

Bacheloroppgåve

Arbeidsinkludering av kvinnelege innvandrарar med hjelp av empowerment-perspektivet

Korleis kan empowerment-perspektivet nyttast i arbeidet med å få fleire kvinnelege innvandrарar inn i arbeidslivet?

Victoria Vatne

Sosialt arbeid – Sosionom

2022



HØGSKULEN
I VOLDA

Eigenerklæring

Denne oppgåva er mitt eige og sjølvstendige arbeid. Den gjer ikkje bruk av andre sitt arbeid utan at det er oppgitt, den gjer ikkje bruk av tekst frå eige arbeid utan at det er oppgitt, og kjelder som er brukt er ført inn i både tekst og kjeldeliste i på ein måte som gjer at eg ikkje vil få ein 'ufortent rennomegevinst'. Den har heller ikkje vore brukt som eksamensvar eller arbeidskrav tidlegare.

Eg veit at oppgåva vil bli elektronisk kontrollert for plagiat og at alvorlege brot med 'god sitatskikk' vert behandla som fusk jf. UH-lova § 4-7 og § 4-8, 3. ledd.

I arbeidet med oppgåva er personopplysningar behandla i samsvar med retningslinjene som er å finne i Canvas. Oppgåva inneheld ikkje opplysningar som kan førast tilbake til einskildpersonar ut over det som dei har godtatt gjennom samtykke eller som er offentleg kjent.

Eg gir Høgskulen i Volda rett til å publisere oppgåva vederlagsfritt i elektronisk form.

Samandrag

Bacheloroppgåva undersøker korleis ein kan nytte empowerment-perspektivet i arbeidet med å få fleire kvinnelege innvandrарar inn i arbeidslivet. Oppgåva er eit bidrag ikkje berre for jobbkonsulentar, men for alle som arbeider med kvinnelege innvandrарar og innvandrарar generelt, med mål om arbeidsdeltaking. Eg har sett på korleis empowerment som integrering, klientifisering og interaksjonsmodellen kan vere med på å belyse eit viktig samfunnsoppdrag med å få fleire kvinnelege innvandrарar inn i det norske arbeidslivet. I prosjektet har det blitt nytta kvalitativ forskingsmetode, der det har blitt gjennomført dybdeintervju med tre jobbkonsulentar frå same bedrift. Desse har både erfaring og kunnskap om samhandling med kvinnelege innvandrарar og dei utfordringane som kan oppstå i møte med arbeidsmarknaden.

Resultata viser at språk er ein viktig faktor i møte med kvinnelege innvandrарar. For å motverke kommunikasjonssvikt og missforståingar står interaksjonsmodellen sentralt for å kunne danne gode føresetnadar for godt samarbeid med den kvinnelege innvandraren. Vidare er det med hjelp av myndiggjerande prosessar viktig å tileigne deltakaren auka makt og innflytelse over eige liv. For mykje press frå systemet og hjelparen si side kan føre til umyndiggjerande situasjonar eller klientifisering. Stabilitet og trygghet er derfor viktig for å skape gode relasjonar i møte med deltakaren. Gjennom arbeidsdeltaking kan ein som kvinneleg innvandrар bli betre integrert i det norske samfunnet. For å kunne inkludere fleire i arbeidslivet må empowerment-perspektivet nyttast som ein samarbeidsprosess med både den kvinnelege innvandraren, arbeidsmarknaden og samfunnet rundt.

Abstract

This bachelor thesis will explore how to use the empowerment-perspective to get more female immigrants in to stable employment. The thesis is not only for work consultants, but for anyone that works with female immigrants and with immigrants in general, with the goal of achieving employment. I have explored how empowerment as integration, clientification and how the interaction model could be used to shine light at an important social mission of getting more female immigrants employed in Norway. In this project the qualitative methodology with in dept interviews have been conducted with three work consultants from the same firm. The consultants have experience and knowledge interacting with female immigrants and the issues that might arrive when dealing with the labor market.

The results show that language is an important factor in encounters with female immigrants. To counteract communication failures and misunderstandings, the interaction model is central to being able to form good preconditions for good cooperation with the female immigrant. Furthermore, with the help of empowering processes, it is important to acquire increased power and influence over the clients life. Too much pressure from the system and the helper's side can lead to incapacitating situations or clientification. Stability and security are therefore important for creating good relationships in meetings with the participant. Through work participation, one as a female immigrant can become better integrated into Norwegian society. In order to include more people in working life, the empowerment perspective must be used as a collaborative process with both the female immigrant, the labor market and the surrounding society.

Forord

Ei fin studietid går no mot slutten. Eg har i løpet av desse åra opplevd mykje glede og frustrasjon, men mest av alt meistring. Å skrive denne oppgåva har våre ein spennande prosess. Det har likevel ikkje våre enkelt å velje eit tema til oppgåva, då ein som sosionom kan skrive om så mangt. Eg har tidligare jobba med kvinnelege innvandrara som ikkje kjem seg inn i arbeidslivet, eller som ikkje får mogelegheita til fast arbeid. Eg kjende at dette var eit tema eg ville dykke djupare i for å finne ut korleis ein som jobbkonsulent kan vere med på å gjere ei endring.

Eg vil først rette ei stor takk til informantane som har delt sine kunnskapar, erfaringar og refleksjonar. Utan desse ville ikkje oppgåva blitt ein realitet. Eg vil takke Kristine Vaadal og Roar Stokken for god rettleiing. Vidare vil eg også takke mine medstudentar, venar, familie og sambuar som har støtta meg heile vegen. Sist, men ikkje minst vil eg også rette ei takk til dottera mi på 1 år som ikkje berre har våre hjelpelig med å få meg opp å springe mellom skrivinga. Ho har også fått meg til å reflektere over kvifor eg gjer dette, og dermed motivert meg til å gjennomføre.

Innholdsfortegnelse

Samandrag	iii
Abstract	iv
Forord	v
1. Innleiing	1
2. Kunnskapsgrunnlag	4
2.1 <i>Bakgrunn</i>	4
2.2 <i>Teori</i>	6
2.2.1 Empowerment som integrering	6
2.2.2 Klientifisering	8
2.2.3 Interaksjonsmodellen	9
2.3 <i>Forskning på feltet</i>	10
3. Metode	12
4. Funn	15
4.1 <i>Språk, kulturforståing og nettverk</i>	15
4.2 <i>Motstand frå deltakar</i>	17
4.3 <i>Samarbeid med arbeidsmarknaden</i>	18
5. Diskusjon	20
5.1 <i>Språk, kulturforståing og nettverk som hindring</i>	20
5.2 <i>Motstand som makt</i>	22
5.3 <i>Korleis samarbeide med arbeidsmarknaden</i>	24
6. Avslutning	27
7. Referanseliste	29
8. Vedlegg	31

1. Innleiing

Viktigheita av å ha ein jobb handlar ikkje berre om dei økonomiske sidene, arbeid kan også i større grad føre til personleg orientering, sosial tilpassing og utvikling av identitet (Kaya, Høgmo & Fauske, 2019, s. 90). Å ha eit arbeid å gå til er eit nøkkelgode i samfunnet, men i følge Westersjø, Kval, Andreassen & Henningsen (2012, s. 181) er det på same måte med på å skape ulikskapar mellom menneske. Som innvandrar i Noreg kan det vere vanskeleg å tilpasse seg det norske samfunnet, og prosessen med å integrere seg kan ta lengre tid for nokre grupper enn andre. Som Kaya, Høgmo & Fauske skriv er også den teknologiske utviklinga og samfunnsendringa i rask framdrift (2019, s. 23). Dette vil derfor føre til at innvandrara blir tvungen til å tileigne seg denne endringa, tatt i betraktning til at ikkje nødvendigvis alle vil eller har dei ressursane som trengst for å gjennomgå ei slik endring. I denne samanheng kan empowerment-perspektivet vere med på å hjelpe kvinnelege innvandrara til å mobilisere indre styrke og ressursar (Askheim, 2018, s. 35). For at jobbkonsulenten skal kunne hjelpe den kvinnelege innvandraren inn arbeidslivet må ein ha kunnskap om empowerment som integrering, men også om klientifisering som er det motsette av empowerment (Aamodt, Dahl, Gubrium, Haldar & Hermansen, 2019). Interaksjonsmodellen kan brukast i møte med dei kvinnelege innvandrara som eit verktøy for å handtere relasjonane (Shulman 2018).

Litteraturen på området gir kunnskap om kva som bør gjerast, men kunnskapen om korleis ein jobbkonsulent ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift kan nytte empowerment-perspektivet er avgrensa. Mangelen på kunnskap kan føre til at enda fleire kvinnelege innvandrara står utanfor arbeidslivet. For å skape kunnskap om korleis ein kan styrke den enkelte kvinnelege innvandrar til arbeidsdeltaking vart det gjennomført kvalitativt dybdeintervju med tre jobbkonsulentar ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift. Metoden som er nytta er basert på eit fenomenologisk perspektiv (Tjora, 2017, s. 114). Eg har tidligare kjennskapar til bedrifta vi undersøker. I følge Busch (2013, s. 63) kan dette påverke tolkingane av tema som prosjektet krinsar rundt. Eg har i dette prosjektet nytta meg av søkeportalane: Statistisk sentralbyrå, Google, Oria og Idunn. Søketermar for funn: sysselsetting kvinnelege innvandrara, mangfald, empowerment innvandrara og integrering.

Om vi tek utgangspunkt i sysselsetting blant alle innvandrarak i 2021 har menn 72,2 prosent, og kvinner 65,4 prosent sysselsetting (Statistisk sentralbyrå, 2021). Dette viser til at kvinner er mindre sysselsatt enn menn. Forsking viser til at innvandrane kvinner også har ein mindre stabil tilknytning til arbeidslivet enn norske kvinner utan innvandringsbakgrunn (Kavli & Nicolaisen, 2016, s. 354). I falgje Kaya, Høgmo & Fauske er terskelen for å komme inn på arbeidsmarknaden høg (2019, s. 68). Språket er ofte inngangsporten til arbeidslivet, og ein vil også få dei ulike føresetnadane for å utvide det sosiale nettverket sitt. Dette vil gjere det enklare å få vennar og kjenningar. Som jobbkonsulent er det viktig at ein er klar over og nyttar empowerment-perspektivet i samhandling med kvinnelege innvandrarak. Dette er fordi myndiggjering i stor grad handlar om å støtte og styrke den enkelte (Askheim & Starrin, 2007, s. 16). Vedkommande får ut i frå dette mogelegheita til å bli hørt og kunne delta på like vilkår i samfunnet.

Med fokus på empowerment-perspektivet som står sentralt ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift, vil prosjektet bidra til å skape kunnskap og tilnærmingar for alle dei som jobbar med kvinnelege innvandrarak med mål om arbeid. På bakgrunn av dette er ordlyden for problemstillinga slik:

Korleis kan empowerment-perspektivet nyttast i arbeidet med å få fleire kvinnelege innvandrarak inn i arbeidslivet?

For å svare på problemstillinga er den delt opp i tre ulike forskingsspørsmål. Vi kan forstå at språk, kulturforståing og nettverk er viktig for integrering i Noreg. Prosjektet sskjer derfor svar på korleis jobbkonsulentane jobbar med myndiggjering gjennom desse elementa. Det første forskingsspørsmålet lyder slik: «*Korleis blir det jobba ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift med styrking av empowerment gjennom språk, kulturforståing og nettverk?*»

Personar som er i eit arbeidsmarknadstiltak har til sjuande og sist tatt dette valet sjølv. Uansett kan det oppstå situasjonar der ein som jobbkonsulent opplever motstand frå deltakaren. Det

andre forskningsspørsmålet er derfor utforma slik: *«Korleis blir det jobba ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift når ein opplever motstand frå deltakarar?»*

Eit godt samarbeid med arbeidsmarknaden er essensielt for å få deltakarar ut i arbeidslivet. Har bedrifta eit godt samarbeid med arbeidsmarknaden kan det vere enklare å få fleire kvinnelege innvandrarak til å prøve seg ute i feltet. Det tredje og siste forskningsspørsmålet lyder derfor slik: *«Korleis er samarbeidet ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift til den lokale arbeidsmarknaden når det kjem til å rekruttere kvinnelege innvandrarak?»*

2. Kunnskapsgrunnlag

2.1 Bakgrunn

Lågare sysselsetting blant innvandrargruppene kan kome frå manglande norskkunnskapar, svake grunnleggande ferdigheiter eller manglande utdanning (Kunnskapsdepartementet, 2019, s. 34). Noreg har i tillegg høge kompetansekrav og tiltaka som blir tilbydd til innvandrarane vil kanskje ikkje vere nok til å tette gapet mellom innvandrarane sine kvalifikasjonar og arbeidsmarknadens behov. Det er viktig å påpeike at også her blir det vist til at sysselsettinga er særleg låg blant kvinner, men at sysselsettinga aukar med kor mange år ein har budd i Noreg. Eit av måla til regjeringa er å få fleire innvandrarar i jobb, med eit godt og stabilt fotfeste i arbeidslivet. Dette står i fokus då arbeid gir auka tilhøyrsløse i samfunnet, og motverka fattigdom og sosiale forskjellar (Kunnskapsdepartementet, 2019, s. 33). Hovudgrepa er blant anna å stimulere arbeidsgivarar til auka bevisstheit rundt mangfald som ein ressurs, i tillegg til å både forbetre og styrke dei ulike kvalifisering- og arbeidsmarknadstiltaka rundt om i Noreg. Det er ikkje noko å legge skjul på at innvandrarar stadig opplever diskriminering i arbeidslivet. Gjennom toppleder-undersøkinga (Kunnskapsdepartementet, 2019, s. 34) meina tre av fem leddarar at fordommar blant arbeidsgivarar er ein viktig årsak til at innvandrarar ikkje får ein jobb som svarar med den enkelte sine kvalifikasjonar.

Innvandrarar er eit vidt omgrep, då vi ikkje veit utvalet av kvinnelege innvandrarar som er innom den aktuelle arbeids- og inkluderingsbedrifta vi undersøker, vil vi fokusere på dei kvinnelege innvandrarane som informantane tidligare har hatt erfaring med. Dette kan vere innvandrarar frå heile verden. Eininga vi studerer er ei arbeids- og inkluderingsbedrift som har til formål å hjelpe flest mogeleg menneske inn i arbeidslivet gjennom ulike tiltak. Det er NAV som søker inn deltakarane, ein kan dermed seie at bedrifta er ei forlenga grein av NAV.

Tiltaka som blir tilbudd ved denne bedrifta er blant anna avklaring. Dette tiltaket er for dei som er sjukmeldt eller langtidsledige. Gjennom kartlegging av ressursar og ferdigheiter skal ein finne ut kva mogelegheiter som er for den enkelte på arbeidsmarknaden.

Arbeidsførebuande trening er eit tiltak for dei med nedsett arbeidsevne og samansette bistandsbehov. Her styrkar ein den einskilde gjennom blant anna arbeidsretta opplæring,

utprøving og karriererettleing. Arbeidsretta rehabilitering er for dei som gjerne er i eit arbeidsforhold frå før, men som er heilt eller delvis sjukmeld. Målet er å hjelpe den einskilde til auka deltaking i arbeidslivet eller å behalde arbeidet. Varig tilrettelagt arbeid er for personar som har eller ventar på innvilga uførepensjon. Målet er at dei einskilde skal få ha ein arbeidsplass å gå til, der arbeidsoppgåvene er overkommelige til tross for deira utfordring i kvardagen. I tillegg til desse tiltaka har eininga vi studera også tilbod om jobbklubb, I UNG, karriererettleing og oppfølging med meir.

Det er fleire faktorar ved ei slik bedrift som spelar inn på korleis ein jobbar med dei enkelte deltakarane. Blant anna kravspesifikasjonar frå NAV står sentralt. Som jobbkonsulent jobbar ein som «frontlinjearbeidar» og rammene som følger med i arbeidslivet vil påverke arbeidet til ei viss grad. Ein kan oppleve at desse fremma arbeidet der ein oppnår gjensidig tillit, men det kan også hemme utviklinga av godt samarbeid (Ellingsen, Levin, Berg & Lise, 2016, s. 76). Tidspress, forventingspress og skjønnsutøving er derfor viktige nøkkelord i møte med dei menneska ein skal hjelpe til auka deltaking i arbeidslivet. Kunnskapsdepartementet (2019, s. 35) poengterer at arbeidsmarknadstiltaka i større grad må leggjast til rette for å kunne hjelpe den enkelte til å tette kompetansegapet mellom innvandrarak og befolkninga elles. Problematikken handlar om at enkelte går frå eit tiltak til eit anna, utan å få tilbod om ordinært arbeid. Regjeringa vil derfor betre kunnskapen om deltaking i arbeidslivet for kvinner med innvandringsbakgrunn spesielt, då denne kunnskapen i større grad er fragmentert (2019, s. 35). Dette viser at behovet for å finne ut meir om korleis ein kan hjelpe kvinnelege innvandrarak ut i arbeidslivet er eit sentralt tema i dagens samfunn.

For å oppsummere skyldast lågare sysselsetting blant innvandrarak manglande norskkunnskapar, svake grunnleggande ferdigheiter eller manglande utdanning. Sysselsettinga er særleg lav blant kvinner. Bedrifta som blir undersøkt i dette prosjektet er ei arbeids- og inkluderingsbedrift som tilbyr ulike arbeidsretta tiltak. Målet til regjeringa er å få fleire inn i arbeidslivet gjennom å styrke arbeidsmarknadstiltaka rundt om i Noreg.

2.2 Teori

2.2.1 Empowerment som integrering

Empowerment er knyta til individ og grupper som av ein eller annan grunn har våre i ein avmaktssituasjon, og belyser korleis ein kan kome ut av denne avmakta (Askheim, 2018, s. 11). Ein person som har hatt ein viktig betydning for perspektivet er Barbara Solomon (Ellingsen, Levin, Berg & Lise, 2016, s. 103). Solomon presentera omgrepet som eit mål for problemløysing med stigmatiserte grupper. Det blir her vektlagt at undertrykte grupper skal få hjelp til auka makt og innflytelse. Empowerment-perspektivet blir derfor ofte brukt i samarbeid med menneske med innvandrarbakgrunn, og perspektivet står sentralt i arbeidet ein utfører ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift. I følgje Askheim (2018, s. 12) er målet med empowerment å styrke dei ulike individa til auka sjølvtilit, betre sjølvbilete, auka kunnskapar og ferdigheiter.

Vi kan tenkje oss at empowerment-perspektivet i stor grad heng saman med integrering då ein sentral del av perspektivet er å fokusere på menneskets likeverd og like rettigheter (Askheim & Starrin, 2007, s. 77). Når vi snakkar om kvinnelege innvandrara kan vi sjå føre oss at nokre av desse menneska har kome bort i skuffelsar ovanfor å komme til Noreg. I dette tilfellet skuffelsar over å ikkje kunne lære seg språket godt nok, ikkje forstå normene i samfunnet eller skuffelse rundt det å ikkje få venner og arbeid. Dette kan i følge Askheim og Starrin (2007, s. 80) føre til at ein opplever seg sjølv mindre verdt i både egne og andre sine auger. Empowerment på individnivå vil i dette tilfellet kunne ta vare på dei enkelte, til tross for ulikheiter i både bakgrunn og erfaring. Ein vil her fokusere på forskjellane som ein ressurs. Dette gjer ein gjennom å mobilisere indre styrke og ressursar for at den enkelte skal kunne nå dei måla vedkommande set seg (Askheim, 2018, s. 35). På denne måten vil myndiggjering vere med på å auke motivasjonen til å integrere seg i det norske samfunnet.

Når ein kjem til Noreg er det i følge Kaya, Høgmo & Fauske (2019, s. 68) nødvendig å setje seg inn i både normer og rolleforventningar som blir gitt. Det er viktig å få ein viss kulturforståing gjennom å setje seg inn i norsk lov og norske verdiar. Ein bør i tillegg lære seg språket, få arbeid, utdanning og ikkje minst eit sosialt nettverk. Dette kan med andre ord vere overveldande for dei kvinnelege innvandarane som kanskje ikkje veit korleis ein skal tileigne

seg denne kunnskapen. På ei side kan empowerment vere med på å styrke den enkelte til å få kraft til å endre føresetnadane som gjer at vedkomande oppheld seg i ein avmaktssituasjon (Askheim & Starrin, 2007, s. 23). På ei anna side kan for høge forventningar til desse kvinnelege innvandrarene verke umyndiggjerande, då ein får følelsen av å stå i fare for å tape seg sjølv og miste kontrollen over eige liv (Amundsen, 2020, s. 18).

Når vi ser integreringsperspektivet i samanheng med arbeidsdeltaking, kan vi forstå at dette er to element som er elementære for kvarandre. Ikkje berre blir det sosiale nettverket utvida ved å ha ein jobb, men ein kan også få praktisert språket i større grad. Språkferdigheiter, arbeid og utdanning er derfor viktig for å få til integrasjon (Kaya, Høgmo & Fauske, 2019, s. 69). På ein annan side er det majoriteten som sit med makta til å avgjere om den enkelte innvandrar er godt nok integrert. For å få innvandrare til å oppleve at dei er ein del av samfunnet vil det derfor krevje ein innsats for å få majoriteten til å inkludere dei. Dette også for å hindre fordomsfulle og generaliserande holdningar. Empowerment-perspektivet må derfor sjåast på som ein prosess der det enkelte individ får hjelp til å mobilisere og ta i bruk eigne ressursar (Ellingsen, Levin, Berg & Lise, 2016, s. 104-105). Har ein då fokus på myndiggjering på individnivå vil vi rette fokuset på individets innflytelse over eige liv, samt å auke deira mogelegheit til å delta i samfunnet på lik linje med andre.

Ein må som jobbkonsulent jobbe med å finne ut kva som er vanskeleg og kva som kan hjelpe den enkelte kvinnelege innvandrar til ein betre livssituasjon (Ellingsen, Levin, Berg & Lise, 2016, s. 106). Det er viktig å fokusere på ressursar i både deltakaren og samfunnet rundt. Dette må også kombinerast med å vere klar over dei utfordringane som deltakaren står i. Om ein har eit einsidig fokus på ressursar når deltakaren står i ein vanskeleg situasjon, vil dette føre til følelsen av å ikkje bli tatt på alvor. Askheim & Starrin (2007, s. 106) skriv at det er viktig at den enkelte brukar får vere aktivt med i prosessen, i tillegg til å få mogelegheita for tett rettleiing og tidsrammer etter individuelle behov for å bli trygg på seg sjølv. Som jobbkonsulent må ein derfor vere ein støttespelar som kan hjelpe å justere kursen undervegs om det blir behov for det, samt motivere personen når vedkommande mista trua over seg sjølv. Eit viktig poeng er at myndiggjering ikkje kan skapast av andre enn personen sjølv (2016, s. 105). Det er ein samarbeidsprosess, der det er viktig at jobbkonsulenten er aktivt med for å bidra til å oppnå ein endringsprosess (Kaya, Høgmo & Fauske, 2019, s. 272). Empowerment-perspektivet er derfor i større grad knytt til hjelp til sjølvhjelp.

Empowerment-perspektivet og integrering er oppsummeringsvis to omgrep som kan brukast om kvarandre. Styrker ein den enkelte kvinnelege innvandrar til å få tru på seg sjølv og sin situasjon, vil ein også kunne styrke den enkelte til integrering. Vi ser at arbeidsdeltaking og integrering også går hand i hand. Likevel må ein som jobbkonsulent passe på at høge forventningar og press kan føre til umyndiggjerande situasjonar. Å vere ein støttespelar som ser behova til den enkelte, og som kan navigere kursen undervegs er naudsynt då empowerment er ein samarbeidsprosess.

2.2.2 Klientifisering

Å praktisere myndiggjering kan føre til at faglig innflytelse og kontroll blir svekka, då deltakaren får meir makt, ansvar og kontroll (Ellingsen, Levin, Berg & Lise, 2016, s. 105). Det er uansett viktig å påpeike at auka makt ved deltakaren ikkje nødvendigvis er negativt, men det kan bety at totalsummen av makt vil auke. Dette vil ikkje seie at ein som jobbkonsulent skal skyve alt ansvar over på deltakaren, då dette kan føre til ansvarsfråskriving.

Når det er snakk om empowerment-perspektivet er også klientifisering ein motpol som er verdt å setje lys på i møte med kvinnelege innvandrarar. Klientifisering er ein einvegsprosess som involvera både jobbkonsulenten og dei individuelle deltakarane, der jobbkonsulenten i større grad blir å dominere retninga for prosessen (Aamodt, Dahl, Gubrium, Haldar & Hermansen, 2019, s. 351). Dette skjer gjerne då jobbkonsulenten kan bli påverka av nasjonale og institusjonelle konteksta, som legg føringar for korleis samhandling blir utført. Dette kan også føre til at jobbkonsulenten skapar seg standardar for korleis kvinnelege innvandrarar sin situasjon og behov er, ein slags form for stigmatisering. Sjølv om klientifisering ofte skjer frå jobbkonsulenten og systemet si side, er det viktig å poengtere at deltakaren kan vere med på å forme sine institusjonelle identitetar. Som jobbkonsulent kan ein både fremme og hemme myndiggjerande prosessar, men når alt kjem til alt er det deltakaren som står for ansvaret med å bli myndiggjort (Ellingsen, Levin, Berg & Lise, 2016, s. 105)

For å oppsummere kan klientifisering oppstå frå jobbkonsulenten eller systemet si side, men også frå deltakaren sjølv. Ein må som jobbkonsulent passe på å ikkje dominere retninga, men få deltakar til å vere ein aktiv del av prosessen.

2.2.3 Interaksjonsmodellen

For å kunne bruke empowerment-perspektivet aktivt i arbeidet med deltakarar må vi seie noko om korleis vi tilnærma oss den enkelte. Interaksjonsmodellen av Shulman (2018, s.25) står derfor sentralt her då den blant anna studerer ulike faser i arbeidet med deltakarar.

I forhold til interaksjonsmodellen seier Shulman at det kan oppstå konflikter mellom eigeninteresse og allmenninteresse som ein form for blokkering. Ei utfordring i arbeidet kan vere at klienten har ulike «skjema» som ligg til grunne for korleis vedkommande ser på seg sjølv og omverden (2018, s. 63). Dette kan styre og evaluere åtferda til deltakaren, og vedkommande kan opplevast som uimottakeleg for forandring. Det er naturleg at ambivalens kan oppstå i ein endringsprosess (Barth & Näsholm, 2021, s. 90). Deltakaren kan oppleve usikkerheit og tvil i samanheng med å få arbeid i eit nytt land. Tankar om endring vil også føre til behovet for stabilitet, trygghet og ikkje-endring. Det er derfor viktig at ein som jobbkonsulent utforskar dette. På same måte kan motstand oppstå, der den kvinnelege innvandraren kan prøve å blokkere eller forsvarar seg for den hjelpa ein som jobbkonsulent vil gi (2021, s. 99-101). Det kan med andre ord opplevast som ein kamp eller ei interessekonflikt. Omgrepet som motstand og motivasjon går ofte hand i hand. Nokre deltakarar har med seg denne motstanden allereie når dei kjem til møtet. Dette kan kome frå tankar og meiningar om hjelparen eller til situasjonen vedkommande står i.

Vidare består interaksjonsmodellen av ulike fasar. Forberedelsesfasa handlar om å stille seg inn på deltakaren, der ein blant anna blir meir lydhør over deltakaren sin indirekte kommunikasjon under møtet (Shulman, 2018, s. 82). Ein kan også i denne fasa sjå på tilgjengeleg informasjon om vedkommande som kan brukast i arbeidet (2018, s. 148). Opningsfasa har fokus på dynamikken i dei nye relasjonane. I følge Shulman (2018, s. 148) skal ein i denne fasa hjelpe deltakaren til å meistre problema sine. Om møta blir handtert på

ein god måte vil dette legge føresetningar for at arbeidet vidare blir produktivt. Arbeidsfasa handlar om å greie å formidle eigne følelsar, der ein også utforskar tabuområder. Ein viss form for ambivalens kan oppstå her. Det er derfor viktig å vere i stand til å forstå, men også utforske denne motstanden. Likevel er det også viktig å påpeike at eigeninnsats er hensiktsmessig i denne fasa, då dette legg føre for at deltakaren kan ta dei rette skritt vidare i arbeidet (2018, s. 197). Den siste fasa, avslutningsfasa handlar om å avslutte forholdet. I følge Shulman (2018, s. 280-282) er det ikkje uvanleg at deltakarane kan føle på eit tidspress når ein ser det går mot slutten. Det er her derfor viktig å oppklare usikkerheit, då det kan ha oppstått missforståingar undervegs.

Utfordringar i arbeidet kan for eksempel vere at deltakaren har ulike skjema som ligg til grunne for motstand eller ambivalens i arbeidet. For å oppsummere kan ein nytte interaksjonsmodellen og bruke forberedelsesfasa, opningsfasa, arbeidsfasa og avslutningsfasa for å få hjelp til å handtere situasjonar som kan oppstå mellom jobbkonsulent og deltakar.

2.3 Forsking på feltet

Tidligare forskning viser at kvinner som har innvandra til Noreg frå Irak, Iran, Pakistan, Somalia og Vietnam blir i større grad anset i deltidstillingar (Kavli & Nicolaisen, 2016, s. 362). Dette er ikkje nødvendigvis ein negativ ting, då deltidarbeid ofte er med på å danne ei meir omfattande tilknytning til norsk arbeidsliv. Kavli & Nicolaisen viser likevel at innvandrarar har høgare risiko for å miste jobben enn den norske befolkninga elles, grunnen til dette kan vere fordi ein er for ny i Noreg når ein først begynn i jobb. Ein har dermed ikkje fått nok tid til å skaffe seg eit nettverk og etablere, eller formalisere dei ferdigheitene som krevjast for ein stabil tilknytning til arbeidsmarknaden. Om ein har budd i Noreg i nokre år før ein får seg arbeid vil ein kunne redusere risikoen for å gå ut av arbeid (2016, s. 362). I ein studie som blei gjort i Danmark viser forskning at jobb saman med språkundervisning gjer det vanskelegare å lære språket. Dette er på grunn av mangel av tid til lekser, eller å møte andre danskar (Nygård, 2006, s.97). Det er her verdt å bli klar over at desse individa har hatt jobbar der det er avgrensa av mogelegheiter til å praktisere språket i jobbsamheng.

Kjønnsroller kan vere med på å forklare dei ulike forskjellane i yrkesdeltaking mellom innvandrarak og innfødde kvinner, men det er her igjen tydelege variasjonar mellom landgrupper (Kavli & Nicolaisen, 2016, s. 362-363). Mogelegheita til å velje om kvinner skal jobbe eller ikkje påverkast av strukturane i arbeidsmarknaden. Familiens økonomiske behov kan styre over eventuelle kjønnsstradisjonelle holdningar. I den danske studien viser forskning til at gode økonomiske og tidsmessige rammer for sjølvforsørgelsen vil kunne styrke mogelegheitene for myndiggjering og eit aktivt medborgarskap (Nygård, 2006, s. 97).

Noko som kan vere ei forklaring på forskjellen er at diskriminering skaper utfordringar for ikkje-vestlige innvandrarak (Kavli & Nicolaisen, 2016, s. 364). Om vi ser på tidligare forskning som basera seg på erfaringar kvinner med flyktningsbakgrunn har med å prøve å kome seg i lønna arbeid, ser vi at innvandrarak møter bakkebyråkrater som kategorisera enkeltindividida med mistenkeliggjering og stakkarsliggjeri (Magnussen, 2020, s. 72). Forsking viser til at stakkarsliggjeri særlig ramma rasialiserte innvandrande kvinner, sidan desse oppfattast som undertrykkandes offer. Når ein blir møtt med misstru i systemet kan det gjere slik at ein begynner å utnytte det, slik stempliing kan fungere som sjølvoppfyllande profeti. I følgje Magnussen (2020, s. 74) har bakkebyråkraters kategorisering vert det mest utfordrande med å kome i jobb i Noreg.

Oppsummeringsvis kan vi sjå at det er forskjell på yrkesdeltaking av kvinnelege innvandrarak. Forsking viser at bakkebyråkrater og deira diskriminerande holdningar ovanfor ikkje-vestlige innvandrarak kan vere med på å skape utfordringar. Enkelte kvinnelege innvandrarak blir ofte anset i deltidsstilling samtidig som dei har større risiko for å miste jobben enn befolkninga elles. Å få betre tid på å integrere seg skikkeligi før ein startar i arbeid kan vere ein førebyggande faktor.

3. Metode

For å finne ut korleis ein som jobbkonsulent kan hjelpe fleire kvinnelege innvandrara inn i arbeidslivet med hjelp av empowerment-perspektivet, er det i dette prosjektet nytta kvalitativ forskingsmetode. Denne metoda har ein open interaksjon som gir større fridom til informantane til å gjere reie for kva dei tenkjer om, eller reagerer på om dei aktuelle spørsmåla. Dette fører også til eit informantsubjektivt empirisk grunnlag (Tjora, 2017, s. 24-30). Studien har hatt fokus på individuelle dybdeintervju der vi blant anna har fått eit større innblikk i informantane sine meiningar, holdningar og erfaringar (2017, s.114). Studien er basert på eit fenomenologisk perspektiv. I følgje Busch (2018, s. 56) vil ein gjennom eit fenomenologisk perspektiv utvikle kunnskapar i tett interaksjon med omgivingane og tileigne dei meining gjennom eigne refleksjonar og sosial interaksjon. Prosjektet har eit intensivt design då dette egna seg godt ved få respondentar, men som likevel gir eit rikt innhald av data (2018, s. 53)

Dei tre informantane som er inkludert i utvalet er jobbkonsulentar med til saman 29 års praksis. Dei er tilsett i same bedrift, og har erfart å jobbe med forskjellige kvinnelege innvandrara gjennom ulike arbeidsretta tiltak. Informantane har erfaring og kunnskap i det som skal til for å tilføre ynskjeleg informasjon til forskingsspørsmåla. Intervjua blei planlagt per e-post med kjennskapar i bedrifta. Tre ulike informantar sa seg i første omgang frivillig til å delta, der ein fjerde informant kunne stille om nødvendig. Då den tredje informanten ikkje kom med noko ny kunnskap, var ikkje dette nødvendig. Utvalet er derfor representativt. Informantane fekk ikkje utdelt hovudspørsmåla på førehand, men fekk tilsendt problemstillinga.

Informant	Tittel	Dato	Lengd
J1	Jobbkonsulent	21.03.2022	51 min
J2	Jobbkonsulent	21.03.2022	53 min
J3	Jobbkonsulent	21.03.2022	56 min
Totalt			2 t og 40 min

Informantane fekk velje kor vi skulle ha intervjua. For at informantane skal føle seg komfortable og trygge vart desse gjennomført fysisk på arbeidsplassen deira (Tjora, 2017, s.

121). Til saman varte intervjuet i 2 timar og 40 minutt. Intervjua gjekk føre seg under rolige og avslappa forhold, der informantane fekk den tid dei skulle trenge til å reflektere og svare på spørsmåla. For å sikre at eg fekk med meg all informasjon vart intervjuet tatt opp med lydopptak. Først begynte eg å notere undervegs, men dette tok fokuset vekk i frå innhaldet i intervjuet. Eg slutta dermed å notere, slik eg i større grad kunne fokusere på informantane, oppfølgingsspørsmål og sørge for god flyt i intervjuet (2017, s. 166). Intervjuguiden hadde til saman 18 spørsmål, der nokre av dei var opning- og avslutningsspørsmål.

Intervjua er transkribert og koda ved hjelp av MAXQDA. Kodinga blei gjort manuelt i programmet. Intervjua er transkribert slik det vart sagt av informantane med både pausar og verbale fyllord. Under kodinga vart det laga 43 empirinære koder som kom frå lesing av materialet. I tråd med Tjora (2017, s. 197) ligg desse kodingane tett på utsegna til deltakarane. For å få ein struktur på desse kodingane, vart dei gruppert ut i frå ulike tema (Tjora, 2017, s. 107). Under kodegrupperinga vart det laga fem ulike tematiske grupper, der innhaldet omhandla det som informantane snakka mest om. Nokre av kodene blei lagt i ein rest-kategori då dei ikkje passa inn, eller ikkje var relevante. Tema eg sat igjen med når eg var ferdig med kodinga var «møte med deltakar», «motstand frå arbeidsmarknaden og deltakarar», «språk», «kultur» og «nettverk». Alle desse kodingane vil til saman kunne gi svar på problemstillinga. Mine forventningar og teoriar på førehand har eg forsøkt å setje til side, for å vere så nøytral som mogeleg. For at lesaren skal kunne kome tettare på empirien har eg i funnkapittelet brukt sitat frå intervjuet (2017, s. 249). Når informantane blir sitert har eg valt å skrive om til nynorsk og tatt vekk fyllord for å gjere innhaldet enklare å lese.

Reliabilitet seier noko om ein kan stole på kvaliteten på det data ein har funne (Busch, 2018, s. 62). I følgje Tjora (2017, s. 235) vil mi eiga erfaring og engasjement rundt problemstillinga skape støy i prosjektet då dette kan påverke resultatet. Då eg har kjennskap til bedrifta frå før, har det vore viktig for meg å halde meg mest mogeleg nøytral under prosessen. Uansett trur eg at den forkunnskap eg sit med, vil kunne gagne resultatet og oppgåva i positiv retning. Validitet handlar om funna er gyldige for den problemstillinga ein har. Informantane har sjølv fått mogelegheita til å takke ja eller nei til dette prosjektet. Vi veit derfor at informantane vil sitte med den kunnskap som må til for å til slutt kunne svare på problemstillinga.

Generalisering handlar om resultatata, og i kva grad desse kan førast over til andre situasjonar

(2018, s. 62). Då studien er basert på informantane sine subjektive tolkingar, kan dette påverke generaliserbarheita ved at ein som jobbkonsulent ikkje nødvendigvis har like oppfatningar av situasjonar. Funna vil likevel kunne belyse delar av yrkesutøvinga og bidra til auka forståing for andre som jobbar med kvinnelege innvandrarar og arbeidsinkludering. Om nokon andre enn meg hadde gjennomført intervjuet trur eg vedkommande hadde fått like, men meir utfyllande svar då dei ikkje sit med same forkunnskap som meg.

Etiske betraktningar viser at behandling av personopplysningar er i samsvar med løyve gitt frå NSD med referansekode 367626. Personopplysningar som inneber blant anna sletting av koplingsnøkkel, fjerning av personidentifiserbare opplysningar og sletting av lydopptak blir sletta innan 30/06/2022. Rettleiar har godtkjent intervjuguiden. Informantane har skrive under på godkjent informasjonsskriv med mal frå NSD, og er informert om at dei kan trekkje samtykket. Eg har tilbydd informantane om å godkjenne korleis sitata har blitt skrive, sjølv om eg sit med lydopptak og veit nøyaktig kva som har blitt sagt (Tjora, 2017, s. 181). For at informantane skal få moglegheit om å uttale seg om funna har funnkapittelet blitt sendt over på e-post.

Hovudspørsmåla blei utforma etter det eg såg på som essensielt for å få fleire kvinnelege innvandrarar inn i arbeidslivet. Under intervjuja prøvde eg mitt beste på å vise anerkjenning og nysgjerrigheit (Jensen, 2016, s. 65). Gjennom intervjuja kom eg fram til at nokre av spørsmåla ikkje var like relevant for alle informantane. På grunn av dette har det blitt improvisert spørsmål undervegs, men som likevel vil ha ein validitet for problemstillinga. For å få betre flyt i teksta har eg endra forskingsspørsmål 1, som omhandla korleis det blir jobba med styrking av empowerment gjennom dei ulike fasene av arbeidet som blir gjort ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift. Dette har blitt endra til korleis det blir jobba med styrking av empowerment når det er snakk om språk, kulturforståing og nettverk. Eg har også valt å omtale informantane som «ein av informantane» i teksta, då eg ser det ikkje er nødvendig å dele opp informantane ut i frå ulike utsegn. Dette blir også gjort bevisst for å gjere informantane enda meir anonyme. Svakheita med oppgåva kan vere at informantane ikkje fekk utdelt intervjuguiden på førehand. Dette kunne gjort slik at svara blei meir gjennomtenkte.

4. Funn

Prosjektet søker kunnskap om korleis ein som jobbkonsulent ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift kan nytte empowerment-perspektivet aktivt i arbeidet for å få fleire kvinnelege innvandrara inn i arbeidslivet. For å få svar på dette består funndelen av tre delkapittel basert på forskningsspørsmåla. I første delkapittel presenterast funn knytt til korleis det blir jobba med språk, kulturforståing og nettverk. I andre delkapittel ser vi på korleis det blir jobba når jobbkonsulentane opplever motstand frå deltakarane. Til slutt presenterast funn basert på samarbeidet med arbeidsmarknaden.

4.1 Språk, kulturforståing og nettverk

Det første området som er undersøkt er korleis informantane jobbar med styrking av empowerment-perspektivet gjennom språk, kulturforståing og nettverk. Empirien viser at alle informantane har eit stort fokus på å møte deltakaren der den er, og deretter prøve å oppnå ei viss forståing av situasjonen. Det kom tydeleg fram gjennom analysen at det er viktig å hugse på at dei kvinnelege innvandrara er ulike individ med individuelle behov og ynskjer. Dette påpeiker informantane er uavhengig om det er ein kvinneleg innvandrar eller ikkje.

Datamaterialet viser at det er viktig å vere fleksibel i møte med deltakarar når det kjem til både nasjonalitet, språk og utdanningsnivå. Likevel påpeiker informantane at det er som regel språk som er den største utfordringa i møte med kvinnelege innvandrara og innvandrara generelt. Ein av jobbkonsulentane seier: «Det er ikkje alltid vi forstår at vi ikkje blir forstått, gjerne fordi vi ikkje har klart å kalibrere oss ned til eit lettare språk». Det informantane meiner er mest utfordrande er altså å greie å kalibrere seg ned på eit nivå som er forståelig for deltakaren. Det er derfor ikkje uvanleg at informantane må syne ei oppgåve, framfor å bruke språk. Dette kan for eksempel gjerast ved bruk av hjelpemiddelet som heiter «jobpics». Det blir då vist bilete over dei ulike yrka i Noreg for å forklare valmuligheitene. Det generelle intrykket basert på språk er at det er enkelt å bli missforstått eller å snakke over hovudet på deltakarar som ikkje meistrar språket. Ein vil ut i frå dette risikere å skape enda meir avstand til deltakaren. Når det er snakk om missforståing kan dette også kome frå dei kvinnelege innvandrara si side. Enkelte forstår ikkje at dei har fleire valmogelegheiter i Noreg. I redsel for å ende opp med å måtte gjere noko vedkommande ikkje ynskjer, kan nokre av innvandrara vere redde for å gjere eller seie noko feil.

Vidare ser vi at dei fleste kvinnelege innvandrare ikkje har våre i eit arbeidsforhold slik vi kjenner det. Gjennom analysen vart det klart at arbeid for dei kan ha våre på sin eigen gard der dei ofte er sjølvforsynte. Det kan derfor vere ein overgang å komme til Noreg og få valmuligheiter. Vi lever også i eit komplekst og hurtiggåande samfunn, det er derfor ikkje like enkelt for alle kvinnelege innvandrare å setje seg inn i korleis samfunnet fungera. I forhold til kulturforskjellar er det viktig å få deltakarane til å prøve å utforske mogelegheitene i Noreg. Målet er på eine sida å få deltakarane til å reflektere over interesser og ynskjer. På den andre sida må ein også kanskje overtyde den enkelte kvinnelege innvandrar om at Noreg er eit trygt og godt land, med eit godt velferdssystem.

Datamaterialet viser at dei som har eit etablert nettverk kan vere lettare til sinns, ha større tru på si eiga framtid og forståing over at der er mogelegheiter og håp. Dette kan ha samband med at dei har sett andre som har greidd å beherska å kome til Noreg utan nokon forkunnskapar. Ein av informantane seier at nettverk er viktig i forhold til overlevelsestrategiar. På ein annan side kan dette også vere skummelt, då nokon andre i nettverket kan ha funnen sin eigen overlevelsestrategi og har tydelege tankar om korleis ting skal gjerast. På grunn av dette kan det bli mykje feillæring, og ein kan som kvinneleg innvandrar få eit innsnevra syn på kva som er mogeleg og lurt for seg sjølv. Dette resultera i at dei fleste innvandrare vil jobbe med det same, enten innan helse eller reinhald. Likevel er verdien av å ha eit nettverk viktig, med tanke på å ha tru på seg sjølv, motivasjon og for å motverke einsamheit.

For å oppsummere ser vi at god språkforståing er viktig for å unngå missforståingar. Målet er at den kvinnelege innvandrar skal få mogelegheita til å utforske eigne interesser og ynskjer, men det er ikkje alltid like enkelt då kulturforskjellar og misforståingar knytt til både språk og kultur kan gjere det vanskeleg å forstå korleis ting fungera i Noreg. Å ha eit etablert nettverk kan føre til at integreringa i Noreg blir enklare, men på ein annan side kan det sette stoppar for mange mogelegheiter då ein kan risikere å bli påverka til å gjere noko ein kanskje ikkje ville gjort om ein hadde tenkt og utforska mogelegheitene for seg sjølv.

4.2 Motstand frå deltakar

Det andre området som er undersøkt handlar om korleis det blir jobba når informantane opplever motstand frå deltakarane. Gjennom analysen vart det klart at kvinnelege innvandrarakar kan ha enkelt for å føle på maktubalanse. Dette kan forklarast med at ein som jobbkonsulent kan bli oppfatta som ein person med mykje makt. Desse deltakarane kan ha ein følelse av at saka i større grad blir styrt av jobbkonsulentane. Informantane påpeiker at mykje av arbeidet derfor går ut på å få vedkommande til å forstå at dei er der for deira del. Ein må også vise at ein er ekte nysgjerrig og interessert for at deltakar ikkje får følelsen av at vedkommande berre er ein del av ei sak. Når det er snakk maktubalanse er det enkelte grep jobbkonsulentane kan gjere for å balansere dette. Ein av informantane seier: «Det beste verktøyet ein kan bruke er seg sjølv og sin eigen veremåte. Slik som no sit eg i hettegenser, det er veldig bevisst. Hadde eg kledd meg i skjorte eller spisse sko, og hatt ei meir formell holdning hadde eg skapt avstand tvert». Informanten seier med andre ord at ein vil få mykje ut av å speile den andre. For å tileigne den andre meir makt så kan ein også gi klare instruksa på at ein ikkje vil tvinge vedkommande til noko, men heller at ein vil vere der som ei støtte. Ein gir dermed råd og utfordra vedkommande når ein ser det er det mest hensiktsmessige å gjere.

Datamaterialet viser at det er viktig at deltakarane får tillit til deg som jobbkonsulent. Det er likevel ikkje uvaneleg at dei ulike kvinnelege innvandrarakarane kan gi ein viss motstand og skepsis for arbeidet vidare. Ein informant seier mellom anna: «Det er ikkje sikkert dei er her frivillig, men at det er fordi dei er sendt frå NAV, der NAV enten krevjar det eller fordi dei må av økonomiske grunnar». I ein slik situasjon kjem det fram at ein må prøve å møte den enkelte med respekt, og igjen gi uttrykk for at ein ynskjer å hjelpe. Det indre etiske kompasset alle har ved seg er noko informantane set høgt. Det er ikkje nødvendigvis informanten si forståing eller ynskje om å halde saka fram som betyr mest, men at det er viktig å vere med i dei digresjonane eller behova den enkelte deltakar har. Ein må kanskje stille spørsmål som får deltakaren til å reflektere over eigen situasjon. På same tid må ikkje desse spørsmåla vere angripande eller opplevast som ein kritikk på deltakaren sitt val. Dette kan gjere motstanden større eller vedvarande. Det generelle intrykket er at informantane likevel må vurdere om ynskje til deltakar er realistisk i forhold til kvar vedkommande skal, og kvar vedkommande er på vei.

Oppsummeringsvis kan vi sjå at opplevinga av maktubalanse er med på å skape ein avstand mellom jobbkonsulenten og den kvinnelege innvandrararen. Ein må derfor balansere denne maktfordelinga slik deltakaren føler på meir makt over eigen situasjon. Som jobbkonsulent kan ein gjere dette ved hjelp av seg sjølv og eigen veremåte. Sjølv om ein gir deltakar mykje innflytelse over situasjonen må ein også halde igjen når ein ser det er det mest hensiktsmessige å gjere.

4.3 Samarbeid med arbeidsmarknaden

Det siste området som er undersøkt omhandlar samarbeidet med arbeidsmarknaden når det kjem til å rekruttere kvinnelege innvandraranar. Når det er snakk om samarbeid med arbeidsmarknaden viser datamaterialet at vi alle har eit samfunnsansvar der vi skal kunne gi alle ein mogelegheit til arbeid. Likevel er det ikkje like enkelt i praksis. Ein av informantane fortel om ei episode: «Det var ei ledig stilling vedkommande søkte på, men fekk den ikkje på grunn av språk. Personen kunne ha praksis der lenge og gjer same jobben, men fekk ikkje stillinga på grunn av språkvanskar». Informanten påpeiker at det ikkje nødvendigvis er ein bevisst mostand frå arbeidsmarknaden, men at det kanskje er ei underbevisst holdning eller usikkerheit.

Gjennom analysen vart det klart at samarbeidet med arbeidsmarknaden kan vere prega av frykt for språk og kulturelle forskjellar. Frykt for at der er ting ein må ta ekstra omsyn til som vil skape utfordringar i arbeidskvardagen. Ein av informantane opplever derfor at det kan vere enklare å sei nei til ein person med kvinneleg innvandrarbakgrunn. Det generelle intrykket er at både språk og kulturforskjellar kan ha noko å seie. Ein annan informant har blant anna opplevd at påkledning skapte store utfordringar i forhold til arbeidsmogelegheiter. Vi ser på den eine sida at å få praktisert språket i arbeidsamanheng vil føre til mogelegheita for å styrke språkforståinga. I tillegg til dette kan arbeidsdeltaking føre til større kulturforståing. På den andre sida er det ikkje like enkelt for desse deltakarane å få arbeid. Ein må derfor gå i dialog med arbeidsgivar for å høyre kor langt vedkommande kan strekkje seg, og kva tilpassing som kan gjerast. Ein må med andre ord prøve å megle mellom partane. På same tid må ein forklare både arbeidsmarknaden og den aktuelle deltakar kva som eigentleg var utfordringa her for begge partar. Vidare må ein prøve å komme til ei einigheit om kva som kan gjerast vidare.

For å oppsummere ser vi at samarbeidet med arbeidsmarknaden kan vere prega av frykt for både språk og kulturelle forskjellar. Dette kan også kome frå ein underbevisst holdning eller usikkerheit. Ein må som jobbkonsulent prøve å megle mellom partane for at den kvinnelege innvandraren kan få mogelegheita til å prøve seg ute i feltet. Likevel er det ikkje sikkert at dette fører til fast arbeid.

5. Diskusjon

I innleiinga er problemstillinga delt opp i tre forskingsspørsmål. Dette kapitelet skal gi kvart sitt svar på forskingsspørsmåla med hjelp av funna i førre kapittel. I det første delkapitlet startar vi med å finne svar på korleis det blir jobba med empowerment-perspektivet gjennom språk, kulturforståing og nettverksbygging. Etter dette kapitelet ser vi nærmare på korleis det blir jobba når jobbkonsulentane opplever motstand frå deltakarar. Til slutt vil vi sjå på korleis samarbeidet med arbeidsmarknaden er for å få fleire kvinnelege innvandrara inn i arbeidslivet.

5.1 Språk, kulturforståing og nettverk som hindring

Vi søker kunnskap om korleis det blir jobba i eit arbeidsretta tiltak med styrking av empowerment gjennom språk, kulturforståing og nettverk. Frå funn-delen veit vi at god språkforståing, kulturforståing og eit etablert nettverk kan vere viktig for å motverke missforståingar. Verdien av dette blir først sett i lys av interaksjonsmodellen (Shulman, 2018). Deretter blir dette sett opp i mot empowerment-perspektivet.

Frå funn-delen veit vi at ein av dei største utfordringane i møtet med kvinnelege innvandrara er språkforståing. I følge Kaya, Høgmo & Fauske (2019, s. 69) er gode norskkunnskapar noko av det viktigaste for at innvandrara skal bli tilstrekkeleg integrert i det norske samfunnet. Det er derfor ingen tvil om at språk er ei hindring for deltaking i arbeidslivet. Askheim & Starrin (2007, s. 80) seier at det kan opplevast som eit nederlag å ikkje meiste språket, for nokre kan dette føre til at dei kvinnelege innvandrara føler seg mindre verd i egne og andre sine auge. Som jobbkonsulent må ein derfor vere klar over at deltakarane er ulike, med individuelle behov og ynskjer. På den eine sida må ein møte deltakaren der vedkommande er. Dette kan sjåast i lys av å nytte interaksjonsmodellen (Shulman, 2018, s. 25). Ut i frå denne modellen kan ein blant anna stille seg inn på deltakaren på førehand og vere meir forberedt korleis ein skal handtere relasjonen mellom jobbkonsulent og deltakar. På ein annan side veit vi frå funn-delen at missforståingar kan oppstå om ein av ulike grunnar ikkje stiller seg inn på deltakar på førehand, eller ikkje greier å kalibrere seg ned på riktig nivå. Språk vil derfor føre til ei rekkje med konsekvensar om ein ikkje er lydhør problemstillinga på førehand.

Vidare veit vi at missforståingar blant anna handlar om at kvinnelege innvandrарar kan ha opparbeida seg ulike skjema som legg føringar for kva som er lurt å gjere i Noreg. Shulman (2018, s. 63) ser på dette som ein form for blokkering. Vi ser derfor at kulturforskjellar kan liggje til grunne for samarbeidet mellom jobbkonsulent og deltakar. I tillegg til dette kan deltakaren ha feil kunnskapsgrunnlag for å trekkje ei slutning i kva som er best for seg sjølv her i Noreg. Nettverk som i større grad består av andre innvandrарar/flyktningar kan også ha ei betydning på kvifor desse deltakarane har opparbeida seg slike skjema. På basis av funna vil nettverk vere noko som fører til at kvinnelege innvandrарar får større tru på seg sjølv, då ein ser moglegheiter og håp for andre innvandrарar. På ein annan side kan nettverket føre til eit innsnevra syn på kva som er lurt for seg sjølv, då ein lett kan bli påverka av andre. Uansett set vi verdien av å ha tru på seg sjølv høgst, då dette i større grad er myndiggjerande for deltakaren. Tidligare forskning viser dessutan at empowerment av sosiale ressursar er like viktig som empowerment av ressursar direkte relatert til arbeidsmarknaden (Nygård, 2006, s. 101). Dette vil vere med på å gjere livskvaliteten for den enkelte kvinnelege innvandrарar betre, då ein har større føresetnadar for å ha det bra på heimebane og ikkje berre ha fokus på ferdigheiter i forhold til arbeid.

Ser vi på samanhengen mellom språk, kulturforståing og nettverk vil vi ut i frå funna sett i lys av empowerment-perspektivet forstå at desse elementa både på godt og vondt er viktige for å stå sterkt i arbeidsmarknaden som kvinneleg innvandrарar. Teorien av Shulman (2018, s. 81) saman med empowerment-perspektivet (Askheim, 2018, s. 11) er elementære for kvarandre i ein hjelpeprosess. Å stille seg inn på den kvinnelege innvandrарaren vil føre til at jobbkonsulenten kan planlegge betre, og vere klar over eigne holdningar. Det vil med hjelp av empowerment-perspektivet kunne vere større føresetnadar for at deltakaren kan mobilisere og ta i bruk eigne ressursar under samtalane (Askheim, 2018, s. 35). Jobbkonsulenten vil dermed danne eit godt grunnlag for å opparbeide trygghet og tillit. Dette kan også føre til eit godt samarbeid i arbeidsfasa (Shulman, 2018, s. 197) der ein har moglegheit til å komme inn på tema som er vanskelege, og utforske desse. Presset om å integrere seg frå både jobbkonsulenten og samfunnet si side kan føre til at deltakaren ser på prosessen som umyndiggjerande (Amundsen, 2020, s. 18). Det er derfor viktig at den kvinnelege innvandrарaren vil dette, då det kunn er vedkommande sjølv som kan skape ei endring. Ein må som jobbkonsulent likevel vere lydhør over kor mykje ein kan «pushe» vedkommande.

Oppsummeringsvis og svar på første forskningsspørsmål er at språkforståing er ei sentral hindring i arbeidet med kvinnelege innvandrara. Alle deltakara er forskjellige, som jobbkonsulent må ein derfor møte deltakaren der han er ved hjelp av interaksjonsmodellen. Det er viktig å avklare hensikta med tiltaket, og trygge den enkelte slik ein får grunnlaget til å danne tillitsfulle relasjonar for vidare arbeid. Kulturforståing ligg også til grunne for at samarbeidet kan bli vanskelig, særleg på grunn av deltakaren sine skjema om korleis ting er og bør vere. Vi ser på nettverk som positivt i forhold til myndiggjerande prosessar, då ein som kvinneleg innvandrar får større tru på seg sjølv. Når alt kjem til alt, må ein som jobbkonsulent vere aktivt med på desse prosessane, og hjelpe deltakar til å mobilisere og nytte egne ressursar.

5.2 Motstand som makt

Vi vil i dette kapitelet søkje kunnskap om korleis det blir arbeida når jobbkonsulentane opplever motstand frå deltakarane. Vi veit frå funndelen at opplevinga av maktubalanse er med på å skape ein avstand mellom jobbkonsulenten og den kvinnelege innvandrarane. Vi vil først undersøkje makt i lys av empowerment-perspektivet (Askheim, 2018) og interaksjonsmodellen (Shulman, 2018). Deretter vil vi diskutere motstand og ambivalens opp i mot klientifisering (Aamodt, Dahl, Gubrium, Haldar & Hermansen, 2019).

Frå funn-delen veit vi at jobbkonsulentane kan bli oppfatta som ein person med mykje makt. I følge Barbara Solomon (Ellingsen, Levin, Berg & Lise, 2016, s. 103) er empowerment-perspektivet eit mål for problemløysing der undertrykte grupper skal få hjelp til auka makt og innflytelse over eige liv. Det er derfor naudsynt for jobbkonsulentane å få vekk denne undertrykkelsen ved å balansere maktfordelinga i samarbeidet med den kvinnelege innvandrarane. På basis av funna veit vi at god kommunikasjon er viktig for å avklare hensikta og eventuelt missforståingar som oppstår. Det er ikkje uvanleg at kvinnelege innvandrara er usikre eller i tvil når det kjem til forandringar (Barth & Näsholm, 2021, s. 90). I følge Shulman (2018, s. 197) er det ofte i arbeidsfasa ein vil kunne oppleve ambivalens. Som jobbkonsulent er det viktig å vere klar over dette, og kunne møte deltakaren med forståing. Ein må derfor trygge deltakaren, gjennom å fortelje kva rolle jobbkonsulentane har. Speiler ein den andre, kler seg meir uformelt og har ei uformell holdning vil dette også vere med på å skape mindre avstand til deltakaren. På den eine sida må ein også gi deltakaren handlingsrom

til å kunne kome med ynskjer om kva som er interessant, då det er viktig at deltakar har innflytelse over eigen situasjon. Dette kan sjåast i lys av det Askheim & Starrin (2007, s. 106) seier om at brukaren bør vere aktivt med i prosessen, då vil det bli enklare å bli trygg på seg sjølv, som igjen fører til mindre skepsis og eventuelt motstand mot opplegget. På den andre sida er det viktig at ein som jobbkonsulent likevel realitetsbedømmer kva som er realistisk i forhold til praksis og arbeid. Ein må holde litt tilbake om ein ser på det som det mest hensiktsmessige å gjere.

Som nemnt tidligare kan ulike skjema (Shulman, 2018, s. 63) styre deltakar i uønskt retning. Dette kan også opplevast som ein form for motstand, då deltakar ikkje vil vere mottakeleg for forandring. I følgje tidligare forskning kan kvinner med flyktningsbakgrunn møte bakkebyråkratar som kategorisera enkeltindivid. Om deltakar tidligare har blitt møtt med misstru i systemet kan dette føre til ein sjølvoppfyllande profeti. Deltakarane vil til slutt prøve å utnytte systemet. I følgje funna kan vi forstå at dei kvinnelege innvandrarane er sendt inn via NAV. På eine sida er intensjonen for å vere med i tiltaket frivillig, men på ei anna side kan det handle om at vedkommande må gjere det for å følgje opp krava til NAV. Det sistnemnte kan sjåast i lys av klientifisering (Aamodt, Dahl, Gubrium, Haldar & Hermansen, 2019, s. 351). Deltakaren kan vere med på å forme sine egne institusjonelle identitetar, men også jobbkonsulent og systemet kan vere med på å dominere retninga for prosessen. Som jobbkonsulent jobbar ein under visse retningslinjer som fører til blant anna tidspress. Likevel er det ikkje jobbkonsulenten si forståing eller ynskje om å halde saka fram som står i sentrum. For å få deltakar til å forstå dette må ein møte den enkelte med respekt, i tillegg til å vise at ein er ekte nysgjerrig og ynskjer å hjelpe.

Bakgrunnen for ambivalens er ikkje alltid fastsatt på førehand, tankar om endring kan ofte føre til behovet for stabilitet og trygghet (Barth & Näsholm, 2021, s. 90). Som jobbkonsulent må ein prøve å fremme myndiggjerande prosessar, men på ein annan side kan ein også hemme desse umedviten. Likevel er det alltid deltakaren som må stå til ansvaret for å faktisk bli myndiggjort (Ellingsen, Levin, Berg & Lise, 2016, s. 105). Vi kan forstå klientifisering i denne samanheng som eit produkt som kjem av maktubalanse og undertrykking over tid. Det kan vere trygt for deltakaren å stå i den gitte situasjonen, då dette gir forståing frå dei som ser situasjonen utanfrå, men dette er også med på å gi trygghet og ikkje-endring. Empowerment-perspektivet som metode for å styrke den enkelte er derfor viktig når deltakar gir motstand i

arbeidet. Ein må som jobbkonsulent også finne ut kvar denne motstanden kjem frå og jobbe seg framover ut i frå det.

Oppsummeringsvis og svar på andre forskingsspørsmål er at opplevinga av maktubalanse er ei tydeleg hindring i samarbeidet med kvinnelege innvandrara. Ein må som jobbkonsulent vere klar over at deltakar kan komme inn med ei usikkerheit knytt til tiltaket og til forandring generelt. Enkelte kvinnelege innvandrara har kanskje tidligare blitt møtt med misstru. Det er derfor viktig å møte den enkelte med forståing, og trygge vedkommande gjennom å forklare si eiga rolle i tiltaket, og dermed gi den andre meir makt over situasjonen. Ein kan også gjere dette ved å bruke seg sjølv, der ein speila den andre ved å for eksempel kle seg meir uformelt. Sjølv om ein vil gi deltakaren meir innflytelse over eige liv, må ein også vere klar til å holde litt tilbake og styre deltakar i riktig retning om ein ser det er det mest hensiktsmessige. Ein må likevel vere observant på å ikkje vere for dominerande, då dette kan føre til klientifisering

5.3 Korleis samarbeide med arbeidsmarknaden

Til slutt vil vi søkje kunnskap om korleis samarbeidet er mellom ei arbeids- og inkluderingsbedrift til den lokale arbeidsmarknaden når det kjem til å rekruttere kvinnelege innvandrara. Vi vil her sjå på samarbeidet med arbeidsmarknaden i lys av empowerment som integrering.

I følgje funna veit vi at enkelte kvinnelege innvandrara har hatt problem med å få fast arbeid på grunn av språk. I følgje Kaya, Høgmo & Fauske (2019, s. 69) er grunnlaget for å bli integrert i det norske arbeidslivet først når ein har utvikla språket og fått forståing over dei sosiale rammene i samfunnet. Vi kan derfor forstå at språk er det første og mest essensielle når det kjem til å få arbeid i Noreg. På basis av funna veit vi at samarbeidet med arbeidsmarknaden kan vere prega av frykta for språk og kulturforskjellar. Vi kan forstå at dette ikkje nødvendigvis er ein bevisst motstand frå arbeidsmarknaden, men ei meir underbevisst holdning og usikkerheit. Funna viser til at dette oftare skjer med kvinner enn menn, vi kan derfor forstå at kjønnsroller har ein faktor her. Ser vi dette i lys av empowerment som integrering har vi tidligare nemnt at integreringsperspektivet i samarbeid med arbeidsdeltaking er viktig for å bli tilstrekkeleg integrert i det norske samfunnet.

Utfordringa er at arbeidsgivarane på den eine sida vil ha arbeidstakarar som meistrar språket for å oppnå betre flyt og kommunikasjon i arbeidsforholdet. På den andre sida er det snakk om deltakarar som har nytte av ein jobb for å kunne praktisere og lære seg språket. Dette kan vi sjå i lys av det Kaya, Høgmo & Fauske skriv, får ein som innvandrar moglegheita til arbeid får ein både utvida nettverket, men også praktisert språket (2019, s. 69). Til tross for usikkerheiter både i bakgrunn og erfaring kan ein prøve å fokusere på dette som ein ressurs i ein arbeidssamanheng (Askheim & Starrin, 2007, s. 80). Likevel kan ein ikkje berre ha eit einsidig fokus på ressursar når deltakaren står i ein vanskeleg situasjon, det er enkelt at dette kan føre til følelsen av å ikkje bli tatt på alvor (2007, s. 106).

Vi veit at det er majoriteten som sit med makta til å avgjere om den enkelte kvinnelege innvandrar er godt nok integrert (Kaya, Høgmo & Fauske, 2019, s. 69). Med ei slik usikkerheit frå både samfunnet og arbeidsmarknaden, er det enda viktigare å styrke den enkelte. I følgje funna må ein vere ærlig om situasjonen, men det kan vere vanskeleg å ta imot ein slik beskjed då dette kan gi ein følelse av at der ikkje er håp. Tidligare forskning viser også til at innvandrarar har høgare risiko for å miste jobben enn befolkninga elles (Kavli & Nicolaisen, 2016, s. 362). Grunnen kan vere at ein begynn for tidlig i jobb. Ein vil derfor ikkje ha nok tid til å integrere seg i det norske samfunnet, og få ein stabil tilknytning til arbeidslivet. Til tross for dårlige føresetnadar må ein i følgje funna gå i dialog med arbeidsgivar og prøve å megle mellom partane. I følgje (Ellingsen, Levin, Berg & Lise, 2016, s. 105) må ein prøve å auke dei kvinnelege innvandrarane si moglegheit til å delta i samfunnet på lik linje med andre til tross for utfordringar. Dette er med andre ord eit samfunnsansvar alle bør vere klar over. Om ikkje ein får til dette vil det kunne føre til lågare sjølvtilit og sjølvbilete. Aukinga av kunnskapar og ferdigheiter vil dermed stå stille (Askheim, 2018, s. 12).

For å oppsummere og svare på det siste forskingsspørsmålet ser vi at godt utvikla språk er ein gjengangar. Språkforståing er viktig for å få arbeid i Noreg, då vi ser samarbeidet med arbeidsmarknaden ofte er prega av frykt for kommunikasjonssvikt og kulturelle forskjellar. Som jobbkonsulent er det viktig å få arbeidsmarknaden til å forstå at ein blir betre integrert i det norske samfunnet ved å bli inkludert i arbeidslivet. Ein vil dermed få praktisert språket i større grad, i tillegg til å få betre kulturforståing. For dei kvinnelege innvandrarane kan usikkerheita liggje på majoriteten si oppfatning av kva som er godt nok integrert. Dette er altså ingen fasitsvar på. Det er her enda viktigare å jobbe med myndiggjerande prosessar slik

deltakaren ikkje gir opp håpet. Som jobbkonsulent må ein vere ærleg om situasjonen både til deltakar og arbeidsmarknaden. Ein må også prøve å få arbeidsmarknaden til å skjønne det samfunnsansvaret vi har saman.

6. Avslutning

I denne oppgåva har eg studert korleis ein ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift kan nytte empowerment-perspektivet i arbeidet med å få fleire kvinnelege innvandraran inn i arbeidslivet. Gjennom kvalitative dybdeintervju kunne eg diskutere funna i lys av teori og tidlegare forskning.

Når vi no skal svare på problemstillinga ser vi frå svaret frå både første og andre forskingsspørsmål at godt utvikla språk og språkforståing er ekstremt naudsynt i forhold til å kunne tileigne seg hjelp, unngå missforståingar/motstand, men også for å få arbeidsmogelegheiter i Noreg. Empowerment er ein viktig samarbeidsprosess, gjennom denne prosessen kan deltakar få betre sjølvtilit og sjølvbilete, men også auka kunnskapar og ferdigheiter. Sett i lys av tredje forskingsspørsmål vil arbeid leggje føresetnadar for eit sosialt nettverk. Vi veit at eit sosialt nettverk er med på å danne myndiggjerande prosessar, då ein blant anna kan få større tru på seg sjølv. Etter ein som kvinneleg innvandrar får mogelegheita til å stå i eit arbeid, vil ein også få føresetnadane for å betre kulturforståing og språkforståing. Dette fordi ein i større grad får eksponert seg for kulturen, og praktisert språket.

Frå svar på forskingsspørsmåla ser ein at empowerment-perspektivet kan nyttast gjennom å danne gode føresetnadar for eit godt samarbeid med den kvinnelege innvandraren gjennom å stille seg inn på deltakar på førehand. Å kalibrere seg ned på riktig nivå, og i visse tilfelle syne ei oppgåve framfor å bruke språk er viktig for å unngå missforståing. Vidare må ein som jobbkonsulent hjelpe deltakaren til å mobilisere og ta i bruk egne ressursar. Det er her viktig å balansere maktfordelinga då dette kan vere med på å minske ambivalens. Dette kan gjerast ved å speile den andre, forklare eiga rolle og ikkje minst skape trygghet og stabile rammer. Ein må vere klar over klientifisering undervegs, og ikkje dominere retninga eller utfallet for mykje. På same tid må ein også gi deltakaren innflytelse over eige liv.

På same måte som ein gir deltakar føresetnadar til å mobilisere indre styrke, må ein gi arbeidsmarknaden mogelegheita til å mobilisere behov og eventuell tilrettelegging i arbeidsoppgåver for å få fleire kvinnelege innvandraran inn i arbeidslivet. Som samfunn må ein også gjere ein innsats ved å ta til seg desse kvinnelege innvandraran. Gjennom arbeidsdeltaking vil desse kvinnene kunne få føresetnadane til å omgåast folk og føle seg

samfunnsnyttige. Arbeidslivet er den største arenaen for å oppnå god integrering i det norske samfunnet, altså empowerment gjennom integrering. Empowerment knytt til å få fleire kvinnelege innvandrарar inn i arbeidslivet er derfor ikkje berre styrt av jobbkonsulentane. Det er like mykje eit samfunnsansvar der både arbeidsmarknaden og samfunnet rundt den kvinnelege innvandraren må vere med på samarbeidsprosessen om myndiggjering.

Studien kan vere nyttig ikkje berre for jobbkonsulentar, men for samfunnet rundt og andre som arbeidar med arbeidsinkludering retta mot kvinnelege innvandrарar og innvandrарar generelt. Eit eksempel på dette kan vere NAV. Studia blei avgrensa til dei kvinnelege innvandrарane som er innom den aktuelle arbeids- og inkluderingsbedrifta. Dette kan vere med på å påverke validiteten av oppgåva då omfanget av kvinnelege innvandrарar som ikkje kjem seg inn i arbeid også er varierende. Denne studien krinsa i hovudsak mest rundt dei ikkje-vestlege kvinnelege innvandrарane, men bidraget vil likevel vere det same då det ikkje vil vere noko forskjell på korleis ein jobbar ut i frå empowerment-perspektivet. Det hadde i denne samanheng vore interessant å sjå på forskning som omhandlar empowerment-perspektivet knytt til religion og arbeidsdeltaking.

7. Referanseliste

- Aamodt, H., Dahl, E., Gubrium, E., Haldar, M., & Hermansen, Å. (2019). Sosialt arbeid og sosialpolitikk i samhandling: et svar på velferdsstatens utfordringer? Bergen: Fagbokforlaget.
- Amundsen, S. (2020). Empowerment i arbeidslivet. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Askheim, O. P. (2018). Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid. Oslo: Gyldendal.
- Askheim, O. P., & Starrin, B. (2007). Empowerment i teori og praksis. Oslo: Gyldendal.
- Barth, T., & Näsholm, C. (2021). Motiverande samtale. Bergen: Fagbokforlaget.
- Busch, T. (2018). Akademisk skriving. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ellingsen, I. T., Levin, I., Berg, B., & Lise, K. C. (2016). Sosialt arbeid: En grunnbok. Oslo: Universitetsforlaget.
- Jensen, P. (2016). Ansikt til ansikt. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kavli, H. C., & Nicolaisen, H. (2016, November 9). Intigrert eller marginalisert? Innvandrede kvinner i norsk arbeidsliv. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(4), 339-369:
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2016-04-01>
- Kaya, M. S., Høgmo, A., & Fauske, H. (2019). Integrasjon og mangfold: *Utfordringer for sosialarbeideren*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Kunnskapsdepartementet. (2019). *Integrering gjennom kunnskap*. Henta frå Regjeringens integreringsstrategi 2019–2022:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/710bc325b9fb4b85b29d0c01b6b6d8f1/regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf>
- Magnussen, M.-L. (2020). «Jeg er klar til å bidra»: Utforskning og utfordring av bakkebyråkraters kategorisering av flyktninger som prøver å komme i jobb i dagens Norge. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(1-2020), 63-75:
<https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2020-01-05>
- Nygård, S. A. (2006). Medborger i en ny hverdag: myndiggjøring av flyktninger og

- innvandrere i Danmark. (Masteroppgåve, universitetet i Oslo). *Henta frå:*
<http://hdl.handle.net/10852/15581>
- Regjeringa. (2018). *Regjeringens integreringsstrategi*. Henta frå:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/integrering-gjennom-kunnskap2/id2617092/>
- Shulman, L. (2018). *Kunsten å hjelpe individer og familier*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Statistisk sentralbyrå. (2021) Sysselsetting blant innvandrere. Henta frå:
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert#om-statistikken>
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Westersjø, M., Kval, K.-E., Andreassen, O. G., & Henningsen, R. (2012). *Mangfold. I Programfaget sosiologi og sosialantropologi*. Oslo: Cappelen Damm AS.

8. Vedlegg

Intervjuguide

Problemstilling:

«Korleis kan empowerment-perspektivet nyttast i arbeidet med å få fleire kvinnelege innvandrarakar inn i arbeidslivet?»

Om intervjuobjektet

- Kor lenge har du jobba her?

Forskingsspørsmål 1 :

«Korleis blir det jobba med styrking av empowerment gjennom dei ulike fasene av arbeidet som blir gjort ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift?»

Hovudspørsmål

1. Kan du beskrive kva du har fokus på når du jobbar med ein deltakar gjennom dei ulike fasene av arbeidet?

Bli kjent fase: Kartlegging av interesser

Intern praksis: Finne ut arbeidsevne internt

Ekstern praksis: Finne praksisplass med mål om fast arbeid

Oppfølgingsspørsmål

1.1 Korleis jobbar du med språk i desse fasene?

1.2 Korleis jobbar du med kulturforståing i desse fasene?

1.3 Korleis jobbar du med nettverk i desse fasene?

Forskingsspørsmål 2:

«Korleis blir det jobba ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift når ein opplever motstand frå deltakar?»

Hovudspørsmål:

2. Kva slags motstand kan dukke opp i arbeidet med kvinnelege innvandrara?

Oppfølgingsspørsmål:

2.1 Kva gjer du når du opplever slik motstand?

2.2 Kva slags holdning ser du helst at deltakaren har når vedkommande er sett i dette tiltaket?

2.3 Kva kan ein som jobbkonsulent gjere for å endre ei negativ holdning til tiltaket?

2.4 Er der forskjell på motstand mellom innvandrar kvinner kontra menn? Kva er forskjellen?

Forskingsspørsmål 3:

«Korleis er samarbeidet ved ei arbeids- og inkluderingsbedrift til den lokale arbeidsmarknaden når det kjem til å rekruttere kvinnelege innvandrara?»

Hovudspørsmål:

3. Korleis opplever du det er å få ekstern praksis til kvinnelege innvandrara?

Oppfølgingsspørsmål:

3.1 Korleis jobbar du for at arbeidsmarknaden skal få tillit til deg / deltakar?

3.2 Kva gjer du når du opplever motstand frå arbeidsmarknaden?

3.3 Kan du seie noko om kva som ofte er grunnen til at ein får motstand frå arbeidsmarknaden?

3.4 Kan du beskrive om du opplever ein form for forskjell på samarbeidet når ein skal «selje» inn innvandrar kvinner kontra menn til arbeidsmarknaden?

3.4.1 Har du fått noko tilbakemelding frå arbeidsmarknaden om dette?

Avrundingspørsmål

- Er det noko du kunne ønskje var annleis når det kom til å integrere fleire kvinnelege innvandrarak inn i den norske arbeidsmarknaden?
- Er det andre ting vi ikkje har snakka om, som du kan tenkje deg er relevant når det gjeld kvinnelege innvandrarak?