen til denne oppgaven oppstår ikke i et vakuum, men gjennom daglig kontakt med mennesker. Jeg skylder derfor en stor takk til mine venner fra Møre og Romsdal og Vestland som gjennom «den daglige kontakten» vekket nysgjerrigheten min for nåværende oppgave.

Jeg er selv første generasjons innvandrere med høyere utdanning som flyttet til Norge for ca. seks år siden med et sterkt ønske om å bidra i lokalmiljøet der jeg bodde. Jeg flyttet til Norge med en tung bagasje, det vil si at jeg tok med meg ni års universitetsutdanning, samt 16 års arbeidserfaring. Jeg er utdannet både i rettsvitenskap (juss) og spesialpsykopedagogikk som forøvrig er godkjent av NOKUT. Tidligere jobbet jeg som jurist og «offiser spesialist» i både offentlige og private virksomheter i hjemlandet mitt. I tillegg har jeg autorisasjon som spesialpsykopedagog fra mitt hjemland.

I Norge meldte jeg meg på forskjellige dugnader – til dømes trener på friidrett ellers så var jeg med i styret for friidrett på IL Hareid som kasserer. Videre har jeg deltatt i *Global Future*-programmet i regi av NHO.

Før jeg flyttet til Norge, forsto jeg at nøkkelen til å skaffe meg en relevant jobb først og fremst ville være å ha gode norske kunnskaper. Men jeg oppdaget ganske fort at det å snakke godt norsk ikke var godt nok. Utseende spiller også en stor rolle i det norske samfunnet. Jeg har ofte opplevd at jeg måtte samle alle kreftene for å komme meg videre. Selv er jeg en viljestærk og selvsikkert kvinne med mye livs- og arbeidserfaring som vet hva jeg kan. Men likevel det å flytte til et helt nytt samfunn, nytt språk og en hel ny kultur er ikke

så lett. Da begynte jeg å lure på hvilke typer forventinger som stilles fra arbeidsgiveren sin side ved ansettelse av førstegenerasjon innvandrere med høyere utdanning, og hvordan de vurderer innvandrernes tidligere kompetanse? Det å kunne snakke godt norsk, å ha relevant kompetanse, samt internasjonal arbeidserfaring, «å se ut som en normen» eller er det viktig «å passe inn i bedriftens kultur», for å nevne noe.

Derfor viser jeg en stor interesse for denne tematikken, og har valgt å skrive en masteroppgave som skal handle om hvordan det offentlige hjelper mennesker med utenlandsk bakgrunn med høyere utdanning til å komme seg ut i relevant arbeid.

Jeg vil takke familien min, og særlig min mann for uvurderlig hjelp og støtte. Tusen takk for alt du har hjulpet meg når alt så lukket ut.

Til slutt vil jeg takke alle tilknyttet masterprogrammet - takk for deres imøtekommenhet.

Bergen, mai 2020

Emilia Nica Alvestad

Innholdsfortegnelse

Abstract	2
Sammendrag	3
Forord	4
1. INNLEDNING	8
1.1.Tema og problemstillingens aktualitet	9
1.2.Begrepsavklaring	11
1.3.Oppgavens struktur	12
2. LITTERATUROVERSIKT	13
2.1. Bakgrunn	13
2.1.1. Innvandrere fra EU/EØS-land i Norge	13
2.1.2. Det offentlige - mellom ansvar og frihet	15
2.2.Tidligere forskning	17
2.3.Handlingskompetanse-teori	20
3. METODE	23
3.1. Undersøkelsens kontekst	23
3.2. Deltakere	26
3.2.1.Seleksjon av informanter	28
3.2.2.Rekruteringsstrategier	28
3.3. Instrumenter	29
3.4. Fremgangsmåte	29
3.4.1.Intervjugjennomføring	30
3.5. Analyse av datamaterialet	30
3.5.1. Tematisk analyse	30
3.5.2. Analyseprosessen	31
3.6. Etske betraktninger	34
3.7. Reliabilitet og fleksibilitet	34
4. RESULTATER	36
4.1. Informantenes forventinger og holdninger	36
4.1.1. Generelle forventinger	36
4.1.2. Holdninger	38

4.2. Informantenes erfaringer og kunnskaper	42
4.2.1. Informantenes generelle erfaringer	42
4.2.2. Informantenes kunnskaper	44
5. DISKUSJON.....	52
5.1. Metodiske utfordringer	52
Å forske på det offentlige	52
5.2. Oppgavens funn.....	53
Referanseliste	62
Appendiks	68
Vedlegg A – Tiltak	68
Vedlegg B – Godkjenning for persondatainnsamling	71
Vedlegg C – Skriftlig samtykkeskjema	73
Vedlegg D – Informasjonsskriv til informantene	77
Vedlegg E – Intervjuguiden.....	78

1. INNLEDNING

Siden begynnelsen av 1990-tallet har innvandringen til Norge vært økende. Fra 2000 og fram til i dag har norsk innvandring vært preget av en mer liberal tilnærming til arbeidsinnvandring. Gradvis åpning av grensene, nasjonal politikk for arbeidsinnvandring, flyktning og familiegjenforening er faktorene som forårsaker innvandring til Norge, mener Pettersen og Østby (2013).

Statistisk sentralbyrå (heretter omtalt som SSB) belyser at per 9. mars 2020 utgjorde innvandrerne 18,2 prosent av befolkningen i Norge. I dag lever det i Norge ca. 790.497 personer med innvandringsbakgrunn og norskfødte med innvandrerforeldre (ssb.no, 2020).

Alle regioner i Norge trenger folk og kompetente arbeidstakere. Innvandrere kan komme med ulik bakgrunn og begrunnelse, ressurser, utfordringer og muligheter. Noen søker beskyttelse fra krig og konflikt, andre kommer for å jobbe eller for å forenes med sin ektefelle og familiemedlemmer. I den sammenheng er det viktig at flyktninger og arbeidsinnvandrere, uavhengig av bosted, får utnyttet sin kompetanse, vises i Meld.St.18 (2012-2013).

I Regjeringens integreringsstrategi (2019-2022) står det at det viktigste målet for integreringsstrategien er at flere innvandrere skal delta i arbeids- og samfunnsnivå slik at de kan forsørge seg selv. De som lever og bor i Norge, må være en del av samfunnets fellesskap. Arbeid gir også fellesskap, frihet og selvstendighet. Innvandrere må bidra med sin arbeidsinnsats til verdiskaping og utvikling for å sikre et felles økonomisk bærekraftig velferdssamfunn. NAV, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (heretter kalt IMDi) og andre instanser jobber aktivt for å øke sysselsettingen blant personer med innvandrerbakgrunn.

I Soria Moria-erklæringen (referert i Norges strategi for bærekraftig utvikling, 2008) gis retning for arbeidet med bærekraftig utvikling. Regjering, kommuner, organisasjoner, bedrifter og enkelte mennesker skal mobiliseres til felles innsats.

At det norske velferdssamfunnet er bygget på tillit, samhold, små forskjeller og muligheter for alle, må derfor alle forhindre segregering, og fremme fellesskap med hensyn til å sikre den sosiale bærekraften i samfunnet. Et hovedgrep i strategien er en sterk og tydelig satsing på utdanning, kvalifisering og kompetanse.

Hvordan man bedre kan utnytte det potensialet som innvandrere kan utgjøre for lokalt arbeidsliv, er satt på dagsorden i EU. I NIBR-rapport (2014:25) er nettopp problemstillingen om hva slags politikk som kan bidra til at innvandrere kan avansere fra jobber uten kompetansekrav til jobber med høyere kompetansekrav.

1.1. Tema og problemstillingens aktualitet

Denne studien har som et ønske å få innsikt i hva det offentlige gjør for å hjelpe menneske med utenlandsk bakgrunn til å komme seg ut i relevant jobb og hvordan de gjør denne jobben, og er basert på kvalitative intervjuer. Etter nærkontakt med både det offentlige og private virksomheter vil jeg også undersøke hvem som hjelper dem med å komme seg ut i relevant jobb. Derfor vil jeg særlig ha fokus på Voksenopplæring, NAV og Karriereveiledning som de første støttespillerne i veiledningen, samt opplæringen av menneske med utlandsbakgrunn. Et viktig hovedmål er å belyse varierende behov for tilrettelegging for menneske med utlandsbakgrunn med høyere utdanning til å komme seg ut i relevant jobb.

Ifølge utlendingsloven har EU/EØS-borgere rett til å arbeide, studere og bo i Norge. De fleste EU/EØS-borgere kommer til Norge som arbeidsinnvandrere, studenter eller familiemedlemmer av en EU/EØS-borger eller en norsk borger som har bodd i et annet EU/EØS-land (ektefelle, samboer eller nær slektning). De kan også komme gjennom bemanningsbyråer som ansatt i utenlandsk firma (tjenesteyter) eller selvstendig næringsdrivende.

Undersøkelser viser at alle innvandrere kommer til landet med en kompetanse, basert på til dels svært ulike erfaringer og utdanninger. Samtidig er det en utbredt oppfatning blant norske ledere at innvandrernes mangelfulle norskkunnskaper, er en viktig årsak til at de ikke får jobb, men også når virksomhetene skal nedbemanne, antas av Dischler (2010). Derfor spør jeg: Er manglende norskkunnskaper en hindring for at innvandreres kompetanse ikke kan utnyttes? Hvis ja, hvem hjelper innvandrene og hvordan gjør det offentlige jobben? På bakgrunn av dette kan man lure om det er behov for tiltak som bygger på nyere måter å forstå både språk og læring på, og som gjør det mulig å knytte arbeidsliv og språkopplæring sammen.

Det å sikre god kommunikasjon i et multikulturelt Norge, krever innsats og vilje til tilpasning av både innvandrere og innfødte fra ulike roller: Som deltakere i norskopplæring, det offentlige, arbeidsgivere, arbeidstakere, naboer, kollegaer, leverandører og brukere av offentlige tjenester. Samt at både nasjonale og lokale myndigheter har en viktig rolle i å sikre et godt og likeverdig undervisningstilbud til alle innvandrere i Norge, antas i IMDi-rapport (2011).

Innvandring kan gi ny kompetanse og nye perspektiver for utvikling. Et mangfold av meninger vil derfor være viktig for å løse fremtidens utfordringer, anslås i en Bloomberg-analyse (2020).

Det har blitt foreslått i deres studier (Søholt, Aasland, Onsager og Vestby (2012, 2014) at en del innvandrere opplever at de ikke får bruke kompetansen de har med seg fra opphavslandet, samt at de ofte er overkvalifisert for de jobbene de har. Orupabo (2010, referert i Fosslund og Aure, 2011) mener at blant høyt utdannede innvandrere arbeider ti prosent i jobber uten utdanningskrav, mens dette bare gjelder for tre prosent av majoritetsbefolkningen. Den kompetansen de har, synes derfor ofte å være uutnyttet.

SSBs analyse (2019) nevner at arbeidsledigheten blant innvandrere er høyere enn i resten av befolkningen. I 4. kvartal 2018 var det registrert 5,4 prosent innvandrerne som arbeidsledige, mot 1,6 prosent i den lokale befolkningen. Som en årsak kan det være at en del innvandrere jobber i konjunkturutsatte næringer. I tillegg kan innvandrere generelt møte utfordringer for å komme seg i jobb på grunn av språkbarriere eller utestenging fra arbeidslivet.

Negativ forskjellsbehandling og utestengning av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn kan bety at kommuner, regioner og næringer går glipp av relevant arbeidskraft. Det kan igjen påvirke muligheter for lokal/regional økonomisk utvikling, antar Søholt og Aasland (2014). Det som oftest trekkes fram i den offentlige debatten, er at den økende andelen eldre i befolkningen vil føre til en høyere forsørgelsesbyrde for den delen av befolkningen som er i yrkesaktiv alder. Derfor viser Sandal (2009) at behovet for utenlandsk arbeidskraft kan øke i årene framover.

Dersom vi ikke vil gjøre noe i dag for å lykkes med å ta imot de som kommer med høy kompetanse, vil høy innvandring svekke bærekraften i velferdsordningene. For å opprettholde en bærekraftig velferdsstat blir høy sysselsetting sett som en nødvendig forutsetning, antas i Brochmann II-utvalget (referert i NOU 2017:2). Dersom store befolkningsgrupper av ulike grunner blir stående utenfor arbeidsmarkedet, kan det føre til at nektelse fra majoritetsbefolkningen til å betale mer skatt. Hvordan innvandring påvirker velferdsstaten, er fundamentalt avhengig av hvordan innvandrere tas imot. Jo raskere folk tilegner seg ferdigheter og kompetanse, og kommer i jobb, jo bedre, antas av Friberg (2016).

Med dette som grunnlag dannes den følgende problemstillingen: «Hvordan hjelper det offentlige innvandrere med høyere utdanning å komme seg ut i relevant arbeid?»

Denne studien tar for seg følgende forsknings spørsmål:

1.«Hvem som hjelper menneske med utenlands-bakgrunn med høyere utdanning til å komme seg ut i (relevant) arbeid?»

2.«Hva det offentlige gjør for å få dem i relevant arbeid.»

3.«Hvordan denne jobben gjøres.»

Denne studien er basert på intervjuer med informantene. Intervjuene utgjør derfor en betydelig del av prosjektet.

1.2. Begrepsavklaring

Det offentlige

Offentlig er definert som noe alle har tilgang eller adgang til, åpen eller allmenn. Ifølge Kirkeby (2014) kan også begrepet handler om det som har med stat eller kommune å gjøre («offentlig sektor»). Som motsetning til offentlig brukes vanligvis privat.

Å hjelpe

Kirkeby (2014) beskriver begrepet å hjelpe som å yte hjelp, bistå, støtte, være behjelpelig eller å være til nytte.

Menneske med utenlandsk-bakgrunn

Ifølge SSB og Kirkeby (2014) er innvandrere definert som personer som selv har innvandret til Norge, og som er født i utlandet av to utlandsfødte foreldre og fire utlandsfødte besteforeldre. Med den nye begrepsbruken vil kun personer som tidligere ble definert som «førstegenerasjons innvandrere» nå omtales som innvandrere. Jeg har valgt å bruke begrepet «menneske med utenlandsk-bakgrunn» i min oppgave for å få en tydelig avgrensing av gruppen mennesker som er født utenlandsk, har på egen hand innvandret til Norge og som har et ønske å bosette seg der livet ut.

Høyere utdanning

«Høyere utdanning» antas å være en utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Det vil si utdanning som bygger på videregående opplæring eller tilsvarende erfaring.

Relevant arbeid

Med relevant arbeid menes et ethvert inntektsgivende arbeid hvor den enkelte kan bruke sin nasjonale eller internasjonale kompetanse; inkludert sysselsetting i både privat og offentlig sektor.

1.3.Oppgavens struktur

I det neste kapitlet vil jeg ta for meg en systematisk litteraturoversikt og de viktigste teoriene som kan begrunne denne oppgaven. Det dreier seg om bakgrunn, tidligere forskning og handlingskompetanse-teori. Her skal jeg gi en systematisk oversikt over viktig bakgrunnsinformasjon for oppgaven. Jeg vil ta for meg en kort oversikt over innvandrere fra EU/EØS-land, samt det offentlige arbeid med denne kategorien.

I kapittel 3 vil jeg beskrive metoden som har vært benyttet i oppgaven: Kontekst for undersøkelse, deltaker, fremgangsmåte, analyse av datamaterialet, etisk betraktning og fleksibilitet.

I kapittel 4 vil jeg presentere oppgavens resultater. Her vil jeg legge frem informantenes generelle forventinger og holdninger, samt erfaringer og generelle kunnskaper.

I kapittel 5 vil jeg drøfte funnene og de metodiske valgene som jeg gjorde i forkant av og underveis i oppgaven, samt utfordringer knyttet til disse. Til slutt skal presenteres oppgavens konklusjoner og anbefalinger.

2. LITTERATUROVERSIKT

Dette kapittelet tar for seg litteraturen og teorien som jeg har benyttet for å prøve å forstå informantenes erfaringer, opplevelser og holdninger i en faglig kontekst sett opp mot oppgavenes tema og problemstillinger. Først vil jeg se litt på oppgavenes bakgrunn. Etterpå skal jeg drøfte tidligere forskning som er gjort på området. Til slutt skal jeg fortsette med å gi en oversikt over de teoriene som jeg har brukt: Handlingskompetanse-teorien og konformitetspress-teorien.

2.1. Bakgrunn

I dette underkapittelet vil jeg belyse noe av bakgrunnen for oppgaven ved å se nærmere på menneske med utelandsbakgrunn fra EU/EØS-land og det offentlige mellom ansvar og frihet. For det første vil jeg avklare begrepet «innvandrere» og utfordringene jeg møtte ved bruk av begrepet. For det andre vil jeg vise det offentliges rolle i å bistå denne målgruppen. De fleste perspektivene har kommet opp under de berikende samtale som ble gjennomført med mine informanter.

2.1.1. Innvandrere fra EU/EØS-land i Norge

De politiske beslutningene har hatt en enorm betydning for det norske samfunnet. Det har økt antall personer som oppholder seg i Norge med nesten en million. Før signering av Schengen-avtalen i mars 2001 måtte de fleste borgere fra EU-land søke visum i Norge. Dette gjorde det vanskelig å komme inn i landet. Ifølge SSB-statistikk har antall innvandrere fra Europa økt, og dette kan tolkes som en positiv indikasjon. Det kan bety at norsk økonomi går godt, og da er det attraktivt å flytte til Norge som gir muligheter til jobb, livnæring og giftemål. Men samtidig kom ofte debatten inn på i hvilken grad en skal gjøre Norge til et attraktivt land for arbeidsinnvandring. Viktigheten av å legge føringer på et overordnet politisk nivå om hvordan en kan satse på dette, ble understreket.

Konnotasjonene ved ordet «innvandrere» er så mangt, og det å gi en klar definisjon av begrepet er ikke så lett. Det store spriket i årsakene til hvorfor en person kommer til Norge, hvor de kommer fra og hva de har med seg hjemmefra, betyr at det ofte er meningsløst å snakke om «innvandrere» som om det er snakk om en klar definert, homogen gruppe. I Regjeringens mål for integrering beskrives innvandrere som en mangfoldig gruppe. Det er folk som kommer fra EØS-land for å arbeide, eller som kommer på grunn av krig eller forfølgelse i hjemlandet. Andre kommer for å leve sammen med familie som bor i Norge. De

er gamle og unge, noen har bodd i Norge i kort tid, andre i mange år, noen har høy utdanning, andre mangler skolegang. De har bakgrunn fra 221 land og selvstyrte regioner.

Under de berikende samtalene kommer det fram kontradiktoriske meninger om dette begrepet. Noen informanter strevde med å holde fokus på målgruppen fordi de mente enten at de hadde lite eller ingen erfaring med denne kategorien eller at rett og slett begrepet var så omfattende. Derfor hadde en av informantene (informanten 12) selv valgt å gå vekk fra innvandrerbegrepet. Han/hun mente at de fra EU/EØS-land ikke er innvandrere fordi de reiser etter jobbene eller arbeidsforhold. I tillegg var det antatt at det er stor forskjell på personer fra EU/EØS-land og innvandrere fra utenfor EU/EØS-land. Det var presisert at det skilles mellom EØS-borgere eller innvandrere eller fremmedspråklige. Derfor vil jeg i det følgende prøve å finne en definisjon som kan gi en bedre avklaring av innvandrerbegrepet.

SSB grupperer befolkningen etter eget, foreldrenes og besteforeldrenes fødeland. Det opereres med tre grupper i SSB offisielle statistikk: innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre og den øvrige befolkningen. Ifølge SSB og norsk ordboken er innvandrere definert som personer som selv har innvandret til Norge, og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre. SSB deler innvandrerne etter landbakgrunn. I landgruppe 1 ble de fra EU/EFTA-land, Nord-Amerika, Australia og New Zealand inkludert, mens i landgruppe 2 ble de fra Europa utenom EU/EFTA, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand inkludert. Fra 1. januar 2020 har reglene i forskrift i statsansetteloven vært endret slik at det blir enklere å ansette og inkludere innvandrerne fra landsgruppe 2 i offentlig sektor. Med den nye begrepsbruken vil kun personer som tidligere ble definert som «førstegenerasjons innvandrere» i dag omtales som innvandrere. En innvandrer er en person som fysisk har «vandret inn» til Norge, og som ikke har foreldre eller besteforeldre som er født her i landet. Det kan antas at Statistisk sentralbyrå har endret ordbruken med ønske om å bedre og gjenspeile det norske samfunnet som flerkulturelt. Da tar definisjon hensyn til både innvandrere fra EU-land og utenfor, flyktninger, kvoteflyktninger og asylsøkere.

Det er også en annen kategori «innvandrere», familieinnvandring som gjerne skilles mellom familiegjenforening og familieetablering. Familiegjenforening gjelder dem som allerede har familie i Norge og ønsker å bli forent i Norge, mens familieetablering gjelder dem som ønsker å bli en familie i Norge. De som søker om familieinnvandring, er vanligvis ektefelle eller barn av en som allerede bor i Norge, foreldre som har barn i Norge eller de som skal gifte seg med en i Norge. Siden 1975 har både familieetablering og familiegjenforening blitt en av de viktigste kanalene for lovlig innvandring til Norge. Fire av ti som har innvandret

i perioden 1990 til 2009 har kommet på grunnlag av familierelasjoner. Studier (NOU 2011:7) viser at deler av denne gruppen er blant dem med lav deltakelse i det norske arbeidslivet.

I Utlendingsnemnda (heretter omtalt UNE) står det at hvis man får innvilget norsk statsborgerskap, betyr det at man ikke lenger er en utlending. Da blir man norsk med alle de rettighetene og pliktene som følger med.

Etter så mange ulike definisjoner og beskrivelser av begrepet innvandrere begynte jeg å forstå hvorfor mine informanter hadde ulike og kontroversielle meninger ved bruk av begrepet. Ifølge SSB er man innvandrers hvis man selv har «vandret inn» til Norge ved deling i to landsgrupper, mens UNE mener at ved innvilget statsborgerskap er man norsk med alle rettighetene og pliktene som følger med.

De motstridende definisjonene, samt det store omfanget som begrepet omfatter, gjør min oppgave omtrent umulig å oppfylle. Menneske med utlandsbakgrunn kan heller ikke behandles som en ensartet gruppe når det gjelder yrkesdeltakelse. De kommer fra forskjellige land og av forskjellige grunner. De bor over hele landet og har bodd her i ulike tidsrom. De har også ulike forutsetninger for å komme seg i arbeid. Derfor mener jeg at myndighetene må avgrense innvandrerbegrepet til de forskjellige forutsetningene som den enkelte tar med seg sånn at man kan sette i gang tiltak som kan bedre gjenspeile det enkelte menneskes behov. For eksempel om vedkommende har høyere utdanning eller ei, hva type motivasjon eller mål har en og hva type arbeidserfaring bringer den enkelte med seg.

2.1.2. Det offentlige - mellom ansvar og frihet

NAV, voksenopplæring og karriereveiledning er offentlige virksomheter som har som mål å hjelpe eller bistå innvandrerne til å komme seg ut i arbeid, ifølge Regjeringens inkluderingsstrategi (2019-2022). Jeg har valgt til å ta hensyn til og intervju de overnevnte offentlige etater, fordi de er de første pilarene som kommer i kontakt med rikes nyankomne. På grunn av at under intervjuet kom arbeidsgiverens skepsis angående utenlandsk utdanning ofte frem, har jeg valgt å inkludere NOKUTs arbeid i min masteroppgave. Gjennom kommunikasjon (intervju eller epost) med det offentlige ble det nevnt de følgende rollene. For å få et fyldig bilde av deres rolle med målgruppen har jeg også brukt deres hjemmesider. Først skal jeg begynne å presentere NOKUT og deretter NAV, voksenopplæring- og karriereveiledningsetatene.

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (heretter omtalt som NOKUT) skal bidra til at samfunnet kan ha tillit til kvaliteten i norsk høyere utdanning, høyere yrkesfaglig utdanning og godkjent utenlandsk utdanning. Når det gjelder utenlandsk utdanning, er forankret blant

annet i Konvensjon om godkjenning av kvalifikasjoner vedrørende høyere utdanninger i Europaregionen (Lisboakonvensjonen, 1997).

Godkjenningsordningen innebærer en vurdering av utenlandsk utdanning opp mot det norske utdanningssystemet. Hvis utdanningen kan godkjennes som høyere utdanning i Norge, får man en vurdering som beskriver utdanningens lengde, antall studiepoeng og om den tilsvarer for eksempel en bachelorgrad, mastergrad eller ph.d. Gjennom godkjenningsordningen får man ingen faglig vurdering av sin utdanning. NOKUTs generelle godkjenning av høyere utdanning er frivillig og er ment som et hjelpemiddel når den enkelte skal ut på det norske arbeidsmarkedet. Som regel er det ikke nødvendig å søke om NOKUTs godkjenning før du søker om autorisasjon/godkjenning.

På NOKUTs hjemmesider er informasjon gitt på norsk. Men det tilbys også en del informasjon på engelsk som inneholder generelle opplysninger om NOKUT, tjenester og kontaktinformasjon.

Arbeids- og velferdsforvaltningen (heretter omtalt som NAV) har et overordnet ansvar for arbeid, og bistår arbeidsgivere til å få tak i riktig arbeidskraft og arbeidssøkere med å finne arbeidsgivere. NAV har også oppdrag for inntektssikring for personer som er uten jobb. NAV spiller en sentral rolle i rekruttering av arbeidskraft til offentlig sektor og til det private næringslivet lokalt. NAVs hovedoppgaver er å jobbe med hovedmålene i NAV-reformen for å få flere i arbeid og arbeidsøktaktivitet, gjør flest mulig selvforsørget igjennom eget arbeid og øker deltagelse til et godt liv i Norge.

De fleste NAV kontorene har en markedsavdeling som jobber aktivt med å kartlegge kompetansen som er etterspurt i det lokale arbeidsmarkedet og som kan hjelpe den enkelte videre i jobbprosessen.

NAV-kontoret må ivareta den enkeltes helhetlige behov for bistand, og tilby en individuelt tilpasset oppfølging med tjenester, tiltak og virkemidler som kontoret rår over. Etter NAV-loven § 14a første ledd (Lov om arbeids- og velferdsforvaltning, 2008) har alle som ønsker eller trenger bistand til å komme i arbeid rett til å få vurdert sitt bistandsbehov. Retten inneholder en systematisk vurdering av sine ressurser og bistandsbehov rettet mot arbeid, og å få vurdert sine muligheter i arbeidsmarkedet. NAVs brukere skal ha de samme grunnleggende rettigheter til oppfølging, uavhengig av livsoppholdsytelse, nasjonalitet, alder eller andre forhold, ifølge retningslinjer for oppfølgingsvedtak i NAV (2010). NAV vurderer den enkeltes muligheter og begrensinger opp mot kravene i arbeidslivet, basert på egenrevisning, CV og/eller samtale med veileder.

Hvis en søker på NAVs nettsider, kan man finne en del opplysninger som er gitt på norsk. En del informasjon er gitt på samisk, polsk og engelsk, men inneholder generelle opplysninger om NAV, å jobbe i Norge, tjenester, betaling, skjema og kontaktinformasjon.

Voksenopplæring tilbyr opplæring i norsk og samfunnsfag for innvandrere, samt norsk-, samfunnskunnskap- og statsborgerprøve. Norskopplæringen for voksne inneholder opplæring i norsk språk og samfunnskunnskap og er et tilbud for alle voksne innvandrere. Samfunnskapsopplæringen skal være på eget morsmål. Det felles europeiske rammeverket for læring, undervisning og vurdering av språk (heretter omtalt som Rammeverket) bruker en skala som består av seks trinn/nivåer: A1 (Gjennombrudd), A2 (Undervisningsnivå), B1 (terskel), B2 (Oversikt), C1 (Effektiv språkbruk) og C2 (Full mestring). På B2-nivå kan man framføre en klar, forberedt presentasjon, samt kan vurdere kritiske tekster og kan bruke ulike læringsstrategier etter behov. På C1-nivå kan man forstå, gjengi og diskutere lengre tekster med krevende innhold, samt mestre norsk grammatikk.

Kommunene spiller en stor rolle som både offentlige organer og tjenesteytere. Kommunen har ansvar å tilrettelegge og tilby opplæring både til de som skal ha gratis opplæring og til de som skal betale selv slik at innbyggerne får tilstrekkelig norsk kompetanse. De nødvendige informasjonene på de kommunale nettsidene og i de ulike sosiale kanalene (Facebook, LinkedIn og avisen) er gitt på norsk.

De offentlige karrieresentrene tilbyr gratis karriereveiledning og bistand til jobbsøking til alle over 19 år. I NOU 2016:7 står det at tilgang til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet er både avgjørende og nødvendig i et arbeidsmarked som er kontinuerlig i endring. De gir veiledning om yrkes- og utdanningsvalg, jobbsøking og arbeidsliv. Målet med veiledningen er at brukerne skal bli mer bevisste på sine egenskaper, interesser og kompetanse slik at de kan ta gode og velinformerte valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid. All informasjon blir bare på norsk.

Karriereveiledning kan også tilbys gjennom de private aktørene i Møre og Romsdal. NAV og Karriere Møre og Romsdal bruker private aktører som kompetente bedrifter innenfor veiledning og kartlegging.

2.2. Tidligere forskning

Internasjonal litteratur har analysert utdannings- og arbeidsmarkedsforløp for innvandrere. Resultatene fra mange av disse studiene viser ofte hvordan både innvandrerne og flyktningene lider av mobilitet, og særlig de som var profesjonelle i hjemlandet og som nå jobber på ufaglærte stillinger.

Flertallet av de norske undersøkelsene (Brekke 2006, Fossland og Aure 2011, Wiborg 2006, Midtbøen og Rogstad, 2012) peker på dårligere tilgang til arbeidsmarked og jobbmuligheter for personer med innvandringsbakgrunn, særlig når man kommer med en utenlandskutdanning, men også når utdanningen er tatt i Norge.

Like muligheter på arbeidsmarkedet

Ulike muligheter på arbeidsmarkedet på grunn av etnisk tilhørighet er også et aktuelt tema i norsk forskning. Det konkluderes ofte at innvandreres risiko for arbeidsledighet kan være et resultat av manglende språkkunnskaper, nettverk, landspesifikk utdanning og begrenset kjennskap til det norske arbeidsmarkedet (Rogstad og Orupabo, 2007; Brekke, 2006, 2008; Wiborg, 2006; Danielsen, 2005; Røed og Bratsberg, 2004; Støren, 2004; Rogstad, 2001, 2006 i Fossland T, og Aure M. (2011). I motsetning til dette viser Fossland og Aure (2011) at innvandrernes utlandskutdanningen har relevans på arbeidsmarkedet. At i løpet av programmet fikk alle deltakerne en relevant jobb eller et annet tilbud, kan også vise at målgruppen har behov for støttefunksjoner.

Å være dyktig er sett som en nøkkel i å få et relevant arbeid, og blir sett som et resultat av komplekse forhandlinger mellom høyt utdannede innvandrere og arbeidsgivere i ankomstlandet, ifølge Csedo (2008). I det følgende vil jeg belyse betydningen av godt språk, nettverk, utlandsutdanning og forventning.

Betydning av godt språk

Flertallet av studiene poengterer at det anses som et krav at høyt utdannede arbeidstakere har et godt norsk språk. I IMDi-Rapport (2011) vises at 88 prosent av ledere i privat sektor og 85 prosent av lederne i offentlig sektor uttrykker innvandreres mangelfulle norskkunnskaper som den viktigste årsaken til å få seg jobb. Dette kan tolkes som at både i privat og offentlig sektor stilles det krav at innvandrere må beherske norsk på lik nivå med majoritetsbefolkningen. Ifølge Vygotsky (1980) spiller både kultur og språk en svært viktig rolle i utvikling av mentale prosesser. Cummins (1979A) anslo at det kan ta 1-3 år å lære seg grunnleggende og mellommenneskelige kommunikative egenskaper om det øves nok. Det vil si at man kan bruke språket i uformelle situasjoner. Om man vil sikte mot å lære seg et annet språk på et akademisk nivå, så trenger man fra 5-7 år eller mer. Jeg vil undersøke nærmere hvem som hjelper innvandrerne med innlæring av vertslandets språk, tiltak og utfordring.

Nettverksbetydning

Studier viser nettverk som en viktig rekrutteringskanal til å skaffe seg arbeid. Hansen (1997) fant ut at over 50 % av jobb rekruttering skjer gjennom nettverk og uformelle kanaler. Arbeidsrelaterte nettverk, innstilling, gode attester og anbefalinger er sentrale for at vedkommende får jobbtillbud, viser Fosslund og Aure (2011). Om det finnes tilrettelagte tilbud for høyt utdannet innvandrere for å bygge nettverk, vil jeg også undersøke.

Utenlandsk utdanning eller landspesifikk utdanning

Den generelle tendensen til at utlandskutdanning øker risikoen for å ha en jobb en er overkvalifisert for, kan ha sin bakgrunn i at arbeidsgiverne er usikre på innholdet i utenlandske kvalifikasjoner. Ifølge Olsen (2009) kan utdanning fullført i utlandet være en barriere for søkere til stillinger med spesielle krav til det man kaller en nasjonalspesifikk utdanning. Støren (2004) gir som eksempel arbeidsgiverens skepsis om utdanningsnivået tilsvarer nivået på liknende norsk utdanning. Csedo (2008) mener også at arbeidsgiveren ikke er i stand til å vurdere innvandrerenes kvalifikasjoner. Derfor vil jeg undersøke om det finnes tilrettelagte program som gir anledning til terminologiopplæring eller påbygging.

Csedos (2008) utførte online-undersøkelsen på engelsk, men de semi-strukturerte intervjuene ble gjennomført på deltakernes morsmål. Selv om ordlyden på spørsmålene ble holdt enkelt og ikke-teknisk, kunne det hende at respondentene besvarte ut ifra deres språklignivå. Da kan det anses at resultatene kan være påvirket av deltakerens språklige evner og/eller oversettelses nøyaktighet.

Anerkjennelse og tilpasning på det lokale arbeidsmarkedet

Rogstad og Sterri (2014) hevder at arbeidsgiveren ved bruk av ulike indikatorer kan avgjøre om en arbeidssøker passe inn eller ei. De som blir ansett som personlig egnede, er søkerne som signaliserer at de bærer norske verdier. Idealer om egalitet blir egentlig en kontrast til anerkjennelse av forskjell. Derfor kan arbeidsgiverens personlig valg og fordommer være hindringer i ansettelse av målgruppen.

Ifølge Fosslund og Aure (2011) forventer arbeidsgiverne at de med høyere utdanning har relevant allmennkunnskap og selvstendighet ut over det feltet en har utdanning fra. Friberg (2016) har konkludert med at arbeidsmigrasjonen fra Øst- og Sentral-Europa gir en økende tendens til varig bosetting.

Som en svakhet i Fosslunds og Aures (2011) forskning kan nevnes språkbruket ved intervjugjennomføring. Det var intervjuet tolv kvinner og fem menn fra tretten nasjoner som

selv mente at de hadde behov for mer norskopplæring. Når intervjuet ble gjennomført på norsk, stiller jeg meg undrende til forskningens validitet.

Imidlertid finnes det lite forskning om hvilken rolle spiller det offentlige i å bistå innvandrere å komme seg ut i arbeid. Fordi en slik studie har vært for første gang gjennomført i Norge, vil jeg gjerne anvende overnevnt forskning for å besvare den valgte problemstillingen.

For å utforske og øke forståelsen for hvordan det offentlige hjelper menneske med innvandringsbakgrunn til å komme seg ut i relevant jobb, ville utfordringene og teori om handlingskompetanse være nyttig for å utforme følgende forsknings spørsmål:

- 1.«Hva det offentlige gjør for å få innvandrere med høyere utdanning i relevant arbeid.»
- 2.«Hvordan det offentlige gjør denne jobben.»

2.3.Handlingskompetanse-teori

I det følgende redegjør jeg for aktuelle teorier knyttet til oppgaven. Nedenfor skal presenteres kompetansebegrepet med følgende modeller.

Kompetansen blir sett som et fenomen som kan utvikles, eksisteres eller realiseres i praksis ut ifra de sosiokulturelle og materielle omgivelsene. Individene utvikler kompetansene som har verdi i det samfunnet eller den kulturen som den enkelte bestemmer å leve i. Derfor har kompetansen blitt en sentral del av den menneskelige ressursen som Bourdieu (1997; 1992 i Nygren, 2004) kaller *kulturell kapital*. Hvis man investerer i riktig kompetanse, kan videre den kompetansen skape store inntekter for virksomheten og for samfunnet som helhet. Feilaktige investeringer eller manglende adgang til utvikling av relevant kompetanse kan dermed lukke samfunnet ut fra videre utvikling.

Uansett om forskningen på dette feltet ikke har utviklet seg så langt, er det viktig å forstå kompetansen som begrep i dagens samfunn. Min fremstilling av handlingskompetansebegrepet tar sikte på å forklare innholdet i begrepet og hvordan det kan utvikles. Drøftingen av kompetansebegrepet nedenfor er basert på Lai (2004), Lave (1998, 1991) og Wenger (1991, 1998) i Nygren (2004).

Lai (2004) beskriver kompetanse som samtlende kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre oppgaver i tråd med definerte krav og mål. Det å ha en kompetanse, er det samme som å ha et «potensial» til å gjøre noe, ble det også ment. Hvor stort dette potensialet er, avhenger av hvor kompetent en person eller gruppe er. Problemet med denne definisjonen som med de andre, er at den etterlater spørsmål om hvilke kunnskaper, holdninger og ferdigheter en bør ha, og på hvilken måte en skal delta.

I det sosiokulturelle perspektivet viser Lave (1998, Lave og Wenger, 1991, Wenger, 1998 i Nygren, 2004) til begrepet *situert læring*. Begrepet legger vekt på handlingsaspektet i forståelse av menneske og menneskets utvikling. Det sosiokulturelle perspektivet antar at læring skjer gjennom deltakelse og formidling (*mediering*) av kunnskap hvor menneske direkte eller indirekte samspiller med hverandre, og hvor deltakeren kan bruke i praksis ulike redskaper som lærebøker eller manualer. I tillegg kan deltakerne danne sosiale relasjoner ved formidling av informasjon i felleskapet.

Den tradisjonelle kognitive forskningen betrakter læring som reproduksjon av en gitt kunnskap eller som et individuell prosjekt som gir individuelle resultater. Resultanten (kunnskap og kompetanse) blir derfor abstrakt og allmenn. Da kan den situerte tradisjonens læringsforståelsen sammenfattes i følgende punkter:

1. Læringsprosessen er alltid situert i den konkrete sosiale konteksten som betyr at prosessen er tilpasset, og den er knyttet til de sosiale og kulturelle omgivelsene som den foregår i. Læringens resultat blir preget av overnevnt innflytelse.

2. Læring eller utvikling av kompetanse skjer gjennom deltakelse i felleskapet – såkalt praksisfellesskap. Da kan læring bli sett som en kollektiv prosess og resultatet er alltid preget av den kollektive prosessen.

Noen forskere har kritisert teoriene innenfor *situert læring* som ikke klarer å forklare overføring av læring fra en situasjon til en annen. Bereiters (1997) kritikk går ut på at man ikke klarer å gi en distinksjon mellom prosess og produkt.

Nygren (2004) mener at man må forstå utviklingen av profesjonell handlingskompetanse som en prosess over tid. Det er en prosess hvor personen deltar og lærer gjennom erfaring og praksisfellesskap over tid i løpet av han/henne yrkeskarriere. En slik overføring er mulig i de tilfellene hvor det finnes store forskjeller mellom de to fellesskapene. Dette kan få to viktige konsekvenser: For det første kan deler av kompetansen løsgjøres fra konkret handlingskontekst, samt fra den kollektive prosessen. Videre kan kompetansen overføres, modifiseres og brukes av individet til en annen situasjon eller kontekst. Da kan individet ta over tid i bruk avanserte kognitive og emosjonelle prosesser som en nødvendig del av sin læring.

I et fellesskap oppstår ofte konflikter og uenigheter. Wenger (1998) understreker at det som gjør et praksisfellesskap produktivt er ikke likhetene mellom deltakerne, men forskjellene. Deltakerens kompetanse kan både supplere og overlape hverandre, samt utvikle et felles identitet eller forståelse av andres syn. Den gjensidige måten å samhandle utvikles av forventningene om gjensidige forpliktelser.

Vi må også se kompetansen i forhold til konkrete personer og til de oppgavene som personen skal mestre ved bruk av den. Derfor er det viktig å forstå hva kompetansen rettes mot og hva den skal brukes til. For det første skal utøverens kompetanse rettes mot gjenstanden. I dette tilfelle er innvandrers behov for bistand og/eller veiledning. Derfor kreves fra veilederens side en bestemt (veilednings)kompetanse for at brukerens behov skal dekkes. Videre kommer handlingen til syne som et sentralt begrep i handlingskompetanse. Handlingen inngår i virksomheter som ivaretar kundenes behov. Handlingene utføres alltid fra en viss posisjon som bestemmer hvilket legitimitet eller handlingsrom personen har. Posisjonen som «det offentlige» utfører ovenfor innvandrere, er tatt i betraktning. For det andre skal kompetanses brukbarhet belyses.

Personlig kompetanse må sees som en del av den profesjonelle handlingskompetansen. Dagens samfunn krever at profesjonsutøverens følelser og verdimeslige holdninger er synlig til stede for å nå de faglige målene. Om man velger å ikke bruke personlig kompetanse, blir det umulig å mestre sine arbeidsoppgaver. Her kan spørsmålet om likebehandling komme til syne. Eriksen og Sajjad (2015) hevder at handlingene som utføres i lys av valgt skjønn kan anses som en trussel mot forvaltningslovens prinsipper om likebehandling og mot de grunnleggende demokratiske prinsippene. Holdninger kan direkte påvirke hvordan oppgaver utføres ifølge Nygren (2004)

Det kan konkluderes at det er fem hovedelementer som danner den grunnleggende strukturen i alle handlingskompetanser. Disse hovedelementene er kunnskaper, ferdigheter, kontroll over relevant ytre betingelse, identiteter og handlingsberedskaper.

Uansett hvilken definisjon man velger, vil kunnskap, ferdigheter og evner være kjernekomponenter i kompetansebegrepet på individnivå, viser Viak (2010 referert i Fafonotat, 2013:03).

I henhold med min problemstilling er det relevant å undersøke om holdningene (dvs. meninger, tro, følelser, antagelser, innstillinger) hos de ansatte i det offentlige kan påvirke måten oppgavene utføres. Profesjonsutøveres arbeid er å hjelpe menneske til å komme seg ut i relevant arbeid. Da kan deres kompetanse i å bistå og å sette i gang iverksatte hjelpetiltak, samt å følge opp den enkelte anses som avgjørende.

3. METODE

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for mine metodiske valg og valg av målgruppen. Først presenterer jeg undersøkelsens kontekst og hvordan jeg valgte ut deltakerne. Deretter klarlegger jeg særtegnen ved hvordan jeg samlet inn og analyserte datamaterialet mitt. Samtidig diskuterer jeg praktiske sider knyttet til intervjuprosessen. Etterpå drøfter jeg de etiske sidene generelt, og det å være forsker i eget felt.

3.1. Undersøkelsens kontekst

Siden EU/EØS-utvidelsen i 2004 har et stort antall europeiske arbeidere fått jobb på det norske arbeidsmarkedet. En SSB-analyse (2018/23) viser at innvandrere har vanskeligere for å komme i arbeid enn resten av befolkningen, og en større andel innvandrere er dermed arbeidssøkende. Denne andelen er om lag tre ganger så høy som for resten av befolkningen, og forskjellen har vært relativt uendret over tid. Innvandrere er overrepresenterte i konjunkturutsatte bransjer, og da er mer utsatt for å miste jobben. Begrensede språkkunnskaper og dårlig dokumentert formell og reell kompetanse kan gjøre det vanskelig å finne nye jobber. Når det gjelder velferdsytelser, er utbetalingene per innbygger lavere for innvandrere enn for den øvrige befolkningen.

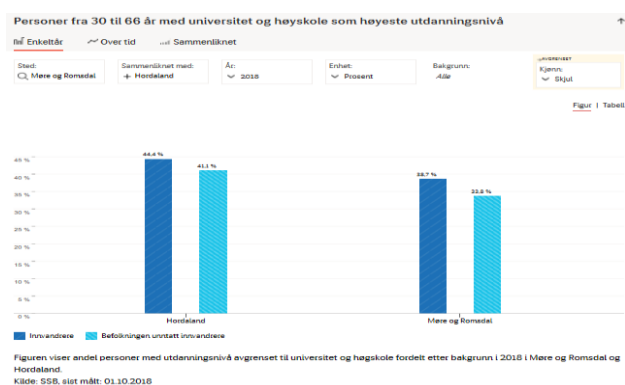
Likevel viser SSB-statistikken at nordmenn imidlertid er positive til både innvandrere og innvandring. De mest positive er kvinner, ungdom, mennesker med høy utdanning og folk i tettbygde strøk, og særlig de fra Oslo og Akershus. 31 prosent var helt enige om at innvandrere gjør en nyttig innsats i norsk arbeidsliv, mens 26 prosent var helt enige at arbeidsinnvandring er positivt for norsk økonomi.

Arbeidsmarkedets behovene kan også variere i fylkene. I Møre og Romsdal er det etterspørsel etter arbeidskraft i det offentlige innenfor helsesektoren, renhold, barnehage, skole (lærere og morsmålsassistenter) og i det private som butikk- og servicearbeider, snekker, tømrere, maskinister, elektrikere, industrifagarbeidere, rørleggere, helsefagarbeidere, digital- og IT kompetanse (utviklerkompetanse og systemkompetanse), ingeniører, tolkere, fiskeindustriarbeidere og arbeider i bygge- og restaurantbransjen. I forhold til akademia ble det nevnt at det er et lite arbeidsbehov, men likevel er det behov for all kompetanse, og særlig innenfor helse- og omsorgssektoren og utdanning. Det er en stor etterspørsel for de med ingeniør utdanning og dataingeniører, og særlig for de med digital kompetanse. Dessuten er det mangel på sykepleiere, helsefagarbeidere, lærere, psykologer og fagarbeidere: tømrere, bygg og anlegg og snekkere. Vanligvis rekrutterer bedriftene kvalifisert arbeidskraft utenfor

Norge. I Vestland ble det etterspurt kompetanse på alle feltene fra fagarbeidere til høyt utdannede og særlig innenfor maritim næring. De viktigste næringene i området er innenfor maritim næring (olje- og havsektoren), forskningsmiljø og reiseliv. Videre er det etterspørsel innenfor helsesektoren (lege, helsefagarbeidere og sykepleier), utdanningssektoren (barnehage og skole), konsulentbransjen, statsvitenskap, IT og spesiell programmering, datakunnskap, noen ingeniøryrke som oljeingeniører, samt innenfor elektromotorer, bygg og anlegg.

Det norske arbeidslivet stiller store krav til formell utdanning. I de fleste jobber kreves det at en minst har utdanning på videregående skolenivå, og et visst nivå av norskkunnskaper. Men rekruttering av innvandrere til næringslivet handler om vilje til å ansette personer med slik bakgrunn, vises i NIBR-rapport 2014:25.

I figur 3 vises at om lag 44 prosent av innvandrere som gav opplysninger om deres utdanning, har akademisk bakgrunn. Andelen varierer i de to fylkene fra tre til åtte prosent. Per 01.10.2018 vises i SSB statistikk at andel innvandrere med utdanningsnivå i Vestland er 44,4 % mot 41,1 % i lokal befolkning, mens i Møre og Romsdal er andelen på 38,7 % mot 33,8 i lokal befolkning. Det ble tatt hensyn til antall og andel personer mellom 30-66 år som har universitets- eller høyskoleutdanning som høyeste utdanningsnivå. Både kvinner og menn ble inkludert. Asylsøkere og personer på korttidsopphold i Norge er ikke med.



Figur 3 - Figuren viser andel personer med utdanningsnivå avgrenset til universitet og høyskole fordelt etter bakgrunn i 2018 i Møre og Romsdal og Hordaland. Kilde: SSB, sist målt: 01.10.2018

Et viktig spørsmål i denne sammenhengen er om det forekommer noen forskjeller av betydning i fordelingen på fagfeltet blant innvandrere med universitets-/høyskoleutdanning i forhold til befolkningen totalt på samme utdanningsnivå.

Studier viser at innvandrere ofte er overkvalifiserte for den jobben de har i forhold til befolkningen for øvrig, og er overrepresenterte i yrker uten krav til utdanning. De jobber

oftere ufrivillig deltid og har oftere korttidsengasjementer enn andre. En studie av overkvalifisering blant innvandrere mellom 2007 og 2012 viste at blant innvandrere fra landsgruppe 1 som hadde høyere utdanning, var 43 prosent ansatt i yrker som ikke krevde høyere utdanning. Tilsvarende andel blant befolkningen for øvrig med høyere utdanning, var 11 prosent. I en spørreundersøkelse fra 2016 oppgir 23 prosent av innvandrere å være overkvalifiserte, mot 13 prosent i øvrig befolkning.

Det finnes ingen fullgode statistikker over denne kategorien ettersom innvandrerne har kommet til landet på forskjellige måter, med varierte grunner og ulik utdanningsbakgrunn. Min interpolasjon antyder at av de 790.497 personer (9. mars 2020) med innvandringsbakgrunn som lever i Norge, har 347 819 (44 %) av dem høyere utdanning. Av 347 819 med høyere utdanning jobber fortsatt 149.562 (43 %) i yrker som ikke krever høyere utdanning. Jeg måtte interpolere fordi taller ikke er lett tilgjengelig i NAV og SSBs statistikk.

På grunn av en manglende statistikk som kan belyse fordelingen på fagfelt blant innvandrere med universitets-/høyskoleutdanning i forhold til befolkningen totalt på samme utdanningsnivå, har jeg selv laget en oversikt over andel ansatte med innvandringsbakgrunn som jobber i de offentlige institusjonene som jeg har forsket i. Det ble valgt å ta hensyn til de som har fast ansettelse. Min målgruppe var selvfølgelig innvandrere med høyere utdanning, og ikke de som er født og vokst opp i Norge som noen av informantene mine ville ta med. Denne kategorien var også utelukket. Jeg vil understrekke at det er relative tall på grunn av usikkerheten rundt tellemåten. Noen inkluderte alle ansatte – for eksempel de som jobber i administrasjon, barnehage eller reinhold. Mens de andre kunne begrense seg til oppgavens målgruppe. Jeg vil nevne at det er usikkerhet om hvor mange som arbeider i relevante stillinger i forhold til deres utdanning. Jeg brukte formelen $X = \text{tall ansatte med innvandringsbakgrunn} \times 100 / \text{tall alle ansatte i bedriften} = \%$.

Fylke	Det offentlige	Tall ansatte	Tall ansatte med	
			innvandrings bakgrunn	Prosent
1.	2.	3.	4.	5.
Vestland	Voksenopplæring	30	2	6,66 %
	Voksenopplæring	182	18	9,89 %
	NAV	10	1	10 %
	NAV	230	-	-
	NAV	56	7-8	14,29 %
	Karriere	7,5	0	0 %
	Karriere	3,5	0	0 %
Møre og Romsdal	Voksenopplæring	8,5	1	11,76 %
	Karrieresenteret	10	1	10 %
	Voksenopplæring	70	4	5,71 %
	NAV	30	0	0 %
	NAV	114	9	7,89 %
	Karriere	120	30	-
	Karriere	4	0	0 %
		527,5	44	44 x 100 / 527,5 = 8,34 %

Tabell 1. Andel ansatte med innvandringsbakgrunn i det offentlige

Som vist i tabell 1, ser vi at om lag 8,34 prosent innvandrere med høyere utdanning jobber i det offentlige. Hvis vi tar hensyn til at 18,2 prosent av befolkningen har innvandringsbakgrunn og de som yter tjenester også har flerkulturell bakgrunn, burde derfor andelen ansatte med en annen bakgrunn i det offentlige være jevnt fordelt for å kunne gjenspeile det flerkulturelle samfunnet i Norge. Hvorfor det er slik, vil jeg gjerne belyse nedenfor.

3.2. Deltakere

Som nevnt ovenfor, hadde jeg valgt å intervju primært eksperter/ledere i det offentlige og ikke innvandrere selv. Derfor var mine informanter NAV, Voksenopplæringscenter og Karrieresenter fra to fylkeskommuner: Møre og Romsdal og Vestland. Jeg hadde valgt de to fylkeskommunene, for det første så ble begge fylkene lett tilgjengelig på grunn av personlig tilhørighet til begge fylkeskommunene, og for det andre så ønsket jeg å få en litt bredere

oversikt for å sjekke om det kan være avvik på hvilke tiltak som blir satt inn i de to fylkene. Jeg hadde intervjuet primært i den vestlige delen av Møre og Romsdal fylke eksklusiv Nordmøre, og i den sørlige delen av Vestland. I tillegg ble det gjennomført et intervju med et NAV- kontor som befant seg utenfor valgte fylkesgrenser, og som senere hadde vært bestemt å utelates.

Grunnet anonymisering ble det bestemt å ikke presisere hvilken alder eller kjønn har mine informanter. Samtidig var det bestemt å ikke bli tatt hensyn til diskriminerings- eller integreringsbegrepet. Prosjektet ønsket å innhente relevant informasjon om hvordan det offentlige hjelper menneske med utlandsbakgrunn til å komme seg ut i relevant arbeid. Denne informasjonen vil kun bli brukt til formålet med denne studien. Jeg har valgt å belyse dette temaet gjennom kvalitative intervjuer med 13 informanter som jobber i de overnevnte fylkene. Ved transkribering av intervjuene, fikk deltakerne et referansenummer. Det tilsvarer til den enkelte deltakeren fra 1 til 14 (som vist i tabell 2). Alle navn har blitt forandret.

Kategori	Fylke	Referansenr.	Navn	Alder	Stilling	Bakgrunn	Utdanningsnivå
NAV	M&R	7	Marius og Elena	40-50 60-70	Ledelse og foretaksleder	Norsk	Master og Bachelor/videregående
	M&R	1	Ann-Helen og Marie	20-30 30-40	Rettleier og førstekonsulent	Norsk	Bachelor og bachelor
	Vestland	14	Emilie	40-50	Seniorrådgiver	Norsk	Bachelor
	Vestland	12	Ingrid	40-50	Avdelingsleder	Norsk	Bachelor/master
	Voksenopplæring	M&R	6	Anna	50-60	Rektor	Norsk
M&R		3	Tonje	40-50	Rektor	Norsk	Bachelor
M&R		2	Markus	40-50	Rektor	Norsk	Master
Vestland		11	Robert	30-40	Fagleder	Norsk	Master
Vestland		9	Bendik	40-50	Rektor	Norsk	Master
Karriere	M&R	4	Fredrik	40-50	Ledelse	Norsk	Bachelor
	M&R	8	Tore	50-60	Leier	Norsk	Master
	Vestland	13	Trond	40-50	Leier	Norsk	Bachelor
	Vestland	10	Jan	50-60	Veileder	Norsk	Veiledning

Tabell 2. Oversikt over deltakerens-identifikasjon

3.2.1. Seleksjon av informanter

NAV, Voksenopplæringscenter og Karrieresenter er offentlige virksomheter som har som hovedmål å bistå også innvandrere fra EU/EØS-land til å komme seg ut i arbeid, ifølge Regjeringen inkluderingsstrategi (2019-2022).

Det har vært valgt Voksenopplæring som tilbyr språkopplæring til voksne innvandrere, NAV som spiller en sentral rolle i rekruttering av arbeidskraft til både offentlig sektor og til det private næringslivet lokalt, samt Karriereveiledning som skal hjelpe personer til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere.

I kategorien menneske med utlandsbakgrunn vil inkluderes de som kommer fra EU/EØS-land. For å avgrense dette i utgangspunktet store og mangefasettete bildet, har jeg i min studie utelukkende selektert hovedkriteriene for bruk av begrepet høyt utdannet innvandrere med følgende: De var født utenfor de nordiske grensene (til dømes utenfor Norge, Danmark og Sverige) av 2 utenlandske foreldre. Den akademiske utdanningen skal være fullført utenfor skandinaviske land og være godkjent av NOKUT. De har et annet morsmål enn et skandinavisk språk, har oppholdstillatelse og er motivert til å skaffe seg jobb i Norge. En definisjon av begrepet innvandrere er gitt i kapittel 2.1. Det skal ikke tas hensyn til kjønn, religion, nasjonalitet eller til diskrimineringsbegrepet.

3.2.2. Rekrutteringsstrategier

Homogenitet er et av de kriteriene som nevnes i faglitteraturen når det gjelder valg av grupper som det skal fokuseres på. Informantene kan for eksempel velges ut etter bestemte kriterier. Informantene mine representerer ulike yrker og sektorer i arbeidslivet, men de forenes av samme mål. De er eksperter/ledere i det offentlige som har erfaring med denne målgruppen, og det er de som hjelper eller kommer i kontakt med mennesker med utlandsbakgrunn fra EU/EØS-land for å kunne bistå dem til å komme seg ut i relevant arbeid. Alder, navn, kjønn, diagnoser og eventuelle spesielle hendelser var i dette tilfellet ikke viktig, og ble utelatt.

Informantene mine ble funnet slik: Noen få av dem kjente jeg fra før gjennom forskjellige messer eller bekjentskap, andre ble funnet ved hjelp av snøballmetoden (ved hjelp av mine bekjente, på LinkedIn og Facebook), og noen av dem har jeg funnet gjennom kontakt med de offentlige etatene.

3.3. Instrumenter

Deltakernes erfaringer, holdninger og refleksjoner rundt problematikken vil bli utforsket gjennom semi-strukturerte intervjuer ved hjelp av en intervjuguide med åpne spørsmål.

3.4. Fremgangsmåte

Etter godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata (heretter omtalt som NSD) begynte jeg prosessen med å ta kontakt med de offentlige etatene. Deretter formidlet jeg studien til både NAV, Voksenopplæringscentre og Karrieresentre med sending av en epost som inneholdt et introduksjonsbrev. I introduksjonsbrevet ble det gitt en kort presentasjon av masteroppgaven, om anonymitet, taushetsplikt, frivillighet og målet med prosjektet. I tillegg prøvde jeg å avtale et intervjumøte. Om jeg ikke fikk svar innen en uke, sendte jeg en ny påminnelse per e-post. Noen ganger måtte jeg presentere meg personlig for å få dette til. Noen deltakere var villige til å komme i gang med intervjuet, og de tok kontakt med meg både på telefonen eller epost. Mens andre vil ikke stille opp fordi de antok at de ikke hadde erfaring med denne kategorien. I Møre og Romsdal var det fire deltakere som hadde etterspurt intervjuguiden på forhånd. I Vestland var det ingen deltaker som sendte etterspørsel etter intervjuguiden.

For å komme i kontakt med NAV, brukte jeg både LinkedIn og min personlige veileder. Da fikk jeg tilbakemelding om å ta kontakt med dem på telefon fordi vedkommende ikke hadde tid til å lete etter nødvendig informasjon. Deretter tok jeg kontakt med NAV på telefon, og da fikk jeg en e-postadresse hvor jeg kunne forklare hva prosjektet handlet om.

De største utfordringene møtte jeg i Møre og Romsdal fylke. For det første sendte jeg en del eposter for å komme i kontakt med rette personen som kunne ha erfaring med min målgruppe. Men fordi jeg ikke fikk noe tilbakemelding, måtte jeg ta kontakt både på telefon, personlig eller epost med de som hadde kommunal- eller fylkesansvar. For det andre var det en deltaker som trakk seg etter avtalt intervju fordi spørsmålene var for omfattende. En annen deltaker mente at problemstillingen ikke er «hverdagslig hos dem». Mens en annen påsto at vedkommende «tror ikke at den kommunale etaten er rett instans til å svare» på mine spørsmål. Deretter måtte jeg ta kontakt med kommunen for å få den største offentlige etaten til å stille opp til intervjuet. For det tredje hadde jeg et ønske om å intervju Karriere Møre og Romsdal. Men når jeg tok kontakt med dem, vil de ikke stille opp til intervju. De antok at de «sitter dessverre ikke på slik informasjon eller kunnskap» og at deres hovedfokus er på dem som går på videregående for å prøve å få dem ut i arbeidslivet. De har rådet meg å ta kontakt med flyktning-tjenesten, private aktører og voksenopplæringen i kommunene. I denne

forbindelse tok jeg kontakt med fylkesrådmannen som sa seg villig til å svare på en del spørsmål. Det har vært en utrolig opplevelse å bli kjent med ham. At han tok seg tid til å snakke med meg og høre hva som var problematikken, har vist meg at det fortsatt er håp. Videre hadde jeg tatt kontakt med en av de anbefalte private aktører, men den påsto at de «har lite eller ingen erfaring» med denne kategorien, og derfor kunne de ikke stille opp til intervju. Jeg valgte å intervjuer en privat aktør som den eneste muligheten for innvandrerne i Møre og Romsdal fylke til å få en kvalifisert karriereveiledning.

3.4.1. Intervjugjennomføring

Intervjuene ble gjennomført i perioden januar-februar 2020 og til forskjellig dato, tid og sted som var praktisk og trygt for både deltakeren og forskeren. Praktiske hensyn til intervjuet er viktig for både deltakerne og forskeren. Det å kreve minst mulig av dem tidsmessig og økonomisk var viktig for meg.

Det ble gjort totalt 14 intervjuer hvor intervjutiden lå mellom en og en halv time. Jeg hadde først intervjuet i Møre og Romsdal fylke, og videre hadde jeg fortsatt med å intervjuer i Vestland fylke. Det var gjennomført fem intervjuer med NAV, fem intervjuer med Voksenopplæringscentre og fire intervjuer med Karrieresentre.

Siden ikke alle informanter hadde sitt eget kontor i valgte område, ble derfor to intervjuer gjennomført på telefonen. Tolv intervjuer ble gjennomført ansikt til ansikt og i en til en-spørsmål med de sentrale ekspertene/lederne som jobber tett med innvandrerne. De siste intervjuene ble tatt på informantens arbeidssted noe som var ideelt for meg. Det å kunne se hvordan arbeidet gjennomførtes, var nyttig for mitt prosjekt.

3.5. Analyse av datamaterialet

3.5.1. Tematisk analyse

For å ivareta aspektene som mine informanter har beskrevet under intervjuene, valgte jeg å benytte meg av tematisk analyse som er beskrevet av Braun og Clarke (2006). Tematisk analyse er en allment brukt kvalitativ analytisk metode, mener Byatzis (1998) og Roulston (2001 referert i Braun og Clarke, 2006). Videre vises at bruk av tematisk analyse er fordelaktig, ettersom det er en velegnet metode for å identifisere, analysere og rapportere tematiske mønstre i kvalitative datamaterialer.

En av fordelene med tematisk analyse er fleksibiliteten, samt et nyttig analyseverktøy som gir oversikt og innsikt i komplekse forskningsmaterialer. For forskere med lite erfaring er metoden til god hjelp. En annen fordel er at analysen kan si noe om ulikheter og likheter på

tvers av datasettet. En ulempe ved tematisk analyse er nettopp fraværet av klare, konkrete retningslinjer og vage beskrivelser av hvordan metoden har blitt brukt på dataene. En annen svakhet er at den ikke kan si noe om språkbruk under samtaler, og derfor kan begrense tolkingsverdien hvis den ikke brukes innenfor eksisterende teoretisk rammeverk.

Det kan derfor være hensiktsmessig å gjøre analysene innen et eksisterende teoretisk rammeverk som gir ytterligere føringer for analysen. Å presentere tydelig hvordan analysen blir gjort i rapportering av resultatene, er viktig, samt det å holde fokuset på problemstillingen. I det følgende vil jeg beskrive analyseprosessen for datamaterialet som ble gjort i denne studien.

3.5.2. Analyseprosessen

I det følgende vil jeg redegjøre for hvilke beslutninger som ble tatt gjennom analyseprosessen, med hjelp av Braun og Clarkes (2006) seks trinn for tematisk analyse. Dette vil gi leseren mulighet til selv kunne vurdere hvordan forskningsprosessen ble gjort og hvordan forskningsresultatene ble analysert. De 6 trinnene er følgende: Trinn 1: bli kjent med dataene, Trinn 2: generere innledende koder, Trinn 3: søke etter temaer, Trinn 4: gjennomgang av temaer, Trinn 5: definere og navngi temaer og Trinn 6: produsere den skriftlige analysen.

Trinn 1: Bli kjent med dataene

Allerede under intervjuene og ved transkripsjonen begynte jeg å bli kjent med intervjumaterialet. Fra det første intervjuet har jeg lagt vekt å sette ord på det som bli sagt, å stille spørsmål, samt å prøve å finne forståelse av dataene.

Etter transkriberingsprosessen ble gjort, ble hvert intervju gjennomgått for å gi et godt overblikk over datamaterialet. Ved gjennomføring av hvert intervju hadde jeg forberedt meg og skrevet ned notater og nøkkelord som ble gjentatt. Etter hvert gjennomført intervju skrev jeg umiddelbart ned mine følelser og inntrykk i kontakt med det offentlige. I etterkant av transkripsjonen markerte jeg beskrivelsene, samtidig skrev jeg refleksjoner knyttet til det som ble sagt. Til dømes noterte jeg spørsmål knyttet til handling, holdning, mening og antakelse, og prøvde å forstå hva som kunne ligge bak uttalelsen: Er deltakeren redd for å si det hun egentlig mener? Forstår vedkommende spørsmålet? Svarer deltakeren på spørsmålet eller prøver å unngå svaret? Det er klart at som representanter for det offentlige, måtte de ta hensyn til institusjonens etiske verdier, samt til diskrimineringsloven. Etter transkriberingen lagde jeg et tankekart med stikkord som jeg tenkte då at jeg kunne bruke videre i analyse prosessen.

Den nyttige arbeidsprosessen med hvert enkelt intervju gav med muligheten til å bli kjent med datamaterialet.

Trinn 2: Generere innledende koder

Koder identifiserer en funksjon i dataene (semantisk eller latent) som er interessant for analytikeren, anslår Boyatzis (1998 referert i Braun og Clarke, 2006). Intervjuene ble så kodet i programvaren NVIVO 12 Pro. NVIVO 12 programmet gjorde det mulig å opprette et prosjekt med filer som inneholdt koder (nodes), og kategorier av koder. I denne fasen er det viktig å sikre at alle interessante dataekstrakter er kodet, og deretter sortert i lag innenfor hver primær kode. Kodingen har i høy grad lettet arbeidet mitt. Ved at intervjuene var inndelt i 3 deler på forhånd (jmf. intervjuguiden), var det enkelt å ta for seg en og en del og kode ut fra dette. Det var tagget og navngitt valg av tekst i hvert dataelement. Første del av intervjuene handlet om «kunnskap» hvor jeg identifiserte en del koder for å markere erfaringer med lignende tematikk under denne overordnede tematikken. Del to av intervjuet handlet om «evner og holdninger», og siste del som jeg valgte å kalle «tiltak», fulgte det samme mønster for å identifisere relevante koder for min problemstilling. Som det går frem nedenfor, ble tematikk fra del 1 og 2 ikke holdt atskilt senere i analysen, mens del 3 ble det brukt atskilt for senere drøfting.

Trinn 3: Søker etter temaer

Etter kodingen var gjort, startet idemyldringen i forhold til tematisk inndeling. Fase 3 begynte når alle datoene var kodet og sorterte. Da satt jeg igjen med en lang liste med koder som jeg hadde identifisert på tvers av analysert datasett. Utsagnene fra kodingen ble plassert under de valgbestemte kategoriene, mens noen ble plassert under flere kategorier for å unngå å miste data og ikke utelukke noen data på dette stadiet i prosessen. Det ble vurdert en sortering av de forskjellige kodene i potensielle temaer som kunne danne et overordnet tema. Jeg satt igjen med følgende åpne temaer: kompetanse, kunnskap, holdning, forventning, språk, erfaring, mening, kartlegging, tilrettelegging, konformitetspress, sosiale og kulturelle kunnskaper og utfordring. Ved bruk av visuelle representasjoner som tankekart lagget jeg tre hovedtemaer. Disse var: «forventinger og holdninger», «erfaringer og kunnskaper» og «tiltak».

Trinn 4: Gjennomgang av temaer

Etter å ha sammenlignet kodene på tvers av datasettet, så jeg at flere koder kunne sløs sammen. Fase fire innebærer en raffinert sortering av de temaene. Patton (1990 referert i Braun og Clarke, 2006) viser til to kategorier: Intern homogenitet og ekstern heterogenitet. Intern homogenitet innebærer gjennomgang og raffinering av de kodede dataekstraktene. Det

betyr at jeg leste alle de sorterte ekstraktene og vurdert om de dannet et sammenhengende mønster. Til dømes ble koden «det uformelle» dratt fra kategorien «sosial og kulturell kompetanse» til «kompetanse». Ekstern heterogenitet innebærer gjennomgang og raffinering i forhold til hele datasettet. Her ble det vurdert gyldigheten av individuelle temaer i forhold til datasettet. Derfor var det nødvendig å lese hele datasettet på nytt for å finne ut hva temaene er, hvordan de passer sammen og hva de forteller eller handler om. Slike koder ble dratt på kryss og tvers i min analyse, før jeg til slutt satt igjen med en ny og forkortet liste. Temaene som jeg satt igjen med var: «kunnskap», «forventing og holdning» og «tiltak», med følgende kategorier.

Trinn 5: Definere og navngi temaer: om handlingskompetanse og konformitetspress teorier

Den femte fasen begynner når man har en tilfredsstillende tematisk oversikt over datamaterialet. Tuckett (2005, referert i Braun og Clarke, 2006) hevder at en tidlig bruk av litteraturen kan forbedre analysen ved å holde fokuset på de nødvendige dataene. I fjerde fase satt jeg igjen med tre åpne hovedkategorier hvor alt datamaterialet har blitt fordelt. Her ble det viktig å identifisere essensen av hva temaet handler om og bestemme hvilket aspekt av dataene hvert tema fanger opp. For eksempel ble hovedtemaet «forventinger» delt inn i undertemaer «det å klare seg selv», «det å være proaktiv» og «det å være konkurransedyktig». Hovedtemaet «kunnskaper om utfordringer» fikk undertemaer som «det formelle» hvor NOKUT godkjenning, rigide ansettelsesregler ble tatt med, mens under «det uformelle» har jeg sett det som nødvendig å vises til «det å ha behov for støttefunksjoner», «språkkompetanse», «sosial- og kulturellkompetanse» og «veiledningskompetanse».

Her var det viktig å vurdere hvordan det temaet passet inn med å ta hensyn til den generelle problemstillingen og å knytte den opp til teorien. Eksempelvis ble teorien om handlingskompetanse relevant i forhold til å forstå tematikken som var sentral i hva det offentlige gjør for målgruppen. Et eksempel her kunne gis bistanden det å være konkurransedyktig på det norske arbeidsmarkedet som kunne inkludere både de formelle og de uformelle egenskapene. Et annet eksempel på teori som fordyper forståelsen, er konformitetspress-teorien. Mine informanter sier at det å søke trygghet og lik behandling blir tatt med. Altså hvordan gjøres denne jobben.

Trinn 6: Produsere det skriftlige arbeidet

Braun og Clarke (2006) mener at den siste fasen begynner når man har et sett med fullt utarbeidet temaer og innebærer den endelige analysen. Skrivningen begynte i fase en, og

fortsatte gjennom hele analyseprosessen. Om de tidligere nevnte trinnene (1-5) var tidkrevende, så var det siste trinnet (6) krevende for meg som forsker. På grunn av et så omfattende materiale måtte jeg tenke nøye på hva jeg ønsket å ha med, og hvordan jeg skulle strukturere den store mengden av materialet. I denne fasen var det viktig å velge ut hvilke sitater og utdrag fra intervjuene jeg skulle senere bruke. Jeg begynte å finne ut ytringer som belyste essensen i temaet og hvordan temaet hang sammen med teorien. Det har vært en utfordring.

3.6. Etiske betraktninger

Studien startet når godkjenningen for å gjennomføre studien ble gitt av Norsk senter for forskning (NSD). I desember 2019, tre dager etter innsending, ble studien godkjent av NSD.

3.7. Reliabilitet og fleksibilitet

Det å forske i sine nære og kjente omgivelser krever bevissthet og refleksjon rundt egen rolle. Repstad (2007) mener at det finnes mange fallgruver i «å miste den akademiske distansen», men det kan også være en styrke. Ettersom temaet i denne oppgaven også angår meg, er det naturlig at jeg forsker i mitt eget felt.

For å belyse hva som kan ligge bak arbeidsledigheten av denne kategorien, er det nødvendig å beskrive min erfaring som både menneske med utlandsbakgrunn og norsk statsborger på det norske arbeidsmarkedet.

Jeg kan beskrive meg selv som en innvandrер med høyere utdanning. Jeg flyttet til Norge for ca. fem år siden med et sterkt ønske om å bli integrert i det norske samfunnet. Det var viktig for meg å kunne bidra i lokalmiljøet der jeg bodde. Fra starten tok jeg kontakt med Arbeids- og velferdsforvaltningen (heretter omtalt som NAV) for å finne ut hvordan jeg kunne benytte min utdanning i det norske arbeidsmarkedet. Da fikk jeg tilbakemelding fra NAV at de ikke prioriterer innvandrerne fra EU/EØS-land, og det samme svaret fikk jeg også fra NAV fem år senere. De antok at jeg kan klare meg selv. Derfor prøvde jeg selv å finne veien videre til et relevant arbeid. Med en gang begynte jeg å følge språkopplæring på Voksenopplæring. Etter fem måneder måtte jeg avslutte opplæringen på grunn av manglende individuell tilrettelegging. I tillegg tok jeg kontakt med fylkets karrieresenter, men fikk tilbakemelding at de ikke kunne hjelpe meg på grunn av manglende kompetanse. Senere i møte med arbeidsgiveren fikk jeg følgende kommentarer: «Du kan komme neste år når du kan (snakke) bedre norsk», «Jeg har sett på bildet at du ikke ser norsk ut» eller gjentatte ganger «Vi nordmenn ...», for eksempel «Vi nordmenn liker når en person flytter til vårt land at

han/hun snakker godt norsk» eller «Vi er på jakt etter en som passer inn i vår bedrift». Samt har jeg ofte blitt sammenlignet med andre nasjoner, til dømes «du snakker godt norsk i forhold til de som kommer fra ...» og eksemplene her kan være mange.

Som sagt ovenfor, har jeg fått kunnskap om forskningstemaet gjennom rollen som innvandrere. Jeg må innrømme at de negative opplevelsene, samt tilbakemeldingene jeg har fått på stedet jeg har vært bosatt, har sterkt preget meg. Jeg er helt sikker på at jeg ikke er den eneste som har blitt påvirket av den tunge og krevende belastningen som gis av samfunnet på det enkelte individ med innvandringsbakgrunn. Om man er innvandrer, legges det ofte vekt på opprinnelsesland, samt den enkeltes bidrag (økonomisk sett) i det norske samfunnet. Mine grunntanker og verdier som menneske er at jeg alltid har ønsket å hjelpe mine medmenneske, samt å bidra til det lokale samfunnet hvor jeg er bosatt.

Med tanke på datainnsamlingen, var det dermed en ekstra utfordring å ta kontakt med det offentlige særlig etter så mange år med negative tilbakemeldinger. Samtidig det å begrense og vurdere relevansen til materialet som skulle tas med og deretter struktureres. Jeg måtte anstrenge meg for å skrive, ta kontakt på telefon eller møte dem personlig. Heldigvis følte jeg ofte at jeg var godt tatt imot. Men noen ganger måtte jeg innrømme at jeg hadde en klump i magen. Makten som noen brukte ovenfor dem som trenger bistand, har jeg følt bestandig i møte med få deltakere. Når det gjelder analysen, var det også en utfordring å passe på å holde en forskers analytiske distanseblikk. Det å studere i egen virkelighet kan medføre at man kan bli påvirket av egne opplevelser, og da er det vanskelig å se noe nytt.

Alle intervjuene ble utført på norsk. Det som var uventet og ekstra utfordrende var at ved noen anledninger var det vanskelig for meg som ikke har norsk som morsmål å skjønne meningen, og derfor måtte jeg stille noen ekstraspørsmål. Alle deltakerne hadde høyere utdanning, og det intellektuelle nivået var høyt. Derfor var både det behjelpelig og lærerikt når jeg hørte på intervjuene gjentatte ganger i analyseprosessen.

Det mest utfordrende for meg i dette prosjektet har vært å ikke stemme med og si meg enig eller uenig med informantenes påstander. En viktig del av min forskerrolle har vært å stille meg så åpen som mulig og ikke være forutinntatt. Jeg har prøvd å være nøytral, og har brakt med meg erfaringene som jeg har tilegnet meg så langt. Og særlig når resultatene skal tolkes og ved vurdering av det som skal gjøres for å komme fram til en forenklet og mer gjennomførbar løsning for å få innvandrene raskest mulig ut i arbeidslivet, og som kan bidra til det norske samfunnet. Således har det vært en utfordrende prosess. Selv om jeg føler at nærheten min til feltet har vært positivt for prosjektet, har jeg på forskjellige tidspunkt ønsket meg mer avstand.

4. RESULTATER

Som nevnt ovenfor har denne oppgaven tatt for seg hvordan det offentlige hjelper menneske med utenlandsk-bakgrunn til å komme seg ut i relevant arbeid. I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for erfaringene som veiledere hadde med målgruppen. I kapittel 3 viste jeg til tre hovedkategorier hvor hovedtemaet «forventinger» ble delt inn i undertemaer «det å klare seg selv» og «det å være konkurransedyktig». Hovedtemaet «kunnskaper om utfordringer», fikk undertemaer som «det formelle» hvor NOKUT godkjenning og rigide ansettelsesregler ble tatt med. Under «det uformelle» har jeg sett det som nødvendig å vises til «det å ha behov for støttefunksjoner», «språkkompetanse», «sosial- og kulturellkompetanse» og «veiledningskompetanse». I det følgende vil disse presenteres og drøftes, hver med sine underliggende tematikker.

4.1. Informantenes forventinger og holdninger

4.1.1. Generelle forventinger

I det følgende skal jeg drøfte forventningene som det norske samfunnet krever av menneske med utenlands-bakgrunn med høyere utdanning.

Det å klare seg selv

«Så blir forventingen til det norske samfunnet at innvandrerne fra EU/EØS-land skal kunne klare seg selv. Fordi de er arbeidssøkere på fritt, trenger de ikke nødvendigvis hjelp.»

(Tonje)

Flere av informantene mine påpekte tydelig hvilke forventninger som stilles fra det norske samfunnet til målgruppen. De fleste antok at de som hadde flyttet til Norge, anses som selv hjelpende. Fordi de har flyttet etter eget initiativ, har de både mulighet og kompetanse til å komme seg ut i arbeid på egen hånd. Det å klare seg selv innebærer å være selvstendige arbeidstakere som kan søke jobb uten hjelp, å skaffe seg informasjon selv om de mulighetene som finnes på det norske arbeidsmarkedet, eller å finne ut på egen hånd deres rettigheter. Som eksempler ble gitt det å registrere seg selv hos NAV, eller det å kunne sine rettigheter i arbeidslivet. Samtidig må innvandrere arbeidet med de formelle og uformelle egenskapene. De må finne ut selv og forstå hvordan arbeidslivet fungerer i Norge. Det å jobbe aktivt for å finne ut hvordan gapet kan dekkes, blir også forlatt til den enkelte. Informantene mine tok også fram at de selv må finne ut hvordan systemet fungerer i Norge, og særlig på den plassen hvor man bor. Ifølge Fosslund og Aure (2011) har norske arbeidsgivere visse forventinger til

de med høyere utdanning. Det forventes å vise relevant allmennkunnskap og selvstendighet ut over det feltet en har utdanning fra.

Viktigheten av å skaffe seg norsk nettverk er understreket. Det å bygge nettverk er en viktig nøkkel for å lykkes i arbeidslivet, og særlig på landsbygda. Det stemmer med Hansens (1997) forskning som fant ut at over 50 prosent av jobbene i Norge er tildelt gjennom nettverk.

Det å være konkurransedyktig

Flere informanter vektla viktigheten av å være konkurransedyktig på arbeidsmarkedet. Dette innebærer komplekse forhandlinger av den enkeltes anvendbare kompetanse med potensielle arbeidsgivere, ifølge Csedo (2008). Det å være konkurransedyktig betyr at man må ha gode tilpasningsevner, kan fremme kompetansen sin på norsk og har kunnskaper om det norske samfunnet, samt har norsk arbeidserfaring.

«Det er viktig at de må kunne språk og skjønne systemet hvor de søker jobb. De må ha en relevant utdanning og de må være konkurransedyktige» (Marius og Elena)

Det å ha samfunns- og kulturellkunnskaper er en annen ferdighet som er etterspurt på det norske arbeidsmarkedet.

«Når utdanningen er godkjent, så er det ikke likevel gitt at man får jobb. Det handler om disse andre komponentene som språk, kultur og systemforståelse, samt nettverk.»
(Markus)

Flertallet understreket viktigheten av de formelle og uformelle reglene på en arbeidsplass som en viktig del i arbeidslivet. Det å ha kunnskap om og forstå det norske samfunnet, norsk kultur og språk er en del av den uformelle kompetansen som innvandrere må ha, mente Markus og Bendik. Det å bli kjent med den norske sosialiseringprosessen lærer man i kontakt med andre. Uformell kompetanse kan inkludere fagkunnskaper, faglige vurderinger eller karriereferdigheter. Fagkunnskaper er en del av hverdagsjobben, og da er det viktig å ha kunnskap om hvordan kultur og system fungerer som ikke nødvendigvis er bokkunnskap, men som er kunnskap som er kulturbetinget. Fredrik og Anna antok at karriereferdighetene handler om forståelse av det norske samfunnet og norsk arbeidsliv. Det å forstå grunnleggende norske verdier og normer, må man også kunne. At Norge har lav korrupsjon er en av verdiene som ble trukket fram, samt den frie dialogen i norsk arbeidsliv. Likevel mentes innvandrernes opplevelse av kultursjokk. At de har med en forestilling om at det i Norge ikke finnes vennskapskorupsjon. Men de finner fort ut at nettverket teller mer en

kompetansen som vedkommende, sa Tore, Bendik og Emilie. Det norske arbeidslivet har en sosialdemokratisk tilnærming som ble sett som det eneste tjenetegnet i norsk arbeidsliv i forhold til andre land. Arbeidsgiverens forventinger til sine medarbeidere kan oppleves forskjellig. På en side forventer den norske arbeidsgiveren fra sine ansatte å være selvstendig og ved behov å komme med innspill. På den andre side kan arbeidssøkeren ha ulike forventinger fra sin arbeidsgiver. Det ble antatt at det kan oppstå misforståelse på grunn av sosial og kulturell forvirring hvor manglende forståelse av de uskrevede reglene på arbeidsplassen eller forskjellige forventinger til lederen og til seg selv, kan medvirke. Derfor arbeider det offentlige nøye med de grunnleggende sosiale og kulturelle ferdighetene.

Tonje, Markus og Elena forklarte at det å være tilpassingsdyktig innebærer at innvandrere må tilpasse seg til det norske samfunnet.

«Det å tilpasse seg og å bli en del av et integrerende samfunn.» (Marius og Elena)

4.1.2. Holdninger

I min masteroppgave handler en av teoriene om handlingskompetanse. Da er det viktig å trekke fram holdningene som mine deltakere viste i møte med denne kategorien. Holdninger kan direkte påvirke hvordan oppgaver utføres, og derfor er en viktig faktor i vurderingen av personens kompetanse. Det kommer særlig til uttrykk i arbeidsoppgavene som har med menneskebehandling å gjøre ifølge Nygren (2004). Informantene satt lys på to viktige verdier: Å søke trygghet og likestilling på det norske arbeidsmarkedet.

Det å søke trygghet

Manglende kunnskap om land- eller vedkommendes-bakgrunn, kultur eller utdanningsinnhold gjør arbeidsgiveren skeptisk til å ta imot innvandrere. De kan også bli påvirket av media, nabo, nettverk eller av ulike opplevde erfaringer med forskjellige målgrupper. Det offentlige debatten spiller også inn. Noen politikere har skapt en negativ holdning til innvandrere. Det kan føre til et negativt syn. Å vise frem innvandrere som en ressurs, ble nevnt som en viktig forutsetning for å lykkes i arbeidslivet.

«Den generelle skepsisen som den offentlige debatten ofte blir gjennomsyrt av og som skaper negativ stemning ovenfor innvandrere. Det er det verste og det største problemet. Det er selvfølgelig viktig å være god i norsk og ha gode muntlige ferdigheter. Det hjelper på, men

det er ikke nok. Det må noe i tillegg og det er den stemningen eller den offentlige debatten som må dreie seg ned over den positive retningen.» (Anna)

Arbeidsgiverens identitetsfølelse ble også trukket fram. Om arbeidsgiveren ser et utenlandsk navn på en CV, fjernes den ofte. De kan koble navnet til manglende kunnskap i norsk. De er også rede for utnyttelse av systemet ved bl.a. med å sykmelde seg. Ann-Helen, Marie, Markus, Fredrik og Trond mente at målgruppen helst bør bo i større byer hvor det er behov for deres kompetanse.

«Det er sånn i Norge at når man har et fremmedklingende navn og innvandrere. Da er det mye lettere å innkalle en fra skandinaviske land til intervju.» (Jan)

En mulig forklaring kan være stemningen som har blitt skapt i de siste årene av norske politikere. Ann-Helen og Marie påsto at de fleste innvandrerne fra EU/EØS-land ikke blir værende i Norge. At mange som har valgt å gjøre Norge til sitt hjemland, å flytte med barn og ektefelle og videre lære seg språket, betyr nødvendigvis ikke at de ikke vil bidra økonomisk eller bli værende i Norge. Dette stemmer med Friberg (2016) sin forskning.

«Mange innvandrere fra EU/EØS-land har kanskje ikke tenkt på at de skal være her for alltid. De fleste sier at flyktningene vil bli værende i Norge.» (Ann-Helen og Marie)

Det å konkurrere på lik linje

Det å konkurrere på lik linje med den norske befolkningen kan bety så mangt. Noen teorier vektlegger likhet i muligheter og formelle rettigheter, mens andre vektlegger likhet i resultat gjennom aktiv sosial utjevning og omfordeling. Likevel er det bred enighet om at individene bør ha reelle like muligheter til å realisere seg selv og å lykkes. Av den grunn har jeg valgt å belyse følgende opplysninger: fordommer og stereotyper, behandlingsmåte, landbakgrunn betydning og risikovurdering.

«Jeg tenker at man kan konkurrere på like vilkår. Hvordan skal vi klare å få det til? Vi lever i et globalt samfunn. Det er rart at det ikke er flere ansatte med utenlandsk bakgrunn i det offentlige.» (Jan)

Noen av informantene innrømmer at det kan ligge noe fordommer hos arbeidsgivere som at mennesker med innvandringsbakgrunn er mer krevende. Det er mer lønnsomt å ansette en som forstår systemet, kulturen og de norske tradisjonene.

«Arbeidsgivere vil ikke ha en som ikke er norsk. Det går mer på at de føler at en som ikke er norsk, kan ikke produsere på lik linje med nordmenn. Det er egentlig det eneste de er opptatt av. Kan den personen fungerer i arbeidsmiljøet på den jobben?» (Emilie)

Tore, Jan og Emilie nevnte også de negative tilbakemeldingene som en med innvandringsbakgrunn kan bli utsatt for, særlig i møte med den offentlige arena. Maktforskjell ligger under de fleste situasjonene hvor innvandrere kommuniserer med nordmenn. Det ble også sagt at min målgruppe vanligvis ikke passer inn.

«Vi opplever at de ikke får jobben fordi de er overkvalifisert, eller for den jobben som de er kvalifisert for, blir det skepsis fordi de ikke er norsk. Det er de som faller mellom to stoler.» (Emilie)

Markus viste til både de formelle og uformelle egenskapene. Innenfor det formelle kan regnes NOKUT godkjenning som ble et kontroversielt område for flere informanter. Annerkjennelse av kompetansen ble også trukket fram. Det å kunne være flinkere på både å anerkjenne og vise interesse for utenlandsk kompetanse. Samt det å behandle høyt utdannede innvandrere med respekt, og ikke som elever på en barneskole sa Trond. Flere informanter hadde sammenlignet godt skolerte innvandrere med norsk ungdommer som skal begynne i sin første jobb.

«Det er mange som har høyere utdanning og som møter den holdningen at man ikke har en relevant utdanning eller at den er ikke god nok. Man kan ikke gis autorisasjon eller de samme mulighetene som i hjemlandet.» (Robert)

Tore og Jan har lagt merke til at menneske med innvandringsbakgrunn ofte kan bli annerledes behandlet, og at det norske samfunnet ikke tar dem på alvor.

«Jeg tror ikke at vi viser respekt. Vi (nordmenn) tenker annerledes. Det norske samfunnet tar dem ikke på alvor. De sier at de kan komme tilbake når de har lært språket.» (Tore)

Den norske velferdsstaten kan ikke omfatte alle, påsto en informant. For å få en del av systemets velferdsordninger må man stille krav til den enkelte. Det å kunne norsk blir det sett som en viktig forutsetning.

«Det norsksystemet er bra. Jeg tenker at det ikke er riktig at folk fra andre land skal kunne komme til Norge å få gratis norskopplæring å ta for seg av de norske godene. Det må stilles krav angående språk fordi vi tydelig ser at det er der skoen trykker.» (Ingrid)

Det kom også fram at nordmenn har det så godt i dag at de ikke vil ha jobber som blir ansett som lavstatus-yrke. De fleste bruker utenlandsk arbeidskraft – til dømes innenfor reinhold, jordbruk, bygg og anlegg, påpekte Jan.

Viktigheten av landbakgrunn ble poengtert. Halvparten av informantene antok at tilhørigheten kunne være sterkt blant nordmenn, samt at nordmenn er generelt redde for nye kulturer. Hvis man kommer fra USA, Australia eller England, blir den tatt imot med større aksept enn om man kommer for eksempel fra Frankrike, Pakistan eller Tyrkia. Nordmenn føler at de som kommer fra USA eller England, er likeverdige. Det ble også sagt at det å tro, mene eller anta ligger i den norske kulturen.

Uansett om man har utdanningen godkjent av NOKUT, kan et kjent eller høyt rangert kompetansested eller universitet telle mer for kandidaten. Det er avhengig av hva den enkelte arbeidsgiveren kjenner til eller vet om de gitte tilbudene ved det enkelte universitetet. Derfor kan en utdanning tatt i de skandinaviske eller engelsktalende landene være høyere verdsatt, tas fram av Emilie. Det var likevel forskjellige meninger angående universitetenes status. Hvis man kommer med en høyere utdanning fra Frankrike, så har de franske universitetene enn høyere prestisje. Andre mente det motsatte at de franske universitetene ikke har en høy prestisje. Men en utdanning tatt i Tyskland, USA eller Tyrkia kan bli høyere verdsatt. De motstridende meningene er skapt fordi nordmenn kan ha mer kunnskap om utdanningssystemet i disse landene. Det kan også tolkes som at nordmenn ikke har kjennskap til utdanningssystemet fra andre land, og at utdanningssystemet er vesentlig forskjellig fra det skandinaviske. Som eksempel ble det nevnt utdanningssystemet fra fire europeiske land: Moldova, Bulgaria, Latvia eller Litauen.

«Dessverre er det enda forskjell når det gjelder hvilket land de er fra. Hvis man har med en høyere utdanning fra Frankrike, så har de franske universitetene enn annen prestisje enn høy utdanning fra et annet land. Frankrike, Tyskland og en del andre land som vi kjenner godt til. Hvis man har en utdanning fra Moldova, Latvia eller Litauen, så kjenner vi ikke systemet, og vi tror at det er forskjellig.» (Robert)

Likevel en informant viste at antagelig ble fortsatt en ubalanse mellom de som kommer fra Europa eller fra USA.

«Jeg kjenner amerikanerne som har bodd i Norge i 30 år og fremdeles snakker engelsk. Og det er greit for arbeidsgiveren. Mens andre fra fremmede kulturer må snakke kun norsk.» (Jan)

En del av mine informanter antok at arbeidsgivere innkaller innvandrerne til intervju når de er kvalifiserte. I intervjuordningen står det at om man er kvalifisert til å søke, så konkurrerer man på lik linje med nordmenn. Men likevel om man får godkjent utdanningen, blir arbeidsgiveren skeptisk til utdanningens innhold og om den samsvarer med en norsk utdanning. Dette stemmer med Størens (2004) og Csedos (2008) forskning. Dette kan også tolkes som at arbeidsgiveren ikke forstår hva kompetanse vedkommende har. Men likevel om man beviser at utdanningen samsvarer, får man ikke jobben.

«Det er mange som har fått godkjenning av NOKUT, men samtidig er arbeidsgiveren skeptisk. Til dømes en bachelorgrad i bankfinans. Hva inneholder den bachelorgraden? Samsvarer den med bachelorgraden i Norge? Hvis den ikke samsvarer helt, får man ikke jobben. Skepsisen til utenlandsk utdanning er noe må man jobbe med, i tillegg til språk.»
(Emilie)

Det å konkurrere på likt nivå kan også bety at man må snakke norsk som en nordmann, mente ni informanter. I tillegg verdsettes en felles-, kulturell- og språkbakgrunn som kan gjøre det lettere å forstå de uskrevne kodene og reglene på arbeidsplassen.

«De får jobbtilbud på lik linje med nordmenn. Snakker man norsk, så har man gode sjanser.» (Ingrid)

Når man utlyser en stilling, leter man etter den beste kandidaten som fyller de kravene som er etterspurt i utlyst stilling. Men uansett skal det ikke føre til risiko ved ansettelse den personen. Men er det slik at den norske arbeidsgiveren fortsatt ansetter en som ligner seg selv, føler og tenker som en nordmann. Det å ha samme verdier blir stekt verdsatt i det norske samfunnet slik som Rogstad og Sterri (2014) beviser i deres forskning.

«I Norge er det fremdeles sånn at man ser etter kompetansen som man trenger, men ansettes en som er lik seg selv istedenfor å utvikle seg.» (Jan)

4.2. Informantenes erfaringer og kunnskaper

4.2.1. Informantenes generelle erfaringer

De som ikke er prioritert

«Målgruppen innvandrere fra EU/EØS-land er ikke noe spesielt prioritert verken politisk eller i samfunnet. De åpnet grensene, men også ble de «glemt.» (Tonje)

Informantenes erfaringer med min målgruppe varierte ikke så mye som jeg først trodde. Gjennom forskjellige kommunikasjonsformer (epost, telefon eller ved intervjugjennomføring) omtalte flertallet at de har lite, ingen eller begrenset erfaring med innvandrere med høyere utdanning fra EU/EØS-land. Det kom tidlig fram at forskningsmålgruppen ikke er en politisk samfunnsprioritert gruppe. Derfor blir det vanskelig å følge dem opp. Ifølge NAVs mål- og dispenseringsbrev blir det prioritert følgende grupper: innvandrere fra landbakgrunn 2 (ifølge SSB inndeling), ungdom og langtidsledige.

«De oppsøker oss og blir stor sett avvist med at de må hjelpe seg selv.» (Ingrid)

Jan innså at i Norge finnes det ikke statistikk på innvandrere som sliter med å få innpass i det norske arbeidslivet, og særlig høyt utdannede innvandrere. Det ble antatt at nordmenn ikke har nok kunnskap om hvor vanskelig det er å komme til et nytt land og særlig med utenlandsk utdanning. Eller det kan hende at det er manglende kunnskap rundt de formelle og uformelle ferdighetene som en innvandrer er nødt til å inneha. Det stemmer med min undersøkelse på å finne en statistikk angående antall innvandrere med akademisk utdanning som er i relevant arbeid.

Det å være ressurssterk

En del informanter startet med å vise de positive sidene ved min målgruppe. Det ble antatt at de skolerte innvandrerne er ressurssterke mennesker som viser motivasjon, positivitet og vilje til å gjøre en god jobb. De fleste kommer til Norge med en kompetanse som er etterspurt på det norske arbeidsmarkedet. Dette er i tråd med Fosslands og Aures (2011) studie som viser relevansen av medbrakte kvalifikasjon og særlig utdanning.

En informant mente at det er verdifullt å jobbe med innvandrerne. Det å forstå den tunge prosessen som den enkelte må gå gjennom alene og hvor stor betydning det er for den enkelte å bidra til felleskapet, gjør det at man har lyst til å lykkes.

«Samtidig er det givende å jobbe med dem. Man har så lyst til å lykkes fordi man vet hva det betyr for dem å komme i jobb. Jeg er så engasjert for denne gruppen med høyere utdanning fordi jeg selv blir så provosert, og særlig når det er så vanskelig å finne ut hvorfor det er sånn, og hva jeg kan gjøre for dem.» (Emilie)

Det er tidkrevende

Språkferdighetene ble nevnt som den første og største utfordringen for både arbeidsgiveren og arbeidssøkeren med en annen bakgrunn. Språkutfordringer kan føre til misforståelse av koder, systemforståelse, arbeids- og kulturforståelse. Det kan sette preg på individets identitet eller yrkesstatus, nevnte Markus, Emilie, Ann-Helen og Marie. Systemets kompleksitet kan være særlig krevende for de nyankomne, men det kan også gjelde nordmenn. Det å bli kjent med og å forstå det norske systemet, krever gode norske ferdigheter.

«Det er klart at kompleksiteten med å komme til det norske samfunnet er at det er mange aktører innenfor. Det å være kjent med systemet, er klart en utfordring. Det kan faktisk også være krevende for nordmenn.» (Marius og Elena)

Innvandrere med høyere utdanning blir ofte oppfattet som utålmodige og kravstore, og med en sterk identitet. Fordi de har et sterkt ønske om å komme seg ut i relevant arbeid, så kan deres forventinger til å lære norsk raskt bli overdimensjonerte. Det å være en del av et nytt samfunn kan både ta tid og bli opplevd som en tung prosess. Ifølge Cummins (1979A) kan det ta 1-3 år å lære grunnleggende språk, og fra 5-7 år eller mer å lære et annet språk på et akademisk nivå. Ifølge Rammeverket vil dette si at den enkelte må komme seg opp til et C1-nivå. Derfor kan den tunge og lange læringsprosessen være både demotiverende og frustrerende.

«Det er krevende hvis vedkommende har en annen oppfatning av hvor enkelt det skal bli. Hvis man forventer at man skal bruke 1-2 år, men i virkeligheten kan man bruke 5-6 år. Jeg har møtt personer med legeutdannelse som kommer til Norge og som har jobbet som ortopedier i utlandet. De måtte ta om igjen omtrent hele studien.» (Marius og Elena)

4.2.2. Informantenes kunnskaper

Informantenes kunnskaper - de obligatoriske spørsmålene i intervjuguiden

Selve samtalen begynte med grunnleggende spørsmål som ble stilt til alle informantene. Eksempelvis ble det i bakgrunnsinformasjonen etterspurt hva bedriften driver med og hva deres rolle er når det gjelder å hjelpe menneske med utenlandsk-bakgrunn til å komme seg ut i relevant arbeid. Videre ble intervjuguiden delt i innleiing og signalisering. I innleingsdelen ble det spurt om det offentlige har et program for å kartlegge resurssterke innvandrere eller om det er noen innvandrere-grupper som de har fokus på. De fleste antok at de ikke hadde hovedfokus på innvandrere med bakgrunn fra EU/EØS-land, men på de fra landbakgrunn 2.

Deretter ble det stilt en del spørsmål om tiltak, språkbruk, jobbmuligheter og kartlegging. I signaliseringsdelen kunne deltakerne si sin mening om at de politiske beslutningene kan ha innvirkning på rekruttering. Her var det delte meninger. Noen informanter var forsiktige med å gi et konkret svar for ikke å sette den representerte institusjonen i et dårlig lys. Andre mente rett og slett at de politiske beslutningene har en sterk påvirkning på synet på innvandrere. Denne påstanden var presentert i kapittel 4.1, og derfor er det ikke nødvendig å belyse dette ytterligere.

Informantenes kunnskaper om utfordringene

Handlingskompetanseteorien beskriver kompetanse som er en kombinasjon av kunnskaper, ferdigheter og oppførsel som gjør det mulig å handle i tråd med definerte krav og mål. En gitt kompetanse skal gjøre det mulig å forbedre ytelser, eller evne til å utføre en gitt rolle. Altså mitt fokus er satt på det offentliges kunnskaper innenfor de formelle og uformelle ferdighetene i arbeid med målgruppen. Innenfor det formelle har jeg valgt å sette fokus på utdanningens brukbarhet og de formelle kravene som er etterspurt ved ansettelse i både offentlig og privat sektor. Innenfor det uformelle har jeg valgt å sette særlig fokus på språkkompetanse, sosial- og kulturkompetanse, samt veiledningskompetanse.

NOKUT godkjenning

Flere informanter nevnte en del utfordringer som målgruppen kunne møte i hverdagen. Tonje, Fredrik, Jan, Robert, Trond og Emilie antydte at innvandrerne kan slite med å få innpass i det norske arbeidslivet med en internasjonal arbeidserfaring og utdanning, og særlig med å få en relevant jobb. Dette stemmer med Brekkes m.fl. (2006) forskning. De kan vel oppleve at uansett om de kommer med lang arbeidserfaring og/eller utdanning, får de likevel ikke jobb.

«Vi har mange i regionen som kommer fra typiske øst-europeiske land og har relativt høyt utdanning fra hjemlandet. De sliter ofte med å få arbeid som står i forhold til utdanningen sin.» (Fredrik)

Det å anerkjenne utenlands utdanning og å kvalifisere dem etter kompetanse ble også nevnt som problematisk i Norge. Det blir sagt av Robert, Marius og Elena at NOKUT ofte kan godkjenne høyere utenlandsk utdanning på generell basis, men det ble ikke gitt en faglig godkjenning eller en beskrivelse av utdanningens innhold. Den generelle godkjenningen bekrefter utdanningsnivå, antall år og studiepoeng eller hvilken norsk grad utdanningen

tilsvarer. Tre informanter understreket at den generelle godkjenningen ikke kan gi en yrkestittel. Til dømes ble yrkene: jurist, lege, tannlege, sykepleier, ingeniør, samfunnsviter og psykolog nevnt. Som en følge av dette kan man ikke få jobb innenfor sin kompetanse.

«NOKUT kan gi en generell godkjenning på høyere utdanning. Det er ikke sånn at man kommer til Norge med en utdanning fra hjemlandet som jurist, lege eller tannlege, og er man automatisk jurist, lege eller tannlege i Norge. Man må oppsøke et universitet for å spørre om videre råd fordi jobbmarkedet i Norge ikke nødvendigvis er likt jobbmarkedet i andre land. En generell godkjenning fra NOKUT sier ikke automatisk at man er bygg-ingeniør, elektroingeniør eller lege i Norge. Det kan være fordi deres legeutdanning for eksempel ikke er overførbart til det norske arbeidsmarkedet.» (Marius og Elena)

Ut fra dette perspektivet antok Markus, Robert og Trond at arbeidsgiveren kan være skeptisk til utdanningens innhold. De forstår ofte ikke hva utdanningen er verdt, hva de har studert og hva som ligger i deres formelle kompetanse. Den generelle tendensen til at en utdanning som er tatt i utlandet, øker risikoen for å få en jobb en er overkvalifisert for, kan ha sin bakgrunn i at norske arbeidsgivere er mer usikre på kvalifikasjonene til de som er utdannet i utlandet. Til dømes om utdanningens nivå tilsvare nivået på liknende utdanning i Norge, er også bevist av Støren (2004).

«Det blir slik at man har en utdanning på masternivå, men man er ikke jurist i Norge. Du er ikke godkjent som jurist selv om du har fått godkjent en mastergrad innenfor det området. Hvis man er sivilingeniør fra et annet land, kommer man til Norge og får godkjent sine år, men det står ikke at man er ingeniør på papiret.» (Robert)

En del informanter antok at de fleste utenlandske utdanningene ikke kunne svare til det behovet som finnes på det norske arbeidsmarkedet.

«Hvis man har en juss mastergrad fra Bulgaria, hva skal man bruke til i Norge? Da man kan finne en eksportfirma som driver med eksport til Bulgaria.» (Bendik)

Ut ifra overnevnte påstander har jeg sett det som nødvendig å ta hensyn til NOKUTs rolle i godkjenning av utenlandsk utdanning. Gjennom samtaler kom det frem at nordmenn som tar utdanning i utlandet og som ikke tilsvare det skandinaviske utdanningssystemet, har liknende utfordringer når det gjelder å bruke utdanningen i Norge. Det ble igjen nevnt arbeidsgiveren skepsis eller manglende syn på utenlandsk utdanning. Som et følge av dette ble jeg utfordret til å ta kontakt med både norske universiteter og NOKUT for å få en oversikt ovenfor problematikken. Etter en stund fikk jeg bekreftelse på at NOKUTs mandat er å tilby

såkalt generell godkjenning av utdanningen, og ikke en faglig godkjenning. Informasjonen om innholdet i studien vil arbeidsgiveren kunne få ut ifra opplysningene som ligger i oversettelsen av diplommet og karakterutskriften/fagsammensetningen. Den generelle godkjenningen skal kunne gjøre det lettere for en arbeidsgiver å se om utdanningen fyller nivåkravene til en viss stilling, samt at den skal gi en garanti om ekthet. Vedtaket blir lagt ved hver enkelt godkjenning. Når det gjelder arbeidsgiverens skepsis om utenlandsk akademisk godkjenning, blir det anbefalt å tilråde dem til å ta kontakt med NOKUT.

Videre tok jeg kontakt med noen av de største norske universitetene for å undersøke mulighetene til å få utskrevet en attest som kan bekrefte utdanningens innhold. Jeg fikk forskjellige svar, men med liknende anbefalinger: Å ta kontakt med en karriereveileder eller NAV. En kjent utdanningsinstitusjon mente at for å praktisere juss i Norge må man som regel ha en juss-utdannelse fra Norge. Fordi faget i stor grad er basert på nasjonale lover og regler, må de som hadde tatt utdanningen i utlandet starte helt på nytt dersom de vil praktisere som jurist eller advokat i Norge. Dette stemmer med Olsens (2009) forskning. Juridisk og samfunnsvitenskapelig utdanning i en del departementer hvor det kreves kunnskap om norsk lovgiving og forvaltningspraksis ble det gitt som eksempel. I tillegg ble det gitt indikasjoner at statlig sektor i større grad vektlegger universitets- og høyskoleutdanning som er fullført i Norge. Dermed kan argumenteres for at arbeidsgiverens skepsis kan være begrunnet. Så lenge det finnes det forskjellige oppfatninger hos de offentlige etatene angående brukbarheten av en utenlandsk utdanning på det norske arbeidsmarkedet, kan det ikke forventes fra arbeidsgiverens side et annet syn.

Rigide ansettelsesregler

Ut ifra dette synet gikk informantene mine over til stillingens krav. En del informanter erkjente at det ofte i det offentlige blir det et kvalifikasjonspress, samt en tøff konkurranse. Angående kvalifikasjonskravet nevnte Markus, Bendik, Marius og Elena at man er nødt til å kvalifisere seg på de områdene hvor en kan finne framtidige jobber. Det vil si at kompetansen må være anvendbar på det norske arbeidsmarkedet.

Det å ha behov for støttefunksjoner

Informantene mine poengterte innvandrernes behov for støttefunksjoner. Det å få konkrete og kvalifiserte tilbakemeldinger om det norske systemet, og særlig om godkjenning av utdanning, antok Tonje, Robert og Trond. I tillegg trenger de støtte om kompetansens

brukbarhet på arbeidsmarkedet, videre utvikling eller språklæring. Samt å få relevant informasjon om norsk arbeidsmarked, jobbsøking eller om norsk tankemåte og kultur.

«Vi merker at også voksne med høyere utdanning fra utlandet, har et større behov for støttefunksjoner enn de som har budd i Norge lenge. De spør om, og de lurere på mange saker. Da prøver vi å svare så godt vi kan. Men vi har ikke alltid kapasitet eller tid til å være en slags livsveileder.» (Robert)

Språkkunnskaper

Nøkkelen til det norske arbeidslivet er å beherske norsk, samt å forstå det norske systemet. Det ble bekreftet av alle informantene. I dag er det meste av det norske systemet digitalisert, og dernest kreves et språknivå over B2, og særlig når man har høy utdanning.

«Arbeidsgiverne etterspør først og fremst etter språkkunnskap. Mange arbeidsgivere selv om vi sier at søkerne er på C1-nivå, er de likevel ekstremt skeptiske på grunn av språkkompetansen.» (Emilie)

Marius og Elena mente at jo høyere utdanning man har, desto høyere krav stilles til det norske språket. Dette stemmer med flertallet av studiene hvor det stilles krav til at høyt utdannet innvandrere må beherske godt norsk.

«Med en gang tenker jeg på at norsk språk er viktig for å kunne utføre jobben like godt som en nordmann som har samme kvalifikasjoner. Datasystem og programvare er ofte på norsk. Det må være en belastning på arbeidsgiverne hvis man må begynne med norskopplæring i tillegg til en opplæring på arbeidsplassen.» (Ann-Helen og Marie)

I Norge tilbys per i dag undervisning på maksimum B2-nivå. Men selv om vedkommende er på C1-nivå, blir arbeidsgiverne likevel skeptiske.

«Språket setter en grense. Den norske tanken er at man først må lære seg språket. Vi sier: Lær deg norsk. Det kan ta mange år før man lærer seg norsk ordentlig. Vi hjelper ikke eller vi veileder ikke folk før de kan språket. Vi fikk mange flyktninger fra Syria og mange av dem var leger eller tannleger. Det ideelle samfunnet burde ta hensyn til den enkeltes medbrakte kompetanse. Da kunne det norske samfunnet bidra med et kort norskkurs og med veiledning slik at vedkommende kunne arbeide som tannlege.» (Tore)

Viktigheten av å gjøre seg ferdig med norskopplæringen før de går i varig jobb, er viktig.

«Det er cirka 1500 elever som vi har nå, og cirka 500 elever som fullfører gjennom normert tid. For din gruppe er det 10 % som fullfører.» (Bendik)

På spørsmålet «Hvordan kan en høyt utdannet innvandrere fra EU/EØS-land lære terminologien innenfor sitt faglige område?» fikk jeg interessante svar. De ble også tilrådt hvordan og hvor de kan skaffe seg stoff, samt hva de skal lese for å få relevant ordforråd. For å skaffe seg fagkompetanse blir innvandrerne oppfordret til å lære selv ved å oppsøke bibliotek eller å se på NRK Super (Markus, Ann-Helen og Marie). Anna antok at de måtte lære terminologien etter de fikk jobb. Dette knyttet med forskningen om at høyt utdannet innvandrere ofte kunne få tilbud om ufaglærte stillinger, ble jeg sett som nødvendig å stille spørsmålet: Hvordan kan man lære terminologien når den får jobb innenfor reinholds-, hotell- eller barnehagebransjen? Til tross for en del uttalelse at de kan lære fagspråk på universitetet, er per i dag ingen gitt tiltak eller akademisk kurs for å lære terminologien verken på universitet eller høyskole. Universitetene og høyskolene kan ha hatt et kvalifiseringstiltak eller et komprimert kurs hvor denne gruppen kan lære terminologien, og gjerne knytte opplæringen til praksis.

Sosial og kulturell kompetanse

Innenfor en gruppe med innvandrere kan man likevel oppleve store kulturforskjeller. Likedan ble det nevnt at de med høyere utdanning kunne beskrives som akademisk snobbete. I ordboken er en snobb definert som en person som legger overdreven vekt på sosial posisjon, rikdom, «fin» omgang eller flotte klær. I dette tilfelle kan det tolkes slik at innvandrere med høyere utdanning vil holde på statusen som de har. Det å miste sin sosiale og kulturelle tilhørighet er det sett som et angrep mot egen identitet. Generelt sett dreier identiteten seg ofte om forholdet mellom individ og samfunn. Det handler i stor grad om hvordan man ser på seg selv som en del av sosiale og kulturelle sammenhenger. Menneske utvikler seg ut i fra det som er tilgjengelig av kulturelle og sosiale kontekster i samfunnet. Ifølge Vygotsky (1980) spiller både kultur og språk en viktig rolle i utvikling av mentale prosesser.

«En del som har høyere utdanning er akademisk snobbete. De identifiserer seg ikke som flyktninger. De føler det som et angrep mot integriteten sin og da går de i en dyp depresjon.» (Emilie)

Det ble stilt spørsmål knyttet til informantenes kvalifikasjoner og erfaringer. De fleste så viktigheten av å ha ansatte med bred erfaring, samt en variasjon i kompetanse, alder og

kjønn. De offentlige ansatte hadde forskjellig utdanningsbakgrunn som barnevernspedagog, barnevernsosionom, økonom, psykolog, lærer, samfunnsviter og de med kompetanse innen helse- eller sosialfag. I det offentlige ble som regel de med høyere utdanning på bachelor- eller masternivå og med veiledningskompetanse ansatt. Ingrid og Emilie tok opp viktigheten av å ha en del ansatte fremmedspråklige, EØS-borgere eller funksjonshemmede. Jeg fikk et interessant svar når det ble stilt spørsmål om hvordan kompetansen kan økes for de ansatte som jobber med innvandrere. Flertallet svarte at for å øke kompetansen kan de ofte delta på forskjellige samlinger eller kurs hvor fokuset blir satt på kultur- og sosialkompetanse til dømes håndtering av mangfold, respekt og veiledning. En del mente at kompetansen kan økes ved å få tilgang til forskning, videre- og etterutdanning innen norsk som andrespråk eller veiledningskompetanse. Bendik og Robert mente at kompetansen kan også utvikles innenfor det pedagogiske eller at det kan stilles krav til de som jobber med innvandrere om å ha formell kompetanse. Ingrid påsto at det ikke er behov for økt kompetanse angående EU/EØS-borgere fordi de mangler rettigheter.

«Hvis du tenker på EU/EØS-borgere, er det ikke nødvendig å øke kompetansen fordi stor sett har de ikke rettigheter. Vi har god kompetanse og kursing i forhold til flyktninger, for de fra landgruppe 3.» (Ingrid)

Bare en informant satt pris på kompetansen som en med innvandringsbakgrunn kan bringe med seg. Det å kunne oppleve, føle og fremme den sosiale og kulturelle kompetansen som en har, blir sett på av denne informanten som en nytteverdi.

«Det å jobbe med noen som kommer fra en annen kultur, er det som gir den beste kunnskapen. ... Jeg kan lese meg opp, men ...» (Emilie)

Kartleggings- og veiledningskompetanse

Et annet spørsmål var hvordan det offentlige kartlegger ressurssterke innvandrere. De gitte svarene var berikende og beviste deres rolle i arbeidet med målgruppen. Noen informanter som jobber med voksenopplæring mente at de fra EU/EØS-land bare blir kartlagt etter språkferdigheter før de begynner, og ved avslutning av norskopplæringen. Det blir tatt kartleggingstester ved starten av opplæringen slik at vedkommende blir plassert på rett språknivå, og særlig med hensyn til å tilrettelegge for individuelt tiltak. Tonje vurderte som en lav nytteverdi ved å kartlegge innvandrernes kompetanse i små kommuner. Det som kan ha betydning og innvirkning på hvor man velger å bo, er boligmarkedet og boligprisene. NAV-ansatte bekreftet at de ikke har noe spesiell kartlegging for målgruppen. Ved selvregistrering

kartlegges automatisk i systemet ferdigheter som utdanning, praksis og kompetanse. Karriereveiledere har argumentert for viktigheten ved å arbeide med kartleggingsverktøyene, og særlig når arbeidsmarkedet stadig er i forandring. Kartleggingen av nyankomne til Norge kan ha en nytteverdi, særlig i starten. Det å få tak i kompetanse eller arbeidserfaring og å hjelpe de med å omsette deres relevans til norsk arbeidsmarked blir nevnt som et felles mål. Målet er å få alle i arbeid med sin medbrakte kompetanse.

Jeg spurte om de kan vurdere å benytte innvandrernes morsmål ved tidlig veiledning av målgruppen. De fleste svarte at de ikke så verdien av det. Så lenge forventningene er at de skal lære seg norsk, har de heller ikke rett på det. En informant har sett verdien av dette, men fortsatt brukes en elev som tolk eller NAV kan stille opp ved behov med en autorisert tolk. Men det blir sjelden gjort for min målgruppe, mente flertallet.

5. DISKUSJON

Hvordan det offentlige fra to fylker hjelper førstegangs innvandrerne til å komme seg ut i relevant arbeid, har vært oppgavens tema som jeg har brutt ned til tre problemstillinger:

- Hvem som hjelper høyt utdannede innvandrere til å komme seg ut i (relevant) arbeid?
- Hva gjør det offentlige for å få dem i arbeid?
- Hvordan gjøres denne jobben?

Hver av disse problemstillingene har jeg så drøftet i lys av informantenes erfaringer, slik de framkom gjennom intervjuene.

Arbeid gir felleskap, annerkjennelse, respekt, tillit og selvstendighet. Det å sikre en god kommunikasjon krever innsats og vilje til tilpassing av både innvandrere og innfødte fra ulike roller. Prosjektets hovedfunn er at profesjonsutøverne trenger mer kunnskap og forståelse om utfordringene som de med flerkulturellbakgrunn møter i samfunnet. Samt har de behov for å utvikle sosial- og kulturell kompetanse. Jeg vil først presentere utfordringene som jeg har møtt på ved skriving av oppgaven, videre vil jeg drøftes oppgavens funn.

5.1. Metodiske utfordringer

Hovedutfordringene på området kan knyttes til at mangfold som begrep kan være så mangt. Mangfold beskriver både mennesker med innvandringsbakgrunn, flyktninger, asylsøkere eller funksjonshemmede og kan også knyttes til etnisitet, kultur eller religion. Det var derfor svært utfordrende å kunne holde fokus på min målgruppe.

Å forske på det offentlige

En utfordring knyttet til dette temaet hadde vært ekspertenes eller ledernes vilje til å delta i dette prosjektet. Denne utfordringen møtte jeg særlig i Møre og Romsdal fylke. Da fikk jeg tilbakemelding at de har lite eller ingen erfaring med målgruppen, og derfor vil de ikke stille opp. Deres skepsis kan dobbelt tolkes. At i overnevnte fylke ikke bosettes så mange innvandrere og derfor møtes de sjelden, eller at det er en gruppe som vanligvis får lite eller ingen bistand.

Når intervjuet ble brakt på plass, ble det fremherskende asymmetriske maktforholdet oppveid av eliteintervjupersonens maktstilling. Jeg fikk underveis i studien informasjon, samt eksempler og erfaringer (positive og negative) som var utenom temaet, men som beriket oppgaven min. Siden NOKUTs arbeid som forvaltningsorgan var ofte nevnt, har jeg valgt å ta denne informasjonen med i oppgaven (i kapittel 2.1). Begrunnelsen for dette valget har vært at

denne informasjonen kan gjøre det enklere å forstå hindringene som en med innvandringsbakgrunn kan møte på veien til å få en relevant arbeid.

En ekstra utfordring oppsto underveis i studien, ettersom informantene startet å belyse spørsmålene på en omfattende måte. I tillegg hadde de en tendens til å formidle informasjonen rundt flyktning-problematikken som de antok de hadde mest erfaring med. Deretter var det ofte nødvendig å minne de om at fokuset i min masteroppgave var innvandrere med høyere utdanning som kommer fra EU/EØS-land.

Jeg var også litt usikkert på hvor ærlig tilbakemelding jeg fikk fra det offentlige når de beskrev deres erfaringer med menneske med utlandsbakgrunn særlig ved hensyn til likestillings- og diskrimineringsloven. En av ulempene ved ansikt til ansikt intervju er at informantene kan være forsiktige i å gi et ærlig svar. Ved en så nær kontakt kan forskeren vite hvem informanten er, og deretter kan dømme den enkeltes uttalelse. For å unngå å bli dømt velger informanten «trygge» svar eller rett og slett unngår å svare på enkelte spørsmål. Samt kan «konflikten» mellom forskerens flerkulturell bakgrunn og informantenes stilling spille inn. Det vil si at deltakeren gjerne kan fritt snakke med en som har samme bakgrunn, men for å ikke fornærme forskeren velger deltakeren å unngå å svare direkte på spørsmålet.

Fordi denne type undersøkelsen er gjennomført for første gang, har jeg valgt å bruke kvalitativ metode som er en tilegnet metode. I en intervjusetting ligger antall intervjuer på rundt 15 +/- 10. Ifølge Kvale (2015) avhenger antallet av hvor mye tid og ressurser som er tilgjengelig for undersøkelse. For å undersøke denne videre, kan gjerne brukes en spørreundersøkelse. Det å nå et stort felt med flere deltakere kan man bruke en strukturert spørreundersøkelse, og særlig i denne tiden hvor COVID-19 har rammet oss.

5.2. Oppgavens funn

Den første problemstillingen som ønskes belyst er: Hvem hjelper høyt utdannede innvandrere med å komme seg ut i (relevant) arbeid? Da har jeg valgt å fokusere primært på NAV, Voksenopplæring og karrieresenter. De er de første støttespillerne i opplæring og veiledning av menneske med utenlandsk-bakgrunn.

De offentlige karriereveilederne i Møre og Romsdal fylke har fra starten stadfestet at deres fokus er på elevene i videregående skole, samt at de ikke har kompetanse på denne målgruppen. Med andre ord har innvandrere bosatt i dette fylket ingen tilgang eller mulighet til å få kvalifisert eller tilrettelagt karriereveiledning. Å bli kjent med det norske systemet samt å kunne overføre medbrakt kompetanse til det lokale arbeidslivet, er både tidkrevende og

utfordrende. Så lenge et så stort fylke ikke kan tilby veiledning for mer enn 18 % av befolkningen, kan dette tolkes to måter:

a) Det kan antas at en utenlandsk akademisk utdanning ikke er vurdert som brukbart i norsk kontekst og

b) De offentlige veilederne mangler kompetanse for å veilede denne målgruppen.

Konsekvensene kan derfor bli store. For det første er den medbrakte kompetansen utnyttet noe som vil ha negative innvirkninger for både individets og samfunnets utvikling. For det andre kan det tolkes som om at fylket signaliserer til det lokale samfunnet at en utenlandsk kompetanse ikke er brukbar i arbeidsmarkedet.

Men den andre problemstillingen som jeg ønsker å belyse er: Hva gjør det offentlige for å hjelpe høyt utdannede innvandrere å komme seg ut i relevant arbeid.

Det ble belyst at NAV bistår arbeidsgivere med å finne riktig arbeidskraft og arbeidssøkere med å finne arbeid. Å finne en balanse som matcher arbeidsgiverens behov og forventinger til arbeidssøkeren kompetanse og kvalifikasjoner, ble nevnt som avgjørende. Det å ta hensyn til både ressursene som en med innvandringsbakgrunn bringer med seg og de økonomiske innvirkningene for arbeidsgiver ved en eventuell ansettelse, ble også poengtert.

Rollen som voksenopplæringscenter har med å fremme språkkompetansen og samfunnskunnskapen til innvandrerne, ble påpekt. Å tilby karriereveiledning til nyankomne voksne sett på som meget viktig, særlig i starten. Høyere krav til språkkunnskaper, skepsis til utenlandsk utdanning innhold eller prestisje, vedkommendes navn eller landbakgrunn antok man som reelle hindringer ved ansettelse av målgruppen.

For å få et helhetlig bilde av hvordan det offentlige hjelper akademikere med utenlandsk bakgrunn til å komme seg ut i relevant arbeid, har jeg fanget opp en del fellestrekk. Jeg endte opp med de følgende som ønskes belyst:

- Det å være konkurransedyktig med følgende forutsetninger: språk- og samfunnskunnskaper, utdanning, sosiale- og kulturelle kunnskaper.
- Det å konkurrere på lik linje hvor forventinger, fordommer og behandlingsmåte er belyst.

Nedenfor har jeg tatt for meg hver av disse særtrekkene satt i lys av informantenes erfaringer og utfordringer.

Det å være konkurransedyktig

Det å være dyktig blir sett på som et resultat av komplekse forhandlinger mellom høyt utdannede innvandrere og potensielle arbeidsgivere i ankomstlandet, konkluderte Csedo

(2008). Informantene mine fremstilte seg som hjelpere av målgruppen slik at de kan være konkurransedyktige på arbeidsmarkedet. Forutsetningene som ble tatt opp var: språk- og samfunnskunnskaper, utdanning og sosiale- og kulturelle kunnskaper.

Språk- og samfunnskunnskaper

Alle informantene poengterte at norsk språk er nøkkelen til det norske arbeidslivet. Jo høyere utdanning man har, desto høyere krav stilles til det norske språket. Å ha gode norskkunnskaper betyr at man må ha gode skriftlige og muntlige fremstillingsevner og helst på B2 eller C1-nivå.

Fra starten av mente informantene at deres fokus er på de som har rett og plikt til norskopplæring. Så lenge innvandrere fra EU/EØS-land bare har plikt til norskopplæring, kan det antas at samfunnet forventer at målgruppen skal få grunnleggende ferdigheter i norsk og samfunnskunnskap kort tid etter de bosetter seg i Norge. De må selv betale kostnadene for å få en tilrettelagt norskopplæring. Da de informerte om at de har liten erfaring med målgruppen, kan det antas at målgruppen sjelden får mulighet til å få norskundervisning på grunn av lav eller manglende inntekt. Som følge av deres «manglende rettigheter» til gratis norskopplæring tørr jeg å påstå at de heller ikke er omfattet av tilbudene som er fastsatt i introduksjonsloven. Det vil si at de ikke får en tilrettelagt opplæring i henhold til deres kompetanse, og heller ikke er en målgruppe for kartlegging av deres kvalifikasjoner. Det ble bekreftet at kun 10 % av målgruppen fullførte opplæringen i fjor. Uten en tilrettelagt språkopplæring blir det derfor både tidkrevende og utfordrende for dem å nå et B2- eller C1-nivå. Som følge av dette, svekkes muligheten til å få tilgang til et program på universitetsnivå som kan hjelpe dem til å tilegne seg fagterminologien.

Det å fremme eller synliggjøre kompetansen på norsk, krever gode skriftlige og muntlige norskferdigheter og helst over B2-nivå, hevdet informantene. Pr. dags dato tilbys en språkopplæring fra A1 til B2-nivå. Når samfunnet både krever og forventer at en høyt utdannet innvandrere skal fremme sin kompetanse ved bruk av norsk språk, og samtidig uten å gi han/hun muligheter til å utvikle sine språkferdigheter og/eller å lære terminologien innenfor sitt fagområde, forsterkes denne ubalansen i innvandrernes disfavør. Samtidig med at det kreves høyere språkkunnskaper enn samfunnet kan tilby, reduseres sjansen for at en høyt utdannet innvandrere kan komme seg ut i relevant arbeid.

At språk blir sett på som et nødvendig verktøy for å lykkes på det norske arbeidslivet, er det ingen tvil om. Likevel har menneske ulike forutsetninger til å lære seg et helt nytt språk eller kultur, særlig i voksen alder. Ved at språk skal være hovedkriteriet for en innvandrere for

å komme seg i jobb, uten samtidig å sette fokuset på opplæringen, svekkes den enkeltes mulighet til å kunne delta i felleskapet å bli en ressurs i velferdsordningen. Å ha en fullverdig og tilgjengelig norskopplæring for alle tilpasset den enkeltes økonomi, vil være riktig samfunnsøkonomisk. Dette tilbudet kan gjerne samkjøres med en midlertidig arbeidsplass hvor en gjennom daglig kontakt med kolleger, kan få raskere norskopplæring og tilstrekkelige samfunnskunnskaper, samt at en kan bidra økonomisk.

Utdanningens godkjenning

At innvanderne med høyere utdanning sliter med å få innpass i det norske arbeidslivet, og særlig når de har internasjonal arbeidserfaring eller utenlandsk utdanning, er en kjent problematikk for informantene. Likevel mener flertallet at utenlandsk utdanning ikke tilsvarer behovet i arbeidsmarkedet. Videre mener informantene at flere utenlandske utdanninger har mindre verdi og er forenklet i forhold til den norske utdanningen. For eksempel innenfor juridisk utdanning, ingeniørutdanning eller innenfor det samfunnsvitenskapelige. Disse utdanningene gir heller ikke en yrkestittel. Det ble også poengtert at NOKUT kan gi en generell godkjenning, men uten en faglig vurdering. I deres retningslinjer og formål står det at NOKUTs generelle godkjenning av utenlandsk høyere utdanning er frivillig og er ment som et hjelpemiddel når den enkelte skal ut i arbeidsmarkedet. Regelen er at det ikke er nødvendig å søke om godkjenning før man skal søke om norsk autorisasjon.

Å være kompetent betyr å være i stand til å møte dagens oppgaver og krav, å ha kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som passer til stillingen. Det å stadfeste at man trenger en autorisasjon for å praktisere yrke som jurist eller ingeniør fra de offentlige profesjonsutøverne, tilsvarer ikke en kompetent veileder. Dette kan forklare hvorfor de offentlige profesjonsutøverne tilbyr «lav-status»-stillinger til målgruppen. På lignende beslutning tar også arbeidsgiveren imot de skolerte innvanderne i ufaglærte stillinger. Stillinger som renholdere, bussjåfører, drosjesjåfører og barnehage- eller skoleassistenter bør bli utført av de som har de etterspurte kvalifikasjonene.

Det å ha kompetanse om utdanningens overførbarhet er meget viktig for å gi en kompetent veiledning, særlig til nyankomne. Alle som kommer til Norge, bringer med seg ulike ressurser, kvalifikasjoner, utfordringer og muligheter. Derfor er det viktig at alle får mulighet til å bruke sin medbrakte kompetanse. Så lenge noen veiledere ikke har nødvendig kompetanse om utdanningens overførbarhet, stiller jeg meg undrende til hvor lang tid det kan

ta for en med utenlandsk bakgrunn å finne ut av det selv. Norge kommer til å tape hvis man ikke utvikler gode måter å bruke deres kompetanse eller å ta dem på alvor.

Sosial og kulturell kompetanse

Å ha sosial og kulturell kompetanse ble sett på som en viktig forutsetning for å lykkes. De nevnte utfordringer med målgruppen, ble forståelse av grunnleggende normer, intervjusetting, samt identitet og tilhørighet.

Normer er forventinger og retningslinjer for atferd innen et samfunn. De formelle og uformelle normene som inngår i samfunnets etikk, er grunnlaget for hvilke verdier felleskapet bygges på. Informantene mente at høyt utdannede innvandrerne ble sett på som en ressurs hvor motivasjon, høy arbeidsmoral og kompetanse var løftet opp som positive trekk hos målgruppen. Men likevel er det fortsatt en del arbeidsgivere som ikke vil ansette utenlandske arbeidssøkere. Språk, sosiale og kulturelle ferdigheter er nevnt som utfordringer. Den norske væremåten ble meget sterkt verdsatt gjennom informantenes uttalelser. Forventinger som at innvandrere må tilpasse seg til å være en del av et integrerende samfunn, kan tolkes som en forventning til en-veis tilpassing. Å sammenligne innvandrerne med nordmenn, kan også tolkes som en press på grunn av forventning til at deres meninger, holdning og atferd skal være mest mulig «norsk».

Den sosialdemokratiske tilnærmingen med lav korrupsjon og fri dialog i norsk arbeidsliv ble spesielt diskutert. At innvandrere har en forestilling om at det i Norge ikke finnes vennskapskorupsjon, kan tolkes som at deres forventinger er fremstilte i lys av den internasjonale arenaen. Likevel ble vennskap understreket som en viktig forutsetning for å skaffe seg arbeid. At NAV fremstiller seg som en nettverksbygger kan også understreke behovet for støttefunksjoner rundt målgruppen. Dette kan sees som en hindring for de med utenlandsk bakgrunn til å skaffe seg arbeid på egen hand, særlig i små kommuner hvor vennskapet er sterkt.

Menneske med flerkulturell bakgrunn kan både forstå og tolke annerledes en situasjon. Lave (1998) antok at ved språkinnlæring kan både språk og den sosiale og kulturelle konteksten spiller inn. At både innvandrere og de profesjonelle kan tolke en situasjon ulikt, har kommet ofte fram i diskusjonen. Setningsbygning, tenkepause, kroppsspråk, kulturelle og sosiale koder kan spille på lag. Å ha forståelse og kunnskap om at språk- og kulturlæring er en tidkrevende prosess, er en viktig ferdighet som det offentlige må være klar over. Manglende kunnskap om disse utfordringene fører til misforståelse, irritasjon og konflikter for alle partene.

For å gjøre praksisfelleskapet mer produktivt kan derfor forskjellene være viktig. Så lenge innvandrerne blir vurderte gjennom samfunnets normer, kan dette hindre både ansettelse av målgruppen, men også utviklingen av felleskapet. Det å ha kompetanse og fremme en felles identitet hvor innvandrerne kan bringe med seg verdier, kulturer, språk og tankemåter inn i det norske samfunnet, kan føre umiddelbart til utvikling av et felleskap. Det handler om menneske, livslang læring og ønske om å tilegne seg ny kompetanse.

Det å konkurrere på lik linje

Det å konkurrere på lik linje med majoritetsbefolkningen, betyr at individene må ha like muligheter til selvrealisering, blir behandlet med respekt og tatt på alvor.

Samfunnet antar målgruppen som selvhjulpne. Som følge av dette forventes at innvandrere er i stand til å skaffe seg arbeid, bygge nettverk eller å ha sosial og kulturell kompetanse. Hvor lang tid den enkelte bruker på å lære et nytt språk, er avhengig av han/hennes utdanning, motivasjon og forutsetninger.

For å få bistand og tilgang til eventuelle tiltak fra det offentlige, må innvandrerne registrere seg selv digitalt, lage en egen profil å ta kontakt med de offentlige etatene. Den underliggende forventingen er at vedkommende snakker norsk for å få eventuelt bistand fra det offentlige. Likevel blir målgruppen henvist til ulike nettsider hvor de kan få relevant informasjon eller eksempler. Ved å overlate dem til seg selv for å skaffe seg relevante opplysninger i et system med overflødig informasjon, kan være krevende, særlig når språk er en utfordring. Så lenge den enkelte ikke har tilstrekkelig språk- og systemforståelse eller nødvendige kunnskaper, stiller jeg med undrende til hvordan de kan registrere seg selv på et språk som de ikke har full forståelse for. Foruten hvordan den enkelte kan få kunnskap om de mulighetene som NAV tilbyr når han/hun strever med språk- og systemforståelse. Og ikke minst at det offentlige kan gjennomføre samtaler på norsk eller engelsk når vedkommende har så lite forståelse. Kunnskap er ikke nok, men må kombineres med evne og vilje til å gjøre en god jobb. Det å hjelpe og veilede innvandrerne på lik linje med nordmenn hvor språk- og systemforståelse er kjent som reelle utfordringer viser ikke-viljen til en realistisk og balansert likeverdig behandling.

Noe som reelt reduserer målgruppens ansettelse, er samfunnets forutinntatte fordommer, nevnes. Antagelser om at menneske med innvandringsbakgrunn er krevende eller kan utnytte det norske velferdssystemet, kan føre til urettferdig behandling.

Flertallet var opptatt av likeverdig behandling i arbeid med høyt utdannede innvandrere. Over-kvalifisering, irrelevant utdanning eller skepsis til utdanningens innhold,

maktbruk, negative tilbakemeldinger, ble poengtert. Det å behandle de menneskene med høyere utdanning som elever på en barneskole eller på lik linje med ungdommer som begynner i sin første jobb, kan tolkes som at samfunnet ikke tar dem på alvor.

Ved en eventuell ansettelse blir innvandrere vurderte etter landbakgrunn eller utdanningens prestisje, nevnte flere informanter. De som kommer fra et engelsktalende land, blir oppfattet som likeverdige med majoritetsbefolkningen. Derfor kan de lettere få jobb eller til og med tillates å bruke engelsk på arbeidsplassen. Paradoksalt er akademikere med innvandringsbakgrunn fra resten av Europa annerledes vurdert. At deres utdanning ikke er likestilt med en norsk utdanningsinstitusjon, eller at det stilles høyere krav til språkkunnskaper enn det samfunnet kan tilby opplæringsmessig, stemmer ikke med en likeverdig behandling.

Dette kan bli sett som et paradoks. Når arbeidsgiverens forventninger er så store, er det lett å anta at arbeidsgiveren kan la seg styre av samfunnets forutinntatte følelser, holdninger og meninger. Når dagens samfunn krever at profesjonsutøveres personlige oppfatninger, følelser og verdimeslige engasjement skal tas i bruk i deres arbeid, er det fort gjort å utøve sitt skjønn. Som følge av dette kan de ubevist redusere målgruppen sjanser til ansettelse, eller til at arbeidsgiveren blir kjent med dem. Noe som igjen kan føre til utestenging av europeiske akademiske innvandrere.

Det å anta at innvandrere fra EU/EØS-land får bistand til å konkurrere på lik linje med majoritetsbefolkningen når språk, utdanning, navn eller sosial og kulturell bakgrunn blir sett som en hindring ved ansettelse, samsvarer ikke det med Regjeringens integreringsstrategi. Ingen må utestenges fra felleskapet. Derfor kan lik mulighet bli tolket som et utsagn eller en forpliktelse til de gode intensjonene om lik mulighet som kan føre til at selskapet går glipp av fordelene med å ha et kulturelt mangfoldig team.

Det finnes lite kunnskap om hvordan innvandrere behandles av de offentlige etatene, særlig når de trenger bistand for å få innpass på arbeidsmarkedet. Denne oppgaven har som mål å forsøke å finne ut hvordan det offentlige bistår menneske med utenlands-bakgrunn til å komme seg ut i relevant arbeid. Utvalgets hovedoppgave er å fremme forslag til tiltak for å styrke grunnleggende rettigheter til personer med innvandringsbakgrunn. Detaljer om tiltakene som bør iverksette både på internasjonalt- og nasjonalt nivå finnes i vedlegg A.

Myndighetene må ta dette på alvor og stille større krav til samfunnet i sin helhet. En må vise at dette er et område hvor alle må ta sin del, og har en viktig rolle for å sikre et godt og likeverdig samfunn. Det er grunn til å anta at både fylkeskommunene og kommunene må ta ansvar for å kartlegge, formidle og bruke kompetansen som innbyggerne har. Det må også

stilles høyere krav til samfunnet, særlig til de offentlige apparatene som kommer i kontakt med innvandrerne. Å øke kompetansen er meget viktig for å kunne tilby en kvalifisert veiledning eller opplæring i tråd med brukerens behov.

Til tross for stor tilstedeværelse av høy kvalifisert internasjonal arbeidskraft i Norge, er det ingen klare og spesifikke retningslinjer rettet mot denne gruppen for å gi dem ressursene til å komme seg raskt i relevant arbeid. Det er heller ikke noen konkrete data som kan vise til antall innvandrere med høyere utdanning som er i relevant arbeid. I tabell 1 ser vi at det er om lag 8,34 prosent innvandrere med høyere utdanning som har jobb i det offentlige. Hvis vi tar hensyn til at 18,2 prosent av befolkningen har innvandringsbakgrunn og de som yter tjenester også har flerkulturell bakgrunn, skal derfor andelen ansatte med innvandringsbakgrunn i det offentlige være jevnt fordelt for å gjenspeile det flerkulturelle samfunnet. Som sagt skjer kompetanseutviklingen i felleskap hvor deltakerne danner sosiale relasjoner. Derfor vil jeg fastslå at kurs ikke er nok for å utvikle den profesjonelle kompetansen. For å kunne godt ivareta innvandrernes behov, må det offentlige ha kompetanse om den enkeltes språkutfordring, overførbart utdanning og sosial- og kulturell bakgrunn. Dette er viktig når man betjener menneske med innvandrings- eller flyktningsbakgrunn.

Det profesjonelle arbeidslivet må ta i bruk kompetansen som de med innvandringsbakgrunn innehar ved ansettelse av målgruppen. Dette for å få en mer bevisst holdning når det gjelder ressurser som finnes blant innvandrerne, ikke minst for å få kompetanse innenfor det flerkulturelle samfunnet. Jeg forventer at samfunnet bidrar i en overgangsfase på lik linje med en lærlingordning.

Hovedfunnet som kommer fram i denne oppgaven er at de profesjonelle offentlige ansatte trenger mer kunnskap og forståelse med de utfordringene som en høyt utdannet med flerkulturellbakgrunn møter på vei til å skaffe seg arbeid. Det å klassifisere og vurdere menneske etter land-, utdanning- eller sosial og kulturell bakgrunn, viser ikke en likeverdig behandling. Å forvente eller/og kreve uten å gi lik mulighet til utvikling, fører til ekskludering av den enkelte fra felleskapet, samt at dette også reduserer samfunnsutvikling. Hvis Norge vil utvikle seg som nasjon, må alle menneske uansett landbakgrunn, språk, religion eller utdanning få like muligheter til å bidra. Rekruttering av innvandrere til næringslivet handler om vilje til å ansette personer med ulik bakgrunn i henhold til NIBR-rapport 2014:25.

Jeg konkluderer med at innvandringsbefolkningen ikke er en homogen gruppe. I likhet med lokal-befolkningen består den av ulike individ. Jeg har pekt på noen likheter og forskjeller mellom innvandrere- og lokal-befolkningen. Det ble bevisst at målgruppen ikke

skiller seg særlig fra majoritetsbefolkningen. Å søke trygghet (hvor identitet og tilhørighet ble nevnt som sterke verdier), å ha behov for støtte og å ha likt utdanningsnivå, er felles for begge gruppene. Derimot har jeg bevist at målgruppen har vansker med å fremme og bruke sin kompetanse, eller trenger mer kunnskap om det norske systemet. Uten en tilrettelagt veiledning, språkopplæring og systemforståelse blir dessverre en uendelig ubalanse mellom målgruppen og majoritetsbefolkningen bevart.

Grunnleggende verdier som språk, utdanning og veiledning skal være tilgjengelig for alle uavhengig av ressurser og bakgrunn. Når man ikke får den hjelpen som en bør ha rett på, blir da et viktig spørsmål: Hvem bør ta ansvar for å informere og veilede landets borgere, og hvordan kan dette best gjennomføres. Det kan også forskes videre på hva de private og offentlige sektorene har behov for når de skal ansette menneske med utlandsbakgrunn, med et særlig fokus på behandlingsmåten i ansettelsesprosessen.

Referanseliste

- Blegen, K. (1991). Veien videre til studie- og yrkeskompetanse for alle. *NOU 1991:4*. Oslo: Statenes forvaltningstjeneste.
- Braun V. and Clarke V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*.
- Brekke, I. (2006). Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid, *Søkelys på arbeidsmarkedet*.
- Cummins, J. (1979A). Cognitive/Academic Language Proficiency, Linguistic Interdependence, the Optimum Age Question and Some Other Matters. *Working Papers on Bilingualism*.
- Csedo (2008). Negotiation skills in the global city: Hungarian and Romanian professionals and graduated in London. *Journal of Ethnic and migration studies* 34(5).
- Det kongelige arbeids- og sosialdepartement. *Meld.St.33* (2015-2016). NAV i en ny tid – for arbeidet og aktivitet. Hentet den 01.12.2019 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/8f9e56528fb340eb9f6515cc21ab5119/no/pdfs/stm201520160033000dddpdfs.pdf>
- Det kongelige finansdepartement. *Stortingsmelding nr.13* (2018-2019). Muligheter for alle – Fordeling og sosial bærekraft. Hentet den 27. mars 2020 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-13-20182019/id2630508/?ch=1>
- Det kongelige kunnskapsdepartement. *Meld.St.18* (2012-2013). Lange linjer – kunnskap gir muligheter. Hentet den 01.12.2019 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-18-20122013/id716040/?ch=1>
- Dischler, R. (2010). *IMDis Topplederundersøkelse*. Perduco AS. juni 2010.
- Dæhlen, M., Danielsen, K., Strandbu, Å., og Seippel Ø. (2013). Voksne i grunnskole og videregående opplæring. *NOVA rapport nr.7/13*. Hentet den 23.mars 2020 fra <https://www.udir.no/globalassets/filer/tall-og-forskning/forskningsrapporter/voksne-i-grunnskole-og-videregaende-opplaring.pdf>
- Edhlund, B.M., and McDougall, A.G. (2016). *NVivo 11 Essentials. Your guide to the leading Qualitative Data Analysis Software*. From and Kunskap AB Informationtechnology. ISBN 978-1-329-78244-0
- Ekspertutvalget (2011). Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid. *NOU 2011:7*. Hentet den 9. mars 2020 fra

- <https://www.regjeringen.no/contentassets/7a375420185844a1bfbacbbd7698bf13e/no/pdfs/nou201120110007000dddpdfs.pdf>
- Ekspertutvalget (2016). Norge I omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn. *NOU 2016:7*. Hentet den 23. Mars 2020 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- Eriksen, H.T. og Sajjad T.A. (2015). *Kulturforskjeller i praksis. Perspektiver på det flerkulturelle Norge*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Finansdepartementet. Norges strategi for bærekraftig utvikling. Hentet en 9. mars 2020 fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fin/rapporter/strategi_barekraftig_utvikling.pdf
- Fossland, T., og Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk Tidsskrift*; Volum 19 (2). ISSN 0804-0486.
- Friberg, J.H. (2016). Arbeidsmigrasjon. Hva vet vi om konsekvensene for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi? *Fafo-rapport 2016:02*. Hentet den 23. mars 2020 fra <https://www.fafo.no/images/pub/2016/20564.pdf>
- Green, J. (2020). Hedge funds not led by white men outperform nearly 2 to 1. *Bloomberg analysis*. Hentet den 25. Mars 2020 fra <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-01-21/hedge-funds-not-led-by-white-men-outperform-peers-nearly-2-to-1>
- Hansen, M.N. (1997). Sosiale nettverk, rekrutteringskanaler og lønn i det norske arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 38.
- Hilsen, A.I., og Tønder, A.H. (2013). *Fafo-notat 2013:03*. Saman om kompetanse og rekruttering – en kunnskapsstatus. Hentet den 01.12.2019 fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/prosjekter/saman_om_ein_betre_kommune/2-1_hva_er_kompetanse_og_strategisk_kompetansestyring.pdf
- IMDi. Arbeidsinnvandring (2018). Hentet den 01.12.2019 fra <https://www.imdi.no/sysselsetting-og-arbeidsliv/arbeidsinnvandring/>
- IMDi. Norskopplæring (2017). Hentet den 01.12.2019 fra <https://www.imdi.no/norskopplaring/rett-og-plikt-til-opplaring-i-norsk-og-samfunnskunnskap/>
- IMDi. Rapport (2011). Godt no(rs)k? – om språk og integrering. *Integrerings- og mangfoldsdirektoratet*. Hentet den 01.12.2019 fra

- <https://www.imdi.no/contentassets/595804b05ee84e1da7dab7a27ad44ffc/rapport-2011-godt-norsk--om-sprak-og-integrering>
- IMDi. Sysselsetting blant innvandrere (2019). Hentet den 23. mars 2019 fra <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/innvandrere-og-integrering/sysselsetting/>
- Justis- og beredskapsdepartementet (2017). *NOU 2017:2: Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Hentet den 02.02.2020 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/c072f7f37da747539d2a0b0fef22957f/no/pdfs/nou201720170002000dddpdfs.pdf>
- Kirkeby, P.E., (2014). *Den store norske bokmåls-ordboka*. Oslo: Kagge forlag AS.
- Kompetanse Norge (2020). Karriereveiledning. Hentet den 01.12.2019 fra <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/offentlige-karrieresentre/>
- Kornstad, T., Skjerpen, T., og Stambøl, L.S. (2018). Utviklingen i bostedssegregering i utvalgte store og sentrale kommuner etter 2005. *Rapport 2018/23*. SSB. Hentet den 20. oktober 2019 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/354620?ts=1645ae426f8>
- Kunnskapsdepartementet (1999). UNESCO/Europarådet. *Lisboakonvensjonen med kriterier og prosedyrer* (Konvensjon om godkjenning av kvalifikasjoner innen høyere utdanning i den europeiske regionen). Hentet den 03.03.2020 fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/uh/lisboakonvensjonen/f-4260_web.pdf
- Kunnskapsdepartementet (2019). Integrering gjennom kunnskap. *Regjeringen integreringsstrategi 2019-2022*. Hentet den 01.12.2019 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/710bc325b9fb4b85b29d0c01b6b6d8f1/regjerings-integreringsstrategi-20192022.pdf>
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. utgave. 2017. Gyldendal akademisk
- Lai, L. (2004). *Strategisk kompetansestyring*, Bergen: Fagbokforlaget.
- Lovdata (1997). Lov om folketrygd (folketrygdloven). Hentet den 9. mars 2020 fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>
- Lovdata (2003). Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven). Hentet den 23. mars 2020 fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80>

- Lovdata (2008). Lov om arbeids- og velferdsforvaltning. Hentet den 12. februar 2020 fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20?q=lov%20om%20arbeid%20og%20velferd>
- Lovdata (2009). Lov om endringer i utlendingslovgivningen (regler for EØS- og EFTA-borgere o.a.). Hentet den 9. mars 2020 fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2009-01-09-1>
- Lovdata (2009). Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (sosialtjenesteloven). Hentet den 9. mars 2020 fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-12-18-131>
- Malt, U. (2018). *Stor norske leksikon*. Hentet den 01.12.2019 fra <https://snl.no/konformitetspress>
- Midtbøen, A.H., og Rogstad, J. (2012). Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv, *Institutt for samfunnsforskning*, Oslo.
- NAV (2010). Retningslinjer for oppfølgingsvedtak i NAV. Hentet den 10.01.2020 fra https://www.nav.no/sok/_/attachment/inline/f33ef832-47d3-4f18-aa90-914deb160d4a:a1d2dc872734612436cd01a9ebb0f0a7445a4acb/retningslinjer-for-oppfolgingsvedtak-i-nav.pdf
- NAV (2013). Rettigheter i EØS-avtalen. Hentet den 01.12.2019 fra <https://www.nav.no/no/person/flere-tema/arbeid-og-opphold-i-utlandet/relatert-informasjon/rettigheter-i-eos-avtalen>
- NAV (2016). Tjenester fra NAV. Hentet den 10.01.2020 fra https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/for-kommunen/barn-og-unge2/retningslinjer-for-samarbeid-mellom-barneverntjenesten-og-nav-kontoret/3.2-tjenester-fra-nav_kap
- NAV (2018). Nasjonale mål og hovedprioriteringer for de sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen i 2020. Hentet den 10.01.2020 fra <file:///C:/Users/Emilia%20Alvestad/Downloads/forelopig-kommunedokument-2020.pdf>
- NAV (2019). Tiltak for å komme i jobb. Hentet den 10.01.2020 fra <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb>
- NHO (2018). Verden og oss. Næringslivets perspektivmelding 2018. Migrasjon. Oslo. Hentet den 19. mars 2020 fra https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/naringslivets-perspektivmelding/pdf-er-sept18/nho_perspektivmelding_3_migrasjon.pdf

- NOKUT (2019). Strategi for utvikling av NOKUT 2020-2025. Hentet den 9. mars 2020 fra <https://www.nokut.no/siteassets/om-nokut/nokuts-strategi.pdf>
- Nygren, P. (2004). *Handlingskompetanse-Om profesjonelle personer*. Oslo: Gyldendal Norsk forslag AS. ISBN: 82-05-32629-0.
- OECD (2014). *Recruiting Immigrant Workers: Norway 2014*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226135-en>
- Olsen, B. (2009). Innvandrere ansatt i staten. Hvorfor lavere andel enn i privat sektor?. *SSB-rapport 2009/8*. Hentet den 23. mars 2020 fra https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200908/rapp_200908.pdf
- Pettersen, V.S., and Østby, L. (2013). Immigrants in Norway, Sweden and Denmark. *Statistics Norway*. Hentet den 01.12.2019 fra: https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-ogpublikasjoner/_attachment/204333
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. 4. utgave. Universitetsforlaget.
- Rogstad, J., og Sterri, E.B. (2014). «Kulturelt betinget naturlig beskjedenhet». En studie av jobbintervjuenes muligheter og begrensinger. *Fafo-rapport 2014*. Allkopi AS. Hentet den 01.12.2019 fra <https://www.fafo.no/images/pub/2014/20380.pdf>.
- Ryssevik, J., Høgestøl, A., Dahle, M., og Holthe, I.C. (2011). Kompetanse 2020: Universitetsutdanningens synlighet og relevans og samfunnets behov. *Ideas2evidence Rapport 4/2011*. Universitet i Bergen. Hentet den 23. Mars 2020 fra <https://w2.uib.no/filearchive/kompetanse-2020-rapport-16-02-11-.pdf>
- Sandal, G. M. (2009). *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen (red.)*. Bergen: Fagbokforlaget.
- SNL (2009). Høyere utdanning. Hentet den 01.12.2019 fra https://snl.no/hoyere_uttanning
- SSB (2008). Ny innvandergruppering. Hentet den 01.12.2019 fra <https://www.ssb.no/omssb/om-oss/nyheter-om-ssb/ny-innvandergruppering>
- SSB (2014). Utdanningsstatistikk. Hentet den 20. oktober 2019 fra <http://www.ssb.no/uttanning/statistikker/utniv/aar/2014-06-19#content>
- SSB (2019). Analyse 2019/27: arbeidsledige innvandrere. Hentet den 9. mai 2020 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-gar-det-med-innvandrere-som-blir-arbeidsledige>
- SSB (2020). Innvandrere og norskfødte med innvanderforeldre. Hentet den 27. mars 2020 fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef/aar>

- Strøm, F. (2019). Holdninger til innvandrere og innvandring. *Rapport 2019/40*. SSB. Hentet den 20. mars 2020 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/407281?ts=16f0ede91e8>
- Støren, L.A. (2004). Arbeidsledighet og over-kvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning: *Analyser av kandidatundersøkelsen 2002*. Oslo: Norsk institutt for studier av innovasjon forskning og utdanning.
- Søholt, S., and Aasland, A. (2014). Border relations as a strategy for local development. 3rd Nordic Conference for Rural Research, Trondheim.
- Søholt, S., Aasland, A., Onsager, K., og Vestby, G.M. (2012). Derfor blir vi her: innvandrere i Distrikts-Norge. *NIBR-rapport 2012:5*.
- Søholt, S., Tronstad, K.R., og Bjørnsen, M. (2014). Innvandrere og sysselsetting i et regionalt perspektiv. *NIBR-rapport 2014:25*.
- Utdanningsdirektoratet (2011). Det felles europeiske rammeverket for språk. Læring, undervisning, vurdering. ISBN 978-82-486-2001-3. Hentet den 23. mars 2020 fra <https://spraksenteret.osloskolen.no/siteassets/vgs/det-felles-europeiske-rammeverket-for-sprak.pdf>
- Vygotsky, L.S. (1980). *Mind in society. Development of higher psychological process*. [elektronisk Ressurs]. Cambridge: Harvard University Press.
- Wiborg, Ø. (2006). Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere: Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt, *Sosiologisk tidsskrift*, 14(3).

Appendiks

Vedlegg A – Tiltak

Utvalgets hovedoppgave er å fremme forslag til tiltak for å styrke grunnleggende rettigheter til personer med innvandringsbakgrunn. Retten til utdanning er en av menneskerettighetene. I Lisboakonvensjonen (1997) står at den akademiske utdanningen utgjør et enestående rikt, kulturelt og vitenskapelig aktivum for både enkeltmennesker og samfunn. Et viktig hovedmål er derfor å belyse varierende behov for tilrettelegging for førstegangsinnvandrere med høyere utdanning til å komme seg ut i relevant arbeid. Da har jeg sett som nødvendig å se også på det internasjonale felles feltet som skal legge til rette for akademisk mobilitet.

Tiltak som bør iverksettes på internasjonalt nivå:

1. Diplom/Vitnemål, karakterutskrift/Diploma supplement og den detaljerte oversikten i form av fagplan som viser det konkrete faginnholdet. Lengden på utdanning må også være oppgitt på et internasjonalt språk, og helst på engelsk.

Tiltak som bør iverksettes på nasjonalt nivå:

På systemnivå

1. Det å ha en oversikt ved hjelp av et kartleggingssystem over kompetansen som målgruppen har. Dette kan gjøres ved den første registreringen hos norske myndigheter for eksempel hos politiet;

2. Norge har større andel over-kvalifiserte utenlands-fødte på arbeidsmarkedet enn resten av medlemslandene i Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD-rapport, 2014). Her må både Regjeringen og politikerne straks ta ansvar. For det første må debatten handle om at mangfold er en ressurs for det norske samfunnet. Det å bevisstgjøre den ubrukte kompetansen som disse menneskene har, samt det å synliggjøre dem som kompetente. Det å ta debatten på alvor, er en viktig forutsetning for samfunnet som helhet. Hvis vi ikke gjør det nå, kan velferdssystemet kollapse. Norge trenger hvert enkelt individ for å bidra til felleskapet. For det andre må det tas i kraft føringer angående nødvendige etterspurte kvalifikasjonskrav ved utlysning av ledige stillinger til dømes krav om språknivå eller nasjonalt utdanningskrav som fører til ekskludering eller utelukkning av mennesker med en

annen bakgrunn. Lovens formål skal sikre likeverd, respekt og like behandlet for alle uansett bakgrunn.

3. For å danne en bred oversikt må all relevant informasjon samles på en felles hjemmeside. Det må gis nødvendig opplysninger både på engelsk og norsk om både det formelle og uformelle, forventinger fra det norske samfunnet, viktigheten av nettverksbygging i Norge, samt hvordan man kan registrere seg eller skaffe seg kvalifisert veiledning ved behov. IMDi kan ha et viktig ansvar her.

4. Gjennom pådriverrollen arbeider NOKUT for at utenlandsk utdanning og kompetanse effektivt kan tas i bruk i Norge. Da kan NOKUT gjennom overnevnt kartleggingssystem gi en vurdering av den akademiske tittelen og relevans i den norske konteksten. Om utdanningen delvis kan brukes på det norske arbeidsmarkedet, må NOKUT gi en kvalifisert veiledning, eventuelt i samarbeid med universiteter/høgskoler, om hva som kreves for å oppnå de etterspurte kvalifikasjonene for å være konkurransedyktig på det norske arbeidsmarkedet.

5. Universiteter og høyskoler må tilby et kort og relevant utdanningsløp innenfor hans/hennes spisskompetanse, og gjerne ved hjelp av en mentor/veileder. Veilederen må hjelpe vedkommende med faglig innhold opplæring og eventuelt utdanningens relevans på arbeidsmarkedet.

6. Læringsbevisstgjøring

Regjeringen bør innføre retningslinjer som gjør det mulig for interesserte høyt utdannede innvandrere å studere opp til B2/C1-nivå. Forslagene mine er følgende:

- gratis norsk- og samfunnsundervisning til alle innvandrerne, med et særlig fokus på de som kommer gjennom familiegjenforening;

- fra dag en må det gis en tilrettelagt, individuell, kvalifisert og relevant opplæring, samt veiledning. Fokuset skal være på å tilegne seg de nødvendige ferdigheter til å presentere seg selv, å sette norsk ord på deres spisskompetanse, samfunns- og kulturoplæring, de uskrevne kodene og verdiene i det norske samfunnet eller nettverksbygging;

7. Karriereveiledning som er en viktig hovedprosess:

- en tidlig, kvalifisert og punktuell kartlegging av karriereferdigheter og - muligheter for de nye borgerne;

- veiledning/karriereveiledning fra dag en om hvordan den enkelte kan bruke sin godkjente utdanning på det norske arbeidsmarkedet og matching, samt nettverksbygging.

På lokalt nivå (fylkes- og kommunalnivå):

1. Kommuner og fylkeskommuner må stille krav til veiledere som jobber i offentlige tjenester (NAV, voksenopplæring, karrieresenter).

2. Ved bruk av kartlegging av bedrifter og lokalbefolkningen kan kommunen og fylkeskommunen få et enhetlig bilde av hva bedriften, næringslivet, kommunen eller fylkeskommunen har behov for og hvordan den kompetansen skal brukes i det lokale arbeidsmarkedet.

3. Arbeids-, samarbeidsprosjekter eller relevante kvalifiseringsprogrammer for målgruppen. Det kan bli innført som ettårs opplæringstiltak innenfor fagfeltets relevans. Det kan avtales en jobbgaranti hvis vedkommende fullfører opplæringen.

Vedlegg B – Godkjenning for persondatainnsamling

NSD sin vurdering

Prosjekttittel: Hvordan det offentlige hjelper innvandrere med høyere utdanning til å komme seg ut i (relevant) arbeid?

Referansenummer: 917800

Registrert: 25.12.2019 av Emilia Nica Alvestad - Emilia.Alvestad@student.uib.no

Behandlingsansvarlig institusjon: Universitetet i Bergen / Det psykologiske fakultet / Institutt for samfunnspsykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat): David Lackland Sam, David.sam@uib.no, tlf: 91872815

Type prosjekt: Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student: Emilia Nica Alvestad, emilia-alvestad@outlook.com, tlf: 92022346

Prosjektperiode: 01.01.2020 - 15.05.2020

Status: 30.12.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

30.12.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 30.12.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.05.2020. Vi forutsetter at prosjektet gjennomføres på en slik måte at det ikke avslører taushetsbelagt informasjon.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: - lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke videre behandles til nye uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Tore Andre Kjetland Fjeldsbø Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)



UNIVERSITY OF BERGEN

Invitasjon til å delta i et forskningsprosjekt

Rollene og erfaringene til det offentlige for å hjelpe innvandrerne med høyere utdanning til å komme seg i (relevant) arbeid

Forsker: Emilia Nica Alvestad

Veileder: David Lackland Sam

Det psykologiske fakultetet ved Universitetet i Bergen

Du blir invitert til å delta i et forskningsprosjekt med tittelen «*Hvordan hjelper det offentlige innvandrere med høyere utdanning å komme seg ut i (relevant) arbeid?*». Du er blitt identifisert som en potensiell deltaker basert på studiets forhåndsbestemte kriterier. Din deltakelse i denne studien er frivillig.

HVA HANDLER PROSJEKTET OM?

Målet med denne masteroppgaven er å forske og få innsikt i hva det offentlige gjør for å hjelpe menneske med utlandsbakgrunn til å komme seg ut i (relevant) jobb og hvordan de gjør denne jobben. Denne studien har et håp om å finne de tiltakene som kreves slik at menneske med utlandsbakgrunn med høyere utdanning kan fortest mulig ansettes i relevant jobb der de kan bruke deres utlandsutdanning og/eller internasjonal arbeidserfaring. Det vil tas hensyn til menneske med utlandsbakgrunn som kommer fra EU- og EØS-land (unntatt Norge, Danmark og Sverige), de var født utenfor de nordiske grensene (til dømes Norge, Danmark og Sverige) av 2 utenlandske foreldre, den akademiske utdanningen skal være fullført utenfor skandinaviske land og er godkjent av NOKUT, de har et annen morsmål enn et skandinavisk språk, har oppholdstillatelse og som er motivert til å skaffe seg jobb i Norge. I denne studien skal brukes en intervjuguide som en hovedkilde for å utforske erfaringene, samt opplevelsene til forskningsdeltakerne og for å generere bevis for studien. Deltakernes hverdagslige opplevelser og refleksjoner på arbeidsplassen vil bli utforsket gjennom semi-strukturerte intervjuer ved hjelp av en intervjuguide med åpne spørsmål. Forskeren vil gjennomføre intervjuet i en til en setting. Gjennomføringen av intervjuet kan variere fra en til to timer. Intervjuet vil bli gjennomført til forskjellige dato, tid og sted som er avtalt på

forhånd med deltakeren. Forskeren kan ta notater under intervjuer. Det er imidlertid upålitelig ettersom en kan gå glipp av noen viktige punkter. For å fange effektivt intervjudataene, vil intervjuet lagres på taleopptak. Tidsrammen for prosjektet er fram til mai 2020.

Prosjektet ønsker å innhente relevant informasjon om deres bedrift. For eksempel bedriftsnavn og kontakt informasjon. Denne informasjonen vil kun bli brukt til formålet med denne studien. Data fra intervjuer (lydopptaker) blir anonymisert etter referansenummer og initial. For å sikre deltakernes konfidensialitet etter at intervjuene ble gjennomført, vil lydfilene lagres på en minnepinne med en innebygd sikkerhetskode og plasseres i et låst arkivskap. Deltakerne vil få et referansenummer og initial for de transkriberte intervjuene, og listen som samsvarer med referansenummer og initial til deltakernavnet vil bli lagret sikkert og separat, i et låst filsskap.

Frivillig deltakelse og muligheten for å trekke tilbake samtykket

Deltakelse i prosjektet er frivillig. Hvis du ønsker å delta, må du signere samtykkeerklæringen på siste side. Du kan når som helst og uten grunn trekke tilbake ditt samtykket. Dette vil ikke ha noen konsekvenser i ansettelsen din. Hvis du bestemmer deg for å trekke deltakelse i prosjektet, kan du kreve at personopplysningene dine blir slettet. Hvis du på et senere tidspunkt ønsker å trekke tilbake samtykket eller har spørsmål angående prosjektet, kan du ringe forskeren Emilia Nica Alvestad på +47 92022346 eller sende en e-post til forskeren på Emilia.alvestad@student.uib.no. Hvis forskeren ikke kan kontaktes, kan du kontakte hennes hovedveileder prof. David Lackland Sam på + 47 91872815. Han kan også kontaktes via e-post på David.sam@uib.no.

FORESKJENNELIGE FORDELER OG FORVISLIGE RISIKOER OG FORBRUDDER OM Å TA DEL I PROSJEKTET

Som deltaker er det ingen direkte fordel du kan få av studien. Intervjuet kan oppleves som en mulighet til gjensidig utvikling. Det er ingen potensielle risikoer og ulemper ved å delta i studien.

Frivillig deltakelse og muligheten for å trekke tilbake samtykke

Deltakelse i prosjektet er frivillig. Hvis du ønsker å delta, må du signere samtykkeerklæringen på siste siden. Samtykket er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og du kan når som helst og uten grunn trekke tilbake ditt samtykke.

Dette vil ikke ha noen konsekvenser for jobben din. Hvis du bestemmer deg for å trekke deltakelse i prosjektet, kan du kreve at personopplysningene dine blir slettet. Hvis du på et senere tidspunkt ønsker å trekke tilbake samtykket eller har spørsmål angående

prosjektet, kan du ringe forskeren Emilia Nica Alvestad på +47 92022346 eller sende en e-post til forskeren på Emilia.alvestad@student.uib.no. Hvis forskeren ikke kan kontaktes, kan du kontakte hennes hovedveileder prof. David Lackland Sam på + 47 91872815. Han kan også kontaktes via e-post på David.sam@uib.no.

HVA SKJER MED DERE PERSONLIGE DATA?

Eventuelle personopplysninger som er registrert om deg, vil bare bli brukt som beskrevet i formålet med prosjektet. Du har rett til å få tilgang til informasjon som er registrert om deg, og retten til å bestemme at eventuelle feil (er) i informasjonen som er registrert er/blir rettet. Du har også rett til å vite hvilke sikkerhetstiltak som er blitt/vil bli truffet når dine personopplysninger blir behandlet.

All informasjon vil bli behandlet og brukt uten ditt navn eller annen informasjon som er direkte identifiserbar for deg. En kode lenker deg og dine personopplysninger via en identifikasjonsliste. Bare hovedforskeren Emilia Nica Alvestad og hovedveileder David Lackland Sam vil ha tilgang til denne listen.

Informasjon om deg blir anonymisert og vil bli slettet fem år etter at prosjektet er avsluttet.

FINANSIERING

Det er ingen andre kompensasjoner involvert enn en kopp kaffe eller te for din tidsbruk.

GODKJENNING

Norsk senter for forskning (NSD) har gjennomgått og godkjent forskningsprosjektet [917800 (30/12/2019)].

I samsvar med den generelle databeskyttelsesforordningen er Universitet i Bergen, hovedforskeren Emilia Nica Alvestad og hovedveileder David Lackland Sam uavhengige ansvar for å sikre at behandlingen av dine personopplysninger har en lovlig basis. Dette prosjektet har rettslig grunnlag i samsvar med EUs generelle databeskyttelsesforordning, artikkel 6 nr.1 bokstav a og ditt samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7.

Du har rett til å sende inn en klage på behandlingen av dine personlige opplysninger til Datatilsynet.

KONTAKTINFORMASJON

Har du spørsmål angående forskningsprosjektet, kan du komme i kontakt med forskeren Emilia Nica Alvestad på +47 92022346 eller sende en e-post til forskeren på Emilia.alvestad@student.uib.no. Hvis hovedforskeren ikke er kontaktbar, kan du kontakte

hennes hovedveileder prof. David Lackland Sam på + 47 91872815. Han kan også kontaktes via e-post på David.sam@uib.no.

Du kan også komme i kontakt med institusjonens databeskyttelsesansvarlig hvis du har spørsmål knyttet til bruken av dine personlige data i forskningsprosjektet:

nesstar@nsd.no.

Jeg samtykker i å delta i forskningsprosjektet, og at mine personlige data kan brukes som beskrevet ovenfor.

.....

By/kommune og datoen

.....

Deltakernes underskrift

.....

Deltakerens navn (med BLOKK BOKSTAVER)

Jeg bekrefter at jeg har fått informasjon om forskningsprosjektet.

.....

Sted og dato

.....

Underskrift

.....

Rolle i forskningsprosjektet

.....

Rolle i forskningsprosjektet

Vedlegg D – Informasjonsskriv til informantene

Introduksjon

Hei,

Jeg heter Emilia Nica Alvestad og er masterstudent ved Universitet i Bergen. Jeg holder på med et prosjekt for masteroppgaven min som handler om «Hvordan hjelper det offentlige innvandrere med høyere utdanning å komme seg ut i relevant arbeid?».

Denne studien har et håp om å finne de tiltakene som kreves slik at menneske med utlandsbakgrunn med høyere utdanning kan fortest mulig ansettes i relevant jobb. Prosjektet tar hensyn til menneske med utenlandsk bakgrunn som kommer fra EU/EØS-land (unntatt Norge, Danmark og Sverige) og de var født utenfor de nordiske grensene. Begge foreldrene er utenlandske foreldre. Den akademiske utdanningen skal være fullført utenfor skandinaviske land og være godkjent av NOKUT. De har et annen morsmål enn skandinavisk språk, har oppholdstillatelse og er motiverte for å skaffe seg jobb i Norge.

Jeg har stor forståelse for at det offentlige står ovenfor en del utfordringer med å få innvandrere med høyere utdanning til å komme seg ut i relevant arbeid. Derfor er det viktig å dokumentere erfaringer og utfordringer som du som representant av det offentlige står over for, slik at vi kan arbeide for å finne fram løsningene som kreves for å forbedre situasjonen.

Jeg har en intervjuguide med meg og jeg vil gjerne intervju deg basert på noen få spørsmål som jeg selv har utviklet. Det vil trolig ta rundt en time eller to.

For å fange effektivt intervjudataene, vil intervjuet lagres på taleopptak. All informasjon som kommer frem under intervjuet vil bli behandlet konfidensiell. Lydopptaket kommer til å bli slettet rett etter jeg har skrevet ned informasjonen som jeg trenger. Alle opplysninger vil bli anonymisert innen prosjektslutt og innlevering av oppgaven den 15.05.2020. Prosjektet er meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste for forskning (NSD). Hvis du samtykker til å delta eller allerede har gjort det, vil jeg orientere deg om samtykkeskjemaet hvor det kreves en signatur fra deg.

Tusen takk for interesse og husk at din deltakelse er frivillig. Du kan stoppe meg når som helst eller trekke deg når som helst uten å oppgi noen grunn. La oss begynne intervjuet når du er klar.

Jeg takker deg på forhånd at du vil stille opp til intervjuet.

Intervjuguide for Voksenopplæringscenter / NAV / Karrieresenter

Bakgrunnsinformasjon

1. Kan du fortelle meg litt om hva din bedrift driver med?
2. Hvor mange ansatte jobber i din bedrift (cirka)?, Hvor mange ansatte har dere med innvandringsbakgrunn? Og hva er andelen av høyt utdannede innvandrere blant alle ansatte i din bedrift (cirka)?
3. Hva er NAV/Voksenopplæringscenter / Karrieresenter sin rolle med å hjelpe menneske med utlandsbakgrunn med høyere utdanning for å komme seg ut i relevant arbeid?

Innledning

1. Har din bedrift et program for å kartlegge ressurssterke innvandrere med høyere utdanning?
2. Hva slags integreringsprogram eller ordningstilbud har din organisasjon for høyt utdannede innvandrere?
3. Hvilken type tiltak benyttet dere i fjor for å hjelpe høyt utdannede innvandrere til å komme seg ut i relevant arbeid?
4. Er det noen spesifikke innvandrergrupper dere fokuserer på?
5. Hvordan kommer dere i kontakt med innvandrere? Og på hvilket tidspunkt kommer dere for første gang i kontakt med dem?

Signalisering

1. Hvordan leter innvandrerne etter jobb? Og hvem får de hjelp fra med å søke etter jobb?
2. Hva slags jobb får innvandrere med høyere utdanning?
3. Hvorfor tror du at de fleste høyt utdannede innvandrere får jobb som ufaglærte? Og hva tror du at dette kommer av?
4. Hva kan gjøres for å forbedre sjansen til å få en relevant jobb? Og hvordan mener du at det norske systemet kan forbedres?
5. Finnes det informasjon for de nyankomne innvandrerne på et annet språk enn norsk (for å få forståelse av den norske velferdsstaten, samfunnskunnskap, sosial- og kulturellveiledning eller jobbsøking)? Hvis ja, på hvilket språk er dette tilgjengelig?

6. Hvilken type ferdigheter er etterspurt for å ansette høyt utdannede innvandrere?
7. Hvilken type formell og/eller uformell kompetanse mener du at en høyt utdannet innvandrer må ha for å bli ansatt i det norske arbeidsmarkedet?
8. Hva slags kompetanse er etterspurt på markedet nå? I hvilke områder matcher kompetansene som finnes hos arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn?
9. Hvilke tiltak tror du ville være mest effektive for innvandrere for dem for å få seg en relevant jobb?
10. Har du hørt om programmet «arbeidsnorsk»? Hvis ja, hva synes du om dette? Og eventuelt kan dette være til nytte for ditt lokalsamfunn?
11. Tror du at de politiske beslutningene i Norge kan påvirke rekrutteringen av høyt utdannet innvandrer? Hvis ja, kan du utdype dette bedre?

Kunnskap

1. Hvilke erfaringer og kvalifikasjoner har de personene som skal hjelpe innvandrerne i din organisasjon?
2. Hvilke tilbud blir gitt i kommune/fylke til denne kategorien når det gjelder norskopplæring?
3. Har dere et kostnadsfritt undervisningstilbud for innvandrere uten rett til norskopplæring? Hvis ja, hvem dekker eventuelt kostnadene?
4. Hvor mange timer undervisning tilbys per uke? Og kombineres disse med andre tiltak?
5. Hvor mange innvandrere deltar i undervisning og fullfører? (Og hva tror du er årsaken til dette?)
6. Tar språkopplæringen hensyn til uttale og intonasjon? Hvis ja, hvilke ressurser stilles til disposisjon?
7. Har dere en målsetting med hensyn til språkopplæring av innvandrere? (tenker spesielt på uttalelse og bruk av språk)
8. Hvordan er det mulig for at en høyt utdannet innvandrer kan lære terminologien innenfor sitt faglige område? Har dere et forslag for å få dette til?
9. Hvordan kartlegger dere innvandrernes kompetanse innenfor geografisk område? Og hva gjør dere for å få dette til?

Sosial- og kulturell kompetanse

1. Hvordan hjelper dere innvandrere til å forstå de uskrevne kodene i det norske samfunnet, samt på arbeidsplassen?
2. Hvordan hjelper dere med å bygge nettverk mellom lokalbefolkning og innvandrere?
3. Hva gjør dere i ditt område for at innvandrere skal «passe inn» i det norske samfunnet?
4. Hvordan kan kompetansen økes for de ansatte som jobber med innvandrere?

Ferdigheter

1. Hvordan kan innvandrernes medbrakte kompetanse og kvalifikasjoner gjøres relevant i det norske samfunnet?
2. Hva gjør dere for å hjelpe innvandrerne i jobbsøkningsprosessen? (til dømes individuell hjelp med å presentere seg selv, ved skriving av CV, samt søknad, intervju og innsikt i arbeidsmiljøloven, hvordan en jobbstilling skal tolkes) Og hvilket språk bruker dere for å få dette til?
3. Hva blir gjort slik at høyt utdannet innvandrere skal få kunne presentere seg selv ovenfor relevante arbeidsgiverne?

Evner og holdninger

1. Å jobbe med mennesker med innvandringsbakgrunn, ser dere på dette som en utfordring eller kan det til tider være vanskelig?
2. Hva kan det være de største utfordringene for din bedrift når dere kommer i kontakt med førstegangsinnvandrere med høyere utdanning?
3. Vurderer dere å benytte morsmålet ved tidlig veiledning av høyt utdannede innvandrere?
4. Blir utdanningen fra et ikke nordisk land kvalifisert som likeverdig med norsk utdanning? Hvorfor og hva det kan gjøres for å få opp statusen?
5. Blir utenlandsk utdanning utelatt ved offentlig ansettelse? Har dere programvare som sortere norsk utdanning kontra utenlandsk utdanning? Hva er hensikten med dette?
6. Forskningen viser at innvandrerne ofte i jobbsammenheng er overkvalifiserte i forhold til innfødte nordmenn. Hva mener du er årsaken til dette og hva kan gjøres slik at de skal bli behandlet på likt nivå som nordmenn?

7. Mange arbeidsgivere kobler sammen utenlandske navn med stereotyper som at innvandrere for eksempel behersker norsk dårlig, og har en utdanning fra utlandet. Hva synes du om dette og hvordan kan dette endres?

Tilrettelegging

1. Hvordan samarbeider din organisasjon med både det offentlige (særlig med NOKUT/NAV/Voksenopplæringscenter/Karrieresenter) og de private bedriftene for å hjelpe innvandrere til å komme seg fort ut i relevant arbeid? Og når i prosessen settes samarbeidet i gang? Hvordan kan dette samarbeidet styrkes?

2. Hvor mange innvandrere med høyere utdanning får tilgang til tiltak fremmet av Regjeringen (til dømes mentor- eller fadderordning på arbeidsplassen, trening eller læring)?

3. Hva kan gjøres for å få flere innvandrere i offentlig administrasjon?

Til slutt

1. Hva ville du anbefale til de innvandrerne som har akkurat flyttet til Norge og er aktive jobbsøkere?

2. Er det noen tiltak etter din mening som kan hjelpe høyt utdannede innvandrere til å komme seg ut i relevant arbeid?

3. Hvordan tror du at de politiske organisasjonene kan hjelpe til for at virksomhetene skal ansette høyt utdannede innvandrere?

Vi er mot slutten av intervjuet. Jeg har ikke flere spørsmål. Er det noe du mener jeg har glemt å spørre deg om? Er det noe annet jeg bør inkludere i oppgaven min?

Tusen takk for din tid og svar!! Ditt bidrag er veldig viktig. Jeg setter pris på din deltakelse og tidsbruken. Jeg skal transkribere informasjonen som du har gitt meg. Er det mulig å planlegge et møte med deg for å bruke litt tid på å gjennomgå transkripsjonen min etter at jeg er ferdig med transkriberingen? Dette er for å sikre at all informasjon er korrekt dokumentert.