

En brobygger til arbeidslivet

Fordeler ved implementering av Individual Placement and Support-metodikken (IPS) i arbeidstiltak for flyktninger.

Maria Frangakis



Masteroppgave

Master i helsefremmende arbeid og helsepsykologi

Det psykologiske fakultet
HEMIL- Senteret
Universitetet i Bergen

Våren 2020

Forord

Da var tiden kommet for å avslutte et år med masterskriving og studieløpet ved Universitetet i Bergen. Det føles godt å kunne senke skuldrene og endelig si meg ferdig. Når det er sagt ser jeg tilbake på et år som har vært utrolig gøy, spennende og ikke minst lærerikt. Jeg har fått lov til å jobbe med noe av det jeg engasjerer meg aller mest for og fått mulighet til å snakke med mange flotte mennesker. Nå som jeg selv skal tre inn i arbeidslivet og skriver jobbsøknader i hytt og pine kan jeg ikke unngå å tenke på deltakerne mine. Deres motivasjon og drivkraft er inspirerende! Takk for at dere stilte opp og åpnet dere for meg. Og ikke minst jobbspesialistene, som gjør en enorm innsats hver dag for å bryte barrierer. Deres rolle er utrolig viktig!

Det har vært et år med mye arbeid og de siste månedene har vært ekstra rare og utfordrende. Takket være alle de fine menneskene rundt meg har jeg likevel kommet i mål. Jeg vil takke veilederen min Fungi for ditt store engasjement og spennende samtaler. Du har inspirert og motivert meg. Jeg vil takke biveilederen min Tonje for oppmuntring, hjelp og gode råd. Og ikke minst; takk til dere i prosjektgruppen på NORCE for at jeg har fått bidra i forskningsprosjektet deres. Jeg hadde heller ikke klart dette hvis det ikke var for venner og medstudenter som har gjort fritiden til en fryd. Takk til alle vennene mine som har stilt opp, og ABBA 2.0 - vi ses på dansegulvet når det blir lov til det igjen. Takk til kjæresten min, for all støtte du har bidratt med dette året. Jeg lover å gjengjelde det når det blir din tur! Ikke minst, en stor takk til mamma, pappa og broren min, hva skulle jeg gjort uten dere.

Oslo, 29. mai 2020

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	VI
Abstract	VII
1.0 Introduksjon	1
1.1 Bakgrunn	1
1.1.1 Årsaker til lav sysselsetting	2
1.1.1.1 Arbeidstiltak	2
1.1.2 Helse og arbeid.	3
1.2 Kunnskapsbehov	4
1.3 Plassering av egen studie	4
1.4 Disposisjon for oppgaven	5
2.0 Teori	5
2.1 Individuell jobbstøtte (IPS)	5
2.2 En helsefremmende tilnærming til IPS	7
2.2.1 Salutogenese.....	8
2.2.1.1 Opplevelse av sammenheng (OAS).....	9
2.2.1.2.Motstandsressurser	9
2.2.1.2.1 Generelle motstandsressurser (GRR)	9
2.2.1.2.2 Spesifikke motstandsressurser (SRR)	10
2.2.1.2.3 Motstandsressurser og helse	10
3.0 Litteraturgjennomgang	10
3.1 Litteratursøk	11
3.2 Arbeid og helse blant flyktninger	11
3.3. Barrierer og suksessfaktorer for sysselsetting	12
3.3.1 Motivasjon til å jobbe.	12
3.3.2 Kompetansekrav.	14
3.3.3 Et nettverk i Norge.....	15
3.3.4 Diskriminering	15
3.4 Arbeidstiltak	16
3.4.1 Arbeidstiltak basert på IPS-metodikken.	18
3.4.1.1 Brukererfaringer	19
3.4.1.2 IPS-metodikken og andre brukergrupper	20
3.5 Oppsummering av funn	21
3.6 Forsknings spørsmål	21
4.0 Metodologi	22
4.1 Kunnskapssyn	22
4.2 Forskningsdesign	22
4.2.1 Metode.....	23
4.2.1.1 Fokusgruppeintervju	23
4.2.1.2 Semistrukturerte deltakerintervjuer	24
4.3 Forberedelser til datainnsamlingen	25

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

4.3.1	Utarbeiding av intervjuguide.	25
4.3.1.1	Intervjuguiden til fokusgruppeintervjuet	26
4.3.1.2	Intervjuguide til deltakerintervjuene	26
4.4.2	Utvalg, inkluderingskriterier og rekruttering.....	27
4.4.2.1	Jobbspesialistene	27
4.4.2.2	Deltakerne	27
4.5	Datainnsamling.....	29
4.5.1	Gjennomføring av fokusgruppeintervjuet.	29
4.5.2	Gjennomføring av deltakerintervjuene.	30
4.6	Bearbeiding av datamaterialet.....	32
4.6.1	Transkribering.	32
4.7	Dataanalyse	32
4.7.1	Tematisk analyse.....	33
4.7.1.1	Analyseprosessen	34
4.8	Kvalitetssikring av data.....	36
4.8.1	Kredibilitet.....	37
4.8.2	Overførbarhet.	38
4.8.3	Bekreftbarhet.....	39
4.8.4	For-forståelse og refleksivitet.	39
4.9	Etikk.....	40
4.9.1	Informert samtykke.....	41
4.9.2	Konfidensialitet og lagring av opplysninger.....	42
4.9.3	Konsekvenser.	43
5.0	Presentasjon av funn.....	43
5.1	Presentasjon av informantene.....	44
5.1.1	Presentasjon av jobbspesialistene.....	44
5.1.2	Presentasjon av deltakerne.	44
5.2	En brobygger til arbeidslivet	45
5.2.1	En tilpasset IPS-versjon.	45
5.2.1.1	Avvik fra IPS-prinsippene	46
5.2.1.2	Tilpasninger	47
5.2.2	Utfordringer for god praktisering.	48
5.2.2.1	Ledelsens forståelse og tillitt	48
5.2.2.2	Arbeidsoppgaver og krav	49
5.2.3	Arbeid ut mot bedrifter.....	50
5.2.3.1	Holdnings- og informasjonsarbeid	50
5.2.3.2	Tett kontakt med arbeidsgivere	52
5.3	En brobygger til arbeidslivet	53
5.3.1	Motivasjon til å jobbe.	53
5.3.1.1	Bygge erfaring og lære	53
5.3.1.2	Selvstendighet	54
5.3.2	Utfordringer i møte med det norske arbeidslivet.....	55
5.3.2.1	Formaliteter og krav	56
5.3.2.2	Arbeidsgiveres holdninger	58
5.3.3	IPS-tiltak: en vei inn i arbeidslivet.....	59
5.3.3.1	Jobbsøket	59
5.3.3.2	Jobbspesialisten	61
5.3.3.3	Behov for kurs	63
5.4	Oppsummering.....	64
6.0	Diskusjon.....	64
6.1	En brobygger til arbeidslivet	65

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

6.1.1 Strukturelt nivå.	65
6.1.1.1 Holdninger blant arbeidsgivere	65
6.1.1.2 Organisatoriske utfordringer	67
6.1.1.2.1 En tilpasset IPS-versjon	68
6.1.2 Individuelt nivå.....	70
6.1.2.1 Manglende kompetanse	70
6.1.2.2 Mål og interesser for jobb	72
6.2 Et helsefremmende tiltak?	76
6.2.2 IPS-tiltak – en spesifikk motstandsressurs.....	76
6.2.2.1 Styrker opplevelsen av sammenheng (OAS)	77
6.2.2.2 Et nødvendig tilbud	80
6.3 Studiens begrensninger.....	80
7.0 Avslutning.....	82
7.1 Hovedfunn og konklusjon.....	82
7.2 Implikasjoner for helsefremmende arbeid	83
7.3 Veien videre.....	83
Referanser	85
Vedlegg	109
Vedlegg 1. Intervjuguide fokusgruppeintervju	109
Vedlegg 2. Intervjuguide deltakerintervjuer	110
Vedlegg 3. Intervjuguide (engelsk versjon)	111
Vedlegg 4. Informasjons- og samtykkeskjema: jobbspesialister	112
Vedlegg 5. Informasjons- og samtykkeskjema: deltakere	114
Vedlegg 6. Illustrasjon av IPS-prinsippene	116
Vedlegg 7. Eksempel på notatskjema for deltakerne	117
Vedlegg 8. Kvittering NSD	118

Sammendrag

Flyktningstrømmen de siste årene har blåst liv i integreringspolitiske debatter om hvordan man best kan integrere flyktninger på norsk arbeidsmarked. Arbeid er en viktig forutsetning for flyktnings psykiske helse, men en rekke eksklusjonsmekanismer gjør det vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet. Forskning foreslår at tiltak basert på Individual Placement and Support-metodikken (IPS), kan øke overgangen til arbeid blant flyktninger. Denne studien tok sikte på å undersøke om deltakere og jobbspesialister tilknyttet et IPS-tiltak i Norge opplever metodikken som fordelaktig for flyktninger for overgangen til arbeid og om det kan ha en helsefremmende effekt. Datamaterialet ble samlet inn via individuelle intervjuer med deltakere (n=8) og fokusgruppeintervju med jobbspesialister (n=3). Resultatene viser at informantene anser IPS-metodikken som en nyttig metode for overgangen til arbeid. Informantene la særlig vekt på jobbspesialistens rolle som en brobygger til arbeidslivet. Gjennom praktisk og emosjonell støtte til hver enkelt deltaker, og tett kontakt med arbeidsgivere gjør jobbspesialisten søkeprosessen lettere for deltakerne. Et slikt tilbud er også i tråd med de fremste prioriteringene innen helsefremmende arbeid og har potensialet for å styrke flyktnings helse. Studien belyser imidlertid enkelte utfordringer for implementering, som variasjon i ledelsesforankring og begrensninger som følge av lovreguleringer. Det viser seg gjennom manglende oppfølging og jobbmatch for noen av deltakerne. Studien svarer til etterspørselen fra politisk hold om mer kunnskap om arbeidstiltak for flyktninger, men bør imidlertid prøves ut ytterligere for å kunne gi et tiltak tilpasset flyktnings behov.

Nøkkelord: Flyktninger, Individuell jobbstøtte (IPS), sysselsetting, psykisk helse, arbeidstiltak, spesifikk motstandsressurs, salutogenese, jobbspesialist

Abstract

Due to the refugee crisis, integration policy debates about how to successfully integrate refugees into the Norwegian labor market have increased. Employment is an important determinant for mental health among refugees. However, numerous exclusion mechanisms constrain them to be employed. Research suggests that vocational rehabilitation programs based on the Individual Placement and Support-methodology (IPS) can improve refugees' transition to work. This study aimed to investigate if participants and employment specialists in an IPS-program in Norway perceive the program as beneficial to job transition and whether it has a health-promoting effect. Data was collected through individual interviews with participants (n = 8) and a focus group interview with employment specialists (n = 3). Results show that the IPS-methodology is advantageous for job transition. The informants particularly mentioned the employment specialists' role as a bridgebuilder. By offering practical and emotional support to each participant, and close contact with employers, they make the search process easier for the participants. This program is also in line with the top priorities in health promotion and can potentially improve the health of refugees. However, the study highlighted some implementation challenges as variation in management anchoring and statutory restrictions. This was evident through such as lack of follow-up and job matching for some of the participants. The study corresponds with demands from the Norwegian government to gain knowledge about vocational rehabilitation, but should be further explored in order to provide a program suited to the needs of refugees.

Keywords: Refugees, mental health, Individual Placement and Support (IPS), work, vocational rehabilitation, salutogenesis, specific resistance resource, employment specialist

1.0 Introduksjon

Året 2015 markerer starten på det som betegnes som flyktningkrisen, hvor Norge mottok et historisk høyt antall flyktninger. Ifølge den primære FN-definisjonen er en flyktning «en person som har flyktet fra sitt hjemland og med rette frykter for forfølgelse på grunn av rase, religion, nasjonalitet, politisk oppfatning eller tilhørighet til en bestemt sosial gruppe. Personen som flykter må ha krysset en internasjonal grense» (FN, 2019). Per mai 2020 er det registrert totalt 238 281 personer med flyktningbakgrunn i Norge (SSB, 2020a). Det utgjør omtrent 4% av Norges befolkning og 30% av alle innvandrere i landet (SSB, 2020a). Flertallet flykter fra Asia og Afrika hvorav flesteparten kommer fra land som Somalia, Syria og Irak (IMDi, 2019a; SSB, 2020a). De fleste flyktningene som kommer til Norge er i aldersgruppen 20-40 år og majoriteten er enslige menn (SSB, 2019a).

Den store tilstrømmingen har medført en gjenoppblivning av integreringspolitiske debatter om hvordan flyktninger best og raskest kan integreres (Kunnskapsdepartementet, 2018). Arbeid er grunnlaget for velferd, både for individ og samfunn, og gir mulighet til et selvstendig økonomisk livsgrunnlag og muligheter til selvrealisering og sosial inkludering (Woodall, Raine, South, & Warwick-Booth, 2010). Det er også en arena for læring av språk og felles kultur, og betraktes derfor som en av de viktigste arenaene for god integrering (Valenta, 2008). Inkludering av flyktninger på arbeidsmarkedet regnes derfor som en av de viktigste integreringsoppgavene per dags dato (Kunnskapsdepartementet, 2018).

1.1 Bakgrunn

Arbeidsledighetsstatistikken fra fjerde kvartal i 2019 viser at arbeidsledigheten er omtrent tre ganger så høy blant innvandrere som i befolkningen forøvrig, og aller høyest er ledigheten blant personer med flyktningbakgrunn (SSB, 2020b). Kun 50% av flyktninger i alderen 15-66 år er sysselsatt, sammenlignet med 72,5% i den øvrige befolkningen. Forskjellen har vært relativt stabil det siste tiåret og tyder på et vedvarende problem i arbeidsmarkedspolitikken (Olsen & Bye, 2020). Videre viser statistikken at sysselsettningsnivået til flyktninger henger sammen med hvor mange år de har vært i Norge. De første fire årene deltar mange på introduksjonsprogrammet og er derfor utenfor arbeidsstyrken. For de som har bodd i Norge i fire år og mer er sysselsettningsnivået høyere, men likevel langt under det gjennomsnittlige sysselsettningsnivået (Olsen, 2019a, s. 4; Olsen & Bye, 2020). Menn kommer raskere i arbeid sammenlignet med kvinner (Olsen & Bye, 2020), men etter syv til ti års opphold i Norge flater sysselsettningsraten ut for begge kjønn (NOU 2017: 2, s. 10; Olsen & Bye, 2020). Mønsteret er likt på tvers av alle flyktninggrupper:

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

lav sysselsetting de første årene og deretter en klar økning før sysselsettingen flater ut eller går dels ned.

Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) har innvandrere fra ikke-vestlige land en lavere andel heltidsarbeidende sammenlignet med lønnstakere for øvrig, og jobber i typiske deltidsyrker og midlertidige stillinger (Olsen, 2019b; SSB, 2020d). Innvandrere fra ikke-vestlige land er klart overrepresentert innen vikarbyrånæringen og jobber særlig innen salg- og serviceyrker, renhold, hjelpearbeid, maskinoperatør og transportmedarbeidere (SSB, 2020c). I litteraturen betegnes disse næringene som *arbeidslivets randsoner* (Djuve, 2008). De får oftere jobb i bedrifter som er sensitive for nedgangstider, har høyere sjanse for å miste jobben ved nedbemanning og har større tendens til å jobbe i bedrifter som går konkurs (Bratsberg, Raaum, & Røed, 2017).

1.1.1 Årsaker til lav sysselsetting. Den lave sysselsettingsraten kan skyldes såkalte eksklusjonsmekanismer. Det er godt dokumentert over mange år at innvandrere opplever utfordringer med å integreres i det norske arbeidsmarkedet, få brukt egen kompetanse og avansere i relevant jobb (Fossland & Aure, 2011). Norge er kjennetegnet av en sammenpresset lønnsstruktur, spesielt på bunnen av lønnsstigen. Det betyr at lønnsnivået for lavtlønnede er relativt høyt i Norge. En følge av det er at det er høye krav til produktivitet, som kan gjøre det vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet for dem med svakest kvalifikasjoner (Hardoy & Zhang, 2019). Det er problematisk da flyktninger i gjennomsnitt har lavere utdanning enn andre innvandrere, og halvparten av flyktninger har kun fullført grunnskole (Steinkellner, 2015). Utdanningsnivået er lavest blant kvinnene, hvorav de fleste mangler utdanning eller har grunnskole som høyeste utdanning (Steinkellner, 2015). De som har med seg utdanningskompetanse sliter imidlertid med å få den godkjent her i Norge (Midtbøen, 2015; Lunde & Rogstad, 2016; Hardoy & Zhang, 2019; SSB, 2019c). I tillegg er språk et betydelig hinder da flyktninger ofte mangler tilstrekkelig språkkompetanse (Tronstad, 2010; Midtbøen, 2015; Søholt, 2016; Djuve, Kavli, Sterri & Bråten, 2017; Bjerck, Røhnebak, Eida, & Andersen, 2018). På arbeidslivs-siden av bordet viser norske studier at utfordringen også skyldes at personer med en fremmedkulturell bakgrunn diskrimineres i jobbsøkerprosessen (Tronstad, 2010; Midtbøen & Rogstad, 2012; Hoverak, Bye, Sandal, & Pallesen, 2013; Birkelund, Rogstad, Heggebø, Mogstad, & Bjelland, 2014; Bjerck et al., 2018).

1.1.1.1 Arbeidstiltak. Lav arbeidsdeltakelse blant flyktninger kan også indikere svakheter i velferdssystemet. Norge fører en aktiv arbeidsmarkedspolitik med sikte på å øke kompetansen til arbeidsledige via arbeidstiltak og slik øke mulighetene på arbeidsmarkedet

(Hardoy & Zhang, 2019). Via Introduksjonsloven (2003, §4) har flyktninger rett på, og er lovpålagt å delta på slike tiltak. Derfor brukes en stor del av Arbeid- og velferdsforvaltningens (NAV) årlige budsjett på disse tilbudene (Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2017, s. 7). Per i dag eksisterer en rekke ulike arbeidsmarkedstiltak, hvorav lønnstilskudd, arbeidstrening, arbeidsmarkedsopplæring, yrkesopplæring og mentorordning listes opp som de vanligste tilbudene (NOU 2017: 2, s. 72). Det er derimot en mangel på gode studier som måler effekten av de eksisterende arbeidstiltakene. På grunn av svake språkferdigheter, begrenset sosialt nettverk, mangel på formell kompetanse og lite erfaring fra det norske arbeidsmarkedet har flyktninger behov for gode arbeidstiltak. Arbeidstiltak gir mulighet til kompetanseheving og kan gjøre de mer attraktive på arbeidsmarkedet. I tillegg er arbeidstiltak ofte flyktningers første møte med arbeidslivet i Norge og en arena for jobbmuligheter (Hardoy & Zhang, 2019).

1.1.2 Helse og arbeid. Verdens helseorganisasjon (WHO) definerer helse som en tilstand av fullkommen fysisk, psykisk og sosialt velvære (WHO, u.d.). Folkehelse rapporten fra 2018, som beskriver helsetilstanden i den norske befolkningen, viser at flyktninger har dårligere helseprofil sammenlignet med andre innvandrergupper, og befolkningen for øvrig (Stratton, Arnesen, & Reneflot, 2018). Flyktninger skiller seg fra andre innvandrergupper fordi de har blitt tvunget til å migrere som følge av forfølgelse, undertrykkelse, væpnede konflikter eller naturkatastrofer (FN, 2019). Atskillelse og tap av familiemedlemmer og venner, fangenskap, tortur og andre krigsrelaterte opplevelser knyttet til flukten er forbundet med økt risiko for depresjon og post-traumatiske stressplager. Tiden etter ankomst preges av usikkerhet, og flyktninger opplever en rekke utfordringer som kan øke forekomsten av mentale lidelser ytterligere (Theodorescu, Heir, Hauff, Wentzel- Larsen, & Lien, 2012; Jakobsen, Demott, & Heir, 2014). Forskning retter seg derfor i stor grad mot post-migrasjonsfaktorer og hvilken effekt disse har på helse.

Arbeid er et fenomen som har mange helsefremmende kvaliteter. Å arbeide er fundamentalt for å klare seg sosialt, mentalt og økonomisk. Det gir individet en opplevelse av medborgerskap, identitet, egenverd, rolle, mening, struktur og innhold i hverdagen, egenkontroll og kompetanse (Blank, Harries, & Reynolds, 2011). En stor mengde studier indikerer at arbeid har positive helseeffekter på menneskers selvbilde, kosthold, søvn, fysisk aktivitet og rusmiddelbruk (Øverland, Knudsen, & Mykletun, 2011). Arbeidstakere som får mulighet til å bruke evnene sine i en jobb føler seg mer autonome, nyttige og respekterte sammenlignet med arbeidsledige (Waghorn & Lloyd, 2010; Øverland, Knudsen, & Mykletun, 2011). Arbeidsledighet er på sin side stor belastning for alle som opplever det (McKee-Ryan,

Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Luhmann, Hofmann, & Eid, 2012; Kim & von dem Knesenbeck, 2015), men viser seg å utgjøre en avgjørende faktor for flyktningers psykiske helse (Porter & Haslam, 2005; Bogic, Ajdukovic, Bremner, & Franciskovic, 2012; Theodorescu, et al., 2012; Hocking, Kennedy, & Sundram, 2015; Steel, Dunlavy, Harding, & Theorell, 2017).

1.2 Kunnskapsbehov

De siste årene har regjeringen vektlagt behovet for ytterligere kunnskap om flyktningers bruk av tiltak og hva som kjennetegner effektive virkemidler for overgang til arbeid (Justis- og beredskapsdepartementet, 2015, s. 59; Finansdepartementet, 2018; Kunnskapsdepartementet, 2018). Det er en uttalt intensjon om å etablere tiltak som inkluderer grundigere kartlegging og bruk av kompetanse, bedre kontakt med arbeidslivet og sysselsetting underveis i introduksjonsprogrammet (Justis- og beredskapsdepartementet, 2015, ss. 71-72; Finansdepartementet, 2018). Brochmann-utvalget anbefaler i sin rapport «integrasjon og tillitt» at det satses mer på arbeidsretting i introduksjonsprogrammet, og etterlyser kunnskap om de ulike tiltakene for å kunne forbedre og effektivisere integreringsarbeidet (NOU 2017:2). Videre anbefaler de løsninger som bruker arbeidslivet som arena for opplæring og utdanning for å komme i arbeid (NOU 2017: 2, s. 207). Høsten 2018 la regjeringen fram integreringsstrategien for perioden 2019 til 2022, hvor det viktigste målet er at flere innvandrere skal komme i jobb. Regjeringen ser særlig et behov for å øke bevissthet blant arbeidsgivere om mangfold som en ressurs, samt styrke kvalifiseringsordninger og arbeidsmarkedstiltak (Kunnskapsdepartementet, 2018, ss. 33-41). I tråd med dette gjorde regjeringen en omfordeling av midler til yrkesrettede tiltak i statsbudsjettet for 2018. Regjeringen besluttet en økt finansiering for tiltak basert på Individual Placement and Support-metodikken (IPS) og sørget for en satsning for å gjøre IPS-tiltak til en fast tjeneste (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017).

1.3 Plassering av egen studie

Dette masterprosjektet er en del av et større forskningsprosjekt ved NORCE Norwegian Research Center i Bergen. Forskningsprosjektet skal evaluere effekten av et nytt tiltak for flyktninger i introduksjonsprogrammet, som er basert på IPS. Hensikten med forskningsprosjektet er å gi ny kunnskap om hvordan NAV kan samhandle med denne brukergruppen på en effektiv måte, og hvordan NAV i samarbeid med kommunen kan legge til rette for tidlig arbeidslivstilknytning. Tiltaket skal evalueres gjennom en effektevaluering og en prosessevaluering. Dette masterprosjektet faller inn under prosessevalueringen av

tiltaket, som har til hensikt å undersøke kvaliteten og gjennomførbarheten av tiltaket med tanke på utprøving andre steder i landet. Dette masterprosjektet tar videre sikte på om tiltaket kan være av betydning innen helsefremmende arbeid for å fremme flyktningers helse.

1.4 Disposisjon for oppgaven

Til nå har jeg redegjort for temaet og forklart formålet med studien. I det videre har jeg delt oppgaven inn i seks deler. Først vil jeg gjøre rede for det teoretiske rammeverket for oppgaven. Deretter gjennomgår jeg relevant forskning på feltet og presenterer problemstillingen for oppgaven. Videre beskriver jeg det metodiske rammeverket før jeg gjennomgår resultatene fra analysen. Deretter diskuterer jeg resultatene i lys av tidligere forskning og teori, og forklarer begrensninger for studien. Jeg avrunder med en oppsummering av funnene og en konklusjon. Oppgaven ender i forslag for videre forskning.

2.0 Teori

I det følgende presenterer jeg IPS-metodikken og det teoretiske rammeverket for oppgaven. Det danner grunnlaget for å kunne bruke sine funn til å forklare noe utover akkurat den konteksten man har studert, og forklare hvordan fenomener er forbundet (Polit & Beck, 2017, s. 117; Skilbrei, 2019, s. 50). Jeg starter med å forklare IPS-metodikken grundig, da den er grunnleggende for forståelsen av oppgaven. Deretter vil jeg gjøre rede for helsefremmende arbeid og den salutogene tilnærming til helse.

2.1 Individuell jobbstøtte (IPS)

Individual Placement and Support (IPS), på norsk kalt Individuell jobbstøtte, er en oppfølgingsmetodikk utviklet for å bistå mennesker med alvorlige mentale lidelser til å finne ordinært arbeid i tråd med deres preferanser (Becker & Drake, 2003). Metodikken bygger på Supported Employment (SE), en fellesbetegnelse for en rekke tilnærminger til arbeidsinkludering, der de mest utbredte er femtrinnsprosessen (EUSE, 2010), Customized Employment (Inge, Grahama, Brooks-Laneb, Wehmanc, & Griffind, 2018) og Individuell jobbstøtte (IPS) (Becker & Drake, 2003). Tilnærmingene har til felles at målgruppen er individer med sammensatte bistanndsbehov som ikke klarer å få en fast tilknytning til arbeidslivet på egenhånd. Alle tilnærmingene følger et sett med prinsipper og verdier for veiledning av arbeidssøkere, jobbspesialister og bruk av ordinære arbeidsplasser med mulighet for ansettelse. IPS er en standardisert versjon av SE som følger åtte empirisk avledede prinsipper (Becker & Drake, 2003, s. 22) (Figur 1).

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Grunntanken i IPS er at alle som vil jobbe kan jobbe, forutsatt at man finner rett jobb og gir riktig støtte (Becker & Drake, 2003; Drake, Bond, & Becker, 2012). Jobbspesialisten er nøkkelpersonen i IPS – hver bruker får individuell oppfølging fra en jobbspesialist som er en del av brukerens behandlingsteam (Becker & Drake, 2003, s. 46-47). Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne ordinært, lønnet arbeid, som ikke er spesielt tilpasset personer med særskilte utfordringer (Becker & Drake, 2003; Drake, et al., 2012). I motsetning til mange andre tradisjonelle arbeidsrettede tiltak får deltakerne psykisk helsebehandling parallelt med jobbsøket. I tiltaket som denne oppgaven undersøker, er målgruppen flyktninger, og prinsippet om integrering med behandling faller bort fordi det ikke er et inklusjonskriterium å være i behandling. Deltakere skal få tilbud om hjelp til å forstå eventuelle ytelser og stønader og hvordan det vil bli påvirket når de får arbeidsinntekt. Jobbsøket skal settes i gang bare noen få uker, etter at deltakeren har blitt med i programmet.

-  **1. Ingen eksklusjonskriterier** *Deltakelse basert på ønske om å jobbe*
-  **2. Ordinært lønnet arbeid** *Målet er lønnet arbeid på ordinært arbeidsmarked*
-  **3. Integrert med behandling** *Jobbstøtte integreres som en del av behandling*
-  **4. Økonomisk veiledning** *Tilpasset rådgivning om økonomiske ytelser*
-  **5. Jobbsøk starter raskt** *Jobbsøk starter senest en måned etter deltakeren*
-  **6. Systematisk jobbutvikling** *Jobbspesialisten kontakter arbeidsgivere basert på preferanser*
-  **7. Tidsubegrenset oppfølging** *Individuelt tilpasset oppfølging i ubegrenset tid*
-  **8. Brukerens preferanser** *Jobbsøk basert på brukerens preferanser og ferdigheter.*

Figur 1. De åtte prinsippene for IPS som beskrevet av Drake og kollegaer (2012, s. 33-45).

Videre arbeider jobbspesialisten for å bygge relasjoner med arbeidsgivere og kontakter de arbeidsgiverne som tilbyr den type arbeid deltakeren ønsker. Jobbspesialisten møter også personlig opp hos arbeidsgiver og undersøker deres behov og ønsker for ansettelse. Etter en stund kan de fleste forlate IPS-tiltaket, men hvis de trenger og ønsker mer hjelp kan tiltaket tilby støtte inntil det ikke trengs (Becker & Drake, 2003; Drake, et al., 2012) Det aller viktigste prinsippet er at deltakernes preferanser respekteres fordi det øker sannsynligheten for at deltakeren fortsetter i jobben og føler seg tilfredsstillt (Becker, Drake, Farabaugh, & Bond, 1996; Becker & Drake, 2003). Hensikten med IPS er å myndiggjøre deltakerne, ikke fortelle dem hvor de må jobbe, men gjennom hele prosessen prøve å forstå hva som er viktig

og hva som motiverer hver enkelt. Jobbspesialisten spør deltakeren hvilken type arbeid de har lyst på, men spør også om preferanser når det gjelder arbeidstid, arbeidssted, arbeidsmiljø, oppfølging og andre ting. Deretter forsøker de å forstå hvilke preferanser som er viktigst for hver enkelt (Becker & Drake, 2003; Drake, et al., 2012).

Det skal utføres jevnlige kvalitetsmålinger (fidelity reviews) av IPS-tiltak, som måler kvaliteten av implementeringen av IPS-prinsippene og om det har virket til sin hensikt. (Rabin, Brownson, Haire-Joshu, Kreuter, & Weaver, 2008; Powell, Proctor, & Glass, 2014; Becker, Swanson, Reese, Bond, & McLeman, 2015). Målingene fungerer som styrings- og utviklingsverktøy, og gir innsikt i hvilke elementer som fungerer og hva som kan endres for å forbedre kvaliteten ved tjenesten (Bond, Becker, Drake, & Vogler, 1997; Bond, Evans, Salyers, Williams, & Kim, 2000; Powell et al., 2014; Becker, et al., 2015). Det er utviklet og validert en egen skala for å måle hvorvidt et program holder seg til metodikken (Bond, Becker, & Drake, 2011).

2.2 En helsefremmende tilnærming til IPS

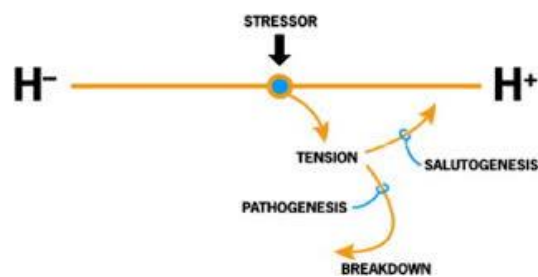
Oppgaven er plassert innenfor faget helsefremmende arbeid, som er et fagfelt og en prosess med fokus på å gjøre den enkelte i stand til å ta kontroll over eget liv og forbedre egen helse (WHO, 1986a). Helsebegrepet står sentralt, og helse anses som en kontinuerlig prosess som skapes i individets hverdagslige kontekst (WHO, 1986a; Lindström & Eriksson, 2015). Ottawa Charteret definerer fem hovedstrategier for helsefremmende arbeid: bygge en sunn helsepolitikk, skape støttende miljøer, styrke lokalmiljøet sine muligheter for handling, utvikle personlige ferdigheter og orientere helsetjenesten i en mer helsefremmende retning (WHO, 1986; 2009). Det vil si at helsefremmende arbeid bygger på en sosio-økologisk forståelse som anerkjenner at det er mange bakenforliggende faktorer for helse som ligger utenfor den enkeltes kontroll (WHO, 1986; Green, Tones, Cross, & Woodall, 2015). Derfor er tilrettelegging i alle sektorer og nivåer i samfunnet et sentralt prinsipp i arbeidet for å skape muligheter for å bedre helse. Bedring av folkehelsen er dermed ikke bare et individuelt ansvar, men også i stor grad et kollektivt og politisk ansvar (Wold & Samdal, 2012).

Det er ikke etablert et tydelig teoretisk grunnlag som støtter prinsippene for helsefremmende arbeid, men Eriksson og Lindström (2008) argumenterer for at det salutogene rammeverket for helse støtter de filosofiske og praktiske intensjonene for helsefremmende arbeid: Likhet, deltakelse, empowerment og fokus på den positive dynamikken ved helse er kjerneverdier i helsefremmende arbeid (WHO, 1986b; Eriksson & Lindström, 2008). Derfor bygger denne masterstudien på en salutogen tilnærming til helse. I

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

denne studien er et slikt perspektiv særlig nyttig for å fokusere på hvilke kapasiteter, ressurser og kompetanse flyktninger har i utfordringene de møter. Det bidrar også i diskusjonen om arbeidstiltak basert på IPS-metodikken kan være en nyttig forbedring av arbeids- og helsetjenester for denne målgruppen.

2.2.1 Salutogenese. Salutogenesen ble dannet av Antonovsky (1979) som observerte at mennesker, til tross for ekstremt negative livserfaringer klarer seg like godt som andre med et ordinært livsløp. Han argumenterte for at patogenesen, det tradisjonelle synet på helse, har et reduksjonistisk syn på helse som begrenser individer til å være enten friske eller syke. Han fordret et behov for en alternativ forklaringsmodell for helse, hvor helse forstås som mer enn bare sykdom og risiko (Antonovsky, 1979). Han mente man må fokusere mer på menneskets ressurser og kapasitet til å fremme god helse. Det salutogene perspektivet på helse fokuserer derfor på hva som skaper helse og anses som et relativt begrep som oppleves ulikt fra person til person (Antonovsky, 1979; Lindström & Eriksson, 2005). Mennesker befinner seg til enhver tid på et gitt sted i helsekontinuumet (Se figur 2) – mellom den subjektive opplevelsen av dårlig helse (H-) og god helse (H+) (Lindström & Eriksson, 2015, s. 19).



Figur 2: Helsekontinuum mellom helse og uhelse (Lindström & Eriksson, 2015, s. 19)

For å forstå og forklare helse må man fokusere på hvilke faktorer som skyver mennesker mot helse (H+) (Vinje, Langeland, & Bull, 2017). Stressorer påvirker plasseringen vår på kontinuumet. Stressorer skaper spenning som vi kan håndtere på to måter: enten blir vi overmannet av stressorene og bryter sammen, eller så gjenvinner vi vår gode helse ved hjelp av salutogenese og beveger oss mot H+ (Lindström & Eriksson, 2015, s. 19). I tråd med det handler helse om å fokusere på helsefremming, å se friskhetsfaktorer i og rundt personer, som beveger individet i en positiv retning på helsekontinuumet (Antonovsky, 1979). Ifølge Antonovsky er det en rekke komponenter som bidrar til å forme vår helse. I denne studien er det mest hensiktsmessig å fokusere på to nøkkelkomponenter; opplevelse av sammenheng og

motstandsressurser som kan forklare hvordan et arbeidstiltak som anvender IPS-metodikken kan være fordelaktig for helse.

2.2.1.1 Opplevelse av sammenheng (OAS). OAS er et nøkkelbegrep i salutogenesen og representerer en generell innstilling som beskriver i hvilken grad man opplever at livet er begripelighet, håndterbart og meningsfullt (Antonovsky, 1987, s. 19; Lindström & Eriksson, 2015, s. 28). Ifølge Antonovsky (1987, s.19) er OAS en global orientering som referer til i hvilken grad en aktivitet oppleves som meningsfull og hendelser oppfattes som forståelige og håndterbare. Den første komponenten handler om utfordringene man møter i livet er verdt engasjement og å investere energi i. For de som scorer høyt på denne komponenten gir situasjonen de er i og omgivelsene deres mening (Eriksson & Lindström, 2006, s. 18). Begripelighet handler om behovet individet har for å se omgivelsene sine som velordnet og forståelige framfor kaotisk og uforutsigbar. Det handler med andre ord om å vite hvordan omgivelsene fungerer slik at man får en følelse av forutsigbarhet. Den tredje komponenten indikerer i hvilken grad man føler at man kan håndtere utfordringene omgivelsene gir en. Det omhandler hvorvidt man har tilstrekkelige ressurser i seg selv, eller sitt nettverk til å handle og finne løsninger. Individet som scorer høyt på denne dimensjonen føler seg ikke som et offer eller urettferdig behandlet (s. 17).

Menneskets mestring, helse og velvære er avhengig av om livet er begripelig, håndterbart og meningsfylt, noe som bidrar til en indre trygghet og tillitt til at man har egne indre ressurser og eksterne ressurser samt evne til å bruke disse ressursene på en helsefremmende måte (Lindström & Eriksson, 2015, s. 28; Lønne, 2019). En sterk OAS er generelt forbundet med god helse og helserelatert livskvalitet (Lindström & Eriksson, 2015, s. 47). Det ser ut til å redusere risikoen for angst, depresjon, utbrenthet og håpløshet, har en sterk og positiv sammenheng med helseressurser som optimisme, robusthet, kontroll og mestring, og predikerer god helse og livskvalitet fra barndom til voksen alder (Eriksson & Lindström, 2006; 2007).

2.2.1.2 Motstandsressurser. Motstandsressurser anses som viktige forutsetninger for å fremme OAS og god helse (Antonovsky, 2012; Lindström & Eriksson, 2015, s. 30).

2.2.1.2.1 Generelle motstandsressurser (GRR). GRR referer til karakteristikk ved en person, gruppe eller samfunn, som fasiliterer individets evne til å håndtere stressorer effektivt (Antonovsky, 1979). Disse ressursene har grunnlag i individets kulturelle, sosiale og samfunnsrelaterte forhold, oppdragelse, sosialiseringsopplevelser i tillegg til individuelle faktorer som egenskaper og sjanse (Mittelmark, Bull, Daniel, & Urke, 2016). Ifølge Antonovsky (1979; 1987) inkluderer det (1) materielle ressurser, (2) kunnskap og intelligens,

(3) ego identitet, (4) mestringsstrategi, (5) sosial støtte, (6) tilknytning til kulturelle røtter, (7) kulturell stabilitet, (8) verdier, (9) religion og filosofi, (10) helseorientert og (11) egen sinnstilstand. Antonovsky hevder individet må ha minst fire av disse ressursene til rådighet og bruke de på en måte som gagnar helsen (Lindström & Eriksson, 2015, s. 30).

2.2.1.2.2 Spesifikke motstandsressurser (SRR). SRR brukes i en bestemt situasjon for å håndtere en spesifikk stressor (Antonovsky, 1979). Slike ressurser er optimalisert av tilbudsytere i samfunnet der helsefremmede arbeid har en medvirkende rolle i å tilby blant annet et støttende sosialt og fysisk miljø for å håndtere en stressor. Det kan eksempelvis være tilbud om helsesøster til skolelever, en selvmordstelefon, eller offentlige tilbud flyktninger får når de kommer til Norge, som eksempelvis arbeidsrettede tiltak. Slike ressurser har like mye relevans for helsefremmende praksis som GRR (Antonovsky, 1979). SRR er imidlertid svært lite forsket på og evidensbasen er svak for å kunne si noe om det direkte forholdet mellom SRR og helse. (Mittelmark, et al., 2016). Mittelmark og kollegaer (2016) hevder det skyldes at de fleste har ansett SRR som en uavhengig variabel og kun fokusert på OAS. Det er også uenigheter om skillet mellom SRR og GRR. Antonovsky (1979) skilte mellom de to, men andre bruker fellesbetegnelsen motstandsressurser. Forfattere er imidlertid enige om at SRR er en ressurs som hjelper folk å strukturere en livserfaring og styrke opplevelsen av OAS (Taylor, 2004; Reininghaus, Craig, Gournay, & Hopkinson, 2007).

2.2.1.2.3 Motstandsressurser og helse. I møtet med en stressor vil kombinasjonen av motstandsressurser og OAS være avgjørende for hvordan vi håndterer stressoren og hvilken innvirkning det har på helsen vår. GRR er tilgjengelige i individet og styrker OAS. Når vi blir utsatt for en stressor vil individet, avhengig av styrken på OAS, aktivere de nødvendige GRR og lar oss gjenkjenne og anvende SRR. Resultatet av dette er at man unngår at spenning blir til stress (Antonovsky, 1979, ss. 98-99; Mittelmark, et al., 2016).

3.0 Litteraturgjennomgang

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for eksisterende litteratur om temaet. Formålet med en litteraturgjennomgang er å orientere leseren om relaterte studier og plassere den aktuelle studien i en større sammenheng (Creswell & Creswell, 2018, s. 26). Det vil bidra til å avdekke kunnskapshull og etablere hvorfor nettopp denne studien er viktig (Everett & Furseth, 2012, s. 67). Jeg starter med å gjøre rede for litteratursøket mitt. Deretter presenterer jeg forskning på tre områder – sammenhengen mellom psykisk helse og arbeidsledighet, barrierer på det norske arbeidsmarkedet og forskning på IPS-metodikken. Kapittelet avsluttes med en presentasjon forskningsspørsmålene for oppgaven.

3.1 Litteratursøk

Litteratursøket ble utført ved å anvende flere metoder. Jeg avgrenset meg til forskning knyttet til flyktingers helse, barrierer på arbeidsmarkedet og IPS-metodikken. Jeg startet med å gjøre overflatesøk i Oria og Google Scholar for å orientere meg om aktuell forskning. Mye av forskning om flyktingers arbeidstilknytning i Norge har blitt publisert i nasjonale rapporter derfor gjorde jeg grundige søk for å finne relevante norske rapporter og studier. Videre gjorde jeg søk i publiseringskanaler som Web of Science, PsychINFO, ProQuest og Pubmed, på grunnlag av at de dekker flere fagfelt innen forskning på helse og sysselsetting. Jeg benyttet en rekke ulike nøkkelord i søkeprosessen, blant annet «flyktinger», «innvandrere», «psykisk helse», «sysselsetting», «arbeidsinkludering», «arbeidsmarkedet», «arbeidstiltak», «Individual placement and support», «brukererfaringer» og «integrering». Søkeordene var kombinert med bindeord som AND og OR. Jeg inkluderte også studier som undersøker innvandrere. Etersom flyktinger er en del av innvandrerbefolkningen var disse studiene også vesentlige i denne litteraturgjennomgangen. De studiene der innvandrere har vært målgruppen har jeg presisert det. Det kan imidlertid hende at det er andre studier eller andre søkerord som burde blitt brukt, men jeg har valgt studiene fordi jeg opplever at de underbygger denne studien på en god måte.

3.2 Arbeid og helse blant flyktinger

En stor del av forskning på psykisk helse blant flyktinger er rettet mot tiden etter migrasjon og bosettingsprosessen i ankomstlandet. En gjennomgang av internasjonale studier indikerer at post-migrasjonsstressorer, som boforhold, økonomi, asylprosess, nedgang sosial status og stress knyttet til midlertidig oppholdstillatelse øker risikoen for psykiske plager blant flyktinger (Birman & Tran, 2008; Davidson, Murray, & Schweitzer, 2008; Theodorescu, et al., 2012; Bogic, et al., 2012; Quinn, 2014; Correa-Velez, Gifford, & Mcmichael, 2015; Li, Liddell, & Nickerson, 2016). Quinn (2014) gjorde eksempelvis en kvalitativ studie med 101 asylsøkere og flyktinger i Skottland som tok sikte på å utforske informantenes syn på mentale lidelser. Informantene uttrykte at asylprosessen, isolasjon, usikkerhet, lav sosial status og diskriminering har en negativ effekt på mental helse (Quinn, 2014). Bogic og kollegaer (2012) fant i en studie med 854 krigsflyktinger i Tyskland, Italia og Storbritannia, at post-migrasjonsstress som flyktinger i stor grad opplever, er assosiert med økt risiko for depresjon, angst og PTSD. Et antall norske studier indikerer også at tiden etter bosetting er knyttet til økt sannsynlighet for mentale lidelser (Syed, et al., 2006; Dalgard & Thapa, 2007; Theodorescu, et al., 2012). Dalgard og Thapa (2007) undersøkte forholdet mellom integrering

og psykologisk stress blant vestlige (n=1059) og ikke-vestlige (n=1448) innvandrere i Oslo i Norge. Funnene viste at ikke-vestlige innvandrere har høyere forekomst av psykisk stress sammenlignet med vestlige innvandrere. Det skyldes post-migrasjonsstressorer, som svak integrering, lav inntekt, sosial støtte og arbeidsledighet.

I likhet med funnene til Dalgard og Thapa (2007) antyder en rekke studier at sysselsetting er en avgjørende determinant for god psykisk helse blant flyktninger (Porter & Haslam, 2005; Theodorescu, et al., 2012; Bogic, et al., 2012; Hocking, et al., 2015; Steel, et al., 2017). Theodorescu og kollegaer (2012) intervjuet og gjennomførte selvrapporteringer med voksne flyktninger (36 menn og 25 kvinner) som hadde vært innlagt på psykiatrisk klinikk i Norge. En rekke post-migrasjons stressorer ble målt, hvorav arbeidsledighet viste seg å ha høyest signifikant assosiasjon med både psykisk sykdom og alvorlighetsgrad av symptomer (Theodorescu et al., 2012). Det gjaldt både menn og kvinner (Theodorescu, et al., 2012), noe som støttes av en rekke internasjonale studier (Stratton, Grant, Winefield, & Taylor, 2014; Rask, et al., 2016). Hocking, Kennedy og Sundram (2015) gjorde en studie i Australia som undersøkte hvordan bosettingsprosessen og sosiale faktorer påvirker den psykiske helsen til voksne flyktninger og asylsøkere (87 menn og 11 kvinner). Forfatterne fant at flyktninger og asylsøkere som hadde fått jobb raskt etter bosetting hadde bedre mental helse og var eksponert for mindre post-migrasjons stress sammenlignet med de som var arbeidsledige (Hocking, Kenny, & Sundram, 2015).

Samtidig ser det ut til at sysselsettingsstatus kan ha en negativ effekt på psykisk helse (Sidorchuk, Engström, Johnson, Leeza, & Möller, 2017; Flint, Bartley, Shelton, & Sacker, 2013; Kim & von dem Knesenbeck, 2015). Sidorchuck og kollegaer (2017) gjorde eksempelvis en studie med sikte på å undersøke sammenhengen mellom sysselsettingsstatus og psykisk stress i befolkningen. Undersøkelsen inkluderte 51 000 svensker som hadde svart på en offentlig spørreundersøkelse, hvorav 3619 var flyktninger. Studien belyser den negative effekten midlertidige ansettelser har på psykiske helse. Resultatene viste at midlertidige ansettelser har en særlig negativ effekt på flyktnigner psykiske helse (Sidorchuck, et al., 2017).

3.3. Barrierer og suksessfaktorer for sysselsetting

Årsaken til den høye arbeidsledigheten blant flyktninger diskuteres i en stor mengde studier. I litteraturen skilles det mellom karakteristikker ved flyktninger og eksklusjonsmekanismer på arbeidsliv-siden som påvirker mulighetene for sysselsetting.

3.3.1 Motivasjon til å jobbe. Motivasjon defineres som «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning og opprettholder atferd i ulik grad av intensitet

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

for å oppnå et mål» (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 93). Motivasjon er en forutsetning for at den ansatte trives på jobb, samt forbedrer produktivitet og ytelse på arbeidsplassen (Richer, Blanchard, & Vallerand, 2002; Grant, 2008). Flere norske studier som undersøker erfaringene til NAV-ansatte og deltakere tilknyttet ulike arbeidstiltak viser at deltakere med ikke-vestlig bakgrunn er svært motivert for å finne arbeid (Djuve & Tronstad, 2011; Djuve, Kavli, & Hagelund, 2011; Djuve, Sandbæk, & Lunde, 2011; Røe, 2011). Sandbæk og Djuve (2012) undersøkte motivasjonen til innvandrere på Arbeidsmarkedsopplærings-kurs (AMO).

Datamaterialet bestod av 38 dybdeintervjuer med deltakere, NAV-ansatte og arbeidsgivere. I intervjuene fremkom det at deltakere med ikke-vestlig bakgrunn generelt er svært motivert til å finne arbeid. Motivasjonen har grunnlag i ønsket om å delta i samfunnet, betale skatt, praktisere norsk og ha kontakt med nordmenn. Økonomi var også en betydelig motivasjonsfaktor ettersom mange har dårlig økonomi og vil jobbe framfor å få sosialhjelp. Flere studier viser dessuten at innvandrere og flyktninger har en følelse av skam og ydmykelse forbundet med mottakelse av sosialhjelp og avhengighet av stønader (Rønning, 2005; Friberg & Elgvin, 2016; Strang, Baillot, & Mignard, 2018).

Videre er familie en sentral motivasjonsfaktor for mange (Djuve, Kavli, & Hagelund, 2011; Djuve, Sandbæk, & Lunde, 2011; Djuve, Kavli, Braanen, & Bråten, 2017). Djuve og kollegaer (2017) intervjuet deltakere i introduksjonsprogrammet og hevder det er et skille mellom de som kommer til Norge alene og de som har barn. For foreldre er barn den fremste motivasjonsfaktoren fordi de ønsker å være gode eksempler, eller legge til rette for at barna skal få muligheter de ikke har hatt selv. Enslige har ingen å støtte seg på, og bruker det som motivasjon for ekstra innsats for å finne seg jobb (Djuve et al., 2017, s. 205-211). Forskning viser imidlertid også at både enslige og familier med innvandrerbakgrunn, uavhengig av inntekt og utdaningsnivå jobber for å forsørge familien som fortsatt er i hjemlandet (Lindley, 2009; Brees, 2010; Erdal & Oeppen, 2013; Sturge, Bilgili, & Siegel, 2016). En rekke norske studier indikerer at det også har grobunn i at de ønsker å få familiemedlemmer til Norge via familiegjenforening (Djuve, Kavli, & Hagelund, 2011; Djuve, Sandbæk, & Lunde, 2011).

Deltakernes motivasjon er også en forutsetning for at arbeidsgivere ønsker å ta inn arbeidssøkeren (Schafft & Spjelkavik, 2014; Bjerck, et al., 2018; Maximova-Mentzoni, et al., 2019). Eksempelvis Bjerck og kollegaer (2018) gjorde intervjuer med 24 arbeidsgivere i offentlig og privat sektor i ulike deler av landet og undersøkte deres motivasjon og hindre for inkludering av flyktninger på arbeidsplassen. Manglende motivasjon og interesse for arbeidet var en av de største utfordringene for rekruttering (Bjerck, et al., 2018). Arbeidsgivere erfarte

at NAV kom med kandidater som måtte jobbe med noe de ikke interesserte seg for og derfor fremstod som umotivert. Derfor er det viktig at deltakerens preferanser og interesser matcher arbeidsoppgavene (Schafft & Spjelkavik, 2014; Bjerck, et al., 2018; Maximova-Mentzoni, et al., 2019).

3.3.2 Kompetansekrav. Manglende kompetanse som svake språkkunnskaper, utdanning og erfaring nevnes ofte som hovedbarrierer for arbeidssøkende innvandrere (Djuve, Kavli, Sterri, Bråten, 2017; Friberg & Midtbøen, 2017). En rekke norske studier som undersøker arbeidsgiveres holdninger og erfaringer knyttet til innvandrere viser at språkproblemer er den største hindringen for ansettelse (Tronstad, 2010; Midtbøen, 2015; Søholt, Tronstad, & Vestby, 2015; Djuve, et al., 2017; Bjerck, et al., 2018). Eksempelvis undersøkte Tronstad (2010) 1001 arbeidsgiveres erfaringer med innvandrere, på tvers av ulike sektorer, bransjer og kommuner. Arbeidsgiverne oppga at språkproblemer er den største ulempen ved å ansette ikke-vestlige innvandrere (Tronstad, 2010, s. 40). Det skyldes at arbeidsgivere frykter at språkutfordringer vil gå på bekostning av arbeidsoppgaver, sikkerhet og forhindre inkludering på arbeidsplassen (Søholt, et al., 2015; Bjerck, et al., 2018). Søholt og kollegaer (2015) undersøkte barrierer for sysselsetting av innvandrere i tre ulike regioner i Norge (Notodden, Ulsteinvik og Lenvik). Fra spørreundersøkelser framkom det at språkproblemer oppleves som det mest negative ved å ha ansatte med innvandrerbakgrunn, fordi det kan gjøre det vanskelig å integreres på arbeidsplassen. Samtidig oppga arbeidsgivere at ikke-vestlige-innvandrere har språk og kulturkompetanse som gagnar (Søholt, et al., 2015). Flere studier viser at ansattes språk og kulturkompetanse kan spille positivt inn for internasjonale bedrifter og for kommunale virksomheter (Tronstad, 2010; Søholt, et al., 2015; Bjerck, et al., 2018). Eksempelvis oppga arbeidsgivere i Bjerck og kollegaer (2018) sin studie, at arbeidsgivere erfarer at ansatte med flerkulturell bakgrunn er en ressurs fordi det speiler brukergruppen, ved at eksempelvis barna i barnehagen får flere voksne å relatere seg til.

Det stilles også høye krav til utdanning og erfaring. Bratsberg, Raaum og Røed (2017) gjorde en longitudinell studie over 25 år som undersøkte mønstre for sysselsetting og stønader blant voksne innvandrere som ankom Norge fra 1990-2014. Analysen viser at norsk utdanning er en sterk prediktor for suksess på arbeidsmarkedet. Ny utdanning i Norge, selv om den er på lavere nivå enn utdanning fra hjemlandet, øker sannsynligheten for ansettelse (Bratsberg, et al., 2017). I en kvalitativ studie med høyt utdannede innvandrere i Norge fant Fosslund og Aure (2011), at utdanning og språkkunnskaper ofte ikke er nok for å få jobb. Informantene erfarte de manglet landsspesifikk kunnskap og lokal kompetanse som ofte etterspørres på markedet (Fosslund & Aure, 2011). Derfor er flyktninger ofte overkvalifiserte

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

i jobbene de gjør (Chen, Smith, & Mustard, 2010; Fossland & Aure, 2011; Hardoy & Schøne, 2011; Hardoy & Schøne, 2014; Bratsberg, Raaum, & Røed, 2016). De høye kompetansekravene fører også til at mange flyktninger forblir utenfor arbeidslivet og blir fanget i velferdssystemet (Ekhaugen, 2008; Røe, 2011). Røe (2011) gjorde kvalitativ studie i perioden 2007-2011 med 18 flyktninger som var arbeidsledige og mottok sosialstønad. Deltakerne hadde varierende kvalifikasjoner, men felles for alle var at de hadde søkt på jobber i flere år uten å få jobb. Deltakerne uttrykte at år med jobbsøk og deltakelse i ulike arbeidsrettede tiltak ga deltakerne en følelse av å aldri være gode nok. Langvarig arbeidsledighet og avhengighet av sosiale stønader over lenger tid kan føre til depresjon, demotivasjon som i sin tur gjør det desto vanskeligere å komme i arbeid (Røe, 2011).

3.3.3 Et nettverk i Norge. Migrasjon henger ofte sammen med atskillelse fra familie og venner, og mangel på sosial støtte. Et nettverk av venner er en betydningsfull sosial determinant og påvirker vår mentale helse (Allen, Balfour, Bell, & Marmot, 2014). Søholt og kollegaer (2015) fant at innvandrere med nettverk blant nordmenn har større sjanse for å ha jobb enn de som ikke har slike nettverk. En rekke andre studier bekrefter denne tendensen (Tronstad, 2010; Sandbæk & Djuve, 2012; Fangen & Paasche, 2012). Å bli en del av et lokalt nettverket gir en mulighet til å bygge opp landsspesifikk sosial og kulturell kompetanse som arbeidsgivere etterspør (Fossland & Aure, 2011; Søholt, et al., 2015). Forklaringen til dette kan være at mange jobber ikke lyses ut, men formidles gjennom bekjentskaper. Ved å være en del av det lokale nettverket får man tilgang på disse jobbene (Tronstad, 2010; Søholt, et al., 2015). Nettverk skaper også uformelle referanser, som innebærer at arbeidsgiver får tilgang til informasjon om hva lokalbefolkningen kan og om andre tror de kan passe inn på arbeidsplassen. Når arbeidsgivere skal ansette innvandrere kan anbefalinger og referanser via nettverk trolig bidra til å redusere opplevd risiko (Søholt, et al., 2015), og dermed favorisere kandidatene som innehar dette.

3.3.4 Diskriminering. En rekke norske studier viser at innvandrere ofte diskrimineres i søkeprosessen (Tronstad, 2010; Midtbøen & Rogstad, 2012; Hoverak, et al., 2013; Birkelund, et al., 2014). I Tronstads (2010) undersøkelse kom det fram at hele 95% av alle arbeidsgivere ville kalt inn en 35 år gammel norsk mann med gode kvalifikasjoner til jobbintervju. Til sammenligning ville bare 50% av arbeidsgivere i privat sektor, og 72% i offentlig sektor kalt inn en like godt kvalifisert somalisk mann. Et felteksperiment av Midtbøen og Rogstad (2012) underbygger denne tendensen til diskriminering. De sendte ut 1800 fiktive jobbsøknader med pakistanske og norske navn til reelle stillingsutlysninger. De fant at det var 25% mindre sannsynlighet for å bli kalt inn til jobbintervju for en med

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

pakistansk navn. Det er til tross for tilsvarende kvalifikasjoner, gode norskkunnskaper, høyere utdanning og relevant erfaring (Midtbøen & Rogstad, 2012). Kompetansen så ut til å jevne ut forskjellene noe, på den måten at søkere med utenlandskklingende navn kom bedre ut i stillinger som stilte formaliserte krav til utdanning, som sykepleier, enn i stillinger der kompetansekravene var mer diffuse, som lagerarbeid. Aller sterkest var diskrimineringstendensene i yrker innen lager og transport. Mens et utenlandsk navn reduserte sannsynligheten for intervjuinnkalling med 7,5% for stillinger i utdanningssektoren, ble den redusert med 50%, for yrker innen lager og transport. Birkelund og kollegaer (2014) fant også at det er mindre diskriminering i yrker med klare kompetansekrav og mer i yrker der kompetansekravene er små og kampen om jobber er stor (Birkelund, et al., 2014).

Opplevelsen av diskriminering kan imidlertid henge sammen med erfaringer på arbeidsmarkedet (Orupabo, 2008; Dhalimi, et al., 2018). En norsk studie av Orupabo (2008) utforsket flyktningers erfaringer med diskriminering på arbeidsmarkedet. Deltakernes meninger var fordelt i to grupper: de som mente at hovedgrunnen til at de ikke fikk jobb var diskriminering, og de som mente at hovedårsaken var manglende språkkunnskaper. De som opplevde diskriminering som en barriere var hovedsakelig de som var arbeidsledige (Orupabo, 2008). Det diskuteres om en slik rekrutteringspraksis er et resultat av diskriminering eller risikovegring (Tronstad, 2010; Bjerck, et al., 2018; Søholt, et al., 2015). Det er risikabelt å ansette en fordi det er usikkerhet knyttet til hvorvidt de kvalifisert, om de snakker godt norsk og om de klarer å tilpasse seg norsk arbeidskultur (Søholt, et al., 2015). I Tronstads (2010) undersøkelse oppga 40% av arbeidsgivere at det er vanskelig å vurdere ikke-vestlige innvandreres kompetanse. En annen risiko som nevnes er risikoen for at en ansatt med innvandrerbakgrunn skal skremme bort kunder fordi de oppleves som fremmede eller negative holdninger blant de andre ansatte (Bjerck, et al., 2018).

3.4 Arbeidstiltak

Det er få studier som undersøker effekten av arbeidsmarkedstiltak fordi det er krevende å få til gode effektstudier. Slike studier skal ideelt sett være randomiserte eksperimenter, kvasi-eksperimentelle tilnærminger eller andre metoder som tar høyde for at deltakere i et tiltak kan skille seg fra deltakere på andre tiltak eller personer som ikke deltar på tiltak. Det er imidlertid vanskelig å rekruttere et slikt utvalg (NOU 2017: 2, s. 94). Et begrenset antall norske studier viser at deltakelse på arbeidstiltak kan øke overgangen til arbeid, men det er usikkert hvor effektive tiltakene er og hvilket som er mest hensiktsmessig for den enkelte (Hardoy & Zhang, 2010; Tronstad, 2010; Zhang, 2016; Hardoy & Zhang,

2019). Det finnes imidlertid en rekke studier som undersøker hvilke faktorer som er grunnleggende for et suksessfullt tiltak. Individuelt tilpasset oppfølging identifiseres som en viktig forutsetning for økt overgang til arbeid (Sandbæk & Djuve, 2012; Tronstad 2019; Maximova-Mentzoni, et al., 2019; Stendal & Iversen, 2019). I Sandbæk og Djuves studie fra 2012 ga deltakerne uttrykk for at de ønsker individuell tilrettelegging og oppfølging fra læreren. Det innebærer fysisk tilstedeværelse på praksisstedet, sikre at de får den opplæringen som var avtalt, hjelpe med eventuelle problemer på praksisstedet og bytte praksissted om de ønsket det (Sandbæk & Djuve, 2012).

Kvalitative studier fra alle de nordiske landene styrker antakelsen om at individuell tilpasning er et nøkkelelement for suksess (Åslund & Johansen, 2011; Joonas & Nekby, 2012; Hernes & Tronstad, 2014; Sarvimäki & Härmäläinen, 2016; Stendal & Iversen, 2019). Stendal og Iversen (2019) gjorde en litteraturstudie som utforsket tiltak for flyktninger i alle de nordiske landene. Studien indikerer at individuell tilpasning er en nøkkel for suksess i de eksisterende arbeidstiltakene for flyktninger (Stendal & Iversen, 2019). Effektive arbeidstiltak har essensielle fellestrekk i form av at de krever (1) tettere oppfølging sammenlignet med det som gjøres i standardisert oppfølging for å oppnå resultater; (2) et nyansert syn på deltakerens ressurser, med individuelt tilpassede prosesser og oppfølging som identifiserer ferdigheter og motivasjon for å oppnå bedre match med arbeidsplasser (3) langvarig og fleksibel oppfølging; og (4) en grunnleggende tro på at målgruppens potensial slik at man kan identifisere deltakerens ressurser (Stendal & Iversen, 2019).

Tronstad (2019) undersøkte 1100 flyktningers erfaringer med å delta i introduksjonsprogrammet. Studien underbygger at individuell oppfølging er særlig viktig for flyktninger. Studien belyser også at en tredjedel av deltakerne føler at de har begrensede muligheter til brukermedvirkning i form av å kunne påvirke mål og innhold i programmet, og én av ti rapporterte at de ikke hadde en individuell tilpasset plan slik introduksjonsloven krever (Tronstad, 2019). I flere norske studier blant saksbehandlere framkommer det dessuten at tilpasset oppfølging av hver enkelt er en umulighet (Djuve & Tronstad, 2011; Sandbæk & Djuve, 2012; Djuve, et al., 2017). Djuve og Tronstad (2011) sendte ut spørreskjemaer og gjorde intervjuer med NAV-ansatte og kursleverandører for å undersøke tjenestetilbudet til innvandrere i praksis. Resultatene viser at saksbehandlere utfordres i å følge opp hver enkelt deltaker like godt. Manglende tid og store porteføljer beskrives som alvorlige hindre for å kunne bistå brukerne (Djuve & Tronstad, 2011). I tillegg mente nærmere halvparten at begrensninger på mulighetene til å bistå ikke-vestlige innvandrere også skyldes utrustrekkelige kurstilbud til deltakere som har svake norskferdigheter (Djuve & Tronstad,

2011, s. 9). Funnene som her er nevnt peker på et behov som ivaretas av SE/IPS-metodikken. Til forskjell fra en del andre arbeidsmarkedstiltak eksisterer det mye forskning på denne metodikken.

3.4.1 Arbeidstiltak basert på IPS-metodikken. Majoriteten av forskning på arbeidstiltak basert på SE eller som følger IPS-metodikken indikerer at de gir langt bedre resultater for sysselsetting av individer med mentale lidelser, sammenlignet med andre tiltak (Bond, Drake, & Becker, 2012; Modini, et al., 2016; Frederick & VanderWeele, 2019; Sveinsdottir, et al., 2020). Modini og kollegaer (2016) gjorde en systematisk review og meta-analyse av 19 studier fra 12 forskjellige land i Asia, Europa og Nord-Amerika (Storbritannia, Tyskland, Italia, Sveits, Nederland, Bulgaria, Sverige, Australia, Japan, Hong Kong, USA, Canada). Studiene var randomiserte, noe som vil si at én gruppe fikk IPS-behandling og en gruppe fikk vanlig oppfølging. En sammenligning av effekten viste at IPS er mer effektiv enn tradisjonelle arbeidstiltak og den positive effekten er stabil over tid og i alle landene som de inkluderte studiene ble gjennomført (Modini, et al., 2016). En meta-analyse av Frederick og VanderWeele (2019) som inkluderte 30 studier bekrefter det samme. Ytterligere viser analysen at IPS-deltakere er kortere arbeidsledige, beholder jobben lenger, jobber flere timer og har høyere inntekt sammenlignet med de i kontrollgruppen. Ikke-yrkesrelaterede utfall som livskvalitet, global fungering og mental helse viste seg å ha noe effekt, men forfatterne oppfordrer til mer forskning for å kunne si noe for sikkert (Frederick & VanderWeele, 2019).

I Norge har man også sett at IPS har en effekt på arbeidsdeltakelse (Reme, et al., 2019; Sveinsdottir, et al., 2020). Reme og kollegaer (2019) utførte den første studien på et rendyrket IPS-tiltak i Norge, som også var blant de største på verdensbasis (Sveinsdottir, et al., 2014; Reme, et al., 2019). Hensikten med studien var å måle effekten av IPS for overgangen på ordinært arbeid, og den undersøkte også ikke-yrkesrelaterede utfall, som mental helse og livskvalitet. 410 deltakere med moderate (55%) og alvorlige psykiske lidelser (45%) ble fordelt i randomiserte grupper, hvor den ene gruppen mottok IPS-behandling, og den andre mottok vanlig oppfølging ved lokale NAV-kontor. Effekten ble målt etter 12 måneder og viste signifikant forskjell mellom gruppene; om lag 37% i IPS-gruppen hadde arbeid etter 18 måneder, mot 27% i kontrollgruppen (Reme, et al., 2019). I tillegg rapporterte IPS-gruppen forbedringer i sekundære utfall som psykisk stress, depresjon, subjektive helseplager, velvære og livskvalitet, sammenlignet med kontrollgruppen (Reme, et al., 2019). En svensk studie med 120 deltakere støtter de norske funnene og viser at IPS også er effektiv i svensk kontekst (Bejerholm, Areberg, Hofgren, Sandlund, & Rinaldi, 2014). De norske funnene støttes av

studier fra Sverige, som blant annet viser at IPS-deltakere fikk ordinært arbeid fem ganger raskere sammenlignet med tradisjonell arbeidsrehabilitering

En overveldende mengde av litteratur peker på positive effekter av IPS-metoden. Det er imidlertid en variasjon i graden av effektiviteten, noe som attribueres til varierende etterlevelse av metodikken (fidelity) (Kim, Bond, Becker, Swanson, & Langfitt-Reese, 2015). Becker og kollegaer (2006) sendte ut spørreskjemaer og analyserte sysselsettingsrater fra 26 amerikanske IPS-tiltak som viste hvor godt hvert tiltak følger IPS-prinsippene forklarer forskjeller sysselsettingsutfall blant de ulike programmene (Drake, Bond, & Rapp, 2006; Becker, Xie, McHugo, Halliday, & Martinez, 2006). Liknende tendenser finner man også i andre studier (McGrew & Griss, 2005; Becker, Smith, Tanzman, Drake, & Tremblay, 2001). Funnene foreslår at målrettet praktisering av prinsippene er kritiske komponenter for suksess i IPS. Variasjoner innad i programmer kan også skyldes jobbspesialistens evner (Glover & Frounfelker, 2011a; 2011b; Taylor & Bond, 2014; Kim, et al., 2015; Dawson, Muller, Renigers, Varona, & Kernot, 2020) I en observasjonsstudie på psykiatriske rehabiliteringssentre i Chicago, USA, fulgte Glover og Frounfelker (2011a) 12 jobbspesialister. Forskerene kategoriserte jobbspesialistene fra «mindre suksessfulle» til «suksessfulle» basert på månedlige sysselsettingsrater og overganger til jobb. De mest suksessfulle var de som hadde høyere sysselsettingsrater og overganger til jobb. En rekke faktorer skilte de som hadde best resultater fra de andre. De var mer effektive og brukte tiden sin godt, var gode på å danne nettverk, samarbeidet med kollegaer og dannet relasjoner med deltakerne sine (Glover & Frounfelker, 2011a). I tråd med dette stiller flere forfattere spørsmålet om suksessen ved et IPS-program er avhengig av jobbspesialistens eller om det skyldes strukturen og prosessen i programmet (Bonflis, Hansen, Dalum, & Epløv, 2016; Dewa, Loong, Trojanowski, & Bonato, 2018; Dawson, et al., 2020).

3.4.1.1 Brukererfaringer. Størsteparten av studier som undersøker IPS måler effekten av tiltaket, og det er mindre forskning på deltakernes opplevelser og tilfredshet med IPS (Viering, et al., 2015). Studier som undersøker deltakeres opplevelser finner at tett oppfølging og støtte, hjelp i søkeprosessen, bedre jobbmuligheter og er en katalysator for sosial integrering og for å danne relasjoner (Viering, et al., 2015; Gammelgaard, et al., 2017; Dawson, et al., 2020). Johnson og kollegaer (2009) intervjuet 182 deltakere med alvorlige og kroniske mentale lidelser som deltok på ulike IPS-tiltak i Storbritannia. Basert på intervjuene pekte emosjonell støtte og praktisk assistanse knyttet til jobbsøket og den klient-fokuserte seg ut som de viktigste egenskapene ved tiltaket. Tilpasset oppfølging med fokus på deres evner og emosjonell og praktisk støtte knyttet til jobbsøket førte til økt fokus, bedre motivasjon og

selvtillit, og et effektivt jobbsøk som matchet interesser (Johnson, et al., 2009). Den individuelle støtten og hjelp i jobbsøket en jobbspesialist tilbyr trekkes fram som utslagsgivende i andre studier som utforsker brukeres erfaringer (Viering, et al., 2015; Gammelgaard, et al., 2017; Dawson, et al., 2020), og var også viktig for deltakerne i den store norske IPS-studien (Fyhn, Ludvigsen, Reme, & Schaafsma, 2020). En australsk studie som undersøkte deltakere (n=11) og jobbspesialister (n=11) sine erfaringer med IPS-programmet, fant ytterligere at deltakerne anså IPS som et springbrett som gir mulighet til å komme inn i arbeidslivet, som i sin tur er en katalysator for sosial integrering og etablering av sosiale nettverk (Dawson, et al., 2020).

3.4.1.2 IPS-metodikken og andre brukergrupper. Flere studier viser at IPS kan være effektiv i en rekke grupper med ulike sammensetninger av bakgrunn, demografi og kliniske karakteristikk (Campell, Bond, & Drake, 2011; Bejerholm, Larsson, & Johanson, 2017). IPS ser også ut til å være effektiv i målgrupper i ulike livssituasjoner som i tillegg har mentale lidelser, eksempelvis krigsveteraner med PTSD (Davis, et al., 2014; Bond, Drake, & Pouge, 2019), eldre med schizofreni eller schizoaffektive lidelser (Twamley, et al., 2011), individer som mottar sosialstønad (Bond, Xie, & Drake, 2007), hjemløse (Poremski, Rabouin, & Latimer, 2017), individer med kriminell bakgrunn (Frounfelker, Teachout, Bond, & Drake, 2011; Bond, et al., 2015) og individer med muskel- og skjelettsykdommer (Li-Tsang, Li, Lam, Hui, & Chan, 2008). Evidensbasen for brukergrupper uten mentale lidelser er imidlertid svak (Sveinsdottir, et al., 2019). Flere norske studier utforsker muligheten for IPS for andre brukergrupper. Sveinsdottir og kollegaer (2020) gjorde en studie med 96 uføre unge voksne. Etter 12 måneder hadde deltakere som mottok IPS-behandling høyere sysselsettingsrater og ikke-yrkesrelaterte utfall som fysisk og psykisk helse, velvære, mestring og rus (Sveinsdottir, et al., 2020). IPS prøves også ut for individer med kroniske lidelser (Rødevand, et al., 2017; Linnemørken, et al., 2018) hvor en pilotstudie utført av Rødevand og kollegaer (2017) impliserer at det potensielt kan ha en positiv effekt for denne målgruppen.

Flere norske kvalifiseringstiltak for innvandrere har beygnt å anvende jobbspesialister og arbeidsrettet oppfølging i tråd med SE, som er nært tilknyttet IPS-metoden. Maximova-Mentzoni og kollegaer (2019) gjorde et forskningsprosjekt fra 2016-2019 med hensikt om å framskaffe forsknings- og praksisbasert kunnskap om bruke av femtrinnsprosessen innen SE i kvalifiseringstiltak for innvandrere. Datainnsamlingen inkluderte jobbspesialister, NAV-ansatte og arbeidsgivere knyttet til totalt åtte forsøksprosjekter (fire introduksjonsprogram og fire jobbsjansen-prosjekter) i Norge. Studien danner et omfattende bilde av implementering av SE i tiltak for innvandrere. Av 202 deltakere var 99 (49%) enten skrevet ut til arbeid,

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

permittert fra tiltaket på grunn av arbeid eller var i et arbeidsforhold samtidig som de fikk oppfølging fra jobbspesialisten. Resultatene viste også god spredning i ulike arbeidsplasser i flere ulike sektorer. Det indikerer at jobbspesialistene arbeidet individrettet og i stor grad tok utgangspunkt i den enkeltes interesser (Maximova-Mentzoni, et al., 2019). De som ikke hadde kommet i arbeid var nylig innskrevet i tiltaket, hadde fått studieplass, eller hadde stans i oppfølgingen på grunn av psykisk eller fysisk helse.

Videre fant Maximova-Mentzoni og kollegaer (2019) at arbeidsgivere anser manglende kommunikative ferdigheter og arbeidsmotivasjon som betydelige hindringer for å ansette innvandrere. Datamaterialet peker i retning av at jobbspesialistens samarbeid med arbeidsgivere og tett oppfølging på arbeidsplassene bidrar til å redusere usikkerhet og derigjennom skapt bedre muligheter for arbeidsinkludering av denne målgruppen. De avdekket imidlertid en rekke utfordringer knyttet til lovverket, samarbeid med voksenopplæring, ledelsesforankring og kompetanse hos jobbspesialistene som bidrar til å begrense effekten av slike tiltak. I tillegg skiller målgruppen seg ut ved at de har større behov for støtte knyttet til språk, kulturforskjeller, brukermedvirkning og særskilte familiesituasjoner (Maximova-Mentzoni, et al., 2019). For å lykkes med SE for innvandrere oppfordrer forfatterne til målgruppespesifikke tilpasninger av SE (Maximova-Mentzoni, et al., 2019).

3.5 Oppsummering av funn

Studiene viser til at arbeid er en viktig sosial determinant for flyktninger. Det identifiseres imidlertid en rekke faktorer som skaper hindringer i prosessen med å søke arbeid. Spørsmålet er om et arbeidstiltak basert på IPS-metodikken kan være nyttig for å effektivisere prosessen med å komme i arbeid og eventuelt representere et tilbud for flyktninger som kan ha en helsefremmende effekt. Da IPS ikke har blitt anvendt blant flyktninger på denne måten tidligere, vil min studie kunne være et bidrag å øke denne kunnskapen.

3.6 Forskningsspørsmål

Formålet med denne studien er å undersøke hvordan arbeidstiltaket IPS kan være fordelaktig for sysselsetting av flyktninger. Forskningsspørsmålene er:

- 1. Hvilke fasilitatorer og barrierer opplever flyktninger i jobbsøket?*
- 2. Hvordan opplever informantene at et IPS-tiltak påvirker sysselsettingsprosessen?*
- 3. Kan tiltaket ha en helsefremmende effekt?*

4.0 Metodologi

Opprinnelsen av ordet *metode* er «veien til målet» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 140). Hensikten med metodekapittelet er å gjøre rede for det metodologiske grunnlaget for oppgaven og beskrive forskningsprosessen i detalj. Jeg starter med å presentere det metodologiske rammeverket for studien. Deretter skildrer jeg forskningsprosessen og analysen av data nærmere før jeg avslutningsvis forklarer hvordan jeg har forsøkt å sikre god kvalitet i forskningsprosessen og etiske refleksjoner jeg har gjort meg.

4.1 Kunnskapssyn

I en verden hvor det finnes mye forskjellig kunnskap kan man stille seg spørsmålet om hvordan vi avgjør hva som er gyldig kunnskap. Epistemologi defineres som «læren om kunnskap» og tar for seg ulike kunnskapsteorier som beskriver hva som utgjør gyldige erkjennelser av verden, samt hvordan kunnskap dannes (Braun & Clarke, 2013, s. 29; Nyeng, 2012, s. 37). Som forsker skal man gjøre rede for sitt kunnskapssyn fordi det legger føringer for vitenskapen man produserer (Thomassen, 2006). Hensikten og forskningsspørsmålene for denne oppgaven retter seg mot subjektive meninger basert på informantenes erfaringer og opplevelser. Derfor valgte jeg et sosialkonstruktivistisk kunnskapssyn til grunnlag for mine tolkninger. Sosialkonstruktivismen forutsetter at all kunnskap oppstår i en intersubjektiv kontekst, hvor språklig samhandling konstruerer vår individuelle virkelighetsoppfatning (Thomassen, 2006, s. 180; Thagaard, 2013). Menneskers virkelighetsforståelse formes kontinuerlig av opplevelser vi har, situasjoner vi befinner oss i og hvem vi kommuniserer med (Thomassen, 2006, s. 180; Thagaard, 2013; Creswell & Creswell, 2018, s. 8). Derfor er menneskers meninger forskjellige. Jeg har benyttet en sosialkonstruktivistisk tilnærming fordi informantene har ulike erfaringer og opplevelser som former deres meninger. En forståelse av informantenes livssituasjon danner et helhetlig bilde av meningene deres og kan bidra til å forstå bakgrunnen for deres utsagn. Det gjør det mulig å utforske kompleksiteten til emnet og gi en bredere forståelse av deres individuelle meninger (Creswell & Creswell, 2018, s. 8).

4.2 Forskningsdesign

Forskningsdesign defineres som læren om metodene innenfor en bestemt fremgangsmåte (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 356), og beskriver den generelle metodiske tilnærmingen i et forskningsprosjekt (Silverman, 2005, s. 109). I litteraturen skilles det vanligvis mellom kvalitativ og kvantitativ metode (Creswell & Creswell, 2018, s. 3). Ettersom denne studien inngår i prosessevalueringen av forskningsprosjektet hos NORCE måtte jeg forholde meg til deres retningslinjer for forskningsdesign. Hensikten med en

prosessevaluering er å vurdere implementeringsprosessen og spore hva som har ført til suksess eller svikt i tiltaket (Linnan & Steckler, 2002). Det finnes ulike måter å utføre en prosessevaluering på, men dersom målet er å avdekke meninger og erfaringer blir kvalitativ metode mest anvendt (Linnan & Steckler, 2002). I tråd med det var det forhåndsbestemt at denne studien skulle ha et kvalitativt forskningsdesign. Kvantitativ metode innebærer undersøkelse hovedsakelig ved hjelp av numeriske metoder, mens kvalitativ metode er en mer utforskende tilnærming, med produksjon av tekstdata (Braun & Clarke, 2013, s. 4). Kvalitativ metode gjør det mulig å identifisere og beskrive kvaliteter ved sosiale fenomener, og er dessuten en god metode for å studere fenomener det er liten forskning på fordi det generer en rikelig mengde data (Nyeng, 2012, s. 71; Thagaard, 2013, s. 12). Det skyldes den kontekstnære tilnærmingen til data som gir tilgang til fenomenet på en måte som ikke er mulig ved kvantitativ metode (Braun & Clarke, 2013, s. 4; Silverman, 2014, s. 18).

4.2.1 Metode. Kvalitative forskningsmetoder omfatter et bredt spekter av strategier for datainnsamling og datamaterialet kan bestå av både tekst, lyd, video og bilde (Malterud, 2012, s. 19; Braun & Clarke, 2013, s. 33). All kvalitativ forskning har til felles at kunnskap og forståelse skapes i sosial interaksjon. Derfor argumenter Postholm (2004) for at all kvalitativ forskning utføres innenfor et sosialkonstruktivistisk paradigme (Postholm, 2004). Hvilken metode som er relevant avhenger av forskningsspørsmålene for studien (Thagaard, 2013, s. 58). Fordi jeg ønsket å undersøke informantenes opplevelser og meninger var intervjuer den mest passende metoden. Intervju er en særlig velegnet metode til å samle inn rik og omfattende informasjon om hvordan mennesker opplever sin livssituasjon, og deres synspunkter og perspektiver på temaer som blir tatt opp i intervjusituasjonen (Thagaard, 2013, s. 58). For å få et fylldig datamateriale med flere synsvinkler valgte jeg å utføre et fokusgruppeintervju med jobbspesialistene og semistrukturerte individuelle intervjuer med deltakere i tiltaket (Korstjens & Moser, 2018).

4.2.1.1 Fokusgruppeintervju. Formålet med å intervjuer jobbspesialistene var å avdekke deres perspektiv på hvorvidt IPS-tiltaket er et fordelaktig tilbud for flyktninger. Ettersom jeg ville undersøke meninger knyttet til deres felles erfaringer fra tiltaket, var fokusgruppeintervju en passende metode (Morgan, 1993). Fokusgrupper bygger på premisset om at meninger konstrueres i den sosiale interaksjonen mellom deltakerne (Wilkinson, Joffe, & Yardley, 2004, s. 40). Samhandlingen mellom informantene er sentral og de oppmuntres til å snakke med hverandre, stille spørsmål og kommentere hverandres synspunkter underveis (Kitzinger, 1995; Braun & Clarke, 2013, s. 109; Malterud, 2012; s. 18). Intervjuet styres av en moderator som styrer samtalen og sørger for at tiden blir brukt hensiktsmessig ved å stille

spørsmål og sørge for at alle deltar, samtidig som informantene snakker fritt med hverandre (Wilkinson, Joffe, & Yardley, 2004, s. 48; Malterud, 2012, s. 18). Det er hensiktsmessig å ha med en sekretær som følger med og tar notater om elementer som ikke vil fremgå i lydopptaket som kan gi viktige bidrag til transkriberingen (Morgan, 1997; Malterud, 2012, s. 66).

Argumentet for å anvende denne intervjuformen var egenskapene ved metoden som gjør det mulig å fange kompleksiteten og bredden om et tema ved at både individuelle meninger og felles perspektiver blir synlige (Malterud, 2012, s. 22). Samhandlingen mellom jobbspesialistene kunne også mobilisere assosiasjoner og generere samtaler som ikke ville oppstått i individuelle intervjuer (Wellings, Branigan, & Mitchell, 2000; Malterud, 2012, s. 22). I tillegg krevde det mindre ressursinnsats enn om hver jobbspesialist skulle blitt intervjuet individuelt, og var enklere å organisere enn andre forskningsmetoder (Wolff, Knodel, & Sittitrai, 1993; Malterud, 2012, s. 22).

4.2.1.2 Semistrukturerte deltakerintervjuer. Jeg ønsket å undersøke deltakernes meninger om tiltaket basert på deres tid på tiltaket. I den sammenheng var individuelle intervjuer passende fordi det får fram betydningen av menneskers erfaringer og avdekker deres sannferdige opplevelse av verden (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 22). Et gruppeintervju kan i kontrast føre til at noen informanter ikke tør å si sin ærlige mening fordi den avviker fra hva majoriteten mener, eller fordi det er et sensitivt emne de ikke vil dele i en gruppe med ukjente (Thagaard, 2013). Språk utgjorde også en avgjørende faktor for metodevalget. Jeg kunne ikke forutse språkkunnskaper deltakerne hadde. For å utelukke at språket utgjorde en barriere var individuelle intervjuer tryggere fordi det gir rom for å snakke sakte, forstå hverandre og forklare konsepter og temaer. Kulturforskjeller spilte også inn da jeg var usikker på om det ville være effektivt å samle en blanding av kvinner og menn fra forskjellige kulturer og få en vellykket diskusjon dem imellom. Samtidig kunne jeg ikke forutse hvor raskt rekrutteringen ville foregå. Dersom jeg skulle vente til jeg hadde rekruttert nok deltakere til et gruppeintervju risikerte jeg å vente lenge. Samlet oppfattet jeg derfor at individuelle intervjuer var mer effektiv for datainnsamlingen.

Intervjuteknikk avhenger av studiens mål og hvor mye kontroll man ønsker å ha som intervjuer (Green & Thorogood, 2018, s. 96). Basert på forskningsspørsmålene hadde jeg noen spesifikke temaer jeg ville innom, samtidig som deltakerne skulle fortelle fritt om sine individuelle opplevelser. Derfor valgte jeg å benytte meg av en semistrukturert intervjuteknikk fordi det holder intervjuet innenfor noen teoretiske rammer, samtidig gir det

rom for at deltakerne kan stille spørsmål, eller fortelle om ting utenfor det jeg hadde forventinger om (Braun & Clarke, 2013, s. 78; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46).

4.3 Forberedelser til datainnsamlingen

Intervjuene skal planlegges godt i forkant ved en nøye forberedelse av intervjuguide og hensiktsmessig rekruttering av informanter (Thagaard, 2013).

4.3.1 Utarbeiding av intervjuguide. En viktig målsetting ved kvalitative intervjuer er å utforske de temaer vi ønsker å få informasjon om (Thagaard, 2013, s. 100). Derfor forberedes intervjuet som regel med et manuskript som strukturerer intervjuforløpet. Innholdet må være tematisk relatert til studien, samt være dynamisk ved at det holder samtalen i gang og stimulerer intervjupersonene til å snakke om opplevelser og følelser (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 163). Intervjuguiden ble derfor utformet basert på forskningsspørsmålene og en vurdering av hvilke spørsmål som kunne gi utfyllende data.

4.3.1.1 Intervjuguiden til fokusgruppeintervjuet. Hensikten med fokusgruppeintervjuet er at deltakerne hovedsakelig skal diskutere seg imellom. Malterud (2012, s. 71) foreslår at det er nyttig å lage en huskeliste som samler seg om to-tre hovedspørsmål som rommer det viktigste og holder forløpet for intervjuet relativt åpent. Spørsmålene bør være korte, åpne, entydige og forståelige for å holde fokuset på diskusjonen og unngå at det blir et gruppeintervju (Krueger & Casey, 2000). I motsetning til en erfaren intervjuer valgte jeg å gjøre intervjuguiden mer detaljert med utskrevne spørsmål. Det er vanlig at nybegynnere lager en mer omfattende og detaljerte intervjuguider enn det som kanskje er hensiktsmessig (Krueger & Casey, 2000). Tanken var at det skulle gi tydelige rammer for intervjusituasjonen og trygghet på at jeg skulle stille de spørsmålene jeg ønsket. Den skulle imidlertid bare være til hjelp for å konsentrere meg om temaet og ikke følges slavisk (Malterud, 2012, s. 71).

Jeg startet med å lese meg opp på relevant litteratur og forhørte meg med prosjektgruppen hos NORCE for å danne meg et bilde av hva som ville være nyttig å spørre om. Jeg sentrerte intervjuguiden rundt tre hovedtemaer: rådgivningsprosessen, IPS-metoden og organisering. Intervjuguiden ble innledet med generelle spørsmål om jobbspesialistenes bakgrunn og arbeidserfaring. Haliker (2008) hevder det lønner seg å innlede intervjuet med enkle spørsmål som er lette å svare på med lite konfliktpotensial, og som gjør deltakerne aktive. Derfor startet jeg med spørsmål om bakgrunnen deres, som i tråd med det sosialkonstruktivistiske perspektivet ville bidra til en bedre forståelse av meningene deres. Videre utformet jeg et bredt spørsmål for hvert av hovedtemaene. Man skal sørge for at

spørsmålene engasjerer informantene ved å bruke passende vokabular og rekkefølge på spørsmålene slik at det blir en god flyt (Wilkinson, Joffe, & Yardley, 2004, s. 51). Derfor startet jeg med å spørre om gangen i rådgivningsprosessen før jeg stilte praktiske spørsmål om hvordan de utfører metoden og organisering av tiltaket. Til hvert av hovedspørsmålene forberedte jeg underspørsmål dersom de sto fast. Avslutningsvis la jeg til et oppsummerende spørsmål for å la deltakerne bekrefte det de eventuelt hadde sagt tidligere. Ettersom jeg ikke kunne utføre noen pilotintervjuer var det viktig å sikre at spørsmålene var gode, forståelige og tilstrekkelige i forhold til tematikken. For å sørge for at jeg var godt nok forberedt sendte jeg intervjuguiden til hovedveileder og biveileder i flere omganger for tilbakemelding og gjorde forbedringer før den endelige intervjuguiden var ferdigstilt (Vedlegg 1).

4.3.1.2 Intervjuguide til deltakerintervjuene. Intervjuguiden for semistrukturerte intervjuer skal inneholde en liste med forslag til spørsmål som sirkler inn fem til åtte temaer, supplert av underspørsmål (Polit & Beck, 2012, s. 510; Braun & Clarke, 2013, s. 78; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46; 162). Hvert spørsmål skal ha et underspørsmål til supplement hvis respondenten har vansker med å svare (Wilkinson, Joffe, & Yardley, 2004, s. 41). Slik får alle deltakerne samme spørsmål, men rekkefølgen er ikke fast og lengden på besvarelsene kan variere fra respondent til respondent (Wilkinson, Joffe, & Yardley, 2004, s. 41). Jeg måtte ta forbehold om at deltakerne kunne ha svake språkkunnskaper og tilpasset språket ved å bruke et enkelt og entydig vokabular.

Tematikken for intervjuguiden var først og fremst inspirert av forskningsspørsmålene. Jeg så også til tidligere intervjuguider utformet av NORCE for evalueringer av IPS med andre brukergrupper. Jeg valgte å fokusere på rådgivningsprosessen og erfaringer ved å være med, men ville også forstå deres livssituasjon. I tråd med et sosialkonstruktivistisk paradigme kan deres livssituasjon bidra til å forstå deres meninger og opplevelser ytterligere. Jeg åpnet med å stille et generelt spørsmål: «Jeg vil gjerne starte med at du forteller litt om deg selv». Det etablerer en kontakt mellom intervjuer og respondent og gjør situasjonen mer avslappet (Wilkinson, Joffe, & Yardley, 2004, s. 44; Dalen, 2011). Hovedfasen av intervjuet baserte seg på tema som hadde hensikt til å belyse deltakernes personlige opplevelser og meninger om tiltaket og norsk arbeidsliv. Jeg utformet mer generelle innledende spørsmål supplert med mer spesifikke underspørsmål som jeg tenkte ville være nyttige for å utdype svarene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 166). Jeg avsluttet med et spørsmål som lot dem sammenfatte opplevelsene sine og eventuelt legge til noe mer de ikke hadde tatt opp (Dalen, 2011).

Intervjuguiden ble delt med forskere på NORCE for å sørge for at spørsmålene de ønsket å stille var inkludert. Hovedveileder kommenterte på innhold og språk da hun har god

kjennskap til målgruppen. Jobbspesialistene ble også tilsendt intervjuguiden ettersom de kjenner deltakerne. De hadde imidlertid ingen kommentarer bortsett fra at jeg måtte være forberedt på språkutfordringer. Ettersom jeg ikke fikk gjort noen pilotstudie ble det første intervjuet den første gangen jeg fikk «testet» intervjuguiden. Jeg erfarte at noen av underspørsmålene ikke var relevante, som eksempelvis underspørsmål 10: «Måtte du vente lenge for å bli med?» og 12: «Hva slags hjelp har du fått gjennom prosjektet?». På en annen side var opplevelsen med arbeidsgivere et tema som var svært sentralt og jeg utformet et eget underspørsmål om dette. Denne intervjuguiden ble brukt i de resterende intervjuene (Vedlegg 2). Noen av deltakerne var mest komfortable med å utføre intervjuet på engelsk. Da brukte jeg en oversatt versjon av intervjuguiden (Vedlegg 3).

4.4.2 Utvalg, inkluderingskriterier og rekruttering. Hvem, hvor mange og utformingen av utvalget avgjøres av de analytiske målene for studien (Thagaard, 2013, s. 60). Utvalget har videre betydning for overførbarheten til studien (Thagaard, 2013, s. 60). Derfor skal utvalget være representativt for populasjonen den representerer (Polit & Beck, 2012, s. 491). Praktiske hensyn som kostnad, tilgjengelighet og språk kan også være blant utvalgskriteriene (s. 491). I et prosjekt som dette var utvalget av informanter definert av prosjektbeskrivelsen for studien dette masterprosjektet inngår i. Hovedkriteriet for utvalget var at informantene var en del av forskningsprosjektet.

4.4.2.1 Jobbspesialistene. For å undersøke erfaringer fra et tilbyder-perspektiv var jobbspesialister det ideelle utvalget. De har mest potensiale til å belyse forskningsspørsmålene som følge av sitt arbeid på prosjektet. Jeg valgte en formålsrettet tilnærming for å rekruttere ansatte til fokusgruppeintervju. Det vil si at jeg valgte deltakere som gjennom egne erfaringer hadde kjennskap til temaet, som jeg mente ville gi utfyllende informasjon og godt datamateriale (Polit & Beck, 2012, s. 493; Braun & Clarke, 2013, s. 56). Jeg startet rekrutteringsprosessen med å undersøke hvem som var ansatt på prosjektet og kontaktet en av dem. Slik ble jeg videreført til teamlederen som hjalp meg å rekruttere andre informanter via snøballrekruttering. Det er vanlig at en formålsrettet tilnærming suppleres med snøballrekruttering ved at de første informantene formidler informasjon til andre (Polit & Beck, 2012, s. 492; Braun & Clarke, 2013, s. 57). Alle de tre ansatte på prosjektet, inkludert teamlederen, samtykket til å delta i fokusgruppeintervjuet.

4.4.2.2 Deltakerne. Målgruppen for forskningsprosjektet var flyktninger fra alle nasjonaliteter over 18 år som deltok i introduksjonsprogrammet i kommunen, fordelt til avdeling for arbeid. Inklusjonskriteriene var motivasjon for å komme raskt i jobb og at de kunne føre og forstå en enkel samtale på norsk eller engelsk. Deltakerne måtte også ha vært

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

maks 12 måneder i introduksjonsprogrammet. Slik som i andre evalueringer av IPS-tiltak ble deltakerne tilfeldig fordelt i en tiltaksgruppe eller en kontrollgruppe. Tiltaksgruppen mottok IPS-tiltaket og kontrollgruppen mottok øvrige arbeidsrettede tiltak i regi av NAV. Utvalget for denne studien var deltakerne som mottok IPS-tiltaket i forskningsprosjektet.

Rekrutteringen av deltakere fra prosjektet strakk seg over tre måneder, fra november 2019 til januar 2020. Prosjektlederne ga meg informasjon om at de hadde hatt vansker med å få kontakt med deltakerne knyttet til prosjektet. Det kan skyldes ulike forhold, men i et slikt tilfelle kan det være hensiktsmessig å rette en formell henvendelse innenfor en setting og etablere kontakt via en portvokter. Portvakten er en som kjenner og har tillit hos den man vil intervju og kan via sine bekjenskaper gi tilgangen og hjelpe å rekruttere (Malterud, 2001, s. 50; Silverman, 2014, s. 453). Jobbspesialistene kunne fungere som portvokter ettersom de kjente deltakerne og hadde, eller hadde hatt hyppig kommunikasjon med dem. De fikk tilsendt info de skulle gjengi deltakerne og spørre om samtykke til at jeg kunne kontakte deltakeren. Det kalles et tilgjengelighetsutvalg og er anvendes når man ønsker at deltakerne selv skal stå frem og ønsker å delta. Det beskrives som den mest hensiktsmessige metoden når man skal rekruttere fra en klinisk setting eller en organisasjon (Polit & Beck, 2012, s. 492; Thagaard, 2013, s. 61).

Jeg fikk god respons og mange deltakere takket ja til å delta. Jeg oppdaget imidlertid at ikke alle var deltakere i forskningsprosjektet til NORCE. Jeg avtalte kun intervjuer med de som var med i forskningsprosjektet og sendte en melding til de som dessverre ikke var aktuelle og takket for deres respons. Jeg spurte jobbspesialistene om de videre i rekrutteringen kunne kontakte de deltakerne som var en del av forskningsprosjektet. Da ønsket de imidlertid ikke å fortsette rekrutteringen fordi de opplevde at det overtrådte deres personvernansvar. Når man rekrutterer via en portvakt, er det viktig å ta hensyn til portvaktens personvernansvar (Malterud, 2012, s. 51). Det neste alternativet var å bruke integreringskonsulenter fra introduksjonsprogrammet som portvoktere. Integreringskonsulentene har imidlertid en travel hverdag og jeg forutså at dette kunne bli en belastning for dem som potensielt kunne bli tidkrevende. På grunn av tidsbegrensninger for denne studien besluttet jeg at direkte kontakt med deltakerne var mest effektivt. Jeg kontaktet alle aktuelle deltakere via sms på deres private telefonnummer som jeg hadde tilgjengelig via databasen for forskningsprosjektet. De fikk tilsendt en informativ tekst om forskningsprosjektet og forespørsel om de kunne tenke seg å bli kontaktet for et intervju. Teksten var undertegnet «forskere fra NORCE Research» fordi det var noe deltakerne kanskje kunne gjenkjenne fra spørreskjemaene. To deltakere

responderte raskt etter jeg sendte ut meldingene og vi avtalte et intervju. Jeg sendte deretter ut nye meldinger til de som ikke hadde svart, til jeg hadde rekruttert åtte deltakere.

4.5 Datainnsamling

Datainnsamlingen foregikk over en periode på tre måneder mellom november 2019 og januar 2020, og inkluderte et fokusgruppeintervju med tre jobbspesialister og individuelle intervjuer med åtte deltakere (n=11).

4.5.1 Gjennomføring av fokusgruppeintervjuet. Ifølge Acocella (2012) bruker mange denne metoden fordi den oppfattes som enkel å organisere sammenlignet med andre metoder. Men det er mange elementer som skal være på plass for at et fokusgruppeintervju skal være suksessfullt. For utførelsen av fokusgruppeintervjuet så jeg derfor til Malteruds (2012, ss. 68-79) tips for god gjennomføring for å forsikre god innsamling av data. Ettersom jobbspesialistene har en travel hverdag var jeg veldig fleksibel på tid og sted. Slik litteraturen oppfordrer til (Malterud, 2012, s. 65), avtalte jeg med en medstudent at hun skulle være med meg som min sekretær. I forkant av intervjuet forberedte vi oss ved å lese nøye gjennom intervjuguiden. På intervjudagen møtte vi opp i god tid, omtrent 20 minutter før avtalt tid, slik at vi kunne forberede oss og gjøre klar intervjuscenen. Vi ble møtt av en av informantene som viste oss til et møterom. Vi fant raskt noen felles interesser og vi pratet en del imens vi forberedte oss. Jeg ville at informantene skulle sitte overfor hverandre, nærmest mulig meg slik at vi kunne se hverandres ansikter slik som i en naturlig samtale for å fasilitere diskusjon dem imellom (Malterud, 2012, s. 68). Etterhvert som informantene var på plass ba jeg de lese igjennom info- og samtykkeskjemaet (Vedlegg 4) og oppfordret de til å stille spørsmål om de ønsket. De hadde blitt tilsendt skjemaet via mail på forhånd, men ved å lese gjennom i fellesskap fikk de rom for å stille spørsmål om de ønsket det, før de skrev under. Jeg fortsatte med å introdusere meg selv og sekretæren. Deretter spurte jeg informantene om det var greit at jeg brukte en båndopptaker. Alle informantene samtykket til dette og jeg satte i gang. Jeg startet med å fortelle om forskningsprosjektet, hensikten med intervjuet og deres rettigheter. Jeg understrekte også at det var et fokusgruppeintervju og at jeg i all hovedsak ønsket at de skulle snakke seg imellom.

Selve intervjuet varte i litt over en time. Informantene hadde mange erfaringer og meninger knyttet til emnene jeg stilte spørsmål om. De var veldig engasjerte, nikket, lagde bekræftende lyder som «mhmm», «ja» og var tydelige når de var enige eller uenige med hverandre. Jeg la merke til at noen var mer deltakende og snakket mer enn andre. Jeg opplevde likevel ikke det som et problem da det var god flyt i samtalen og alle fikk komme til

når de ønsket. De var også gode på å spørre hverandre om de hadde noe å tilføye. For spørsmålene om IPS-prinsippene hadde jeg tatt med en illustrasjon av alle prinsippene (Vedlegg 6). De brukte denne aktivt og refererte til illustrasjonene i sine forklaringer av arbeidet sitt. Jeg la også merke til at illustrasjonen minnet de på alle elementene og sørget for at alle prinsippene ble diskutert. Den gode flyten i samtalen gjorde at jeg noen ganger måtte bryte inn og styre samtalen videre ved å stille et nytt spørsmål. Jeg hadde lett for å bli veldig deltakende selv og jeg oppdaget at jeg i starten lagde bekreftende lyder. Jeg la imidlertid merke til det underveis og forsøkte å observere og kun stille spørsmål der det var nødvendig. I begynnelsen opplevde jeg at det var litt som et gruppeintervju, men etterhvert som de fikk snakket litt utviklet det seg til å bli en god diskusjon dem imellom.

4.5.2 Gjennomføring av deltakerintervjuene. Jeg intervjuet til sammen åtte deltakere, hvorav syv menn og en kvinne deltok. Alle deltakerintervjuene ble utført av meg på et stille møterom i NORCE sine lokaler og varte fra 25 minutter til en time. Jeg la vekt på at det skulle være en rolig atmosfære som gjorde det behagelig å dele. Jeg tilpasset meg i størst mulig grad deres preferanser og lot de bestemme tidspunkt for intervjuet. Hensikten var at deltakerne skulle føle at det var frivillig og at de skulle være komfortable med å komme på intervju. Ettersom jeg ikke gjorde noen pilotintervjuer var det viktig at jeg forberedte meg godt før det første intervjuet. Et forskningsintervju er en profesjonell samtale med et klart asymmetrisk maktforhold mellom forskeren og den som blir intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 51). Som en reaksjon kan intervjupersonen holde informasjon tilbake eller snakke utenom temaet (s. 52). Makten jeg som intervjuer har kunne ikke elimineres fra forskningsintervjuet, men jeg reflekterte nøye over den rolle makt spiller i produksjonen av intervjukunnskap (s. 53). Jeg tenkte meg derfor godt om med tanke på hvordan jeg skulle møte deltakeren og gjennomføre intervjuet.

Jeg møtte deltakerne utenfor lokalet og forsøkte å snakke litt om løst og fast på vei til møterommet. Baktanken med det var å skape en avslappet stemning og gjøre situasjonen mindre seriøs. De fikk tildelt en plass overfor der jeg hadde planlagt å sitte og ga de noe å drikke på. Deretter fortalte jeg litt om intervjusituasjonen før jeg ga de informasjons- og samtykkeskjema (Vedlegg 5). Noen av deltakerne leste selv, mens noen ønsket at jeg skulle lese høyt fordi språket var litt utfordrende. Jeg presiserte for deltakerne at de hadde verdifull kunnskap og erfaringer som jeg ønsket å vite mer om og tydeliggjorde betydningen de har for å forbedre tilbud for flyktninger. Baktanken med det var å redusere maktforholdet de eventuelt opplevde og gi de en følelse av at deres stemme er viktig. Alle samtykket til å bruke båndopptaker og hadde ikke noen problemer med det.

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Da jeg ikke hadde mulighet til å utføre et pilotintervju ble det første intervjuet veldig lærerikt for det videre arbeidet. Informanten snakket godt norsk, men det var utfordrende å forstå hverandre til tider. Da forsøkte jeg å gjenta og forklare spørsmålet med enklere ord. Jeg tok med meg at jeg måtte snakke saktere og enklere og forsøke å holde informanten innenfor temaet. Så lenge informanten holdt seg innenfor relevante emner måtte jeg fokusere på å lytte og stille oppfølgingsspørsmål. Jeg opplevde også at det var noen av spørsmålene som det ble snakket særlig mye rundt. Etter dette intervjuet besluttet jeg derfor å endre noen av spørsmålene i intervjuguiden fordi jeg opplevde at de ikke var relevante. Jeg ville også fokusere mer på deres erfaringer på arbeidsplassen for å utdype hvordan det er å være flyktning på norsk arbeidsplass.

Videre erfarte jeg at informantene hadde ulike norskerferdigheter som gjorde at jeg i noen tilfeller måtte tilpasse meg enda mer enn i det første intervjuet. Det var litt utfordrende og krevde mer arbeid fra min side. Jeg måtte stille spørsmålet flere ganger og på forskjellige måter. Dersom jeg kjente at jeg manglet innsikt stilte jeg spørsmålet igjen litt senere i samtalen. To av intervjuene ble utført på engelsk fordi informantene følte at de ikke var gode nok i norsk og heller ville snakke på engelsk. I disse tilfellene brukte jeg en oversatt versjon av intervjuguiden (Vedlegg 3) og utførte intervjuet slik jeg ville gjort det på norsk. Noen av deltakerne var ikke lenger med i prosjektet. Jeg ble oppmerksom på at det var viktig å understreke at jeg ikke hadde noen tilknytning til prosjektet. Den første jeg intervjuet som ikke lenger deltok stilte spørsmål om hen kunne delta på prosjektet igjen. Det gjorde meg usikker på om deltakeren hadde vært ærlig om sine erfaringer. Derfor stilte jeg spørsmål ved hva hen mente var negativt og positivt ved prosjektet igjen for å forsikre meg om at hen fortsatt hadde de samme meningene, vel vitende om at jeg ikke kunne bidra til deltakelsen. Den er faringen var en tankevekker og videre forsøkte jeg å være tydeligere om min rolle og forbindelse med prosjektet.

For å unngå at deltakerne skulle angre på deltakelsen eller føle at de hadde sagt noe de ikke ønsket at skulle bli tatt med videre, hadde jeg rom for spørsmål på slutten av intervjuet. Jeg spurte om det var noe de ønsket å stille spørsmål om angående materialet eller andre temaer (Kvale, 2015). Informantene fikk muligheten til å få tilsendt den transkriberte versjonen av intervjuet. Det var imidlertid ingen av deltakerne som ønsket det og de virket tilfreds med det de hadde sagt. Avslutningsvis forsikret jeg de om at de kunne kontakte meg på sms dersom det var noe mer de lurte på.

4.6 Bearbeiding av datamaterialet

Etter at data er samlet inn, må det først ordnes og systematiseres. Det gir en oversikt over materialet og om data belyser forskningsspørsmålene eller om jeg mangler noen opplysninger (Everett & Furseth, 2012, s. 145).

4.6.1 Transkribering. Transkribering er et viktig og nyttig virkemiddel for å få oversikt over materialet og etablere et helhetsinntrykk av data (Braun & Clarke, 2013, s. 173; Malterud, 2012, s. 97). I transkriberingsprosessen bearbeides og sammenfattes datamaterialet slik at det er håndterbart og tilgjengelig for analysing. Det er ingen faste retningslinjer for transkribering, men det skal utføres på en måte som er nyttig for sin forskning (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 212). For eksempel er ordrette transkriberinger nødvendig i en lingvistisk analyse, mens pauser, gjentakelser og tonefall er mer relevant for den psykologiske tolkningen (s. 212). Derfor fokuserte jeg på beskrivelser av volumøkning og tonefall som kunne være viktig for analysen av innholdet. Der informanten la trykk på et spesielt ord eller utsagn markerte jeg ved å sette teksten i kursiv. Kommentarer til lyder eller tegn markerte jeg med klammeparentes, eksempelvis [ler] eller [alle samstemmer].

Av personvern hensyn skal alle deltakere som er med, samt alle andre som nevnes i datamaterialet betegnes med et pseudonym (Malterud, 2012, s. 97; Braun & Clarke, 2013, s. 169). De ansatte fikk derfor hvert sitt tall (1, 2 og 3) basert på hvor de satt og ble betegnet som Jobbspesialist 1, Jobbspesialist 2 og Jobbspesialist 3. For å skape et mer levende forhold til datamaterialet fikk deltakerne hvert sitt navn basert på opprinnelsesland og kjønn (se tabell 2, kap. 5.1). Hensikten med det var at det skulle bli enklere å holde orden på datamaterialet. For å opprettholde informantenes anonymitet og forhindre at noen kunne gjenkjennes ble alle navn, bynavn, firmanavn og så videre omskrevet til eksempelvis [Bynavn] eller [Skole]. Der informantene refererte til «hun» eller «han» ble brukt valgte jeg å bruke ordet «hen». Alle intervjuene ble skrevet om til bokmål eller engelsk med riktig setningsoppbygging. Det forhindrer at deltakeren gjenkjennes på grunn av norsk- eller engelskferdigheter. Ved å ordne språket deres slik at setningsoppbygging ble riktig ble språket også mer forståelig.

4.7 Dataanalyse

En kvalitativ analyse skal i følge Malterud (2012, s. 101) utføres slik at andre senere kan følge den veien vi har gått, anerkjenne vår systematikk underveis og forstå våre konklusjoner. Intersubjektivitet er grunnleggende for analysen og innebærer at analyseprosessen skal gjennomføres, men også formidles (2012, s. 101). Analysen bidrar til å organisere materialet fra intervjuene, avklare den skjulte systematikken i mønstrene vi

kommer fram til og dele det med leseren. Det finnes et spekter av ulike analyseformer, fra deskriptive og utforskende til fortolkende og teoribaserte analyser (Braun & Clarke, 2013, s. 173). Forskningsspørsmålene for oppgaven referer til utforskning av informantenes subjektive meninger og opplevelser. Forståelsen av datamaterialet er ikke teoretisk forankret, men er basert på informantenes utsagn. Derfor var tematisk analyse en hensiktsmessig tilnærming sammenlignet med andre analysemetoder. Det var et naturlig valg framfor eksempelvis fortolkende fenomenologisk analyse som fokuserer på hvordan mennesker gir mening til sine livserfaringer (Braun & Clarke, 2013, s. 175), eller diskursanalyse som undersøker mønstre i språkbruk (s. 177).

4.7.1 Tematisk analyse. Tematisk analyse er en analytisk tilnærming for å identifisere temaer og mønstre på tvers av data. Boyatzis (1998) beskriver fem formål med tematisk analyse: Det lar oss (1) se, (2) finne sammenhenger, (3) analysere, (4) systematisk observere data og (5) kvantifisere kvalitativ data. Det er en meningsdannende prosess som reduserer og behandler store volum av data uten å miste konteksten og gjør oss mer kjent med data slik at vi kan organisere, oppsummere og tolke (Lapadat, 2010). Ifølge Braun og Clarke (2013, s. 178) er tematisk analyse en unik analytisk metode fordi den ikke krever bruk av spesifikke metoder for datainnsamling, teori eller epistemologisk ståsted – det er kun et verktøy for datanalyse (Braun & Clarke, 2013, s. 178). *Tema* referer til et spesifikt mønster i data man er interessert i, og kan omhandle både det manifeste innholdet i data eller data på et mer latent nivå (Joffe & Yardley, 2004, s. 57). Ved bruk av tematisk analyse skiller man også mellom en deduktiv tilnærming, hvor tema er forankret i en spesifikk teoretisk forståelse, og induktiv tilnærming til datamaterialet, hvor man koder basert på funn i datamaterialet (Braun & Clarke, 2013, s. 178; Joffe & Yardley, 2004, s. 57). Denne anvendeligheten gjør at den kan brukes til å svare på nesten alle typer problemstillinger og gjør den til en av de mest brukte analysemetodene i kvalitativ forskning (Braun & Clarke, 2013, s. 175; 178).

Med det sosialkonstruktivistiske perspektivet til grunn var en induktiv tilnærming naturlig. Det lar meg tolke forskningsdeltakernes meninger om verden og utvikle et mønster og temaer underveis (Creswell & Creswell, 2018, s. 8). Det er imidlertid viktig å legge til at ingen temaer kan være fullstendig induktive fordi forskerens kunnskap og forutinntattheter påvirker indentifiseringen av temaer (Joffe & Yardley, 2004, s. 58). Problemstillingen og forskningsspørsmålene mine, i tillegg til min forforståelse var også styrende for hva jeg søkte innsikt i. Med dette til grunn ble en kombinasjon av begge tilnærmingene brukt. Ifølge Braun og Clarke (2013, s. 178) er det svært vanlig at en induktiv og deduktiv tilnærming kombineres i en analyse.

4.7.1.1 Analyseprosessen. Jeg analyserte fokusgruppeintervjuet og deltakerintervjuene hver for seg. Jeg startet med fokusgruppeintervjuet før jeg analyserte deltakerintervjuene hver for seg for så å trekke de sammen. Basert på Attride-Stirling (2001) sin fremgangsmåte starter analyseprosessen med å kartlegge grunnleggende temaer fra datamaterialet. Grunnleggende temaer er forankret i et sentralt begrep og representerer karakteristikker ved teksten, men sier lite om teksten i sin helhet. De grunnleggende temaene danner grunnlaget for utformingen av organiserende temaer. Disse temaene oppsummerer trekkene ved en gruppe grunnleggende temaer og er i større grad beskrivende for datamaterialet. Grupper av organiserende temaer danner grunnlaget for et globalt tema, som fremhever en slags konklusjon. Et organiserende tema beskriver hva teksten handler om i sin helhet og er en oppsummering av hovedtema i materialet (Attride-Stirling, 2001).

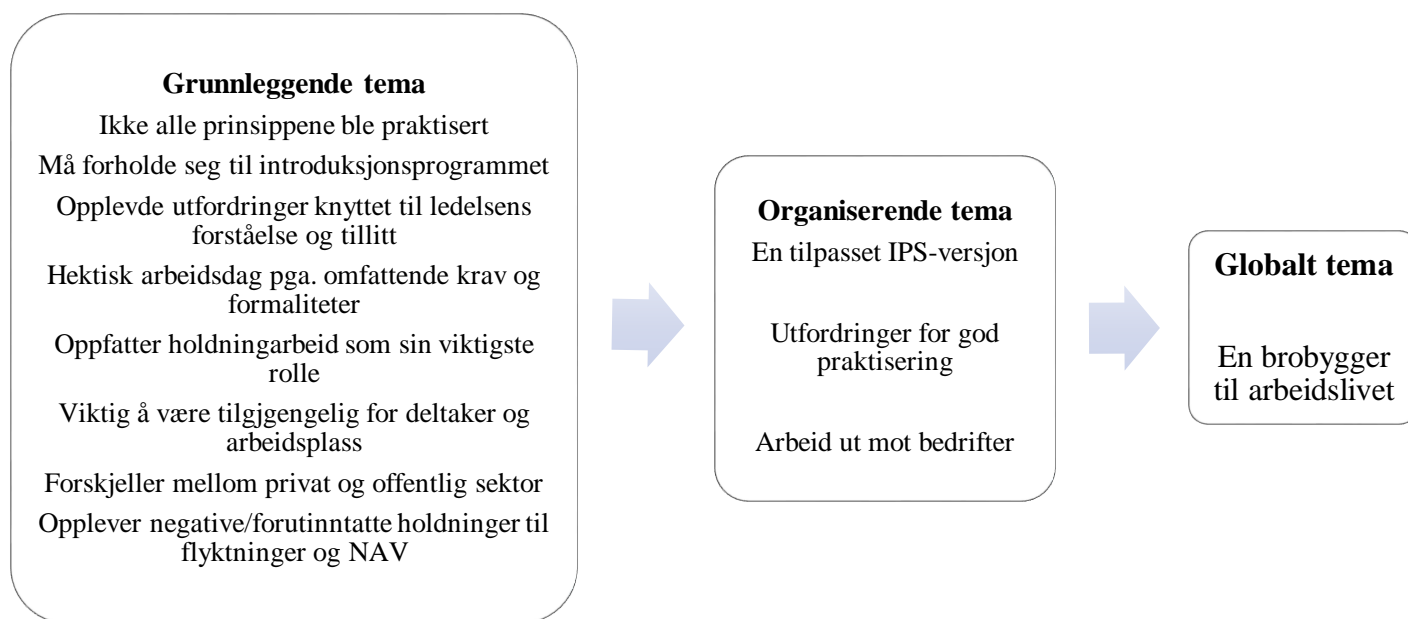
Jeg utførte selve analysen i tråd med Attride-Stirling (2001) sin steg-for-steg- forklaring for gjennomføring av en tematisk nettverksanalyse. Før man begynner med analysen er det særlig viktig å være kjent med alle aspekter ved datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Etter transkriberingen var gjennomført brukte jeg derfor en betydelig mengde tid på å lese over materialet og noterte ned ting jeg bemerket meg for hver deltaker, blant annet karakteristikker og sentrale samtaleemner i hvert intervju (Se vedlegg 7). Når jeg følte meg godt kjent med innholdet begynte jeg prosessen med koding av datamaterialet (steg 1). Jeg utførte analysen i dataprogrammet Nvivo. Der koder man spesifikke deler av teksten som vurderes som meningsfulle for analysen i forskjellige kategorier og koder. Kodingen av deltakerintervjuene var utfordrende fordi det var mange utsagn som var ganske like. Jeg forsøkte så godt som mulig å dele tekstene inn i koder som var oversiktlige, samtidig som hver enkelt deltakers stemme og meninger ble bevart.

Da jeg hadde delt tekstsegmentene inn i oversiktlige koder begynte jeg å identifisere temaer (steg 2). Jeg brukte god tid på å se igjennom alle kodene og undersøke fellesnevnerne. Slik identifiserte jeg de som var særlig framtrødende eller de som liknet på hverandre og dannet grunnleggende tema. Figuren under (Figur 3) viser hvordan fremtrødende koder og tematikk som var gjennomgående i flere av intervjuene bidro til å forme et grunnleggende tema.

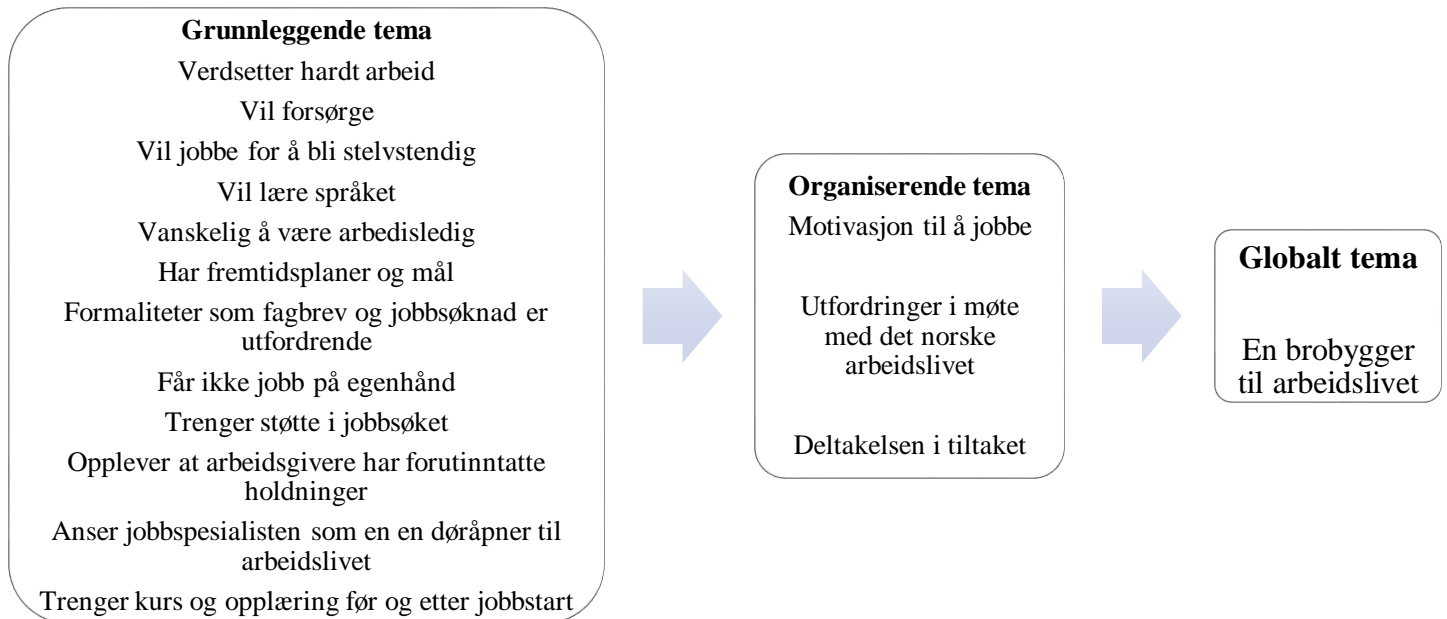


Figur 3. Dannelsen av grunnleggende tema fra deltakerintervjuene.

Da jeg hadde fordelt alle kodene i grunnleggende tema begynte jeg å utarbeide globale tema (Steg 3). Det gikk ut på å forsøke å finne essensen av fokusgruppeintervjuet og deltakerintervjuene. I Figuren under (Figur 4; Figur 5) illustreres prosessen med å utforme temaene. I tråd med Attride-Stirling (2001) sine retningslinjer har jeg presentert dette i et nett-liknende kart, som illustrerer de tre nivåene av tema og forholdet dem imellom. Derfor har jeg laget et tematisk kart for hver av analysene, for å illustrere temaene og utformingen av hovedtema (se Kap.6, Figur 6; Figur 7).



Figur 4. Utforming av temaer for fokusgruppeintervjuet



Figur 5. Utforming av temaer for deltakerintervjuene

Det neste steget (Steg 4) går ut på å beskrive og utforske det tematiske nettverket. Jeg gikk tilbake til transkriberingene for å se om kodene jeg hadde utarbeidet hadde en sammenheng med det opprinnelige materialet. Det lot meg også undersøke om temaene var vesentlige med tanke på problemstillingen og forskningsspørsmålene (Steg 5). På dette steget opplevde jeg at det var noen av temaene jeg hadde inkludert som ikke var relevante og valgte derfor å ta bort disse. Slik endte jeg opp med temaer jeg synes er elementære med tanke på problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Det siste steget (Steg 6) går ut på å oppsummere de tematiske nettverkene og se de i lys av den originale problemstillingen og det teoretiske grunnlaget (Attride-Stirling, 2001).

4.8 Kvalitetssikring av data

Det er full enighet blant kvalitative forskere om at studier skal være av høy kvalitet (Polit & Beck, 2012, s. 557). For å forsikre dette må man som forsker kontinuerlig stille seg dette spørsmålet: «Hvordan kan jeg være sikker på at jeg har utført en korrekt og innsiktsfull studie?» (Polit & Beck, 2012, s. 559). Det er i all hovedsak meg som forsker sitt ansvar å sørge for at studien er utført riktig og gjennomtenkt (Malterud, 2001). Derfor skal forskningsprosessen være transparent, noe som innebærer at forskeren formidler hvordan kvalitet har blitt sikret i alle steg av forskningsprosessen (Creswell & Creswell, 2018, s. 199). Faglitteraturen presenterer ulike synspunkter på hva som er relevante kriterier for å vurdere kvalitet (Thagaard, 2013, s. 193). Mange av ideene om kvalitet i forskning har imidlertid blitt utviklet i lys av kvantitativ forskning som vektlegger validitet, reliabilitet og generaliserbarhet

(Gibbs, 2007). Kvalitativ og kvantitativ metode er svært forskjellige i både fremgangsmåte og fenomenene som studeres. I kvalitativ forskning har forskeren en aktiv rolle i hele forskningsprosessen. I tillegg har ikke kvalitative studier et mål om å generalisere forskningsfunnene og det er problematisk å måle reliabiliteten da sosiale fenomener er i kontinuerlig endring og kontekstspesifikke (Marshall & Rossman, 2014). Derfor er ikke disse kriteriene for å måle kvaliteten av kvalitativ forskning (Korstjens & Moser, 2018).

I kvalitativ forskning ønsker man hovedsakelig å sørge for at funnene er *troverdige* (Lincoln & Guba, 1985). Lincoln og Guba (1985) beskriver troverdighet som et samlebegrep for å vurdere og forsvare kvaliteten i den kvalitative forskningsprosessen. Det innebærer hvorvidt vi kan stole på forskningsfunnene. Det beskrives ulike tilnærminger for å sikre troverdigheten. Jeg har valgt å anvende de mest kjente kvalitetskriteriene, utarbeidet av Lincoln og Guba (1985) som består av fire kriterier: *kredibilitet*, *overførbarhet*, *pålitelighet* og *bekreftbarhet*. Forfatterne presiserer også viktigheten et femte kriterium, *refleksivitet* som innebærer en inngående refleksjon over egen posisjon og for-forståelse.

4.8.1 Kredibilitet. Lincoln og Guba (1985) argumenterer for at god kredibilitet er en av de viktigste faktorene for å etablere troverdighet. Kredibilitet referer til om jeg kan ha tillitt til at utsagnene til informantene representerer deres faktiske meninger (Korstjens & Moser, 2018). Det finnes flere strategier for å oppnå troverdighet, men hvilke man anvender avhenger av studien (Korstjens & Moser, 2018). Jeg har anvendt følgende teknikker som er sentrale for denne studien: triangulering, vedvarende observasjon, deltakersjekk (member checks), diskusjon og debriefing med andre forskere (Lincoln & Guba, 1985)

For å få et sannferdig bilde av tiltaket valgte jeg å gjøre fokusgruppeintervju med jobbspesialister og individuelle intervjuer med deltakere. Det kalles triangulering og viser til at fenomenet studeres fra flere perspektiver ved bruk av flere metoder for datainnsamling og en variasjon av informanter (Shenton, 2004; Creswell & Creswell, 2018, s. 200; Korstjens & Moser, 2018). Dersom jeg kun intervjuet deltakere ville resultatene representert et svært entydig bilde av tiltaket. Guba (1981) hevder at bruk av ulike metoder, kalt metodisk triangulering (Sim & Sharp, 1998; Korstjens & Moser, 2018), forbedrer forskningsprosessen og kompenserer for de ulike metodenes begrensinger og utnytter hver av deres fordeler. Etersom datainnsamlingen min var en del av et større prosjekt hadde vi jevnlig møter og jeg hadde mulighet til å kontakte de utenfor disse møtene for å drøfte valg og tolkninger, noe jeg opplevde som nyttig og betryggende. Under arbeidet med analyse av datamaterialet diskuterte vi kodingen av materialet i fellesskap. Diskusjon og debriefing med andre forskere styrker kredibiliteten ved at andre forskere kan stille spørsmål ved resultater og konklusjoner

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

(Lincoln & Guba, 1985). I tillegg hadde jeg gruppeveiledning med medstudenter som ga mulighet til å diskutere funnene mine og få innspill. Diskusjoner med utenforstående øker kvaliteten til forskningen fordi de ikke er tilknyttet forskningsprosjektet og ser forskningen fra et nøytralt perspektiv. Jeg har også reflektert over studien i lys av litteratur på feltet. På den måten har jeg benyttet ulike kilder og metoder som grunnlag for å komme fram til resultater og tolkninger (Guba, 1981; Lincoln & Guba, 1985)

Lincoln og Guba (1985) referer til begrepet deltakersjekk som den viktigste bestemmelsen som kan øke studiets kredibilitet. Det innebærer at man bringer datamaterialet og tolkninger tilbake til informantene, og gir de muligheten til å vurdere nøyaktigheten (Shenton, 2004; Korstjens & Moser, 2018). Det bidrar særlig til å styrke data fordi forsker og informant gjerne ser på data fra forskjellig perspektiv. Underveis i intervjuene ba jeg informantene om å bekrefte min forståelse, ved å repetere det de hadde sagt slik jeg forsto det. En deltaker beskrev at han hadde fått en rekke spørsmål av en arbeidsgiver knyttet til hans kunnskap om smartmobil og pc. Han antydte at han arbeidsgivere har forutinntatte holdninger til flyktninger. Da spurte jeg «Så du føler at.. norske arbeidsgivere har negative tanker om ansatte som ikke har norsk bakgrunn?». Deltakeren bekreftet dette og utypet utsagnet. Slike oppsummerende spørsmål ga informantene mulighet til å korrigere min forståelse slik at vi fikk en felles forståelse (Shenton, 2004). Jeg ga også muligheten til å se transkripsjonen av intervjuet slik at informantene kunne vurdere, korrigere og eventuelt supplere informasjon.

4.8.2 Overførbarhet. Overførbarhet referer til hvorvidt forskningsfunnene kan være gjeldende i andre sammenhenger, utover utvalget og konteksten for denne spesifikke studien (Malterud, 2012, s. 133). I denne studien tar jeg for meg opplevelsene til tre jobbspesialister og åtte deltakere knyttet til et IPS-tiltak for flyktninger i en bestemt kommune. Forskningsfunn fra et kvalitativt prosjekt er spesifikt for et antall mennesker i et spesifikt miljø. Derfor er det umulig å demonstrere at funnene og konklusjonene vil være gjeldende i liknende utvalg i andre kontekster (Shenton, 2004). Undersøkelsen gir imidlertid innblikk i hvordan disse jobbspesialistene og deltakerne opplever sin tilknytning til tiltaket og slik kan bidra til å øke kunnskapen om fenomenet. Dersom forskere opplever at egen situasjon er lik det som beskrives i studien kan de relatere funnene til egen studie (Korstjens & Moser, 2018). Skal man sørge for overførbarhet må en gi leseren tilstrekkelig kontekstuell informasjon mellom elementer i studien og egne erfaringer (Lincoln & Guba, 1985). Det innebærer å gi en rik og gjennomgående beskrivelse av utvalg, metode og kontekst (Creswell & Creswell, 2018, ss. 199-202). I studien har jeg derfor forsøkt å gi rikelig med informasjon om elementer ved datainnsamlingen min. Jeg har gitt en detaljrik beskrivelse av hvordan jeg har forberedt meg,

hvordan jeg har gjennomført intervjuene, og forklart hvordan jeg gjennom analyse har kommet fram til mine forskningsfunn. Slik mener jeg at jeg har gjort rede for dette på en måte som gir leseren rikelig informasjon for å bedømme undersøkelsens overførbarhet.

4.8.3 Bekreftbarhet. Bekreftbarhet er knyttet til tolkningen av resultatene og handler om kvaliteten i tolkningene som har blitt utført (Thagaard, 2013). Forskningsfunn skal være basert på reelle data og ikke forskeren sin personlige tolkning og forståelse (Lincoln & Guba, 1985; Thagaard, 2013). Det betyr at det skal være mulig å repetere studien i samme kontekst, samme metode og med samme deltakere vil vi få samme resultat (Creswell & Creswell, 2018, s. 154). Samtidig kan det være problematisk ettersom sosiale fenomener er i kontinuerlig endring og kontekstspesifikke og forskeren styrer studien basert på hva hen interesserer seg for (Marshall & Rossman, 2014; Shenton, 2004). Som forsker må man derfor forsikre intersubjektivitet av data slik at tolkningen av data ikke baseres på forskerens egne preferanser og synspunkter (Korstjens & Moser, 2018).

Korstjens og Moser (2018) argumenterer for at *audit trail*, er den nødvendige strategien for å forsikre bekreftbarheten av forskningsfunnene. Det inkluderer en gjennomiktig beskrivelse av forskningsprosessen i detalj (Korstjens & Moser, 2018; Shenton, 2004). Jeg har beskrevet og reflektert over alle stegene i forskningsprosessen fra start av forskningsprosjektet til utvikling og rapportering av funnene. Jeg har også sørget for å rapportere hele prosessen, inkludert feilsteg og hva jeg har gjort for å rette opp i det. På den måten mener jeg at jeg har gitt leseren en tydelig oversikt over forskningsprosessen og resultatene i tråd med kravene for bekreftbarhet.

4.8.4 For-forståelse og refleksivitet. Som forsker har man alltid med seg en forforståelse inn i forskningsprosessen som påvirker prosessen. Egen bakgrunn og forståelse når man forsker og tolker vil alltid ha en innvirkning, selv om man forsøker å være nøytral (Malterud, 2012, s. 134). Refleksivitet betegnes som prosessen hvor man kritisk reflekterer over produksjonen av kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 273; Malterud, 2012, s. 134). Wilkinson (1988) skiller mellom to former for refleksivitet – funksjonell og personlig refleksivitet. Funksjonell refleksivitet inkluderer kritisk refleksjon knyttet til hvordan forskningsinstrumentet og forskningsprosessen har påvirket selve forskningen (Braun & Clarke, 2013, s. 37). Personlig refleksivitet handler om å stille spørsmål til sin egen rolle som forsker i forskningsprosessen. Det handler om å anerkjenne egen rolle i forskningsprosessen og erkjenne hvordan det har påvirket forskningen (Mauthner & Doucet, 2003). Det innebærer å reflektere over egne skjevheter, preferanser og forutinntattheter, samt reflektere rundt relasjonen med respondenten og hvordan det kan påvirke deltakernes besvarelser (Lincoln &

Guba, 1985). I kvalitativ forskning er forskeren dessuten selv et instrument i forskningsprosessen da analysen og forståelsen av data baserer seg på forskeren. Som forsker skal man demonstrere sin refleksivitet ved å ta nødvendige forbehold (Malterud, 2012, s. 39). Ifølge Creswell og Creswell (2018, s. 184) krever det fokus på to viktige punkter; tidligere erfaringer og være eksplisitt om hvordan disse erfaringene påvirker tolkning av data.

For å gi et bilde av hva jeg som intervjuer representerer for deltakerne er det også nødvendig at leseren får presentert forskeren sin posisjon. I dette tilfellet er jeg, forskeren, en 23 år gammel kvinne. Jeg er vokst opp i Oslo og har en sosial og kulturell bakgrunn som fører med seg visse referanserammer som gjør verden slik jeg ser den, annerledes enn for informantene i studien. Jeg har ingen erfaring fra arbeid på arbeidstiltak eller med flyktninger som målgruppe. Thagaard (2013) beskriver fordelene ved å være en utenforstående. Fordi jeg ikke hadde noen direkte erfaring fra feltet var det enkelt å gå inn som «bevisst naiv». Det gjorde det naturlig å stille utdypende spørsmål for å få rikere forklaringer.

Med faglitteratur, medieoppslag og politiske føringer som bakgrunn var min forforståelse preget av at flyktninger ekskluderes i arbeidslivet, høye forekomster av psykiske lidelser og at mange mottar sosiale stønader. Jeg hadde tanker om at jobbspesialistene i likhet med andre NAV-ansatte ofte er overarbeidet og utfordres med å få deltakere ut i arbeid. Allerede etter det første intervjuet opplevde jeg en skjevhet i det som ofte publiseres i media. Fra å tenke at de er sårbare og underlagt et strengt integreringssystem med NAV-ansatte som ikke innfrir forventninger rettet jeg fokus mot deres store driv mot å lykkes og ble fasinert av deres store motivasjon og løsningsorientering. Det har til en viss grad påvirket analysen og tolkningen av funnene og ført til et bias i tolkning av data, ved at jeg kan ha oversett andre relevante aspekter. Med tanke på kvalitetssikring gransket jeg min egen forforståelse ved å skrive refleksive notater etter intervjuene (Korstjens & Moser, 2018) og teste mine funn opp mot annen relevant litteratur. Videre er intervjuguide og teknikker diskutert og tilpasset i samsvar med råd fra veiledere. Slik har jeg som forsker forsøkt å unngå å blande inn egne meninger og heller prøvd å fungere som en talsperson for informantene.

4.9 Etikk

God etisk forskning utgjør et universelt sluttmaal for all kvalitativ forskning og beskrives som en av de viktigste kvalitetsmarkørene innen forskning (Green & Thorogood, 2018, s. 88; Tracy, 2010). All vitenskapelig praksis krever at forskeren forholder seg til etiske retningslinjer som gjelder internt i forskningsmiljøet, samt i relasjon med omgivelsene. (Thagaard, 2013, s. 24). Den grunnleggende intensjonen med all etisk praksis er å beskytte de som deltar i forskningen (Willig, 2013, s. 25). Etske retningslinjer er derfor utarbeidet for å

beskytte deltakere fra all skade eller tap, samt bevare deres psykologiske velvære og verdighet til enhver tid. For å forsikre dette er det utformet noen faste reguleringer som jeg som forsker måtte forholde meg til og tilpasset forskningsaktiviteten min deretter (Green & Thorogood, 2018, s. 89).

Intervjuer forutsetter behandling av personopplysninger som indirekte kan identifisere deltakerne. Dette faller under Personopplysningsloven (2018) og er meldepliktig. Norsk senter for forskningsdata (NSD) er en formell forskningsinstitusjon og fungerer som et personvernombud og kompetansesenter som skal bidra til å kvalitetssikre forskning gjennom forhåndsvurdering og godkjenning av forskningsprosjekter i henhold til gjeldende forskningsetiske regler (Norsk senter for forskningsdata, 2019). Fordi dette prosjektet er del av et større forskningsprosjekt ble søknaden til NSD sendt via NORCE. Den endelige søknaden ble godkjent i oktober 2019 (Se vedlegg 8). I godkjenningen fra NSD er det implisitt at undersøkelsen er innenfor det norske regelverket og det etiske rammeverket for kvalitativ forskning. Utover dette er det forskeren sitt ansvar å sørge for god etisk forskningspraksis. Tre etiske problemområder anses som sentrale innen intervjuforskning; *informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser*. De skal man forholde seg til og reflektere under hele forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 102).

4.9.1 Informert samtykke. Utgangspunktet for ethvert forskningsprosjekt er prinsippet om at forskeren må ha informantens informerte samtykke (Thagaard, 2013, s. 26). Det innebærer at forskningsdeltakerne får informasjon om studiets overordnede mål, hovedtrekk ved forskningsdesignet, samt mulige risikoer og fordeler ved å delta i forskningsprosjektet. Det forsikrer også at de involverte deltar frivillig og instruerer om rett til å trekke seg (Thagaard, 2013, s. 26; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 104). Birman (2005) hevder informert samtykke er en viktig del av forskning med flyktninger og at det må brukes en betydelig mengde tid og ressurser på å danne gode samtykkeskjemaer. Da jeg rekrutterte informantene fikk de først en informativ mail eller melding om studien som ble avsluttet med et spørsmål om de ønsket å bli kontaktet for et intervju. Det forsikret at informantene hadde tilstrekkelig med informasjon om prosjektet med et konkret og tydelig språk slik at de var innforstått med hva de sa ja til. Det var særlig viktig med deltakerne fordi slike formelle forespørsler kan oppfattes som obligatoriske og det kan være vanskelig å forstå innholdet. Jeg oppfordret også til å stille spørsmål om det var noe de var usikre på og skrev inn en setning på engelsk slik at de som ikke kunne snakke godt norsk var komfortable med å kontakte meg på engelsk.

Før intervjustart fikk alle informantene et informasjons- og samtykkeskjema som beskrev formålet med studien, praktisk informasjon om gjennomføringen av intervjuet og behandling av datamaterialet (Se vedlegg 4 og 5). Jeg utarbeidet to forskjellige skjemaer, et til deltakerne og et til jobbspesialistene, med tilpasset informasjon og innhold. De som hadde utfordringer knyttet til språket leste jeg skjemaet sammen med. Det er viktig med utfyllende informasjon i slike studier fordi informert samtykke tar bort muligheten til å være fullstendig anonym og kan skape frykt for tap av konfidensialitet (Birman, 2005). Jeg avsluttet med å snakke om hva som stod i skjemaet og gjennomgikk de viktigste elementene på nytt og ga rom for at de kunne stille spørsmål. Prosessen med informert samtykke var en dialog som forsikret at deltakeren hadde tilstrekkelig informasjon om intervjuet og hadde mulighet til å trekke seg om de ikke ønsket å være med (Birman, 2005)

4.9.2 Konfidensialitet og lagring av opplysninger. Konfidensialitet refererer til at informasjon som kan identifisere deltakerens identitet ikke blir avslørt (Thagaard, 2013, s. 28; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 106). Denne studien tar sikte på å evaluere et spesifikt tiltak i en spesifikk by med et begrenset antall ansatte og deltakere. Behandling av sensitive opplysninger er mer krevende når man står overfor en mindre gruppe populasjoner og man må være nøye på hvordan framstillingen av etnisitet og arbeidsplass kan bidra til at anonymisert materiale lettere kan spores tilbake til individet (Ingierd & Fossheim, 2015). Så snart jeg hadde transkribert alle intervjuene slettet jeg opptakene fra båndopptakeren. Båndopptakeren, transkribert materiale og samtykkeskjemaer ble oppbevart i en passordbeskyttet safe. Det er naturlig å anonymisere navn og steder i en studie som denne (Øien, 2010). Derfor har jeg vært nøye med å anonymisere tiltaket ved å referer til det som «prosjektnavn» og alle steder, personer og informanter fikk pseudonymer. Informasjon som deltakerne ga som var svært personspezifikk og av lett gjenkjennelig karakter forsøkte jeg å unngå å bruke for å forhindre noen skulle gjenkjennes.

Likevel opplever jeg at det var noe vanskelig å oppnå full anonymisering. Ettersom det er det eneste tiltaket i landet som bruker IPS-metodikken er det uunngåelig at noen kjenner det igjen. Særlig de ansatte, som er en liten gruppe, har også svært spesifikke opplevelser som kan knyttes opp til dem som er relevant for denne studien. Vi diskuterte imidlertid denne problemstillingen i fellesskap under fokusgruppeintervjuet og jobbspesialistene var innforstått med at det ville være mulig å knytte noen av erfaringene og utsagnene til enkelte av dem. De uttrykket at det var greit og sto for det de mente. Det kan imidlertid være vanskeligere for målgruppen å stole på konseptet om konfidensialitet og frykten for at de skal bli gjenkjent av andre representerer en barriere for deltakelse og sannferdige svar (Birman, 2005). Derfor var

jeg nøye med å gjenta ved flere anledninger at de ikke ville være gjenkjennelige. Noen av deltakerne nølte med å fortelle ting underveis, da gjentok jeg at alt de sa var konfidensielt.

4.9.3 Konsekvenser. Et tredje grunnprinsipp for etisk forsvarlig forskningspraksis er relatert til konsekvensene forskningen kan ha for deltakerne (Thagaard, 2013, s. 30). Som forsker har man et etisk ansvar for å beskytte integriteten til deltakerne ved å sikre unngåelse av negative konsekvenser for deltakerne (Thagaard, 2013, s. 30). Derfor må man reflektere over følgene av å delta i prosjektet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107). Det er en utbredt oppfatning om at denne gruppen er utsatt eller sårbare som kan gjøre det risikofult å spørre om de vil delta i en studie fordi det kan føre til psykisk belastning i ettertid (Ingierd & Fossheim, 2015). Jeg forsøkte å skåne deltakerne for eventuelle belastninger ved å rette fokus mot tiltaket og arbeidslivet slik at det ikke var noen «tvang» om å snakke om sensitive temaer. Jeg var dessuten tydelig på at deltakerne sto fritt til å velge hva de ønsket å snakke om og ikke trengte å fortelle om ting som de ikke ønsket. Jeg var også klar på at de kunne kontakte meg i ettertid dersom de hadde spørsmål om intervjuet. I en slik studie kan god kjennskap til hensikten med studien motivere informantene til å fortelle (Birman, 2005). Jeg anså det som viktig å gjøre deltakerne oppmerksomme på fordelene ved å delta og betydningen de har. Jeg ga tydelig uttrykk for at deres deltakelse har utelukkende positive konsekvenser ved at de bidrar til mer kunnskap på feltet og kan hjelpe de som kommer etter dem. Tanken var at det kunne bidra til å sikre deres åpenhet og eliminere et eventuelt maktforhold mellom de som deltakere og meg som forsker.

I dette kapittelet har jeg beskrevet og begrunnet hvordan jeg metodisk har gått fram for å innhente forskningsdata. Det er grunnlaget for neste kapittel, hvor jeg vil presentere funnene jeg bearbeidet og identifiserte gjennom den tematiske analysen.

5.0 Presentasjon av funn

I dette kapittelet vil jeg presentere funn fra intervjuene med jobbspesialistene og deltakerne. Jeg starter med å gi en kort beskrivelse av informantene og presenterer karakteristika for jobbspesialistene og deltakerne i hver sin tabell. Funnene av analysene har jeg illustrert i hver sine tematiske kart (Figur 6; Figur 7) som viser de grunnleggende, organiserende og globale tema. Videre gjennomgår jeg analysene hver for seg ved bruk av sitat og direkte skildringer fra informantene. Til slutt oppsummerer jeg funnene og trekker hovedpunkter.

5.1 Presentasjon av informantene

Tilbyderne og brukerne presenteres på ulikt vis for å skille de to perspektivene og for å sørge for å opprettholde informantenes anonymitet.

5.1.1 Presentasjon av jobbspesialistene. Jobbspesialistene (n=3) er rekruttert fra en bestemt gruppe som vil være lett å identifisere. Derfor beskriver jeg de med svært få karakteristika og oppgir verken, kjønn, alder eller ansettelsessted da dette gjør informantene gjenkjennelige. Alle de ansatte er jobbspesialister, hvorav en også er metodeveileder og har et overordnet ansvar for å følge opp jobbspesialistene i teamet og sørge for at de arbeider etter IPS-metoden. Jobbspesialistene jobber på ulike kontorer fordelt i NAV kommune og NAV stat, med ulike avdelingsledere. Avdelingsledernes varierende kunnskap og forståelse for IPS-metoden preger jobbspesialistens hverdag.

Tabell 1. Oversikt over jobbspesialister

Navn (pseudonym)	Stilling
Jobbspesialist 1	Jobbspesialist
Jobbspesialist 2	Jobbspesialist og metodeveileder
Jobbspesialist 3	Jobbspesialist

5.1.2 Presentasjon av deltakerne. Informantene som ble rekruttert til deltakerintervjuene (n=8) kom til Norge fra Midtøsten og Vest-Afrika rundt 2015. Flesteparten hadde gode språkkunnskaper, men noen hadde vansker for å forstå spørsmålene og svare utfyllende. Derfor er noen av deltakerne, særlig Hiba, underrepresentert i sitatene fra deltakerintervjuene. Alle har fått et navn basert på opprinnelseslandet, men for å opprettholde anonymitet gir jeg en begrenset beskrivelse av dem. Jeg oppgir tiltak-, arbeid-, sivilstatus og utdanningsnivå fordi det er forklarende for deres utsagn og opplevelser. Seks av deltakerne deltok fortsatt i tiltaket, mens Abdullahi og Hiba hadde sluttet. Abdullahi hadde startet på et annet kvalifiseringstiltak i regi av NAV og Hiba hadde begynt på voksenopplæring. Majoriteten av deltakerne var single, men Mohammed hadde kone og barn i Norge, og Hiba var alenemor, og forsøkte å søke om familiegjennforening for mannen sin. Alle deltakerne som fortsatt er i prosjektet har jobb, men Ferhad og Yaran har fått jobb utenom prosjektet. Abdullahi og Hiba er arbeidsledige, men ønsker å komme i arbeid.

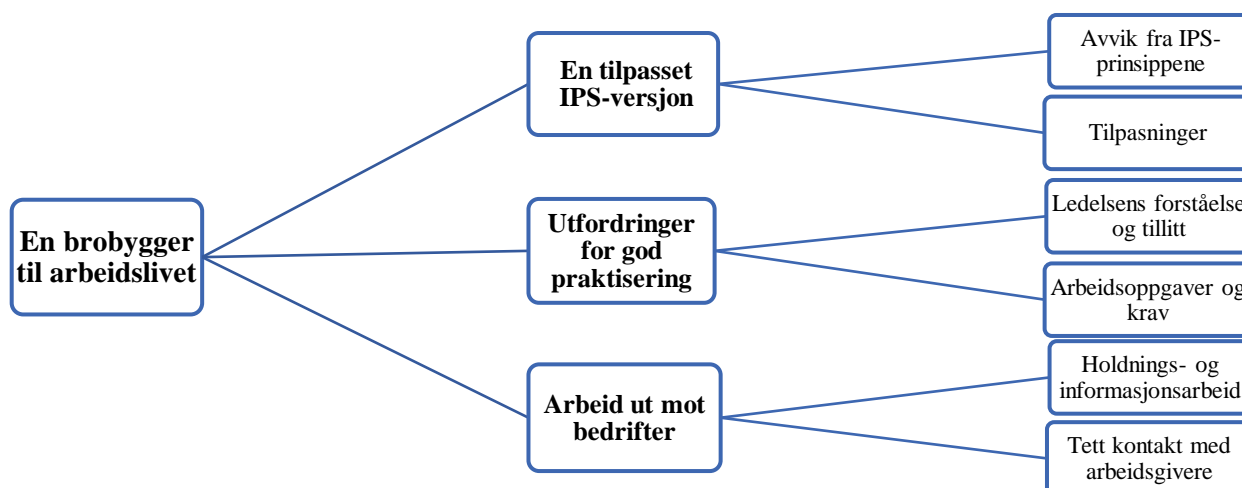
EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Tabell 2. Oversikt over deltakere

Navn (fiktivt)	Programstatus	Arbeidsstatus	Utdanningsnivå	Sivilstatus
Tariq	Deltaker	Midlertidig ansettelse	Høyere utdanning fra hjemlandet	Singel
Amir	Deltaker	Fast jobb	Ikke fullført utdanning pga. flukt	Singel
Abdullahi	Avsluttet	Arbeidsledig	Høyere utdanning fra hjemlandet	Singel
Hiba	Avsluttet	Arbeidsledig	Ingen utdanning	Familie
Nabil	Deltaker	Fast jobb	Ikke fullført utdanning pga. flukt	Singel
Ferhad	Deltaker	Fast jobb	Ikke fullført utdanning pga. flukt	Singel
Mohammed	Deltaker	Fast jobb	Håndverker i hjemlandet	Familie
Yaran	Deltaker	Midlertidig ansettelse	Ikke fullført utdanning pga. flukt	Singel

5.2 En brobygger til arbeidslivet

Det globale temaet «En brobygger til arbeidslivet» var essensen av jobbspesialistenes meninger om IPS-metodens anvendelighet for sysselsetting av flyktninger. Det tematiske kartet (Figur 6) viser organiseringen av temaer og hvordan de underbygger valget av globalt tema. I det følgende beskrives undertemaene eksemplifisert med sitater.



Figur 6. Tematisk kart over temaene fra intervjuet med jobbspesialistene

5.2.1 En tilpasset IPS-versjon. Jobbspesialistene er bundet til en streng manual som krever at de følger de åtte prinsippene for IPS. Det kom imidlertid fram at flere av prinsippene, av ulike årsaker, ikke praktiseres fullstendig i dette tiltaket. Temaet referer til jobbspesialistenes beskrivelser av hvordan de arbeider i forhold til retningslinjene, men det har krevd visse tilpasninger. En av jobbspesialistene beskrev at de hadde hatt utfordringer i forhold til metoden, men at de har funnet sin vei. De vil imidlertid ikke kalle metoden sin for en tilpasset IPS-versjon:

(...) Vi får egentlig ikke lov til å si [at den er tilpasset].. vi evalueres etter IPS-metoden og dette har vært diskutert tidligere.. Jeg har jo luftet litt at vi kan få det tilpasset til vår gruppe, men da har jeg fått ganske klar beskjed tilbake om at det kan vi ikke. Men vi gjør jo tilpasninger, vi må jo det. (Jobbspesialist 2)

5.2.1.1 Avvik fra IPS-prinsippene. Tilpasningene i forhold til metoden starter allerede i inntaksprosessen med begrensede inntakskriterier. Metoden sier at så lenge du er motivert så kan du søke deg inn, men for å inkluderes i dette tiltaket må deltakerne kunne snakke norsk eller engelsk med en arbeidsgiver og skal ha minimum seks måneder igjen av introduksjonsprogrammet. Videre skal oppfølgingen av deltakerne egentlig være tidsubegrenset. Jobbspesialistene fortalte at de har fått tilbakemeldinger på fidelity-evalueringer om at de beholder deltakerne for lenge i prosjektet som fører til at de ikke har kapasitet til å ta in nye. Det har gjort det vanskelig for jobbspesialistene å forholde seg til deltakernes tid på programmet:

(...) Det skal jo være tidsubegrenset og hvis deltaker og arbeidsgiver ønsker å bli fulgt opp så skal du følge opp. Men selv om det ligger til grunn i IPS-metoden, så er det ikke sånn at du skal holde på de for evig. Da vil det jo være et problem at du aldri har kapasitet til å ta inn nye (Jobbspesialist 2)

De hadde kommet fram til at samarbeidet med deltakere som har fått arbeid og jobbet en stund skal avsluttes formelt, men kan få tilbud om å bli tatt inn igjen hvis de har behov for det. Dersom jobbspesialisten hadde en stor portefølje hadde de imidlertid ikke kapasitet til å ta inn gamle deltakere.

Ettersom deltakerne fortsatt er i introduksjonsprogrammet når de starter på tiltaket var jobbspesialistene underlagt regler som begrenset muligheten til å gi deltakerne økonomisk rådgivning.

Vi har jo på en måte [rådgivning].. fordi vi snakker jo økonomi, men det er tilpasset (...) fordi de er på introduksjonsprogrammet så vi har ikke den myndigheten, men vi kan henvise de til rett instans for å rådgivning. Så vi gir de jo en form for økonomisk rådgivning (Jobbspesialist 2)

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Samtidig fortalte de at økonomi ikke var en prioritet fordi de ønsket at deltakerne skulle fokusere på jobb. En av jobbspesialistene mente at for mye fokus på økonomi ville ta fokus fra målet om å finne jobb; «Fordi vi skal jo tenke jobb, leve jobb og puste jobb. Hele tiden» (Jobbspesialist 2). Som beskrevet under 2.2 utfører de ikke prinsippet om integrering av arbeid og psykisk helsebehandling. Deltakerne kan snakke med jobbspesialisten sin om helseproblemer, men er ikke pliktige til å fortelle.

Jobbspesialistene beskrev også utfordringer knyttet til prinsippet om å matche deltakernes jobbinteresser med passende jobbtilbud på grunn av den pressende fristen for å søke permanent oppholdstillatelse. Da overgår behovet for inntekt behovet for å finne en meningsfull jobb.

(...) det kommer til et punkt der de har gitt opp.. De er flyktninger, de har ikke permanent oppholdstillatelse i Norge og når de nærmer seg tre år [i Norge] skal de søke permanent oppholdstillatelse. For at de skal kunne søke må de dokumentere inntekten.. Da sier de «jeg kan ta hvilken som helst jobb» (Jobbspesialist 3)

Det gjaldt særlig deltakere med høyere utdanning innen yrker som er vanskelig å få innpass i Norge, eksempelvis på grunn av sikkerhetsspørsmål.

En deltaker hadde et stort ansvar som ingeniør i [Land]. Vi jobbet hele veien for at hen skulle få seg jobb, men det gikk ikke på grunn av sikkerhetsspørsmål.. «Vi kan ikke ansette hen, hen må sikkerhetsklareres av staten», sa arbeidsgivere. Da tok hen kontakt med [bakeri] selv og begynte å jobbe der (Jobbspesialist 3)

Jobbspesialistene anerkjente problemet ved at deltakerne tar vilkårlige jobber da forskning viser at hvis du er i en jobb du ikke liker er det større sannsynlighet for at du slutter.

5.2.1.2 Tilpasninger. Jobbspesialistene forsøker å kompensere for manglende implementering av prinsipper ved å henvise til alternative tilbud. Tettere oppfølging av deltakerne, sammenlignet med introduksjonssenteret, bidro til at jobbspesialistene raskere oppdaget at mange deltakerne har helseproblemer, er traumatiserte og har andre psykiske vansker som fordrer et behov for oppfølging i helsevesenet. En av jobbspesialistene fortalte at de forsøkte å etablere et samarbeid innad NAV slik at deltakerne som har behov for det kan få hjelp. Ettersom de ikke har myndighet til å gi økonomisk rådgivning hadde jobbspesialistene også forsøkt å henvise til NAV, men de opplevde at det tilbudet ikke fungerer optimalt for deltakerne:

«(...) jeg har fått beskjed om at deltakeren må møte opp og vente på et NAV-kontor. Så møter de der i resepsjonen, så må de grunngi hvorfor de trenger det.. og så er det to veiledere på hele kontoret som kan ta den jobben.. og så tar det veldig lang tid.. Det har de opplevd som vanskelig (Jobbspesialist 1)

Selv om deltakelse i tiltaket forutsetter at de har språkkunnskaper la jobbspesialistene merke til at språket var et betydelig hinder for mange. «De er motiverte, men språket kan være et hinder», sa Jobbspesialist 3. Deltakerne mangler ofte fagspråk som gjør det vanskelig å arbeide og samhandle med kollegaer. De hadde et samarbeid med byens språkskole, men jobbspesialistene mente tilbudet ikke var godt nok og at deltakerne ikke får opplæringen de trenger.

Vi har et samarbeid med [Språkskole], men jeg føler at samarbeidet (...) ikke er så godt utviklet og [opplæringen] er overfladisk. Det blir halvveisløsninger og det er ikke så bra når de er ute i arbeid. Å kunne si «hei jeg heter» er noe helt annet enn å snakke fagspråk (...) Du skal betjene en maskin, du skal snakke med kollegaer på yrkesspråk (...) Hvordan man skal integrere norsken på best mulig måte er en utfordring (Jobbspesialist 3)

5.2.2 utfordringer for god praktisering. Jobbspesialistene diskuterte flere elementer ved arbeidsdagen og organiseringen av tiltaket som gjør det vanskelig å være tilgjengelig og følge opp slik en jobbspesialist skal.

5.2.2.1 Ledelsens forståelse og tillitt. Jobbspesialistene fortalte at ledelsen deres er positive til arbeidet de gjør, og fornøyde med de gode resultatene de oppnår. Samtidig opplevde de at ledelsen har manglende forståelse for IPS-metodikken og det krevende arbeidet som ligger bak de gode resultatene. Jobbspesialistrollen krever at man er ute, snakker med arbeidsgivere, og følger opp deltakere majoriteten av dagen. Jobbspesialistene erfarte at ledelsen på arbeidsplassen forventet å ha kontroll over arbeidsdagen deres, noe som gjorde arbeidsdagen ekstra utfordrende.

(...) Hvis du skal lykkes som IPS-team så må du ha en ledelse som heier deg fram og vet at dette er et beintøft yrke. Det er jo salg vi holder på med. Da er du helt avhengig av at det er noen som backer deg (...) Ikke noen som spør «hvor har du vært, hvor var du kl. 11, det sto ikke i kalenderen hvor du var»... Du må ha tillitt fra lederen din.

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Lederen kan ikke vite hvor du er hele tiden. Vi er på bedriftsbesøk og det er ikke alltid planlagt på forhånd. Så lederen din må ha den tillitten på at du bruker tiden din riktig (Jobbspesialist 2)

Jobbspesialistene presiserte imidlertid at de forholdt seg til forskjellige ledere og det var en tydelig forskjell dersom lederen hadde kjennskap til IPS. En jobbspesialist hadde en leder uten kunnskap om IPS og var tydelig frustrert, og opplevde en rollekonflikt mellom rollen som jobbspesialist og forventninger på arbeidsplassen.

Forståelsen for min funksjon som jobbspesialist er begrenset på dette kontoret. Det gjør at jeg rett og slett ikke klarer å gjøre som vi er pålagt å gjøre. Jeg skal være jobbspesialist, ikke integreringskonsulent. Jeg skal være ute minst 65% av tiden, ha kontakt med arbeidsgivere og sørge for at jeg har minst seks bedriftsbesøk hver uke. Her på huset krever de at jeg skal være på alle møtene vi har, og alle andre ting. Jeg klarer ikke å ha hodet over alle (Jobbspesialist 3)

De som hadde en leder som kjente til metoden følte på sin side at ledelsen viste interesse og støtte.

5.2.2.3 Arbeidsoppgaver og krav. Høye krav for skjemaer og journalføring, og et stort press om å nå mål preget også arbeidet til jobbspesialistene.

Det er høye krav for hva man skal oppnå av tall, så det er klart at i perioder så kan det være vanskelig å få tiden til å strekke til. Så det å nå målene samtidig som man er tilgjengelig.. og så har vi også dobbel journalføring og den type ting.. og fryktelig mange skjemaer. I noen perioder kan det være vanskelig å få alt til å gå (Jobbspesialist 1)

Store arbeidsmengder påvirket hvor godt de klarte å følge opp deltakerne. Store deltakerporteføljer og sammensetningen av deltakere hadde også en innvirkning på hvor tett de klarte å følge hver deltaker:

Når man har en portefølje på 12 der litt over halvparten er i et jobbsøkeløp og litt under halvparten er i jobb. Da synes jeg det er ganske greit å rekke over og stort sett være tilgjengelig. Men det var for eksempel en periode der jeg hadde full portefølje og 16 i et jobbsøkeløp og kartlegging (...) det var litt sånn at jeg måtte prioritere, sant (Jobbspesialist 1)

Derfor hadde de kommet fram til at en portefølje på maks 16-18, med en jevn fordeling av noen i kartlegging, noen i jobbutvikling og noen i jobb var ideelt. Jevnt over følte de fleste at de klarte å være tilgjengelige for deltakerne sine. En av jobbspesialistene hevdet imidlertid at de er for få jobbspesialister til å klare å hjelpe alle, uansett hvor stor portefølje de har.

5.2.3 Arbeid ut mot bedrifter. Jobbspesialistene fortalte at det er svært utfordrende for flyktninger å komme inn på arbeidsmarkedet. De erfarte at arbeidet deres var helt avgjørende for at deltakerne deres skulle få mulighet til å ansettes i en bedrift.

5.2.3.1 Holdnings- og informasjonsarbeid. Jobbspesialistene fortalte at de stort sett opplever at arbeidsgivere er imøtekommende og er opptatt av inkludering på arbeidsmarkedet. En av jobbspesialistene hevdet at fokus på inkludering av flyktninger i media har startet en inkluderingsdugnad blant arbeidsgivere som virker til deltakernes fordel.

(...) vi var i en bank hvor vi snakket med en bankdirektør og en HR-direktør.. og da merket jeg ganske fort at hen var mer åpen for å ansette en flyktning framfor å ansette en norsk som var på NAV. Så jeg merker det med inkludering som har vært i media.. Den inkluderingsdugnaden som har vært snakket om gjør at mange tar oss imot.. det er litt sånn gratispass, sant.. de føler at de må bidra (Jobbspesialist 2)

Arbeidsgivere er positive til å snakke med jobbspesialisten, men det er vanskelig å diskutere om de faktisk skal ansette en hos seg. Ifølge jobbspesialistene skyldes det arbeidsgiveres forutinntatte holdninger om flyktninger og NAV-klienter. En av jobbspesialistene hevdet noen arbeidsgivere har fordommer om at det er vanskelig å ha flyktninger på arbeidsplassen og at de er late. Derfor anså de sin rolle som svært viktig for å gi deltakerne en mulighet de ikke ville fått ellers. Brobyggere, døråpnere, veivisere og en hjørnestein gikk igjen i jobbspesialistenes beskrivelse av arbeidet sitt.

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Jeg tenker jo den brobyggingen som vi er ut mot arbeidslivet. For dette er jo mennesker som kommer hit som er flyktninger, som har kompetanse (...) Men de slipper jo ikke inn i arbeidslivet. Det har jo vært forsket på det med utenlandsk navn, sant.. Hvis du heter Mohammed eller Ahmed har du ekstremt liten sjanse for å bli tatt med i prosessen. Og vi er den brobyggeren inn til arbeidslivet. Det er helt nødvendig. Jeg er helt sikker på at størsteparten av våre ikke hadde kommet i jobb. (Jobbspesialist 2)

De hadde forhåpninger om at deres arbeid vil bidra til holdningsendringer og at det vil gjøre veien inn i arbeidslivet lettere for andre.

Jobbspesialist 1: å bidra til den endringen sånn at de i neste omgang kanskje tar inn den som heter Mohammed på CVen fordi da var det ikke så fremmed allikevel. Så det synes jeg nesten er like viktig som at vi får ut noen i den bedriften. Det er litt det å snu tankegangen.

Jobbspesialist 3: Ja.. Flyktninger trenger en mulighet, når en flyktning har fått den muligheten så har vi gjort mye for de andre der ute.

De opplevde likevel at det var vanskelig å få deltakere inn i prestisjefulle jobber med høye utdanningskrav.

(...) det er noen bransjer som det er hardere å komme inn døra.. Jeg har jo hørt direkte at «åja, du formidler folk gjennom NAV.. ikke ta det ille opp, men jeg tror ikke de passer inn her.» (Jobbspesialist 1).

Det kom fram at de fleste deltakerne ansettes i privat sektor fordi det offentlige har høye krav til dokumentasjon.

Hadde det ikke vært for privat sektor så hadde det ikke vært noe poeng med vårt prosjekt. Fordi det offentlige er nesten.. (...) vi møter veldig mye velvilje, men det stopper opp fordi det er så tunge rekrutteringsprosesser (Jobbspesialist 2)

For å få deltakere inn i offentlig sektor måtte jobbspesialistene ha kontakter i det offentlige som kunne hjelpe deltakeren.

5.2.3.2 Tett kontakt med arbeidsgivere – «Være der det skjer». Tett oppfølging var et annet nøkkelbegrep jobbspesialistene brukte om rollen sin. En av jobbspesialistene hevdet arbeidsgivere er skeptiske fordi de er usikre på språkkunnskapene og bakgrunnen til deltakerne, og hvordan de skal fungere med de andre ansatte. De kjente også til arbeidsgivere som hadde dårlige erfaringer med NAV og derfor vegret seg for å ansette deltakere via NAV.

Jeg har snakket med arbeidsgivere som har vært i samarbeid med NAV tidligere eller i formidling med andre og så har de fått en person og så var plutselig saksbehandler borte. Så er de stuck med personen [deltakeren] og så funker kanskje ikke det.. Det har gitt de en dårlig erfaring som har gjort de skeptiske (Jobbspesialist 1)

De beskrev ulike virkemidler de tok i bruk for å forsøke å eliminere usikkerheten til arbeidsgivere. Jobbsmak, hvor deltakeren er i en utprøvningsfase, ble trukket frem som et særlig godt tilbud

(...) Da kan bedriften se hvem de er og hvilken kunnskap de har. Da kan deltakeren også se «er dette stedet noe for meg, passer det meg?». Og så har vi en avtale om at hvis dette går bra for begge parter kan vi lage et arbeidsforhold (...) Det har vi veldig god erfaring med (jobbspesialist 2)

Tilskuddsordninger som lønnstilskudd og mentorordningen ble også nevnt som en inngangsport for usikre arbeidsgivere.

Jobbspesialistene trakk imidlertid fram tilgjengelighet og tett oppfølging som en av de viktigste faktorene for hvorfor de lykkes med å ansette deltakere.

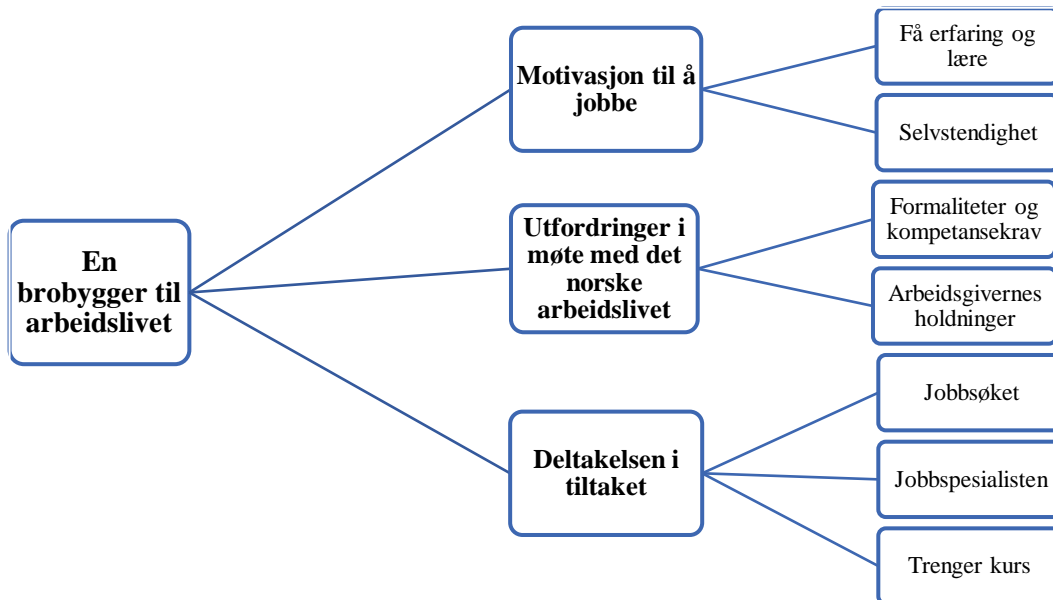
Jobbspesialist 1: Men med en gang vi forteller at vi har en mindre portefølje og er tettere på så senker det terskelen for at de er villige til å ta imot og prøve.

Jobbspesialist 3: Den barrieren flyktninger møter, den blir eliminert med en gang. Overgangen blir kortere. Når det oppstår et problem så er vi der og kontakter og avverger eventuelle problemer.

De erfarte at tett oppfølging av deltakerne og delt ansvar for deltakeren var en betydelig faktor for at arbeidsgivere åpnet for å ansette deltakerne deres

5.3 En brobygger til arbeidslivet

Analysen av intervjuene med deltakerne på IPS-tiltaket hentydet at karakteristikk ved tiltaket gjorde det lettere å komme inn i arbeidslivet. Det globale temaet en brobygger til arbeidslivet var også essensen av deltakernes meninger om IPS-tiltaket. Det tematiske kartet under (Figur 7) viser organiseringen av temaer og underbygger valget av globalt tema



Figur 7. Tematisk kart basert på deltakerintervjuene

5.3.1 Motivasjon til å jobbe. Motivasjon til å jobbe var gjennomgående blant alle deltakerne. De omtalte arbeidsledighet som en vanskelig livssituasjon og flere fortalte at de ble slitne og følte seg syk når de måtte være hjemme. Deltakerne beskrev arbeid som en naturlig del av hverdagen og en selvfølge for folk i deres alder. Motivasjonen til å jobbe hadde grobunn i mål de ønsket å nå for å føle seg tilfreds med tilværelsen i Norge.

5.3.1.1 Bygge erfaring og lære - «Jeg vil lære hvordan man jobber i Norge». Det er vanskelig å være arbeidssøkende i et nytt land hvor alt er annerledes. Man har ikke rukket å etablere et nettverk og sliter med språket. Deltakernes motivasjon til å jobbe var knyttet til motivasjonen for å lære og bli integrert.

Vi er ikke fra landet, men vi prøver å bli det. Men det tar tid å forstå samfunnet og hvordan arbeidsgivere tenker. Hvert land har sin måte å jobbe på. Når jeg får litt erfaring blir det bedre (Nabil)

Arbeidsplassen ble beskrevet som en læringsarena hvor de kunne lære norsk, forstå det norske

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

samfunnet og tilvenne seg det norske arbeidsmiljøet. En av deltakerne fortalte om en arbeidsplass han hadde vært i praksis i.

Jeg jobbet hos [bedrift] og ble kjent med de som jobbet der. Da lærte jeg hvordan de tenker, sånn hvordan norske er, hvordan de snakker.. dialekt og sånn. Litt etter litt. Man møter mange personer og lærer å forstå norske mennesker, kultur og sånn (Yaran)

Å jobbe med nordmenn ble beskrevet som en forutsetning for å lære norsk raskt og bedre sammenlignet med språkskole. Derfor la majoriteten vekt på at de ville jobbe på arbeidsplasser med mange nordmenn.

Hvis du kjenner nordmenn lærer du lettere norsk og snakker bra (...) hvis du bare går på skole og pugger hva læreren sier, da lærer du ikke så mye. Du må snakke norsk på jobb (Abdullahi)

Motivasjonen til å jobbe handlet også om å bygge erfaring. Noen av deltakerne gikk på yrkesskole for å få fagbrev. For de var det viktig å jobbe for å bygge opp relevant erfaring som de kunne skrive på CVen.

Jeg tar hvilken [som helst] jobb som gir meg [referanser] som jeg kan ha på CVen. Sånn at det står at jeg kan bygg og anlegg, at jeg kan bruke verktøy, demontering og så videre. Det er bedre for fremtiden (Yaran).

Andre mente imidlertid at alle jobber var bra fordi det bygger på CVen, uavhengig av hvilken type jobb og hvor stor stillingsprosent de fikk. «Å få en jobb, det bygger på CVen. Selv om det er 10% eller 20%. Det er bedre enn en tom CV. Det tenker jeg», sa Nabil.

5.3.1.2 Selvstendighet – tjene egne penger og nå fremtidsmål. Selvstendighet var en sentral motivasjonsfaktor blant deltakerne. Det handlet i stor grad om å bli uavhengig av NAV. «Jeg vil ikke ha den hjelpen», var utsagn som gikk igjen i mange av intervjuene. Flere antydte at det var skamfullt å motta NAV-stønad.

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

(...) Jeg var uten jobb for lenge. Jeg gikk ikke til NAV for stønad. Jeg var hos NAV og de sa til meg «trenger du hjelp?». Jeg sa nei, jeg trenger ikke. Fordi jeg er jo ung, jeg må jobbe. Det er vanskelig for meg å gå til NAV og få penger. Jeg skal ikke ta sosialhjelp (...) jeg må være selvstendig (Ferhad)

Negative assosiasjoner til NAV var knyttet til antakelser om at de som tok stønad ikke hadde noe annet valg. Majoriteten opplevde imidlertid at de var fysisk sterke og gode arbeidsevner, og ville bidra med å betale skatt på lik linje med nordmenn.

(...) Jeg har ikke lyst til å få støtte av noen. Til og med av staten.. Når jeg kom hadde jeg ikke noe. Vi fikk støtte hver måned, de sendte meg på skole. Det var mye for meg.. Jeg ville ikke ha støtte, nei takk. Jeg måtte finne en jobb. Jeg ville betale skatt som en normal person.. Det var motivasjonen for å finne jobb». (Amir)

Egen inntekt var også en forutsetning for økonomisk frihet og større mulighet til nå sine mål.

Når du jobber har du frihet.. Økonomisk frihet (...) Du kan spare litt penger for å få førerkortet for eksempel (...) Du har dine egne penger og du kan bruke de på hva du vil for å forbedre deg selv. For å få en bedre jobb, komme inn i samfunnet (Nabil)

Deltakerne beskrev alt fra små mål som å ta bartenderkurs for å bli bedre på jobb, til større mål som å søke oppholdstillatelse. Familiegjenforening var også blant de store målene som fordret et behov for egen inntekt. Hiba ville få jobb og tjene nok penger slik at hun kunne søke familiegjenforening for mannen.

Jeg vil ha en fulltidsjobb så jeg kan søke om familiegjenforening for mannen min. Han er ikke her. Så jeg vil finne en bra jobb så jeg kan tjene penger. Ikke bare 20% eller 30%, det er ikke nok, jeg må ha fulltid (Hiba).

5.3.2 utfordringer i møte med det norske arbeidslivet. Deltakerne fortalte at det var mange nye ting de måtte forholde seg til som arbeidssøkere i Norge og beskrev en rekke utfordringer som hindret de i å komme inn på arbeidsmarkedet. Temaer som fremkom forbundet til det handlet om å forstå formaliteter og normer knyttet til jobb, viktigheten av språkkunnskaper, viktigheten av støtte og utfordringer knyttet til arbeidsgivere.

5.3.2.1 Formaliteter og krav – «I Norge er alt annerledes». Når man skal søke jobb i Norge er det mange formaliteter å forholde seg til. Det er helt grunnleggende å sende inn en CV og søknadstekst før man eventuelt kan bli kalt inn til et intervju. Mange beskrev den norske jobbsøkerprosessen som tungvinn sammenlignet med hjemlandet.

Der kommer du og ber om å få snakke med sjefen. Da snakker man litt om seg selv, så sier han «okei kom på prøvetid i to eller tre dager» og så sier han ja eller nei til å ansette deg. Her i Norge er CV viktig. Du må være flink til å skrive CV. Hvis den er feil kan det være at sjefen ikke gidder å lese den (Mohammed)

Alle fortalte at det hadde vært vanskelig å lære seg å skrive CV. Uskrevne regler om hvordan man utfører et jobbintervju var også noe mange hadde lært ved å prøve og feile.

(...) På mitt første intervju gjorde jeg alt feil. Jeg kom til intervjuet, jeg hadde på veldig fine klær, slips.. Som om jeg jobbet i en bank. Jobben jeg søkte var renhold! [ler]. Jeg satt meg, tok ikke av jakka. Etterpå snakket jeg med sjefen og da forstod jeg at det var feil. Jeg forstod at man kommer til en spesiell tid, setter seg, tar av jakka og så videre (Tariq)

I Norge er det vanlig gang at det går tid fra man sender inn jobbsøknad til man får tilbakemelding. Den lange ventetiden hadde ført til usikkerhet hos mange.

Hvorfor må jeg vente så lenge? Jeg sendte masse CVer til forskjellige steder og jeg ventet på svar. Dette systemet er vanskelig fordi du venter og sitter og tenker. «Er det noe galt med meg?». Du [intervjuer] sender kanskje ut masse CVer og det er ikke noe problem for deg at du venter på å få svar fordi det er helt naturlig for deg at det fungerer sånn (Mohammed)

Uskrevne regler knyttet til hvordan man arbeider i Norge hadde også vært en tilvennings sak for flere. En av deltakerne beskrev at det hadde vært særlig vanskelig å tilpasse seg tempoet man arbeider i og følte seg misforstått på arbeidsplassen.

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

I Norge jobber man sakte, sakte. Ikke stresse (...) det har kommet opp at jeg jobber for fort og da får jeg ikke jobbe. Noen kollegaer sa til sjefen «han er på mobilen, han jobber ikke», fordi jeg jobber fort. Her skal man jobbe litt, sette seg ned og røyke, drikke litt, være på mobilen, jobbe litt igjen (...) Så nå ser jeg på hvordan kollegaer jobber. Jobber de raskt, jobber jeg raskt, jobber de sakte, jobber jeg sakte, sånn (Tariq)

Det er også høye kompetansekrav på arbeidsmarkedet. Språk var et krav som deltakerne opplevde som et særlig hinder for å få jobb.

(...) jeg søkte ikke på noen jobber. Jeg var ikke motivert. Jeg satt meg selv i situasjonen til en arbeidsgiver. Hvis noen kom til meg og ikke kunne forklare seg ville jeg ikke gitt han jobb. Jeg forstod at jeg ikke kunne få en jobb og derfor søkte jeg ikke heller (Nabil)

I likhet med Nabil i sitatet over fortalte flere av deltakerne at de forstod at arbeidsgivere ikke ønsket å ansette noen som ikke kunne norsk. Derfor hadde flere deltakere prioritert å lære seg nok norsk før de startet å søke jobber. Formelle kompetansekrav som fagbrev var et frustrasjonsmoment for mange og de følte at arbeidsgivere så bort i fra evner og erfaring og kun fokuserte på formaliteter.

Vi har et uttrykk i [hjemlandet] som sier, «én person er bedre enn mye papirer», som for eksempel et fagbrev. Hvis du har fagbrev kommer du igjennom her. Det er dritt vet du (...) Kanskje jeg har jobbet med det samme i [hjemlandet] og er flink til det, men har ikke fagbrev. Vil du bare se papirene mine eller hvilken jobb jeg gjør? Det er mange her som har fagbrev og ikke jobber ordentlig (Tariq).

Andre mente kravet om fagbrev var et legitimt krav og hadde reflektert over arbeidsgiveres vurdering når arbeidssøkere mangler dokumentasjon og fagbrev. Amir og Yaran mente at de har rett til å være skeptiske, men at noen arbeidsgivere også ser bort ifra disse kravene dersom de har tilstrekkelig erfaring.

Jeg synes de har rett.. Fordi når jeg startet å jobbe i Norge var alt annerledes [for meg] (...) Jeg vet om konstruksjonsarbeid fra start til slutt. Men når jeg kom hit var jo alt

annerledes. Byggene her, trebygninger. Det hadde jeg aldri jobbet med før. Men fordi jeg hadde erfaring fikk jeg jobb her (Amir)

5.3.2.2 Arbeidsgiveres holdninger – «Hvis de bare gir oss en sjanse». Flere av deltakerne mente vanskene med å få jobb også skyldes at arbeidsgivere har negative holdninger og manglende kunnskap om flyktninger.

Hvis jeg drar til et firma nå med en polsk mann og søker så er det 75% sannsynlighet for at de velger han. De har ikke nok informasjon om folket mitt. De tenker at vi er beduiner, at vi ikke kan noen ting. Jeg jobbet i et firma.. Sjefen stilte meg et rart spørsmål: «Har du email?» (....). Først spurte hen «har du gmail?». Først skjønte jeg ikke. Jeg bare okei, jeg er kanskje [folkeslag], men jeg har bodd i Norge i fire år. Hvordan skal jeg søke på jobb hvis jeg ikke har det. Så spurte hen også «har du smartmobil?», «kan du jobbe med smartmobil?». Selv om jeg skrev på CV-en at jeg har studert datateknologi (Tariq)

I likhet med Tariq beskrev flere at de hadde en følelse av at arbeidsgivere antar at de ikke er flinke til å jobbe: «Jeg tror det er mange som tenker at vi ikke er flinke til å jobbe. Hvis de bare gir oss *en sjanse* (....) vi jobber i harde jobber og vi liker å jobbe» (Ferhad).

Samtidig viste flere forståelse for at arbeidsgivere var skeptiske til dem og mente at årsaken til arbeidsgivernes vurderinger handler om mer enn etnisiteten deres. Noen hadde reflektert over innvirkningen det ville ha for en arbeidsplass å ansette en som ikke kan språket.

Er personen flink til å snakke norsk, hvordan er denne personen? Fordi den personen er jo ny i Norge. Det kan være vanskelig for kollegaene på jobb. Derfor tenker arbeidsgivere først på hvordan personen skal passe inn på jobb (Mohammed)

Fordi de ikke kan språket og ofte mangler erfaring mente noen av deltakerne at arbeidsgiverne som ansetter dem tar en sjanse:

Jeg var på intervju og det var så vanskelig. Jeg visste ikke om arbeidsgiveren som intervjuet meg ville gi meg jobb. Jeg kunne jo ikke snakke norsk og hadde heller ikke erfaring... Å gi meg en jobb er en risiko for hen (Nabil)

5.3.3 Deltakelsen i tiltaket: en vei inn i arbeidslivet. Selv om deltakerne var motivert til å jobbe opplevde de at utfordringene var for store til å klare å skaffe jobb på egenhånd. Flere hadde søkt en rekke jobber, men ikke fått respons. Ettersom deltakerne ikke hadde lyktes i å finne arbeid på egenhånd fikk de tilbud om IPS-tiltaket via kontaktpersonen i introduksjonsprogrammet. Temaene under viser imidlertid at deltakerne hadde forskjellige opplevelser og meninger om nyttigheten av tiltaket.

5.3.3.1 Jobbsøket – «de har ikke nok kapasitet til å hjelpe alle». Innsøkingen til tiltaket gikk raskt og alle kom fort i gang med møter med jobbspesialisten sin. Videre hadde deltakerne delte meninger om nyttigheten av tiltaket. Tre av deltakerne hadde fått fast jobb som følge av deltakelsen i tiltaket. Disse deltakerne var betraktelig mer positive sammenlignet med de som ikke hadde fått jobb.

Jeg anbefaler det til alle jeg kjenner som leter etter jobb. Jeg sier at de skal gå til [Prosjektnavn] fordi det er det eneste som kan få deg ut i jobb så raskt. Du slipper å bli ferdig med intro[duksjonsprogrammet], du behøver ikke å bli i NAV eller være i praksis (...) De sender deg til et sted og hvis du ikke får den jobben så sender deg til et annet sted (...) de bryr seg mer om å få deg ut i jobb (Nabil)

Deltakerne som hadde fått fast jobb opplevde også at jobbspesialisten hadde funnet en jobb som matchet deres preferanser.

Jeg har jobbet med håndverk, så jeg ville jobbe med det. [Jobbspesialist] kjenner jo alle fabrikker i [Bynavn] fordi hen hjelper mange med forskjellige jobber (...) Så hen kontaktet kanskje tre fabrikker spesielt for [yrke]. Sånn fant hen [Firmanavn], jeg fikk jobben så det er der jeg jobber nå (Mohammed)

Felles for de fleste av deltakerne som ikke hadde fått jobb var en opplevelse av at jobbspesialisten ikke lyttet til ønskene deres. Flere hadde fått jobbtilbud som de takket nei til fordi det var i yrker de ikke ønsket å jobbe i. Andre hadde fått jobb, men det var ofte midlertidige stillinger hvor de mistet jobben da kontrakten var utgått. Hovedårsaken til at de var negative var at jobbene de ble tilbudt ikke matchet deres interesse. Eksempelvis ville Hiba jobbe på kjøkken i en kantine eller på kafe, helst i en fulltidsjobb fordi hun ville tjene nok til å søke om familiegjening. Hun fortalte at hun hadde vært i prøveperiode som renholder på et hotell, men takket nei fordi det var krevende fysisk.

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Det var en litt tung jobb (...) Jeg hadde mye vondt i kroppen. Det var mye å gjøre på rommene (...) Vaske, bytte på senger.. Og det var litt mye å vaske 22 rom hver dag (...) jeg hadde fortsatt hvis jeg fikk jobbe på restauranten på hotellet (Hiba)

Deltakerne som gikk yrkesfag ville få jobb på en relevant arbeidsplass for å bygge erfaring, men hadde ikke fått noen passende tilbud. Derfor mente noen at tiltaket var nyttig for å finne en jobb, men ikke dersom man hadde et spesifikt jobbønske.

De kan hjelpe deg, men ikke for å nå målet ditt for fremtiden. De kan få deg inn på for eksempel Rema1000, Kiwi, men der kan jeg søke selv. Hvorfor skal jeg være i [Prosjektnavn] da? Det er sånn, «du vil ha en jobb, her er en jobb, vær så god». Målet mitt er jo ikke å jobbe på Kiwi eller på bensinstasjon. Så det går ikke. Det er som deg [intervjuer], du jobber på et kontor, så skal jeg sende deg til byggearbeid? Hvordan trives du der? Målet ditt er å jobbe på kontor, da må man finne en sånn jobb (Yaran)

De oppfordret jobbspesialistene til å rette mer oppmerksomhet til jobbønskene deres. En av deltakerne mente imidlertid at jobbspesialistene var for få til å hjelpe alle.

Send meg til firmaer *jeg* vil. Hvis de ikke finner det hadde jeg sagt «tusen takk for at dere prøvde selv om jeg ikke fikk tilbud». De fikk ingen tilbud, men ikke kast bort hva jeg vil. Det er litt trist (...) De kunne spørre oss. Si vi har et bakeri, «vil du? Ikke? vi skal gå dit sammen».. Kanskje man ikke liker firmaet.. og hvordan de jobber (...) Men det handler om at de ikke kan gjøre det fordi de er for få som jobber. (...) Det hadde vært bra hvis de var flere personer til å jobbe. Det må være et stort firma og ringe til andre firmaer (...) ikke bare en person som skal ringe og ringe. Det går ikke. Til slutt glemmer de den personen [deltakeren] (Yaran)

I likhet med Yaran mente noen deltakerne at jobbspesialistene var for få til å hjelpe alle. Det resulterte i at noen av deltakerne fikk lite oppfølging fra jobbspesialisten sin og det tok lang tid før de kom i jobb. «Jeg glemte det. Jeg ventet så lenge at jeg hadde glemt at jeg var med», sa Hiba. Andre deltakere opplevde også at ventetidene var lange og følte at jobbspesialisten hadde glemt dem.

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Jeg har bare møtt [Jobbspesialist] en gang. Hen er min kontaktperson der, men hen har ikke kontaktet meg.. Jeg vet ikke (...) jeg har vært i programmet i et år og jeg har ikke fått noen ting. Jeg har prøvd... ingen resultater. Når de har snakket om alt som skal gjøres og at man skal på jobb og det ikke kommer noen resultater så er det jo ikke bra (Ferhad)

Deltakerne som ikke hadde fått jobb fant egne løsninger på situasjonen. Noen fant jobb selv, mens Hiba og Abdullahi begynte på nye kvalifiseringstiltak.

5.3.3.2 Jobbspesialisten – «De gir deg en mulighet til å komme inn». De som fikk god oppfølging i tiltaket var enige i fordelene ved å ha en jobbspesialist som kunne hjelpe dem med jobbsøket. Flyktninger har ofte ikke vært i Norge lenge nok til å danne et nettverk som kan hjelpe de med jobbrelevante spørsmål. Jobbspesialisten hadde tilbudt deltakerne praktisk hjelp i forhold til jobbrelevante ting som CV og søknad. Flere fortalte at jobbspesialisten hadde forbedret CVen deres og lært de ting de ikke hadde lært på introduksjonsprogrammet og andre jobbsøkerkurs via NAV. I forkant av intervjuer hadde jobbspesialisten forberedt noen av deltakerne med motiverende samtaler og gitt de informasjon om intervjuet slik at de følte seg trygge.

Når man kommer til et nytt land.. ting er veldig annerledes.. skjønner ikke hvordan man skal søke jobb. Når jeg skulle på intervju sa [Navn Jobbspesialist] hvordan et intervju kunne være. For jeg vet ikke hvordan et intervju i Norge er. Jeg vet bare om [Hjemlandet] (...) hen sa til meg at jeg skulle på intervju på et vaskeri. Hen fortalte meg litt om vaskeriet (...) først forstod jeg ikke, men [Jobbspesialisten] hjalp meg. Så gikk jeg hjem og googlet vaskeri og lærte noen ord. På intervjuet var jeg den eneste som kunne svare bra. Så jeg fikk jobben! (Abdullahi)

Samtidig mente noen at jobbspesialisten ga de et urealistisk syn på jobbmulighetene deres og skapte for høye forventninger hos deltakerne. Derfor burde jobbspesialisten gi deltakerne et mer nyansert perspektiv på søkeprosessen.

[Navn jobbspesialist] fortalte meg at jeg kunne jobben og motiverte meg, «du kan klare det». Men det fikk meg også til å tro at jeg kom til å få jobben, uansett om jeg jobber eller ikke. Jeg kom til å få den fordi hen allerede har snakket med dem. Men

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

sånn er det ikke. Programmet må informere om at man ikke får en jobb hvis man ikke jobber, men at de hjelper så godt de kan (...) det handler om forventinger (Nabil)

Mange beskrev at det var vanskelig å være helt alene i et nytt land og savnet å ha et nettverk. Jobbspesialisten ble omtalt som en viktig emosjonell støtte som gjorde de trygge, selvsikre og motiverte.

(...) det er bra å ha noen som bryr seg om deg. Fordi når jeg var ferdig med introduksjonsprogrammet var jeg litt forvirret. Hvem skulle jeg spørre om hjelp? (...) [Prosjektnavn] gir deg en følelse av at noen støtter deg sånn at du kan gjøre det bedre. Det er veldig bra. Noen å ringe hvis du har et spørsmål eller et problem. Du føler deg trygg (Nabil)

Jobbspesialisten kunne hjelpe med alt fra permisjon til forhandlinger for å øke stillingsprosenten: «(...) jeg fikk hjelp hele tiden hvis jeg trengte det. For eksempel, hvis det skjedde noe med sjefen. Hvis jeg trengte fri fra jobben og sjefen var litt streng. Da ringte kontaktpersonen min», sa Hiba.

Jobbspesialistens rolle innebærer direkte kontakt med arbeidsgivere og representerer et bindeledd mellom deltakeren og arbeidslivet.

hvis du har en fra [Prosjektnavn] har du en god referanse for deg. Når de snakker med selskaper stoler de på hen og det er lettere for at de skal si ja. Hvis du går alene sier de kanskje nei. Eller så sier de kanskje «kom med CVen din», så kaster de CVen din. Så venter du lenge før du ringer og da svarer de at de ikke har noen ledig plass. Hvis det kommer en fra [Prosjektnavn] får du litt hjelp. (Abdullahi)

Med jobbspesialisten som bindeledd mellom seg selv og arbeidsgiver opplevde de at flere firmaer var villige til å la de komme på et jobbintervju.

Jobbspesialisten prøver å kontakte firmaer. Jeg fikk ingen respons på søknadene mine, men når en norsk person snakker med dem blir det helt annerledes. Når [Navn] kontaktet firmaet sa hen «jeg har denne mannen, han er en bra fyr», hen snakket litt med de om meg og de ble interessert og sa ja til et intervju (...) Den lille kontakten de

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

får med arbeidsgiveren.. De er veldig flinke til å kontakte firmaer og snakke med dem. Det gjorde at jeg fikk kontrakt (Amir)

Noen opplevde imidlertid at jobbspesialisten ikke har gitt dem den støtten de trengte og hadde en følelse av at jobbspesialisten ikke hadde brydd seg om dem.

De var sånn «vi kan sende søknaden din til firma, til firma og til firma». Men ikke bare send! Jeg kan også sitte hjemme og sende, sende, sende. Jeg har sendt så mange eposter, men jeg fikk ingenting.. Når de ringer fra kommunen blir firmaet interessert, men ikke når jeg ringer (...) så hvis de prøvde *litt* mer. Jeg vet ikke, men kanskje de ikke prøvde (...) det er litt trist.. (Yaran)

Slik som i beskrivelsene under 5.3.3.2 var det deltakerne som ikke hadde fått jobb som følte at oppfølgingen ikke var god nok.

5.3.3.3 Behov for kurs – «Vi trenger kurs så vi kan lære om jobb her». For de fleste deltakerne var IPS-tiltaket det første arbeidsrettede tiltaket de hadde deltatt på. En av deltakerne som hadde vært i andre kvalifiseringsprogram mente dette tiltaket var det beste han hadde vært med på

Det er bedre enn introduksjonsprogrammet og andre programmer, praksis og sånn. De andre programmene kan finne jobb til deg, men du har kurs, du har kurs hele tiden og 1% finner jobb, men i [Prosjektnavn] finner 70% jobb. Du får hjelp (Abdullahi)

Flere av deltakerne fortalte imidlertid at det hadde vært vanskelig å gå rett inn i jobb i et helt nytt land uten noen forhåndskunnskaper om arbeidslivet eller yrket. En av deltakerne refererte til forskjellen mellom det samme yrket i Norge og i hjemlandet hvor folk har en helt annen måte å jobbe på.

Problemet er at de ikke har kurs, for eksempel hvis man vil jobbe som snekker.. Hvis [Prosjektnavn] hadde litt kurs slik at flyktingene kunne lære seg hvordan man jobber i firmaer her så er det større sjanse for at man får jobb. Jeg så kanskje på videoer i åtte eller ni måneder for å lære, men de fleste gjør ikke det (...) Hvis noen har lyst til å jobbe på en restaurant vet de ikke hva norske liker å spise, hva slags mat de liker (...) Den informasjonen er viktig.. Når jeg startet å jobbe skulle jeg ønske at jeg hadde fått

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

litt kurs. Bare et par dager for å lære hvordan man jobber. Det hadde vært fantastisk (Amir)

En annen deltaker etterspurte kurs etter de hadde kommet i jobb slik at de fikk mulighet til å forstå rettighetene sine på jobb, sikre gode arbeidsvilkår for seg selv og hvordan de kan utvikle seg i jobben.

Okei, du har kanskje fått jobb, men hva er best for deg å gjøre videre? Jeg trenger et kurs som gir informasjon så jeg kan forstå alt. Ja, du har jobb, men hva skal du gjøre etterpå? Hvordan kan jeg gjøre det bedre i jobben? (...) Det er forskjellig svar for forskjellige jobber. Kanskje jeg mister jobben også skjønner jeg ikke hvorfor. Kanskje sjefen kommer til meg med et papir og vil ha signatur og jeg forstår ikke hva som står (...) jeg trenger lang tid for å lese sånne papirer. Kanskje en uke [ler]. Hvis man hadde noen som hjalp oss å forstå systemet i jobb hadde det vært bra (Mohammed)

5.4 Oppsummering

Basert på intervjuene ser det ut til at informantene mener at IPS-tiltaket kan være et fordelaktig tilbud for flyktninger som vil få en jobb. Det skyldes den praktiske og emosjonelle støtten jobbspesialisten tilbyr, men særlig på grunn av den direkte kontakten jobbspesialistene har med arbeidsgivere. Jobbspesialistene beskrev en rekke utfordringer de sto overfor som utfordret implementering av noen av IPS-prinsippene og preget utførelsen av rollen som jobbspesialist. Intervjuene med deltakerne forsterket inntrykket av at enkelte svakheter ved programmet påvirket tilbudet. Det viste seg gjennom manglende matching av interesse, lange ventetider og begrenset oppfølging fra jobbspesialisten. I det følgende kapittelet vil jeg drøfte disse funnene i lys av tidligere forskning på feltet og det teoretiske rammeverket for studien.

6.0 Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke om et tiltak basert på IPS-metodikken oppleves som fordelaktig for arbeidssøkende med flyktningbakgrunn. Jeg har samlet funn fra de to informant-kategoriene under det felles globale temaet «En brobygger til arbeidslivet», som er delt inn i to nivåer; strukturelt og individuelt nivå. Det er for å gi en tydelig fremstilling av relevante funn på samfunnsnivå og individnivå. I den andre delen av diskusjonen vurderer jeg tiltaket i helsefremmende perspektiv i lys av det salutogene rammeverket med fokus på tiltakets funksjon som en spesifikk motstandsressurs.

6.1 En brobygger til arbeidslivet

Funnene viser at holdninger blant arbeidsgivere og høye kompetansekrav gjør det vanskelig for flyktninger å få jobb på egenhånd. Både jobbspesialistene og deltakerne beskrev tiltaket som en viktig brobygger til arbeidslivet, hvor jobbspesialisten hadde en avgjørende rolle. Jobbspesialisten knyttet kontakt med arbeidsgivere og formidlet deltakerne slik at arbeidsgivere ble mer villige til å ansette en med flyktningbakgrunn. Via god oppfølging og match med deltakernes jobbinteresser opplevde noen av deltakerne at de fikk nødvendig støtte i jobbsøket. Det var imidlertid tydelig at enkelte begrensninger knyttet til organisering og praktisering av IPS-prinsippene preget noen deltakers erfaringer og meninger om tiltaket.

6.1.1 Strukturelt nivå. Strukturelle faktorer referer til karakteristikk ved arbeidsmarkedet og organisering av tiltaket. Informantene hadde erfaringer og meninger som indikerer at forutinntatte holdninger blant arbeidsgivere er av stor betydning for om en flyktning får jobb. Tiltaket har imidlertid kvaliteter som kan bidra til å senke disse barrierene. Samtidig er det enkelte elementer ved tiltaket som ikke praktiseres i henhold til metoden.

6.1.1.1 Holdninger blant arbeidsgivere. Både deltakere og jobbspesialister anså forutinntatte holdninger hos arbeidsgivere som en betydelig utfordring for flyktninger. Mange av deltakerne hadde søkt jobber på egenhånd uten å få noen respons. Deltakerne hadde også egne erfaringer hvor arbeidsgivere uttrykte negative holdninger og viste manglende kunnskap om mennesker med utenlandsk opprinnelse. Jobbspesialistene hadde ved flere anledninger hatt vansker med å formidle deltakere fordi de er flyktninger, men også fordi de er NAV-klienter. Informantene mente det kunne skyldes bevisst ekskludering på grunn av bakgrunnen deres, mangel på formelle kvalifikasjoner eller fordi deltakerne ikke har kontakter i arbeidslivet. Ifølge jobbspesialistene handler det om et holdningsproblem hos arbeidsgivere. Derfor anså de holdningsarbeid og informasjonsspredning som sine viktigste arbeidsoppgaver. Disse funnene er i tråd med en rekke norske studier som indikerer at arbeidsgivere ofte velger norske jobbsøkere framfor en med innvandrerbakgrunn, selv om de er like godt kvalifisert for jobben (Tronstad, 2010; Midtbøen & Rogstad, 2012; Birkelund, et al., 2014). Til og med dersom søkeren med innvandrerbakgrunn har høyere utdanning og mer erfaring er den norske søkeren foretrukket (Midtbøen & Rogstad, 2012).

Diskriminering er imidlertid forbudt og er lovregulert i eksempelvis Straffeloven (2005, §185) og Diskrimineringsloven (2005), som spesifiserer at urettmessig forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk og religion eller livssyn er forbudt. Arbeidsgivere pålegges av myndighetene til å ta i bruk grep for å fremme likebehandling og krever blant annet at statlige virksomheter skal innkalle minst én

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

søker med innvandrerbakgrunn til intervju, forutsatt at søkeren er kvalifisert (Statsansatteloven, 2017, §4b). Arbeidsgivere er med andre ord lovpålagt å intervjuere søkere med innvandrerbakgrunn så lenge de er kvalifisert. Derfor kan man stille spørsmål ved hvorfor jobbsøkere og formidlere likevel opplever en tydelig forskjellsbehandling. På en side kan man ikke se bort ifra at noen arbeidsgivere har forutinntatte holdninger som preger hvem de ansetter. På en annen side argumenterer en rekke forfattere for at det egentlig skyldes en risikovurdering (Wiborg, 2006; Tronstad, 2010; Fosslund & Aure, 2011). Risikoen ved å ansette flyktninger var et samtaleemne under intervjuene med deltakerne og flere erkjente at manglende språk og kompetanse skaper usikkerhet hos arbeidsgiver. «De tar en sjanse når de ansetter oss», sa en av deltakerne. Usikkerhet og risiko knyttet til hvordan nyansatte innvandrere vil prestere og passe inn på arbeidsplassen er også tydelig i forskning. Eksempelvis oppgir nær halvparten av arbeidsgivere at de synes det er vanskelig å vurdere innvandreres kompetanse (Tronstad, 2010). Noen arbeidsgivere vegrer seg også for å ansette eller tilby flyktninger praksisplass på grunn av negative holdninger hos personalet eller hos kunder, brukere eller pasienter (Bjerck, et al., 2018, ss. 43-44).

På en annen side kan ekskluderingen også skyldes høye kompetansekrav på arbeidsplassen. Jobbspesialistene fortalte at svært få av deres deltakere ville vært i jobb hvis det ikke var for privat sektor. Det er i kontrast til forskning som viser at flere arbeidsgivere i offentlig sektor er villige til å ansette en med innvandrerbakgrunn, sammenlignet med privat sektor (Tronstad, 2010, s. 46). Stillingene i offentlig sektor karakteriseres av høye kompetansekrav og omtrent 70 prosent av stillingene krever akademisk utdanning (Søholt, Tronstad, & Bjørnsen, 2014). Et mindretall av flyktninger har høyere utdanning og de som har høy utdanning har hatt vanskeligheter med å få den godkjent her i landet (Lunde & Rogstad, 2016; SSB, 2019c). Det var også tilfellet i utvalget for denne studien, hvor et fåtall hadde tatt utdanning, men de fleste hadde mye arbeidserfaring. I privat sektor etterspør de folk med forskjellig kompetanse, hvorav mange ikke har krav til utdanning (Søholt et al., 2014). Derfor ansettes ikke-vestlige innvandrere som oftest i yrker som ikke krever utdanning og de er overrepresentert i yrker som rengjøring, hotell og restaurant (SSB, 2020c).

Hvorvidt sysselsettingsforskjellene skyldes diskriminering eller andre faktorer som risikoavverging eller høye utdanningskrav er usikkert. Det utgjør likevel en barriere som hindrer flyktninger i jobbsøket. Jobbspesialistene ser ut til å redusere barrierene ved å ha direkte kontakt med arbeidsgivere. I samsvar med dette fant Søholt og kollegaer (2015) at anbefalinger og referanser fra et nettverk arbeidsgiveren stoler på bidrar til å redusere opplevd risiko for arbeidsgiveren (Søholt, et al., 2015). Ifølge jobbspesialistene handlet det også om

bidra til holdningsendringer og redusere usikkerheten. Deltakerne beskrev jobbspesialisten som en døråpner som gir deltakerne en mulighet. I likhet med funn fra Maximova-Mentzoni og kollegaer (2019) sin studie, viser også denne studien at arbeidsgivere tar imot deltakere fra IPS-tiltak på grunn av jobbspesialisten. Jobbspesialisten lover individuell oppfølging av deltakeren, støtte i opplæring av deltakerens arbeidsoppgaver og at kandidaten matcher bedriftens forventninger og behov (Maximova-Mentzoni, et al., 2019). Det kan forstås slik at arbeidsgivere vurderer risiko forbundet med å ta imot disse deltakerne ut ifra informasjonen de får av jobbspesialistene. Mange arbeidsgivere har i forbindelse med andre arbeidstiltak oppgitt at de får for lite oppfølging av deltakerne de tar inn (Mandal, Midtgård, & Mordal, 2019). Jobbspesialistene hjelper arbeidsgiver med å forstå deltakernes kompetanse, samt forsikre om at de ikke kommer til å få eneansvar for deltakeren. Det kan trolig bidra til å redusere usikkerheten og risikoen ved å ansette personen (Maximova-Mentzoni, et al., 2019). Det gir deltakerne en mulighet til å presentere seg og få prøve seg i en jobb, som de sannsynligvis ikke ville fått ellers.

6.1.1.2 Organisatoriske utfordringer. Et IPS-tiltak kjennetegnes av de åtte prinsippene (Se 2.1) som kontinuerlig skal evalueres i en egen fidelity-skala for å sørge for at man holder seg innenfor metodens prinsipper (Bond, et al., 1997; Becker & Drake, 2003, s. 78). Forskning viser at de programmene som har høyest målinger på fidelity-skalaen får flere deltakere inn i arbeid, sammenlignet med programmer med lavere score på målingene (Drake, et al., 2006; Becker, et al., 2006; Kim, et al., 2015). Funn for denne studien har grunnlag i informantenes meninger og opplevelser, derfor er forståelsen for hvordan jobbspesialistene opprettholder prinsippene kun basert på informantenes utsagn. Med grunnlag i deres uttalelser kan det virke som om enkelte IPS ikke utføres slik de skal. Deltakerne fikk ikke økonomisk rådgivning og det var forhåndsbestemt at prinsippet om integrert helsebehandling ikke skulle inkluderes. I tillegg opplevde jobbspesialistene at det kunne være utfordrende å gi tidsubegrenset oppfølging, følge opp hver deltaker og matche interesse. I tråd med fidelity-studier er det nærliggende å anta at tiltaket ikke har like gode resultater for overgangen til jobb, kontra hvis de fulgte alle prinsippene (Drake, et al., 2006; Bond, et al., 2011; Kim, et al., 2015).

Manglende tid så også ut til å være en svakhet da jobbspesialistene ofte ikke fikk utført alle arbeidsoppgaver i løpet av arbeidsdagen og disponere tiden sin fritt. Det inntrykket forsterket seg under deltakerintervjuene ettersom flere av deltakerne savnet mer oppfølging. Ifølge jobbspesialistene skyldes det blant annet porteføljesammensetningen. Ifølge Djuve og Tronstad (2011, s. 39) er mange ansatte i NAV frustrert over manglende tid til å følge opp

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

brukerne med innvandrerbakgrunn slik som de ønsker. De mener at tett oppfølging er det eneste som virker, men de har ikke tid på grunn av for store brukerporteføljer (Djuve & Tronstad, 2011, s. 45). For store porteføljer eller en upraktisk sammensetning av deltakere gjør det vanskelig å følge opp alle. Jobbspesialister ha langt færre brukere enn en vanlig saksbehandler, men jobbspesialistene i denne studien fremhever at sammensetningen av porteføljen spiller en rolle for kapasiteten. I IPS-studier som undersøker jobbspesialistens arbeidsoppgaver er effektivitet, samarbeid med arbeidsgivere og deltakere og god bruk av tid helt grunnleggende for suksess av tiltaket (Glover & Frounfelder, 2011a; 2011b; Taylor & Bond, 2014; Dewa, et al., 2020). Derfor stiller flere forfattere spørsmål ved om suksessen av et slik tiltak er avhengig av jobbspesialisten eller strukturer og prosessen i tiltaket (Bonflis, et al., 2016; Dawson et al., 2020).

Jobbspesialistene fortalte at de kontinuerlig jobbet for å holde seg innenfor prinsippene og forsøkte å følge opp hver deltaker. Utenforstående faktorer hindret imidlertid prosessen i tiltaket. Ettersom deltakerne er i introduksjonsprogrammet opplevde de en konflikt forbundet med deres myndighet som jobbspesialister. De hadde blant annet ikke tilgang til økonomien til deltakerne og hadde ikke rett til å stille helserelevante spørsmål. De opplevde at det begrenset kvaliteten av oppfølgingen for hver enkelt deltaker. Det samsvarer med funn fra Maximova-Mentzoni og kollegaer (2019) som viste at rigiditet i regelverket for introduksjonsprogrammet utfordrer tilbudet i tiltaket (Maximova-Mentzoni, et al., 2019). Innholdet i introduksjonsprogrammet er lovfestet i Introduksjonsloven (2003) som regulerer eksempelvis tilgang til personopplysninger, som økonomi og helse. Det innskrenker jobbspesialistenes muligheter til å utføre arbeidet sitt. Knappt med tid og begrenset oppfølging av deltakerne hadde også en sammenheng med ledelsesforankring. De betegnet en god leder som fundamentalt for arbeidet og en forutsetning for at de skulle ha en arbeidsdag som tilsvarte deres arbeidsoppgaver som jobbspesialist. Jobbspesialistene hadde forskjellige ledere, som førte til ulik opplevelse av støtte og forståelse fra sine overordnede. Det hadde implikasjoner for arbeidsdagen deres og hvordan de fikk utført sine arbeidsoppgaver. Det korresponderer med en rekke studier som tilsier at god ledelsesforankring og en sjef som lar jobbspesialisten gjøre sine arbeidsoppgaver uten noen konflikterende krav eller roller er essensielt for gode resultater (Drake, Bond, & Becker, 2012; Spjelkavik, 2016; Spjelkavik, Mamelund, & Schafft, 2016; Maximova-Mentzoni, et al., 2019).

6.1.1.2.1 En tilpasset IPS-versjon. Lovreguleringer og manglende støtte fra ledelsen er en del av utfordringene ved å implementere IPS for denne målgruppen. Størsteparten av forskningen på IPS er gjort på den opprinnelige målgruppen, individer med mentale lidelser

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

hvor det understrekes at prinsippene må følges for å få gode resultater (Drake, et al., 2006; Becker, et al., 2006; Kim, et al., 2015; Sveinsdottir, et al., 2019). En gjennomgang av studier som undersøker IPS for andre målgrupper anbefaler på sin side, at metodikken bør tilpasses målgruppen (Bond, Drake, & Pouge, 2019). Jobbspesialistene ville ikke definere deres praktisering av metoden som en «tilpasset IPS-versjon». Det kan imidlertid virke som om det allerede var gjort nødvendige tilpasninger ved å ha inklusjonskriterier og ikke tilby økonomisk rådgivning. Ettersom IPS-tiltak ikke har blitt prøvd ut med flyktninger tidligere finnes ingen studier som kan indikere hva som er rett tilpasning for akkurat denne gruppen. Studier på blant annet krigsveteraner viser at det er et tydelig behov for å tilpasse tiltaket til den spesifikke målgruppen for å få best effekt på overgangen til arbeid (Drebing, et al., 2005; Davis, et al., 2014; Twamley, Jak, Delis, Bondi, & Lohr, 2014; Burns, et al., 2015; O'Connor, et al., 2016; Mueser, Drake, & Bond, 2016;). Utprøving med andre målgrupper er relativt nytt og studiene som er gjort på krigsveteraner er i en utprøvningsfase. Likevel viser det med tydelighet at grupper som står utenfor arbeidslivet har ulike forutsetninger og andre behov for å komme inn i arbeidslivet, sammenlignet de med alvorlige mentale lidelser.

Jobbspesialistene omtalte IPS-metodikken som en av de beste metodene for å få flyktninger i jobb. Hovedfokuset er jobb, som en av jobbspesialistene sa «vi skal jo tenke jobb, leve jobb og puste jobb». Det er fordelaktig for deltakerne som uttrykte stor motivasjon for å jobbe. Ønsket om økonomisk selvstendighet, kontakt med nordmenn og unngå å motta stønad tilsier også at målet om rask sysselsetting er et behov for målgruppen (Sandbæk & Djuve, 2012; Strang, et al., 2018). Under intervjuene ble det imidlertid tydelig at deltakerne har enkelte behov som ikke er en del av IPS-metodikken. Jobbspesialistene erfarte eksempelvis at flere deltakere trengte økonomisk rådgivning, men måtte henvise de til andre instanser i NAV fordi de ikke kunne tilby det selv. De som hadde blitt henvist til NAV fikk imidlertid ikke tilfredsstillende hjelp. Utprøving av SE med innvandrere understreker at økonomisk veiledning er blant de viktigste bistandsbehovene for målgruppen i arbeidsrettet oppfølging (Maximova-Mentzoni et al., 2019). Prinsippet om integrerte helsetjenester var også utelatt i tiltaket, men jobbspesialistene opplevde at flere deltakere hadde psykiske plager som tydelig preget dem. Det samsvarer med tall fra Folkehelse rapporten 2018 (Stratton, et al., 2018) og en rekke andre studier (Theodorescu, et al., 2012; Bogic, et al., 2012; Quinn, 2014; Correa-Velez, et al., 2015) som tilsier at flyktninger generelt har dårligere psykiske helse sammenlignet med andre innvandrere og den generelle befolkningen. Slik som i alle befolkningsgrupper er det også variasjoner blant flyktninger og ikke alle har et behov for integrerte psykiske helsetjenester. Likevel opplevde jobbspesialistene det som et gjentakende

problem og forsøkte å etablere et samarbeid med andre tilbud fra NAV. Samarbeid med flere kan bidra til å dekke behovet til deltakerne, men ifølge Becker og Drake (2003, s. 58) er det mest fordelaktig for deltakeren at tjenestene er integrert i tiltaket fordi det fører til bedre kommunikasjon mellom de ulike tilbyderne.

Begge informant-gruppene etterspurte et bedre tilbud for språkopplæring, særlig knyttet til yrkesspråk. Språk er en barriere for ansettelse og fordrer et behov for god språkopplæring (Midtbøen, 2015; Søholt, et al., 2016; Djuve, et al., 2017; Bjerck, et al., 2018). Jobbspesialistene erfarte at samarbeidet med norskopplæringen ikke var god nok. Deltakerne på sin side, uttrykte et behov for mer kompetanseheving knyttet til arbeid i Norge, i form av opplæring eller kurs. De foreslo eksempelvis yrkeskurs for å forberede seg på ny jobb og kurs underveis for å lære hvordan man kunne sørge for gode arbeidsavtaler og avansere i jobben. Maximova-Mentzoni og kollegaer (2019) argumenter for at en målgruppespesifikk tilpasning er nødvendig, ettersom innvandrere skiller seg fra andre ved behov for støtte knyttet til språk, kulturforskjeller, brukermedvirkning og særskilte familiesituasjoner (Maximova-Mentzoni, et al., 2019). Forslag om opplæring i forkant av arbeid strider imidlertid imot hensikten med IPS-tiltak hvor arbeidstrening skal skje på arbeidsplassen (Becker & Drake, 2003). Arbeidstiltak basert på IPS løftes fram som et bedre alternativ sammenlignet med tradisjonelle tiltak som i tråd med train-then-place-tilnærmingen (Corrigan & McCracken, 2005; Modini, et al., 2016; Frederick & VanderWeele, 2019). Funnene i denne studien tyder imidlertid på at målgruppen har behov for en tilpasning av oppfølgingen, som eksempelvis kurs, for å få en bedre overgang til norsk arbeidsliv.

6.1.2 Individuelt nivå. Individuelle faktorer inkluderer egenskaper og karakteristikk ved deltakerne som gjør et IPS-tiltak fordelaktig for flyktninger. Deltakerne var motiverte til å jobbe og hadde spesifikke mål de ønsket å nå, men manglet kompetansen som etterspørres på arbeidsmarkedet. IPS-tiltak har potensialet for å finne jobbmuligheter innenfor deltakernes ønsker på tross av manglende kompetanse.

6.1.2.1 Manglende kompetanse. Det norske arbeidsmarkedet kjennetegnes av en sammenpresset lønnsstruktur, særlig på bunnen av lønnsstigen, som vil si at lønnsnivået for lavtlønnede er relativt høyt i Norge. En følge av det er at det er høye kompetansekrav som kan gjøre det krevende å komme inn på det norske arbeidsmarkedet for de med dårligst kvalifikasjoner i forhold til norske kompetansekrav (Søholt, et al., 2014; Søholt, 2016; Hardoy & Zhang, 2019). Ingen av deltakerne hadde fullført høyere utdanning i verken hjemlandet eller i Norge. Noen hadde begynt på universitetsgrader av høy rang, som jus og ingeniør, uten å fullføre på grunn av situasjonen i hjemlandet som tvang de på flukt. Selv om

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

flere av deltakerne hadde påbegynte utdannelser er det både vanskelig og tidkrevende å få godkjent utenlandsk utdanning og kompetanse. Norsk utdanning gir dessuten høyere uttelling sammenlignet med utdanning fra hjemlandet, selv om det ikke hever kompetansen deres (Søholt, et al., 2015; Bratsberg, et al., 2017). Andre hadde ingen utdanning, men lang arbeidserfaring, ofte fra flere forskjellige yrker. Likevel vegrer mange arbeidsgivere seg for å ansette flyktninger fordi de mangler formell kompetanse som utdanning og fagbrev (Tronstad, 2010; Midtbøen, 2015; Søholt, et al., 2015; Djuve, et al., 2017; Bjerck, et al., 2018). Mange uttrykte frustrasjon for at arbeidsgivere var mer opptatt av formell kompetanse framfor ferdigheter de innehar. Samtidig viste de forståelse for de høye kravene og erkjente at det var nødvendig med riktig utdanning og gode språkkunnskaper for å prestere på jobb. Arbeidsgivere oppgir nettopp at de ikke får utnyttet en ansatt som en ressurs dersom de mangler norskkunnskaper og nødvendig kompetanse (Søholt, et al., 2015; Bratsberg, et al., 2017; Bjerck, et al., 2018).

Deltakerne var i den oppfattelse at jobbsøknaden deres sannsynligvis ikke ville blitt lest hvis det ikke var for jobbspesialistene. Jobbspesialisten ble omtalt som en nøkkelperson som kunne formidle deltakerens evner og kompetanse til en potensiell arbeidsgiver. Arbeidsgivere som har ansatt innvandrere i SE-tiltak oppgir at kontakten med jobbspesialisten er avgjørende for at de ansetter deltakeren (Maximova-Mentzoni, et al., 2019). Jobbspesialisten formidler deltakeren til bedriften og formidler bedriftens krav til deltakeren. Slik blir bedriften sikker på deltakerens kompetanse og deltakeren blir innforstått med hva som kreves i jobben (Maximova-Mentzoni, et al., 2019). Jobbspesialistene pekte også på jobbsmak-perioder som svært effektive dersom arbeidsgiver er usikker. Det er en prøveperiode hvor deltakeren og arbeidsgiveren «prøver ut» hverandre. Maximova-Mentzoni og kollegaer (2019) fant tilsvarende opplevelser hos arbeidsgivere. Da kan arbeidsgiver bli kjent med deltakeren og innser at utfordringen ikke er så stor og at språket er mindre viktig (Maximova-Mentzoni, et al., 2019). Slike prøveperioder kan også være hensiktsmessige da forskning viser at arbeidsgivere i mange tilfeller vektlegger hvordan deltakeren passer inn på arbeidsplassen framfor kompetansen deres (Hoverak, et al., 2013).

Ikke alle deltakerne hadde fått jobb og de opplevde at formelle kompetansekrav var en betydelig utfordring, sammenlignet med de som hadde fått jobb. Amir fikk jobb i et konstruksjonsfirma via tiltaket, på tross av at han manglet fagbrev. Yaran på sin side, gikk på yrkesfag og ønsket seg en jobb som var relevant slik at han kunne bygge på CV-en. Han mente jobbspesialisten anså det som en umulighet å få de jobbene han ønsket ettersom han ikke hadde fagbrev. Det kan forklares ved at forskjellige bransjer stiller ulike krav til

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

jobbsøkere. Arbeidsgivere innen bygg- og anlegg er mindre opptatt av språk og kulturkompetanse for driften (Tronstad, 2010). Disse jobbene krever imidlertid fagbrev som krever utdanning innen yrkesfag eller fem års arbeidserfaring for å få fagbrev (Utdanning.no, 2020). Det tilsier at erfaring er en viktig faktor for å få jobb innen slike yrker. På en annen side viser feltstudier av Midtbøen og Rogstad (2012) og Birkeland og kollegaer (2014), at søkere med innvandrerbakgrunn kommer bedre ut i de yrkene med klare kompetansekrav, som sykepleier og yrker innen IKT og økonomi, sammenlignet med yrker der kompetansekravene er små eller diffuse, som transport og lager, utdanningssektoren og helse- og sosialsektoren. Forfatterne hevder at uklare utdanningskrav gir rom for mer skjønnsutøvelse, som gjerne ikke faller til fordel for de med innvandrerbakgrunn (Midtbøen & Rogstad, 2012; Birkeland, et al., 2014).

Tronstad (2010) hevder imidlertid at det er vanskelig å bli ansatt innen tjenesteytende næringer, som blant annet varehandel, hotell- og restaurantnæringen, transport, skole og sykehus fordi de legger større vekt på språk og kulturkompetanse (Tronstad, 2010). Likevel viser statistikken at innvandrere fra ikke-vestlige land er overrepresentert i tjenesteytende næringer, særlig i helse- og sosialtjenester (NOU 2017: 2, s. 98; SSB, 2019b). Det kan skyldes at arbeidsgivere anser språk- og kulturkompetansen som innvandrere har som verdifull (Tronstad, 2010; Bjerck, et al., 2018; Brekke, Fladmoe, Lidén, & Orupabo, 2020). Arbeidsgivere ansetter flyktninger i helse- og sosialtjenester fordi det speiler brukerne (Bjerck, et al., 2018, s. 33). Et mangfold av ansatte bidrar til at barna i barnehagen og skoleelever har flere voksne å relatere seg til. Det er også viktig for å håndtere den stadig økende brukergruppe innenfor helsesektoren som har annet enn norsk som sitt primærspråk (s. 33). Flyktninger som ikke innfrir de formelle kompetansekravene har likevel en fordel ved at de har med seg kompetanse fra et annet land. Det er en fordel i visse yrker med et mangfold av personer med ulik kultur, religion og språk (Bjerck, et al., 2018). Flyktninger har med seg viktig kompetanse, men ikke alle arbeidsgivere ser eller er åpne for å ta imot de på sine arbeidsplasser. Jobbspesialistene har derfor en viktig rolle i å se hver enkelt deltaker sine kompetanse og interesser og formidle deltakeren til en arbeidsgiver på en arbeidsplass som matcher deltakerens interesser (Glover & Frounfelder, 2011a; 2011b; Taylor & Bond, 2014)

6.1.2.2 Mål og interesser for jobb. IPS-tiltak skal i utgangspunktet være for alle deltakere i målgruppen som ønsker å jobbe (Becker & Drake, 2003). Det er fordi motivasjon er en forutsetning for at man trives i jobben og blir der over tid (Richer, Blanchard, & Vallerand, 2002; Grant, 2008; Frederick & VanderWeele, 2018). og arbeidsgivere anser dessuten motivasjon som en viktig forutsetning for ansettelse (Schafft & Spjelkavik, 2014;

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Bjerck et al., 2018; Maximova-Mentzoni, et al., 2019). Omtrent alle deltakerne i denne studien ga uttrykk for å være motivert til å jobbe og hadde spesifikke mål de ønsket å nå. De var drevet av ulike faktorer, men majoriteten ville jobbe for å tjene egne penger for å forsørge seg selv eller familien. Djuve og kollegaer (2017) avdekket liknende funn i sin undersøkelse om motivasjon blant innvandrere hvor barn ser ut til å være den fremste motivasjonsfaktoren for å skaffe seg jobb. Det handler om at de ønsker å være gode eksempler, eller legge til rette for at barna skal få muligheter de ikke har hatt selv (Djuve, et al., 2017). Det vil også føre de nærmere familiegjengforening (Djuve, et al., 2011). For de enslige deltakerne som ikke hadde familie i Norge var jobb viktig for å forsørge seg selv. Enslige motiveres nettopp av at de er alene – de har ingen å støtte seg på og må klare seg selv (Djuve, et al., 2017). Flere studier viser imidlertid at både enslige og familier med innvandrerbakgrunn jevnlig sender pengesummer til familien i hjemlandet (Brees, 2010; Erdal & Oeppen, 2013).

Pengetransaksjoner mellom familiemedlemmer som har utvandret eller flyktet og familien i hjemlandet er en vital del av transnasjonale prosesser (Shandy, 2018, s. 388). Det foreligger særlig en forventning om at de som er enslige skal sende penger hjem for å forsørge foreldrene og søsknene sine (Brees, 2010). Å hjelpe familiemedlemmer i hjemlandet kan være enda en motivasjonsfaktor for å skaffe arbeid i hjemkomstlandet.

Et ønske om å være selvstendig var også et gjennomgående tema blant deltakerne. Jobb er en forutsetning for å tjene penger som i sin tur gir mulighet for å søke om permanent oppholdstillatelse, være uavhengige av NAV, betale skatt og få økonomisk frihet. At flyktninger ønsker å være selvstendige er også tydelig i annen litteratur på feltet. De ønsker å jobbe slik at de kan delta i samfunnet på lik linje med resten av befolkningen (Sandbæk & Djuve, 2012; Strang et al., 2018). For mange er det å motta sosialstønad forbundet med skam og de vil få jobb slik at de slipper å ta imot økonomisk hjelp (Rønning, 2005; Djuve, et al., 2011; Strang, et al., 2018). Friberg og Elgvin (2016) peker også på mangelfull tillitt til NAV blant personer med fluktbakgrunn. Særlig somaliere opplever møtet med NAV som svært negativt, og har en svak institusjonell tillitt (Friberg & Elgvin, 2016). Stønad fra NAV ble oppfattet som et tilbud for de som ikke har mulighet til å jobbe. Majoriteten av deltakerne anså seg selv som unge, friske og sterke, og så derfor ikke noen grunn til at de skulle motta noen form for hjelp. Arbeidsplassen ble også karakterisert som en arena for å lære språk og danne et nettverk med nordmenn. Innvandrere oppgir at de ønsker å jobbe fordi det er en arena hvor de kan praktisere norsk og få kontakt med nordmenn (Sandbæk & Djuve, 2012). Deltakerne hadde også spesifikke arbeidsmål, og ønsker om å lære om norsk arbeidsliv og bygge erfaring.

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

De overnevnte funnene samsvarer med annen litteratur på feltet som indikerer at innvandrere generelt er motivert til å jobbe (Djuve & Tronstad, 2011; Sandbæk & Djuve, 2012). Saksbehandlere fra NAV argumenterer for at det er de som er mest motiverte som klarer å komme seg i fast jobb (Sandbæk & Djuve, 2012, s. 54). Den sterke motivasjonen kommer ofte til uttrykk ved at de ikke stiller høye krav til hva slags type jobb de er villige til å ta og søker seg til eksempelvis vaskejobber, assistent i barnehage, jobb i butikk eller kantine (Sandbæk & Djuve, 2012). Disse jobbene betegnes imidlertid som arbeidslivets randsoner, som er preget av usikkerhet og små karrieremuligheter (Djuve, 2008). Denne studien viste at mange ender opp med å ta en vilkårig jobb fordi behovet for jobb er pressende ettersom de ikke har noen inntekt og ønsker å søke oppholdstilatelse.

Hensikten med IPS-metodikken er at deltakerne skal inn i jobber som matcher deres interesse (Becker & Drake, 2003). Dersom man jobber med noe man liker er det større sannsynlighet for at man blir i jobben lenger (Frederick & VanderWeele, 2019). Deltakerne fortalte om jobbinteressene de hadde oppgitt til jobbspesialisten. De ville inn i bestemte yrker basert på erfaring og fremtidsmål, gjerne en fast jobb med høy stillingsprosent. Statistikkene viser at arbeidstilknytningen til flyktninger øker etter rundt fire år, da de er ferdige med introduksjonsprogrammet og kvalifiseringstiltak, men etter omtrent 5-7 år i arbeidslivet går sysselsettingsraten ned igjen (NOU 2017: 2, s. 10; Olsen & Bye, 2020). Da er det nærliggende at et tiltak som tar sikte på å få de jobb underveis i introduksjonsprogrammet og tilpasser rådgivningen i forhold til deres ønsker kan være fordelaktig.

Flere studier på kvalifiseringstiltak viser at tett oppfølging og en individuelt tilpasset plan er det flyktninger er mest fornøyde med, samt det som gir best resultater (Åslund & Johansen, 2011; Joonas & Nekby, 2012; Sarvimäki & Hämmäläinen, 2016; Stendal & Iversen, 2019; Tronstad, 2019). Stendal og Iversen (2019) understreker viktigheten av at rådgivere har et nyansert syn på deltakerens ressurser og identifisere deres ferdigheter og motivasjon slik at man lykkes i å finne arbeidsplasser som passer brukeren. Forfatterne hevder også at tett, langvarig og fleksibel oppfølging av hver enkelt er avgjørende (Stendal & Iversen, 2019). Mangel på systematisk oppfølging ser dessuten ut til å føre til svekket motivasjon for arbeid, redusert selvtillit og kan ha en negativ effekt på overgangen til arbeid (Kavli & Djuve, 2015; Friberg & Elgvin, 2016; Zhang, 2016). Arbeidsgivere som har tatt imot innvandrere fra SE-tiltak forteller at informasjon om de vil få tett oppfølging og at oppfølgingen er tilpasset deltakerens behov er en av hovedårsakene til at de ansetter deltakere (Maximova-Mentzoni et al., 2019). Det gir en trygghet på at deltakeren matcher bedriftens forventninger og behov og

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

jobbspesialisten følger opp det som skjer på arbeidsplassen og kan fungere som megler (Maximova-Mentzoni et al., 2019).

Derfor er det problematisk at flere av deltakerne opplevde at jobbspesialisten ikke lyttet til ønskene deres og fortalte at jobbspesialisten konsekvent foreslo jobber de ikke ønsket. Noen valgte å takke nei til jobbene, mens andre startet, men sluttet igjen etter kort tid. Innenfor IPS er det svært viktig at deltakerens interesser blir matchet fordi det er en prediktor for at deltakeren blir mer tilfreds, men de blir også i jobben dobbelt så lenge sammenlignet med de som er i jobber som ikke passer preferansene deres (Mueser, Becker, & Wolfe, 2001; Frederick & VanderWeele, 2019). Det er også et problem for arbeidsgiversiden ettersom det fører til at de får deltakere inn, men som ender opp med å slutte. Derfor er det like viktig for arbeidsgivere at deltakeren er motivert for arbeidet da det er en prediktor for arbeidslyst og et godt samarbeid på arbeidsplassen (Schafft & Spjelkavik, 2014; Bjerck, et al., 2018, s. 38).

Flere av deltakerne hadde fått jobb som de trivdes med, men bare et fåtall var i fulltidsstillinger og hadde fast ansettelse. Majoriteten av deltakerne fikk midlertidige stillinger, vikariater eller lav stillingsprosent. Ifølge SSB er en stor andel innvandrere fra ikke-vestlige ansatt i deltidsyrker, midlertidige stillinger og vikariater sammenlignet med den øvrige befolkningen (Olsen, 2019b; SSB, 2020d). Det er problematisk da ansettelse i midlertidige stillinger er en betydelig stressor for flyktninger (Sidorchuk, et al., 2017). Ifølge deltakerne gjør midlertidige stillinger hverdagen uforutsigbar. Også lave prosenstillinger var demotiverende for enkelte fordi det blir vanskelig å tjene nok til livets opphold. På en annen side anså noen lave prosenstillinger og midlertidige ansettelse som et springbrett inn i arbeidslivet. Flere studier viser nettopp at det er større sannsynlighet for å få en permanent stilling dersom man starter i en midlertidig stilling og vikariater (Picchio, 2008; von Simpson, 2009; Engebretsen, et al., 2012).

Det overordnede målet med IPS-tiltak er at deltakerne skal ansettes i ordinært arbeid som matcher deres jobbinteresser (Becker & Drake, 2003). Det var viktig for jobbspesialistene å matche interesser nettopp fordi det var en forutsetning for at deltakerne skulle bli i arbeid. Derfor forsøkte de i størst mulig grad å lytte til deltakernes interesser. Samarbeid med deltakeren, effektivt tidsbruk og danne relasjoner med de bedriftene deltakeren ønsker på arbeidsmarked er helt grunnleggende for at deltakerne skal komme i arbeid (Glover & Frounfelker, 2011a; 2011b; Taylor & Bond, 2014). En tilpasset individuell oppfølging basert på deltakernes ressurser og ønsker er en forutsetning for god jobbmatch (Maximova-Mentzoni, et al., 2019, s. 105). Brukermedvirkning er dessuten en lovfestet rett

deltakere i introduksjonsprogrammet har og alle deltakere skal være med å utvikle og følge opp en egen individuell plan (Justisdepartementet, 2016)

Deltakerne hadde konflikterende interesser som forhindret jobbsøket. Ved slutten av introduksjonsprogrammet ble mange av deltakerne desperate etter å få jobb slik at de kan få oppholdstillatelse og ender med å ta hvilken som helst jobb. Hvis de får permanent oppholdstillatelse kan de oppholde seg og arbeide i Norge på ubestemt tid og er vernet for å bli utvist. Et av kravene er at man må ha hatt egen inntekt året før man søker og man kan ikke ha mottatt sosialhjelp de siste 12 månedene (UDI, i.d.). Den usikre posisjonen hvor de ikke vet om de kan bli eller ikke er en stressor som skiller flyktninger fra den opprinnelige målgruppen. Usikkerhet rundt egen fremtid, avmakt og undertrykte følelser gjør også flyktninger mer sårbare for å utvikle stemningslidelser og angst sammenlignet med andre innvandrere (Coffey, Kaplan, Sampson, & Tucci, 2010; Bogic, et al., 2012; Stration, Reneflot, & Diaz, 2017). Derfor er behovet for å komme i jobb enda mer umiddelbart sammenlignet andre målgrupper som IPS er prøvd ut med og det er nærliggende å tenke at det kan fungere motstridende i søkeprosessen.

6.2 Et helsefremmende tiltak?

Det kan se ut til at IPS-tiltak har flere komponenter som kan gjøre overgangen til arbeid enklere og mer effektivt for flyktninger. I det lange løp kan det bidra til raskere integrering ved å lære språk på jobb, danne sosiale nettverk og bli selvforsørgende. WHO omtaler arbeid som en grunnleggende sosial determinant som påvirker et individs helse (WHO, u.d.). At flyktninger kommer i arbeid er også svært betydningsfullt for helse. Flere studier viser til at arbeidsledighet øker risikoen for å utvikle mentale lidelser blant flyktninger betraktelig (Dalgard & Thapa, 2007; Theodorescu, et al., 2012; Bogic, et al., 2012; Hocking, et al., 2015; Steel, et al., 2017). Helsefremmende arbeid omhandler de prosesser som gjør at mennesker får kontroll over helsedeterminanter og kan forbedre egen helse (WHO, 1986a). Grunntanken er at samfunnet skal styrkes og tilrettelegges slik at individet kan utvikle personlige ferdigheter og anvende tilbud som kan forbedre helsen der de er (WHO, 1986a; 2009). Derfor representerer arbeidsrettede tiltak, som tar sikte på å øke overgangen til arbeid, en helsefremmende ressurs i samfunnet. Betydningen av et arbeidsrettet tiltak kan forklares basert på den salutogene beskrivelsen av spesifikke motstandsressurser (SRR). (Eriksson & Lindström, 2008).

6.2.2 IPS-tiltak – en spesifikk motstandsressurs. Mennesker blir født i en kontekst som preger følelsen av omsorg og former den sosiale, psykologiske og kulturelle kapitalen

hver enkelt har. Materielle ressurser, som et sted å bo, mat og klær er også til stede. Basert på salutogene rammeverket er dette GRR som hver enkelt har tilgjengelig (Antonovsky, 1979). Videre i livet opptrer individet i nye situasjoner som tester evnen til å håndtere stressorer på en måte som styrker helsen. Arbeidsledighet og forsøk på søke jobber i et nytt land hvor alt er nytt og annerledes er sannsynligvis en betydelig stressor. Når vi utsettes for en ny stressor er vi sårbare, men samtidig gir det oss muligheten til å mobilisere ressurser som gjør overgangen håndterbar og danne nye livserfaringer (Eriksson & Lindström, 2008). Mennesket er aktivt handlende, men menneskets evne til å yte bedre helse er avhengig av hvor godt aspekter ved samfunnet er i stand til å støtte (Eriksson & Lindström, 2008). Slike strukturer i samfunnet representerer det Antonovsky (1979; 1987a) kaller SRR, som anvendes for å håndtere en spesifikk stressor og unngå at spenning blir til stress (Se 2.2.1). Alle deltakerne var svært motiverte til å jobbe, hadde arbeidserfaring og evner som ville være til nytte i arbeidslivet. Eksklusjonsmekanismer fører til at de likevel har vansker for å komme inn på arbeidsmarkedet på egenhånd. Derfor var det nødvendig med hjelp i søkeprosessen. IPS-tiltaket er et offentlig tilbud spesifikt til arbeidsledige flyktninger som trenger hjelp til å komme ut i arbeid og slik unngå at spenning blir til stress (Mittelmark, et al., 2016). Det samsvarer med Antonovsky beskrivelse av en SRR.

6.2.2.1 Styrker opplevelsen av sammenheng (OAS). Evidensbasen for sammenhengen mellom SRR og helse er svak og dermed er det vanskelig å si noe om den direkte effekten IPS-tiltak kan ha på helse (Mittelmark, et al., 2016). Forskning på salutogenese indikerer imidlertid at motstandsressurser har en innvirkning på OAS som i sin tur påvirker helsen til enkeltindividet (Mittelmark, et al., 2016). OAS er en orientering til livet som bestemmer om en livsaktivitet oppleves som meningsfull og hendelser oppfattes som begripelige og håndterbare (Antonovsky, 1979). De tre dimensjonene som danner OAS samspiller med hverandre, men mening blir omtalt som en fundamental motivasjonsfaktor i livet (Antonovsky, 1987a; Lindström & Eriksson, 2015). Mening utgjør selve livets drivkraft og gjør oss mer tilbøyelige til å skape struktur og lete etter ressurser når vi utsettes for en stressor. Ytterligere omtales mening som den ultimate prediktoren for å opprettholde mental og psykiske helse (Park, 2007). Homan og Boyatzis (2010) utforsket forholdet mellom mening i livet og helseatferd, og fant en signifikant assosiasjon mellom opplevelse av mening og håndtering av stress. En sterk opplevelse av mening i eget liv er en mestingsressurs som gjør individet i stand til å skaffe ressurser for å løse problemer eller håndtere hendelser i livet (Antonovsky, 1987a, s. 22; Lindström & Eriksson, 2015, s. 28). I likhet med andre studier om flyktninger og arbeid viste denne studien at deltakerne var motivert til å jobbe, som indikerer

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

at arbeid er en meningsfylt aktivitet. Grunnleggende verdier kombinert med mål og fremtidsplaner utgjør en drivkraft som gjør det verdt det å bruke energi på å finne arbeid.

Det er nærliggende at en sterk opplevelse av mening for å jobbe har gjort det enklere å håndtere arbeidsledigheten og motivert deltakerne i jobbsøket. Noen av deltakerne forklarte også at jobbspesialisten hadde motivert de i jobbsøket og gitt de troen på at de ville lykkes. Deltakere i andre IPS-studier har også oppgitt at økt motivasjon for arbeid er et viktig aspekt ved tiltaket (Bond, et al., 2001; Johnson, et al., 2009). Det gir en følelse av formål, som kan knyttes til at det er meningsfullt å jobbe (Johnson, et al., 2009). At arbeid oppleves som en meningsfylt livsaktivitet er en forutsetning for vilje og energi til å komme seg ut av arbeidsledighet (Lindström & Eriksson, 2015). Mening styrker i tillegg de to øvrige komponentene, begripelighet og håndterbarhet. Opplever vi at det vi gjør ikke har noen mening, blir vi mindre interesserte i å begripe og lære og dermed mindre motiverte til å håndtere utfordringer (Lindström & Eriksson, 2015, s. 28).

Som ny på det norske arbeidsmarkedet refererte deltakerne til alt det nye de måtte lære og tilpasse seg. Manglende forståelse for hvordan man skriver CV og jobbsøknad, hvordan man kontakter bedrifter og hvordan et intervju utføres gjorde jobbsøket ufordrende. Jobbspesialisten var en kilde til hjelp og læring. Praktisk hjelp, informasjon og råd i jobbsøket ble vurdert som en vital komponent for deltakerne. En av de mest frekvente besvarelsene fokuserte på hjelp med å skrive, oppdatere og endre CVen og fullføre søknader. I likhet med Johnson og kollegaers (2009) funn, verdsatte deltakerne også test-intervjuer i forkant av jobbintervjuer (Johnson, et al., 2009). Det gjorde de forberedt på intervjusituasjonen og øker selvtilliten. Økt kunnskap om praktiske forhold relatert til jobbsøket øker opplevelsen av forståelse. Jobbspesialistene informerer om hvordan arbeidsmarkedet fungerer, hvilke krav som må fylles og hjelper deltakerne med praktiske ting knyttet til jobbsøket. I likhet med tidligere studier viser også denne studien at visshet om at jobbspesialisten hjelper en med jobbsøket gjør de mer sikre på at de kommer til å få jobb (Johnson, et al., 2009; Gammelgaard, et al., 2017). Det bidrar trolig til å gjøre jobbsøket mer håndterbart for deltakerne.

Før deltakerne startet på tiltaket hadde flere søkt jobber på egenhånd uten å bli ansatt. De slet med å forstå hvorfor de ikke fikk jobb. Det henger sammen med begripelighet, som er vesentlig for å kunne håndtere en situasjon, fordi det krever at vi har en grunnleggende forståelse for situasjonen (Antonovsky, 1987a, s. 22). Via praktisk hjelp fra jobbspesialisten øker forståelsen for jobbsøket og dermed øker evnen og deltakernes mulighet til å påvirke situasjonen de er i (Antonovsky, 1987a). Det er nært knyttet til empowerment som er begrep som ofte brukes innen helsefremmende arbeid (Green, Tones, Cross, & Woodall, 2015, s. 6).

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Det betegner makten og ressursene vi alle trenger i hverdagen for å håndtere våre liv på en helsefremmende måte (Naidoo & Wills, 2016, s. 75). Elementer ved tiltaket bidrar til å styrke deltakernes ressurser slik at de kan håndtere søkeprosessen. Forskning viser at intervensjoner som fokuserer på empowerment viser en forbedring i helserelaterte utfall i form av bedre selvtillit og mestringstro, økt følelse av kontroll, mer kunnskap, atferdsendring og en større følelse av fellesskap og tilhørighet i et nettverk (Woodall, Raine, South, & Warwick-Booth, 2010). Det indikerer at IPS-tiltak kan ha en fordelaktig helseeffekt for flyktninger.

Kommisjonen for sosiale helsedeterminanter (2007) understreker dessuten viktigheten av empowerment for å redusere helseforskjeller i befolkningen.

Forskningen på OAS er i likhet med andre deler av det salutogene rammeverket, heller ikke fullstendig. Det er viktig å nevne at de fleste studiene på OAS og helse er korrelasjonelle og det debatteres derfor om en lav OAS har en effekt på helse eller om helse påvirker OAS. Forskning viser imidlertid at mennesker som har en sterk følelse av at livet er meningsfylt, begripelig og håndterbart tilsynelatende har bedre evner til å takle stress ved å møte disse med riktige ressurser (Surtees, Wainwright, & Khaw, 2006; Lindmark, Hakeberg, & Hugoson, 2011). Grupper med lav OAS er imidlertid mer sårbare for utfordringer i livet, som fører til dårligere livsstilvalg, redusert mental helse og livskvalitet og til og med redusert livslengde (Flensburg-Madsen, Ventegodt, & Merrick, 2005; Eriksson & Lindström, 2007; Surtees, et al., 2007; Wainwright, et al., 2008; Super, Verschuren, Zantige, Wagemakers, & Picavet, 2014). Det indikerer at et tiltak som har potensialet for å styrke OAS har en helsefremmende effekt for de som deltar.

Det har vært en rekke diskusjoner rundt utviklingen og stabiliteten av OAS. Antonovsky (1979) hevdet at OAS stabiliserer seg når man er rundt 30 år og former personlige karakteristikk som påvirker hvordan vi ser på verden. Senere korrigerte Antonovsky (1987a) på teorien og hevdet at OAS er mer stabil hos de med høy OAS, sammenlignet med de med lav OAS. Ideen om at OAS er relativt stabil, men særlig hos de med høy OAS har blitt bekreftet i en rekke studier (Feldt, et al., 2000; Schnyder, et al., 2000; Hakanen, et al., 2007; Feldt, et al., 2011). Noen studier foreslår imidlertid at OAS under spesielle tilfeller kan endres i voksen alder, også hos de med høy OAS (Schnyder, et al., 2000; Feldt, Leskinen, Kinnunen, & Ruoppila, 2003; Feldt, et al., 2011). Endringer i livet og traumatiske opplevelser som følge av krig og flukt kan føre til en reduksjon i styrken av OAS (Ekblad & Wennström, 1997; Ebina & Yamazaki, 2008; Pham, Vinck, Kinkodi, & Weinstein, 2010). Studier viser imidlertid at flyktninger og krigsofre som har jobb å gå til og mottar en månedlig inntekt har en sterke opplevelse av sammenheng, sammenlignet med de uten jobb

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

og uten inntekt (Ebina & Yamazaki, 2008; Pham, et al., 2010). Den svenske psykologen Per Borgå (1993, i Berg 2010) mener at nettverk og sysselsetting burde legges til som to ytterligere komponenter som utgjør OAS. Det tyder på at arbeid er en svært viktig faktor for en sterk opplevelse av sammenheng i livet.

I lys av det salutogene rammeverket kan elementer ved tiltaket også predikere god helse videre i livet. Målsettingen om å få deltakere inn i jobber som matcher deres arbeidsinteresser er også viktig for OAS. For at arbeid skal være positivt for helse må arbeidet være forståelig, håndterbart og meningsfullt (Jenny, Bauer, Vinje, Vogt, & Torp, 2016). Ifølge Anotovsky (1987b, s. 157) bør arbeidsplassen underbygge følelsen av håndterbarhet, forståelighet og mening fordi det bygger en OAS hos de ansatte. Bauer og Jenny (2007) har foreslått konseptet *arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng* (Arbeids-OAS) som defineres som individets oppfattelse av håndterbarhet, forståelse og mening i sin jobbsituasjon (Vogt, Jenny, & Bauer, 2013). Mening er viktig fordi det utvikler jobbengasjement og skaper en drivkraft til å jobbe (Vinje, 2007; Vinje & Ausland, 2013).

6.2.2.2 Et nødvendig tilbud. Antonovsky (1996, s. 12) rakk aldri å fullføre litteraturen om spesifikke motstandsressurser, men la sterk vekt på nødvendigheten av tilbud som gir mulighet til selvforsørgelse. Det overnevnte indikerer at et IPS-tiltak kan ha en fordelaktig effekt på helse. Elementer ved tiltaket kan bidra til å øke opplevelsen av mening, håndterbarhet og forståelighet for flyktninger som søker jobb. Det kan også ha en positiv effekt i tiden etter man ha deltatt i tiltaket og fått arbeid. Opprettelsen av et slik tilbud i samfunnet som støtter OAS kan bidra til at flyktninger kan håndtere utfordringene de står overfor på en helsefremmende måte (Antonovsky, 1979; Eriksson & Lindström, 2007). Et IPS-tiltak er dessuten i tråd med de fremste prioriteringene til WHO (1986; 2009), som omhandler etablering av lokalmiljøer som kan forbedre helse i befolkningen. Antonovsky mente at slike tilbud ofte var et resultat av sjanse eller flaks, og er ikke tilgjengelige for alle som trenger hjelp (Mittelmark et al., 2016). Helsefremmende bør derfor ha som et mål å gjøre arbeidstiltak, basert på elementer som IPS-metodikken inkluderer, tilgjengelige for flyktninger i Norge. Det kan potensielt bidra til å redusere forekomsten av mentale lidelser i målgruppen.

6.3 Studiens begrensninger

Denne studien var underlagt en spesifikk tidsavgrensning som har dirigert hvilke valg jeg har tatt. På grunn av tiden vurderte jeg at åtte informanter fra tiltaket og ett intervju med jobbspesialister var tilstrekkelig. Det kan være at flere relevante opplysninger hadde kommet

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

frem ved gjennomføring av flere intervjuer. Denne studien representerer også et felt som er underforsket. Det er svært få studier som undersøker brukererfaringer knyttet til arbeidstiltak og IPS-metodikken har aldri blitt anvendt med denne målgruppen før. I tillegg er spesifikke motstandsressurser den komponenten som er minst forsket på og skrevet om i det salutogene rammeverket. Derfor er det problematisk å sammenligne funnene med andre studier for å vurdere påliteligheten (Dalen, 2011).

En annen mulig utfordring knyttet til datamaterialet er kjønnsfordelingen. Utvalget av deltakere bestod av syv menn og kun en kvinne. Den ene kvinnen jeg fikk mulighet til å intervju hadde svake norskkunnskaper, som begrenset kommunikasjonen vår. Det kan tenkes at verdifulle og opplysninger hadde kommet fram dersom vi fikk en mer utfyllende samtale og jeg hadde hatt et større utvalg av kvinner. Tatt i betraktning at det er en vanskelig målgruppe å rekruttere fra, er det en fare for at de som faktisk valgte å delta på intervjuene er en særlig motivert og ressurssterk gruppe. En av deltakerne fortalte at hen hadde vegret seg for å si ja til å delta fordi hen følte egne språkkunnskaper ikke var gode nok. Det kan hende at andre deltakere som hadde sterke meninger ikke svarte fordi de synes det var utfordrende å uttrykke seg på norsk. Språk er også en utfordring som kan ha implikasjoner for resultatene. Å uttrykke seg på et annet språk enn morsmål er trolig utfordrende. Noen av deltakerne hadde gode språkferdigheter, men det kan likevel ha oppstått misforståelser, eller at jeg som intervjuer har misforstått deres ytringer. Jeg vurdere muligheten for å bruke tolk slik at deltakerne fikk mulighet til å fortelle fritt uten å bli begrenset av språkvansker. Jeg valgte imidlertid å gjøre intervjuene slik at det ble en mest mulig naturlig stemning under intervjuet. Det kan tenkes at deltakere som ikke klarte å uttrykke seg så godt hadde fortalt mer om vi kunne snakket på morsmålet.

Funn i studien er basert på individuelle utsagn og opplevelser fra informantenes erfaringer med IPS-tiltaket. Når man arbeider med livshistorier innebærer det en mulighet for at deltakerne ikke oppgir sannferdige opplysninger (Øien, 2010; Malterud, 2012). Det er helt frivillig hvor mye man ønsker å dele og det førte til at noen delte mer av sine personlige opplevelser og følelser enn andre. Noen var også mer negative til tiltaket sammenlignet med andre. Det var særlig deltakerne som ikke hadde fått jobb. Det er muligheter for at deltakernes utsagn og positive eller negative innstilling til tiltaket skyldes om de har fått jobb eller ikke. Det er heller ikke å se bort ifra at de ikke forteller alt fordi de er redd det vil være konsekvenser, på tross av forsøk på å forsikre de om dette.

Denne studien er også avgrenset til deltakere og jobbspesialisters meninger knyttet til hvorvidt de opplever at et IPS-tiltak kan være fordelaktig for flyktninger. Det avdekker deres

erfaringer og opplevelser, men det representerer ikke nødvendigvis et helhetlig bilde. Hvorvidt tiltaket faktisk er fordelaktig må undersøkes gjennom effektevalueringer.

7.0 Avslutning

Formålet med denne studien var å undersøke om et IPS-tiltak kan være fordelaktig for sysselsettingen av flyktninger ved å utforske deltakere og jobbspesialisters meninger og erfaringer. Målet med studien har vært å rette fokus mot et alternativ til arbeidstiltakene som eksisterer per i dag. Det kan bidra til å gi mer kunnskap på et felt som det er et stort behov for mer opplysninger slik at man kan forbedre tilbudene til flyktninger. I dette kapittelet vil jeg oppsummere hvordan funnene har gitt svar på forskningsspørsmålene og veien videre.

7.1 Hovedfunn og konklusjon

Tiden etter flyktninger har kommet til Norge er avgjørende for utvikling av en rekke psykiske lidelser blant flyktninger. Sysselsetting er en forutsetning for integrering og selvforsørgelse, men reduserer også risikoen for psykiske lidelser i målgruppen. Derfor betegnes arbeid som en svært viktig determinant for helse. Problemet er at flyktninger sammenlignet med andre innvandrere og befolkningen for øvrig har lave sysselsetningsrater. Årsakene til dette er mange og sammensatte, men flyktninger opplever betydelige utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Funnt fra denne studien indikerer at tiltak basert på IPS-metodikken har gode forutsetninger for å effektivisere jobbsøket for flyktninger og sørge for at de kommer inn i en jobb som matcher deres interesse.

Gjennom analyse og arbeid med datamaterialet identifiserte jeg en rekke fordeler ved IPS for flyktninger. Jobbspesialistens rolle pekte seg ut som kilden til suksess. Begge informant-gruppene refererte til jobbspesialistene som en brobygger til arbeidslivet. De er en god referanse for deltakeren og formidler arbeidsgivere og formidler finner ikke bare en jobb, men forbereder deltakerne på norsk arbeidsliv og driver informasjons- og holdningsarbeid ut mot arbeidslivet. Studien belyste imidlertid også enkelte utfordringer for implementering gjennom variasjon i ledelsesforankring og begrensninger som følge av lovreguleringer. Det viser seg gjennom enkelte svakheter som lite oppfølging og manglende jobbmatch for noen av deltakerne. På en annen side har målgruppen andre behov og begrenses av andre faktorer, sammenlignet med den opprinnelige målgruppen. Derfor er det trolig et behov for en tilrettelegging av tilbudet gjennom kurs og samarbeid med andre instanser i NAV dersom tiltaket skal ha maksimal effekt.

Funnene støtter tidligere forskning som hevder at flyktninger ønsker og trenger individuell oppfølging og tilpasning basert på sine behov og preferanser. Målgruppen er

motivert for å arbeide, men skiller seg fra andre grupper med bistandsbehov, ved eksempelvis språkvansker, manglende sosial integrering og kompetanse. En IPS-basert tilnærming til sysselsetting av flyktninger er også gunstig for arbeidsgivere da arbeidsgivere anser ansettelse av flyktninger som en risiko da det er forbundet med usikkerhet om deltakernes evner. Med jobbspesialisten som brobygger blir søkeprosessen og ansettelse enklere og mer effektiv for både flyktninger som arbeidssøkere og for arbeidsgiverne.

7.2 Implikasjoner for helsefremmende arbeid

Verdens helseorganisasjon etterspør gode strukturer i samfunnet som bidrar til å fremme befolkninger og individers helse (WHO, 1986; 2009). Flyktninger er en gruppe i befolkningen som er særlig utsatt for å utvikle psykiske lidelser, men ved å arbeide kan denne risikoen reduseres betydelig. Tilbudet til arbeidsledige flyktninger per i dag ser ikke ut til å virke til sin hensikt og mange flyktninger forblir utenfor arbeidslivet. Sett ut ifra resultatene fra denne studien, har et arbeidstiltak basert på IPS-metodikken en rekke elementer som kan virke helsefremmende for deltakerne. I lys av det salutogene rammeverket ser det ut til at jobbspesialisten kan bidra til å jobbsøket mer forståelig og håndterbart. Det styrker evnen til å kontrollere situasjonen de er i og har en positiv effekt for helse. Det kan også ha positive effekter for deltakernes psykiske helse i etterkant av tiltaket ved at deltakerne blir sysselsatt i en jobb som matcher med deres interesser. Den positive effekten forutsetter imidlertid at jobbspesialisten har mulighet til å gi tilstrekkelig praktisk hjelp og emosjonell støtte til hver enkelt deltaker.

7.3 Veien videre

Denne studien er et bidrag til økt forståelse for hvordan man kan integrere flyktninger i norsk arbeidsliv. Det er sparsomt med studier som sier noe om hvordan vi kan øke overgangen til arbeid for flyktninger. Informant-gruppene demonstrerer viktigheten av å legge til rette for tett oppfølging av deltakeren og arbeidsgiver, og matche deltakere arbeidsplasser som svarer til deres preferanser. Det er gunstig for deltakerne, men også for arbeidsgivere. Videre er funnene et nyttig bidrag til kunnskapsbasen for hvordan man kan tilrettelegge for god helse blant flyktninger. Studien er i tråd med de viktigste retningslinjene for helsefremmende arbeid ved å representere en struktur i samfunnet som kan bidra til å fremme helse blant flyktninger. Tiltak som kan bidra til å øke sysselsetting burde være tilgjengelig for alle som trenger det (Antonovsky, 1979). Det er særlig viktig for flyktninger, som i utgangspunktet er sårbare å utvikle mentale lidelser.

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

Samtidig viser funnene at det er enkelte utfordringer som vanskeliggjør implementeringen av et rendyrket IPS-tiltak for denne målgruppen. Det tyder på at det er nødvendig med en tilpasning for å samsvare med det norske systemet og flyktningers behov. På en annen side, er det første gangen IPS-metodikken anvendes med flyktninger som målgruppe, både nasjonalt og internasjonalt. Derfor er det lite grunnlag for å sammenligne funnene mine med andre studier. Det er heller ingen tiltak eller studier som tilsier hva som er den rette måten å utføre dette tiltaket med flyktninger som målgruppe i Norge. Det fordrer nødvendigheten for flere utprøvinger med IPS, med flyktninger som målgruppe. Grunnet en minoritet av kvinner i denne studien, kan det være særlig nyttig å utforske flere kvinnelige IPS-deltakere og deres opplevelser.

Selv om funnene fra denne studien ikke kan generaliseres kan de være med på å rette fokus mot deltakere og jobbspesialister erfaringer og bidra til å gi de en stemme. Det gir studien en særlig viktig egenverdi. Med det sagt, svarer denne studien svarer til etterspørselen fra politisk hold om mer kunnskap om arbeidstiltak for flyktninger. Det bidrar ytterligere til det overordnede målet til den norske regjeringen om å øke overgangen til arbeid for flyktninger. Studien er også et kunnskapsbidrag til forståelsen for flyktningers behov knyttet til søkeprosessen. Informantene ønsket nettopp at deres opplevelser og meninger skulle bringes videre og utgjøre en forskjell for flyktninger som kommer etter dem. Noen må bane vei for at andre skal få det bedre. Som en av jobbspesialistene så fint sa:

«Flyktninger trenger en mulighet. Når en flyktning har fått den muligheten, da har vi gjort mye for de andre der ute».

Referanser

- Acocella, I. (2012). The focus groups in social research: advantages and disadvantages. *Qual Quant* (46), ss. 1125-1136. DOI: 10.1007/s11135-011-9600-4
- Allen, J., Balfour, R., Bell, R., & Marmot, M. (2014). Social determinants of mental health. *Int Rev Psychiatry*, 26(4), ss. 392-407. DOI: 10.3109/09540261.2014.928270
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987a). *Unravelling the Mystery of Health*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (1987b). Health promotiiong factors at work: the sense of coherence. I C. C. L., K. R., & M. El-Batawi, *Psychosocial factors at work and their relation to health* (ss. 153-167). Geneva: WHO.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health promotion international*, 11(1), ss. 11-18. DOI: 10.1093/heapro/11.1.11
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium. Den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2017). *Flere med psykiske helseproblemer skal få jobbhjelp (pressemelding)*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/flere-med-psykiske-helseproblemer-skal-fa-jobbhjelp/id2574912/>
- Arbeids- og velferdsdirektoratet. (2017). *Årsrapport 2017*. (NAV, årsrapport 2017). Hentet fra https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/om-nav/a%CC%8Aarsrapport/tidligere-arsrapporter-fra-nav/_/attachment/download/b91888db-c0db-4eb9-8826-c44ea452f7e0:99856b3b28bc039605a234eff9854eb191f253b8/arsrapport-2017.pdf
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative reseach. *Qualitative reseach*, 1(3), ss. 385-405. DOI: 10.1177/146879410100100307
- The Commison on Social Determinants of Health (CSDH). (2007). *Achieving Health Equity: From Root Causes to Fair Outcomes: Interim Statement*. Hentet fra https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/69670/interim_statement_eng.pdf;jsessionid=5B1485DD899D7557F59A8DA610222520?sequence=1
- Åslund, O., & Johansen, P. (2011). Virtues of SIN: Can Intensified Public Effort Help Disadvantaged Immigrants? *Evaluation Review*, 35(4), ss. 399-427. DOI: 10.1177/0193841X11419282
- Bauer, G. F., & Jenny, G. J. (2007). Development, implementation and dissemination of occupational health management (OHM): Putting salutogenesis into practice. I J.

- Houdmont, & S. McIntyre, *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice* (ss. 219-250). Castelo da Maia: ISMAI.
- Becker, D. R., & Drake, R. E. (2003). *A working life for people with severe mental illness*. New York: Oxford University Press.
- Becker, D. R., Drake, R. E., Farabaugh, A., & Bond, G. R. (1996). Job preferences of clients with severe psychiatric disorders participating in supported employment programs. *Psychiatric Services*, 47(11), ss. 1223-1226. DOI: 10.1176/ps.47.11.1223.
- Becker, D. R., Smith, J., Tanzman, B., Drake, R. E., & Tremblay, T. (2001). Fidelity of supported employment programs and employment outcomes. *Psychiatric Services*, 52(6), ss. 834-836. DOI: 10.1176/appi.ps.52.6.834.
- Becker, D. R., Swanson, S., Reese, S. L., Bond, G. R., & McLeman, B. M. (2015). *Supported employment fidelity review manual* (3. utgave. utg.). Lebanon, NH: Dartmouth Psychiatric Research Center.
- Becker, D. R., Xie, H., McHugo, G. J., Halliday, J., & Martinez, R. A. (2006). What predicts supported employment program outcomes? *Community Mental Health Journal*, 42(3), ss. 303-313. DOI: 10.1007/s10597-006-9037-8.
- Bejerholm, U., Areberg, C., Hofgren, C., Sandlund, M., & Rinaldi, M. (2014). Individual Placement and Support in Sweden - A randomized controlled trial. *Nordic Journal of Psychiatry*, 69(1), ss. 57-66. DOI: 10.3109/08039488.2014.929739.
- Bejerholm, U., Larsson, M. E., & Johanson, S. (2017). Supported employment adapted for people with affective disorders - A randomized controlled trial. *Journal of affective disorders*, 207, ss. 212-220. DOI: 10.1016/j.jad.2016.08.028.
- Berg, B. (2010). *Fra flukt til mottak. Ventetid og usikkerhet. Eksilets stoppesteder. Fra flukt og asyl til integrering og transnasjonale liv* (Doktoravhandling, NTNU). Hentet fra <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/267700>.
- Birkelund, G. E., Rogstad, J., Heggebø, K., Mogstad, T., & Bjelland, H. F. (2014). Diskriminering i arbeidslivet: resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk Tidsskrift*, 22(4), ss. 352-382.
- Birman, D. (2005). Ethical Issues in Research With Immigrants and Refugees. I J. Trimble, & C. Fisher, *Handbook of ethical research with ethnocultural populations and communities* (ss. 155-177). Sage.
- Birman, D., & Tran, N. (2008). Psychological distress and adjustment of Vietnamese refugees in the United States: Association with pre- and postmigration factors. *American Journal of Orthopsychiatry*, 78, ss. 109-120. DOI: 10.1037/0002-9432.78.1.109

- Bjerck, M., Røhnebæk, M., Eida, T. H., & Andersen, T. (2018). *Motivasjon og hindre for inkludering av flyktninger*. (ØF-rapport 02/2018). Hentet fra https://www.ostforsk.no/wpcontent/uploads/2018/04/201802_Motivasjon_og_hindre_for_inkludering_av_flyktninger.pdf
- Blank, A., Harries, P., & Reynolds, F. (2011). Mental health service users' perspectives of work: a review of the literature. *British Journal of Occupational Therapy*, 74(4), ss. 191-199. DOI: 10.4276/030802211X13021048723336
- Bogic, M., Ajdukovic, D., Bremner, S., & Franciskovic, T. (2012). Factors associated with mental disorders in long-settled War Refugees: Refugees from the former Yugoslavia in Germany, Italy and the UK. *British Journal of Psychiatry*, 200(3), ss. 216-223. DOI: 10.1192/bjp.bp.110.084764.
- Bond, G. R., & Drake, R. E. (2012). Making the case for IPS Supported Employment. *Adm Policy Ment Health*, 41(1), ss. 3-7. DOI: 10.1007/s10488-012-0444-6.
- Bond, G. R., Becker, D. R., & Drake, R. E. (2011). Measurement of Fidelity of Implementation of Evidence-Based Practices: Case Example of the IPS Fidelity Scale. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 18(1), ss. 126-141. DOI: 10.1111/j.1468-2850.2011.01244.x
- Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., & Vogler, K. M. (1997). A Fidelity Scale for the Individual Placement and Support Model of Supported Employment. *Rehabilitation counseling bulletin*, 40(4), ss. 265-284.
- Bond, G. R., Drake, R. E., & Pogue, J. A. (2019). Expanding individual placement and support to populations with conditions and disorders other than serious mental illness. *Psychiatric services*, 70(6), ss. 488-498. DOI: 10.1176/appi.ps.201800464
- Bond, G. R., Evans, L., Salyers, M. P., Williams, J., & Kim, H. W. (2000). Measurement of fidelity in psychiatric rehabilitation. *Mental health services research*, 2, ss. 75-87. DOI: 10.1023/A:1010153020697
- Bond, G. R., Resnick, S. G., Drake, R. E., Xie, H., McHugo, G. J., & Bebout, R. R. (2001). Does competitive employment improve nonvocational outcomes for people with severe mental illness? *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 69(3), ss. 489-501. DOI: 10.1037/0022-006X.69.3.489
- Bond, G. R., Kim, S. J., Becker, D. R., Swanson, S. J., Drake, R. E., Krzos, I. M., Fraser, V. V., O'Neill, S., Frounfelker, R. L. (2015). A controlled trial of supported employment for people with severe mental illness and justice involvement. *Psychiatric Services*, 66(10), ss. 1027-1034. DOI: 10.1176/appi.ps.201400510.

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

- Bond, G. R., Xie, H., & Drake, R. E. (2007). Can SSDI and SSI beneficiaries with mental illness benefit from evidence based supported employment? *Psychiatric Services*, 58(11), ss. 1412-1420.
DOI: 10.1176/ps.2007.58.11.1412.
- Bond, G., Drake, R., & Becker, D. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry*, 11(1), ss. 32-39. DOI: 10.1016/j.wpsyc.2012.01.005
- Bonflis, I. S., Hansen, H., Dalum, H. S., & Eploy, L. F. (2016). Implementation of the individual placement and support approach - facilitators and barriers. *Scandinavian journal of disability research*, 19(31), ss. 318-333.
DOI: 10.1080/15017419.2016.1222306
- Bordens, K. S., & Abbott, B. B. (2014). *Research design and methods: A process approach* (9. utgave). New York: McGraw-Hill Education.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks, CA: Sage .
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2016). Flyktninger på det norske arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(3), ss. 185-207.
DOI: 10.18261/issn.1504-7989-2016-03-01
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2017). Immigration labor marked integration across admission classes. *Nordic economic policy review*, ss. 17-54. Hentet fra http://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/2017/Formatert/ImmigrantLabor_Nordic_Economic_Policy_Review.pdf
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), ss. 77-101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: a practical guide for beginners*. London: SAGE Publications.
- Brees, I. (2010). Refugees and transnationalism on the Thai-burmese border. *Global networks*, 10(2), ss. 282-299. DOI: 10.1111/j.1471-0374.2010.00286.x
- Brekke, J. P., Fladmoe, A., Lidén, H., & Orupabo, J. (2020). *Etnisk og reiligøst mangfold i arbeidslivet. Holdninger, erfaringer, diskriminering og praksis*. (Rapport 2020:3). Hentet fra https://bufdir.no/globalassets/global/nbbf/minoriteter/etnisk_og_religiost_mangfold_i_arbeidslivet_holdninger_erfaringer_diskriminering_og_praksis.pdf

- Burns, T., Yeeles, K., Langford, O., Montes, M., Burgess, J., & Anderson, C. (2015). A randomised controlled trial of time-limited individual placement and support: IPS-LITE trial. *British Journal of Psychiatry* 207(4), ss. 351-356.
DOI: 10.1192/bjp.bp.114.152082
- Chen, C., Smith, P., & Mustard, C. (2010). The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethn Health*, 15(6), ss. 601-619. DOI: 10.1080/13557858.2010.502591.
- Coffey, G. J., Kaplan, I., Sampson, R. C., & Tucci, M. M. (2010). The meaning and mental health consequences of long-term immigration detention for people seeking asylum. *Soc Sci Med*, 70(12), ss. 2070-2079. DOI: 10.1016/j.socscimed.2010.02.042.
- Correa-Velez, I., Gifford, S. M., & McMichael, C. (2015). The persistence of predictors of wellbeing among refugee youth eight years after resettlement in Melbourne, Australia. *Social Science & Medicine*, 142, ss. 163-168. DOI: 10.1016/j.socscimed.2015.08.017.
- Corrigan, P. W., & McCracken, S. G. (2005). Place first, then train: an alternative to the medical model of psychiatric rehabilitation. *Social work*, 50(1), ss. 31-39.
DOI: 10.1093/sw/50.1.31.
- Creswell, J. W., & Creswell, D. J. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (5.utgave). Thousand Oaks, California: SAGE.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5. utgave). California: SAGE Publications.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode: En kvalitativ tilnærming* (2. utgave). Oslo: Universitetsforlaget.
- Dalgard, O. S., & Thapa, S. B. (2007). Immigration social integration and mental health in Norway, with focus on gender differences. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 3(24), ss. 1-10. DOI: 10.1186/1745-0179-3-24.
- Davidson, G. R., Murray, K. E., & Schweitzer, R. (2008). Review of Refugee Mental Health and Wellbeing: Australian Perspectives. *Australian Psychologist*, 43(3), ss. 160-174.
DOI: 10.1080/00050060802163041
- Davis, L. L., Pilkinton, P., Poddar, S., Blansett, C., Toscano, R., & Parker, P. E. (2014). Impact of social challenges on gaining employment for veterans with posttraumatic stress disorder: an exploratory moderator analysis. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), ss. 107-109. DOI: 10.1037/prj0000058.

- Dawson, S., Muller, J., Renigers, V., Varona, L., & Kernot, J. (2020). Consumer, health professional and employment specialists experiences of an individual placement and support programme. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, ss. 1-13.
DOI: 10.1080/11038128.2020.1714719.
- Debring, C. E., Bell, M., Campinell, E. A., Fraser, R., Malec, J., Penk, W., & Pruitt-Stephens, L. (2012). Vocational services reseach: Recommendations for next stage of work. *Journal of rehabilitation reseach and development*, 49(1), ss. 101-119.
DOI: 10.1682/jrrd.2010.06.0105
- Dewa, C. S., Loong, D., Trojanowski, L., & Bonato, S. (2018). The effectiveness of augmented versus standard individual placement and support programs in terms of employment: a systemaic literature review. *J Ment Health*, 27(2), ss. 174-183.
DOI: 10.1080/09638237.2017.1322180.
- Dhalimi, A., Wright, A., Michelle, Y., Jolin, J., Hikmet, A., & Bengt, B. (2018). Perception of discrimination in employment and health in refugees and immigrants. *Stigma and Health*, 3(4), ss. 325-329. DOI: 10.1037/sah0000068.
- Diskrimineringsloven. (2005). *Love om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (LOV-2005-06-03-33)*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2005-06-03-33>
- Djuve, A. B. (2008). Nordiske erfaringer med arbeidsmarkedstiltak for innvandrere. *Søkelys på arbeidslivet*, 1, ss. 85-98.
- Djuve, A. B., & Tronstad, K. R. (2011). *Innvandrere i praksis. Om likeverdig tjenestetilbud i NAV*. (Fafo-rapport 2011:07). Hentet fra <https://evalueringsportalen.no/evaluering/innvandrere-i-praksis-om-likeverdig-tjenestetilbud-i-nav/Innvandrere%20i%20praksis%20-%20Fafo.pdf/@@inline>
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., & Hagelund, A. (2011). *Kvinner i kvalifisering*. (Fafo-rapport 2011:02). Hentet https://fafo.no/media/com_netsukii/20193.pdf
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., Sterri, E. B., & Bråten, B. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker - for hvem? (Fafo-Rapport 2017:31)*. Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2017/20639.pdf>
- Djuve, A. B., Sandbæk, M. L., & Lunde, H. (2011). *Fra sosialhjelp til lønnet kvalifisering*. (Fafo-rapport 364). Hentet fra https://www.fafo.no/media/com_netsukii/364.pdf
- Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). *Individual placement and support: An evidence-based approach to supported employment*. NY: Oxford University Press

- Drake, R. E., Bond, G. R., & Rapp, C. (2006). Explaining the variance within supported employment programmes: comments on: "what predicts supported employment outcomes?". *Community Mental Health Journal, 42*(3), ss. 315-318.
DOI: 10.1007/s10597-006-9038-7
- Drebing, C. E., Van Ormer, E. A., Krebs, C., Rosenheck, R., Rounsaville, B., Herz, L., & Penk, W. (2005). The impact of enhanced incentives on vocational rehabilitation outcomes for dually diagnosed veterans. *Journal of applied behavior analysis, 38*(8), ss. 359-372. DOI: 10.1901/jaba.2005.100-03
- Ebina, R., & Yamazaki, Y. (2008). Sense of coherence and coping in adolescents directly affected by the 1991-5 war in Croatia. *Promtion & Education, 15*(4), ss. 5-10.
DOI: 10.1177/1025382308097692
- Ekblad, S., & Wennström, C. (1997). Relationship between traumatic life events, symptoms of Sense of Coherence subscale meaningfulness in a group of refugee and immigrant patients referred to a psychiatric outpatient clinic in Stockholm. *Scandinavian Journal of Social Welfare, 6*(4), ss. 279-285. DOI: 10.1111/j.1468-2397.1997.tb00199.x
- Ekhaugen, T. (2008). *On the fringes of the labour market: three essays on employment and social security*. (Doktoravhandling, Universitetet i Oslo).
- Engebretsen, L. S., Salvanes, K. G., & Vassengen, J. F. (2012). Midlertidige stillinger - et springbrett til permanente stillinger? *Økonomiske analyser, 5*, ss. 33-37. Hentet fra https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/oa_201205/engebretsen.pdf
- Erdal, M. B., & Oeppen, C. (2013). Migrants Balancing Acts: Understanding the Interactions between integration and transnationalism. *Journal of ethnic and migration studies, 39*(6), ss. 867-884. DOI: 10.1080/1369183X.2013.765647
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *J Epidemiol Community Health, 60*(5), ss. 376-381. DOI: 10.1136/jech.2005.041616
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2007). Antonovsky's Sense of Coherence Scale and the relation with quality of life: A systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health, 61*(11), ss. 938-944. DOI: 10.1136/jech.2006.056028
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2008). A salutogenic interpretation of the Ottawa Charter. *Health Promotion Int, 23*(2), ss. 190-199. DOI: 10.1093/heapro/dan014.
- EUSE. (2010). *European Union of Supported Employment Toolkit*. Hentet fra <http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>

- Everett, E. L., & Furseth, I. (2012). *Masteroppgaven. Hvordan begynne - og fullføre*. (2.utgave). Oslo: Universitetsforlaget.
- Fangen, K., & Paasche, E. (2012). Young adults of ethnic minority background on the Norwegian labour market: The interactional co-construction of exclusion by employers and costumers. *Ethnicities*, 13(5), ss. 607-624.
DOI: 10.1177/1468796812467957
- Feldt, T., Leskinen, E., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). Longitudinal factor analysis models in the assesment of the stability of sense of coherence. *Personality and Individual Differences*, 28(2), ss. 239-257. DOI: 10.1016/S0191-8869(99)00094-X
- Feldt, T., Leskinen, E., Kinnunen, U., & Ruoppila, I. (2003). The stability of sense of coherence: comparing two age groups in a 5-year follow-up study. *Personality and Individual Differences*, 35(5), ss. 1151-1165. DOI: 10.1016/S0191-8869(02)00325-2
- Feldt, T., Leskinen, E., Koskenvuo, M., Suominen, S., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2011). Development of sense of coherence in adulthood: a person-centered approach. The population-based HeSSup cohort study. *Quality of Life Research*, 20(1), ss. 69-79.
DOI: 10.1007/s11136-010-9720-7.
- Finansdepartementet. (2018). *Muligheter for alle. Fordeling og sosial bærekraft (Meld. St. Nr. 13 (2018-2019))*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/472d31ff815d4ce7909f5593bf7d79b8/no/pdfs/stm201820190013000dddpdfs.pdf>
- Flensburg-Madsen, T., Ventegodt, S., & Merrick, J. (2005). Sense of coherence and physical health. A review of previous findings. *TheScientificWorldJournal*, 5, ss. 665-573.
DOI: 10.1100/tsw.2005.85
- Flint, E., Bartley, M., Shelton, N., & Sacker, A. (2013). Do labour market status transitions predict changes in psychological well-being? *Journal of Epidemiology Community Health*, 67(9), ss. 796-802. DOI: doi: 10.1136/jech-2013-202425.
- FN. (2019, Juni 21). *Flyktninger*. Hentet fra <https://www.fn.no/Tema/Flyktninger>
- Fossland, T., & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19, 131-152.
- Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2019). Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. *PLoS ONE*, 14(2), 1-26. DOI: 10.1371/journal.pone.0212208.
- Friberg, J. H., & Elgvin, O. (2016). Når velferdsstaten bryter tillitten ned: Somaliske innvandrere i møte med NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(3), ss. 257-284.
DOI: 10.18261/issn.1504-291X-2016-03-02

- Friberg, J., & Midtbøen, A. (2017). Ethnicity as skill: Immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(9), ss. 1463-1478. DOI: 10.1080/1369183X.2017.1388160
- Frounfelker, R., Teachout, A., Bond, G. R., & Drake, R. E. (2011). Criminal justice involvement of individuals with severe mental illness and supported employment outcomes. *Community mental health journal*, 47(6), ss. 737-741. DOI: 10.1007/s10597-010-9345-x.
- Fyhn, T., Ludvigsen, K., Reme, S. E., & Schaafsma, F. (2020). A structured mixed method process evaluation of a randomized controlled trial of Individual Placement and Support (IPS). *Upublisert manuskript*.
- Gammelgaard, I., Christensen, T. N., Eplov, L. F., Jensen, S. B., Stenager, E., & Petersen, K. S. (2017). "I have potential": Experiences of recovery in the individual placement and support intervention. *International J Soc Psychiatry*, 63(5), ss. 400-406. DOI: 10.1177/0020764017708801.
- Gibbs, G. R. (2007). Analytic Quality and Ethics E-bok . I G. R. Gibbs *Analyzing qualitative data* (ss. 90-104). London: SAGE Publications.
- Glover, C. M., & Frounfelker, R. (2011a). Competencies of more and less successful employment specialist. *Community Mental Health Journal*, 49(3), ss. 311-316. DOI: 10.1007/s10597-011-9471-0.
- Glover, C. M., & Frounfelker, R. (2011b). Competencies of employment specialists for effective job development. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 14(3), ss. 198-211. DOI: 10.1007/s10597-011-9471-0.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Applied Psychology*, 93(1), ss. 48-58. DOI: 10.1037/0021-9010.93.1.48
- Green, J., & Thorogood, N. (2018). *Qualitative methods for health research* (4. utgave. utg.). London: SAGE Publications.
- Green, J., Tones, K., Cross, R., & Woodall, J. (2015). *Health promotion. Planning and strategies* (3. utgave). London: SAGE Publications.
- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquires. *Educational communication and technology journal*, 29(2), ss. 75-91.
- Gurses, A. P., Marsteller, J. A., Xiao, Y., Owens, S., & Pronovost, P. J. (2010). Using interdisciplinary approach to identify factors that affect clinicians' compliance with evidence-based guidelines. *Critical care medicine*, 38(8), ss. 282-291.

DOI: 10.1097/CCM.0b013e3181e69e02

Hakanen, J. J., Feldt, T., & Leskinen, E. (2007). Change and stability of sense of coherence in adulthood: longitudinal evidence from the Healthy Child study. *Journal of research in personality, 41*(3), ss. 602-617. DOI: 10.1016/j.jrp.2006.07.001

Halkier, B. (2008). *Fokusgrupper* (2. utgave). Fredriksberg: Forlaget Samfundslitteratur.

Hampson, M. E., Hicks, R. E., & Watt, B. D. (2015). Exploring the effectiveness of motivational interviewing in re-engaging people diagnosed with severe psychiatric conditions in work, study or community participation. *American Journal of psychiatric rehabilitation, 18*(3), ss. 265-279. DOI: 10.1080/15487768.2014.954158

Hansson, H., Andersson, M., & Beierholm, U. (2011). Barriers in implementation of evidence-based practice: Supported employment in Swedish context. *Journal of Health Organization and Management, 25*(3), ss. 332-345.

DOI: 10.1108/14777261111143563

Hardoy, I., & Schøne, P. (2011). Returns to pre-immigration education for non-western immigrants: Why so low? *Education Economics, 22*(1), ss. 1-25.

DOI: 10.1080/09645292.2010.511846

Hardoy, I., & Schøne, P. (2014). Returns to pre-immigration education for non-western immigrants. Why so low? *Educational Economics, 22*(1), ss. 48-72.

DOI: 10.1080/09645292.2010.511846

Hardoy, I., & Zhang, T. (2010). Innvandrere i arbeid: hjelper arbeidsmarkedstiltak? *Søkelys på arbeidslivet, 27*(4), ss. 343-363. Hentet fra <https://www.idunn.no/spa/2010/04/art06>

Hardoy, I., & Zhang, T. (2019). Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet, 36*(1), ss. 55-78. DOI: 10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-04

Hernes, V., & Tronstad, K. R. (2014). *Komparativ analyse av introduksjonsprogram i Norge, Sverige og Danmark* (NBIR-rapport 2014:19). Hentet fra

<https://www.imdi.no/contentassets/f660656dbb3444f8b02189009c6948a5/rapport-2014.-komparativ-analyse-av-introduksjonsprogram-i-norge-sverige-og-danmark>

Hocking, D. C., Kennedy, G. A., & Sundram, S. (2015). Mental Disorders in Asylum Seekers. The Role of the Refugee Determination Process and Employment. *The Journal of Nervous and Mental Disease, 203*(1), ss. 28-32.

DOI: 10.1097/NMD.0000000000000230.

Homan, K. J., & Boyatzis, C. J. (2010). Religiosity, meaning, and health behavior in older adults. *International Journal for the Psychology of Religion, 203*(3), ss. 173-186.

DOI: 10.1080/10508619.2010.481225

- Hoverak, J. G., Bye, H. H., Sandal, G. M., & Pallesen, S. (2013). Managers' Evaluations of Immigrant Job Applicants: the influence of acculturation Strategy on Perceived Person-Organization Fit (P-O Fit) and Hiring Outcome. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(1), ss. 46-60. DOI: 10.1177/0022022111430256
- IMDi. (2019a). *Innvandrerbefolkningne i Norge*. Hentet fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet: https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/innvandrere-og-integrering/innvandrerbefolkningen-i-norge/#ssb_flyktning
- Inge, K., Grahama, C. W., Brooks-Lane, N., Wehmanc, P., & Griffind, C. (2018). Defining customized employment as an evidence-based practice: The result of a focus group study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(2), ss. 155-166. DOI: 10.3233/JVR-180928
- Ingierd, H., & Fossheim, H. J. (2015). *Etniske grupper*. Hentet fra <https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Forskning-pa-bestemtegrupper/Etniske-grupper/>
- Introduksjonsloven. (2003). *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (LOV-2020-04-24-35)*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80>
- Jakobsen, M., Demott, M. A., & Heir, T. (2014). Prevalence of psychiatric disorders among unaccompanied asylum-seeking adolescents in Norway. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 10, ss. 53-58. DOI: 10.2174/1745017901410010053.
- Jenny, G. J., Bauer, G. F., Vinje, H. F., Vogt, K., & Torp, S. (2016). The Application of Salutogenesis to Work E-bok . I M. B., Mittelmark, S. S., M., Eriksson, G. F., Bauer, J. M., Pelikan, B., Lindström, G. A., Espnes. *The handbook of salutogenesis* .
- Joffe, H., & Yardley, L. (2004). Content and thematic analysis. I D. F., Marks & L., Yardley *Research methods for clinical and health psychology* (ss. 56-68). London: SAGE Publications.
- Johnson, R. L., Floyd, M., Pilling, D., Boyce, M. J., Groce, B., Secker, J., . . . Slade, J. (2009). Service users' perspectives of the effective ingredients in supported employment. *Journal of mental health*, 2(18), ss. 121-128. DOI: 10.1080/09638230701879151
- Joona, P. A., & Nekby, L. (2012). Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment. *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(2), ss. 575-600. DOI: 10.1111/j.1467-9442.2011.01692.x
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2015). *Fra mottak til arbeidsliv - en effektiv integreringspolitikk (St.meld. nr. 30 (2015-2016))*. Hentet fra

- <https://www.regjeringen.no/contentassets/6676aece374348ee805e9fc5f60b6158/no/pdfs/stm201520160030000dddpdfs.pdf>
- Justisdepartementet. (2016). *Rundskriv til lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)*.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kim, J. S., Bond, G. R., Becker, D. R., Swanson, S. J., & Langfitt-Reese, S. (2015). Predictive validity of the Individual Placement and Support fidelity scale (IPS-25): A replication study. *Journal of Vocational Rehabilitation, 43*(3), ss. 209-216.
DOI: 10.3233/JVR-150770
- Kim, T. J., & von dem Knesenbeck, O. (2015). Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. *BMC Public Health, 15*(985), ss. 1-9.
DOI: 10.1186/s12889-015-2313-1.
- Korstjens, I., & Moser, A. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice, 24*(1), ss. 120-124. DOI: 10.1080/13814788.2017.1375092.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2000). *Focus groups: a practical guide for applied research*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Kunnskapsdepartementet. (2018). *Integrering gjennom kunnskap. Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/710bc325b9fb4b85b29d0c01b6b6d8f1/regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf>
- Kvale, S. (1996). *Interviews: an introduction to qualitative research interviewing*. California: SAGE Publications.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (Vol. 3.utg). Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Kvinge, T., & Djuve, A. (2006). *Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere. Hvem deltar, og hvordan er sysselsettingseffektene?* (Fafo-rapport, 2006:517). Hentet fra <https://evalueringsportalen.no/evaluering/bruk-av-arbeidsmarkedstiltak-for-ikke-vestlige-innvandrere-hvem-deltar%252C-og-hvordan-er-sysselsettingseffektene/Bruk%20av%20arbeidsmarkedstiltak%20for%20ikke-vestlige%20innvandrere.pdf/@@inline>

- Lapadat, J. C. (2010). Thematic Analysis E-bok . I A. J. Mills, G. Durepos, & E. Wiebe (Red.) *Encyclopedia of Case Study Research* (ss. 926-927). Hentet fra <http://methods.sagepub.com/reference/encyc-of-case-study-research/n342.xml>
- Li, S. S., Liddell, B. J., & Nickerson, A. (2016). The Relationship Between Post-Migration Stress and Psychological Disorders in Refugees and Asylum Seekers. *Current Psychiatry Reports, 18*(82), ss. 1-9. DOI: 10.1007/s11920-016-0723-0.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. California: SAGE Publications.
- Lindley, A. (2009). The Early-Morning Phonecall: Remittances from a Refugee Dispora Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 35*(8), ss. 1315-1334. DOI: 10.1080/13691830903123112
- Lindmark, U., Hakeberg, M., & Hugoson, A. (2011). Sense of coherence and its relationship with oral health related behaviour and knowledge of attitudes towards oral health. *Community Dentistry and Oral Epidemiology, 39*(6), ss. 542-553. DOI: 10.1111/j.1600-0528.2011.00627.x.
- Lindström, B., & Eriksson, M. (2010). A Salutogenic Approach to Tackling Health Inequalities E-bok . I A. Morgan, M, Davies, E. Ziglio, *Health Assts in a Global Context* (ss. 17-39). Hentet fra https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4419-5921-8_2
- Lindström, B., & Eriksson, M. (2010). *The hitchhiker´s guide to salutogenesis. Salutogenic pathways to health promotion*. Helsinki: Folkhälsan.
- Lindström, B., & Eriksson, M. (2015). *Haikerens guide til salutogenese: helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Linnan, L., & Steckler, A. (2002). *Process Evaluation for Public Health Interventions and Research*. Jossey-Bass
- Linnemørken, L. T., Sveinsdottir, V., Knutzen, T., Rødevand, L., Hernaes, K. H., & Reme, S. E. (2018). Protocol for the individual placement and support (IPS) in Pain Trial: A randomized controlled trial investigating the effectiveness of IPS-patients with chronic pain. *BMC Musculoskelet Disord, 19*(47), ss. 1-8. DOI: 10.1186/s12891-018-1962-5.
- Li-Tsang, C. W., Li, E. J., Lam, C. S., Hui, K. Y., & Chan, C. C. (2008). The effect of a job placement and support program for workers with musculoskeletal injuries: a randomized control trial (RCT) study. *Journal of Occupational Rehabilitation, 18*(3), ss. 299-306. DOI: 10.1007/s10926-008-9138-z.
- Luhmann, M., Hofmann, W., & Eid, M. (2012). Subjective well-being and adaption to life events: a meta analysis. *J Pers Soc Psychol, 102*(3), ss. 592-615.

DOI: 10.1037/a0025948.

- Lunde, H., & Rogstad, J. (2016). Kunnskapsstatus om godkjenning av utenlandsk kompetanse og kunnskapsstatus om diskriminering i arbeidslivet. (Fafø-notat 2016:05). Hentet fra <https://www.fafø.no/images/pub/2016/10229.pdf>
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358(9280), ss. 483-488. DOI: 10.1016/S0140-6736(01)05627-6.
- Malterud, K. (2012). *Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mandal, R., Midtgård, T., & Mordal, S. (2019). *Arbeidsinkludering. Med arbeidsgiverne på laget*. (Sintef rapport 2019:0060). Hentet fra <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-digital/helse/arbeidsinkludering---med-arbeidsgiveren-pa-laget.-rapport.pdf>
- Marshall, C., & Rossman, B. G. (2014). *Designing qualitative research* (5. utgave.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Mauthner, N. S., & Doucet, A. (2003). Reflexive accounts and accounts of reflexivity in qualitative data. *Sociology*, 37(3), ss. 413-431. DOI: 10.1177/00380385030373002
- Maximova-Mentzoni, T., Spjelkavik, Ø., Frøyland, K., Schafft, A., & Egeland, C. (2019). *Supported Employment i kvalifiseringstiltak for innvandrere: To år med metodeutprøving og metodeutvikling i åtte forsøksprosjekter* (AFI-Rapport 02:2019). Hentet fra https://www.imdi.no/contentassets/dd8daf50e03243afa244b2cccff38bda/r2019_02_supported-employment-i-kvalifiseringstiltak-for--innvandrere.pdf
- McGrew, J., & Griss, M. (2005). Concurrent and predictive validity of two scales to assess the fidelity of implementation of supported employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29(1), ss. 41-47. DOI: 10.2975/29.2005.41.47
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), ss. 53-76. DOI: 10.1037/0021-9010.90.1.53
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (IFS-rapport, 2012:1). Hentet fra <https://www.imdi.no/contentassets/a5b5a2d62b424ee9aad5a718ac468a7f/rapport-2012.-diskrimineringens-omfang-og-arsaker>
- Mittelmark, M. B., Bull, T., Daniel, M., & Urke, H. (2016). Specific resistance resources in the salutogenic model of health. I M. B. Mittelmark, S. Sagy, M. Eriksson, G. F. Bauer, J. M. Pelikan, B. Lindström, & G. A. Espnes, *The handbook of saultogenesis*. Springer Link.

- Mittelmark, M. B., Bull, T., Daniel, M., & Urke, H. (2016). Specific resistance resources in the salutogenic model of health. I M. B. Mittelmark, S. Sagy, M. Eriksson, G. F. Bauer, J. M. Pelikan, B. Lindström, & G. A. Espnes, *The handbook of saultogenesis*. Springer Link.
- Modini, M., Leona, T., Brinchmann, B., Min-Jung, W., Killackey, E., Glozier, N., . . . Harvey, S. (2016). Supported employment for people with severe mental illness: systematic review and meta-analysis of the international evidence. *The british journal of psychiatry*, 209(1), ss. 14-22. DOI: 10.1192/bjp.bp.115.165092
- Morgan, D. L. (1993). *Successful focus groups*. London: SAGE Publications.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research* (2. utgave.). California: SAGE Publications.
- Mueser, K. T., Becker, D. R., & Wolfe, R. (2001). Supported employment, job preferences, job tenure and satisfaction. *Journal of Mental Health*, 10(4), ss. 411-417. DOI: 10.1080/09638230120041173
- Mueser, K. T., Drake, R. E., & Bond, G. R. (2016). Recent advances in supported employment for people with serious mental illness. *Current opinion in psychiatry*, 29(3), ss. 196-201. DOI: 10.1097/YCO.0000000000000247.
- Naidoo, J., & Wills, J. (2016). *Foundations for Health Promotion* (4. utgave.). London: Elsevier.
- NAV. (2020, Januar 1). *Individuell jobbstøtte (IPS)*. Hentet fra <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/psykiske-helseproblemer/individuell-jobbstotte-ips>
- Nene, N. (2006). *Compassion fatigue and the sense of coherence in caregivers working with sexually abused children in Soweto*. (Doktoravhandling, University of the Withwatersrand, Johannesburg). Hentet fra <http://wiredspace.wits.ac.za/jspui/bitstream/10539/1783/2/00TitlePage.pdf>
- Norsk senter for forskningsdata. (2019, Februar 18). *Om oss*. Hentet fra https://nsd.no/personvernombud/om_oss.html
- NOU 2017: 2. (2017). *Integrasjon og tillitt. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/c072f7f37da747539d2a0b0fef22957f/no/pdfs/nou201720170002000dddpdfs.pdf>
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen: Fagbokforlaget.

- O'Connor, M. K., Mueller, L., Kwon, E., Drebing, C. E., O'Connor, A. A., Semiatin, A., & Daley, R. (2016). Enhanced vocational rehabilitation for veterans with mild traumatic brain injury and mental illness: Pilot study. *Journal of rehabilitation research and development*, 53(3), ss. 307-320. DOI: 10.1682/JRRD.2014.10.0231
- Olsen, B. (2019a). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2017*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/flyktninger-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet-2017>
- Olsen, B. (2019b, november 1). Hentet fra Færre på heltid blant innvandrere: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/faerre-pa-heltid-blant-innvandrere>
- Olsen, B., & Bye, S. K. (2020). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2018* (Rapporter 2020/8). Hentet fra https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/413598?_ts=17080ded888
- Orupabo, J. (2008). I andre land betyr ikke hudfarge noe, har du papirer, så får du en jobb. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(1), ss. 51-62.
- Pan American Health Organization (PAHO). (u.d.). *Health promotion*. Hentet fra [Phttps://www.paho.org/hq/index.php?option=com_topics&view=article&id=144&lang=en](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_topics&view=article&id=144&lang=en)
- Park, C. L. (2007). Religiousness/spirituality and health: A meaning systems perspective. *Journal of Behavioural Medicine*, 30(4), ss. 319-301. DOI: 10.1007/s10865-007-9111-x
- Pham, P. N., Vinck, P., Kinkodi, D. K., & Weinstein, H. M. (2010). Sense of Coherence and Its Association With Exposure to Traumatic Events, Posttraumatic Stress Disorder, and Depression in Eastern Democratic Republic of Congo. *Journal of Traumatic stress*, 23(3), ss. 313-321. DOI: 10.1002/jts.20527
- Picchio, M. (2008). Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy. *LABOUR*, 22(1), ss. 147-174. DOI: 10.1111/j.1467-9914.2008.00415.x
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2012). *Nursin Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2017). *Nursing reseach: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice* (10. utgave. utg.). Philadelphia: Wolters Kluwer.
- Poremski, D., Rabouin, D., & Latimer, E. (2017). A randomised controlled trial of evidence based supported employment for people who have recently been homeless and have a

- mental illness. *Administration and policy in mental health and mental health services research*, 44(2), ss. 217-224. DOI: 10.1007/s10488-015-0713-2.
- Porter, M., & Haslam, N. (2005). Predisplacement and Postdisplacement Factors Associated With Mental Health of Refugees and Internally Displaced Persons. A Meta- analysis. *Clinician's corner*, 294(5), ss. 602-612. DOI: 10.1001/jama.294.5.602.
- Postholm, M. B. (2004). Kvalitativ forskning på praksis. Fra opprinnelse til forskerfokus. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 88(1), ss. 3-18. DOI:
- Powell, B. J., Proctor, E. K., & Glass, J. E. (2014). A systematic Review of Strategies for implementing Emprically Supported Mental Health Interventions. *Research on Social Work Practices*, 24(2), ss. 192-212. DOI: 10.1177/1049731513505778.
- Quinn, N. (2014). Participatory Action Research with asylum seekers and refugees experiencing stigma and discrimination: The experience from scotland. *Disability and Society*, 29(1), ss. 58-70. DOI: 10.1080/09687599.2013.769863
- Rabin, B. A., Brownson, R. C., Haire-Joshu, D., Kreuter, M. W., & Weaver, N. L. (2008). A glossary for dissemination and implementation research in health. *Journal of Public Health Management and Practice*, 14(2), ss. 117-123.
DOI: 10.1097/01.PHH.0000311888.06252.bb
- Rask, S., Suvisaari, J., Koskinen, S., Koponen, P., Mölsa, M., Lehtisalo, R., . . . Castaneda, A. E. (2016). The ethnic gap in mental health: A population-based stidu of Russian, Somali and Kurdish origin migrants in Finland. *Scand J Public Health*, 44(3), ss. 281-290. DOI: 10.1177/1403494815619256
- Rødevand, L., Ljosaa, T. M., Granan, L. P., Knutzen, T., Jacobsen, H. B., & Reme, S. E. (2017). A pilot study of the individual placement and support model for patients with chronic pain. *BMC Muscoloskelet Disord*, 18(1), ss. 1-10.
DOI: 10.1186/s12891-017-1908-3.
- Røe, M. (2011). Why dont they want us? Refugees still unemployed after many years in Norway. *Nordic Social Work Research*, 1(2), ss. 109-123.
DOI: 10.1080/2156857X.2011.601135
- Rønning, R. (2005). Den institusjonelle ydmykingen. *Nordisk sosialt arbeid*, 2(25), ss. 111-121.
- Reininghaus, U., Craig, T., Gournay, K., & Hopkinson, P. C. (2007). The high secure psychiatric hospitals' nursing staff stress survey 3: Identifying stress resistance resources in the stress process of physical assault. *Personality and individual differences*, 42(3), ss. 397-408. DOI: 10.1016/j.paid.2006.07.013

- Reme, S. E., Monstad, K., Fyhn, T., Sveinsdottir, V., Løvvik, C., Lie, S. A., & Øverland, S. (2019). A randomized controlled multicenter trial of individual placement and support for patients with moderate-to-severe mental illness. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 45(1), ss. 33-41. DOI: 10.5271/sjweh.3753
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), ss. 2089-2113. DOI: 10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065.x
- Sandbæk, M. L., & Djuve, A. B. (2012). *Fortellinger om motivasjon. Hvor gode er arbeidsmetoder i NAVs AMO-kurs for innvandrere?* (Fafo-rapport 2012:27). Hentet fra <https://evalueringsportalen.no/evaluering/fortellinger-om-motivasjon-hva-er-gode-arbeidsmetoder-i-navs-amo-kurs-for-innvandrere/Sluttrapport%20Fortellinger%20om%20motivasjon.pdf/@@inline>
- Sarvimäki, M., & Hämäläinen, K. (2016). Integrating immigrants: The impact of restructuring active labour market programs. *Journal of Labor Economics*, 34(2), ss. 479-508. DOI: 10.1086/683667
- Søholt, S., Tronstad, K. R., & Bjørnsen, H. M. (2014). *Innvandrere og sysselsetting i et regionalt perspektiv. En kunnskapsoppsummering.* (NIBR-rapport 2014:25). Hentet fra <https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2015/04/Kunnskapsoppsummering-endelig.pdf>
- Søholt, S., Tronstad, K. R., & Vestby, G. M. (2015). *Sysselsetting av innvandrere - regionale muligheter og barrierer for inkludering.* (NIBR-rapport 2015:20). Hentet fra <https://www.imdi.no/contentassets/cf240603dbd84b2dbe01fd694d08ee3a/rapport-2015.-sysselsetting-av-innvandrere--regionale-muligheter-og-barrierer-for-inkludering>
- Schafft, A., & Spjelkavik, Ø. (2014). *Arbeidsgiverperspektiv på inkludering: Hva er god inkluderingskompetanse?* (AFI rapport 5/2014). Hentet fra <https://evalueringsportalen.no/evaluering/arbeidsgiverperspektiver-paa-inkludering-hva-er-god-inkluderingskompetanse/Sluttrapport%20Arbeidsgiverperspektver%20p%C3%A5%20inkludering/@@inline>
- Shandy, D. J. (2018). Global Transactions: Sudanese Refugees Sending Money Home. I G. Gmelch, & P. Kuppinger, *Urban life. Readings in the Anthropology of the City* (6. utgave.). Long Grove, Illinois: Waveland Press, Inc.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for Ensuring Trustworthiness in Qualitative Research Projects. *Education for Information*, 22(2), ss. 63-75. DOI: 10.3233/EFI-2004-22201

- Sidorchuk, A., Engström, K., Johnson, C. M., Leeza, N. K., & Möller, J. (2017). Employment status and psychological distress in a population-based cross sectional study in Sweden: the impact of migration. *BMJ Open*, 7(4), ss. 1-12.
DOI: 10.1136/bmjopen-2016-014698.
- Silverman, D. (2005). *Doing qualitative research* (2. utgave.). London: SAGE Publications.
- Silverman, D. (2014). *Interpreting Qualitative Data* (5. utgave.). London: SAGE publications.
- Sim, J., & Sharp, K. A. (1998). A critical appraisal of the role of triangulation in nursing research. *International Journal of Nursing Studies*, 31(1-2), ss. 23-31.
DOI: 10.1016/s0020-7489(98)00014-5.
- Skilbrei, M. (2019). *Kvalitative metoder. Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Spjelkavik, Ø. (2016). *Arbeidsrettet brukeroppfølgning: "place then train" i kvalifiseringsprogrammet i NAV? Forskningsbasert utprøving av "place then train"-metodikk ved to NAV-kontor*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø., Mamelund, S. E., & Schafft, A. (2016). *Inkluderingskompetanse i NAV. Evaluering av forsøket Kjerneoppgaver i NAV*. (AFI-rapport 2016:05). Hentet fra <https://evalueringsportalen.no/evaluering/inkluderingskompetanse-i-nav-evaluering-av-forsoket-kjerneoppgaver-i-nav/Inkluderingskompetanse%20i%20NAV.pdf/@@inline>
- SSB. (2019a). *Personer med flyktningbakgrunn*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/flyktninger>
- SSB. (2019b). *Sysselsetting blant innvandrere, etter kjønn, alder, innvandringskategori og næring*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/statbank/table/11608/tableViewLayout2/>
- SSB. (2019c). *Befolkningens utdanningsnivå*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv>
- SSB. (2020a). *Personer med flyktningbakgrunn*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/flyktninger>
- SSB. (2020b, Februar 12). *Registrerte arbeidsledige blant innvandrere*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/innvarbl>
- SSB. (2020c, Mars 2). *Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/innvregsys/>

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

SSB. (2020d, Januar 23). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet fra:

<https://www.ssb.no/statbank/table/10591/>

Statsansatteloven. (2017). *Lov om statens ansatte (LOV-2018-06-22-45)*. Hentet fra

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67>

Steel, I. J., Dunlavy, A. C., Harding, C. E., & Theorell, T. (2017). The Psychological Consequences of Pre-Emigration Trauma and Post-Migration Stress in Refugees and Immigrants from Africa. *Journal of Immigrant and Minority Health, 19*(3), ss. 523-532. DOI: 10.1007/s10903-016-0478-z.

Steinkellner, A. (2015). *Befolkningens utdanningsnivå og arbeidsmarkedsstatus*. (Rapporter 2015:11). Hentet fra https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/221318?_ts=14c123524d8

Stendal, A. W., & Iversen, L. M. (2019). *Employment and traumatised refugees. A study of effective employment initiatives for vulnerable and traumatised refugees in the Nordic countries*. København: Nordic Council of Ministers.

Storhaug, H., & Karlsen, R. (2018, November 6). *Pengesandalen: En halv milliard overført til Somalia av privatpersoner - i 2017*. Hentet fra:

<https://www.rights.no/2018/11/peneskandalen-en-halv-milliard-overfort-til-somalia-av-privatpersoner-i-2017/>

Straffeloven. (2005). *Lov om straff (LOV-2019-06-21-52)*. Hentet fra

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28>

Strang, A. B., Baillet, H., & Mignard, E. (2018). "I want to participate." transition experiences of new refugees in Glasgow. *Journal of ethnic and migration studies, 44*(2), ss. 197-214. DOI: 10.1080/1369183X.2017.1341717

Stration, L. M., Arnesen, T. M., & Reneflot, A. (2018). *Helse i innvandrerbefolkningen*.

Hentet fra: <https://www.fhi.no/nettpub/hin/grupper/helse-i-innvandrerbefolkningen/?term=&h=1>

Stration, M. L., Reneflot, A., & Diaz, E. (2017). Mental Health of Refugees and Non-refugees from War-Conflicted Countries: Data from Primary Healthcare Services and the Norwegian Prescription Database. *Journal of Immigrant and Minority Health, 19*(3), ss. 582-589. DOI: 10.1007/s10903-016-0450-y

Stration, M., Grant, J. F., Winefield, H. R., & Taylor, A. (2014). Mental health in immigrant men and women in Australia: the North West Adelaide Health Study. *BMC Public Health, 14*(1111), ss. 1-15. DOI: 10.1186/1471-2458-14-1111.

- Sturge, G., Bilgili, Ö., & Siegel, M. (2016). Migrants' capacity as actors of development: do skills matter for economic and social remittances? *Global networks*, 16(4), ss. 470-489. DOI: 10.1111/glob.12117
- Super, S., Verschuren, W. M., Zantige, E. M., Wagemakers, M. A., & Picavet, H. S. (2014). A weak Sense of Coherence is associated with a higher mortality risk. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 68(5), ss. 411-417. DOI: 10.1136/jech-2013-203085
- Surtees, P. G., Wainwright, N. W. J., Luben, R. L., Wareham, N. J., Bingham, S. A., Khaw, K. T. (2007). Adaptation to social adversity is associated with stroke incidence: evidence from the EPIC-Norfolk prospective cohort study. *Stroke*, 38(5), ss. 1447-1453. DOI: 10.1161/STROKEAHA.106.473116
- Surtees, P. G., Wainwright, N. W., & Khaw, K. T. (2006). Resilience, misfortune, and mortality: evidence that the sense of coherence is a marker of social stress adaptive capacity. *Journal of psychosomatic research*, 61(2), ss. 221-227. DOI: 10.1016/j.jpsychores.2006.02.014
- Sveinsdottir, V., Bull, H. C., Evensen, S., Reme, S. E., Knutzen, T., & Lystad, J. U. (2019). A short history of individual placement and support in Norway. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 43(1), ss. 1-10. DOI: 10.1037/prj0000366.
- Sveinsdottir, V., Løvvik, C., Fyhn, T., Monstad, K., Ludvigsen, K., Øverland, S., & Reme, S. E. (2014). Protocol for the effect evaluation of individual placement and support (IPS): a randomized controlled multicenter trial of IPS versus treatment as usual for patients with moderate to severe mental illness in Norway. *BMC Psychiatry*, 14(307). DOI: 10.1186/s12888-014-0307-7
- Sveinsdottir, V., Lie, S. A., Bond, G. R., Eriksen, H. R., Tveito, T. H., Grasdahl, A. L., & Reme, S. E. (2020). Individual Placement and Support for young adults at risk of early work disability (the SEEd trial). A randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(1), ss. 50-59. DOI: 10.5271/sjweh.3837.
- Syed, H. R., Dalgard, O. S., Dalen, I., Calussen, B., Hussain, A., Selmer, R., & Ahlberg, N. (2006). Psychosocial factors and distress: A comparison between ethnic Norwegians and ethnic Pakistanis in Oslo, Norway. *BMC Public Health*, 6(182), ss. 1-9. DOI: 10.1186/1471-2458-6-182.
- Taylor, A. C., & Bond, G. R. (2014). Employment Specialists Competencies as predictors of employment outcomes. *Community mental health journal*, 50(1), ss. 31-40. DOI: 10.1007/s10597-012-9554-6.

- Taylor, J. S. (2004). Salutogenesis as a framework for child protection: literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 45(6), ss. 633-643.
DOI: 10.1046/j.1365-2648.2003.02954.x.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (4. utgave.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Theodoreescu, D. S., Heir, T., Hauff, E., Wentzel- Larsen, T., & Lien, L. (2012). Mental health problems and post-migration stress among multi-traumatized refugees attending outpatient clinics upon resettlement to Norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(4), ss. 316-332. DOI: 10.1111/j.1467-9450.2012.00954.x.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal.
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative Quality: Eight "Big-Tent" Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), ss. 837-851.
DOI: 10.1177/1077800410383121
- Tronstad, K. R. (2010). *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tilltsvalgte*. (Fafo-rapport 2010:39). Hentet fra https://www.fafo.no/media/com_netsukii/20183.pdf
- Tronstad, K. R. (2019). *Flyktninger i introduksjonsprogrammet - Hvilke erfaringer har de med å delta?* (NIBR-rapport 2019:4). Hentet fra https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/reduisert-funksjonsevne-rapportarkiv/flyktninger-i-introduksjonsprogrammet-hvilke-erfaringer-har-de-med-a-delta/_/attachment/download/ce3a0527-3f4e-47c3-8936-ac7cd9de557d:f080fba8d96f0ed25ac4c88f088846aa471f1e83/flyktninger-i-intro-nibr-2019.pdf
- Twamley, E. W., Jak, A. J., Delis, D. C., Bondi, M. W., & Lohr, J. B. (2014). Cognitive symptom management and rehabilitation therapy (CogSMART) for veterans with traumatic brain injury: Pilot randomized controlled trial. *Journal of rehabilitation research and development*, 51(1), ss. 59-70. DOI: 10.1682/JRRD.2013.01.0020.
- Twamley, E. W., Vella, L., Burton, C. Z., Becker, D. R., Bell, M. D., & Jeste, D. V. (2011). The efficacy of supported employment for middle-aged and older people with schizophrenia. *Schizophrenia Research*, 135(1-3), ss. 100-104.
DOI: 0.1016/j.schres.2011.11.036.
- UDI. (i.d.). *Skal søke: Permanent oppholdstillatelse*. Hentet fra: <https://www.udi.no/skal-soke/permanent-opphold/permanent-oppholdstillatelse/?g=1&c=syr#link-1491>

- Utdanning.no. (2020, April 8). *Fagbrev og svennebrev*. Hentet fra https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/fagbrev_og_svennebrev
- Valenta, M. (2008). Hindringer for sosial integrering av innvandrere i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(3), ss. 355-365.
- Viering, S., Jäger, M., Nordt, C., Bühler, F., Bärtsch, B., Leimer, H., . . . Kawohl, W. (2015). Does "individual placement and support" satisfy the users' needs? *Frontiers in Public Health*, 3(160), ss. 1-4. DOI: 10.3389/fpubh.2015.00160
- Vinje, H. F. (2007). *Thriving despite adversity: Job engagement and self-care among community nurses*. (Doktoravhandling, Universitetet i Bergen). Hentet fra <http://bora.uib.no/handle/1956/2646>
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2013). Salutogenic presence supports a health-promoting work life. *Socialmedicinsk Tidsskrift*, 90(6), ss. 890-901.
- Vinje, H. F., Langeland, E., & Bull, T. (2017). Aaron Antonovsky's development of salutogenesis, 1979 to 1994 E-bok . I M. B. Mittelmark, S. Sagy, M. Eriksson, G. F. Bauer, J. M. Pelikan, B. Lindström, & G. A. Espnes, *The handbook of salutogenesis* (ss. 25-40). Springer International Publishing.
- Vogt, K., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2013). Comprehensibility, manageability and meaningfulness at work: Construct validity of a scale measuring work-related sense of coherence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), ss. 1-8. DOI: 10.4102/sajip.v39i1.1111
- von Simpson, K. (2009). Kan vikarbyråarbeid være et springbrett til arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere? *Søkelys på arbeidslivet*, 26(3), ss. 341-351.
- Waghorn, G., & Lloyd, C. (2010). Employment and people with mental illness. I C. Lloyd, *Vocational Rehabilitation and Mental Health* (ss. 1-19). UK: Wiley-Blackwell.
- Wainwright, N. W., Surtees, P. G., Welch, A. A., Luben, R. N., Khaw, K. T., & Bingham, S. A. (2008). Sense of coherence, lifestyle choices and mortality. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 62(9), ss. 829-831. DOI: 10.1136/jech.2007.066464
- Wewiorski, N. J., Gorman, J. A., Scoglio, A. J., Fakuda, S., Reilly, E., Mueller, L., . . . Debring, C. E. (2018). Promising practices in vocation services for the community reintegration of returning veterans: the individual placement and support model and beyond. *Psychological services*, 15(2), ss. 191-199. DOI: 10.1037/ser0000177.
- WHO. (1986a). *The Ottawa charter for health promotion*. Hentet fra <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>

- WHO. (1986b). A discussion document on the concepts and principles of health promotion. *Health Promotion International*, 1(1), ss. 73-76.
- WHO. (2009). Milestones in Health Promotion. Statements from Global Conferences. *WHO Press, World Health Organization*.
- WHO. (u.d.). *Constitution*. Hentet fra World Health Organization:
<https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>
- WHO. (u.d.). *Social determinants*. WHO: Regional Office for Europe. Hentet fra
<http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/social-determinants/social-determinants>
- Wiborg, Ø. (2006). Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere. Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt. *Sosiologisk tidsskrift*, 14(3), ss. 276-297. Hentet fra <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-18295>
- Wilkinson, S. (1988). The role of reflexivity in feminist psychology. *Women's studies international forum*, 11(5), ss. 493-502. DOI: 10.1016/0277-5395(88)90024-6
- Wilkinson, S., Joffe, H., & Yardley, L. (2004). Qualitative data collection: interviews and focus groups. I D. F., Marks, & L. Yardley (Red.), *Research methods for clinical and health psychology* (ss. 39-55). London: SAGE Publications.
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3. utgave.). Maidenhead: Open University Press.
- Wold, B., & Samdal, O. (2012). *An Ecological Perspective on Health Promotion Systems, Settings and Social Processes*. Bergen: Bentham Science Publishers.
- Wolff, B., Knodel, J., & Sittitrai, W. (1993). Focus groups and surveys as complementary research methods - A case example . I D. L. Morgan (Red.), *Successful focus groups* (ss. 118-136). London: SAGE Publications.
- Woodall, J., Raine, G., South, J., & Warwick-Booth, L. (2010). *Empowerment & health and well-being: evidence review. Project Report*. Leeds Metropolitan University: Leeds: Centre for Health Promotion Research.
- Øien, C. (2010). *Underveis. En studie av enslige mindreårige asylsøkere*. (Fafo-rapport 2010:20). Hentet fra https://www.udi.no/globalassets/global/forskning-fou_i/beskyttelse/underveis-en-studie-av-enslige-mindreaarige-asylsokere.pdf
- Øverland, S., Knudsen, A. K., & Mykletun, A. (2011). Psykiske lidelser og arbeidsuførhet. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 48(8), ss. 739-744.
- Zhang, T. (2016). Virker arbeidspraksis i ordinær virksomhet etter sitt formål. *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1-2), 45-65. DOI: 10.18261/issn.1504-7989-2016-01-02-03

Vedlegg

Vedlegg 1. Intervjuguide fokusgruppeintervju

➤ **Informasjon om studien**

➤ **Innhente samtykke**

1. Kan dere fortelle litt om deres arbeid i «Raskt i jobb»?

1.1. Hvor lenge har du jobbet i «Raskt i jobb»?

1.2. Hvor lang erfaring har du med metoden?

1.3. Hva er stillingstittelen din på programmet?

2. Jeg vil gjerne vite litt om rådgivningsprosessen. Når dere har en ny klient – kan dere beskrive for meg hvordan dere veileder deltakeren mot å finne jobb?

2.1. Beskriv gjerne steg for steg.

3. IPS består av åtte sentrale prinsipper som danner grunnlaget for programmet – Hvordan erfarer dere gjennomførbarheten av disse i rådgivningsprosessen?

3.1. Har dere eksempler på situasjoner der det har vært utfordrende å følge disse?

3.2. Et av prinsippene går ut på finne arbeid som matcher deltakernes interesser.

I. Hvordan opplever dere samarbeidet med arbeidsgivere?

II. Hvilken type arbeid ansettes deltakerne i? Det relatert til eks. varighet, sektor og rang.

3.3. Etter å ha brukt tilnærmingen over en periode – hvordan vil dere si individuell jobbstøtte-metodikken er tilpasset deltakergruppen?

4. Kan dere forklare litt om organiseringen av prosjektet?

4.1. Hva gjør dere i deres hverdag som jobbspesialist?

4.2. Opplever dere at hverdagen er tilrettelagt deres funksjon?

4.3. Hvilke ressurser har dere i jobben som jobbspesialist?

4.4. Deltakerne er en del av introduksjonsprogrammet parallelt med deltakelsen i «Raskt i jobb». Hvordan opplever dere samarbeidet med introduksjonsprogrammet?

5. For å oppsummere ... hva synes dere om tilbudet i sin helhet?

5.1. Hva ser dere på som viktigst i prosessen?

5.2. Hva mener dere er de største fordelene med tilbudet?

5.3. Hva er utfordringene – Hva kan forbedres?

Vedlegg 2. Intervjuguide deltakerintervjuer

➤ Informasjon om studien

➤ Innhente samtykke

Jeg vil gjerne starte med at du forteller litt om deg selv..

1. Hvor gammel er du?
2. Hvor er du fra?
3. Har du utdanning/gått på skole, i så fall hva?
4. Har du jobbet tidligere, i så fall med hva?
5. Har du jobb nå?
6. Er du i introduksjonsprogrammet?

Du er deltaker i «Raskt i jobb» - Kan du fortelle meg litt om det?

7. Hvor lenge har du vært med på prosjektet?
8. Hvordan fikk du vite om «raskt i jobb»? / Hvem fortalte deg om det?
9. Hvorfor søkte du om å bli med?
10. Måtte du vente lenge for å bli med?
11. Hvis du ikke er med lenger, hvorfor?

Nå vil jeg gjerne at vi skal gå inn på hvordan det har vært å være med

12. Hvordan har du erfart jobboppfølgingen?
 - 12.1. Hvordan opplever/opplevde du samarbeidet med jobbspesialisten?
13. I jobb?
 - 13.1. Opplever du at du er i en jobb som passer med dine interesser og egenskaper?
14. Hvordan er det å jobbe på en norsk arbeidsplass?
 - 14.1. Hvordan er relasjonen med kollegaer og sjef?

Til slutt vil jeg at vi skal oppsummere – hva synes du om prosjektet i sin helhet?

15. Hva har vært det beste/mest positive/mest nyttige med å være med?
16. Hva har vært vanskelig/utfordrende med å være med?
17. Har «raskt i jobb» svart til forventningene dine?
18. Er det noe du mener kan bli bedre med prosjektet

Vedlegg 3. Intervjuguide (engelsk versjon)

- **Information about the study**
- **Informed consent**

I would like us to start with you telling me a little bit about your self..

1. How old?
2. Where are you from?
3. When did you come to Norway?
4. Education?
5. Previous work?
6. Are you working now?

You are in the «Raskt i jobb» programme – can you tell me about that?

7. When did you enter the programme?
8. How long have you been in the programme?
9. How did you join – who told you about it?
10. Why did you want to join?
11. Not a participant anymore – why?

How was/is your experience with the programme?

12. How have you experienced the follow-up from the job specialists?
 - 12.1 Are they available to help?
13. Are you working with/looking for work that matches your interest?
14. How is your experience with working in a norwegian work place
 - 14.1 Relationship with colleagues and boss

Finally, i want us to summarize – what do you think about the project as a whole?

15. What has been the most positive/most useful thing with your participation?
16. What has been hard/challenging?
17. Has it been what you thought it would be?
18. Is there anything that could be improved?

Vedlegg 4. Informasjon- og samtykkeskjema: Jobbspesialister



Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet: Raskere inkludering av flyktninger i arbeidslivet. En prosessevaluering av «Raskt i jobb»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke jobbspesialisters erfaring og meninger knyttet til deres arbeid i «Raskt i jobb». Du blir spurt om å delta fordi du jobber med tiltaket. I dette skrevet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Bergen kommune og NAV Hordaland satt i 2017 i gang med prosjektet «Raskt i jobb», som har som hensikt å hjelpe flyktninger i introduksjonsprogrammet i kommunen ut i ordinært arbeidsliv ved hjelp av IPS-metodikken. Prosjektet evalueres av NORCE Research, som evaluerer effekt og prosess. Prosessevalueringen har til hensikt å måle kvalitet, hindre og fasilitatorer for implementering av metoden med tanke på utprøving andre steder i landet. Formålet med nettopp dette intervjuet er å undersøke dine erfaringer og synspunkter knyttet til arbeidet med «Raskt i jobb».

Dette intervjuet inngår i et masterprosjekt ved masterprogrammet «Helsefremmende arbeid og helsepsykologi, Universitetet i Bergen, og er en del av NORCE sin prosessevaluering av tiltaket. Vigdis Sveinsdottir, forsker ved NORCE, har hovedansvar for forskningsprosjektet, som er finansiert av FoU-midler fra NAV. NORCE er behandlingsansvarlig for dataene som samles inn. Resultatene fra studien vil inkluderes i en sluttrapport og formidles i vitenskapelige artikler. Det vil ikke være mulig å gjenkjenne deg i resultatene.

Hva innebærer det for deg å delta?

Din deltakelse innebærer å delta i et gruppeintervju hvor jeg vil stille dere spørsmål knyttet til deres arbeid. Dere vil få mulighet til å diskutere deres rolle og erfaringer i «Raskt i jobb». Hvis du stiller opp må du regne med å bruke 1-1,5 timer på dette. Intervjuet vil tas opp på båndopptaker som lagres i et brannsikkert og låst skap hos NORCE. Så raskt som mulig vil intervjuet transkriberes og båndopptaket slettes. Anonymiserte transkripsjoner lastes opp på en sikker server.

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene som her er beskrevet. Alle opplysninger du gir vil behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Alle navn og referanser til spesifikke steder anonymiseres slik at det ikke kan spores tilbake til deg. Det vil kun være jeg, prosjektgruppe og veileder som har tilgang til datamaterialet. Prosjektslutt er i 2030. Selve datamaterialet (uten direkte gjenkjennende opplysninger) kan senere bli brukt i ny forskning forutsatt at nødvendige godkjenninger innhentes i forkant.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i forskningsprosjektet, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn.

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet (før analyser), har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registret om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Dersom du ønsker å delta i studien, skriver du under samtykkeerklæringen under.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NORCE Research har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du ønsker å trekke deg, har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Masterstudent ved Universitetet i Bergen, Maria Frangakis, ved 46890661, mariafrangakis@gmail.com
- Prosjektleder fra NORCE Research, Vigdis Sveinsdottir, ved visv@norceresearch.no.
- Veileder fra Universitetet i Bergen, Fungisai Gwanzura Ottemöller, ved fungi.ottemoller@uib.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon 55 58 21 17

Med vennlig hilsen

Maria Frangakis
(Masterstudent)

Vigdis Sveinsdottir
(Prosjektleder)

Fungisai G. Ottemöller
(Veileder)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet prosessevaluering av «Raskt i jobb», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i prosjektet og til at mine personopplysninger brukes slik de er beskrevet

Sted og dato

Deltakers signatur

Vedlegg 5. Informasjon- og samtykkeskjema: deltakere



UNIVERSITETET I BERGEN



Forespørsel om deltakelse i intervju: Raskere inkludering av flyktninger i arbeidslivet. En prosessevaluering av «Raskt i jobb»

Dette er et spørsmål til deg om å være med på et intervju hvor vi ønsker å finne ut hvordan du har opplevd å være med i «Raskt i jobb». Du blir spurt om å delta fordi du har vært deltaker på programmet og er deltaker i studien. I dette skrevet får du informasjon om målet med prosjektet og hva det betyr for deg å være med.

Formål

«Raskt i jobb» er et prosjekt satt i gang av Bergen kommune og NAV Hordaland, og skal hjelpe flyktninger i introduksjonsprogrammet i kommunen å komme raskt ut i arbeid. Jeg skriver masteroppgave på masterprogrammet Helsefremmende arbeid og helsepsykologi ved Universitetet i Bergen. Dette intervjuet er en del av denne oppgaven hvor jeg vil undersøke din opplevelse med å være deltaker. Dine erfaringer vil gi informasjon om hvor godt programmet fungerer, hva som er bra og hva som må forbedres.

Vigdis Sveinsdottir, forsker ved NORCE Research, har hovedansvar for prosjektet, og NORCE er behandlingsansvarlig for dataene vi samler inn. Dette intervjuet er en del av NORCE sin evaluering av programmet. Resultatene vil brukes i en sluttrapport og i vitenskapelige artikler. Det vil ikke være mulig å gjenkjenne deg i resultatene.

Hva betyr det for deg å delta?

Hvis du sier ja til å være med betyr det å være med på et intervju. På dette intervjuet vil det kun være du og meg til stede. Jeg vil stille deg spørsmål om hva du synes om å være med på «raskt i jobb». Det vil ta rundt 45 minutter og gjøres på et avtalt sted. Det kan også gjennomføres på telefon.

Intervjuet blir tatt opp med en båndopptaker, men så snart intervjuet er over vil jeg skrive det ned og båndopptaket slettes. Lydfiler som ikke transkriberes umiddelbart blir oppbevart i en låst safe. Alt du sier i intervjuet blir mellom deg og ingen kommer til å vite at du har deltatt eller hva du har sagt. Alle navn og steder du nevner blir endret slik at det ikke kan kjennes igjen.

Prosjektsslutt er i 2030, og all informasjon vil da bli anonymisert. Alle som behandler dataene vi samler inn er forskere pluss en masterstudent, som alle har underskrevet en taushetserklæring. Selve datamaterialet (uten direkte gjenkjenning opplysninger) kan senere bli brukt i ny forskning forutsatt at nødvendige godkjenninger innhentes i forkant.

Det er frivillig å delta

Det er helt frivillig å være med, og du kan når som helst trekke deg fra studien uten å fortelle hvorfor.

Du har rett til å:

- Få vite hvilke personopplysninger som er registrert om deg
- Få endret opplysninger om deg
- Få slettet opplysninger om deg
- Få en kopi av opplysningene om deg
- Sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvis du ønsker å delta, skriver du under samtykkeerklæringen under.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Masterstudent ved Universitetet i Bergen, Maria Frangakis, ved 46890661, mariafrangakis@gmail.com
- Prosjektleder fra NORCE, Vigdis Sveinsdottir, visv@norceresearch.no.
- Veileder fra Universitetet i Bergen, Fungisai Gwanzura Ottemöller, ved fungi.ottemoller@uib.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon 55 58 21 17

Med vennlig hilsen

Maria Frangakis
(Masterstudent)

Vigdis Sveinsdottir
(Prosjektleder)

Fungisai G. Ottemöller
(Veileder)

Samtykkeerklæring

Jeg har fått og forstått informasjon om prosjektet prosessevaluering av «Raskt i jobb», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i prosjektet og til at mine personopplysninger brukes slik de er beskrevet

Sted og dato

Deltakers signatur

Vedlegg 6. Illustrasjon av IPS-prinsippene

De 8 prinsippene for IPS



Vanlig jobb



Systematisk jobbutvikling



**Rask oppstart av
jobsøk**



**Integrering av arbeid og
psykisk helsebehandling**



**Tilpasset økonomisk
rådgivning**



Ingen inngangskriterier



Tidsubegrenset oppfølging



**Jobsøk basert på interesser
og ferdigheter**

Vedlegg 7. Eksempel på notatskjema for deltakere

Deltaker	Framtredende samtaleemner	Sitater
Tariq	Oppsøker arbeid selv	I: Men.. når du startet å jobbe.. helt i starten, før Raskt i jobb. Fikk du noe sånn arbeidstrening først da, eller begynte du å jobbe med en gang? M: Nei.. min første jobb.. jeg har en venn, han er fra Somalia og har bodd her i kanskje.. han er 20 år gammel. Han jobbet i firmaet og snakket med sjefen.. Sa han hadde en venn, han er flink.. Så sa han kom.
Gode norskferdigheter	Mye arbeidserfaring	I: okay, så det var ikke via NAV eller noe? M: Nei, ikke noe intervju ikke noe.. Han bare sa kom i morgen.. Det var renhold. Den andre jobben jeg fikk var Navn Bemanningsselskap. Jeg skrev CV og sendte til dem.. De svarte ikke. Etter to uker gikk jeg dit og snakket med dem ... fortalte litt om meg selv. Så sa de oké , kom. Jeg gjorde et intervju med en gang, skrev kontrakt og så sa de at de skulle ringe meg. To uker etterpå hadde de ikke ringt meg eller hatt kontakt. Jeg ringte de og da sa de kom i morgen og jobb. Jeg jobbet, etter det, ingenting. Det samme har skjedd med alle firmaene. Jeg sender CV, får ikke svar, venter to uker, drar dit, snakker om meg selv..
	Drivkraft for å jobbe: liker å jobbe og få oppholdstillatelse	M: I Syria jobbet jeg som sekretær. Jeg har jobbet som alt mulig i Syria. Jeg jobbet fra jeg var 12 år.. Jeg har jobbet på kafe, restaurant, butikk I: Så du har vært vant med å jobbe.. M: Ja.. maling, bygging.. mye ting.. Det eneste jeg ikke har gjort er mekaniker og frisør I: Så du har mye erfaring [latter] M: Ja, det er mye.. Jeg har også jobbet i Jordan med elektrisk, bygging og sveising.. Men det kan jeg ikke gjøre her..
	Vil ha fast jobb (forutsigbar hverdag – ikke vikariater)	Jeg liker å jobbe. Så klart alle mennesker jobber for penger, men jeg liker å jobbe. Jeg liker å lære nye ting og jeg lærer raskt.
	Fagbrev (for strengt)	M: ja.. Jeg blir veldig glad hvis jeg får fast jobb.. Når jeg fikk den første faste kontrakten ble jeg veldig glad.. Selv om det bare for to måneder.. Jeg hadde jobbet som ringevikar.. I: Ja.. da kunne du planlegge.. M: Ja, og jeg gikk litt opp.. Da jeg kom til Norge tenkte jeg at det første var å få papirer, så begynne med norskkurs, få førerkort, etterpå begynne å jobbe sånn at jeg kan få papirer..
	Kontakter er viktig	M: Jeg var ringevikar i alle firmaene samtidig. De som ringte meg den dagen, dit gikk jeg! [latter]. Det var god jobb. Det var fulltid. Noen ganger jobbet jeg 200 timer i måneden (....) Men det var noe som ikke var bra med det.. Jeg visste ikke hva slags program jeg skulle ha neste dag. Hvis jeg skulle besøke noen eller de besøke meg.. Jeg kunne ikke legge noen planer før kl.22 på kvelden. Sant..
	Midlertidige ansettelse	I: Okay.. Var det det første stedet du begynte å jobbe med Raskt i jobb. M: Ja [er tydelig glad], det var min første kontrakt. Alle de andre jobbene.. I: Ja, det var jo vikar.. Dette var fast M: Nei, det var kontrakt for vikariat for to måneder. Det var greit fordi da jobbet jeg fra klokken 07 til kl.15. Jeg hadde ikke helg. Det var en god plan.
	Tilpasse seg norsk arbeidsmoral (jobbe raskt vs sakte)	M: Vi har et uttrykk i Syria som sier (...) «En person, er bedre enn mye papirer», som feks fagbrev. Hvis du har fagbrev kommer du gjennom. I: Så du føler at det er veldig viktig med papirer, sånne formelle ting. At man har utdanning og alt innenfor det. M: Ja, det er driit vet du..
	CV er viktig	M: Da sier de det samme som vanlig: du er flink blablabla, men du har ikke fagbrev.
	Arbeidsgiver har for lite kompetanse «Bare gi sjansen»	H*n sa til Jobbspesialist at h*n ikke kunne gi meg noen kontrakt, selv om det var to andre som begynte da. Men den ene fikk jobb fordi faren var ingeniør i firmaet, selvfølgelig får h*n jobb. Du skjønner.. Nettverk. En annen.. Onkelen var kompis med sjefen.. Dette problemet. De ser ikke på erfaring, om jeg lærte noe. På de seks månedene lærte jeg masse som de som jobber 1 til 2 år som lærling ikke kan. Jeg lærte mye ting i firmaet og sjefen og kollegaer sier at du er flink, men de gjør ingenting.
	JS er alltid til hjelp – NAV må bli som raskt i jobb	Et annet problem er dette med CV. I Syria har vi ikke CV der kommer du og ber om å få snakke med sjefen. Da snakker jeg om meg selv litt så sier han okay kom på prøvetid to eller tre dager og så sier han ja eller nei til å ansette deg. Her i Norge er CV viktig. Du må være flink til å skrive CV. Hvis den er feil kan det være at sjefen ikke gidder å lese den.
	Det er arbeidsgiverne som er problemet, de trenger kurs.	
	Man må praktisere språket, ikke bare språkskole.	

Vedlegg 8. Kvittering NSD



NSD sin vurdering

Prosjektittel

Effektevaluering av "Raskt i Jobb" for flyktninger

Referansenummer

992296

Registrert

26.09.2019 av Tonje Fyhn - Tonje.Fyhn@uib.no

Behandlingsansvarlig institusjon

NORCE Norwegian Research Centre AS / NORCE Helse / SHR – Stress, helse rehabilitering

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Vigdis Sveinsdottir, visv@norceresearch.no, tlf: 93812629

Type prosjekt

Forskerprosjekt

Prosjektperiode

01.09.2017 - 31.12.2030

Status

28.10.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

28.10.2019 - Vurdert

BAKGRUNN

Behandlingen av personopplysninger ble opprinnelig meldt inn til NSD 10.07.2017 (NSD sin ref: 55093) og vurdert under personopplysningsloven som var gjeldende på det tidspunktet. 26.09.2019 meldte prosjektleder inn en endring av prosjektet. Endringene gjelder noen endringer i intervjuguide, og endret informasjon/samtykke til deltakere og jobbspesialister i

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

forbindelse med intervjuer. Det vil også ettersendes ny informasjon til utvalget for at hele prosjektet vil være i samsvar med nytt lovverk.

Det er vår vurdering at behandlingen/hele prosjektet vil være i samsvar med den gjeldende personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 28.10.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan fortsette.

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 særlige kategorier av personopplysninger om etnisk opprinnelse og helseopplysninger og alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.2030.

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 nr. 11 og art. 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 uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

Ettersom tiltaket «Raskt i jobb» utelukkende var tilgjengelig for deltakere i forskningsprosjektet, kan det stilles spørsmål ved den reelle frivilligheten i deltakelsen, og slik sett også samtykket. Utvalget er også en sårbar gruppe. Målet med studien har vært å studere effekten av tiltaket målt opp mot vanlig oppfølging for utvalget. Det er derfor gjort en vurdering av at det rigide forskningsdesignet er nødvendig for å oppnå formålet. REK har vurdert at prosjektet faller utenfor helseforskningsloven (ref: REK sør-øst 2017/1123). NSD vurderer at utfordringene knyttet til frivillighet er av en slik art at de med hell kunne vært drøftet med NESH.

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 viderebehandles 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

EN BROBYGGER TIL ARBEIDSLIVET

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).

Qualtrics er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

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 underveis (hvert annet år) og ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet/ pågår i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Jørgen Wincentsen Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)