

Hedda Flatø, Hanne Cecilie Kavli og  
Rebekka Ravn Lysvik

---

# **Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere**

**Fafo-rapport**  
2023:08



Hedda Flatø, Hanne Cecilie Kavli og Rebekka Ravn Lysvik

# **Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere**

Fafo-rapport 2023:08

Fafo-rapport 2023:08

© Fafo 2023

ISBN 978-82-324-0678-4 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0679-1 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslag:

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>9</b>
1.1 Karriereveiledningens plass i integreringspolitikken .....	10
1.2 Tema og problemstillinger .....	18
1.3 Gangen i rapporten .....	19
<b>2 Data og metoder</b> .....	<b>21</b>
2.1 Kunnskapsstatus .....	21
2.2 Spørreundersøkelser .....	22
2.3 Kvalitative intervjuer .....	23
2.4 Oppsummering .....	28
<b>3 Kunnskapsstatus</b> .....	<b>29</b>
3.1 Hovedtrekk ved litteraturen .....	29
3.2 Norge i en særstilling .....	31
3.3 Framtredende temaer i litteraturen .....	32
3.4 Oppsummering .....	39
<b>4 Organisering og samarbeid</b> .....	<b>41</b>
4.1 Hva slags organisering er valgt? .....	41
4.2 Samarbeid og arbeidsfordeling .....	50
4.3 Oppsummering .....	59
<b>5 Kapasitet og kompetanse</b> .....	<b>61</b>
5.1 Ressurser og ressursbehov blant involverte aktører .....	62
5.2 Kompetanse og kompetansebehov .....	67
5.3 Oppsummering .....	74
<b>6 Innhold og virkninger</b> .....	<b>77</b>
6.1 Hva foregår under veiledningen? .....	78
6.2 Hvordan opplever deltakerne veiledningssamtalen? .....	86
6.3 Karriereveiledere og programrådgiveres syn på programmets virkninger .....	90
6.4 Oppsummering .....	96

<b>7 Hva kan bli bedre? .....</b>	<b>99</b>
7.1 Mindre vekt på anbefalinger .....	99
7.2 Mer fleksibelt tidspunkt .....	103
7.3 Veiledning som prosess .....	106
7.4 Oppsummering .....	108
<b>8 Avslutning.....</b>	<b>111</b>
8.1 Nye oppgaver, nye samarbeidspartnere og økte behov.....	111
8.2 Karriereveiledning som metodikk og prosess.....	112
8.3 Er rammene realistiske?.....	114
8.4 Ulike perspektiver på karriereveiledningens bidrag.....	117
8.5 Veien videre .....	118
<b>Vedlegg 1: Oppsummering av artikler .....</b>	<b>120</b>
Norske rapporter.....	120
Svenske og danske rapporter .....	128
Fagfellevurderte artikler .....	134
<b>Referanser.....</b>	<b>142</b>

# Forord

---

Integreringspolitikken skal bidra til at flere flyktninger og innvandrere deltar i arbeid og samfunnsliv. Med integreringsloven som trådte i kraft 1. januar 2021, fikk nyankomne flyktninger og innvandrere rett og plikt til å gjennomføre kompetansekartlegging og karriereveiledning. Målet er å bidra til at den enkelte kan ta informerte valg om arbeid og utdanning, og til at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes behov. I denne rapporten er temaet hvordan karriereveiledningen for nyankomne flyktninger gjennomføres, og hvordan de involverte aktørene vurderer kvaliteten i arbeidet, samarbeidet mellom instansene, rammene for oppdraget og utbyttet for veisøkerne – altså de flyktningene som deltar. Arbeidet er utført på oppdrag fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) over en periode på tre måneder, fra oktober 2022 til januar 2023.

Rapporten er skrevet av Hedda Flatø, Hanne Cecilie Kavli og Rebekka Ravn Lysvik i fellesskap, men hovedansvaret for hvert av kapitlene er fordelt på følgende vis: Flatø og Lysvik har gjennomført datainnsamlingen og hatt hovedansvaret for kapitlene 2–7. Kavli har hatt hovedansvaret for kapittel 1. Avslutningskapitlet er skrevet av forfatterne i fellesskap.

Vi vil gjerne takke de som har delt av sin tid og sine erfaringer med oss: deltakere i introduksjonsprogram, ansatte ved de fylkeskommunale karrieresentrene og programrådgivere eller personer i tilsvarende stillinger ved kommunale introduksjonsprogram. Takk fortjener også Marie Refseth Bjerke, Cathinca Fritzvold Hatlem og Tone M. Skollingsberg Katralen ved HK-dir, som har bidratt med verdifulle innspill, spørsmål og kommentarer gjennom hele prosjektperioden.

På Fafo vil vi takke Anna Hagen Tønder for grundig kvalitetssikring av rapporten, og Fafos publikasjonsavdeling for bearbeiding av manus til trykket rapport.

Oslo, 9. januar 2023

Hanne C. Kavli

Prosjektleder

# Sammendrag

---

Siden 2021 har nyankomne flyktninger i Norge som hovedregel rett og plikt til å delta i karriereveiledning. Selv om flyktninger og innvandrere også tidligere har hatt rett til å oppsøke karriereveiledning på lik linje med resten av befolkningen, har veiledningen nå fått en formell plass i integreringspolitikkenes virkemiddelapparat. Hvordan fungerer den obligatoriske karriereveiledningen for nyankomne, og hva kan bli bedre?

Dette har Fafo undersøkt på oppdrag fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Studien bygger på en kombinasjon av ulike metoder. Fafo har gjennomført kvalitative intervjuer med 14 ansatte ved fylkeskommunale karrieresenter, ni programrådgivere og ni deltakere som har mottatt karriereveiledning. HK-dir har sendt ut en survey til karrieresenterledere og veiledere. I tillegg har Fafo gjennomført en kunnskapsoppsummering. Nedenfor oppsummerer vi våre hovedfunn.

Antallet nyankomne flyktninger som har rett til karriereveiledning har økt kraftig. Dette skyldes at karriereveiledning har blitt en lovregulert del av integreringsloven, og den store tilstrømmingen av flyktninger fra Ukraina. Dette har gitt større press på ressursene de fylkeskommunale karrieresentrene har til disposisjon.

Vi finner betydelig variasjon både med hensyn til hvor den obligatoriske karriereveiledningen foregår, hvor mye tid som brukes til gjennomføring, forberedelser og etterarbeid, og hvem som deltar i veiledningssamtalene. Dette gjør at tilbudet til flyktningene varierer i omfang, og trolig også i kvalitet.

I forarbeidene til integreringsloven er omfanget av karriereveiledning kostnadsestimert til 1,5 time individuell veiledning og 1,5 time gruppeveiledning. Dette skal inkludere for- og etterarbeid, noe som resulterer i at de fleste karrieresentrene ikke har ressurser til å gjennomføre mer enn én veiledningssamtale per deltaker. De fleste prioriterer individuell veiledning framfor gruppetimer for nyankomne flyktninger med rett og plikt til karriereveiledning. Mange ønsker ressurser til å gjennomføre flere veiledningstimer. Mye av den obligatoriske veiledningen benyttes til å innhente informasjon om deltakeren, og til å gi informasjon om det norske utdanningssystemet og arbeidslivet. Dette fører til at det blir mindre tid



igjen til å utforske deltakerens framtidsønsker. Enkelte karrieresenter har funnet løsninger for å gjennomføre to eller flere møter og har gode erfaringer med dette.

God kommunikasjon og tydelig rolleavklaring mellom karrieresenter og kommune ser ut til å være forutsetninger for at karriereveiledningen skal fungere godt. Modellen for kartlegging av informasjon om flyktingenes kompetanse i forkant av veiledningen fungerer ikke optimalt. De fleste karrieresentrene har derfor satt opp møter i forkant av karriereveiledningen for at programrådgiver skal videreformidle informasjon om deltakeren. Mange av programrådgiverne deltar også i selve veiledningen. De fleste karrieresentrene vi har intervjuet er positive til å ha programrådgiver til stede under karriereveiledningen, men det er noen senter hvor dette ikke er vanlig praksis fordi karrieresenteret ønsker å ha en uavhengig rolle. Ved de fleste karrieresentrene opphører samarbeidet med kommunen om den enkelte deltaker etter endt veiledningstime. Noen informanter beskriver et godt samarbeid mellom programrådgivere og karrieresenter, mens andre har opplevd uenigheter om anbefalinger knyttet til hva som er mulig innenfor rammene av integreringsloven.

Både karriereveiledere og deres kommunale samarbeidspartnere påpeker behov for kompetanseøkning. Karriereveiledere trenger blant annet kompetanse om integreringsloven og om kommunikasjon med flyktinger. Programrådgivere og andre som skal samarbeide med karriereveilederne, har blant annet behov for å lære om hva karriereveiledningen kan bidra med.

Blant flyktingene vi har intervjuet, var meningene om karriereveiledningen delte. Noen beskrev at veiledningen hadde gitt håp om og støtte til å forfølge egne målsettinger. Andre kunne ikke se at de hadde fått noe ut av karriereveiledningen utover det de får av informasjon og råd fra programrådgiver, lærere eller skolerådgivere. Noen av flyktingene beskriver en avstand mellom karriereveiledningen og hva som er mulig å oppnå innenfor rammene av introduksjonsprogrammet.

Det var bred enighet om at tre typer endringer kan bedre den obligatoriske karriereveiledningen: 1) Formålet med karriereveiledningen bør avklares, slik at ordningen utnytter karriereveilederes spesialkompetanse i større grad enn å sikte mot anbefaling før introduksjonsprogrammets oppstart. 2) Tidspunktet for karriereveiledningen oppleves som for tidlig for mange, og bør i større grad tilpasses den enkelte flyktnings livssituasjon og behov. 3) Veiledningen bør legges opp som en langsiktig prosess heller enn å være begrenset til én eller noen få enkeltstående samtaler i oppstarten.



# 1 Innledning

---

Karriereveiledning er, i bred forstand, en fellesbetegnelse på «tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere» (OECD, som referert på Kompetanse Norges nettsider). Slik veiledning kan skje i alle deler av utdanningssystemet, i NAV, ved offentlige karrieresenter og i regi av private aktører.

Siden 2021 har karriereveiledning fått en mer uttalt plass i integreringspolitikken. Selv om flyktninger og innvandrere også tidligere har hatt rett til å oppsøke karriereveiledning på lik linje med resten av befolkningen, har veiledningen nå fått en formell plass i integreringspolitikken virkemiddelapparat. Nyankomne flyktninger i Norge har nå som hovedregel rett og plikt til å delta i karriereveiledning. Rett og plikt innebærer at den enkelte både har krav på tilbud om karriereveiledning og at vedkommende må gjennomføre denne. Intensjonen er at veiledningen skal kunne brukes i arbeidet med å planlegge veien videre for den enkelte deltaker.

Det er fylkeskommunens regionale karrieresenter som har fått ansvar for å gjennomføre den karriereveiledningen som er regulert gjennom integreringsloven. For dem er flyktninger en ny målgruppe. Det finnes lite forskning om hvordan karriereveiledning av flyktninger gjennomføres i praksis, og hvilke tilnærminger som egner seg best. Den erfaringsbaserte kunnskapen er også begrenset, gitt at ordningen med obligatorisk karriereveiledning av nyankomne flyktninger er ny.

Det er altså både kommet en ny aktør på plass i integreringsapparatet og innført en obligatorisk komponent i integreringsarbeidet som det foreløpig er lite kunnskap om. Hvordan gjennomføres arbeidet i praksis? Fungerer samarbeidet mellom de ulike aktørene? Og ikke minst – hvordan kan karriereveiledningen til flyktninger bli bedre?

Denne rapporten starter med en gjennomgang av hvilke utfordringer og muligheter knyttet til karriereveiledning for flyktninger og innvandrere som er identifisert i nordisk faglitteratur.<sup>1</sup> Deretter retter vi

---

<sup>1</sup> Gjennomgangen er avgrenset til de siste seks årene, i tråd med bestillingen fra HK-dir.

søkelyset mot hvordan dagens tilbud om karriereveiledning til flyktninger og innvandrere er organisert, og hvordan karriereveiledningen fungerer. Rapporten bygger på spørreundersøkelser, kvalitative intervjuer og dokumentanalyser.

## 1.1 Karriereveiledningens plass i integreringspolitikken

Integreringsloven regulerer to ordninger: Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for innvandrere, og introduksjonsprogram. Den overordnede målsettingen med loven er at innvandrere tidlig kan ta del i det norske samfunnet og bli økonomisk selvstendige. Lovens virkemidler skal bidra til «at innvandrere får gode norskkunnskaper, kunnskap om norsk samfunnsliv, formelle kvalifikasjoner og en varig tilknytning til arbeidslivet» (Integreringsloven § 1). Karriereveiledning ble innført som en ny, obligatorisk komponent i integreringsloven fra og med 2021 og skal bygge på en forutgående kompetansekartlegging. Nedenfor gir vi en kort gjennomgang av hvilke rammer integreringsloven og introduksjonsprogrammet setter for integreringsarbeidet.

### Integreringslov og introduksjonsprogram

Da introduksjonsprogrammet ble innført i 2003, fikk flyktninger både flere formelle rettigheter til gratis kvalifisering og en forutsigbar inntektssikring – introduksjonsstønad – i den perioden kvalifiseringen pågikk. Første januar 2021 ble introduksjonsloven erstattet av integreringsloven. Selv om de mest sentrale elementene fra introduksjonsloven videreføres, innføres det også nye grep og prioriteringer. En av de viktigste endringene er at staten nå legger sterkere føringer på hva slags *sluttmaal* deltakerne skal ha, og i forlengelsen av det – *hvor lenge* deltakerne har rett til gratis kvalifisering og introduksjonsstønad. Disse rammene må karriereveilederne ta hensyn til når de gir sin anbefaling i karriereveiledningsnotatet.

Sluttmalet styres, som det framgår av tabell 1.1, av deltakernes alder og utdanning. Integreringslovens § 37 c skiller mellom deltakere som minimum har utdanning på videregående nivå fra før, og de som ikke har det. Personer som fra før har utdanning på videregående nivå eller høyere, kan delta i introduksjonsprogram i inntil seks måneder. Hvis det er nødvendig for å nå sluttmalet, kan programmet forlenges med ytterligere seks måneder, slik at samlet tid i programmet blir ett år. Unge (under 25

år) uten fullført videregående utdanning og andre med mål om å fullføre videregående, kan få mellom tre og 36 måneders program, med mulighet for ett års forlengelse. For øvrige deltakere er programtiden som før – opp til to år med muligheter for ett års forlengelse.

Tabell 1.1 Sluttmaal og varighet av introduksjonsprogrammet (Kilde: Integreringsloven, § 13).

<b>Deltaker</b>	<b>Sluttmaal</b>	<b>Programmets varighet</b>
<b>1.</b> Minimum utdanning på videregående nivå fra før	Kvalifisere til høyere utdanning eller arbeid	3–6 måneder (+ 6 mnd.)
<b>2.</b> Under 25 år og ikke utdanning på videregående nivå fra før	Primært fullføre videregående opplæring	3–36 måneder (+12 mnd.)
<b>3.</b> Deltakere med mål om å fullføre videregående skole	Fullføre videregående skole	3–36 måneder (+ 12 mnd.)
<b>4.</b> Øvrige deltakere	Komme i arbeid eller fullføre hele eller deler av grunnskolen eller videregående skole	3–24 måneder (+ 12 mnd.)

Hvilket sluttmaal deltakerne får, har altså stor betydning for hvor lang tid de disponerer i introduksjonsprogrammet. Samtidig har introduksjonsprogrammet en rekke elementer som deltakerne skal gjennomføre i løpet av programmet. Disse elementene er listet i tabell 1.2 nedenfor (for en mer detaljert beskrivelse, se Kavli m.fl. 2022). For ordinære deltakere er disse elementene obligatoriske og uavhengige av hvor lang programtid deltakerne har fått vedtak om. For flyktninger med midlertidig, kollektiv beskyttelse er de fleste av elementene fortsatt en rettighet, men ikke obligatoriske.

Tabell 1.2 Innhold, tidspunkt og aktører ansvarlige for å etablere tilbudet. Kilder: Integreringsloven og Fagressursen for introduksjonsprogrammet.

Hva	Når	Ansvarlig for å etablere tilbudet
Kompetansekartlegging	Før bosetting (§ 6)	Asylmottak eller vertskommune for asylmottak (for flyktninger i asylmottak med oppholdstillatelse)
	Etter bosetting (§ 10)	IMDi (for overføringsflyktninger) Bosettingskommunen (for familiegjenforente og øvrige som ikke er kartlagt tidligere)
Karriereveiledning	Før vedtak om introduksjonsprogram (§ 11)	Fylkeskommunen
Integreringsplan Integreringskontrakt	Så snart som mulig og senest innen 3 måneder etter bosetting eller at krav om program er fremsatt (§ 15 og § 12)	Bosettingskommunen
Kurset «Livsmestring i nytt land»	Anbefalt tidlig i programmet (Fagressursen)	Bosettingskommunen
Kurs i foreldreveiledning	Anbefalt gjennomført når det er hensiktsmessig for kommunen og deltaker (Fagressursen)	Bosettingskommunen
75 timers opplæring i samfunnskunnskap på et språk deltakeren forstår	Innen ett år etter at rett og plikt inntreder (§ 33)	Fylkeskommunen (for personer som går på videregående opplæring etter opplæringsloven, full tid) (§ 4 og § 30) Bosettingskommunen (for øvrige deltakere)
Norskopplæring opp til et definert norskmål	Etter innvilget opphold: oppstart innen 3 måneder etter folkeregistrering i kommunen eller etter at krav om deltakelse blir fremsatt (§ 30) Etter program (for deltakere som ikke når norskmålet i løpet av programtiden)	Fylkeskommunen (for personer som går på videregående opplæring etter opplæringsloven, full tid) Bosettingskommunen (for øvrige deltakere)
Individuelt tilpasset obligatorisk arbeids- og utdanningsrettet innhold	I løpet av programtiden	Bosettingskommunen
Integreringsfremmende innhold ved behov	Anbefalinger varierer avhengig av innhold (Fagressursen)	Bosettingskommunen

## Hva er formålet med karriereveiledningen etter § 11?

Hvilke formål ser myndighetene for seg at karriereveiledningen, slik den er regulert innenfor rammen av integreringsloven, skal ha? I lovteksten står det at «Karriereveiledningen skal bidra til *at den enkelte kan ta informerte valg* om arbeid og utdanning og til *at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes behov*» (Integreringsloven § 11, andre ledd). Her settes altså deltakeren tydelig i sentrum. Hen skal få informasjon som er tilpasset hennes utgangspunkt, slik at hen selv kan ta et informert valg og slik at programmet hen deltar i kan tilpasses hennes individuelle behov. I IMDis veiledning på fagressursen for introduksjonsprogrammet presiseres det også at «deltakerens ønsker for videre utdanning og arbeid synliggjøres» når arbeidet med karriereveiledningen skal dokumenteres. Det anbefales at veiledningen tar utgangspunkt i deltakerens alder, motivasjon og ønsker, men også at den tar hensyn til muligheter og begrensninger i det regionale og lokale arbeidsmarkedet (Juridisk veileder til integreringsloven, kapittel 4).

### Integreringsloven. § 11. Karriereveiledning

«Personer som omfattes av § 8 første ledd, har rett og plikt til å gjennomføre karriereveiledning. Karriereveiledningen skal bygge på kompetansekartleggingen etter §§ 6 eller 10, og bør gjennomføres før det fattes vedtak etter § 12.

Karriereveiledningen skal bidra til at den enkelte kan ta informerte valg om arbeid og utdanning og til at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes behov.

Fylkeskommunen skal sørge for karriereveiledningen.

Når karriereveiledningen er gjennomført bør det gis en anbefaling om arbeid eller utdanning for den enkelte deltager innenfor rammen av §§ 13 og 14.»

Karriereveiledning etter § 11 er, som nevnt, både en rett og en plikt for deltakerne. Loven legger også føringer for når veiledningen bør finne sted. Der er det lagt til grunn at veiledningen skal bygge på kompetansekartleggingen og bidra inn i arbeidet med å treffe vedtak om introduksjonsprogrammets varighet og innhold. Vedtak om program skal skje innen tre måneder etter bosetting, og i loven heter det at karriereveiledningen *bør* gjennomføres før vedtak fattes, og at det *bør* gis en anbefaling om arbeid eller utdanning for den enkelte deltaker innen de rammene loven setter. Det er dermed ikke et absolutt krav i juridisk forstand at

veiledningen er gjennomført innen vedtak om program fattes. Som vi skal se, er det likevel mange av våre informanter både i kommunene og ved karrieresentrene som oppfatter «bør» som sterkt styrende.

I etterkant av veiledningen tilsier loven at karriereveilederen bør gi en anbefaling om arbeid eller utdanning for den enkelte deltaker innenfor rammen av introduksjonsprogrammet. For å legge til rette for dette har IMDi utformet en notatmal. Notatet kan brukes av kommunen og av deltakeren i planleggingen av det videre kvalifiseringsarbeidet. I beskrivelsen av hva notatet skal inneholde, heter det at det bør gis en anbefaling om arbeid eller utdanning for den enkelte deltaker innenfor rammen av integreringsloven §§ 13 og 14. Ambisjonen er at karriereveiledningen på denne måten kan bidra til større forutsigbarhet ikke bare for deltaker, men også for tilbyder av tjenesten.<sup>2</sup>

Dette var samtidig en del av begrunnelsen for anbefalingen om at karriereveiledningen gjennomføres *før* kommunen treffer vedtak om introduksjonsprogram – det vil si innen de første tre månedene etter bosetting. Bak disse vurderingene ligger en ambisjon om at karriereveiledningen, sammen med den forutgående kompetansekartleggingen, skal bidra til at integreringsarbeidet både *mer treffsikkert* og *mer effektivt*. Deltakerne skulle få relevant veiledning om sine muligheter tidlig, slik at de sto bedre rustet til å legge planer for et videre liv i Norge. Og kommunene skulle få raskere kjennskap til hva slags kvalifiseringstilbud som skulle etableres for å legge til rette for den enkelte deltakers kvalifiseringsløp. Gevinsten skulle hentes ut ved at kommunen og flyktningene skal få den informasjonen de trenger så tidlig som mulig, slik at tiden som er satt av til offentlig finansiert kvalifisering kan brukes så effektivt som mulig.

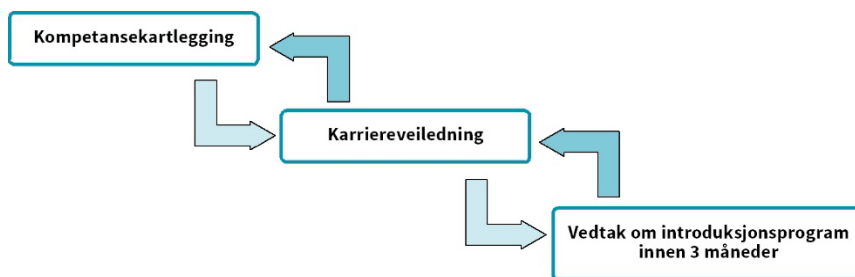
Formålet med karriereveiledning etter § 11 kan også illustreres gjennom å sette opp en tidslinje for hva som bør skje når, dersom intensjonen med de ulike komponentene i integreringsloven skal kunne oppfylles (se figur 1.1). Loven anbefaler at vedtak om introduksjonsprogram treffes før det er gått tre måneder etter bosetting. Dersom karriereveiledningen skal kunne bidra til å målrette vedtaket om programmets innhold og innretning, bør den finne sted *før* programmet vedtas. Og for at kompetansekartleggingen skal informere karriereveilederne og karriereveiledningen, bør den skje før karriereveiledningen.

---

<sup>2</sup> Kilde: Fagressurs for introduksjonsprogram. Karriereveiledning. Lastet ned 22. januar 2023.



Figur 1.1. Anbefalt tidslinje for gjennomføring av kompetansekartlegging, karriereveiledning og vedtak om introduksjonsprogram



### Hvem har ansvaret for karriereveiledningen etter § 11?

Det er fylkeskommunen som skal sørge for at deltakerne i introduksjonsprogram får den karriereveiledningen som er pålagt gjennom integreringsloven, og for å skrive karriereveiledningsnotatet. Departementets begrunnelse for å legge ansvaret her, var at «fylkeskommunen vil ha god oversikt over skoletilbud og muligheter i nærområdet og har erfaring på området» (Kunnskapsdepartementet 2019, s. 68). Fylkeskommunen har også ansvar for å sørge for tolk til karriereveiledningen der det er behov for det. Ellers står fylkeskommunen fritt til å velge hvordan tilbudet om karriereveiledning for denne målgruppen skal organiseres.

Fylkeskommunene har lagt ansvaret for karriereveiledning etter integreringslovens § 11 til karrieresentrene. Karrieresentrene tilbyr gratis karriereveiledning til alle innbyggere over 19 år og finnes i alle landets fylker. Nyankomne flyktninger er, som vi vil komme tilbake til, en ny type målgruppe for karrieresentrene. Flyktninger har også tidligere, på lik linje med andre innbyggere i fylket, hatt rett til karriereveiledning, men nyankomne flyktnings bruk av karrieresenter har ikke vært omfattende. I tillegg er det store forskjeller i hvor mange flyktninger som over tid har vært bosatt i de ulike fylkene. De ansatte ved karrieresentrene vil dermed ha svært varierende erfaring med flyktninger som brukergruppe.

## Offentlige karrieresentre

Agder: Karriere Agder

Innlandet: Karriere Innlandet

Møre og Romsdal: Karriere Møre og Romsdal

Nordland: Karriere Nordland

Oslo: Karriere Oslo

Rogaland: Karrieresenter Rogaland

Troms og Finnmark: Karriere Finnmark, Midt-Troms Karrieresenter, Karriere Troms

Trøndelag: Karrieresenteret Trøndelag

Vestland: Karriere Vestland

Viken: Karriereveiledning i Viken, Karriere Østfold, Karriere Buskerud

Vestfold og Telemark: Karrieresenter Vestfold og Telemark

Kilde: Karriereveiledning.no

Samtidig er det kommunene der flyktingene er bosatt som har ansvar for å utforme et konkret introduksjonsprogram for hver enkelt deltaker, og for å følge opp de anbefalingene som gis i etterkant av karriereveiledningen. Det anbefales derfor at kommunen og fylkeskommunen bør planlegge og organisere den praktiske gjennomføringen av karriereveiledningen sammen, slik at deltakerne får en helhetlig tjeneste (Fagressurs for introduksjonsprogrammet, IMDi.no).

Arbeidsdelingen mellom karrieresentrene og kommunene har altså skapt nye behov for koordinering og samordning i integreringsarbeidet. Dersom samarbeidet og koordineringen ikke fungerer, vil det redusere det forventede utbyttet av karriereveiledningen både for deltakeren og for de offentlige aktørene som skal planlegge arbeidet med utgangspunkt i den informasjonen karriereveiledningen gir.

### **Hva er omfanget av karriereveiledningen etter § 11?**

Det har ikke ligget innenfor rammene av dette prosjektet å kartlegge hvor mye ressurser som er satt av i fylkeskommunen til arbeidet med karriereveiledning etter § 11. I forarbeidene til integreringsloven er omfanget av karriereveiledning etter integreringsloven kostnadsestimert til 1,5 time individuell veiledning og 1,5 time gruppeveiledning (Prop. 89 L (2019–

2020), s. 168). Utover dette, har deltakerne i introduksjonsprogrammet også rett til å få karriereveiledning på lik linje med øvrig befolkning. Denne retten er hjemlet i opplæringslovens § 13-3f, som gir alle innbyggere i fylket rett til gratis karriereveiledning. Hvor mye tid og ressurser som er satt av til arbeidet med karriereveiledning av flyktninger ved det enkelte karrieresenter, vil variere.

Introduksjonsprogrammet inneholder også et obligatorisk element som har fått navnet «Livsmestring i nytt land». Dette kurset skal blant annet bidra til at deltakerne kan «identifisere og bruke egen kompetanse og ressurser» (Forskrift til integreringsloven, § 4). Et av temaene kurset skal inneholde er *karrierekompetanse*. Denne delen av kurset skal være på minimum 15 timer, gis i gruppe og bidra til at deltakerne får «kunnskap om muligheter og begrensninger i det norske utdannings-, arbeids- og samfunnslivet og bidra til innsikt i egen kompetanse, verdier og interesser» (Forskrift til integreringsloven, § 4). Ansvaret for å tilby dette kurset ligger hos kommunen, og det er ingen formelle krav til at fylkenes karrieresenter skal involveres.

## **Flyktninger fra Ukraina og karriereveiledning**

Krigen i Ukraina har satt integreringsapparatet under et betydelig press. I 2022 fikk over 36 000 flyktninger innvilget opphold i Norge, og innen utgangen av året var over 31 000 av disse bosatt i en kommune (IMDi.no, Bosetting). Nesten 27 000 av de bosatte i 2022 har kollektiv beskyttelse og kommer fra Ukraina. Antallet flyktninger som er kommet til Norge i 2022 er høyere enn i 2015 og 2016, da det kom et høyt antall flyktninger fra Syria og Midtøsten. Og det er flere enn sist norske myndigheter innvilget kollektiv beskyttelse, da til flyktninger fra Bosnia og Kosovo på 1990-tallet. I 2023 anmoder regjeringen kommunene om å bosette ytterligere 35 000 flyktninger.<sup>3</sup>

Med et slikt volum på bosettingen, ble det behov for å justere tilbudet om oppfølging og kvalifisering. Rettighetene flyktninger med kollektiv beskyttelse og midlertidig opphold har under integreringsloven, er regulert i et nytt kapittel 6A. Flyktninger med kollektiv beskyttelse kan selv bestemme om de ønsker å delta i introduksjonsprogram eller ikke. Det er også gjort en justering i utdanningskravene som i praksis betyr at de aller fleste voksne flyktninger fra Ukraina vil få tilbud om kort programtid (3–

---

<sup>3</sup> Kilde: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-ber-kommunene-bosette-35-000-flyktninger-i-2023/id2948463/>

6 måneder med mulighet for inntil 6 måneders forlengelse). Karriereveiledning er en rettighet for ukrainere, men ikke en plikt. Kompetansekartleggingen som skal fungere som et utgangspunkt for karriereveiledningen, er forenklet og forkortet. Den skriftlige informasjonen karriereveilederne har tilgang til når de skal veilede flyktninger fra Ukraina, er dermed mindre detaljert enn vanlig.

Anbefalingene om hvordan karriereveiledningen bør gjennomføres, er også mindre omfattende enn for øvrige flyktninger. Det er overlatt til fylkeskommunene selv å avgjøre *når* karriereveiledningen skal gjennomføres. Mens øvrige deltakere bør ha gjennomført veiledningen innen tre måneder etter oppstart, kan veiledningen av ukrainere gjennomføres før eller etter oppstart av introduksjonsprogrammet, eller når det oppstår behov. Det er også åpnet for at fylkeskommunen kan velge å bruke private tilbydere for å gjennomføre veiledningen for denne gruppen. Karrieresentrene er heller ikke pålagt å skrive et karriereveiledningsnotat for ukrainske deltakere. Det er dermed ikke forventet at fylkeskommunen skal gi en anbefaling om sluttmaal, varighet, innhold i og omfang av introduksjonsprogrammet. Som vi skal komme tilbake til underveis i rapporten, er det likevel ulikt hvordan både kommuner og karrieresentrene har forstått disse retningslinjene.

I undersøkelsen vil vi tematisere hvordan fylkene og kommunene har organisert arbeidet for å ivareta ukraineres rett til karriereveiledning. Den kraftige veksten i antall flyktninger som nå har rett, eller rett og plikt til karriereveiledning, er samtidig egnet til å belyse hvor robust samarbeidet mellom aktørene har rukket å bli, eller i hvilken grad det økte volumet av flyktninger har bidratt til at formaliseringen av samarbeidet og etableringen av løsninger har skutt fart. Videre gir særordningen for ukrainere erfaring med hvordan karriereveiledning for nyankomne kan fungere dersom den ikke er obligatorisk, uten anbefalingen om at den bør gjennomføres innen tre måneder og ikke må munne ut i et notat med anbefalinger.

## 1.2 Tema og problemstillinger

Kravet om karriereveiledning er relativt nytt i integreringsarbeidet, og både kommunenes og fylkenes karrieresenter har derfor begrenset – og varierende grad av – erfaring med å tilby obligatorisk karriereveiledning til nyankomne flyktninger. Volum, kontinuitet og erfaring vil påvirke hva slags organisering og arbeidsdeling som er mest hensiktsmessig både lokalt og regionalt. Selve veiledningen kan organiseres på ulikt vis –

individuell, i grupper, over tid eller i form av kortere samtaler. Innholdet i tilbudet om karriereveiledning til nyankomne flyktninger og innvandrere vil dermed variere.

Det finnes så langt lite kunnskap om hvordan den typen karriereveiledning for nyankomne som er innført i Norge, fungerer i praksis. Og det er stort behov for kunnskap som kan bidra til å utvikle tilbudet. Undersøkelsen vi rapporterer om her, bidrar til ny kunnskap om følgende temaer og problemstillinger:

### Temaer og problemstillinger

- Hvordan er veiledningen for nyankomne organisert, og hvordan fungerer samarbeidet mellom de involverte instansene?
- Hvordan utnyttes eksisterende kompetanse og ressurser, og hva slags kompetanse og ressurser er det behov for å styrke?
- Hva er innholdet i den obligatoriske karriereveiledningen?
- Hvilke virkninger opplever deltakere, programrådgivere og karrieresenter at karriereveiledningen for nyankomne har?
- Hvordan kan karriereveiledning for nyankomne forbedres?

## 1.3 Gangen i rapporten

I neste kapittel beskriver vi hvordan vi har gått fram metodisk og hvilke data vi benytter. Vi har anvendt både kvantitative og kvalitative data i vårt prosjekt, i tillegg til å gjennomføre en kunnskapsstatus på relevant litteratur fra 2016 og fram til i dag. I kapittel 3 presenterer vi de viktigste funnene fra denne kunnskapsstatusen.

I kapittel 4 fokuserer vi på organisering og samarbeid, og vi tar opp problemstilling 1. Her undersøker vi spørsmål knyttet til hvordan de ulike karrieresentrene har valgt å organisere karriereveiledningen, og hvordan samarbeidet mellom de ulike aktørene fungerer. I dette kapitlet anvender vi både kvalitative og kvantitative data for å belyse problemstillingen. Intervjuene med karriereveiledere og programrådgivere gir innsikt i erfaringer de har gjort seg om samarbeidsformer, informasjonsutveksling og ulike organiseringsformer.

I kapittel 5 konsentrerer vi oss om ressursbruk og kompetanse, og tar opp problemstilling 2 i oversikten ovenfor. Her presenterer vi karrieresentrenes og programrådgivernes perspektiver på utfordringer og

muligheter knyttet til ressursbruk. I tillegg ser vi nærmere på de ulike aktørenes kompetanse og kompetansebehov.

Kapittel 6 beskriver hvordan selve veiledningstimen foregår i praksis, og hvilke virkninger de involverte aktørene opplever at den obligatoriske veiledningen har. Her vil vi svare på problemstilling 3 og 4. Vi tar primært for oss data som kommer fram gjennom de kvalitative intervjuene, og benytter også noe kvantitative data. I dette kapitlet benytter vi informasjon fra karrieresenteransatte og programrådgivere om hva som pleier å skje i veiledningstimen. Vi setter også deltakerne i sentrum og ser på hvordan de opplever veiledningen. Til sist belyser vi karrieresenteransatte og programrådgiveres syn på veiledningens virkninger.

Kapittel 7 tar opp muligheter for å forbedre ordningen. Her besvares problemstilling 5. Vi ser nærmere på de ulike aktørene sine meninger om hvordan karriereveiledningstilbudet kan forbedres, og organiserer funnene rundt tre gjennomgående temaer: anbefalinger, tidspunkt og prosess.

Til slutt, i kapittel 8, løfter vi blikket og viser noen mer overordnede tendenser i det innsamlede materialet. Vi peker på styrker og svakheter ved dagens ordning, og drøfter hva dette betyr for arbeidet med å øke kvaliteten i karriereveiledningen og for integreringsarbeidet for nyankomne flyktninger.

## 2 Data og metoder

---

Karriereveiledning for og med nyankomne flyktninger er en ny praksis i integreringspolitikken. Hvordan dette fungerer, kan se ulikt ut fra forskjellige ståsteder. Vi benytter derfor ulike metoder og flere kategorier av informanter for å belyse forskningsspørsmålene skissert i kapittel 1. Ambisjonen har ikke vært å gi et representativt bilde av hvilken praksis – eller hvilke vurderinger av praksis – som dominerer. Målet er å belyse karriereveiledningen slik den fungerer innenfor integreringslovens rammer og slik den oppfattes og beskrives av aktører som har ulike roller i gjennomføringen av politikken. I dette kapitlet beskriver og diskuterer vi de ulike dataene og metodene som er benyttet i prosjektet.

### 2.1 Kunnskapsstatus

Vår kunnskapsoversikt adresserer forskning og utredning som spesifikt behandler utfordringene og mulighetene ved karriereveiledning for flyktninger og innvandrere. Vi har prioritert norsk og nordisk litteratur. Dette er begrunnet både i prosjektets rammer og i at de nordiske landene har en integreringspolitikk og et utdanningssystem som gjør det lettere og mer relevant å sammenlikne og trekke vekslers på erfaringer. I tillegg trekker vi inn særlig relevant internasjonal forskning. Hovedstrategien for å etablere en oversikt over relevant forskningslitteratur var systematiske søk i søkemotorene Oria og Google Scholar, samt referanselister til oppdaterte foreliggende studier. Søket er avgrenset til perioden 2016–2022. Vi inkluderte både fagfelleverderte studier som er publisert i vitenskapelige tidsskrifter og ikke-fagfelleverderte studier som er publisert i rapporter og notater m.m. Studentoppgaver er utelatt.

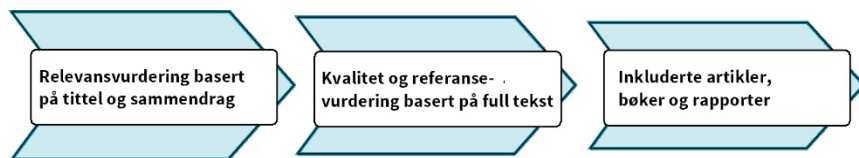
Søkestrengene ble satt opp for å fange temaene relativt vidt. Vi tok i bruk søkeordet «karriereveiledning» i kombinasjon med innvandrere, flyktninger, nyankomne og introduksjonsprogram. Vi brukte de svensk-språklige søkeordene «karriärvägledning» + flyktning/nyanländ/invandrare, og det samme på dansk (karrierevejledning + flygtning/indvandrere/nyankomne). Engelskspråklige søkeord var «career counseling» og «career guidance» kombinert med «refugee» og «immigrant».

De skandinaviskspråklige søkene foretok vi både i Oria og i Google Scholar. Førstnevnte søkemotor fanger hovedsakelig opp akademiske publikasjoner, mens sistnevnte også gir treff på rapporter, notater, studentoppgaver o.l.

Med de engelskspråklige søkeordene fikk vi svært mange treff i Google Scholar. Ettersom vi ville begrense ikke-skandinaviske bidrag til de som er spesielt relevante, og for at datamengden skulle være håndterbar innen tids- og kostnadsrammene, valgte vi å begrense engelskspråklige søk til Oria. I Oria ekskluderte vi treff som viste til studentoppgaver eller publikasjoner som ikke var fagfellevurderte.

De identifiserte bidragene ble vurdert i en tre-trinns prosess. Først vurderte vi bidragenes relevans med utgangspunkt i sammendrag. De som tilfredstilte relevanskriteriet, ble deretter vurdert nærmere. Der som forskningen ikke var fagfellevurdert, gjorde vi i tillegg en enkel vurdering av kvaliteten på forskningen, basert på seks ulike kvalitetskriterier: validitet, reliabilitet, generalisering og evidensnivå, om forskningsspørsmålet var klart formulert, om forskningsmetoden og forskningsdesignet var spesifisert, og om det var samsvar mellom forskningsspørsmål og funn. Bidrag som ble klassifisert som relevante og av akseptabel kvalitet ble inkludert i kunnskapsstatusen.

Figur 2.1 Utvalgsprosess for litteraturgjennomgang.



## 2.2 Spørreundersøkelser

I denne rapporten viser vi til eksisterende data fra to spørreundersøkelser gjennomført av HK-dir i juni–september 2022. Den første undersøkelsen ble gjennomført blant karrieresenterledere, mens den andre undersøkelsen gikk til karriereveiledere. Lederundersøkelsen omhandlet den overordnede organiseringen av tilbudet, mens veilederne i større grad omtalte sine erfaringer.

### Survey til karrieresenter-ledere

HK-dirs undersøkelse til karrieresenterledere ble sendt til alle offentlige karrieresenter i juni 2022. 24 karrieresenterledere svarte på under-



søkelsen. Invitasjoner ble sendt til leder ved de 32 offentlige, fylkesvise karrieresentrene som eksisterte på surveytidspunktet. De fikk svar fra 75 prosent av disse. Tre nye karrieresenter som åpnet i august 2022 fikk ikke tilsendt invitasjon til undersøkelsen. Alle fylker med unntak av Trøndelag er representert blant de som svarte på undersøkelsen.

Undersøkelsen til karrieresenterledere var ikke anonym, og samtykke til å dele dataene med eksterne ble innhentet i etterkant. Fem av respondentene samtykket ikke til deling. Derfor fikk Fafo tilsendt en datafil med svar fra 19 av karrieresentrene. I denne rapporten presenterer vi resultater basert på svar fra de 19 karrieresenterlederne som samtykket til deling.

Undersøkelsen til karrieresenterledere ble gjennomført mellom 30. juni og 12. september 2022. QuestBack ble brukt som surveyverktøy, og invitasjonen ble distribuert via e-postinvitasjoner. Det ble sendt tre purringer.

### **Survey til karriereveiledere**

Spørreundersøkelsen til karriereveiledere ble sendt til alle karriereveiledere ved de offentlige, fylkesvise karrieresentrene som gir karriereveiledning til nyankomne flyktninger og innvandrere. Undersøkelsen ble sendt til 89 karriereveiledere i august 2022. HK-dir mottok 56 svar, noe som tilsvarer en svarprosent på 63.

Undersøkelsen til karriereveiledere var anonym. Fafo fikk tilsendt en datafil med alle svarene, og resultater fra disse presenteres i denne rapporten.

Undersøkelsen til karriereveiledere ble gjennomført mellom 23. august og 19. september 2022. Også i denne undersøkelsen ble QuestBack brukt som surveyverktøy, invitasjon ble distribuert via e-post og det ble sendt tre purringer.

## **2.3 Kvalitative intervjuer**

En rekke aktører er involvert i arbeidet med karriereveiledning til nyankomne flyktninger og innvandrere. De har ulike oppgaver, ulik erfaring og vil ha ulike perspektiver på hva som er de sentrale utfordringene og løsningene i dette arbeidet. For å etablere en god forståelse, både av hvordan karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere gjennomføres og hvordan den kan videreutvikles, bør erfaringene fra ulike aktører ses i sammenheng. Den kvalitative delen av prosjektet har vi derfor basert på intervjuer av deltakere i introduksjonsprogram,

ansatte ved de fylkeskommunale karrieresentrene og programrådgivere eller personer i tilsvarende stillinger ved kommunale introduksjonsprogram. Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden oktober–desember 2022.

### **Ledere og ansatte ved fylkeskommunale karrieresentre**

Formålet med intervjuer med ansatte ved karrieresentre var å få innsikt i hvordan de gjennomfører karriereveiledningen, og hvordan de opplever at organiseringen og samarbeid med andre sentrale aktører fungerer. Det er etablert totalt 35 fylkesvise karrieresentre i Norge. De finnes i alle landets fylker og har ansvar for å gjennomføre karriereveiledning med flyktninger etter § 11 i integreringsloven. Vi har gjennomført intervjuer ved til sammen 14 karrieresentre, fordelt på alle Norges fylkeskommuner.

Blant de 14 karrieresentrene har vi intervjuet sju karrieresenterledere og sju karriereveiledere. Tre av veilederne var faglig ansvarlig for karriereveiledningen av deltakere i introduksjonsprogrammet. Lederne hadde selv karriereveilederbakgrunn, og mange av dem gjennomførte enkelte veiledninger selv. Lederne er ansvarlige for overordnet tilrettelegging og organisering av den obligatoriske veiledningen, mens karriereveilederne gjennomfører den. Begge gruppene har altså utdanning og arbeidserfaring innen karriereveiledning, og det er tett dialog dem imellom angående den obligatoriske veiledningen for nyankomne.

Vårt viktigste rekrutteringskriterium var at vi ønsket å snakke med karrieresenteransatte som har mest mulig innsikt i forskningstemaet. Vi rekrutterte informanter ved først å sende e-post til ledere ved karrieresentre. I noen tilfeller foregikk selve intervjuet med karrieresenterleder, i andre tilfeller satte lederen oss i kontakt med karriereveiledere eller fagansvarlige som etter deres vurdering var den ved senteret som hadde best innsikt i forskningstemaet. Det er rimelig å anta at de som har mest erfaring med karriereveiledning etter § 11 i integreringsloven og/eller har erfaring og interesse for veiledning av flyktninger, er overrepresentert i vårt materiale. Vi anser dette som en fordel, ettersom slike respondenter kan antas å ha god innsikt i saksforholdet vi er interessert i. I kvalitative studier er informasjonsverdi et viktigere utvelgelseskriterium enn representativitet.

Samtidig hadde vi ett utvelgelseskriterium som gjelder representativitet: Vi gjorde intervjuer ved minst ett karrieresenter i hver fylkeskommune. Dette fordi vi antar det er betydelig variasjon mellom fylkes-

kommunene og at det derfor gir verdifull informasjon at alle fylkeskommunene er representert i utvalget.

Rekrutteringen av ledere ved karrieresentrene foregikk i hovedsak via e-post. Alle intervjuene med ansatte på karrieresenter ble gjennomført på Teams og varte mellom 45–60 minutter. Ett av intervjuene var et gruppeintervju med alle karrieresenterlederene i ett fylke – resten ble gjennomført som individuelle intervju. Gruppeintervjuer har den fordel at de legger til rette for kollegial refleksjon. Her kan informantene respondere på hverandres inntrykk og perspektiver, stille oppfølgingsspørsmål og på den måten trekke samtalen i andre retninger enn det som hadde vært mulig for intervjueren alene. Dette er en styrke ved den kollektive formen for intervju. Ulempen er at noen aktører kan bli toneangivende.

Tema som ble tatt opp i intervjuene med ansatte ved karrieresentrene omhandlet innholdet i karriereveiledningen, hvordan organiseringen og samarbeid med andre aktører fungerer, hvilke ressurser som er tilgjengelige for gjennomføring av karriereveiledningen, hvordan de vurderer egen kompetanse i å veilede denne gruppen og hvilke virkninger de tenker karriereveiledningen har og bør ha.

### **Programrådgivere i kommunale introduksjonsprogram**

I tillegg intervjuet vi ni programrådgivere fordelt på tre kommuner. Kommunene har det overordnede og praktiske ansvaret for flyktingenes introduksjonsprogram. Programrådgivere, eller personer i tilsvarende stillinger, har dermed gjerne tett kontakt med flyktingene. De har også kontakt med karriereveilederne, og må forholde seg til veiledningsnotatet når de gjør vedtak om og planlegger introduksjonsprogrammet for nyankomne. Ved å gå i dybden på iverksettingen i tre kommuner, kan vi utdype det mer overordnede bildet ved å undersøke hvorfor ulike framgangsmåter er valgt, og hva som bidrar til gode eller mindre gode prosesser rundt karriereveiledning.

Vi har valgt å ikke oppgi hvilke kommuner vi har besøkt. Det er to grunner til dette. Først og fremst er det viktig at vårt prosjekt ikke framstår som en evaluering av kommunenes innsats. En annen årsak til at vi velger å ikke oppgi kommunenavn, er at det da er lettere å anonymisere respondenter, både deltakere i karriereveiledningen og programrådgivere.

Kommunene er valgt slik at de er ulike i størrelse og bosettingsvolum. I tillegg ønsket vi geografisk spredning, i den grad det var mulig innenfor prosjektets økonomiske og tidsmessige rammer. Kommunene vi har

besøkt ligger i to ulike landsdeler og tre ulike fylker. Bakgrunnen for at vi ønsket en slik spredning er at både bosettingsvolum, kommunestørrelse og landsdel kan ha betydning for utfordringer og muligheter knyttet til organisering og gjennomføring av karriereveiledningen.

Alle intervjuene med programrådgivere ble gjennomført fysisk som gruppeintervju og varte i gjennomsnitt i 90 minutter. Rekrutteringen av programrådgivere foregikk i hovedsak ved at vi tok kontakt med leder for introduksjonsprogrammet i de aktuelle kommunene, og ba dem viderevende informasjon til programrådgiverne som har deltatt og/eller følger opp flyktninger som har hatt karriereveiledning. I intervjuene med programrådgivere spurte vi blant annet om deres rolle i den obligatoriske veiledningen, hva de tenker er hensikten med ordningen og hva som hemmer/fremmer at hensikten kan oppnås, hvordan den obligatoriske karriereveiledningen følges opp, hva de tror om ordningens virkninger, og hva de anser som styrker og svakheter ved dagens ordning.

### **Flyktninger som har deltatt i obligatorisk karriereveiledning**

Hovedformålet med å intervjuere deltakere som har mottatt karriereveiledning, var å undersøke hvordan de opplever karriereveiledningen, og hvilken relevans og kvalitet de synes veiledningen har hatt. I litteraturgjennomgangen finner vi at informantene i eksisterende studier stort sett er personer som jobber med flyktninger og innvandrere. Få forskere har gjennomført intervjuer med flyktninger eller innvandrere som selv har deltatt i karriereveiledning. Vi anser dermed disse som særskilt viktige stemmer å representere i vårt prosjekt.

Vi gjennomførte ni intervjuer, som varte i omtrent 30–60 minutter. Intervjuene ble gjennomført fysisk, og det ble brukt tolk i åtte av ni tilfeller. Én av deltakerne hadde gode nok norsk- og engelskkunnskaper til at det ikke var nødvendig med tolk.

Deltakerne ble rekruttert ved hjelp av programrådgiverne i de ulike kommunene. Av hensyn til omfanget av prosjektet hadde vi ikke mulighet til å reise ut i de ulike kommunene og rekruttere deltakere uavhengig av lærere eller andre ansatte knyttet til introduksjonsprogrammet. Programrådgiverne som tok kontakt med aktuelle deltakere, fikk beskjed om at det var viktig for oss å sikre en viss bredde i informantenes utdanningsnivå og alder. Dette gjorde det mulig for oss å undersøke samspillet mellom deltakernes ulike kjennetegn i form av kompetanse, forutsetninger for læring, målsetninger for videre arbeid og utdanning, og deres opplevelse av nytte og relevans knyttet til karriereveiledningen.

Å rekruttere gjennom programrådgivere kan by på noen metodiske utfordringer, da vi ikke vet om rådgiverne velger ut de deltakerne som de tenker vil gi «riktige svar», eller om deltakerne vil vegre seg for å svare ærlig om negative erfaringer fordi de opplever å representere sin programrådgiver og/eller karriereveileder. Vi brukte derfor mye tid i oppstarten av intervjuene på å informere om at deltakelse var frivillig, og at vi gjennom vårt prosjekt var ute etter å forbedre tilbudet til flyktingene. Videre oppfordret vi informantene til å være åpne om utfordringer de sto overfor, og spesifiserte at dette ikke ville ha noen konsekvenser for dem selv eller de ansatte. Flere respondenter uttrykte at de satte stor pris på at noen var interessert i å høre om deres erfaringer. Noen deltakere kom godt forberedt til intervju og hadde med seg notater om ting de ønsket å fortelle.

Temaer som ble tatt opp i intervjuene omhandlet hva som foregikk i karriereveiledningen, hva det ble snakket om, hvordan samtalen opplevdes, om deltakerne syntes informasjonen de fikk var nyttig, og om de opplevde at veiledningen hang sammen med resten av introduksjonsprogrammet. For en del av deltakerne i introduksjonsprogrammet var det gått ett til halvannet år fra de mottok karriereveiledningen til vi intervjuet dem. Vi fikk inntrykk av at de fleste var klar over hvilken samtale vi refererte til når vi henviste til karriereveiledningen, men flere hadde vansker med å gjengi spesifikke detaljer rundt hva som hadde skjedd og hva som ble sagt.

Nyankomne flyktinger inngår i det som vanligvis defineres som en sårbar eller utsatt gruppe, noe som krever ekstra varsomhet i utføringen av datainnsamling. I forskning på og med slike grupper har vi et særskilt ansvar for å ivareta informantenes interesser, og ikke minst vurdere om det foreligger reell mulighet for informantene til å gi et fritt og informert samtykke til å delta i forskningen. Det har vært særlig viktig å understreke at det å fortelle om eventuelle negative erfaringer med problemtillingene som undersøkes i dette prosjektet, ikke vil ha noen negative konsekvenser for personen. Vi la også vekt på å fortelle potensielle informanter at deltakelse er frivillig, og at vi som forskere er uavhengige av bosettingskommunen og eventuelle andre aktører deltakerne kan stå i et avhengighetsforhold til.

## 2.4 Oppsummering

I denne undersøkelsen benytter vi tre ulike metoder: litteraturgjennomgang, analyse av eksisterende surveydata, og kvalitative intervju.

- Kunnskapsoversikten adresserer forskning og utredning som spesifikt behandler karriereveiledning for flyktninger og innvandrere, med hovedvekt på norsk og nordisk litteratur. Vi foretok systematiske søk i Oria og Google Scholar, avgrenset til perioden 2016–2022. Vi inkluderte både fagfellevurderte studier publisert i vitenskapelige tidsskrifter og ikke-fagfellevurderte studier publisert i rapporter og notater, m.m. Bidrag som ble klassifisert som relevante og av akseptabel kvalitet ble inkludert i kunnskapsstatusen.
- Analysen av eksisterende data er basert på to spørreundersøkelser gjennomført av HK-dir i juni–september 2022. Den første undersøkelsen ble gjennomført blant karrieresenterledere og omhandlet den overordnede organiseringen av tilbudet. Den andre undersøkelsen gikk til karriereveiledere og inneholdt spørsmål om veilederens erfaringer.
- Vi gjennomførte kvalitative intervjuer med tre grupper av respondenter. For det første gjorde vi intervjuer på Teams med ansatte og/eller karriereveiledere fra 14 ulike karrieresenter, minst ett fra hver fylkeskommune. For det andre gjennomførte vi besøk til tre ulike kommuner. I kommunene hadde vi gruppeintervjuer med til sammen ni programrådgivere. I tillegg gjorde vi individuelle intervjuer med til sammen ni flyktninger som selv hadde deltatt i obligatorisk karriereveiledning.

# 3 Kunnskapsstatus

---

Første trinn i forskningsprosjektet var å utarbeide en oversikt over relevant forskning og evaluering om karriereutvikling for flyktninger og innvandrere publisert fra 2016 og fram til i dag. Kunnskapsoversikten skulle brukes i design, analyse og tolkning av de kvantitative og kvalitative dataene i undersøkelsen. Vi konsentrerer oss om litteratur fra nordiske land. Vi viser også til noe engelskspråklig litteratur for å identifisere hvordan de nordiske bidragene går inn i et internasjonalt, akademisk fagfelt. Metoden vi benyttet, er beskrevet i kapittel 2. I dette kapitlet oppsummerer vi relevante publikasjoner og identifiserer hovedfunn, tendenser og kunnskapshull i litteraturen.

**Hvilke utfordringer og muligheter knyttet til karriereveiledning for flyktninger og innvandrere er identifisert i nordisk faglitteratur de siste seks årene?**

## 3.1 Hovedtrekk ved litteraturen

Tabell 3.1 viser resultatene fra våre søk og vurderinger. Vi fikk til sammen 385 unike treff ved søk på de utvalgte søkestrengene i Google Scholar og i Oria. Av disse var 190 treff norskspråklige, 112 svenskspråklige, 15 danskspråklige og 68 engelskspråklige. Etter en rask relevansvurdering basert på tittel og abstract, valgte vi ut 88 artikler til nærmere gjennomlesning. Etter en vurdering av relevans og kvalitet basert på publikasjonens fulle tekst, valgte vi ut 37 publikasjoner. Basert på en grundig gjennomgang av disse, valgte vi ut 24 bidrag. Alle de skandinaviskspråklige publikasjonene som er inkludert er ikke-fagfelleverderte rapporter, utredninger eller stortingsmeldinger. Alle de engelskspråklige bidragene er fagfelleverderte, akademiske publikasjoner.

Tabell 3.1 Resultater fra litteratursøk.

	Søkeord	Søke- resultater	Første vurdering	Andre vurdering	Inkluderte bidrag
Google Scholar/ Oria	Karriereveiledning + flyktninger/ innvandrere/ nyankomne/ introduksjonsprogrammet	190	31	12	9
	Karriärvägledning + invandrare/flykting/ nyanländ	112	22	6	3
	Karrierevejledning + indvanderer/flygtning/ nyankomne	15	6	2	2
Oria	«Career counseling»/«career guidance» + refugee/ immigrant	68	29	17	10
Totalt		385	88	37	24

Vedlegg 1 viser oppsummeringer av de 24 artiklene vi har gjennomgått. Det er gjennomført flere studier internasjonalt enn hva det er gjort i Norge. Samtidig fant vi mer norskspråklig enn svenskspråklig litteratur om temaet, og svært få danskspråklige publikasjoner. Den engelskspråklige litteraturen vi har vurdert er avgrenset til fagfellevurderte publikasjoner. Her er det mye litteratur fra Norden, men vi har også inkludert relevante bidrag av forfattere basert i Australia, USA, Sveits og Malta. De skandinaviskspråklige bidragene består hovedsakelig av rapporter som ikke er fagfellevurdert.

Som Søholt m.fl. (2020b) skriver i sin oppsummering, er det verdt å merke seg at noen av forskerne har levert flere bidrag. Dette kan tyde på at mye av forskningen kan spores tilbake til relativt små fagmiljøer. De aller fleste bidragene er basert på kvalitative casestudier og/eller intervju. Fem av bidragene benytter ikke empiriske originaldata, men består i stedet av teoretiske analyser og/eller litteraturgjennomgang. Det å ta i bruk kvantitative mål for å undersøke tematikken, ser ikke ut til å være særlig utbredt. Bare to av bidragene vi identifiserte benytter kvantitative data i kombinasjon med kvalitativ metode.

I de kvalitative intervjuene er tendensen at disse blir gjennomført med karriereveiledere, statsforvaltere, ansvarlige i fylkeskommunen og ansvarlige kommunale aktører. Det er innhentet lite data og erfaringer direkte fra de som mottar karriereveiledning – spesielt de med flyktning- eller innvandringsbakgrunn. Av de 24 inkluderte bidragene er det sju som viser til gjennomførte intervju av deltakere med flyktningbakgrunn.



### 3.2 Norge i en særstilling

Situasjonen i Norge skiller seg fra de andre nordiske landene. I Norge er karriereveiledning for flyktninger og innvandrere nært knyttet til integreringspolitikken. I andre land diskuteres karriereveiledning i større grad i tilknytning til skoleverket. Veiledning for flyktninger og innvandrere er ofte et undertema i diskusjoner om karriereveiledning generelt, og da gjerne avgrenset til veiledning for unge mennesker.

Den formen for norsk karriereveiledning vi er opptatt av i dette prosjektet, kan spores til utredningen *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* (NOU 2016: 7). NOU-en beskriver karriereveiledningen som et viktig virkemiddel for at innvandrere skal få brukt den kompetansen de bringer med seg, og for at samfunnet skal nyttiggjøre seg av den ressursen som innvandreren representerer. I tillegg beskrives karriereveiledningen som et effektivt tiltak for å nå integreringspolitikens mål om at innvandrere raskt skal få mulighet til å bidra med sine ressurser i arbeids- og samfunnsliv (NOU 2016: 7, s. 191). NOU-en viste at mange av karrieresentrene ikke arbeidet systematisk med kommunene om karriereveiledning til nyankomne.

Målet med lovendringen er at karriereveiledningen skal føre til at introduksjonsprogrammet – som kommunene har ansvar for – blir best mulig individuelt tilpasset. Ambisjonen er samtidig at deltakerne skal bli bedre rustet til å gjøre egne vurderinger innenfor en ny, institusjonell kontekst og til å ta informerte valg om utdanning og arbeid.

Som nevnt fant vi svært lite litteratur om karriereveiledning for flyktninger eller innvandrere i andre nordiske land enn Sverige. Svært mange av de svenskspråklige treffene viste til en offentlig utredning som ble utarbeidet tre år etter den norske, og som har nesten likelydende navn – *Framtidsval: Karriärvägledning för individ och samhälle* (SOU 2019:4). Kommisjonen fikk i oppdrag å utrede og foreslå tiltak for å gi alle elever mulighet til å gjøre veloverveide utdannings- og yrkesvalg ut fra god kunnskap. Den gjennomførte blant annet studiebesøk til Norge. Karriereveiledning for nyankomne ble behandlet som et underpunkt under en generell anbefaling om tydeligere krav til at individuell karriereveiledning skal tilbys ved visse tilfeller. Den svenske kommisjonen foreslo blant annet at individuell karriereveiledning skal tilbys til nyankomne elever som begynner på skole (inkl. grunnskole, videregående skole, spesialskole og språkinntroduksjon i videregående skole), forut for formulering av en individuell studieplan. Individuell veiledning anbefales også tilbudt til elever på språkinntroduksjon i videregående skole som har fullført sin

utdanning og etter svensk lov er for gamle til å starte på en annen utdanning i videregående skole, for å lette overgangen til annen utdanning som voksenutdanning eller folkehøyskole.

I Danmark ble det i 2004 innført regionale veiledningssenter for kommunale grunnskoler. Formålet var blant annet å effektivisere studie- og yrkesveiledningen og å gi bedre støtte til utsatte grupper. Høst m.fl. (2013) viste at elever med innvandringsbakgrunn hadde ca. 5 prosent høyere sannsynlighet for å søke seg til videregående skole dersom de hadde hatt tilgang til et regionalt veiledningssenter, hvilket tyder på at veiledningssentrene bidro til økte opptak til videregående skole blant unge med innvandringsbakgrunn. I 2006 lanserte Undervisningsministeriet e-veiledning som en del av Uddannelsesguiden, ug.dk. E-veiledning skal avlaste de regionale veiledningssentrene og er tilgjengelig for hele befolkningen via chat, e-post, telefon eller Facebook (Jochumsen, 2018).

Et spesielt ungdomsprogram for unge, nyankomne flyktninger og innvandrere er del av det danske systemet for obligatorisk skolegang. Flyktninger og innvandrere i alderen 15–24 år skal gjennomgå et spesielt ungdomsprogram for å forberede dem på deltakelse i arbeidsmarkedet. Dette arrangeres av kommunale såkalte ungdomsskoler som gir opplæring i dansk, matematikk og engelsk, i tillegg til å gi karriererådgivning (Petersen m.fl., 2022). Kommunene har ansvar for bosetting og spiller en sterk rolle i koordinering mellom det formelle opplæringssystemet, lokalt arbeidsmarked, velferdstjenester og involvering av sivilsamfunnet (European Commission, 2019).

### 3.3 Framtredende temaer i litteraturen

#### **Veiledning som metodikk og prosess**

De engelskspråklige akademiske artiklene vektlegger i større grad enn de skandinaviske rapportene hvilken metodikk en tar i bruk for å kunne få innsyn i flyktingens tidligere erfaringer, og hvordan en best mulig kan oppmuntre og motivere til videre arbeid med karriereveien. Her nevnes spesielt *narrativ veiledning* (Abkhezr & McMahon, 2017; Abkhezr, McMahon, Glasheen & Campbell, 2018; Udayar, Fedrigo, Durante, Clot-Siegrist & Masdonati, 2021). Dette er en metode hvor flyktingen kan bli mer bevisst på å fortelle alternative og positive historier om seg selv, og som ofte kan stå i motsetning til historiene de har fortalt mange ganger i løpet av sin migrasjonsreise. Dette kan altså bli en motvekt til fokuset på flukt,

traumer og tap som flyktninger gjerne har formidlet til myndighetene i forbindelse med asylsøknaden (Abkheyr & McMahon, 2017).

Narrativ karriereveiledning identifiseres som en mulighet til å sette søkelys på positive fortellinger om styrke, ressurser og ferdigheter – noe som kan bidra til å skape nye ønskede karriereveier. En av utfordringene ved narrativ karriereveiledning er å si noe om hvordan metoden fungerer, og hvilken effekt den har, sammenliknet med annen karriereveiledning. Dette er likevel en metode som blir anbefalt av flere studier (se f.eks. Abkheyr & McMahon, 2017; Abkheyr m.fl., 2018; Udayar m.fl., 2021).

I den norske konteksten er det meste av litteraturen produsert som rapporter i forbindelse med oppdragsforskning. En tematikk som går igjen i disse rapportene handler om *veiledning som en prosess*, hvor veilederne får mulighet til å følge deltakerne og gjennomføre flere samtaler med dem over tid. Litteraturen argumenterer for at barrierer som har å gjøre med språkvansker, mangel på kunnskap om arbeidsmarkedet og manglende erfaring med arbeidsliv eller utdanning, kan minskes med gjentatt karriereveiledning over en lengre tidsperiode. Lillevik m.fl. (2020) og Hernes m.fl. (2022) mener karriereveiledning derfor bør ses som en prosess som bør skje over tid. Imidlertid finner Hernes m.fl. (2022) at det i praksis ikke legges opp til veiledning som prosess for nyankomne flyktninger og innvandrere innenfor introduksjonsloven, på grunn av måten tilbudet er organisert på.

En opplevelse av for lite tid og for lite ressurser kan med andre ord identifiseres som en av utfordringene i karriereveiledning (Hernes, Danielsen & Staver, 2022). Dette trekkes også fram i svenske rapporter (SOU 2019:4; Axelsson & Håkansson, 2022). Rapportene begrunner viktigheten av å sette av nok tid på flere måter. Blant annet ved at relasjon mellom veileder og deltaker er noe som bygges opp gradvis, sammen med deltakerens evne til refleksjon over og økende kunnskap om det norske systemet. Både karrieresentrene og kommunene som deltok i prosjektutprøvingen argumenterte for at framtidsønsker og mål utvikles underveis (Lillevik m.fl., 2020).

De skandinaviske rapportene framhever at mange vil kunne ha godt utbytte av å komme tidlig i gang med karriereplanleggingen (Axelsson & Håkansson, 2022; Stendal & Iversen, 2019; Opinion, 2017; Lillevik m.fl., 2020; Hernes, Danielsen & Staver, 2022). Imidlertid peker særlig de norske rapportene også på at det kan være vanskelig for nyankomne flyktninger og innvandrere å bearbeide informasjonen som blir gitt ved en tidlig veiledning (Opinion, 2017; Lillevik m.fl., 2020; Hernes,

Danielsen & Staver, 2022). De fleste møter store krav til omstilling når de skal finne fram i et nytt land og i en ny, institusjonell kontekst. Deltakere med migrasjonsbakgrunn vil også ha svært ulike forutsetninger for å legge planer om framtidige karriereløp.

Litteraturen peker på at det for mange deltakere kan ta tid før de er klare til å fokusere på egen framtid (Lillevik m.fl., 2020). Mange flyktninger har bodd under svært utfordrende kår, hvor beslutninger har måttet tas fra dag til dag. De kan ha hatt traumatiske opplevelser, som vold og konflikt, i sitt hjemland og/eller i migrasjonsprosessen (Sundelin, 2017a; Udayar m.fl., 2021). Mye skal falle på plass på kort tid, og det er ikke gitt at alle er klare verken for å absorbere detaljert informasjon om karrieremuligheter eller å legge planer ut over det aller mest umiddelbare. Det ligger likevel en mulighet her, ved at dette kan være barrierer som kan fjernes over tid og med karriereveiledning (Lillevik m.fl., 2020, s. 84). Flere forskere understreker derfor at tidlig oppstart bør forstås som starten på en prosess med mulighet for flere samtaler og veiledninger (Thomsen & Hatlem, 2016; Lillevik, Weiss, Kavli, Haugnæss & Stenstad-vold, 2020).

Tidlig karriereveiledning blir ikke problematisert i de svenskspråklige og danskspråklige bidragene. Dette kan ha å gjøre med at veiledningen som diskuteres der hovedsakelig er knyttet til skolegang, mens det ikke er vanlig med like tidlig karriereveiledning for nyankomne i våre naboland som det som er innført i Norge.

### **Samarbeid og organisering**

Et annen tematikk som går i igjen i den skandinaviske litteraturen omhandler *samarbeid og organisering* av karriereveiledningen. I NOU 2016: 7 problematiseres organiseringen av karriereveiledningen og samarbeidet mellom de ulike involverte aktørene. Utvalget pekte på utilstrekkelig finansiering, fravær av rutiner for samarbeid og det at ansvarfordelingen kan oppleves som uklar, som mulige utfordringer. Den svenske utredningen foretatt tre år senere kom til samme konklusjon (SOU 2019:4).

Flere rapporter viser også til at det tverrfaglige samarbeidet mellom aktørene på karriereveilednings- og integreringsfeltet bør forankres og nedfelles skriftlig (Thomsen & Hatlem, 2016). Forfatterne argumenterer for at hvis de som mottar karriereveiledningen skal oppleve tilbudet som en enhetlig pakke, er det viktig at de aktuelle aktørene samarbeider om å sette sammen ressursene.

Kjærgård m.fl. (2019) gjennomførte et prosjekt om hvordan samarbeid mellom NAV, karrieresenteret og introduksjonssenteret kan styrke flyktingers tilknytning til samfunn og arbeidsliv. Prosjektet ble organisert slik at både karriereveileder, programrådgiver og NAV-veileder var til stede under veiledningen (samveiledning). Prosjektdeltakerne beskrev det som en styrke å få direkte innblikk i hverandres arbeidsmåter og hvilke muligheter hver enkelt institusjon rådte over og hadde kjennskap til (Kjærgård m.fl., 2019). Et annet utfall av samveiledningen som informantene pekte på som positivt, var at deltakeren i mindre grad opplevde motstridende veiledningsfokus og anbefalinger fra introduksjonssenteret, karrieresenteret og NAV. Den norske litteraturen tyder på at god kommunikasjon mellom karrieresenter og kommune og effektiv deling av opplysninger er viktig for at karriereveiledningen skal kunne fungere godt (Lillevik m.fl., 2020).

Organisering av tilbudet er blant faktorene Hernes m.fl. (2022) peker på som hindringer for at veiledningen kan fungere som en helhetlig prosess. Den obligatoriske karriereveiledningen for nyankomne gjelder bare ett eller to møter svært kort tid etter bosetting. Det er altså ikke lagt opp til systematisk oppfølging av denne. På senere tidspunkt kan flyktinger bestille time til karriereveiledning på lik linje med andre, dersom de ønsker det. Hernes m.fl. (2022) påpekte samtidig at enkelte av deres informanter blant et strategisk utvalg av fylkeskommuner, kommuner og statsforvaltere, oppfattet det slik at dersom flyktingene da fortsatt trengte tolk, måtte de betale for dette selv. Forfatterne påpeker også at det ikke er sikkert at flyktingene møter fagpersoner innenfor karriereveiledningsfeltet som har spisskompetanse på flyktinger, og mener det dermed kan diskuteres hvor reelt tilbudet om karriereveiledning for nyankomne senere i bosettingsprosessen egentlig er (Hernes, Øygard, Danielsen & Staver, 2022). Lillevik m.fl. (2020) argumenterer for at det først og fremst er kommunene som kan gi oppfølging av karriereveiledning som en prosess, da kommunene har tett kontakt med flyktingene over relativt lang tid.

## **Veiledernes kompetanse og holdninger**

I den engelskspråklige litteraturen finnes flere bidrag som løfter fram *rasisme og/eller diskriminering* som mulige strukturelle hindringer i nyankomne flyktingers arbeid med videre karrierevei (Kiteki, 2021; Udayar m.fl., 2021; Sultana, 2022). Disse bidragene framhever behov for bevisstgjøring rundt stereotyper som karriereveilederne kan ha – både bevisst

og ubevisst (Sultana, 2022). I disse studiene rapporteres det om flere eksempler på veiledere som selv anerkjenner behovet for en holdningsendring i sitt møte med flyktninger og innvandrere. Å gå inn i en veiledningsprosess med forutinntatte holdninger til hva den som veiledes kan, vil og passer til, strider mot noe av grunnprinsippet i veiledningsrollen. Samtidig kan ulike former for forutinntatte holdninger ligge dypt forankret i oss. Denne bekymringen illustrerer behovet for bevisstgjøring av hva rollen som veileder innebærer, men også av hvilke forventninger en selv går inn i en relasjon med. Strukturell rasisme er noe som tematiseres i liten grad i norsk litteratur om karriereveiledning.

I mye av den engelskspråklige og svenskspråklige litteraturen problematiseres *veilederens kompetanse* i å veilede nyankomne flyktninger. Her diskuteres blant annet hva det er som skiller karriereveiledning for flyktninger fra karriereveiledning generelt, hvordan en best mulig kan tilrettelegge veiledningen for eksempel gjennom veilederes migrasjonskompetanse, og hvilke metoder som er egnet til å skape en helhetlig forståelse av livet til migranter.

I kunnskapsoppsummeringen kommer det blant annet fram at mange veiledere opplever sin kompetanse i å veilede nyankomne flyktninger som utilstrekkelig (Hertzberg, 2017; Sundelin, 2017a; Abkhezzar m.fl., 2018; SOU 2019:4; Axelsson & Håkansson, 2022; Sundelin, 2017b). De føler seg usikre i møte med innvandrere, og etterlyser metoder og verktøy for å kunne gjennomføre god karriereveiledning som er spesifikk for akkurat denne gruppen av brukere. I tillegg opplever de at mangelen på kunnskap om hva det vil si å være flyktning, påvirker deres evne til å yte god karriereveiledning (Hertzberg, 2017).

Flere forfattere argumenterer for at det er viktig at veilederne anerkjenner flyktningenes bekymringer og ser deltakerne som individer med ulike utfordringer, problemer og kompetanse (Sundelin, 2017). Dette kan blant annet innebære å være nysgjerrig på deltakerens kulturelle bakgrunn og kulturelle prioriteringer (Abkhezzar & McMahon, 2017). Forfatterne påpeker at veilederne samtidig må evne å opprettholde flyktningens håp for fremtiden, og være tydelig på at karriereveilederens rolle innebærer å lytte og gi veiledning om veisøkerens framtidige karrierevei. Kunnskap om traumer vil være av betydning i en slik veiledningssituasjon, men det må avklares at karriereveileder ikke skal fungere som terapeut (Sundelin, 2017; Hertzberg, 2017).

Fredriksen (2020) argumenterer også for at det er en absolutt nødvendighet å ha interkulturell kompetanse for at karriereveilederen skal

kunne levere veiledning av høy kvalitet. Hun skriver at karriereveilederen bør legge vekt på å utfordre systemet han eller hun arbeider innenfor, for å kunne legge til rette for økt bevissthet rundt sosial ulikhet og sosial rettferdighet. Hennes poeng er at en må være klar over den politiske konteksten som omgir oss for å unngå å reprodusere negative kulturelle og sosiale mønstre gjennom karriereveiledning (Fredriksen, 2020).

Kiteki (2021) foreslår en modell for skolebaserte grupper for karriereutforskning. Han argumenterer for at slike grupper kan gi ungdommer en trygg ramme for å diskutere ulike utfordringer de kan møte, som for eksempel rasisme og diskriminering. Slike skolebaserte grupper kan også legge til rette for at elevene, gjennom å utveksle erfaringer og perspektiver, kan samarbeide om å finne løsninger. Han presenterer en løsning på problemet rundt manglende flerkulturell kompetanse hos veilederne ved å inkludere en kulturmegler i karriereveiledningen. En kulturmegler beskrives som «et individ som påtar seg rollen som bro eller talsmann på vegne av enkeltpersoner eller grupper ... [og] bistår med overføring av kulturell kunnskap for å forbedre kommunikasjon, praksis eller relasjoner» (Yohani, 2013, s. 62). Som «kulturelle rollemodeller» kan meglere være mer åpne for kritiske spørsmål fra ungdommen om egne erfaringer, og hvordan de kan navigere i utdannings- og karrieresystemene. Inkludering av en kulturmegler beskrives som viktig fordi de fungerer som en bro og et bindeledd under gruppeprosessen, ved at de kan legge til rette for diskusjoner rundt kulturelle verdier og trossystemer som kan være ukjente for medlemmene i vertslandet (Kiteki, 2021).

Som Søholt, Liodden, Aasen, Vilhjalmsdottir og Staver (2020) skriver i sin kunnskapsoppsummering om karriereveiledning, er det få diskusjoner i den norske litteraturen om hvorvidt karriereveiledere som jobber med flyktninger har behov for noen særskilt kompetanse.

## **Veiledning individuelt eller i grupper**

Mye karriereveiledning i norsk sammenheng bygger på gruppebasert metodikk, eventuelt i kombinasjon med individuell veiledning (Søholt m.fl., 2020). Undersøkelsen *Opinion* (2017) gjennomførte, finner positive erfaringer med *gruppeveiledninger*, og den vektlegger at en form for inndeling i homogene grupper kan bidra til at veiledningen blir mer effektiv.

Andre rapporter og studier har lagt vekt på å utvikle innholdet og strukturen i *individuelle karriereveiledningssamtaler* (Thomsen & Hatlem, 2016). Den individuelle samtalen kan gi rom for at deltakerne kan fortelle om sine ulike bakgrunner og livssituasjoner, uten å bli begrenset av å

skulle formidle dette til en større gruppe. Samtidig kan veileder i de individuelle samtaler tilpasse innholdet i veiledningen til den enkeltes livserfaringer og ta opp mer sensitive temaer, som helse, økonomi og familiesituasjon.

Petersen m.fl. (2022) hevder likevel at det å bruke strukturerte workshops og grupper kan fungere bedre enn individuelle samtaler for innvandrere og flyktninger, og argumenterer derfor for at karriereveiledning burde foregå i grupper. Gruppene blir ansett som et sosialt mikrokosmos, og det framheves hvordan gruppe-medlemmer kan hjelpe hverandre med å gå gjennom viktige livserfaringer sammen (Petersen, Mariager-Anderson, Patillon & Bernaud, 2022).

## Maktrelasjoner

En siste tematikk som går fram av litteraturen handler om *makt i karriereveiledningssituasjonen*. Kekki (2022) har blant annet undersøkt hvordan karriereveiledere som jobber med et opplæringsprogram for voksne innvandrere, bruker makt i arbeidet med veiledning ved å påvirke innholdet i karriereveiledningssamtalene. Han fant at dersom deltakerne forsøkte å ta opp temaer de selv ønsket å diskutere, så veilederne ut til å gjennomføre den han beskriver som «unnvikende veiledning». Veilederne i Kekkis materiale unngikk visse typer emner – spesielt problemstillinger knyttet til punkter deltakerne var misfornøyde med, eller emner som deltakerne selv prøvde å ta med til diskusjonen. En slik praksis strider i så fall mot eksisterende forskning, som tyder på at veiledningen gir bedre resultater dersom den som veiledes selv får bidra aktivt inn med sine perspektiver (Haikkola, 2019; Masoud, Kurki & Brunila, 2020; Souto, 2020; Udayar m.fl., 2021).

Maktperspektivet er også drøftet med et annet fortegn. Maktrelasjonen mellom nyankomne flyktninger i introduksjonsprogram og deres programrådgivere eller andre i tilsvarende stilling, er svært skjev. Mye av den informasjonen flyktningene får, blir formidlet gjennom kommunens ulike informasjonskilder og informasjonskanaler. Lillevik m.fl. (2020) påpeker at karriereveileder er en ny aktør som, dersom tilbudet fungerer etter intensjonen, kan bidra til å balansere dette skjeve maktforholdet mellom kommunen og flyktningen.

I den internasjonale litteraturen hvor narrativ veiledning vektlegges, kan det virke som det legges mer opp til at deltakere er med på å bestemme hvilke temaer som skal inngå i karriereveiledningen. Så langt har medvirkning i karriereveiledningen vært lite diskutert i norsk litteratur.



Her kan det tenkes at anbefalingene som den norske rett- og plikt-karriereveiledningen skal bunne ut i, er med på å begrense i hvor stor grad flyktningen selv kan være med på å styre samtalen. Dette vil vi undersøke nærmere i den kvalitative delen av prosjektet.

### 3.4 Oppsummering

Vår kunnskapsoppsummering viser at litteraturen om karriereveiledning for flyktninger og innvandrere i Norden i perioden 2016–2022 er relativt begrenset. Den litteraturen vi har gjennomgått, peker mot flere temaer som bør undersøkes nærmere i videre forskning på karriereveiledning for flyktninger og innvandrere.

- Det er behov for å utforske utfordringer og muligheter knyttet til metoden som benyttes i veiledningssituasjonen (for eksempel strukturerte og arbeidsrettede versus narrative tilnærminger), veiledning som enkeltstående hendelse eller langvarig prosess, organisering av og samarbeid om karriereveiledning, og veiledernes kompetanse og holdninger.
- Kvalitativ metode dominerer litteraturen. Det er behov for mer systematisk og representativ kunnskap om hvordan karriereveiledning for innvandrere fungerer.
- Informantene i eksisterende studier er stort sett personer som jobber med flyktninger og innvandrere. Få har gjort intervjuer med flyktninger eller innvandrere som selv har deltatt i karriereveiledning. Vi anser det dermed som særskilt viktig å representere disse stemmene i vårt prosjekt.



# 4 Organisering og samarbeid

---

Organisering og samarbeid er en tilbakevendende tematikk i den skandinaviske litteraturen om karriereveiledning. Det norske offentlige utvalget som utredet karriereveiledningen i 2016 (NOU 2016: 7), pekte blant annet på utilstrekkelig finansiering, fravær av rutiner for samarbeid og uklar ansvarsfordeling som viktige utfordringer. Under utprøvingen av karriereveiledning for nyankomne flyktninger i 2018–2019, valgte karrieresentrene ulike organisering og forskjellige samarbeidsmodeller inn mot kommunene der flyktingene var bosatt (Lillevik m.fl., 2019). Integreringsloven har snevret inn dette handlingsrommet noe – det er fylkesvise karrieresentre som har ansvar for å gjennomføre selve veiledningen. Dette bør skje i løpet av de første tre månedene etter bosetting. Karriereveilederen bør også skrive et karriereveiledningsnotat til videre bruk i integreringsarbeidet, og dette notatet skal baseres på ett eller to møter mellom karriereveileder og flyktning. Men også innenfor disse rammene er det rom for variasjon i hvordan karrieresentrene organiserer veiledningen og hvordan samarbeid fungerer.

I dette kapitlet bruker vi spørreundersøkelsene med ledere og veiledere ved karrieresentrene, sammen med kvalitative intervjuer, for å belyse følgende hovedproblemstillinger:

- Hvordan er den obligatoriske karriereveiledningen organisert?
- Hvordan er roller og ansvar avklart?
- Hvilke erfaringer har karrieresentrene og kommunene med de ulike modellene?

## 4.1 Hva slags organisering er valgt?

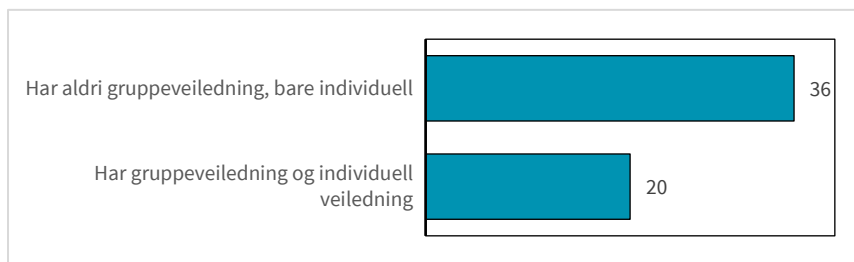
Den obligatoriske karriereveiledningen gjennomføres på ulike måter. I de fleste fylkene ligger det mer enn et karrieresenter, og det er dermed vanlig at hvert karrieresenter har ansvar for et utvalg kommuner innenfor sitt fylke. I vårt materiale finner vi forskjeller i organiseringen både mellom de ulike fylkene og innad i de ulike fylkene der det er flere karrieresentre. I tillegg finner vi også forskjeller i organiseringen mellom de ulike

kommunene som et enkelt karrieresenter har ansvar for. To av de klareste skillelinjene går mellom de som organiserer veiledningen individuelt eller gruppevis, og om veiledningen gjennomføres fysisk eller digitalt. Som nevnt er omfanget av karriereveiledning etter integreringsloven kostnadsestimert til 1,5 time individuell veiledning og 1,5 time gruppeveiledning, men loven sier ikke noe om hvordan karriereveiledningstilbudet skal organiseres. I dette kapitlet vil vi se nærmere på om det er en sammenheng mellom kostnadsestimater og organiseringen.

### Individuelle veiledningssamtaler

I spørreundersøkelsen HK-dir sendte til karriereveiledere i august 2022 svarte over halvparten – 36 av 56 karriereveiledere – at de aldri har gjennomført gruppeveiledning med nyankomne flyktninger. De resterende 20 veilederne gjennomførte både individuell og gruppebasert veiledning.

Figur 4.1 Antall karriereveiledere som gjennomfører obligatorisk karriereveiledning individuelt og/eller i grupper (n = 56). Kilde: HK-dirs spørreundersøkelse til karriereveiledere.



Figur 4.1 viser til alle former for veiledning til nyankomne, både til dem med rett og plikt og til flyktninger med kollektiv beskyttelse som kun har rett, men ikke plikt, til å delta. HK-dirs undersøkelse til karrieresenterledere fra juni 2022 viste at ni av de 19 karrieresentrene i undersøkelsen tilbyr gruppeveiledning til ukrainere. Det er dermed rimelig å anta at mye av den gruppebaserte veiledningen som har vært gjennomført til nå, har vært rettet mot ukrainere og ikke mot andre grupper av nyankomne flyktninger.

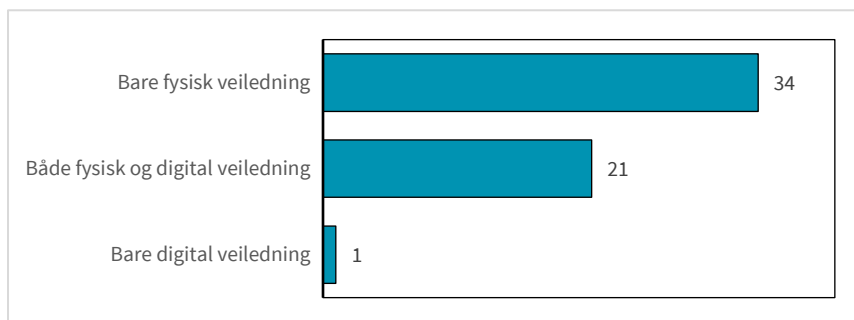
Flyktninger med kollektiv midlertidig beskyttelse kan selv velge om de ønsker å delta i karriereveiledningen. De har likevel rett til å få karriereveiledning dersom de ønsker det. Mange rapporterer at de har valgt å gjennomføre gruppebaserte informasjonsmøter. Flere påpeker også at det er lettere å gjennomføre gruppeveiledning med ukrainere, da alle snakker samme språk og det kun er behov for én tolk.

I det kvalitative materialet kommer det fram at de fleste karrieresentrene kun gjennomfører individuell karriereveiledning blant flyktninger med rett og plikt til karriereveiledning. Flere nevner at det er ønskelig å supplere det individuelle med gruppeveiledning, men at ressursene ikke strekker til. Det at gruppeveiledning er lite utbredt i den norske konteksten, kan ha sammenheng med karriereveiledningsnotatet som skal skrives. Den individuelle veiledningen prioriteres for at karriereveilederne skal ha nok informasjon til å kunne skrive et utfyllende notat, som kan bidra til å forme deltakerens videre vei i integreringsløpet. Noen karriereveiledere peker også på problematiske aspekter ved gruppeveiledning dersom gruppen består av mennesker med mange ulike morsmål og ulik bakgrunn.

### Fysiske veiledningsmøter er mer utbredt enn digitale

Spørreundersøkelsen som ble gjennomført ved karrieresentrene i august 2022, tyder på at fysiske veiledningsmøter er mer utbredt enn digitale (se figur 4.2). Blant de 14 karrieresentrene vi var i kontakt med sent samme høst, er det få som har en utbredt bruk av karriereveiledning over digitale plattformer.

Figur 4.2 Hvordan gjennomfører du karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere? Antall karriereveiledere (n = 56). Kilde: HK-dirs spørreundersøkelse til karriereveiledere.



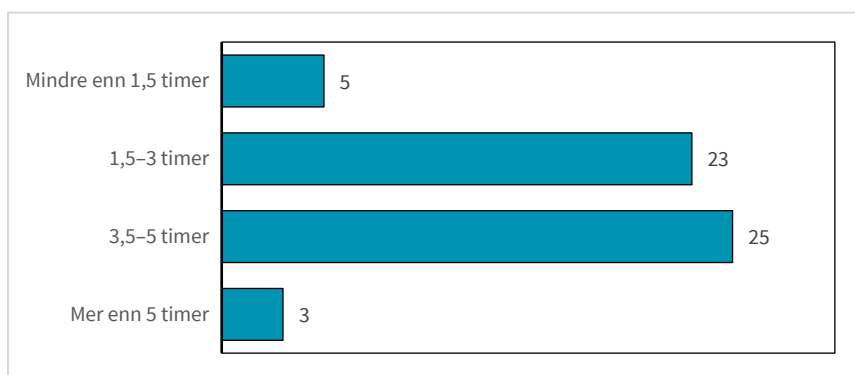
For enkelte fylker og regioner er det mer krevende å gjennomføre alle karriereveiledninger fysisk, da de dekker et større geografisk område. Det kommer likevel fram at hvilke ressurser og hvilke rutiner de ulike fylkene har innarbeidet, også påvirker organiseringen. Noen av sentrene beskriver at de ønsker at all veiledning skal være fysisk, selv om dette resulterer i flere timers reisevei for karriereveilederne. Andre forteller at de i

enkelte kommuner ikke har kommet i gang med fysisk veiledning etter koronanedstengingen, til tross for at avstandene ikke er så store. Selv om en del av karrieresentrene gjennomfører karriereveiledning over digitale plattformer, er tendensen at de fleste foretrekker fysiske møter. Dette begrundes med at utbyttet av veiledningen blir større dersom den foregår fysisk, og at en kan plukke opp nyanser som ikke kommer fram om en sitter bak en skjerm. Programrådgiverne påpeker også at de foretrekker fysiske karriereveiledningssamtaler. De beskriver at deltakerne ofte er veldig usikre og har en traumatisk bakgrunn, og at de derfor «trenger de all omsorgen de kan få». Dette er noe som er lettere å gi med fysisk tilstedeværelse.

### Variasjoner i tidsbruk

Surveyundersøkelsen viser variasjoner i hvor mye tid som blir brukt på hver veiledning. I all hovedsak settes det av mellom 60–90 minutter til selve veiledningstimen, men det varierer hvor mye tid som brukes på for- og etterarbeid. Enkelte fylker har systematisert for- og etterarbeidet, for eksempel ved å sette av mellom 15–30 minutter i forkant av hver veiledning til at programrådgiver gir karriereveileder informasjon om deltakeren. Ved andre senter gjøres dette mer etter hva karriereveilederne føler de har behov for. I tillegg til dette bruker karriereveilederne tid på å bestille tolk og ferdigstille karriereveiledningsnotatet. I de kvalitative dataene kommer det fram at de fleste karrieresentrene legger opp til én individuell karriereveiledningssamtale med hver deltaker.

Figur 4.3 «Hvor lang tid bruker du i snitt på individuell karriereveiledning per person (inkludert forberedelse og etterarbeid)?» Antall (n = 56). Kilde: HK-dirs spørreundersøkelse til karriereveiledere.



Selv om de fleste karrieresentrene legger opp til ett møte med veisøker, påpeker flere veiledere at det i enkelte tilfeller er behov for flere veiledningstimer, eller at de oppfordrer veisøkerne til å ta kontakt selv på et senere tidspunkt. Veilederne beskriver store variasjoner i hvorvidt dette er et tilbud som faktisk blir tatt i bruk.

Et par karrieresenter skiller seg ut ved at de systematisk gjennomfører to eller tre møter. Ett av karrieresentrene gjennomførte først en individuell veiledning og deretter gruppeveiledning. De to siste sentrene gjennomførte to individuelle møter med samme deltaker, og bruker dermed systematisk mer tid per deltaker enn det som er kostnadsestimert. Disse to karrieresentrene beskriver at dette var mulig siden de fikk tilført ekstra midler fra fylkeskommunen.

Veilederne som har flere møter med den enkelte deltaker, beskriver at tiden mellom hvert av møtene er verdifull. Her får veisøkerne bruke tid på å bearbeide informasjonen de har fått, og mulighet til å snakke og drøfte med venner eller familie om hva de kan tenke seg å gjøre videre. Den ene veilederen beskriver at veisøkerne gjerne har flere spørsmål til veiledningstime nummer to, og at det først er da de begynner å tenke på hva som skal inn i notatet. De opplever å få en bedre innsikt i flyktningenes erfaringer og ønsker, og på den måten får karriereveilederne anvendt kompetansen de sitter på i større grad. De opplever også tidsbruken som nødvendig for at veisøker skal kunne ta et informert valg, slik det står beskrevet i integreringsloven § 11. De to sentrene får ekstra finansiering til å organisere veiledningen på denne måten, og de sier at dette derfor ikke går ut over veiledningen til andre personer i fylket. Veiledningen til dem med kollektiv beskyttelse trekkes i større grad fram som noe går på bekostning av annen veiledning.

Flere av karrieresentrene som gjennomfører én veiledningstime med hver veisøker uttrykker et sterkt ønske om ressurser til å kunne gjennomføre flere møter. Dette gjelder likevel ikke alle karrieresentrene. Enkelte karriereveiledere beskriver tiden som er satt av som tilstrekkelig. Vi vil komme tilbake til en diskusjon rundt tidsbruk på karriereveiledningen i kapittel 6.

## **Tilgang til tolk**

God kommunikasjon forutsetter et felles språk å kommunisere på – eller tilgang til kvalifisert tolk. I spørreundersøkelsen som HK-dir har gjennomført, rapporterer karrieresentrene selv at tolk er med i så godt som all obligatorisk karriereveiledning for nyankomne. Surveyen sier

imidlertid lite om hvordan tolk finansieres og om tolkene er formelt kvalifiserte. I det kvalitative materialet kommer det fram store variasjoner i hvordan tolkens deltakelse i den obligatoriske veiledningen sikres. Noen steder ordner karrieresentrene selv med tolk, andre steder er det kommunene som gjør dette. HK-dirs spørreundersøkelse viser at 14 av 19 karrieresenter hadde fått på plass avtaler med tolketjenester i juni 2022, mens to var i ferd med å få på plass avtaler. Bare tre hadde ikke noen avtale. I de fleste tilfeller var tolken med over telefon eller digitalt.

Flyktninger har rett til gratis karriereveiledning på lik linje med resten av innbyggerne i fylket også ut over den som er hjemlet i integreringsloven. Flere av de ansatte ved karriereveiledingssentrene forteller imidlertid at dersom flyktninger bestiller time på eget initiativ, vil de ikke nødvendigvis få tolk dekket. Det er samtidig en del usikkerhet blant våre informanter på dette punktet, blant annet fordi behovet for tolk etter den obligatoriske veiledningen foreløpig ikke hadde oppstått.

### **Ulike oppfatninger om programrådgivers rolle under veiledningen**

En del fylker ønsker ikke at programrådgiver skal være med under selve veiledningen med flyktningene. I andre fylker er både programrådgiver og NAV velkommen, og i enkelte fylker får deltakeren selv bestemme om de ønsker ha noen med. De ulike ordningene for deltakelse begrunnes på ulike måter. Flere av fylkene beskriver at de har prøvd seg fram til hvilken organisering som passer best for dem.

En av karriereveilederne forteller at de i oppstarten av tilbudet *ikke* ønsket at programrådgiverne skulle delta i selve veiledningen. Karrieresenteret ville holde fast ved skillet mellom de to instansene og fungere som en selvstendig aktør overfor flyktningene. Etter hvert vurderte karriereveilederne at det likevel var noen fordeler med å inkludere programrådgiverne. De trekker særlig fram at programrådgiverne allerede kjenner veisøker og har god kjennskap til spesifikke utdannings- og arbeidsmulighetene i sin kommune. Da programrådgiverne etter hvert ble invitert med, hadde de ikke lenger anledning til å delta. Dette kan illustrere at når det først har satt seg et mønster, kan dette være krevende å endre dersom en av aktørene i mellomtiden har disponert tiden til andre oppgaver.

Karrieresentrene beskriver også variasjoner mellom kommunene innenfor samme region/fylkeskommune i hvordan dette organiseres. En av veilederne forteller at de store kommunene ikke har tid til å være med på



karriereveiledningssamtalen, men at dette er noe som prioriteres i de mindre kommunene i det samme fylket.

I samtalene hvor programrådgiver er med, ser vedkommende ut til å ha litt ulike roller. Enkelte karrieresenter beskriver at programrådgiver i hovedsak skal være observatør, og ikke ha en aktiv rolle. Andre karrieresenter beskriver at programrådgiverne er med og supplerer om ting som handler om tidslinje eller muligheter knyttet til det lokale utdannings- og arbeidsmarkedet. Til tross for at de fleste som har med programrådgiver i veiledningen beskriver positive erfaringer, er det også noen som har hatt dårlige erfaringer. Blant annet at programrådgiver «blander seg inn» i samtalen eller «overstyrer» hva veiledningstimen skal handle om. Blant våre informanter virker dette likevel som å være unntaket heller enn regelen.

I de tre kommunene hvor vi intervjuet programrådgiverne, var karriereveiledningen lagt opp slik at disse også deltok i veiledningen. I disse samtalene kom det fram at begge aktørene ønsker at programrådgiver skal være til stede. Programrådgiverne i alle kommunene begrunner det først og fremst med at dette er viktig for å skape trygghet for deltakeren. Den ene programrådgiveren påpeker at dette framstår som ekstra viktig siden karriereveiledningen gjennomføres tidlig etter bosettingen. Deltakeren er i en situasjon hvor alt er nytt og har gjerne traumatiske opplevelser bak seg, og karriereveileder kan stille en del vanskelige og personlige spørsmål. En av programrådgiverne sier det slik: «Hvis en skal kunne ha noe å komme med i en sånn samtale, må det være en viss grad av trygghet» (Programrådgivere, intervju 16).

Selv om de ulike karrieresentrene har valgt ulike løsninger på hvilke aktører som deltar i karriereveiledningen, presiserer de fleste at god kommunikasjon og koordinering mellom karrieresenter og kommune er sentralt for å kunne gi god veiledning. Samtidig ligger det også noen prinsipielle refleksjoner bak de vurderingene som er gjort, blant annet tanken om at karrieresenteret skal være en aktør som følger opp flyktninger uavhengig av de føringer og forventninger deltakeren møter fra kommunen. Her har de ulike sentrene ulik erfaring med hvilke løsninger som fungerer best for dem.

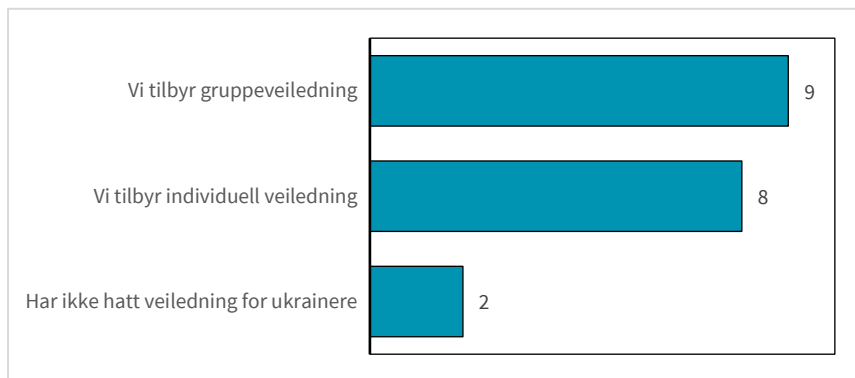
## **Flyktninger med kollektiv beskyttelse**

Flyktninger fra Ukraina får, som tidligere nevnt, kollektiv midlertidig beskyttelse og kan selv velge om de ønsker å delta i introduksjonsprogram eller ikke. Foreløpige tall tyder på at de fleste ønsker å delta i

programmet. Det er gjort justeringer i integreringsloven for denne gruppen, og i motsetning til øvrige deltakere i programmet, har de rett, men ikke plikt til å delta i karriereveiledning. Ukrainernes rett til å delta i karriereveiledning og det store antallet flyktninger som er kommet, betyr at karrieresentrene uansett må forholde seg til og planlegge for denne gruppen av flyktninger. Samtidig står fylkene – og karrieresentrene – friere enn ellers til å velge hvordan de skal løse oppgaven. De er ikke pålagt å gjennomføre veiledningen selv eller å utforme et karriereveiledningsnotat med anbefalinger for hver enkelt deltaker.

Som nevnt tidligere i dette kapitlet, gjennomfører en del av karrieresentrene gruppeveiledning for flyktninger fra Ukraina. I spørreundersøkelsen til lederne for karrieresentrene svarer ni av 19 at de tilbyr gruppeveiledning for den ukrainske gruppen av flyktninger, åtte tilbyr individuell veiledning og to hadde på undersøkelsestidspunktet ikke hatt veiledning for flyktninger fra Ukraina. Sju karrieresenter rapporterer at de bruker karriereveileders notat, til tross for at dette ikke er et formelt krav. Spørreundersøkelsen ble gjennomført før midlertidig lov trådte i kraft.

Figur 4.4 «Hvordan er karriereveiledning for ukrainere med kollektiv beskyttelse organisert?» Antall (n = 19). Kilde: HK-dirs spørreundersøkelse til karrieresenterledere.



Flere karriereveiledere presiserer i våre kvalitative intervjuer at gruppesamlingene de har med ukrainere egentlig ikke kan kalles gruppeveiledning, men heller er et slags informasjonsmøte. Sentrene beskriver et opplegg hvor de går gjennom hvordan det norske utdanningssystemet og arbeidsmarkedet fungerer, godkjenning av utdanning og generell informasjon om hva karriereveiledning er. En del senter har også satt av tid til at deltakerne kan stille spørsmål. Noen gir ut denne informasjonen i grupper på ti personer og beskriver dette som en fin størrelse, da det muliggjør

en viss dialog mellom deltakerne. En annen leder ved ett av karrieresentrene beskriver at det fungerer bra å gjennomføre informasjonsmøter i grupper på mellom 40 og 50 personer.

Ved et annet senter forteller de om dårlig erfaring med gruppeveiledning. Ukrainerne som deltok, hadde så ulike utgangspunkt og forutsetninger at det ikke var hensiktsmessig å samle alle for å gi informasjon:

Vår erfaring er at ukrainerne er akkurat like forskjellig som alle oss andre, at gruppeveiledningen, eller det er feil å kalle gruppeveiledning, det er et infomøte, så i noen kommuner har vi valgt å ikke gjøre det (Karrieresenterleder, intervju 10).

Spørreundersøkelsen til HK-dir viser at åtte av 19 karrieresenter legger opp til at ukrainere kan bestille individuell karriereveiledning i tillegg til gruppeinformasjonsmøter, men det ser ut til å være store forskjeller mellom de ulike fylkene i hvor mange flyktninger som benytter seg av det. Noen senter beskriver at mellom 30–50 prosent av ukrainske flyktninger takker ja til tilbudet. Andre rapporterer at så å si alle ønsker individuell veiledning, og at det vil være vanskelig å tilby dette til alle i lengden, da karrieresentrene ikke får bevilgning til å gi veiledning til denne gruppen:

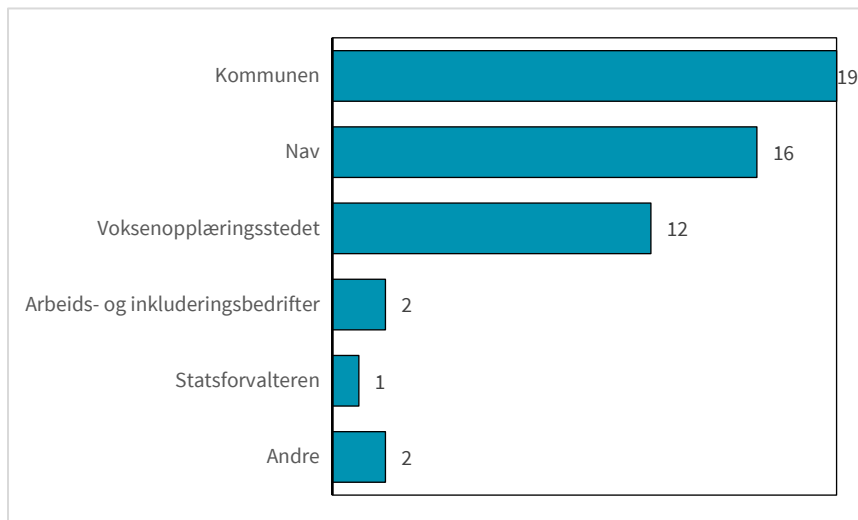
Vi har laget et tretimers kurs om jobb og utdanning og karriereveiledning der vi skreddersyr informasjonen for å treffe målgruppen. Er det ingeniører, lærere, sykepleiere, og tilpasser deretter. Likevel er det 89 prosent som takker ja til individuell veiledning, og det tror jeg ikke vi klarer å fortsette med, så det kan være det bare blir gruppeinformasjonsmøte framover (Karriereveileder, intervju 5).

Et annet senter beskriver at de har valgt å ikke gi gruppeveiledning, da de har tolket loven dit hen at karriereveiledningen må bunne ut i et notat. De anser det ikke som mulig å få tak i de individuelle historiene og kompetansene godt nok til å kunne lage dette notatet, men spesifiserer at de er usikre på om de har tolket loven korrekt. Vi ser med andre ord stor variasjon i hvordan de ulike karrieresentrene har valgt å organisere karriereveiledningstilbudet til flyktninger med kollektiv beskyttelse og i hvordan de har tolket loven. Det er likevel enighet blant de fleste senterne om at de har behov for flere ressurser dersom karriereveilederne skal ha mulighet til å tilby god karriereveiledning til denne gruppen, og for at det ikke skal gå ut over kvaliteten til karriereveiledningen til andre personer.

## 4.2 Samarbeid og arbeidsfordeling

Loven om at nyankomne flyktninger har både rett og plikt til karriereveiledning bringer inn en ny aktør i arbeidet med å kvalifisere bosatte flyktninger. Et sentralt spørsmål i vårt prosjekt handler derfor om hvordan samarbeidet mellom karrieresentrene og sentrale aktører i kommunene fungerer. Surveyundersøkelsen viser at de fleste karrieresentrene er svært eller ganske fornøyde med samarbeidet. Dette er tendenser som også kommer fram i de kvalitative intervjuene. Flere beskriver et tett og godt samarbeid, spesielt mellom karriereveilederne og programrådgiverne i kommunene.

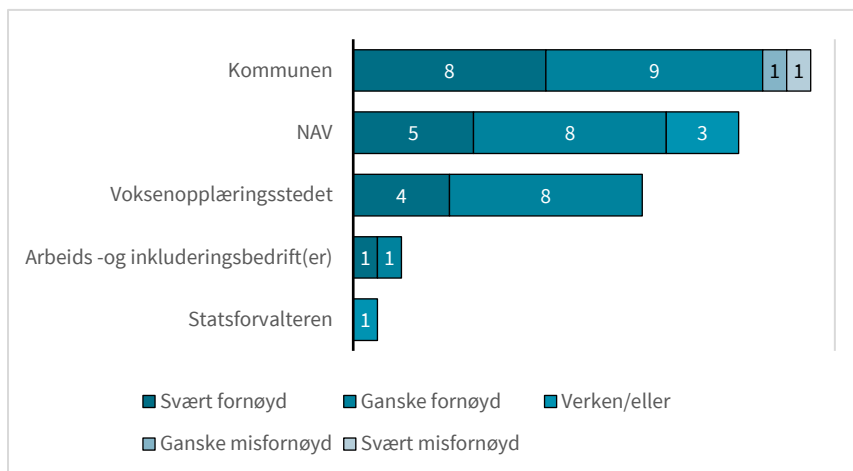
Figur 4.5 «Hvem samarbeider dere med i forbindelse med karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere?» Antall. (n = 19). Kilde: HK-dirs spørreundersøkelse til karrieresenterledere.



### Erfaringer med samarbeid ved karrieresentrene

I de kvalitative intervjuene utdyper flere karrieresenterledere og -veiledere at prosessen med å få tilbudet på plass har vært tidkrevende. Flere har gjennomført samarbeidsmøter med ledere, programrådgivere og flyktningkonsulenter i de ulike kommuner som karrieresentrene har ansvar for. Å få på plass gode prosedyrer for samarbeid var viktig, da karriereveiledning av nyankomne flyktninger var nytt både for karrieresentrene og kommunene.

Figur 4.6 «Hvor fornøyd er du med samarbeidet med ...?» Antall. (n = 19). Kilde: HK-dirs spørreundersøkelse til karrieresenterledere.



Lederne ved karrieresentrene beskriver også et behov for å sikre for å sikre at de ulike aktørene hadde lik forståelse av hva oppdraget gikk ut på. For enkelte karrieresenter var etableringen av tilbudet en nokså smertefri prosess, mens andre beskriver å ha møtt en del motstand fra kommunene i oppstartfasen. Blant annet at ansatte i kommunen ga uttrykk for at karrieresenteret tok over en oppgave som tidligere tilhørte kommunen. En karriereveileder forteller:

Innledningsvis sa [kommunen] at de synes det var rart at vi skulle komme inn, for de har holdt på med karriererådgivning i alle år. Så dette med roller og hva de skulle bruke oss til var vanskelig. Men nå flyter det bedre, nå skjønner folk rolleavklaringen. Kommunene gjør en fantastisk jobb, det er en umulig jobb å være programrådgiver. Så vi må være ydmyke og lære av dem også (Karriereveileder, intervju 5).

Flere av karriereveilederne beskriver også at samarbeidet mellom de ulike kommunene innad i deres fylke har fungert ulikt, og at det har vært en prosess å få gode rutiner på plass i alle kommunene sentrene har ansvar for. Det at fylkene har ulik geografi og er organisert ulikt, gjør at de har ulike forutsetninger for samarbeid. Karrieresentrenes opplevelse av og vurdering av samarbeidsrelasjonene har også – i flere tilfeller – variert mellom kommuner i samme region.

Selv om mange av karriereveilederne forteller om et godt samarbeid med kommunen, ser det ut til at kontakten i de fleste tilfeller opphører etter at karriereveiledningen er gjennomført. Det er kun et fåtall av karrieresentrene som beskriver noen som helst form for oppfølging etter veiledningstimen. Noen har likevel andre erfaringer:

I noen kommuner tror jeg at det er veldig sånne standardiserte løp, fortsatt med den nye loven også, at folk blir satt i gang på spor, så går toget ... Andre steder er det mye kontakt med programrådgiver. De følger opp, ringer oss opp igjen, forteller, spør. Det er veldig forskjellig i hvilken grad de bruker oss. Vi er opptatt av å være lett tilgjengelig. Vi skal være et bindeledd mellom fylke og kommune, det er vel så viktig som samtalen, tenker jeg (Karriereveileder, intervju 2).

For å realisere ambisjonen om å fungere som et slikt «bindeledd» som karriereveilederen beskriver i sitatet over, har flere av karrieresentrene tilegnet faste karriereveiledere til de kommunene de samarbeider med. Deres erfaringer er at denne modellen gir de involverte aktørene bedre forutsetninger for å bli godt kjent med hverandre, og at samarbeidet dermed også flyter bedre. Enkelte beskriver det likevel som et utsatt system. Dersom det gode samarbeidet mellom fylkeskommune og kommune er avhengig av tette relasjoner mellom karriereveileder og programrådgiver, kan tilbudet tenkes å bli sårbart dersom noen er sykemeldt over lang tid eller slutter.

### **Programrådgivernes erfaring med samarbeid**

Programrådgiverne vi intervjuet hadde ulike perspektiver på hvordan samarbeidet med de fylkesvise karrieresentrene fungerte. Programrådgiverne i den ene kommunen påpekte at de ønsket seg en tettere dialog med karrieresenteret, for sammen å komme fram til veiledningsverktøy og spørsmålsformuleringer egnet for nyankomne flyktninger. Programrådgiverne beskriver også at det har oppstått uenigheter mellom dem og karriereveilederne, blant annet om når tidspunktet for målet skal settes:

Vi satt i veiledningen, og deltakeren var ikke klar for å bestemme seg. Så sier jeg hvis vi skriver det du er mest interessert i, så kan vi evaluere og forandre senere. Da sier veileder nei, dette er uetisk, vi kan ikke presse noen til å sette et mål når de sier de ikke har info nok. Jeg skjønner det perspektivet og er langt på vei enig, men jeg

er lovpålagt å ha et mål når vi skal fatte vedtak med planen. Det blir en fastlåst situasjon, og det er uheldig å havne i en situasjon der man sitter og er uenig framfor deltaker (Programrådgiver, intervju 16).

Programrådgiverne forteller også at det har oppstått uenigheter om innholdet i introduksjonsprogrammet, hvilke utgifter kommunen kan dekke og hvor det kan være mulig å få praksisplass. Den ene programrådgiveren sier:

Jeg føler noen ganger jeg blir den store stygge ulven som må få [deltakerne] ned på jorda igjen, si at sånn blir det ikke. Filosofien karriereveilederen har om at alle skal leve ut drømmene sine, er ikke alltid helt realistiske. Jeg blir en stor stygg ulv som må virkelighetsorientere dem, og blir den som ikke vil dem godt. Da er det vanskelig å legge opp et godt program. Og så har det rokket ved tilliten – hvis du ikke er den som vil dem vel. Det er vanskelig (Intervju 16).

Det programrådgiverne beskriver er også et dilemma som går igjen i noe av litteraturen om karriereveiledning. Kjærgård m.fl. (2019) skriver at for å kunne garantere at planene er gjennomførbare burde de ulike aktørene utarbeide mål og avtaler sammen. Dette blir beskrevet som å «bygge bro» mellom karrieresenterets idealer og NAVs regelverk. Programrådgiverne i den kommunen det refereres fra i sitatet over, forteller at samarbeidet ble bedre etter hvert som rollene ble tydeligere avklart og de ulike aktørene ble bedre kjent.

Det finnes imidlertid også andre måter å vurdere den formen for uenighet som kan oppstå mellom programrådgivere og karriereveiledere. Selv om programrådgiver og karriereveileder ikke alltid er enige, beskriver en programrådgiver det som positivt at veisøker får informasjon om hva som skal til for å nå det målet hen har satt seg, til tross for at programrådgiverne selv ikke alltid oppfatter målet som realistisk: «Jeg føler vi får kjempegod info. Vi eller deltaker kan planlegge sitt introprogram med dette i hodet» (Programrådgivere, intervju 20).

Den siste kommunen vi besøkte beskrev ikke noen spesielle utfordringer knyttet til samarbeidet med karrieresenteret. De oppfatter karriereveilederne som dyktige, men er kritiske til rammene karriereveiledningen skjer innenfor. Som vi vil komme tilbake til i kapittel 7, problematiserer de tidspunktet som veiledningen gjennomføres på. Deltakerne

beskrives som å være på et stadium hvor de ikke får utbytte av karriereveilederens kompetanse.

### **Om å få informasjon – og å være klar til å ta informasjonen i bruk**

Flyktninger som deltar i karriereveiledning, har trolig større nytte av slik veiledning dersom de er informert på forhånd om hva som er hensikten med den og kan forberede seg. Noen karrieresenter er ikke involvert i å informere deltakere i forkant av veiledningen, og forteller at de ikke vet hvilken informasjon veisøkerne eventuelt kan ha fått av kommunen på forhånd. Andre karrieresenter har laget egne informasjonsskriv og/eller videoer, gjerne på ulike språk.

Også har vi laget en informasjonsvideo og en informasjonsbrosjyre som vi har sendt ut til programrådgiverne i kommuner og NAV, som de kan vise til flyktningen før de kommer til oss. Der får de også informasjon om at de har anledning til å ha med seg en person om de ønsker det, og informasjon om hva karriereveiledning er, hvordan den foregår og hva som skjer i etterkant med dette notatet. Så de skal være informert (Karrieresenterleder, intervju 12).

Uavhengig av om karrieresenteret har laget informasjonsvideo, informasjonsskriv eller om kommunen selv informerer om karriereveiledningen, beskriver de ansatte på karrieresentrene at det er store variasjoner i om veisøkerne er forberedt og har forstått hva de er med på når de kommer til karriereveiledningen. Selv om det er utarbeidet informasjon og denne er formidlet i forkant av veiledningen, er det ikke sikkert deltakerne har kapasitet og overskudd til å få med seg informasjonen. En karriereveileder sier:

I teorien så sender vi kommunen et informasjonsskriv. Vi har et veldig tett samarbeid. Nå er det så tett at alle vet hva de skal gjøre på rett og plikt. Vi har skriv om hva karriereveiledning er på ulike språk. Men det vi oppdager er at vi kommer så tidlig i prosessen hos de første, og da er det så overveldende at de ofte ikke vet hvem de skal snakke med. De fleste vet ikke hva de går til (Karriereveileder, intervju 5).

Noen karrieresenter framhever at enkelte kommuner har det så travelt at de ikke rekker å gi tilstrekkelig informasjon til veisøker om hva karriereveiledning er. En karriereveileder beskriver det slik:



Vi har informert alle kommuner om hvordan vi ønsker dette skal være. Da må [deltakerne] få informasjon om hva de skal på. Vi har brukt HK-dirs sider og filmer på ulike språk, så de skal være forberedt før de kommer, men vi ser nå når det er så hektisk at det ikke er alltid det har skjedd. Jeg tror det er kaos. Mange kommuner har fått veldig mange flyktninger (Karrieresenterleder, intervju 10).

I intervjuene med programrådgivere er det noen som forteller at de kunne vært flinkere til å forklare hva karriere og yrke betyr, og kunne brukt mer tid på å forberede veisøkeren på veiledningen. Men også de presiserer at det er mye å ta inn for flyktningene på kort tid, og at informasjonen ofte er glemt når veisøker møter opp til veiledningstimen.

De har ikke kunnskap nok om utdannings- og arbeidssystemet i Norge. Mange har ingen referanser til noe. De aner ikke hva VGS, fagbrev på jobb, kvalifiseringsprogram osv. er, alt er helt fremmed. De har ikke engang oppfattet hva introprogram egentlig er, at det handler om mye mer enn norskkurs. De har ikke tid til å opparbeide forståelse for informasjonen vi gir om hva karriereveiledning er (Programrådgiver, intervju 13).

Programrådgivere problematiserer videre at verktøyene og metodene karriereveilederne har til rådighet, og måten disse ressursene brukes og formidles på, ikke alltid er godt nok tilpasset nyankomne:

De [karriereveilederne] har ferdige kartleggingsverktøy. De er laget ut fra norsk kultur. Det er samme spørsmål til nordmenn som til flyktninger. Spørsmålene blir rare, de treffer ikke helt. Også går det kanskje litt fort når de skal forklare utdanningssystemet. Mange av deltakerne har ikke forutsetninger for å forstå det. Det er alt for mye informasjon i én samtale. Så sier karriereveilederne at de kan gå inn på nettsiden for å lese sånn og sånn. Også har deltakeren ikke digital kompetanse, eller kan ikke lese, eller nettsiden kan ikke oversettes til deres språk (Programrådgiver, intervju 20).

Programrådgiverne beskriver altså, i likhet med flere av karriereveilederne, at en del av kommunikasjonsutfordringen handler om manglende tilpasning til målgruppen, og at flyktningene så tidlig etter bosetting får svært mye informasjon om det norske samfunnets oppbygging, uten å ha noen knagger å henge informasjonen på.

## Kompetansekartlegging – ikke alltid et godt utgangspunkt for veiledning

Karriereveiledningen skal skje med utgangspunkt i kompetansekartleggingen i det digitale verktøyet Kompass. Hensikten er at flyktningene selv skal registrere sin egen kompetanse gjennom å svare på spørsmålene i et skjema. For noen vil dette være vanskelig, og IMDi påpeker at flyktninger kan ha behov for bistand for å gjennomføre selvregistreringen. Kommunen må derfor selv vurdere behovet for å kvalitetssikre informasjon basert på den enkeltes forutsetninger (IMDi, 2022).

Noen av programrådgiverne forteller at den digitale kartleggingen fungerer dårlig, og at de ofte er nødt til å kartlegge på egen hånd for å danne seg et riktig bilde av deltakeren. Problemet oppstår når karriereveilederne forbereder veiledningstimen basert på det som står i Kompass, og disse opplysningene er upresise, uriktige eller ikke oppdaterte. Programrådgiverne påpeker derfor at møtet i forkant av karriereveiledningen, og det at de deltar på selve veiledningstimen, er viktig for å klare opp i misforståelser. Programrådgiverne opplever også at det blir en del gjentakende spørsmål for veisøker å svare på:

Mange av spørsmålene har vi nettopp spurt om. De som skal ha veiledning i morgen har jeg kartlagt. Da har jeg sittet og spurt, hvor mange år på skole, kan du lese og skrive. To dager etterpå skal de få akkurat samme spørsmål på nytt. Det føles litt flaut og unødvendig å skulle spørre om på nytt, når vi i tillegg har tilgang til alle opplysningene (Programrådgivere, intervju 16).

Det kan være ulike grunner til at informasjonsflyten ikke fungerer godt. I noen tilfeller kan det være at den ekstra kompetansekartleggingen programrådgiverne gjør, skjer på plattformer som karriereveilederne ikke har tilgang til. Flere beskriver også problemer ved bruk av og registrering i Kompass. Det kan dessuten tenkes at karriereveilederne bruker tid i veiledningen på å stille spørsmål som allerede er kartlagt, da dette er en måte å bli kjent med deltaker på, og/eller for å sikre at kompetansekartleggingen som er gjort, stemmer.

Utfordringer med feil, mangelfull eller lite oppdatert informasjon i kompetansekartleggingen løftes også fram fra karrieresentrene side. Flere av våre informanter ved karrieresentrene kommenterer at arbeidstrykket er så høyt i kommunene at de ikke alltid rekker å kvalitetssikre den informasjonen som ligger i Kompass, eller å formidle informasjon om det som er avklart etter siste registrering i Kompass. En karriereveileder

beskriver at dette fører til at selve karriereveiledningen blir lite hensiktsmessig:

Utfordringen blir at når vi gjennomfører karriereveiledning og snakker om tidligere kompetanse og framtidige ønsker og behov, så ser vi at det ikke stemmer overens med det som står i Kompass. Og for mange er det ganske avgjørende hvis det står at du har fullført VGS i hjemlandet ditt, men så har du ikke det, så har man helt andre rettigheter. Jeg opplever vel at det blir en ond sirkel fordi kommunene føler seg presset på tid. Så tar de noen kjappe løsninger som gjør at det ikke blir god kvalitet i karriereveiledningen, og hensikten er jo at vårt notat skal hjelpe kommunen med å lage introprogram. Men så sitter de til slutt uten et veldig matnyttig notat (Karrieresenterleder, intervju 12).

Andre karrieresenter prøver å gjøre det beste ut av manglende kompetansekartlegging.

Selv om det står i loven at karriereveiledning skal bygge videre på det som kommer fram i kompetansekartleggingen, er det noen ganger at kompetansekartleggingen ikke er på plass, da må en finne fleksible løsninger med å forholde seg til lovverket. Det synes vi fungerer fint (Karriereveileder, intervju 7).

I en av kommunene vi besøkte fikk vi inntrykk av at informasjonsflyten mellom kommune og karrieresenter og kompetansekartleggingen fungerer godt. Programrådgiverne fortalte at kommunen gjennomfører kompetansekartlegging med både programrådgiver og koordinator for kompetansekartlegging til stede. I forkant av veiledningen fikk karriereveileder tilgang til selvregistreringen som er gjort i Nasjonalt introduksjonsregister (NIR) og kompetansekartleggingen som er gjennomført av læringscenteret i kommunen. I forkant av møtet med deltaker ble det også gjennomført en samtale hvor programrådgiver og karriereveileder snakker om hvilke alternativer som er aktuelle for deltakeren innenfor rammen av introduksjonsprogrammet.

### **Kurs om livsmestring i introduksjonsprogrammet**

Som vi beskrev i kapittel 1, inneholder introduksjonsprogrammet flere obligatoriske elementer. Ett av dem er kurset «Livsmestring i nytt land», som skal finne sted raskt etter at flyktningene starter i introduksjonsprogrammet. Dette kurset omfatter blant annet 15 timer undervisning som

skal bidra til at deltakerne styrker sin karrierekompetanse. Ansvaret for at flyktningene får denne opplæringen er lagt til kommunen, men de kan involvere flere aktører i arbeidet.

De fylkeskommunale karrieresentrene ser så langt ikke ut til å ha blitt særlig involvert i dette arbeidet. Fjorten av 19 karrieresenter rapporterte at de ikke var involvert i arbeidet med kurset i livsmestring. Blant de fem karrieresentrene som var involvert, handlet det primært om å delta i en felles arbeidsgruppe om karrierekompetanse sammen med kommunen (fire) og/eller å holde innlegg i løpet av kurset (tre). Ett karrieresenter hadde blitt bedt om delta mer, men hadde ikke ressurser til det.

På spørsmål om hvorfor fylkeskommunen ikke er blitt mer involvert i arbeidet med karrierekompetanse i kurset «Livsmestring i nytt land», trekker karrieresentrene selv særlig fram to forhold. For det første at fylkeskommunen og karrieresentrene ikke har fått noen formell rolle i gjennomføringen av dette programelementet. Kommunene står selv fritt til å velge hvem de skal involvere i arbeidet, slik det blant annet kommenteres av en karriereveileder og fagleder som fikk dette spørsmålet fra oss. Hen sier:

Der (på det nevnte kurset) har ikke vi noen innflytelse, ingen plikt eller rett til å komme inn, for det er kommunenes ansvar (Karriereveileder, intervju 11).

Flere av karrieresentrene opplever selv at de er «på tilbudssiden», men at de likevel blir lite brukt av kommunene. Samtidig er det forskjeller i hvordan karrieresentrene beskriver situasjonen, og her kommer vi til det andre forholdet som flere trakk fram når de skulle svare på hvorfor de ikke hadde noen rolle i dette konkrete innholdselementet: mangel på kapasitet og ressurser ved karrieresenteret. En av karriereveilederne sier:

Så kom livsmestring med karrierekompetanse. Det var veldig gøy og veldig viktig å være med i utprøvingen, men så har fylkeskommunen ingen rolle. Og det er veldig rart, i og med at vi angivelig er de med spisskompetanse på området. Og kommunene ønsker vi skal lære dem opp, men vi har ikke ressurser til det (Karriereveileder, intervju 5).

Noen karrieresenter er også kritiske til tilbudet kommunen gir:

Vi har ikke vært med på å utvikle eller holde deler av det [livsmestringsskurset]. Vi har fått ganske tydelig føringslinjer fra fylket om at det er ikke vår oppgave, den er tildelt kommunene. Vi har et tett

samarbeid med de ulike kommunene, så vi har jo blitt brukt som litt sparringspartner når de har utviklet noe eget, men vi synes vel det var veldig dårlig kvalitet på kurset. Det var ikke noe vi ville stått inne for, men det var også før HK-dir lagde den malen, de kom litt seint på banen med ressurser og veileder til kommunene (Karrieresenterleder, intervju 12).

Ønsket om å være mer involvert i livsmestringskurset er et tema som går igjen blant flere av karriereveilederne vi har intervjuet. Samtidig er det også noen som gir uttrykk for at de forstår at kommunen kan ha gode alternativer også hos andre aktører. Et tredje perspektiv – dog mindre vanlig i vårt materiale – er at introduksjonsprogrammet har andre samarbeidspartnere som er mer etablerte og dermed lettere å bruke til kurset i livsmestring.

Intervjuene blant programrådgivere illustrerer også poenget om økonomi og ressurser, men da fra kommunens perspektiv. I én kommune forteller programrådgiver at karrieresenteret hadde tilbydd seg å holde kurs for programrådgiverne, men at dette var noe kommunen selv måtte betale for.

### 4.3 Oppsummering

I dette kapitlet belyser vi tre spørsmål: 1) Hvordan er den obligatoriske karriereveiledningen organisert? 2) Hvordan er roller og ansvar avklart? 3) Hvilke erfaringer har karrieresentrene og kommunene med de ulike modellene?

- Karrieresentrene organiserer karriereveiledning for nyankomne flyktninger ulikt, både med hensyn til hvor den foregår, hvor mye tid som brukes til gjennomføring, forberedelser og etterarbeid, og hvem som deltar. Tilbudet til flyktningene vil dermed variere i omfang, og trolig også i kvalitet.
- Kun et fåtall av karrieresentrene gjennomfører gruppeveiledning blant flyktninger med rett og plikt til karriereveiledning. Gruppeveiledning gjør det vanskelig for karriereveilederen å få nok informasjon til å skrive et karriereveiledningsnotat. I tillegg blir ulike språk og behov for flere tolker nevnt som begrunnelser for å prioritere individuell veiledning. Gruppeveiledning er mer utbredt for flyktninger som har samme språk.

- De fleste karrieresentrene gjennomfører én karriereveiledningssamtale med veisøker. Noen legger opp til flere veiledninger på forespørsel av deltaker og/eller programrådgiver dersom karriereveileder mener det er nødvendig. Kun et fåtall karrieresenter gjennomfører systematisk to eller tre møter med samme veileder. Der hvor det kun gjennomføres ett møte, er mange av karrieresentrene tydelige på at de ønsker ressurser til å gjennomføre flere. De som gjennomfører flere møter, beskriver at veisøker blir mer deltakende i karriereveiledning i møte nummer to, og opplever at de i større grad får innsikt i veisøkers kompetanse og ønsker.
- På karrieresentrene og blant karriereveilederne opplever de ansatte i hovedsak å ha et godt samarbeid med de ulike kommunene. God kommunikasjon mellom karrieresenter og kommune og en tydelig rolleavklaring ser ut til å være en forutsetning for at karriereveiledningen skal fungere godt. Noen av de kommunalt ansatte peker på uenigheter om når målet skal settes og hva som er mulig innenfor rammene av integreringsloven. Andre kommuner beskriver et godt samarbeid med karrieresenteret.
- Flere av karrieresentrene har tilegnet faste karriereveiledere til de kommunene de samarbeider med. Deres erfaringer er at denne modellen gir de involverte aktørene bedre forutsetninger for å bli godt kjent med hverandre og at samarbeidet dermed også flyter bedre. Enkelte beskriver det likevel som et utsatt system. Dersom det gode samarbeidet mellom fylkeskommune og kommune er avhengig av tette relasjoner mellom karriereveileder og programrådgiver, kan tilbudet tenkes å bli sårbart dersom noen er sykemeldt over lang tid eller slutter.
- Modellen for kartlegging av flyktingenes medbrakte kompetanse, og kvalitetssikring av den informasjonen som kommer fram i kartleggingene, fungerer ikke optimalt og skaper tidvis samarbeidsutfordringer og irritasjon blant de involverte aktørene.
- Ved de fleste karrieresentrene opphører samarbeidet mellom kommune og karriereveileder om den enkelte deltaker etter endt veiledningstime, og karrieresentrene har liten innsikt i hvordan karriereveiledningsnotatet brukes i kommunene. Det er likevel bred enighet ved karrieresentrene om at de ønsker å bidra med videre oppfølging av den enkelte deltaker.

## 5 Kapasitet og kompetanse

---

Behovet for karriereveiledning blant flyktninger har økt kraftig, både fordi integreringsloven fra 2021 gir alle flyktninger en rett og en plikt til å gjennomføre veiledningen, og fordi antallet nyankomne flyktninger i Norge er større enn noensinne på grunn av krigen i Ukraina. Selv om fylkets forpliktelser til å sørge for karriereveiledning ikke er like omfattende for personer under midlertidig kollektiv beskyttelse, er det mange nok som ønsker slik veiledning til at karrieresentrene opplever at de har fått betydelig mer å gjøre. Flyktninger er i tillegg en ny brukergruppe som mange av de ansatte ved karrieresentrene vil ha begrenset erfaring med. Dette vil påvirke både behovet for (ny) kompetanse og for ressurser. For kommunene som har ansvaret for helheten i flyktningenes introduksjonsprogram, vil karrieresentrene være en ekstra aktør å forholde seg til, og den obligatoriske karriereveiledningen en ny komponent som skal innpasses tidlig i et program som nå har fått langt flere obligatoriske elementer enn før (se f.eks. Kavli m.fl., 2022). Kunnskapen om hva karriereveiledning kan bidra med, og på hvilken måte den kan utfylle kommunens kompetanse, vil variere. Også i kommunen er dermed spørsmålet om kompetanse og prioritering av ressurser relevant.

I dette kapitlet bruker vi data fra spørreundersøkelsene med ledere og veiledere ved karrieresentrene, og kvalitative intervjuer med involverte aktører i kommunen og ved fylkenes karrieresenter,<sup>4</sup> for å belyse følgende hovedproblemstillinger:

---

<sup>4</sup> Verken de kvalitative intervjuene eller surveyundersøkelsene gir grunnlag for en detaljert analyse av hvor store økonomiske ressurser henholdsvis kommunale introduksjonsprogram eller fylkeskommunale karrieresenter disponerer for arbeidet med karriereveiledning etter § 11 i integreringsloven. Det har ligget utenfor rammene av dette prosjektet. De beskrivelsene som gis, er dermed av hvordan de ulike aktørene oppfatter og opplever de ressursene de har til rådighet i arbeidet.

Hvordan disponeres ressursene til karriereveiledning, og hvordan oppfattes samsvaret mellom tilgjengelige ressurser og pålagte oppgaver?

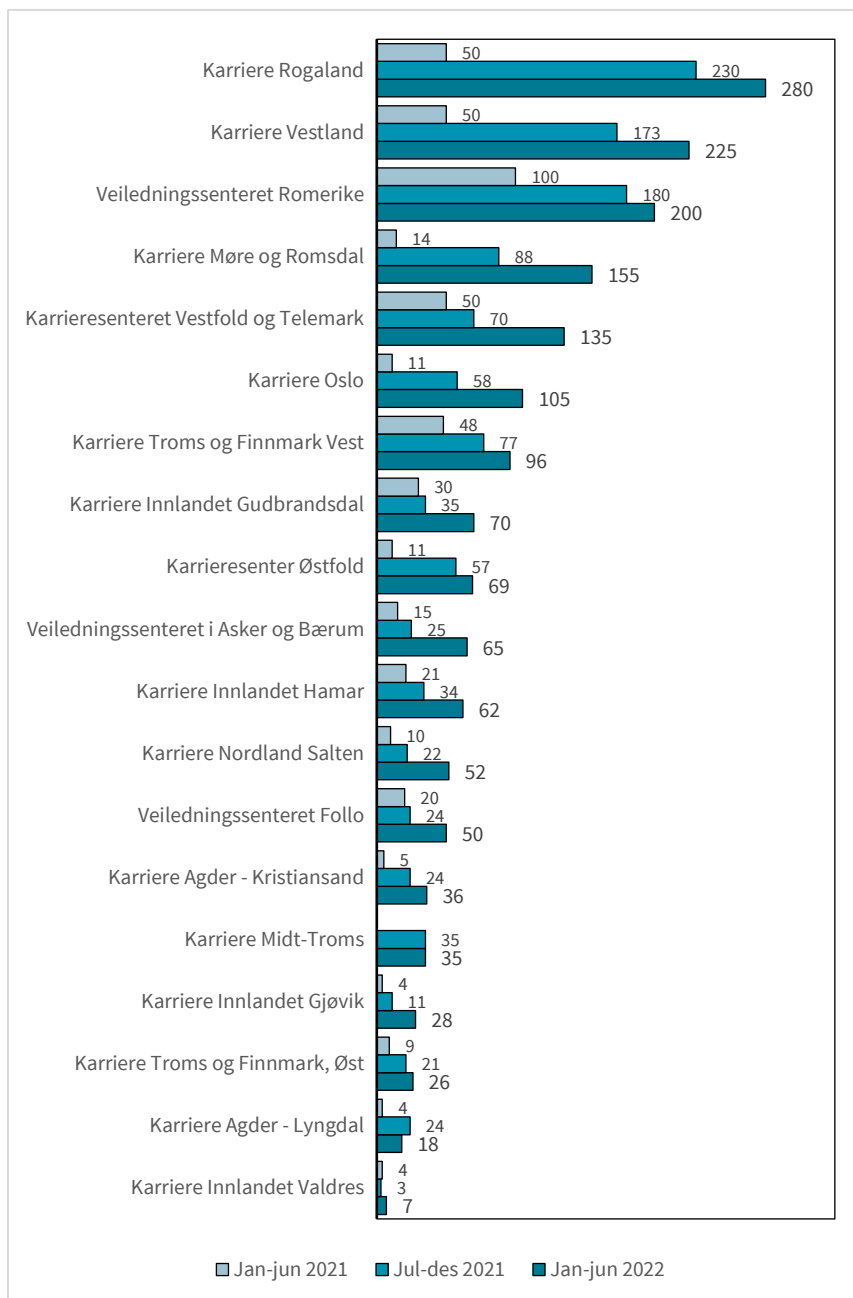
Hvilken kompetanse har de involverte aktørene, og opplever de at egen – og andres – kompetanse er tilstrekkelig for å utføre oppgaven?

## **5.1 Ressurser og ressursbehov blant involverte aktører**

Muligheten til å tilby god karriereveiledning påvirkes både av hvilke ressurser som er stilt til rådighet for arbeidet, og av hvilken kompetanse de som skal utføre oppgaven har. Antallet flyktninger som får karriereveiledning har gradvis økt etter at loven trådte i kraft 1. januar 2021. Gitt at karriereveiledningen både er en rett (for alle) og en plikt (for flyktninger med individuell beskyttelse), var det å forvente at pågangen skulle øke.



Figur 5.1 Antall nyankomne veiledet ved hvert karrieresenter. Antall. (n = 19). Kilde: HK-dirs spørreundersøkelse til karrieresenterledere.



Det første halvåret etter at loven ble innført, rapporterer de 19 karrieresentrene i HK-dirs undersøkelse om et gjennomsnitt på veiledning av 24 nyankomne per senter. I andre halvår økte antallet til 63 i gjennomsnitt per senter. I første halvår 2022 fikk i gjennomsnitt 90 nyankomne flyktninger veiledning ved hvert av de 19 karrieresentrene.

Samtidig var det svært stor variasjon i hvor mange nyankomne de ulike sentrene har veiledet. Dette skyldes blant annet variasjon i antall kommuner som hvert karrieresenter betjener, og at de kommunene som karrieresentrene betjener, bosetter flyktninger i ulik grad. Før krigen i Ukraina brøt ut, var derfor behovet for karriereveiledning av nyankomne flyktninger begrenset ved en del av sentrene. Antallet nyankomne som ble veiledet i første halvår 2022, varierte fra sju til 280 flyktninger ved ulike karrieresenter.

### **Karrieresentrenes perspektiver og erfaringer**

I spørreundersøkelsen ble karriereveilederne bedt om å vurdere om de hadde nok tid til veiledning av hver enkelt veisøker, gitt de kravene som stilles etter integreringslovens § 11. Et flertall – 30 av 56 – svarer at de i svært eller i ganske stor grad har nok tid. Det er også et flertall – 27 av 56 – som svarer at de har nok tid til det administrative arbeidet som karriereveiledningen for denne målgruppen fører med seg. Tallmaterialet er så lite at det ikke er forsvarlig å gjøre mer detaljerte analyser av hva som kjennetegner de karriereveilederne som opplever at ressursene ikke strekker til. Det er likevel verdt å notere at en betydelig andel rapporterer nettopp dette, og at ganske mange plasserer seg «midt på» og sier at det verken er for mye eller for lite ressurser. Det siste kan også være et uttrykk for at den som svarer synes det er vanskelig å ta stilling til spørsmålet.

En strategi for å få mer kunnskap om hvordan ledere og ansatte ved karrieresentrene oppfatter ressursituasjonen, er derfor å gå mer i dybden gjennom kvalitative intervjuer. Som vist tidligere har noen fylker gjort prioriteringer, slik at enkelte senter kan ha flere veiledningstimer med samme veisøker og ressurser til å reise ut i kommunene for å unngå digitale veiledningstimer. Andre beskriver at dette ikke er mulig i deres fylker. Mange karrieresenteransatte gir også uttrykk for at de synes det er underlig at det ikke fulgte flere ressurser med når det ble pålagt en plikt til å gjennomføre karriereveiledning av nyankomne flyktninger. Det er med andre ord store variasjoner i hvordan de tilgjengelige ressursene

brukes, og om disse oppleves som tilstrekkelige for å gi et godt karriereveiledningstilbud til nyankomne flykninger.

Flere påpeker at mangelen på ressurser gjør at karriereveiledningen til nyankomne flykninger ikke fungerer optimalt. Både programrådgivere og karriereveiledere trekker fram at dersom det var satt av mer tid til hver deltaker, gjerne flere møter over en lengre periode, kunne en fått bedre innsikt i deltakerens kompetanse og mål, og dermed også effektivisert integreringsarbeidet. Dette handler delvis om et ønske om å tilby flykninger mer karriereveiledning enn det § 11 legger opp til, men også om at muligheten for å fylle mandatet innenfor § 11 oppleves som vanskelig.

Flere av veilederne vi har intervjuet, påpeker at de ofte, etter en veiledningssamtale med nyankomne flykninger, tenker at de skulle stilt flere spørsmål eller gitt mer informasjon, men at veisøkeren «ikke var helt klar». De flykningene som kommer for å få karriereveiledning, har svært ulike forutsetninger for å absorbere den informasjonen som skal formidles og for å ta stilling til de alternativene som presenteres av veileder. Felles for mange av de som kommer tidlig til veiledning, er at det er krevende for dem å ta inn alt det nye. En karriereveileder understreker at tilstrekkelig tid og riktig tidspunkt er viktig i veiledningsarbeidet, samtidig som hen forsøker å tilpasse seg de rammene som er lagt for arbeidet:

Vi kunne trengt en time til med dem egentlig, fordi vi mister så mye i forklaringen av rolle, forventningen, systemer, og etter at vi har gitt alt det, de kommer traumatisert rett fra en krig, med de grusomste opplevelser, så kommer vi og bare – ja hva har du lyst til å gjøre med resten av livet i Norge? Det er veldig frustrerende. Så prøver jeg å minne meg selv på at rammen og loven er sånn, det betyr ikke at vi ikke har handlingsrom, det har vi, og det har vi utnyttet til det fulle (Karriereveileder, intervju 5).

Selv om en del av karrieresentrene og de informantene vi har intervjuet der, beskriver at ressursene er langt fra tilstrekkelige, er det flere som opplever at de har gode forutsetninger for å gjennomføre karriereveiledning med ressursene som er stilt til rådighet. Det er likevel mange som påpeker at dette har blitt utfordret av det høye antallet flykninger fra Ukraina. En av karriereveilederne forteller:

Hvis vi ser bort fra ukrainakrigen så har vi budsjettert med å ha greie ressurser både til dialog og med kommunen til for- og etterarbeid. Men, så kommer Ukraina, og så er dette snudd helt. Veilederne gjør bare integreringsveiledning, nå blir alle ressurser brukt

til det. Vi tilbyr forskjellig, vi tilbyr gruppeveiledning og i tillegg så tilbyr vi individuell karriereveiledning for de som ønsker. 80–90 prosent av ukrainerne vil ha individuell karriereveiledning. I noen kommuner er det 100 prosent som ønsker det. Hvis de vil vi skal gjøre som i dag, så må det komme midler (Karrieresenterleder, intervju 10).

Flere av våre informanter løfter fram at ressursituasjonen har blitt mer utfordrende etter at volumet på antall veiledninger økte i kjølvannet av invasjonen av Ukraina. En annen karriereveileder beskriver:

Vi har i år gjennomført ca. 120 introduksjonsveiledninger, enten rett og plikt eller bare rett. Dette er en mangedobling i forhold til hva vi har hatt tidligere. Uten en eneste ekstra ansatt eller ekstra ressurs. Dette har vært veldig krevende. En skjønner at her har det gått en god del ressurser som vi har vært nødt til å ta fra ordinær drift (Karrieresenterleder, intervju 8).

Flere ansatte ved karrieresentrene påpeker altså at mangelen på ekstra ressurser etter økningen i antall bosatte flykninger med kollektiv beskyttelse, gjør at det samlede karriereveiledningstilbudet til befolkningen i fylket blir dårligere.

### **Programrådgiveres perspektiver og erfaringer**

Selv om det er fylket som har ansvar for å gjennomføre karriereveiledningen etter § 11, krever arbeidet tilrettelegging og koordinering også fra kommunenes side. I veiledningen fra IMDi presiseres det derfor at «kommunen og fylkeskommunen bør planlegge og organisere den praktiske gjennomføringen av karriereveiledningen sammen, og ellers samarbeide tett slik at deltakeren får en helhetlig tjeneste» (IMDi, Fagressurs for introduksjonsprogrammet. Karriereveiledning). Blant de programrådgiverne vi har intervjuet, er det ulike oppfatninger av hvor hensiktsmessig karriereveiledning er, og dermed også hvor god bruk av ressurser det er for programrådgiverne å forberede, gjennomføre og bearbeide slike veiledninger.

Mange av programrådgiverne forteller at det går med mye tid når de skal legge til rette for karriereveiledningen. De fleste av disse deltar selv på karriereveiledningen sammen med deltakerne, og har i tillegg samtale med karriereveileder før og/eller etter veiledningstimen. De forteller at det går mye tid *før* hver veiledningstime på å forberede deltakerne, selv

om det også er situasjoner der de ikke rekker å gi dem denne orienteringen. Noen av programrådgiverne beskriver at det i enkelte tilfeller ikke er nok ressurser eller tid til å gi veisøkerne tilstrekkelig med informasjon om hva de skal delta på. I tillegg krever en del av veiledningen *ekstra oppfølging i etterkant*, blant annet hvis det som står i karriereveiledningsnotatet ikke lar seg gjennomføre eller det har oppstått misforståelser.

I en annen kommune beskriver programrådgivere karriereveiledningen som ressursbesparende og svært nyttig:

Jeg tenker veldig fordel for meg at [karriereveilederen] tar den biten. Det ville tatt veldig lang tid å informere underveis om det, om forskjellige skoler, opptakskrav osv. Hun har oversikt over mye, og det gjør vår jobb mye lettere (Programrådgivere, intervju 20).

I de kommunene vi har besøkt, registrerer vi altså ulike synspunkter på om de opplever karriereveiledningen som ressurskrevende eller ressursbesparende. Det påpekes dessuten av flere av programrådgiverne at karriereveiledningen gjennomføres på et tidspunkt hvor mange deltakere ikke får utbytte av den kompetansen karriereveilederne har – og at ressursbruken dermed ikke er hensiktsmessig.

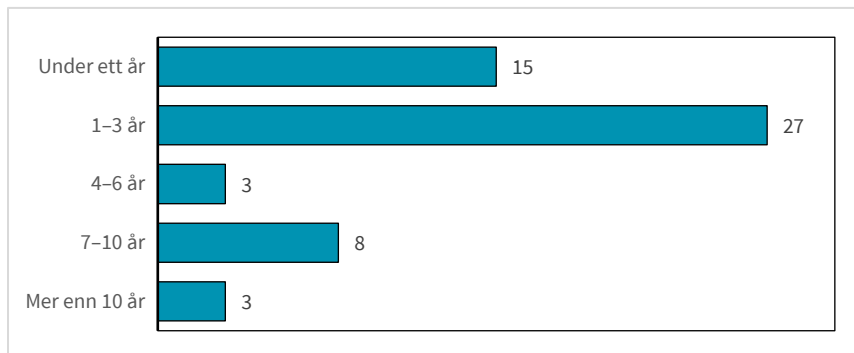
## 5.2 Kompetanse og kompetansebehov

Flyktninger er en ny målgruppe i mange av karrieresentrene og for de som jobber med karriereveiledning. Og karriereveiledning vil være nytt for mange av de kommunalt ansatte som arbeider med flyktninger. Hva slags kompetanse etterlyser henholdsvis de ansatte ved karrieresentrene og i kommunenes introduksjonsprogram, for å være rustet til å utføre den oppgaven de nå er pålagt? Hvordan ser de hverandres rolle og bidrag inn i integreringsarbeidet?

### **Karriereveiledernes erfaring med flyktninger og innvandrere**

For mange av karriereveilederne var det å jobbe med nyankomne relativt nytt. Av de 56 karriereveilederne som deltok i spørreundersøkelsen, hadde 15 jobbet med nyankomne i under ett år, og 27 i ett til tre år. Elleve hadde jobbet med nyankomne lenge – i sju år eller mer. Undersøkelsen sier ikke noe om typen erfaring, eller omfanget av arbeidet med akkurat denne målgruppen.

Figur 5.2 «Hvor lenge har du jobbet med karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere?» Antall. (n = 56). Kilde: HK-dirs spørreundersøkelse blant karriereveiledere.



Et flertall – 41 av 56 veiledere – rapporterer at de har studiepoeng i karriereveiledning. Om lag like mange har deltatt i kompetanseheving knyttet til karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere. I undersøkelsen ble det listet opp totalt tolv ulike temaer (se figur 6.1) der deltakerne kunne krysse av for hvilke kompetansehevende tiltak de hadde deltatt i. Den vanligste formen for kompetanseheving handlet om bruk av tolk, flerkulturell karriereveiledning og godkjenningsordninger for utdanning tatt i utlandet. Alle de vanligste formene for kompetanseheving er dermed direkte knyttet til veiledning av innvandrere eller flyktninger, men handler henholdsvis om bruk av kommunikasjonsverktøy (tolk), fag (flerkulturell karriereveiledning) og fakta (godkjenningsordninger). Et flertall - 35 av 56 karriereveilederne – svarer at de i svært stor eller i stor grad har tilstrekkelig kompetanse til å veilede nyankomne flyktninger og innvandrere. I de kvalitative intervjuene med ledere og ansatte ved karrieresentrene, differensieres dette bildet noe. Kompetansen i karriereveiledning, oppleves som sterk. Informantene opplever likevel at karriereveiledning av nyankomne flyktninger krever kompetanse utover den som behøves for vanlig veiledning, blant annet når det gjelder flerkulturell forståelse og kommunikasjon, traumehåndtering og integreringsfeltets lover og regler.

Figur 5.3 Tema for kompetanseheving knyttet til karriereveiledning med nyankomne. Antall. (n = 56). Kilde: HK-dirs spørreundersøkelse blant karriereveiledere.



### Vurderinger om kompetansebehov blant ansatte ved karrieresentrene

I spørreundersøkelsen svarer et flertall av karriereveilederne at de opplever å ha en kompetanse som gir gode forutsetninger for å gi nyankomne flyktninger karriereveiledning. Her skal vi likevel minne om at de som har mest erfaring med akkurat denne målgruppen, antakelig også har vært mer tilbøyelige til å delta undersøkelsen enn de som har lite erfaring i å jobbe med flyktninger.

Det er store variasjoner i hvordan de ulike sentrene har gått fram for å sikre rett og god kompetanse blant de ansatte. I flere fylker er det ansatt personer med spisskompetanse, som har jobbet med flyktninger ved andre institusjoner tidligere. Vi har vært i kontakt med enkelte fagledere ved karrieresentrene som har svært relevant utdanning og arbeids-

erfaring innenfor feltet. Noen fylker har fått på plass egne integrerings-team som er ansvarlig for karriereveiledning for nyankomne flyktninger.

Vi har dedikerte ressurser. Vi har et integreringsteam, så vi har drevet mye med intern kompetanseheving hvor vi jobber faglig på tvers over hele fylket, der jeg leder teamet, og da jobber vi også med faglig utvikling (Karriereveileder, intervju 5).

På flere senter er det likevel kun én person med spisskompetanse. Denne personen har da gjerne ansvar for alle nyankomne flyktninger, noe som kan være sårbart.

Det ser også ut til at mange har deltatt på ulike kurs, blant annet i regi av HK-dir og Universitetet i Sørøst-Norge. Her har blant annet kompetanse i å bruke tolk vært et tema. Surveyundersøkelsen tyder på at dette er temaet flest karrieresenter har arbeidet med, og dette går også igjen i det kvalitative materialet. Karriereveilederne framhever at det er store forskjeller på de ulike tolkene og tolketjenestene, og at dette kan være faktorer som gjør gjennomføringen av karriereveiledningen vanskelig. Enkelte karrieresenter har utarbeidet informasjonspakker som tolkene kunne benytte for å forberede seg, men de fleste hadde ikke gjort særskilte tiltak for å forberede tolkene. En av karrieresenterlederene beskriver følgende:

For oss som veiledere å bruke tolk, det er noe vi har måttet venne oss til, men vi har brukt det lenge før rett og plikt. Vi har jobbet lenge med minoriteter, så det har vi vent oss til. Og så har vi og fått kort innføringskurs fra leverandøren i bruk av tolk. det synes jeg går veldig greit. Det er nok veldig samstemt fra alle (Karrieresenterleder, intervju 10).

En annen karriereveileder beskriver at hen ikke har deltatt på kompetanseheving eller kurs i bruk av tolk:

Det er helt sikkert et par fallgruver der, vi bruker autoriserte tolker fra et byrå, men det har vært litt ymse. Det kan godt være noe der som vi, i og med at vi ikke har noe innføring eller kurs i dette, så kan det være noe vi gjør feil sånn helt fundamentalt, jeg er ikke fremmed for det (Karrieresenterleder, intervju 6).

De fleste karrieresentrene beskriver likevel egen kompetanse i å veilede flyktninger som tilstrekkelig, men påpeker at det alltid er rom for forbedring. I kunnskapsoppsommeringen vektlegges viktigheten av at vei-



lederne anerkjenner flyktningenes bekymringer, og ser deltakerne som individer med ulike utfordringer, problemer og kompetanse (Sundelin, 2017). Dette kan blant annet innebære å være nysgjerrig på deltakerens kulturelle bakgrunn og kulturelle prioriteringer (Abkhezr & McMahon, 2017). Flere karrieresenteransatte beskriver at de i utgangspunktet ikke hadde spesiell kompetanse i å kommunisere med nyankomne flyktninger eller bruke tolk, men at de gjennom erfaringer opplever å ha tilegnet seg tilstrekkelig kompetanse. Andre senter har, som nevnt, målrettet rekruttert karriereveiledere med relevant kompetanse i å veilede flyktninger.

### **Programrådgiveres perspektiver**

En tilbakevendende tematikk under intervjuene, både med karriereveiledere og programrådgivere, er om de to aktørene har supplerende eller overlappende kompetanse. Blant de programrådgiverne vi har intervjuet, er oppfatningene delte. Noen opplever at karriereveiledere har en kompetanse som kan utfylle deres egen og på den måten bidra til å bedre kvaliteten i integreringsarbeidet. De trekker blant annet fram karriereveiledernes kompetanse i å veilede om utdanningssystemet.

Andre setter spørsmålsteget ved hvor nyttig karriereveiledernes kompetanse er så tidlig i flyktningens bosettingsprosess. Noen påpeker at selv for flyktninger med høy utdanning og klare karriereambisjoner, kan veiledningen komme for tidlig. På veiledningstidspunktet kan det ennå være usikkert om deltakerens papirer er i orden og vil godkjennes. I slike tilfeller kan karriereveilederen beskrive en utdanningsvei deltakeren kan ta for å oppnå målene sine, som senere viser seg å være umulig å gjennomføre fordi papirene ikke ble godkjent. I slike tilfeller opplever programrådgiverne at karriereveileders kunnskap om hvilke reelle utdanningsmuligheter deltakeren har, ikke blir utnyttet, og programrådgiverne må be karriereveilederne om å korrigere notatet i etterkant.

Et tema noen av programrådgiverne adresserte var karriereveiledernes flerkulturelle kompetanse. Veiledning for nyankomne krever ikke bare kompetanse i å bruke tolk, det krever også kompetanse i å finne begreper og formuleringer som gir mening for deltakerne. I to av de tre kommunene vi besøkte erfarer programrådgiverne at deltakere har vanskelig for å forstå for eksempel spørsmålene de får om egne interesser eller egenskaper, fordi konseptene og terminologien er ukjent for dem. For en del deltakere virker det fremmed å sette ord på egne ønsker og drømmer, spesielt innenfor helt nye rammer i et land som skiller seg mye fra det de

kjenner fra før. Programrådgiverne beskriver at de i noen tilfeller må omformulere spørsmål som karriereveileder stiller:

Vi kjenner deltakerne på en annen måte, hvordan man snakker med flyktninger, hvordan å stille spørsmål og bruke eksempler når de står fast. Vi får spørsmålene til å gi mer mening. Når man har bodd i flyktningleir og skal svare på spørsmål om karriere – det er ikke så lett. Bare begrepet karriere kan være vanskelig (Programrådgivere, intervju 13).

Programrådgiverne i to av kommunene problematiserer også karriereveilederens kunnskap om utdannings- og arbeidsmulighetene i den enkelte kommune. Karrieresenteret de forholdt seg til var plassert langt unna og dekket flere kommuner. Programrådgiverne opplevde at selv om karriereveilederen hadde mye informasjon om nasjonale og regionale forhold, hadde hen begrenset innsikt om spesifikke arbeidsplasser og tilgjengelig utdanning i akkurat deres kommune. Også noen av karriereveilederne fremhevet det positive og komplementære i at programrådgivere eller NAV-ansatte i kommunen, kunne bidra med mer detaljert kunnskap om lokale arbeids- og utdanningsmuligheter.

I én av kommunene vi besøkte beskriver programrådgiverne at karriereveiledere i har for dårlig kjennskap til integreringsloven. Dette hadde resultert i at det ble gitt anbefalinger i karriereveiledningsnotatet som går ut over det kommunen har mulighet til å tilby. I slike tilfeller må karriereveiledningsnotatet bearbeides, og deltakerne må orienteres på nytt om hvilke muligheter de har innenfor rammen av introduksjonsprogrammet.

Det kommer en person utenfra, så skal jeg gi personen informasjon om deltaker, både skriftlig og i formøtet. De vet lite om utdanningstilbudet og arbeidsmarkedet lokalt, og de er ikke stødige i loven. Jeg har fått notat hvor det står feil lengde ut fra hva loven sier at de kan få. Da tenker jeg at det er litt bortkasta tid, dette kan jeg selv (Programrådgivere, intervju 16).

Programrådgiverne i to av de tre kommunene vi besøkte viste til at det etter integreringsloven i enkelte tilfeller ikke er tvil om hvordan hovedinnholdet i introduksjonsprogrammet til de ulike deltakerne bør se ut. Dersom de møter en person over 25 år med høyere utdanning og som med stor sannsynlighet vil få papirene godkjent, da vet de at løpet vil være 3+3 måneder introduksjonsprogram, med mulighet for seks måneders

forlengelse. Her opplever programrådgiverne at veiledningen karriereveilederne gir, blir overlappende med den kunnskapen de selv sitter på. Selv om noen deltakere kan ha nytte av karriereveilederens kompetanse på et tidlig tidspunkt, opplever programrådgiverne at noen av anbefalingene de får om kortsiktige mål sier seg selv, da deler av rammene for introduksjonsprogrammet ligger i loven.

Fram til ny integreringslov var den første veiledningen av deltakerne noe programrådgiverne i stor grad håndterte selv. Selv om de anerkjenner karriereveilederens kompetanse i nettopp karriereveiledning, stiller noen også spørsmål ved om det er god bruk av ressurser slik det nå er organisert. I lys av hvor mye ressurser som brukes til å gjennomføre hver enkelt karriereveiledning, foreslo noen programrådgivere at de kan få opplæring i å gjennomføre den første karriereveiledningen selv og at karrieresenteret kunne fungere som en ekstra ressurs når de og/eller deltakeren har behov for det. Dette perspektivet går igjen blant to av de tre kommunene vi besøkte. I det ene gruppeintervjuet forteller programrådgiverne:

Jeg har en drøm om at vi bare blir sertifisert som karriereveiledere. Det er så stor forskjell på [deltakerne]. Vi kan tilpasse samtalene ut fra hvem vi snakker med. Men for veileder, selv for de som er her fysisk, er det bare en samtale. Jeg tenker den jobben kunne vi gjort selv (Programrådgivere, intervju 16).

Programrådgiverne i disse to kommunene ser for seg en modell som minner om en av de som ble testet ut i 2018 og 2019 under utprøvingen av karriereveiledning for flyktninger (Lillevik m.fl., 2019, s. 71–72). Den gangen definerte to av test-fylkene – Hedmark og Troms – kompetanseutvikling i kommunene som en viktig målsetting med utprøvingen av karriereveiledning for flyktninger. Kompetanseoverføringen foregikk både gjennom kurs i forkant av veiledningen og gjennom samarbeid om selve gjennomføringen av veiledningen. Ambisjonen var at kommunene skulle bli bedre rustet til å følge opp flyktninger med karrierelæring og veiledning selv. Noen av programrådgiverne kunne altså tenke seg å selv ha ansvar for oppstartssamtalen og det kortsiktige perspektivet. De påpeker likevel at karriereveilederne burde være involvert og veilede i det langsiktige perspektivet, men først når deltakerne har «landet» i den nye tilværelsen og fått orden i papirene.

Ønsket om å få opplæring fra karriereveilederne er ikke et perspektiv vi finner igjen i alle kommunene vi besøkte. En del av det som kom fram

under disse intervjuene, handlet også om en anerkjennelse av at karriereveilederne hadde andre perspektiver – og en annen inngang – for å løfte fram deltakernes kompetanse og ferdigheter.

Karriereveilederne er veldig flink til å se personlig egnethet. For eksempel ei som fortalte at hun ikke hadde noe arbeidserfaring fordi hun bare har vært hjemme. Da sa veilederen at du er sikkert flink til å organisere familien, administrere, lage mat, handle [...] og det er jo egenskaper som er god å ha i mange yrker. De er flinke til å trekke fram det positive, og at deltakerne ser dette selv. Det tenker jeg er viktig. Da kan den deltakeren ta med den tanken videre i intro, dette er jeg god på, for dette har vi snakket om (Programrådgivere, intervju 13).

I noen tilfeller blir altså karriereveiledernes kompetanse framstilt som komplementær til den som programrådgiverne selv har. For disse informantene framstår karriereveilederens kompetanse som relevant og som et godt bidrag inn i integreringsarbeidet. De opplever blant annet at karriereveilederne har en mer spesialisert kjennskap til utdanningssystemet, kunnskap om flere kombinasjonsmuligheter i utdanningsløpene og flere strategier for å gi deltakerne en forståelse av hva kompetanse er. Andre beskriver at karriereveilederens kompetanse har visse mangler og at det reduserer utbyttet av den første karriereveiledningen både for kommunen og for flyktningene. Kritikken knyttes først og fremst til karriereveiledernes kompetanse i å kommunisere med nyankomne flyktninger, veilede innenfor rammen av integreringsloven og kunnskap om det lokale arbeids- og utdanningsmarkedet. Dette sagt, er vårt hovedinntrykk likevel at kommunene anerkjenner karriereveiledernes kompetanse som komplementær til deres egen, men at tidspunktet for gjennomføring av veiledningen kan gjøre det vanskelig å dra nytte av denne.

### 5.3 Oppsummering

I dette kapitlet belyser vi to spørsmål: 1) Hvordan disponeres ressursene til karriereveiledning og hvordan oppfattes samsvaret mellom tilgjengelige ressurser og pålagte oppgaver? 2) Hvilken kompetanse har de involverte aktørene, og opplever de at den er tilstrekkelig for å utføre oppgaven?

- Omfanget av karriereveiledning for nyankomne flyktninger har økt kraftig. Dette skyldes både at karriereveiledning ble en rett og en plikt

i integreringsloven, og den store tilstrømmingen av flyktninger fra Ukraina.

- Karrieresentrene rapporterer at den sterke veksten i karriereveiledning for flyktninger har gitt større press på ressursene de har til disposisjon. Noen senter frykter å måtte gå vekk fra løsninger de har god erfaring med, som fysisk veiledning og to informasjons- og veiledningsmøter for hver deltaker.
- Fylkeskommunen har fått nye ansvarsområder etter innføringen av integreringsloven. Både karrieresenter og kommuner har derfor brukt en del tid på å bli kjent med hverandres oppgaver og kompetanse, og på å etablere samarbeidsformer som fungerer innenfor de økonomiske og juridiske rammene som ligger til grunn for karriereveiledning etter § 11 i integreringsloven. Oppstartfasen har dermed krevd ekstra ressurser. Det har også omstillingen i kjølvannet av veksten i antall flyktninger fra Ukraina.
- Karrieresentrene håndterer både ressursituasjonen og veiledningen ulikt. Tilbudet til flyktningene og kontakten med kommunene vil dermed variere i omfang og trolig også i kvalitet.
- Ved karrieresentrene og blant karriereveilederne opplever de ansatte at de i hovedsak har god kompetanse i generell karriereveiledning. Noen etterspør likevel mer opplæring for å møte flyktningsers spesifikke behov. Dette handler blant annet om bruk av tolk, flerkulturell karriereveiledning og å kunne tilegne seg kompetanse i traumehåndtering.
- Blant kommunens ansatte handlet bekymringen i mindre grad om hvorvidt ressursene er tilstrekkelige, men om disponeringen av ressursene er hensiktsmessig. Et gjennomgangstema under intervjuene var om programrådgivere og karriereveiledere utfyller eller overlapper hverandre i kompetanse og oppgaver. Her var erfaringene – og vurderingene – delte.
- Både blant karriereveiledere og programrådgivere spør flere om tidspunktet for å trekke inn karriereveiledernes kompetanse bør tilpasses mer i tråd med deltakernes individuelle utgangspunkt. Det er satt av begrenset tid til veiledningen, og det er et ønske fra alle parter om at den skal brukes godt.



## 6 Innhold og virkninger

---

I kapittel 1 beskrev vi at den obligatoriske karriereveiledningen er ment å skulle oppnå flere formål. For det første å legge til rette for at nyankomne flyktninger får mulighet til å reflektere rundt egne ferdigheter, valgmuligheter og ønsker. I dette ligger det, blant annet, et sterkt element av brukermedvirkning. Brukermedvirkning har, i tillegg til en etisk dimensjon, også vist seg å legge til rette for større effektivitet i gjennomføringen av kvalifiseringen (se f.eks. Djuve med flere 2017). For det andre å gi anbefalinger om hva slags innhold introduksjonsprogrammet bør ha, slik at det blir tilpasset den enkeltes behov.

I dette kapitlet undersøker vi i hvilken grad karriereveiledningen ser ut til å ha de ønskede virkningene. Vi undersøker hva som skjer i løpet av obligatoriske veiledningssamtaler, og hvilke virkninger involverte aktører opplever at timen har. Her skal vi raskt legge til at lovpålagt karriereveiledning bare har vært virksomt i en kort periode, og vårt prosjekt har verken hatt et omfang eller et design som egner seg for å si noe om effekter av tiltaket. Hvilke kvalitative erfaringer de involverte aktørene har gjort, kan likevel bidra med viktige innspill til vurderingen av om karriereveiledning etter § 11 i integreringsloven fungerer i tråd med hensikten.

Et viktig utgangspunkt for oss har vært å belyse erfaringer med og opplevde virkninger av karriereveiledning slik det ser ut fra ulike aktørers ståsted. Vi har derfor gjennomført intervjuer med både de som gjennomfører karriereveiledningen, de som skal legge til rette for at de anbefalingene veiledningen gir kan iverksettes, og flyktninger som selv har deltatt i karriereveiledning.

**Hva skjer i praksis i løpet av en veiledningstime?**

**Hvordan opplever deltakerne selv karriereveiledningen?**

**Hvilke virkninger opplever karriereveiledere, karrieresenterledere og programrådgivere at veiledningen har?**

## 6.1 Hva foregår under veiledningen?

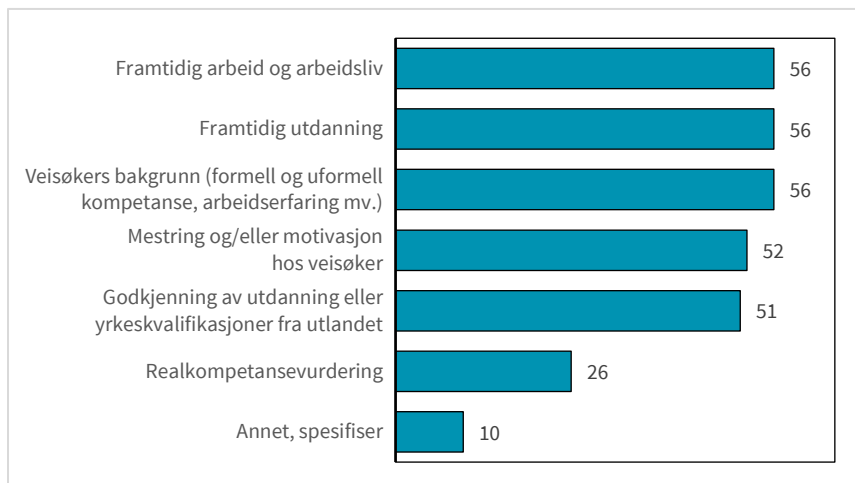
Våre data tyder på at en del temaer er gjennomgående i de fleste obligatoriske veiledningssesjoner, men at det likevel er betydelig variasjon når det gjelder hvordan temaene blir behandlet, og i hvordan veileders notat utformes. Det er tydelig at mye av de obligatoriske veiledningene går med til å innhente informasjon om deltakerens bakgrunn og erfaringer og til å gi informasjon om introduksjonsprogrammet, norsk utdanningssystem og arbeidsliv. Samtidig er det betydelige forskjeller når det gjelder hvordan og i hvilken grad de ulike temaene behandles, avhengig av den enkelte deltakerens bakgrunn, situasjon og personlighet. I tillegg er formulering av anbefalinger og veiledningsnotat en fast komponent med betydelig variasjon i konkret innhold. Videre beskriver vi hvordan veiledningssamtalen utføres i praksis.

### Tema for veiledningssamtaler

Surveydataene og de kvalitative intervjuene tyder på at noen temaer er gjennomgående i de obligatoriske veiledningene. Alle de 56 karriereveilederne som svarte på HK-dirs spørreundersøkelse, rapporterte at de i løpet av en veiledning med nyankomne som oftest tok opp framtidig arbeid, arbeidsliv og utdanning og veisøkers bakgrunn. I tillegg svarte nesten alle at temaene mestring og/eller motivasjon hos veisøker samt godkjenning av kvalifikasjoner fra utlandet inngår i de fleste veiledningssamtaler.



Figur 6.1 «Hvilke(t) av disse temaene inngår som regel når du gjennomfører karriereveiledning med nyankomne flyktninger eller innvandrere? (Flere svar er mulig).» Antall (n = 56). Kilde: HK-dirs spørreundersøkelse til karriereveiledere.



### Informasjon til flyktningene

For å få utbytte av karriereveiledningen er det, uavhengig bakgrunn, en klar fordel om deltakeren vet litt på forhånd om hvilken funksjon denne veiledningen har. En tematikk som går igjen blant dem vi har intervjuet, er at mye av tiden går med til å forklare hva karriereveiledning går ut på og hva som er karriereveileders rolle. Det går også mye tid med til å informere veisøkerne om det norske utdanningssystemet og arbeidsmarkedet. Dette beskrives som helt nødvendig for å kunne gi veisøkeren informasjon om hva deres karriereønsker innebærer, og for å sikre at partene i veiledningen forstår hverandre riktig. Det er likevel flere som uttrykker bekymring over at informasjonsutveksling tar opp for mye av veiledningstiden.

Vi er jo interessert i historien og bakgrunn og tanker om framtid hos den enkelte. Likevel så ender ofte samtalen med at vi ser at nå er vi ikke på nett, at vi må forklare et område, for eksempel i utdanningssystemet. For at det skal gi mening det veisøker lurer på, så må vi gå gjennom alt. Da tar jo det litt tid. Men det er veldig kjedelig hvis dette tar halvparten av timen som egentlig skal handle om den enkelte. Men det må til fordi veisøker har et

spørsmål som vi må forklare for at det skal gi mening (Karrieresenterleder, intervju 12).

De karrieresentrene som hadde to veiledningsmøter, brukte ofte det første til å gi informasjon – noen ganger i grupper heller enn individuelt – og det andre til individuell veiledning. Som nevnt i kapittel 4.2, hadde flere av karrieresentrene vi intervjuet etablert eller var i ferd med å utvikle løsninger for informasjonsformidling i forkant av karriereveiledningstimen. I tillegg brukte mange informasjonsmaterieell fra HK-dir og IMDi.

Også har vi laget en informasjonsvideo og en informasjonsbrosjyre som vi har sendt ut til programrådgiverne i kommuner og NAV, som de kan vise til flyktningen før de kommer til oss. Der får de også informasjon om at de har anledning til å ha med seg en person om de ønsker det, og informasjon om hva karriereveiledning er, hvordan den foregår og hva som skjer i etterkant med dette notatet. Så de skal være informert. (Karrieresenterleder, intervju 12).

En karriereveileder skilte seg ut ved at hen hadde tatt et bevisst valg om å begrense mengden informasjon hen formidlet i selve karriereveiledningssamtalen.

Så vet du at de har så utrolig langt lerret å bleke i forhold til jobb og utdanning [...] Jeg tenker det er å ta litt motet fra dem av og til [...] Så det er litt sånn, hvor mye informasjon er nødvendig der og da med det første møtet med karriereveiledning? Jeg er hvert fall forsiktig å komme med for mye informasjon (Karriereveileder, intervju 3).

Flere programrådgivere beskrev også at mye av veiledningen besto av å gi informasjon. De mente dette er informasjon som er viktig for deltakerne, men at den må tilpasses til den enkelte. Programrådgiverne som var spesielt fornøyde med karriereveilederen de samarbeidet med, fortalte at hun ofte gir veldig grundig informasjon om utdanningssystemet og mulighetene deltakeren har i begynnelsen av veiledningstimen. De trakk fram grundighet, spesifisering og individuell tilpasning som viktige sider ved god informasjonsformidling i karriereveiledningen.

[Karriereveilederen] forteller i detalj om realkompetanse og så videre, og bruker tid på for eksempel hvis du skal bli sykepleier, hva trenger du da. Dette er ting vi [programrådgivere] kanskje ikke har

tid til å sette oss helt inn i. Noen ganger, om deltakeren er velutdannet og kan godt engelsk, skriver [karriereveilederen] ned hva de skal gjøre for å få det godkjent i Norge. Hun kjenner til og informerer om hva som godkjennes eller mest sannsynlig blir godkjent av NOKUT. Så det er mye, jeg tenker en veldig fordel for meg at hun tar den biten. Det ville tatt veldig lang tid å informere underveis om det, om forskjellige skoler, opptakskrav og så videre. Hun har oversikt over mye, det letter vår jobb mye. Og hun er veldig flink til å dele lenker til forskjellige ting. De deltakerne som ikke har digital kompetanse må vi hjelpe til å finne fram til det etterpå, men de som har høy utdanning klarer det selv (Programrådgivere, intervju 20).

De kvalitative intervjuene viser altså betydelig variasjon i hvordan informasjonsutveksling og andre temaer behandles i konkrete veiledningstimer. Dette kan ha å gjøre med den individuelle karriereveilederens tilnærming og praksis ved de ulike karrieresentrene, men også med forskjeller i flyktingenes utgangspunkt og ønsker. Den hyppigst nevnte kilden til variasjon er nettopp at det er svært store forskjeller mellom deltakere, og timene må tilpasses til dette.

### **Individuell tilpasning**

Både karriereveiledere og programrådgivere fortalte at timen tilpasses deltakerens bakgrunn og behov. Informasjonen om norsk utdanningssystem og arbeidsliv tilpasses ofte ut fra deltakerens bakgrunn for og evner til å forstå temaet, og samtalene om ønsker og muligheter for fremtiden formes av i hvilken grad deltakeren har gjort seg opp tanker om dette på forhånd. Som nevnt i kapittel 5.2, kan mange deltakere ha vanskelig for å forstå konsepter som fritidsinteresser eller framtidso ønsker, eller gjøre seg opp meninger om dette. Både karriereveiledere og programrådgivere påpeker at veiledning for slike deltakere må legges opp på en helt annen måte enn for de som har høyere utdanning fra hjemlandet og en klar idé om hva de ønsker å oppnå.

Ett av karrieresentrene beskriver at de i oppstarten utviklet en mal for veiledningssamtalene. Men etter hvert som de fikk erfaring i å gjennomføre karriereveiledning med nyankomne flykninger, gikk de mer og mer bort fra denne for å kunne tilpasse veiledningen individuelt.

Det er så forskjellig, for de kommer med forskjellig landbakgrunn, kultur, skolebakgrunn, skoleerfaringer, alder, ja, så jeg tror at etter

hvert som vi har fått mer og mer erfaring, har vi blitt tryggere i rollen. Tidligere så fulgte vi litt mer slavisk den malen, men nå er vi friere i forhold til at vi tar mer tak i det som er behovet hos den enkelte (Karriereveileder, intervju 7).

Programrådgiverne i en av kommunene vi besøkte fortalte at karriereveilederen de forholdt seg til fulgte opp temaer deltakeren var interessert i. Dette sto noen ganger i motstrid til hva programrådgiveren foretrakk at veilederen skulle si.

Hvis for eksempel deltakeren har tanker om et skoleløp, er det sånn at når [karriereveilederen] veileder, så fortsetter hun i den retningen deltaker er interessert i. Vi har jo snakket med henne i forkant, så hun informerer om begge deler [både det programrådgiver anbefaler og det flyktningen er interessert i]. Hun må informere om det de er interessert i, selv om vi tenker at arbeidsløpet er riktig. Men jeg tenker det er bra de har all mulig informasjon (Programrådgiver, intervju 20).

Intervjuene tyder på variasjon når det gjelder dynamikken mellom deltaker og veileder. Noen programrådgivere erfarte at flyktningene de hadde fulgt i karriereveiledning hadde vist interesse og stilt spørsmål, men at det var stor variasjon: «Det kommer litt an på utdanningsnivå, hva de har gjort tidligere, om de kjenner seg selv godt nok til å stille de riktige spørsmålene» (programrådgiver, intervju 20). Andre nevnte at deltakernes mulighet for å stille gode spørsmål og nyttiggjøre seg informasjonen i karriereveiledningen var høyere blant deltakere som har bodd lenge på mottak og derfor har mer kjennskap til Norge fra før (intervju 13, 16). En programrådgiver vi intervjuet hadde samme inntrykk av veiledningssamtalene hun hadde vært med på.

Jeg har aldri vært med på en obligatorisk karriereveiledning der deltakeren tar styring [...] Det er spørsmål og svar. Men for de få som har hatt veiledning nummer to, da har deltaker tatt styring. Da har de sagt til meg at de har behov for mer karriereveiledning [...]. Da blir det en helt annen samtale, de kommer med spørsmål og tar styringen (Programrådgivere, intervju 16).

Flere karrieresenter beskriver at traumer og vanskelige historier ofte dukker opp i veiledningen. Det ser ut til at det er store variasjoner i hvordan veiledere velger å gå inn i slike erfaringer. En av veilederne beskriver at

hun ikke er redd for å stille spørsmål som kan omhandle erfaringer fra krig eller flyktningleir:

Vi har tre hovedoversikter i vår veiledning: Hvem er du, hva vil du og hva kan du. La oss si noen satt i en krigsleir. Der må man tørre å gå inn. Du har vært i en krigsleir i ti år i Libya, kan vi gå litt inn der, for du har sikkert gjort noe i ti år. Har du vært sjåfør? Har du vært kokk eller jobba på sykestua? Noen blir veldig trist og gråtfull og sier nei, de har vært soldat. Og da sier jeg nei, men da går vi rett ut av leiren igjen og er tilbake her i rommet (Karriereveileder, intervju 3).

Andre informanter forteller at de i slike situasjoner ønsker å utsette karriereveiledningen til et senere tidspunkt:

Når man opplever at folk er så traumatisert at de begynner å gråte, da tar vi det en annen gang, da er det for tøft å være i karriereveiledning, fordi at egentlig så trenger denne personen hjelp til traumene sine, de trenger ikke ta et skolevalg her og nå, for de er ikke på den «planeten» (Karriereveileder, intervju 3).

Veiledere ved andre karrieresenter beskriver på den andre siden at de som regel ikke snakker så mye om flyktnings situasjon, eller det som dreier seg om flukten. På spørsmål om traumer og om dette er noe som pleier å dukke opp i karriereveiledningen, er det altså store variasjoner i svarene. Enkelte karriereveiledere forteller at noen få veisøkere velger å dele vanskelige historier i karriereveiledningen, men at de fleste ikke prater om dette – og at det heller ikke er ønskelig.

Hvis vi veileder til det, kan traumer dukke opp. Men hvis vi veileder til det og går inn i det der, så kan veiledningen få et helt annet utfall, og vi har minimalt med tid og vi har veldig klart hva en må være gjennom for å få fullført skjema. Men vi er veldig klar over at de kan være fulle av traumer og at dette er ting som kommer mye lenger fram enn å tenke jobb og utdanning akkurat nå, for det er så tidlig (Karriereveileder, intervju 11).

Flere av karriereveilederne vi snakket med opplever akkurat dette som et dilemma i veiledningen av flyktninger. Det er satt av lite tid til veiledningssamtalen, og for å kunne skrive veiledningsnotatet og gi anbefalinger om videre kvalifiseringsløp, er det en del andre temaer som må

berøres. Dersom traumer kommer opp som tema, vil det raskt spise opp tiden som er satt av til samtalen.

Noen karriereveiledere uttrykte også frustrasjon over at det blir lite rom for spørsmål og innspill fra deltakeren i den lovpålagte veilednings-samtalen. Også programrådgivere mente at særlig deltakere med lav utdanning kunne hatt behov for å gå mer i dybden om egne interesser, egenskaper og styrker i løpet av veiledningen.

### **Anbefalinger og karriereveileders notat**

Til tross for at det i formuleringen av loven står at karriereveiledningen *bør* og ikke *skal* bunne ut i et notat, viser vårt materiale at de fleste karrieresenteransatte og programrådgivere oppfatter dette som noe veilederne er pålagt å gjøre. Lovformuleringen kan tenkes å gi et handlingsrom – men for mange karriereveiledere oppfattes det ikke slik.

Den opplevde forpliktelsen til å utforme et notat i etterkant av den obligatoriske veiledningen ble håndtert på ulikt vis. Det var betydelig usikkerhet blant karriereveilederne om hva veiledningsnotatet bør inneholde og hvordan notatet brukes videre. Karriereveiledernes og programrådgivernes beskrivelser tyder på at innholdet varierer fra veileder til veileder og ut fra hva som har skjedd i veiledningstimen. Samtidig forteller de at rammene for introduksjonsprogrammet gir begrenset rom for variasjon når det gjelder konkrete anbefalinger om programmet.

Noen karriereveiledere tolker loven slik at de skal anbefale et sluttmaal og at dette skal omfatte en vurdering om programtid. Noen opplyste at kommunene hadde bedt dem tolke kravet slik. Flere opplevde dette som etisk problematisk. Mange av dem vi snakket med ved karrieresentre var opptatt av å gi veiledning, ikke rådgivning – de vil «være en som styrker deltakeren sin stemme, lytter, er med å utforske hva de ønsker» (karriereveileder, intervju 2). Flere følte at disse idealene settes under press fordi de også opplever seg bundet av en forpliktelse til å utforme anbefalinger om introduksjonsprogrammet.

Jeg synes det er litt voldsomt, nå er det bare en anbefaling, men jeg synes det er en veldig voldsom oppgave etter bare en time. Et menneske skal komme fra et annet land og med unger og alle disse traumene. Den anbefalingen er også veldig etisk vanskelig [...] så noen ganger så skriver jeg rett og slett at veisøker er veldig usikker og jeg anbefaler ny karriereveiledning når det er gått fire til seks måneder (Karriereveileder, intervju 3).

Flere var også usikre på i hvilken grad notatet ville være styrende for deltakernes videre muligheter. Derfor var en del av karriereveilederne vi intervjuet skeptiske til å formulere spesifikke mål og anbefalinger i veiledningsnotatet. Noen unnlot å skrive tydelige anbefalinger i det hele tatt, selv om de trodde dette ikke tilfredsstilte retningslinjene for veiledningsnotatet. Flere karriereveiledere sa at de gikk inn for åpne formuleringer som ikke skulle lukke deltakernes muligheter for å ombestemme seg eller ta andre valg i fremtiden: «[Mye av fremtiden] kan bli bestemt på disse timene. Vi vet jo ikke, egentlig. Så derfor prøver vi å skrive litt rundt (karriereveileder, intervju 2)».

Denne karriereveilederen påpekte samtidig en positiv side ved den opplevde forpliktelsen til å skrive anbefalinger: Hun benyttet anledningen til å forsøke å bidra til endring i kommunenes tilbud.

Det at vi kan gi anbefalinger og kommunen må vurdere dem gjør at vi kan anbefale det som ikke er normal praksis i kommunen. Vi prøver å se bredt på hva som finnes. For eksempel er realkompetanse med tolk et tilbud vi vet ikke praktiseres, men vi anbefaler det likevel. Vi kan være litt endringsagenter. Vi sier til kommunen at vi vet noen tiltak vi anbefaler ikke er praksis, men de kan gjerne vurdere om de kan tilby det likevel, eller om det er andre ting de kan gjøre som er like bra (Karriereveileder, intervju 2).

Mange veiledere sa de skisserte flere ulike, alternative løp i karriereveiledningsnotatet. En karriereveileder beskrev hvordan hun søkte å balansere de ulike hensynene og idealene i praksis. Hun anerkjente deltakernes egenskaper, ønsker og drømmer, selv om deltakerens mål kunne være å få en spesifikk type jobb som krever betydelig mer kompetanse enn det deltakeren har. Samtidig søkte hun å finne fram til ulike alternativer for hvilken vei de kan velge for å forsøke å oppnå dette.

Alternativene er litt viktig, tror jeg, fordi det er sånn at karriereveiledning og det å ha en framtidsdrøm ofte blir harselert litt med av andre veiledertradisjoner, at vi skaper urealistiske framtidsskildringer. Det skal vi ta på alvor. Jeg er ikke enig i det, men samtidig må vi ha noen alternativer, sånn at vi bevisstgjør vedkommende på det her, det ligger realitetsorientering i det også. Det er ikke sikkert en kan oppfylle drømmen sin, men det er andre ting en kan gjøre. Så får de tro på at det er andre ting de kan gjøre i påvente [...] Når det gjelder sluttmålet i introduksjonsprogrammet kan vedkommende ha et mål om den og den situasjonen. Vi anbefaler da å støtte

vedkommende der med et slutt mål om å komme så langt som mulig på den veien, innenfor rammene i introduksjonsprogrammet (Karriereveileder, intervju 9).

Noen karriereveiledere fortalte at de gjennom dialog med programrådgivere eller andre i kommunen hadde kommet fram til en felles forståelse for at det er for tidlig å gi konkrete anbefalinger i veiledningsnotatet, og at de heller skisserer et løp som kan endres underveis.

Programrådgiverne vi snakket med beskrev innholdet i veiledningsnotatene på en noe annen måte enn karriereveilederne. Programrådgiverne i to av de tre kommunene vi besøkte mente at innholdet i veiledningsnotatet var nokså intetsigende, og at mange notater ble for vage i formen.

De karriereveiledningene som er litt vanskelige, da er ofte notatet veldig ullent. Veldig sånn rundt. Da tenker jeg det var jo virkelig nå jeg kunne ha trengt at det var litt sånn tydelig. Men på de veiledningene som går bra, når deltakeren er litt påkobla, har litt erfaring, har tort å tenke og drømme før de kom til Norge, da kan ofte notatet være litt mer spissa og spesifikt (Programrådgiver, intervju 16).

Noen av disse programrådgiverne syntes veiledningsnotatet innimellom framsto som et referat av det de selv hadde sagt til karriereveilederen.

Samtidig var programrådgiverne i en av kommunene vi besøkte svært fornøyde med karriereveilederens notat. De forholdt seg kun til én enkelt karriereveileder. Hennes notater besto av en grundig beskrivelse av innholdet i veiledningen og understreket viktigheten av å lære norsk som grunnlag for å komme ut i arbeidsliv eller utdanning. Notatene understreket at videre planer måtte tilpasses progresjonen når det gjelder delmål, som for eksempel norskknivå. Programrådgiverne som var fornøyde med karriereveiledningen, trakk fram som særlig positivt at disse notatene skisserte både kortsiktige anbefalinger som gjelder introduksjonsprogrammet og langsiktige anbefalinger som gjelder hva som skal skje etterpå.

## **6.2 Hvordan opplever deltakerne veiledningssamtalen?**

Vi intervjuet ni deltakere i tre ulike kommuner om hvordan de opplevde den lovpålagte karriereveiledningen. Alle deltakerne hadde hatt karriereveiledning i løpet av de tre første månedene etter bosetting, men det



var betydelig variasjon i hvor lenge de hadde bodd på mottak i Norge før de fikk oppholdstillatelse. Noen av deltakerne hadde hatt veiledning tidlig i 2021, mens andre hadde vært på veiledning noen få måneder før vi intervjuet dem.

Flere av deltakerne vi intervjuet hadde vanskelig for å skille den obligatoriske karriereveiledningen fra alle de andre møtene de hadde vært med på kort tid etter bosetting. Selv etter at vi og programrådgiverne deres hadde forklart hvilket møte vi viste til, hadde noen vanskelig for å huske hva som hadde skjedd. De fleste lot til å oppleve karriereveiledningen som del av en «pakke», der også programrådgiveren, lærere og eventuelt arbeidsgivere var involvert som del av ett og samme system.

Blant deltakerne vi intervjuet, fortalte de som hadde utdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet at de hadde stilt spørsmål til karriereveilederen, mens de med lite utdanning og erfaring sa de ikke hadde gjort det. Likevel sa de fleste deltakerne vi snakket med, at de hovedsakelig hadde svart på spørsmål, ikke stilt dem selv. Flere deltakere fortalte at de hadde kommet på flere spørsmål senere, og de av deltakerne som hadde hatt to eller flere samtaler med karriereveileder, sa de hadde hatt flere spørsmål i senere samtaler.

### **Støtte til å forfølge eller endre egne mål**

En av flyktningene var en mann i 30-årene med universitetsutdanning og med ansvar for en stor familie. Han fortalte at han kom til veiledningen med en drøm om å bli lege. Karriereveilederen fortalte hva som skal til for å oppfylle dette målet, og hva slags utfordringer han kunne møte, med utgangspunkt i deltakerens bakgrunn og livssituasjon. Han følte at han ble hørt, men at det også var litt vanskelig å måtte innse at han hadde en lang og utfordrende vei å gå dersom han skulle nå målet. Han hadde ikke med seg alle papirer fra hjemlandet, så han hadde fått vite at han i tillegg til å fullføre norskopplæring måtte ta fag på videregående skole, deretter seks år på universitet og seks år med spesialisering, for å bli lege.

I første omgang ble jeg litt deprimert, eller skuffet. Det er ikke lett [...] De forklarte senere at de er ikke der for å gjøre det vanskelig for meg, men for å forklare både fordelene og ulempene, og ikke minst utfordringene (Deltaker, intervju 14).

Deltakeren hadde også snakket med karriereveilederen om en mulig plan b dersom han ikke klarte å oppnå målet sitt. På intervjutidspunktet holdt han likevel fortsatt fast på plan a om å sikte mot medisinstudium.

Flere av de andre deltakerne vi intervjuet hadde endret mål etter den første veiledningen. For eksempel hadde en annen deltaker også drømt om å bli lege. Dette var en kvinne i 20-årene som hadde gått på grunnskole og hadde et lite barn. Deltakeren sa at veilederen i det første møtet hadde støttet henne i målet om å bli lege. Men senere hadde deltakeren endret syn. Nå ville hun bli sykepleier.

Deltakeren sa at det var en vanskelig prosess å gi slipp på drømmen om å bli lege, fordi dette var noe hun hadde ønsket siden hun var barn. Den første karriereveiledningen hadde startet prosessen mot å justere målet, og hun hadde også rådført seg med programrådgiver og rådgivere på skolen. Da hun bestemte seg for å endre mål, hadde hun et nytt møte med karriereveileder, der hun selv hadde konkrete spørsmål. Hun syntes den andre veiledningen var mer nyttig, ettersom hun da allerede var i introduksjonsprogrammet og skjønte mer. Hun forteller:

Begge veiledningene var nyttige. Men den første var fokusert på min bakgrunn, hva jeg har studert, og hva jeg vil. Veien videre til å nå målet mitt fokuserte vi ikke på. Det jeg likte med den første veilederen var at hun ga meg håp, hun tok imot ønsket mitt uten så mye kommentarer. I veiledning nummer to gikk vi dypt inn i veien videre, hvordan jeg skal nå målet mitt. Da stilte jeg flere spørsmål selv [...] Jeg har fått presentert mange veier til å nå [det nye] målet mitt, og har ikke forstått alt. Jeg fikk beskjed om å tenke på det, og skal ha et nytt møte der jeg skal bestemme hvilken vei jeg skal gå (Deltaker, intervju 18).

### **Deltakernes syn på nytteverdi**

Selv om deltakeren vi viste til ovenfor hadde endret mål, sa hun seg svært fornøyd med karriereveiledningen som ordning.

Jeg personlig likte dette fordi det er utrolig mange valgmuligheter. Disse mulighetene har vi ikke kjennskap til, særlig vi som nettopp er kommet. Om vi vet hva vi vil, så vet vi ikke veien dit. At de hjelper oss å nå målene våre er kjempebra (Deltaker, intervju 18).

Tre deltakere sa derimot at de ikke syntes de hadde fått noe særlig ut av veiledningen, først og fremst fordi de fikk samme informasjon og innspill fra programrådgiveren sin. For eksempel sa en kvinne i 40-årene som var analfabet og ikke hadde arbeidserfaring fra før at programrådgiveren

hennes hadde vært tungt involvert i å finne fram til et mål om å jobbe i barnehage eller på eldrecenter. Hun presiserer:

«Egentlig var [karriereveiledningen] kjempebra, men jeg hadde allerede snakket med [programrådgiveren], så det var ikke så nytt for meg. Jeg hadde snakket med [programrådgiveren] om det før.»

Flere av deltakerne vi har intervjuet tematiserer den samme opplevelsen av overlapp mellom de samtalene og den veiledningen de har fått fra programrådgiveren i kommunen, og det som skjedde under karriereveiledningen. Andre opplevde at de fikk lite ny informasjon under karriereveiledningen.

En deltaker sa han syntes karriereveiledningen var lite nyttig fordi han ikke hadde fått vite noe han ikke kunne finne ut av selv. Denne deltakeren var en mann i 30-årene med universitetsutdanning. Han hadde endret det karrieremålet som ble satt under veiledningen, på eget initiativ skaffet seg praksisplass og meldt seg inn i et politisk parti.

Den kunnskapen kunne jeg finne på en nettside. Jeg fikk ikke noen nye opplysninger [...] Kanskje menneskene er forskjellige, men jeg er en person som, jeg undersøker selv. Men andre personer kanskje trenger å veiledes (Deltaker, intervju 17).

### **Når planene skal realiseres**

Flere deltakere var skuffet over at det i tiden etter karriereveiledningen hadde vist seg vanskelig å følge planene de hadde lagt sammen med karriereveilederen. Disse opplevde at regler, ordninger eller måten det norske samfunnet fungerer på, hindret dem i å oppnå målene sine. For eksempel syntes deltakeren vi refererte til ovenfor at han ikke hadde fått den støtten han trengte fra karriereveileder for å få jobb. Han hadde høy utdanning fra hjemlandet og sa at karriereveilederen hadde støttet hans ambisjon om å ta en doktorgrad. Men etter hvert som han lærte norsk og ble kjent med systemet, hadde han revurdert planen sin. Han mente at nordmenn forventer at flyktninger skal gjøre praktisk arbeid som andre ikke vil ha. «Her gjør jeg rengjøring og andre ting. Jeg synes jobb er jobb. Man må tjene penger» (deltaker, intervju 17).

Deltakeren som ønsket å bli sykepleier pekte på at de som vil studere videre etter introduksjonsprogrammet ikke får annen økonomisk støtte enn lånekassestønad, og at dette er lite å leve av for voksne mennesker med barn.

To godt voksne menn med mye utdanning og arbeidserfaring hadde blitt svært skuffet da de fant ut at de ikke klarte å ha rask nok progresjon i norsk språk til å følge planen de hadde lagt sammen med karriereveilederen. En av disse fortalte at han hadde lagt to ulike planer, plan a og plan b, men at han ikke kom til å klare å gjennomføre noen av dem, fordi han ikke rakk å oppnå gode nok norsksferdigheter i løpet tiden han hadde til rådighet. Han mente kravene til rask progresjon og høy språkkompetanse for flyktninger med høy utdanning er for strenge. Derfor konkluderte han med at karriereveiledningen ga nyttig informasjon, men han var usikker på om den hadde noen hensikt, ettersom han hadde innsett at karriereveileder har lite innflytelse på lover og regler for introduksjonsprogrammet og hva slags opplæringstilbud han kan få.

Det er helt klart at det var nyttig informasjon. Når man skal inn i et nytt samfunn, et nytt land, så trenger man å vite hvordan det fungerer [...] Jeg er litt usikker på om [karriereveiledernes] meninger har noe effekt, om de kan endre noe. Hvis jeg for eksempel sier til karriereveileder at jeg har et problem, om de har makt til å løse det problemet (Deltaker, intervju 21).

Deltakerne vi intervjuet hadde stor spredning i formell erfaring og kompetanse. De hadde også vært i Norge i ulik tid før de deltok i karriereveiledning, og den veiledningen de har tatt del i, har vært av ulikt omfang. Refleksjonene de har og vurderingene de gjør, tyder på at alle disse forholdene er av betydning for hvordan virkningene av karriereveiledningen oppleves.

### **6.3 Karriereveiledere og programrådgiveres syn på programmets virkninger**

Karriereveiledere og programrådgivere trekker fram ulike typer virkninger veiledningen kan ha, og har til dels motstridende syn på hva virkningene er. I det følgende beskriver vi hvordan karriereveiledere og programrådgivere vurderer den obligatoriske karriereveiledningens virkninger. Vi skiller mellom to kategorier av virkninger. For det første, opplevde langsiktige virkninger på den enkelte deltakers selvfølelse, tanker og idéer om framtidig arbeid og utdanning. For det andre, kortsiktige virkninger på planene for deltakerens introduksjonsprogram, hvilket som oftest vedtas kort tid etter veiledningen.

## Karriereveiledere

Informantene ved karrieresentre sa de visste lite om hva som skjer videre med deltakerne. Som beskrevet i kapittel 4.1, har svært få av karrieresentrene noen form for systematisk oppfølging av veisøker etter endt veiledning. «Etter karriereveiledningen, da har fuglen fløyet. Da blir jeg ikke inkludert eller involvert noe mer i den kandidaten» (karriereveileder, intervju 3). De fleste informantene som jobber ved karrieresenter, mente likevel at veiledningen kan bidra til å avdekke relevant kompetanse og å sette i gang refleksjon og tankeprosesser rundt hva deltakerne ønsker å gjøre videre.

Jeg tror at så lenge vi fokuserer på hva flyktningen kan og ikke på hva de ikke kan, så får de noe ut av det ved at de får noen øyne utenfra på hva de ønsker å være og hvem de ønsker å identifisere seg med, og vi kan være med på å forsterke det lite grann. Det er positivt. [...] Vi blir stadig overrasket over hvordan mennesker tilsynelatende kommer med lite kompetanse, men gjennom veiledning avdekker vi at her er det mye (Karriereveileder, intervju 9).

Imidlertid mente mange at slike virkninger er mer begrenset enn ved ordinær veiledning, der deltakelse er frivillig, deltakerne har helt andre forutsetninger for å gjøre refleksjoner, og veiledningen ofte gjennomføres som en prosess med gjentatte møter.

Virkninger vet jeg ikke helt, annet enn at vi har hatt en samtale på halvannen time der vi har informert litt og prøvd å veilede litt, og prøvd å starte en prosess for noen. Så det kan være det er eneste virkninger. En del har ganske konkrete spørsmål om utdanning, godkjenning av utdanning, hva de kan bruke utdanning sin til, hvor må de sende dokumentasjon og alt sånt. Så noen virkninger er konkrete og praktisk, gjør det mulig å ta noen skritt videre og få planlagt det løpet (Karriereveileder, intervju 7).

Alle karriereveilederne hadde inntrykk av at veiledningens virkninger avhenger av den enkelte deltakers egenskaper og livssituasjon. De ansatte ved karrieresenter påpekte at nyankomne som har en del utdanning og arbeidserfaring fra før, ofte er mer mottakelige for karriereveiledning enn andre. En karriereveileder framhevet at det også har mye å si om deltakerne har hatt tid til å bearbeide vanskelige opplevelser.

Ja, grupper, kulturell kontekst, hvor de kommer fra, og faktisk tiden de har vært flyktning. Vi ser det med ukrainere og overføringsflyktninger, det er grusomt å si, men de fra Syria har flyktet så lenge, så de har bearbeidet en del ting, mens de som nettopp har flyktet, er nok ikke klare. Så jeg vil si at det spiller en større rolle enn utdanningsbakgrunn og -nivå. Men ja, vi ser jo klart at det er en forskjell der, at de med høyere utdanning klarer å utnytte dette bedre (Karriereveileder, intervju 5).

Karriereveilederne var usikre på virkninger som gjelder det kortsiktige formålet om å bidra inn i introduksjonsprogrammet. De har lite innsikt i hvordan karriereveiledningsnotatet de skriver blir anvendt.

Egentlig så føler jeg ikke at de vurderingene der har så mye å si, i og med at konklusjonen er nokså lik uansett. De trenger mer enn seks måneder, de trenger litt god tid, de trenger å lære norsk. Det er mer den kvalitetsorienteringen veisøker får, og at vi får truffet dem. At vi setter i gang noen tanker og de er kjent med at vi eksisterer og at det er hjelp å få (Karrieresenterleder, intervju 6).

På spørsmål om karrieresentrene vet hvordan karriereveiledningsnotatet følges opp, refererer flere av respondentene til at det er kommunen som har ansvar for det videre arbeidet, og at det er de som har beslutningsmyndigheten. I den grad karrieresentrene har innsikt i hvordan kommunene bruker karriereveiledningsnotater, forteller de om store forskjeller blant de ulike kommunene.

Som nevnt i kapittel 6.1, var flere karriereveiledere engstelige for at det de skrev i veiledningsnotatet kunne ha utilsiktede konsekvenser og virke begrensende for deltakeren. En karriereveileder hadde gjennom tidligere arbeid erfart at det kunne være vanskelig for mange flyktninger å ombestemme seg og få hjelp til å endre programinnhold, særlig om de ønsket å gå fra arbeid til et utdanningsløp.

Det er det jeg synes er det vanskeligste med det, vi vet ikke i hvilken grad de får lov til å ombestemme seg. Det tenker jeg er kanskje den største etiske utfordringen. Vi er med på å sette i gang et program, men vi vet ikke hva som skjer underveis (Karriereveileder, intervju 2).

Ved et annet karrieresenter opplevde de nå, i de tilfellene de får se en individuell plan eller har møtt en flyktning på nytt, at anbefalingene

deres er blitt lyttet til. Likevel følte lederen vi snakket med at karriere-sentrene sitter med en «umulig oppgave».

Intensjonen var at flere skulle fullføre videregående med denne nye loven. Det ser vi at nesten ikke skjer. Det er nesten ingen som får begynne på videregående i introduksjonsprogrammet, for det er ikke tid til det. Hvis de begynner i introduksjonsprogrammet og skal lære norsk samfunnsfag, så bruker de et år på det. I mange videregående skoler er det fordel med norsknivå A2/B1 for å gå et program, så la oss si ideelt sett at du får tre år med mulighet for forlengelse. Men det er ofte at kommunene ikke vil ta den risikoen. For du har tre år, og det ene året har gått til alle de obligatoriske elementene og norskopplæringen. Da har du to år igjen, mens videregående skole er på tre år. Det ene slår i hjel det andre (Karriereveileder, intervju 5).

De fleste karriereveilederne sier altså at de vet lite om virkningene av karriereveiledningen, ettersom de ikke har noen oppfølging etter den avsatte tiden. Likevel tror mange at veiledningen bidrar til at deltakerne kan komme i gang med å utforske egne muligheter og ønsker. De fleste sa at veiledningsnotatets virkninger på deltakernes individuelle plan var ukjent eller varierende. Noen var bekymret for at deres anbefalinger kunne ha negative virkninger ved å begrense deltakernes muligheter i introduksjonsprogrammet.

### **Programrådgivere**

Programrådgiverne ved to av de tre kommunene vi besøkte, mente den obligatoriske karriereveiledningen har begrensede virkninger og noen ganger kan være til hinder for programrådgivernes arbeid, mens programrådgiverne i den tredje kommunen var gjennomgående positive til den obligatoriske karriereveiledningen slik den fungerte hos dem.

Blant de som var kritiske, handlet det blant annet om at de var usikre på om den obligatoriske karriereveiledningen har noe særlig effekt. Én sa hun trodde gevinsten så tidlig i løpet er minimal. En annen sa seg enig: «Det kan godt være fine samtaler, men det er ikke utslagsgivende for introduksjonsprogrammet eller framtiden deres» (programrådgiver, intervju 16). Programrådgiverne understreket i likhet med karriereveilederne at den enkeltes livssituasjon var avgjørende for om de hadde utbytte av veiledningen.

Har de familie i hjemlandet, hva har de opplevd, styrer de masse med at de skal flytte eller hente familiemedlemmer hit? Har de andre ting de egentlig tenker på? Er de egentlig ikke mottakelige for den karriereveiledningen vi er pliktige til å ha, eller har de landa litt? Dette har mye å si for hvor mottakelige de er. Vi kunne sikkert hatt ti samtaler med noen og som likevel sitter som spørsmålstegn på karriereveiledningen, fordi det er så mye andre forstyrrelser rundt (Programrådgiver, intervju 16).

En programrådgiver fortalte at hun hadde vært med på to veiledninger der deltakerne på slutten svarte at det var godt å få bekreftet at det de drømte om var oppnåelig. «Jeg kunne se at de mente det, for de strålte da de sa det» (programrådgiver, intervju 16). En annen mente at deltakerne svarer høflig når karriereveilederen spør hva de synes om samtalen, men at deltakerne har gitt andre signaler om utbyttet når programrådgiveren spør på tomannshånd.

Når jeg har spurt uten veileder til stede, hva synes du om samtalen? De svarer det var fint og hyggelig. Skjønnte du hva hensikten var? Nei. Føler du at nå har du fått noen tanker eller ting du kan tenke på om livet ditt videre i Norge? De rister på hodet. De må først lære språket, må skjønne hvordan dette landet fungerer, de skal ta vare på ungene og ektefelle. Så tenker de kanskje på hva er det lurt å gjøre for at familien skal klare seg (Programrådgiver, intervju 16).

Programrådgivere ved to av de tre kommunene vi besøkte var i likhet med mange karriereveiledere usikre på formålet med veiledningsnotatet, særlig hva de skulle gjøre dersom de var uenige i notatets innhold. En av disse programrådgiverne hadde undersøkt med Statsforvalteren hva hun skulle gjøre i saker der det var motstrid mellom karriereveileders anbefalinger og programrådgiver, og fått beskjed om notatet kun skal være veiledende. Alle programrådgiverne vi intervjuet sa at karriereveiledningsnotatet blir brukt i planleggingen av introduksjonsprogrammet, men at de ikke behandler anbefalingene som bindende.

Når vi får et sånt notat, må vi se på hvilket mål som er satt opp der. Så må vi vurdere hva er realistisk innenfor det man har krav på innen integreringsloven. Vi må luke ut det vi ser er uoppnåelig. For eksempel er det ikke gitt at alle kommer inn på voksenopplæring



innen to år, eller grunnskole. Så vi må ta det notatet og bearbeide det inn i integreringsplanen (Programrådgiver, intervju 13).

En programrådgiver sa at det hender de må korrigere anbefalinger overfor deltakerne i etterkant av veiledningen.

Jeg synes at det har vært litt problematisk at deltaker kanskje har sagt «jeg har gått fem år på universitet». Også tar karriereveileder utgangspunkt i det og sier da kan de gjøre sånn og sånn. Men så sitter deltakeren der uten papirer, da spiller det ingen rolle. Hvis du ikke har dokumenter, betyr det at du ikke har gjort det, i systemene i Norge. Da får du et notat basert på noe som ikke medfører riktighet [...] så blir jeg sittende og må korrigere veiledningen etterpå til deltaker (Programrådgiver, intervju 16).

Til tross for at veiledningsnotatet ikke blir behandlet som bindende, opplever noen programrådgivere at deltakerne ofte er engstelige for å si noe feil, og usikre på om de kan ombestemme seg. Programrådgiverne understreket betydningen av prosess og mulighetene for endringer underveis. En av informantene påpeker at det alltid skal være mulig å forandre planene for introduksjonsprogrammet, og at kvalifiseringsplanen skal gjennomgås med deltakeren to ganger i året for å vurdere forandringer. Hun og de andre i gruppeintervjuet mente at det er fint at deltakerne reviderer egne valg underveis i introduksjonsperioden: «Det beste både for meg og dem er at de tar informerte valg. Jo mer informasjon de har, jo stødigere står de» (programrådgiver, intervju 13).

I en av de tre kommunene vi besøkte var programrådgiverne svært fornøyde med den obligatoriske karriereveiledningen. Her hendte det også at det oppsto uenighet om anbefalingene til deltakerne, men programrådgivere og karriereveileder lot til å være enige om at anbefalingene bare er veiledende. Programrådgiverne sa at om det oppsto endringer eller det viste seg vanskelig å følge opp notatets anbefalinger, tilpasset de planene til dette.

[Karriereveilederen] har jo den individuelle, vi ser på hele familien, hvordan skal de få dette til, da kommer vi inn etterpå og må kanskje justere litt. [...] Jeg føler det er kjempegod informasjon, vi eller deltaker kan planlegge introduksjonsprogrammet med det i hodet, men jeg føler meg ikke bundet av veileders ... det er jo veiledende. Vi skriver ut fra møtene en individuell integreringsplan, så starter de som regel med norsk eller om de er i praksis, så har vi møter med

deltaker og lærer for å følge opp planen og se om det er behov for endringer, i så fall må vi skrive en ny plan (Programrådgiver, intervju 20).

Programrådgiverne som var fornøyde med karriereveiledningen, la mer vekt på veiledningens virkninger for den enkelte deltaker enn på veilederens anbefalinger. De var opptatt av at veiledningen setter i gang tankevirksomhet og viser at det finnes muligheter, at deltakerne får inn en profesjonell utenfra som gir god informasjon, og at de får vite at de kan ta kontakt videre ved behov.

Jeg har en opplevelse av at deltakerne synes det er veldig ålreit å være i fokus, at karriereveilederen er opptatt av dem. Det er fint at de blir sett og tatt på alvor fra første stund (Programrådgiver, intervju 20).

Programrådgiverne vi snakket med mente altså at den obligatoriske karriereveiledningen kan ha positive virkninger for den individuelle deltakerens selvfølelse og grunnlag for å ta egne valg, men at slike virkninger i stor grad avhenger av deltakerens egenskaper og livssituasjon. Karriereveiledningen har ifølge programrådgiverne begrenset påvirkning på introduksjonsplaner for flyktingene. Noen programrådgivere reiser derfor spørsmål ved hvor hensiktsmessig karriereveiledningen er, og hvilken funksjon den egentlig er ment å ha innenfor de rammene den nå praktiseres.

## 6.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi gjennomgått hvordan karriereveiledere, programrådgivere og deltakere opplever at den obligatoriske karriereveiledningen fungerer i praksis, og hvilke virkninger de tror den har.

- Det er en gjennomgående tilbakemelding at mye av den obligatoriske veiledningen benyttes til å innhente informasjon om deltakerens bakgrunn og tidligere erfaringer, og til å gi informasjon om det norske utdanningssystemet og arbeidslivet. Da blir det mindre tid igjen under veiledningen til å drøfte deltakerens egenskaper, ønsker og muligheter.
- Blant flyktingene vi har intervjuet, var meningene om karriereveiledningen delte. Noen beskrev at veiledningen hadde gitt håp om og støtte til å forfølge egne målsettinger. Andre kunne ikke se at de hadde

fått noe ut av karriereveiledningen annet enn det de får av informasjon og råd fra programrådgiver, lærere eller skolerådgivere.

- Noen av flyktningene beskriver en avstand mellom hvilke muligheter som ble diskutert under veiledningen, og de realitetene som de senere møtte. De ble skuffet over at de ikke klarte å oppnå målene som ble satt i karriereveiledningen gjennom introduksjonsprogrammet, og at karriereveiledningen ikke kunne gi mer praktisk hjelp til å redusere spesifikke hindringer.
- Karriereveiledere, karrieresenterledere og noen programrådgivere mente veiledningen kunne bidra til – eller i det minste starte – positive prosesser når det gjaldt hvordan flyktninger så på og reflekterte rundt sin egen kompetanse og sine framtidsønsker. De framhevet som positivt at deltakerne ble sett, fikk startet en prosess mot å utforske egne ønsker, og fikk veiledning om hvordan de kunne gå fram for å oppnå mål.
- Ansatte ved karrieresentrene visste lite om hvordan deres notater og anbefalinger virket inn i introduksjonsprogrammet. Noen var bekymret for at deres anbefalinger i for stor grad kunne virke førende på hva slags tilbud deltakerne får videre, og dermed begrense deltakernes muligheter for å ombestemme seg senere.
- Mange av programrådgiverne mente karriereveiledningen hadde begrenset virkning på selve introduksjonsprogrammet. De behandlet anbefalingene som veiledende og måtte ofte justere mål og planer ut fra andre hensyn enn det som kom fram i veiledningen. Noen mente at viktige trekk ved introduksjonsprogrammet ofte gir seg selv ut fra gjeldende lover, regler og retningslinjer, og at det derfor er lite rom for at karriereveileders anbefalinger kan ha noen særlig virkning på dette.



## 7 Hva kan bli bedre?

---

I integreringsloven settes deltakeren tydelig i sentrum i beskrivelsen av karriereveiledningen – det handler om at hun eller han skal kunne ta informerte valg om kvalifiseringsløpet og at introduksjonsprogrammet skal tilpasses deltakerens behov (se kapittel 1). Samtidig er det et mål at karriereveiledningen skal gi anbefalinger om utforming av introduksjonsprogrammet og bidra til å gi større forutsigbarhet også for de aktørene som skal lage programinnholdet, og at veiledningen bør gjennomføres raskt (helst innen tre måneder etter bosetting) og i løpet av en eller to veiledningssamtaler.

**Er det sammenfall mellom de ulike aktørenes oppfatning av hva karriereveiledning innenfor rammen av integreringsloven kan og bør være?**

**Hva mener informantene at kan bli bedre?**

I dette kapitlet bruker vi informasjon fra kvalitative intervjuer med karrieresenter-ledere, karriereveiledere og programrådgivere til å belyse disse spørsmålene. Vi konsentrerer oss om tre aspekter ved karriereveiledningen mange av informantene mente kunne forbedres: anbefalinger, tidspunkt og prosess.

### 7.1 Mindre vekt på anbefalinger

Både karriereveiledere og programrådgivere beskriver spenninger mellom karriereveiledningens langsiktige og kortsiktige målsettinger. På lengre sikt er målet at nyankomne skal få et grunnlag for å ta egne karrierevalg og få varig tilknytning til arbeidslivet. Samtidig bør den obligatoriske veiledningen for nyankomne umiddelbart resultere i et karriereveiledningsnotat med anbefalinger om videre karrierevei for deltaker, og om hvordan introduksjonsprogrammet for de kommende månedene eller

årene skal legges opp. Dette skiller seg fra formålet med ikke-obligatorisk karriereveiledning.

Flere karriereveiledere ønsket å likebehandle nyankomne flyktninger og andre veisøkere. De hadde som ideal at karriereveiledning bør ha et livslangt perspektiv og bidra til at veisøker gjør egne valg. De beskrev sin rolle som en uavhengig tredjepart som kan lytte, styrke veisøkers egen stemme og i noen grad balansere den makten og innflytelsen programrådgivere og andre har over deltakernes liv.

Flere opplevde at det å skulle skrive anbefalinger om introduksjonsprogrammet begrenset muligheten til å forfølge slike langsiktige målsettinger. De beskrev at de strevde med å balansere klassiske karriereveiledningsidealer opp mot den kortsiktige målsettingen om å produsere anbefalinger inn mot introduksjonsprogrammet.

Vi har funnet en måte, jeg føler rollen er under press som karriereveileder, men at vi tross alt har funnet en måte hvor vi klarer å verne om deler av det viktigste. Det å være en som styrker deltakeren sin stemme, lytter, er med å utforske hva de ønsker. Men presset er at vi også er bundet av å måtte gi en anbefaling, at rammene rundt er så stramme (Karriereveileder, intervju 2).

Også programrådgivere vi snakket med beskrev spenninger mellom de kortsiktige og langsiktige formålene med karriereveiledningen. I en gruppesamtale påpekte programrådgiverne at de og karriereveiledere har helt ulike måter å jobbe på. De hadde en forståelse av at karriereveilederne starter modningsprosesser som skal gå over tid. Programrådgiverne sa at de selv er mer orientert mot å sette et mål for introduksjonsprogrammet innen tremånedersfristen, og så få flyktningene gjennom programmet. Disse ulike perspektivene kan komme i konflikt med hverandre.

Et hovedpunkt for at vi kanskje ikke ser den store nytten slik det er i dag, er at karriereveiledningen er i forhold til det langsiktige målet. [Deltakerne] kommer aldri så langt i programmet som det de snakker om i veiledningen. I løpet av programmet er det å lære norsk, kanskje starte grunnskole. Det er bare starten på det løpet de snakker om i veiledningen [...] Jeg tror det er mye der skoen trykker, at det de snakker om er lenger fram i tid enn det vi jobber med (Programrådgiver, intervju 16).

Likevel kom det tydelig fram av våre intervjuer at de fleste – både de som jobber ved karrieresenter og programrådgivere – ville foretrekke en

sterkere vektlegging av langsiktige formål med karriereveiledningen, mens det kortsiktige formålet om å gi anbefalinger anses som lite hensiktsmessig av de fleste informantene. Til tross for at loven er formulert som at karriereveiledningen *bør* og ikke *skal* bunne ut i et notat med anbefalinger om introduksjonsprogrammet, viser vårt materiale at de fleste oppfatter dette som noe karriereveilederne er pålagt å gjøre.

Det er noe av det viktigste, vi skulle gi anbefalinger. Hva betyr det. Det er det mangelfulle med loven, det er mye «bør», men lite «skal» og «må». Og så kommer en juridisk veileder, og hvordan kommunene tolker det, er så forskjellig [...] Vi veileder [de nyankomne] på et såpass tidlig tidspunkt, hvordan skal vi kunne si noe om slutt-mål? Det blir å blande seg inn i vedtaket til kommunene, hva de skriver i sin individuelle plan [...] Vi føler det notatet er så dårlig. Vi gjentar oss selv gjennom hele prosessen [...] Jeg er redd at det vil munne ut i hvor man gir en veiledning for å gi en veiledning og en anbefaling for å gi en anbefaling, og så kan fylkeskommunen si «check» (Karriereveileder, intervju 5).

Våre informanter pekte på mange ulemper og få fordeler ved at karriereveiledningen skal gi anbefalinger i forkant av vedtak om introduksjonsprogram. En karriereveileder mente at det er bra at karrieresentrene fungerer som en ekstra instans når det skal settes mål i introduksjonsprogrammet, men at det ville vært mer ideelt om de ikke alltid skulle gi en anbefaling. Hun sa det ofte oppleves som uforsvarlig å skulle sette spesifikke mål for eksempel om utdanningsprogram på et så tidlig tidspunkt. Tilbudet til ukrainere – som har rett, men ikke plikt til å få karriereveiledning – opplevde hun bedre som veileder.

Både tidspunktet, og at vi føler mer frihet med innholdet fordi det ikke er så rettet mot målet, vi kan i større grad gripe fatt i det som kommer opp uten å hele tiden å komme tilbake til anbefalingen. Det kjenner vi på i den individuelle veiledningen, at vi må ende opp med et produkt, hvis ikke blir det et avvik [...] Vi kunne sagt noe om hva deltakerne ønsker nå, hva er viktig for dem. Vi kan være et ekstra øre, lytte til hva de ønsker. Men at vi kunne stått litt friere fra det [å skrive anbefaling] tror jeg hadde vært bra (Karriereveileder, intervju 2).

Også flere programrådgivere var kritiske til at karriereveiledningsnotatet skal gi anbefalinger om utformingen av introduksjonsprogrammet. De

påpekte at valgmulighetene for introduksjonsprogrammet er begrenset og ofte gir seg selv ut fra lovteksten. Flere mente at de selv kan mer om reglene og mulighetene innenfor introduksjonsprogrammet, og at de derfor er bedre egnet til å gjøre slike vurderinger selv. Noen fortalte om karriereveiledere som trengte hjelp for å gi anbefalinger, og satte spørsmålstegn ved om anbefalingene i veiledningsnotatet da har noen hensikt. Programrådgivere så det også som svært problematisk dersom karriereveileders notat fremmet anbefalinger det ikke var mulig å følge opp i praksis. De påpekte at dette kan virke demotiverende for deltakerne og skape merarbeid for kommunen. En programrådgiver sa hun ville hatt mer nytte av karriereveiledning som utforsker og forfølger den enkelte deltakers ønsker for framtiden, heller enn anbefalinger som skal brukes i første vedtak om introduksjonsprogram.

For min del kunne utbytte i forhold til hva er dine tanker, ønsker og mål for framtiden i Norge vært et viktig verktøy for meg for å lage en enda bedre plan, og å putte inn tiltak jeg ikke hadde tenkt på. Det ville være mer nyttig hvis karriereveiledningen kom så sent at vi ikke var avhengig av det for å kunne sette målet og lengden for introduksjonsplanen, hvis hensikten heller var at vi skulle ha mer kjøtt på beinet og lage en god plan (Programrådgiver, intervju 16).

En annen vektla at karriereveiledningen bør være «matnyttig» for deltakeren. Hun opplevde det som mest matnyttig når karriereveilederen kan skissere opp ulike konkrete muligheter innen utdanningssystemet – det vil si, når veilederen benytter sin kjernekompetanse heller enn å gi anbefalinger på det som oppleves som programrådgivernes felt.

Når det blir snakk om helt spesifikke ting som utdanningssystemet, kombinasjonsmuligheter, ulike veier til samme mål som for eksempel at man kan starte yrkesfag og likevel blir sykepleier – sånt jeg ikke har kunnskap om – da har jeg nytte av karriereveilederen (Programrådgiver, intervju 16).

Imidlertid var programrådgiverne i en av kommunene vi besøkte svært fornøyde med karriereveilederens notater og anbefalinger. I denne kommunen besto notatet av en grundig beskrivelse av innholdet i veiledningen, og skisserte både kortsiktige anbefalinger som gjelder introduksjonsprogrammet og langsiktige anbefalinger som gjelder hva som skal skje etterpå.



## 7.2 Mer fleksibelt tidspunkt

Karriereveiledning er satt til et tidlig tidspunkt for å kunne gi et mer individuelt tilpasset introduksjonsprogram. Likevel var det et gjennomgående budskap fra karriereveiledere og programrådgivere at tidspunktet for karriereveiledningen opplevdes som for tidlig.

Vi opplever at mange av dem vi møter, siden det er så tidlig, at de ofte har lite kunnskap om hva introduksjonsprogrammet egentlig er, hvordan det fungerer, hva de har rett til med tanke på mål og så videre. Mange er veldig glad for å få det tidlig, men for mange tenker jeg det ganske åpenbart er feil tidspunkt (Karriereveileder, intervju 2).

Flere av informantene foreslo i stedet at veiledningen kunne foretas mellom tre måneder og et år etter at deltakerne har startet introduksjonsprogrammet.

For en del ville det sikkert vært hensiktsmessig å ha det senere når en er ordentlig bosatt, kommet i gang med norskopplæring, fått mer innsikt i samfunn og kultur og deltatt i noen av modulene i livsmestring. Men det kommer og litt an på ambisjonsnivået en tenker at en skal få til. Så der er det kanskje litt sånn mismatch mellom at det er såpass tidlig og såpass mye uavklart, men at en likevel skal anbefale et sluttmaal og en anbefaling av hva som kan gjennomføres i løpet av introprogrammet (Karriereveileder, intervju 7).

Formuleringer om at karriereveiledningen *bør* gjennomføres i løpet av de tre første månedene etter bosetting, oppleves av de fleste som et påbud, selv om det ikke står at veiledningen *skal* gjennomføres så tidlig. Lovformuleringen kan tenkes å gi et handlingsrom – men for mange karriereveiledere og programrådgivere oppfattes det ikke slik. Flere veiledere opplever det som så problematisk å gi karriereveiledning innen tre måneder etter bosetting, at de gjennomfører veiledning senere for noen flyktninger, selv om de tror at dette innebærer å «bryte loven».

Nå er vi inne på etikken igjen, min etikk sånn med tanke på menneskeverd. Jeg slet veldig med at det var så tidlig – så ble vi enig om at vi gjør så godt vi kan å bryte loven – vi karriereveileder ingen før de har vært her i tre måneder. Vi gjorde en sånn vri, for vi klarte ikke å stå i det som var forventet. Det hadde ikke trengt å være så...

det er den tidsramma, hadde dette vært en plikt i løpet av det første året. Noen vil så klart ha behov for det tidlig, men det er stor forskjell på dem med bachelor, master, ph.d., og de som kommer fra ei jordhytte i Sør-Sudan og knapt nok har sett en skolebok. Hvis det er noe det skal være to streker under svaret, så er det karriereveiledning i løpet av det første året (Karriereveileder, intervju 3).

Et av de andre karrieresentrene beskriver liknende forhold:

Og det er dette med de tre månedene. Hersens tre måneder, unnskyld språket. Vi fra [karrieresenter x] er litt rebeller, og vi og [en av kommunene vi jobber med] er ikke fornøyd med dette. Så kommunen har gått til statsforvalteren og det har vi også, og vi venter på svar fra statsforvaltningen, men [kommunen] har fått beskjed om at lovtolkningen der gir rom til at kommunen og fylket kan bestemme når karriereveiledningen skal skje. Så for dem med lavest utdanning, helseutfordringer, andre faktorer som spiller inn, så har vi faktisk veiledning senere med dem i [den aktuelle kommunen]. Jeg er veldig glad for forskningen deres, jeg ser en dissonans i hvordan loven er utformet og realiteten (Karriereveileder, intervju 5).

Det er likevel ikke alle karriereveiledere som formidler like eksplisitt at de mener tidspunktet for karriereveiledningen er feil. Noen påpeker at for en del nyankomne er det kanskje litt for tidlig, med tanke på hvor mye en får ut av en slik samtale, mens andre vil ha godt utbytte av karriereveiledning innen tre måneder. Dette gjelder særlig deltakere med en del utdanning og arbeidserfaring, som har vært en stund i Norge før de fikk vedtak om bosetting.

Enkelte av karriereveilederne argumenterer for at både det obligatoriske elementet – at veiledningen skal gjennomføres – og meningsbrytningene mellom offentlige aktører med ulike perspektiver, kan være av det gode. For eksempel mente en karriereveileder at dette har gitt bedre forståelse og oppfølging i en kommune der NAV har ansvar for introduksjonsprogrammet:

Før var ikke [karriereveiledning] systematisk. Da plikten kom, altså rett og plikt, ble det fulgt opp av NAV på en helt annen måte. [...] Følelsen er at det er veldig bra å få inn flere perspektiver før de setter slutt mål og så videre. Den uenigheten vi opplever er interessant i seg selv, diskusjonene vi har med NAV om hvordan ting

skal tolkes, hva er riktig praksis for ulike typer deltakere. Det er interessant og on-going. Men vi har nok kommet mye nærmere hverandre på disse årene [...] Det hadde ikke blitt bedre uten ganske harde trefninger. (Karriereveileder, intervju 4).

Mens noen karriereveiledere så fordeler ved tidlig veiledning, sa alle *programrådgiverne* vi intervjuet at det virket vanskelig for mange deltakere å nyttiggjøre seg karriereveiledningen på et så tidlig tidspunkt. Programrådgiverne mente det ville være mer hensiktsmessig med karriereveiledning senere, etter at deltakerne har vært i introduksjonsprogrammet i noen måneder eller opptil et år. Et hyppig nevnt argument er at flyktningene har for mye annet å tenke på og for lite innsikt i det norske samfunnet så tidlig som tre måneder etter bosetting. Flere påpekte at veiledning på et senere tidspunkt ville gi bedre samtaler, fordi deltakerne da ville ha et bedre grunnlag for å delta og stille spørsmål.

Vi snakket om da den nye loven kom, at for mange deltakere er det altfor tidlig. Karriereveiledning skal komme før oppstart. Jeg tror ikke helt hensikten har vært godt nok forstått før de satte det i gang. Deltakerne har ingen forståelse av hva det er de er med på, da er utbyttet kanskje mer forvirrende enn oppklarende. Karriereveiledere er kjempeflinke, men det passer ikke med stedet deltakeren er på akkurat da. Kanskje de er mer klare etter et år eller et halvt år (Programrådgiver, intervju 16).

Programrådgiverne påpekte at alle nyankomne må følge et nokså likt opplegg i begynnelsen – enten ta nybegynnernorsk eller alfabetiseringsgruppe. De mente at senere karriereveiledning ville gi dem bedre muligheter til å utforme et godt introduksjonsprogram, og at karrieresentrenes kompetanse ville blitt bedre utnyttet om veiledning kommer inn som et supplement til introduksjonsprogrammet på et senere tidspunkt.

Hvis karriereveiledningen kommer på et senere tidspunkt, vet vi mer om hvilke papirer som blir godkjent og hva de kan bygge videre på i Norge, og deltakerne er kommet mer på plass. Det er den største feilen [...] I stedet for at alle skal trampe i samme bed, kunne vi komplementert hverandre ved at vi [programrådgivere] gjør det vi er gode på, som er introduksjon, så kunne karriereveiledere kommet inn senere. Mer som et supplement. Da hadde vi komplementert hverandre i forhold til de tingene vi er gode på, til det beste for deltakeren. (Programrådgiver, intervju 16).

Imidlertid mente noen karrieresenteransatte og programrådgivere at det finnes fordeler ved å ha et tidlig veiledningsmøte slik som i dag. For eksempel påpekte de at det kan være en fordel å komme tidlig i gang med å oversette papirer og liknende, og det kan være positivt at nyankomne tidlig får vite om at karrieresenter finnes, at de kan få snakke med noen utenfra om jobb, interesser og karriere – og at dette er noe de kan komme tilbake til senere. Informantene mente altså at et tidlig veiledningsmøte kunne være verdifullt hovedsakelig dersom det følges opp videre, og dermed fungerer som starten på en lengre prosess.

### 7.3 Veiledning som prosess

De fleste vi snakket med – både ved karrieresenter og programrådgivere – mente at veiledningen bør fungere som del av en lengre prosess. Informantene hadde ulike syn på hvordan veiledningen bør legges opp for å muliggjøre en mer prosess-orientert tilnærming. Flere mente det ville vært fordelaktig med flere veiledningsmøter over lang tid, for eksempel én gang i begynnelsen av introduksjonsprogrammet, én gang halvveis og én gang mot slutten av introduksjonsprogrammet.

Vi skulle helst ha, ja takk begge deler. Vi ser en positiv effekt at vi skal påvirke introduksjonsprogrammet og sikre rettighetene deres, men vi skulle gjerne hatt midler og ressurser til å møte dem igjen etter at de har hatt norsk og samfunnsfag. Det er noen knagger som mangler der som vi da bruker tid på i veiledningen, der det hadde vært bedre utbytte hvis de var der som et fundament (Karriereveileder, intervju 5).

Selv om de fleste karrieresentrene beskriver at de ikke har noe oppfølging etter den avsatte tiden til karriereveiledning, er det mange av respondentene som uttrykker et ønske om at det burde være lagt opp til ytterligere møtepunkter senere.

Noen karriereveiledere hadde hatt to møter med individuell veiledning for enkelte flyktninger. Dette hadde de gode erfaringer med, og skulle derfor ønske de kunne ha minst to møter med alle.

Jeg skulle gjerne hatt to timer på hver. På en ordinær karriereveiledning bruker en masse tid på å bygge relasjon, og jeg tror det er desto viktigere for de som kommer ufrivillig. Jeg skulle ønske at man fikk tid til relasjonsbygging og at de skal skjønne at jeg vil dem vel (Karriereveileder, intervju 3).

Også noen av programrådgiverne ønsket seg flere møter – ikke bare før introduksjonsprogrammet, men også midt i og mot slutten av det. Dette begrunnes med at deltakernes mål og planer ofte endrer seg etter at de har vært en stund i introduksjonsprogrammet. Disse programrådgiverne mente oppfølgingsmøter kunne gi mer tid til å bruke karriereveiledningsverktøy for å utforske hva deltakerne egentlig er egnet til, er interessert i og har muligheter til å gjøre. Også de programrådgiverne og deltakerne som hadde vært med på gjentatte veiledningstimer hadde gode erfaringer med dette.

Jeg har noen som har hatt to karriereveiledninger. Veiledning nummer to blir mye bedre. For det første har de hatt det fra før, så de vet hva det er. For det andre vet de mer hva de skal spørre om og hva de lurer på ut fra hva de har fått vedtak om, og så videre. Det blir mer konkret, mer som en samtale (Programrådgiver, intervju 16).

De karriereveilederne som hadde hatt undervisning eller informasjonsmøter med deltakere i forkant av den obligatoriske karriereveiledningen, opplevde at dette bidro til mer prosessorientert veiledning. De mener det gir relasjonsbygging og frigjør tid i den individuelle veiledningssamtalen.

Det at de hadde sett meg snakke i plenum og i gruppe om karriereveiledning [på forhånd], gjorde at vi fikk en mye bedre relasjon når vi hadde karriereveiledning. For de hadde sett meg før, de visste hvem jeg var, de så at jeg snakket litt i pausen, jeg ble mye mer inkludert. Så det likte jeg veldig godt (Karriereveileder, intervju 3).

Noen programrådgivere foreslo at informasjon om utdanningssystem og arbeidsliv kunne blitt gjennomgått i grupper før den individuelle veiledningen. Også de mente at bedre informasjon i forkant av den individuelle samtalen kunne frigjøre tid til å utforske deltakerens egne interesser, ønsker og muligheter.

Jeg har snakket med en kollega om at kanskje den utdanningsbiten, der de går gjennom hele systemet, kunne vært felles. Så kunne de bruke mer tid på akkurat det som er aktuelt for akkurat den deltakeren [i veiledningstimen]. Det er en kjempesak, grundig gjennomgang [av utdanningssystemet], men den kunne de tatt i gruppe, synes jeg. Om skolesystemet, hva betyr realkompetanse, praksiskandidat, de tingene der (Programrådgiver, intervju 20).

Denne programrådgiverens kollega foreslo at slike grupper kanskje kan gjennomføres som del av et temakurs i livsmestringsundervisningen. «Men vi vil absolutt ikke miste det individuelle», understreket hun. Hun tok også forbehold om at det kanskje bør skilles mellom ulike grupper basert på utdanningsnivå.

Intervjuene med programrådgivere tyder på at det ikke bare er flere møter med karriereveiledere (individuelt og/eller i grupper) som skal til for at veiledningen i større grad kan fungere som prosess. Også programrådgivere og andre i kommunen kan bidra til dette. For eksempel fortalte noen programrådgivere at de i stor grad var involvert i forberedelser til og oppfølging av karriereveiledningen, og at dette bidro til at veiledningen i større grad var del av en prosess. Som nevnt i kapittel 4.2, så de karriereveilederne som var involvert i livsmestringskurset dette som en mulighet for mer prosessorientert tilnærming til deltakerne. Ifølge våre respondenter kunne altså tydeligere arbeidsfordeling sammen med bedre koordinasjon med kompetansekartlegging og informasjon om utdannings- og arbeidsliv bidra til at karriereveiledning i større grad kan bidra inn i en større prosess.

## 7.4 Oppsummering

Det var bred enighet blant både karriereveiledere og programrådgivere om tre typer forbedringer som kan bidra til at den obligatoriske karriereveiledningens i større grad hever kvaliteten i integreringsarbeidet.

- Det bør avklares i hvilken grad og hvordan de kortsiktige og langsiktige formålene med karriereveiledningen skal tolkes og vektas i praksis. Både karriereveiledere og programrådgivere opplever en spenning mellom den langsiktige målsettingen om at nyankomne skal få hjelp til å identifisere og om mulig, realisere, egne ønsker om utdanning eller arbeid, og det kortsiktige målet om at veiledningen bør resultere i anbefalinger som skal brukes umiddelbart i planleggingen av introduksjonsprogrammet. Det store flertallet av våre informanter – både karriereveiledere og programrådgivere - mener karriereveilederens kompetanse kan utnyttes bedre dersom de langsiktige målene vektlegges i større grad fremfor formålet om å gi anbefalinger før introduksjonsprogrammets oppstart.
- Tidspunktet for karriereveiledningen bør i større grad tilpasses den enkelte flyktning. Ifølge våre respondenter trenger de fleste flyktninger mer tid til å finne seg til rette og orientere seg i Norge før de er klare

til å reflektere over framtidstrømmer og potensielle utdannings -og yrkesmuligheter. Flere av informantene foreslår i stedet at veiledningen kan foretas mellom tre måneder og et år etter at deltakerne har startet introduksjonsprogrammet, og at nøyaktig tidspunkt kan tilpasses den enkeltes forutsetninger og behov.

- Veiledningen bør legges opp som en langsiktig prosess heller enn å være begrenset til én eller noen få enkeltstående samtaler i oppstarten. Mange informanter mente det ville være fornuftig med flere veiledningsmøter, for eksempel tidlig i introduksjonsprogrammet, omtrent halvveis, og mot slutten av programmet. Dersom det ikke lar seg gjøre å ha mer enn én veiledningstime, kan denne i større grad fungere som del av en prosess dersom tidspunktet settes senere og det tilrettelegges for grundigere forberedelser og mer oppfølging, for eksempel i forbindelse med livsmestringskurs.





## 8 Avslutning

---

I denne rapporten har vi presentert en studie av utfordringer og muligheter knyttet til karriereveiledning for nyankomne flyktninger. Hensikten har ikke vært å beskrive hvem, eller hvor mange som har løst oppgaven med å tilby karriereveiledning på bestemte måter. Ambisjonen har vært å løfte fram noe av bredden i tilnærminger og perspektiver, på tvers av aktører og ståsteder. Vi har derfor både intervjuet ledere ved karrieresenter, karriereveiledere, programrådgivere og flyktninger. Analysen er også støttet av to surveyundersøkelser ved de fylkeskommunale karrieresentrene, og av en gjennomgang av litteratur som berører karriereveiledning blant flyktninger og innvandrere.

Hvert av rapportens kapitler er avsluttet med en egen oppsummering. Vi gjentar ikke dem her. Derimot vil vi løfte blikket og vise noen mer overordnede tendenser i det innsamlede materialet. I rapporten har vi identifisert gode grep, men også utfordringer i implementeringen av lovpålagt karriereveiledning for nyankomne flyktninger. I denne avsluttende diskusjonen trekker vi på begge typer av erfaringer når vi reflekterer rundt styrker og svakheter ved dagens tilbud.

### 8.1 Nye oppgaver, nye samarbeidspartnere og økte behov

Karriereveilederne er nye aktører i introduksjonsprogrammet. De har fått en avgrenset funksjon, men oppgaven de skal utføre er en obligatorisk del av programmet. I en analyse av hvordan arbeidet med å etablere et nytt element i integreringsapparatet fungerer, er det viktig å ta hensyn til hvilke rammer arbeidet skjer innenfor og hvilke føringer det legger for hvordan arbeidet kan gjennomføres.

Bosettingen av flyktninger etter innføringen av integreringsloven var lenge lav, både som en følge av reguleringen av flyktningstrømmene internasjonalt, lavt volum på mottak av overføringsflyktninger, og mindre mobilitet under covid-19-pandemien. I 2021, da karriereveiledning ble en obligatorisk del av introduksjonsprogrammet, ble det bosatt 4300

flyktninger. Dette var omtrent det samme nivået som ble bosatt i 2018 og i 2019, før pandemien traff og førte til rekordlave 2200 bosatte i 2020 (Statistisk sentralbyrå, 2022). Det lave antallet flyktninger i lovens første år har trolig påvirket takten i omstilling og oppbygging av erfaring, både hos fylkenes karriereveiledere og i kommunene.

Med krigen i Ukraina ble situasjonen en annen. Flyktninger med midlertidig, kollektiv beskyttelse har rett, men ikke plikt, til å gjennomføre karriereveiledning. Vi har ikke statistikk over hvor stor andel i denne gruppen som velger å gjennomføre karriereveiledningen, men fylkenes karrieresenter rapporterer om en stor interesse fra ukrainske flyktninger og en sterk økning i arbeidsmengde. Situasjonen for de kommunale samarbeidspartnerne er også presset. De har bosatt et rekordhøyt antall flyktninger i 2022 og forholder seg til tre ulike regelverk samtidig. Ett for de som er bosatt før 2021, og to for de som er bosatt etter. Erfaringen i kommunene med mottak og bosetting av flyktninger, er dessuten varierende. Mange av de kommunene som nå bosetter flyktninger, har enten ikke tatt imot flyktninger tidligere eller har bosatt svært få. Det innebærer at de skal bygge kompetanse og etablere nye samarbeidsrelasjoner i et høyt tempo. Etter innføringen av karriereveiledning, har altså rammene for arbeidet endret seg langs flere dimensjoner samtidig. De erfaringene som foreløpig er gjort med karriereveiledning innenfor rammen av introduksjonsprogrammet, bør fortolkes med dette i minne.

## 8.2 Karriereveiledning som metodikk og prosess

Den obligatoriske karriereveiledningen skal tjene flere formål. Den skal styrke deltakerne i deres planer og valg, og lette kommunene og fylkeskommunenes planleggingsarbeid. Det målet som er knyttet til deltakerens egen prosess, er godt i tråd med det tankegodset som ligger til grunn for karriereveiledning. Rammene veiledningen foregår innenfor, gjør det likevel krevende å forene tradisjonelle perspektiver på karriereveiledning med den praksisen som i dag utøves.

De ansatte ved karrieresentrene har omfattende kompetanse i karriereveiledning. Våre intervjuer illustrerer imidlertid at veiledning innenfor rammen av integreringslovens § 11 kan oppfattes som noe annet enn det karriereveilederne ellers vurderer som god veiledningsmetodikk. Karriereveiledningen slik den er regulert i integreringslovens § 11, skiller seg fra mer ordinær karriereveiledning på flere måter.

For det første er den *obligatorisk*. I motsetning til annen karriereveiledning som er basert på frivillighet og eget initiativ fra den som

oppsøker veiledningstjenesten, er flyktningene pålagt å delta og risikerer økonomiske sanksjoner dersom de ikke møter. For det andre er den svært kort. Selv om den første veiledningssamtalen kan følges opp med flere møter, er det ikke noen automatikk i at dette skjer. Og for det tredje anbefales det at karriereveileder etter ett til to møter oppsummere sine anbefalinger i et eget *notat*. Dette skal kommunen bruke for at deltakerens opplæringstilbud skal bli mer målrettet og effektivt innenfor rammen av introduksjonsprogrammet. Og for det fjerde er nyankomne flyktninger en *ny målgruppe* for karrieresenterne. Selv om veiledningskompetansen er godt etablert, kan nyankomne flyktninger tilsi at også ny kompetanse er nødvendig for å møte de spesifikke behovene denne målgruppen har.

Under utprøvingen av karriereveiledning i 2018 og 2019, var et av funnene at veiledning fungerer best dersom den forstås som en prosess og legger til rette for deltakernes karrierelæring i et langsiktig perspektiv (Lillevik m.fl., 2019). Dette er krevende å få til dersom karriereveiledningen både skal finne sted raskt etter at flyktningene er bosatt og det ikke er lagt til rette for at veiledningsrelasjonen kan videreføres. Flyktninger har svært ulike forutsetninger for å dra nytte av karriereveiledning raskt etter bosetting. Kombinert med at den første veiledningen også kan være den eneste, blir det lite rom for den prosessen som veiledningsmetodikken legger til grunn. IMDi anbefaler at karriereveiledning etter § 11 ses i sammenheng med den karriereveiledningen som skal inngå i det standardiserte elementet Livsmestring i nytt land, som deltakerne har plikt til å delta i. Karrierekompetanse, inkludert kunnskap om arbeid og utdanning, er ett av to temaområder i dette elementet<sup>5</sup>. Det anbefales også at personer med kompetanse i karriereveiledning trekkes inn i dette arbeidet. Her ligger det med andre ord en mulighet til å følge opp deltakernes karrierelæring. I hvilken grad karriereveilederne per i dag er involvert i Livsmestringskurset, er usikkert.

Tre utfordringer trekkes særlig fram blant våre informanter. Den første handler om å *bygge en relasjon*. En del av spørsmålene som deltakerne får i løpet av en veiledningssamtale, kan oppleves som personlige eller av andre årsaker krevende å svare på. Å legge opp til flere møter, slik at veileder og deltaker får mulighet til å bli kjent og etablere tillit, kan derfor være positivt for veiledningen.

---

<sup>5</sup> Kilde: Fagressurs for introduksjonsprogrammet. IMDi. <https://introduksjonsprogrammet.imdi.no/temaer/kompetansekartlegging-og-karriereveiledning/#nar-skaldeltakeren-fa-karriereveiledning->

Den andre utfordringen handler om å gi deltakerne tid til å *bearbeide informasjon* og en mulighet til å formulere egne spørsmål. Det kan se ut til at mye av veiledningstiden går med til å gi deltakeren informasjon om utdanningssystem og arbeidsmarked, og at det blir lite tid til å snakke om hvilke drømmer og mål den enkelte har. Ved de karrieresentrene som systematisk gjennomfører to eller flere veiledningstimer, ser tendensen ut til å være at deltaker har flere spørsmål og at dialogen flyter bedre i møte nummer to. Etter hvert som deltakerne får mer (opplevd) kunnskap om hvordan utdannings- og arbeidssystemene fungerer, vil de også kunne ha flere spørsmål eller gjøre seg opp meninger om hva de ønsker. Å ta informerte valg om egen framtid tar tid. Det er naturlig at målet for hva en ønsker, endrer seg.

Den tredje utfordringen handler om hvordan karriereveilederne kan og bør møte mennesker i krise. Det finnes begrenset med forskning om karriereveiledning av flyktninger. Flere av de bidragene vi refererer i kapittel 3, løfter likevel fram betydningen av at veilederne anerkjenner flyktningenes bekymringer og ser deltakerne som individer med ulike utfordringer, problemer og kompetanse (Sundelin, 2017). Karriereveilederne har i ulik grad med seg disse perspektivene inn i møtene med nyankomne flyktninger. Noen karriereveiledere styrer aktivt unna emosjonelt krevende tematikk. Dette gjøres både på bakgrunn av at det er svært liten tid til rådighet, og fordi slike temaer kan sette i gang følelser som karriereveileder ikke har faglige forutsetninger for å bistå veisøker med. Andre har en ambisjon om at veiledningen skal favne «hele mennesket», og at eventuelle traumer er en del av dette og derfor bør gis plass dersom de kommer til overflaten under samtalen. Det er ingen åpenbare svar på hva som er den beste strategien – å gå inn i tematikken som en av veilederne vi har møtt argumenterer for, eller å avbryte og styre unna, som flere andre praktiserer. Karriereveiledernes refleksjoner rundt tematikken illustrerer likevel at dette er en spesifikk utfordring i arbeid med nyankomne flyktninger som bør adresseres.

### **8.3 Er rammene realistiske?**

Fylkeskommunens karrieresenter har fått ansvar for å gjennomføre karriereveiledning av flyktninger, fortrinnsvis innen tre måneder etter bo-setting. Argumentene for at den skal finne sted så tidlig i deltakernes integreringsløp, bunner i flere antakelser og forventninger om hva veiledningen kan bidra til. Flyktningene trenger god informasjon og veiledning om hvilke alternativer de har for å kvalifisere seg videre i Norge, for «å

treffe informerte valg om arbeid og utdanning» (Integreringslovens § 11, andre ledd). Og for at den obligatoriske karriereveiledningen skal kunne spille inn i planleggingen av den enkelte deltakers introduksjonsprogram, må karriereveiledningen skje tidlig etter bosetting.

Både karriereveiledere og programrådgivere stiller spørsmål ved hvor nyttig karriereveiledningen og karriereveileders anbefalinger er på et så tidlig tidspunkt etter bosetting, og i den formen det da får. Betenkingene er særlig knyttet til tre forhold: *Karriereveiledernes tilgang til informasjon* om deltakernes kompetanse, *deltakernes forutsetninger* for å få utbytte av karriereveiledning så raskt etter bosetting, og *de ansattes kapasitet* til å planlegge, gjennomføre og følge opp karriereveiledningen.

Karriereveilederne bruker informasjon fra kompetansekartleggingen til å forberede veiledningen. Dersom informasjonen ikke er riktig, eller ikke utfyllende nok, blir kvaliteten på veiledningen dårligere enn den kunne ha vært. Det går med ekstra tid til avklaringer under selve møtet og til å innhente ny informasjon. Dette er et irritasjonsmoment både for karriereveiledere, programrådgivere og for deltakere. Hvis karriereveileder framstår som lite informert, kan det påvirke det videre samarbeidet både med flyktningen og med kommunen. Selv om kompetansekartleggingen er lagt opp som en selvregistrering, må kommunene ofte bistå deltakerne med utfyllingen. Når bosettingstallene stiger, kan det bli utfordrende for programrådgiverne å kvalitetssikre utfyllingen av skjemaet i den grad de ønsker, og ikke minst – tidlig nok til at også karriereveilederen kan dra nytte av det i forberedelsene til veiledningen. Dersom overføringen av informasjon mellom aktørene ikke fungerer, kan det på sikt påvirke samarbeidsrelasjonen og tilliten mellom aktørene negativt.

Flere av våre informanter er også opptatt av at den tidlige karriereveiledningen i liten grad tar hensyn til at deltakerne har svært ulike forutsetninger for å sette seg ned sammen med en karriereveileder og tenke framover i tid. Noen har vært på flukt i flere år, andre har nettopp unnsluppet aktive krigshandlinger. Karriereveiledere forteller om møter med mennesker som har levd i en jordhytte i Sør-Sudan, personer som har barn og familiemedlemmer igjen i krigsherjede områder, personer som har hatt traumatiske opplevelser og personer med dårlig helse. De beskriver at det ikke alltid gir mening å stille spørsmål om håp og drømmer for framtiden, når deltakeren fortsatt ikke har landet i en ny tilværelse i et nytt land. Også for personer med høy utdanning kan det være vanskelig å sette seg inn i det norske systemet når en ikke har noen knagger å henge informasjonen på.

En tilbakevendende tematikk under våre intervjuer var derfor et ønske om å kunne tilpasse tidspunktet for veiledningen i tråd med deltakernes forutsetninger. Dette handler både om tidspunktet for veiledningen, og om omfanget av den. Noen vil ha behov for tidlig veiledning, ikke minst dersom de i henhold til loven skal ha kort programtid på tre–seks måneder. Andre vil ha vesentlig lengre programtid og dermed også bedre tid til å orientere seg litt på egen hånd før de gjennomfører karriereveiledningssamtalen. Deltakernes utgangspunkt vil videre variere etter hva slags oppholdsgrunnlag de har og hvor lenge de har vært i Norge før de har blitt bosatt i en kommune. Overføringsflyktninger bosettes direkte i kommunene og har dermed lite tid til å orientere seg før de skal starte i et introduksjonsprogram. Flyktninger som kommer gjennom familiegjenforening, blir også direkte bosatt i en kommune, men vil et stykke på vei trekke på erfaringene til dem de gjenforenes med i Norge. Asylsøkere vil tilbringe tid i mottak før bosetting, slik som en av deltakerne vi har intervjuet for dette prosjektet. Han hadde vært ti måneder på asylmottak, og var raskt klar for karriereveiledning etter å ha blitt bosatt i en kommune.

Det var ingen av våre informanter som foreslo at tidsfristen burde fjernes. Høyt tidspress kan resultere i at oppgaven da ville blitt nedprioritert og at ikke alle får tilbud om karriereveiledning. Derimot foreslo flere at tidsfristen for å gjennomføre veiledningen kan differensieres noe mer enn i dag, slik at flere deltakere reelt sett får utbytte av samtalen. En supplerende måte å tilpasse tilbudet på, er å gjennomføre flere karriereveiledningssamtaler for de deltakerne som har behov for det. Her varierte praksis mellom karrieresentrene.

Et tredje tema som reises på tvers av de involverte institusjonene, er de ansattes kapasitet til å gjennomføre veiledningen på en god måte. Det er flere enn før som skal få karriereveiledning, det er en relativt ny oppgave for kommunen og en ny målgruppe for karrieresentrene. Det er ikke øremerkede midler til oppgaven, verken i kommunene eller ved karrieresentrene. Estimater som ligger til grunn for tidsbruk per deltaker i karrieresentrene oppfattes av mange som knapt, og basert på den informasjonen HK-dir besitter, skal håndteringen av tilbudet til flyktninger med midlertidig, kollektiv beskyttelse skal skje uten tilførsel av ekstra midler.

## 8.4 Ulike perspektiver på karriereveiledningens bidrag

Gjennom arbeidet med denne rapporten, er det blitt tydelig at ulike aktører ikke nødvendigvis har samme oppfatning av hvilket bidrag karriereveiledning i introduksjonsprogram bør gi. Loven løfter fram karriereveiledning som et bidrag til å styrke flyktningenes mulighet til å orientere seg om hvilke muligheter de har i Norge, og til å treffe en informert beslutning om hvilken retning de skal velge videre. Samtidig er dette valget begrenset av de rammene som loven setter for hvor langt introduksjonsprogram den enkelte har rett til og hvilke sluttmaal som er aktuelle. Her ligger det en tosidighet i karriereveiledningens – og karriereveiledernes – mandat. De skal veilede om muligheter, men også ta hensyn til en lov som legger føringer både for programmets lengde og programmets innhold.

Et dilemma som kan oppstå som en konsekvens av dette, er knyttet til de ambisjonene om likebehandling som flere av veilederne har gitt uttrykk for under intervjuene. Likebehandling var en del av begrunnelsen for å gjøre karriereveiledning til en obligatorisk del av introduksjonsprogrammet, men da knyttet til lik behandling av deltakerne i programmet. En del av de veilederne vi har intervjuet, ønsker å gi nyankomne flyktninger et tilbud som holder samme nivå og er av samme omfang som for befolkningen ellers. Dette er krevende å få til i praksis av to årsaker. Det er satt av lite tid til å gjennomføre veiledningen. Og nyankomne flyktninger trenger mere påfyll av informasjon før de kan delta aktivt i den veiledningen karrieresentrene kan tilby, enn veisøkere som er født i Norge eller har bodd her lenge.

I tillegg er det tydeligere føringer på utfallet av veiledningen enn ellers. I ordinær veiledning er gjerne veisøkerens langsiktige mål et viktig omdreiningspunkt i samtalen. For flyktninger i introduksjonsprogram kan et slikt langsiktig mål være utenfor rammen av introduksjonsprogrammet. For en del deltakere vil tidsrammen og sluttmalet for introduksjonsprogrammet langt på vei være bestemt av alder og medbrakt utdanning (jamfør tabell 1.1). Karriereveileders anbefalinger om program skal være innenfor integreringslovens anbefalinger om sluttmaal for ulike kategorier av deltakere, og handlingsrommet er dermed begrenset. Noen veiledere oppfatter dette som et problem, og velger derfor å formulere seg så åpent som mulig i karriereveiledningsnotatet. Dette er forståelig, gitt deres ønske om å ikke låse fast flyktningene i en plan de ikke har rukket å ta ordentlig stilling til. Ulempen er at slike karriere-

veiledningsnotater er til liten praktisk nytte for kommunene i arbeidet med å utforme et program.

For en del veiledere kan det altså oppstå målkonflikter i forbindelse med den obligatoriske veiledningen for nyankomne. Slike kan være krevende å håndtere, både for den enkelte veileder som kan havne i krysspress mellom hvordan vedkommende ønsker å utføre jobben sin og hva rammene tillater, og for organisasjonen som skal håndtere de samme målkonfliktene på et mer overordnet nivå. På den andre siden finner vi også eksempler på karrieresenter og karriereveiledere som ikke beskriver slike målkonflikter. De oppfatter gjerne karriereveiledningen for flyktinger først og fremst som *starten på en prosess*. Utbyttet av veiledningen handler da først og fremst om at de skal gi informasjon som kan være nyttig i veisøkers videre løp, og at veisøker skal vite hvor de kan henvende seg.

Uavhengig av hvilket syn man har på hva karriereveiledning kan og bør være innenfor rammen av introduksjonsprogrammet, så ligger det et mulighetsrom i at det introduseres en ny aktør. Relasjonen mellom deltaker og kommune er *maktasymmetrisk*, og en nyankommen flyktning vil i stor grad være avhengig av den informasjonen han eller hun får fra kommunen. Karriereveilederen kan, dersom forholdene ligger til rette for det, utjevne maktbalansen noe ved å sørge for at det stilles noen andre spørsmål til deltakerne og presenteres noen andre muligheter både med tanke på kortsiktige og langsiktige integreringsmål. Gitt at forholdene ligger til rette for det, kan karrieresentrene også bidra med nye perspektiver både til deltakerne og til kommunene i planleggingen av introduksjonsløpene. Dette er et perspektiv som flere av våre informanter, både ved karrieresentrene og i kommunen, løftet fram.

## 8.5 Veien videre

En studie av aktørenes kvalitative erfaringer med et nytt tiltak i en tidlig fase, vil ikke gi noe fullgodt svar verken på om tiltaket er godt implementert, eller om det har de intenderte effekter. En av årsakene til det, er at det tar tid før ny politikk forankres og iverksettes. De foreløpige erfaringene fra et utvalg sentralt plasserte informanter, kan like fullt gi en god indikasjon på hvilke utfordringer aktørene har møtt i arbeidet med å iverksette politikken. Og det kan gi noen eksempler på hvilke strategier de har valgt for å forsøke å løse utfordringene. Erfaringene så langt fra kommunene og fra karrieresentrene, kan sammenfattes i tre anbefalinger for det videre arbeidet med karriereveiledning. For det første, å avklare



formålet med karriereveiledning etter § 11, slik at alle aktører er innforstått med sine roller og oppgaver. God rolleforståelse, klar kommunikasjon og tydelig ansvarsfordeling er en forutsetning for å etablere gode samarbeidsrelasjoner. For det andre, å tilpasse tidspunktet for karriereveiledningen slik at det tas hensyn til at flyktningene har ulike behov og ulike forutsetninger for å delta aktivt i en karriereveiledning raskt etter bosetting. Og for det tredje, å legge til rette for at karriereveiledning kan gjennomføres som en prosess, heller enn som enkeltstående samtaler i oppstarten av introduksjonsprogrammet.

Når en ny aktør introduseres, vil det medføre noen investeringskostnader. Det skal etableres gode strukturer for kommunikasjon og samarbeid, og aktørene har behov for å bli kjent med hverandres kompetanse. Dette tar tid og krever at det avsettes ressurser. Det er likevel ikke samarbeidsutfordringer eller nye kompetansebehov som er mest påfallende når vi skal sammenfatte de foreløpige erfaringene med obligatorisk karriereveiledning. Det er heller aktørenes problemer med å tilrettelegge karriereveiledningen slik at den tar hensyn til deltakernes individuelle utgangspunkt og behov. Noen deltakere er tidlig klare for karriereveiledning. Andre har behov for flere samtaler eller lengre tid i program før samtalen med karriereveileder kan fungere etter intensjonen. Det er et tankekors at ambisjonen om individuell tilrettelegging av introduksjonsprogram som på flere områder er blitt tydeligere i integreringsloven enn den var i introduksjonsloven, ikke også gjelder gjennomføringen av karriereveiledningen. Likebehandling er et viktig prinsipp i velferdsstaten. Men lik behandling kan gi svært ulike utfall hvis det ikke tas hensyn til at mottakerne har ulike forutsetninger.

# Vedlegg 1: Oppsummering av artikler

---

Nedenfor oppsummerer vi hver enkelt av de 26 artiklene vi vurderte som relevante og av tilstrekkelig kvalitet. Oppsummeringene er tredelt: Vi beskriver først tema og målsetting for forskningen, deretter metode, og til sist oppsummerer vi de funnene som er mest relevante for denne kunnskapsoppsummeringen. Vi har delt inn publikasjonen i tre: norske rapporter, skandinaviske rapporter og fagfellevurderte artikler.

## Norske rapporter

### **Thomsen, M. & Hatlem, C. (2016). Karriereveiledning for nyankomne innvandrere. Oslo: Kompetanse Norge. Vox**

Denne rapporten handler om erfaringer fra fem prosjekter som utviklet modeller for karriereveiledning for deltakere i norskopplæringen/samfunnskunnskapsopplæringen. Å gjennomføre karriereveiledning i forbindelse med norsk-/samfunnskunnskapsopplæringen ble begrunnet med at karriereveiledning er en prosess der man utvikler karrierekompetanse gjennom å jobbe med verdier, læring av nye ferdigheter, interesser og arbeidsvaner. Formålet med tildelingen var å stimulere aktørene til å utvikle gode og fortrinnsvis varige karriereveiledningstilbud for nyankomne innvandrere samt legge til rette for kompetanseutveksling og samarbeid mellom aktørene.

Det ble gjennomført gruppeintervjuer med karriereveiledere, norsklærere, NAV-veiledere, programrådgivere m.fl. Intervjuene fulgte en løst strukturert intervjuguide. Det ble også gjennomført individuelle samtaler med 19 deltakere.

Rapporten argumenterer for at deltakerne i voksenopplæringen bør få karriereveiledning på et tidlig tidspunkt i opplæringsløpet, og at det bør gis et variert tilbud av karriereveiledningsaktiviteter. Karriereveiledningen bør tilpasses deltakerens norskferdigheter. Rapporten anbefaler at karrieresentrene bør tilby kompetansestøtte til voksenopplæringssenter og andre

aktører på integreringsfeltet, og at det tverrfaglige samarbeidet mellom aktørene på karriereveilednings- og integreringsfeltet bør forankres og nedfelles skriftlig. I Vestfold foregikk gruppeveiledningen i norskopplæringen. Rapporten konkluderer med at veiledning fungerte godt som en integrert del av opplæringen og at det skapte engasjement og motivasjon blant deltakerne. Forfatterne understreker at gruppeveiledningen må være godt planlagt, forberedt og tilpasset målgruppen. Karriere Aust-Agder la vekt på å utvikle innholdet og strukturen i individuelle karriereveiledningssamtaler for deltakere ved voksenopplæringssenteret i Arendal. Ved å få en samtale på tomannshånd, kunne deltakerne fortelle om sine ulike bakgrunner og livssituasjoner uten å bli begrenset av å skulle formidle dette til en større gruppe. Prosjektgruppen i Nord-Trøndelag valgte å utforme et undervisningsopplegg med elementer fra faget utdanningsvalg i grunnskoleopplæringen for voksne. De ville tilby deltakerne i grunnskoleopplæringen flere veiledningsaktiviteter over tid. Denne løsningen ble begrunnet med at karriereveiledning er en prosess der man utvikler karrierekompetanse gjennom å jobbe med verdier, læring av nye ferdigheter, interesser og arbeidsvaner.

### **Opinion (2017). Evaluering av karriereveiledning i mottak**

I 2017 evaluerte Opinion utprøving av karriereveiledning for flyktninger i en tidlig fase, før bosetting. Formålet med evalueringen var å gi svar på hva som er positivt og hva som er utfordringer ved karriereveiledningen på integreringsmottak versus ordinært mottak. Evalueringen peker på behov og muligheter for videreutvikling, herunder konkrete forslag og anbefalinger til hva som eventuelt kan/bør forbedres for å optimalisere ordningen og videre utrulling ytterligere.

Det er brukt er en kombinasjon av klassisk kvalitativ metode (dybdesamtaler/ gruppesamtaler) og etnografisk metode, som inkluderer observasjoner og dybdesamtaler gjennomført over lengre tid (4 måneder) og på lokasjon for karriereveiledningen. Feltarbeidet har foregått på tre utvalgte lokasjoner: Steinkjer, Larvik og Drammen. Opinion opplevde det som verdifullt å kunne snakke med informanter i ulike stadier i prosessen.

Forfatterne påpeker at utbyttet flyktingene har av karriereveiledningen henger sammen med bakgrunn (alder, utdanning o.l.). Der som veiledningen skjer i grupper, anbefaler Opinion at en form for inndeling i homogene grupper kan bidra til at veiledningen blir mer effektiv. Flyktingene beskriver også at de har problemer med å skille mellom

karriereveiledningen og andre tilbud som de mottar. Studien problematiserer at deltakerne fikk vite om karriereveiledning for første gang på SMS (på norsk og engelsk). Dette fører til at deltakerne møter opp til veiledningen uten å egentlig vite hva de går til. Opinion beskriver at god og tydelig informasjon i forkant av karriereveiledningen kan bidra til å forbedre og effektivisere den. Det kommer også fram av rapporten at de digitale løsningene ikke er på plass. Dette påvirker bruken av selvregistrert kompetanselegging, notatskjema for karriereveiledningssamtaler og individuell oppfølging, da mye verdifull informasjon forsvinner i prosessen.

**Kjærgård, R., Bøckman, K., Enerstvedt, T. R., Birkeland, M. B., Fredriksen, S., Gudbrandsen, S. & Flatland, Ø. (2019). Karriereveiledning for NAV-brukere. Hvordan kan NAV og karrieresentre samarbeide om karriereveiledning?**

Denne rapporten er en del av forskningsprosjektet «Karriereveiledning for NAV-brukere», som var et samarbeidsprosjekt mellom NAV Vest-Viken, Buskerud fylkeskommune ved Karriere Buskerud og Universitetet i Sørøst-Norge (USN). Ved Drammen Karriereveiledning var flyktninger målgruppen, Prosjektet skulle besvare følgende problemstilling: Hvordan kan samarbeid mellom NAV Drammen, Papirbredden karrieresentre og Introduksjonssenteret i Drammen styrke flyktingers tilknytning til samfunn og arbeidsliv?

Refleksjonslogg, skriftliggjøring av forventninger og observasjon er tatt i bruk som metode. Det ble også gjort lydopptak av den første og siste individuelle samveiledningen av deltakerne i karriereprogrammet (med godkjenning fra NSD). Prosjektleder gjennomførte i tillegg fokusgruppeintervju med alle veilederne som hadde deltatt i prosjektet. Her ble det satt søkelys på hva veilederne trodde prosjektet hadde betydd for flyktingene de hadde samarbeidet om, hva de selv hadde lært og hvordan erfaringene kunne videreutvikles når prosjektperioden var over.

Prosjektet ble organisert slik at både karriereveileder, programrådgiver og NAV-veilederen var til stede under veiledningen. Denne typen veiledning refereres til som samveiledning. Til tross for at samveiledningen kan virke ressurskrevende, beskrev prosjektdeltakerne det som en styrke å få direkte innblikk i hverandres arbeidsmåter og hvilke muligheter hver enkelt institusjon rådte over og hadde kjennskap til. Deltakerne i prosjektet anså det også som en styrke at de ulike aktørene utarbeidet mål og avtaler sammen, og på den måten kunne garantere for at planene som ble laget var

gjennomførbare. Kjærgård m.fl. beskriver dette som å «bygge bro» mellom karrieresenterets drømmer og NAVs begrensede regelverk. Veilederne trodde at samveiledningen førte til at deltakeren i mindre grad oppleve motstridende veiledningsfokus og anbefalinger fra Introduksjonscenteret i Drammen, Papirbredden karrieresenter og NAV Drammen.

**Lillevik, R., Weiss, N., Kavli, H., Haugnæss, G. & Stenstadvold, M. (2020). Kompetansekartlegging og karriereveiledning for nyankomne flyktninger**

I Fafos studie av kompetansekartlegging og karriereveiledning av nyankomne flyktninger undersøkes både innføringen av et nytt kartleggingsverktøy for å systematisere informasjonen om hvilken kompetanse flyktninger har med seg når de kommer til Norge, og utprøving av karriereveiledning for flyktninger i samarbeid mellom kommuner og karrieresenter.

Bidraget er basert på en kombinasjon av ulike kvalitative og kvantitative metoder. Den kvalitative delen av prosjektet er basert på casestudier av karrieresenter og kommuner som har deltatt i utprøvingen av karriereveiledning for flyktninger. Det er gjennomført observasjon av karriereveiledningen, kvalitative intervjuer med 13 ansatte ved karrieresentrene og kommunene og dokumentanalyse. Både karriereveiledere, programrådgivere og flyktninger som deltok i karriereveiledning som ble observert, ble fulgt opp i etterkant i form av individuelle intervjuer. I tillegg er det gjennomført en nettsurvey blant lederne av introduksjonsprogrammet.

Rapporten viser at kartleggingsarbeidet som gjøres i forkant av bosetting er relevant, men likevel ikke tilstrekkelig for at kommunene kan planlegge sin integreringsinnsats. Forfatterne fant at tidlig oppstart av karriereveiledningen kan ha positive effekter for deltakerens videre arbeid med målrettet kompetanseutvikling. Karriereveilederne som ble intervjuet påpekte likevel at karriereveiledning for flyktninger må gjøres i flere omganger for at deltakerne skal utvikle de nødvendige karrierferdighetene. Videre framhever forfatterne at deltakerne i karriereveiledningen vil ha svært ulike forutsetninger for å kunne tenke langt fram i tid. Den ene programrådgiveren beskriver: «Det er nesten overgrep å sende dem til karriereveiledning nå». Relasjon mellom veileder og deltaker bygges opp gradvis, sammen med deltakerens evne til refleksjon og økende kunnskap om det norske systemet. Programrådgivere og karriereveiledere som ble intervjuet peker på at framtidsønsker og mål utvikles underveis. I rapporten vises det

også til at informantene mener deltakere kan ha nytte av tidlig oppstart av karriereveiledningen, gitt at denne forstås som starten på en prosess med flere samtaler og veiledninger. I rapporten drøftes også ulike samarbeidsmodeller mellom kommunen og karrieresentrene.

**Søholt, S., Liodden, T., Leirvik, M. S., Vilhjalmsdottir, S. & Staver, A. B. (2020). Åtte kommuner – åtte tiltak for integrering. Delrapport 1. OsloMet**

Denne rapporten er en beskrivelse og prosessevaluering av åtte prosjekter som inngår i oppdraget «Evaluering av kommunale integreringstiltak» som OsloMet gjennomfører for IMDi. Et av disse prosjektene «*Stranna bydel*»: *Forkurs utdanningsvalg* har karriereveiledning eksplisitt som hovedformål. Prosjektet er et forsøk på å gjøre noe med de utfordringene flyktninger og innvandrere kan møte på å gjøre noe med de utfordringene flyktninger og innvandrere kan møte på i sin karrierereise, blant annet ved å gi tilstrekkelig informasjon og veiledning når det gjelder utdanning og arbeid. Prosjektet setter søkelys på hvilke faktorer som bidrar til at deltakere får forutsetninger for å ta gode valg når det gjelder utdanning og arbeid, og å forberede dem på et videregående skoleløp.

Metoden varierer i de åtte prosjektene som er gjennomført. I prosjektet som omhandlet karriereveiledning for flyktninger, ble fire deltakere og prosjektansatte intervjuet. I tillegg ble det gjennomført observasjon i et par av undervisningstimene, blant annet i en gruppediskusjon om fordeler og ulemper ved yrkesfag versus studiespesialiserende.

Funn fra prosjektene tyder på at karriereveiledning som fagområde bringer nye perspektiver inn i integreringsfeltet, blant annet ved at deltakeres ønsker og ambisjoner blir vektlagt mer enn tidligere. Forfatterne finner at karriereveiledning dermed kan fungere som en motvekt til «realitetsorienteringen» av deltakere i introduksjonsprogrammet, som i noen tilfeller har ført til at programrådgivere har hatt for lave ambisjoner på vegne av deltakerne og penset dem inn i lavinntektsyrker. Deltakere og prosjektansatte ga likevel uttrykk for at det eksisterer et stort behov for kunnskap som omhandler arbeids- og utdanningsmuligheter blant deltakere i introduksjonsprogrammet. Prosjektet som er evaluert her, ble framstilt som en slags hybrid mellom et kurs om utdanningsvalg og et forkurs som hjelper deltakere til å komme inn på VGO, og forbereder dem faglig. Navnet «utdanningsvalg» kan derfor problematiseres, da det er usikkert hva som tillegges mest vekt. En prosjektansatt beskriver prøven deltakerne må bestå for å komme inn på videregående som litt uheldig, ved at den tar

oppmerksomhet fra andre viktige elementer ved opplæringen i utdanningsvalg. Forfatterne peker likevel på at deltakerne opplever å få motivasjon til å arbeide for å oppnå egne drømmer.

**Søholt, S., Liodden, T., Aasen, B., Vilhjálmsdóttir, S. & Staver, A. B. (2020). Kunnskaps-oppsummeringer – om fem strategier for å styrke flyktingenes overgang til arbeid og kvalifisering. Evaluering av kommunale integreringstiltak. Delrapport 2. OsloMet**

Denne rapporten omfatter fem korte kunnskapsoppsummeringer knyttet til strategier for å styrke integrering av flyktninger. Temaene er: delkompetanse som del av fagopplæring, sosialt entreprenørskap og integrering, karriereveiledning for flyktninger, 'Supported employment' for flyktninger og metodikk i norskopplæringen for deltakere med lite eller ingen skolebakgrunn. Dette er delrapport 2 i prosjektet «Evaluering av kommunale integreringstiltak». Det er kapitlet om karriereveiledning for nyankomne flyktninger vi henviser til her.

For å finne relevant litteratur om karriereveiledning for nyankomne flyktninger ble søket avgrenset til de siste ti årene, og følgende søkeord ble tatt i bruk: «karriereveiledning» i kombinasjon med innvandrere og flyktninger, «karrärvägledning» i kombinasjon med «invandrare» og «flyktingar,» og «karrierevejledning» i kombinasjon med «flygtninge» og «indvandrere». I tillegg ble det søkt på de engelske søkeordene «career» + «counseling» + «refugees». Søket på engelsk ga et stort antall treff, men bare et mindre antall av disse var relevante.

Kunnskapsoppsummeringen viser at eksisterende litteratur om karriereveiledning i Norge er noe begrenset, og stammer for det meste fra oppdragsforskningsrapporter som evaluerer ulike prosjektbaserte forsøk. Forfatterne har likevel identifisert noen temaer. Ett av disse er tanken om *realitetsorientering*. Dette framstår som en motvekt til den internasjonale litteraturen, hvor det vektlegges å oppmuntre flyktingers ambisjoner og styrke manglende selvtillit. NAV sitt fokus – i alle fall inntil nylig – har vært at innvandrere skal raskest mulig ut i arbeid, og at videre kvalifisering ofte er kostbart og ligger på utsiden av NAVs hovedmandat. Selv om mye av litteraturen bærer preg av at forskerne som gjennomfører prosjekter har tro på at karriereveiledning er viktig for nyankomne flyktninger, kommer det fram av rapporten at det likevel finnes lite konkret kunnskap om *hvordan* den virker, og *hva slags effekter* karriereveiledning faktisk har. Forfatterne finner også at selv om håp og tro på egen kompetanse, sammen med

motivasjon, vil være en styrke for flyktingene for å komme inn på arbeidsmarkedet, er mange av barrierene som flyktingene møter ikke av individuell, men av strukturell art.

**Hernes, V., Staver, A. B. & Tronstad, K. R. (2021). Evaluering av integreringspakke I og midlertidig lov.**

I denne rapporten evalueres integreringspakke I og kommunens og fylkeskommunens tilbud etter ny midlertidig lov under covid-19-pandemien.

Rapporten bygger på en kombinasjon av kvalitative og kvantitative data. I kapittel 5 som handler om karriereveiledning, spør forfatterne blant annet om i hvilken grad kommunene har benyttet tiltakene i midlertidig lovs kapittel 1, herunder utvidet programtid, forsterket program og karriereveiledning for introduksjonsprogramdeltakere, rett til utvidet norskopplæring, samt relevante aktørers vurdering av disse tiltakene.

Det kommer fram i rapporten at det generelt var få henvendelser fra kommunene, og at det var kommuner med høyt smittetrykk som i størst grad vurderte bruk av tiltak i midlertidig lovs kapittel 1. Der hvor samarbeid allerede var på plass mellom karrieresenteret og kommunen, var også pågangen for karriereveiledning for nyankomne flyktinger større. Funnene viser også at karrieresentrene opplevde utfordringer med implementeringen av de nye tiltakene på grunn av manglende rutiner og kjennskap til feltet. Det å ta i bruk tolketjenester var en av utfordringene som var nye for flere fylkeskommuner. I starten var det dessuten uklart hvem som var ansvarlig for å betale for dette. Rapporten viser også at karriereveiledningen i stor grad ble gjennomført fysisk.

**Hernes, V., Danielsen, Å. Ø. & Staver, A. B. (2022). Evaluering av integreringspakke II og III. Oslo Met**

I dette prosjektet evalueres midlertidig lov om tilpasninger i introduksjonsloven. En del av de tilpasningene loven la til rette for, var en serie «integreringspakker» der kommuner og fylkeskommuner fikk tilskudd for å finansiere ulike tiltak, deriblant utvidet introduksjonsprogram. Karriereveiledning for deltakere i introduksjonsprogram inngikk som en del av integreringspakken.

Rapporten er basert på casestudier i sju kommuner/bydeler og fire



fylkeskommuner, samt intervju med statsforvalter, ansvarlige i fylkeskommunen, utvalgte karrieresenter og ansvarlige kommunale aktører (Flyktingkontor, NAV-kontor og/eller Voksenopplæring). Casestudiene og intervjuene skulle gi mer informasjon om hvordan de aktuelle aktørene har jobbet med introduksjonsprogrammet, spesielt våren og høsten 2021, og hvordan tiltakene i integreringspakke II og III, samt ny midlertidig lov, har hjulpet dem i arbeidet. Å sikre geografisk spredning og variasjon i størrelse i utvalget av aktuelle kommuner og fylkeskommuner ble også vektlagt.

Karriereveiledning for flyktninger og innvandrere tematiseres på flere måter, og forfatterne identifiserer tre utfordringer basert på de intervjuene som er gjennomført. Den første utfordringen handler om å sikre at deltakeren treffer en veileder med rett kompetanse. Flere fylker løste dette med å etablere integreringsteam ved karrieresenteret, eller sende ansatte på statlige kompetansehevingstiltak. I tillegg krever det at bookingsystemer er på plass – slik at deltaker møter riktig veileder. Den andre utfordringen handler om forventningsavklaring. Forfatterne beskriver at kommunene kommer med ulike forventninger om hva de skal få igjen fra veiledningen. Flere av informantene savner også nasjonale retningslinjer for hva notatet skal inneholde og hvordan informasjonen skal deles. Til slutt problematiseres det at karriereveiledning er en prosess som burde skje over tid, men at det i praksis ikke legges opp til dette. Informantene stiller spørsmålstegn ved hensikten og utbyttet av veiledningstimen, i tillegg til at de er kritiske til at veiledningen skal skje så raskt, selv om noen også mener det er positivt. Informantene forstår loven slik at de som gjennomfører karriereveiledning i tråd med ny lov eller midlertidig lov får tolk dekket. Deltakere i introduksjonsprogrammet som eventuelt ønsker eller trenger veiledning over tid og som har behov for tolk, må betale dette selv. Det framgår ikke av rapporten hvilke aktører som vektla hvilke utfordringer.

### **Hellang, Ø. & Espegren, A. (2022). Samarbeidsmodellen KMV – Kvalifisering av Minoritetsspråklige Voksne**

Dette er et aksjonsforskningsprosjekt, der hensikten var å bidra til å identifisere og løse opp i samarbeids- og koordineringsutfordringer mellom de etatene som var involvert i arbeidet med kvalifisering av minoritetsspråklige voksne (KMV) i Lindesnesregionen. Prosjektet etablerte et kvalifiseringsnettverk som skulle utgjøre en plattform for samarbeid. Målet var at dette skulle skape mer helhetlige og individuelt tilpassede kvalifiseringsløp i Lindesnesregionen, og at de involverte aktørene kunne utnytte de

tilgjengelige ressursene mer effektivt.

Aksjonsforskning betyr at forskerne selv deltar aktivt i prosjektet, og at formålet er å ha en direkte og umiddelbar påvirkning av forskningsområdet. Datagrunnlaget er blant annet feltnotater fra deltakende observasjon og referater fra arbeidsmøter. Tidlig i prosjektet ble det gjennomført semistrukturerte, individuelle intervjuer, med spesielt fokus på minoritetspråklige kvinner. Det er også gjort gruppeintervjuer ved hjelp av kvalifiseringskoordinator i KMV-prosjektet. Arbeidet i kvalifiseringsnettverket med styringsgruppemøter, arbeidsgruppemøter, fagdager og løsningsgrupper er dokumentert gjennom evalueringer og feltnotater.

Forfatterne konkluderer med at samarbeidet mellom NAV, de kommunalt ansatte og karrieresenteret har skapt gjensidig kunnskap, kompetanseutvikling og individuelt tilpassede kvalifiseringsløp i Lindesnesregionen. De mener prosjektet sikret at relevante kvalifiseringsaktører og deltakeren selv jobbet sammen for å nå målet i deltakerens integreringsplan og lage et sømløst og effektivt kvalifiseringsløp. De argumenterer for at dette også ga de ulike aktørene en arena for å diskutere muligheter og utfordringer, og at dette bidro til en større forståelse for hverandres regelverk og institusjonelle logikk – og til samhandling gjennom nye felles løsninger.

## Svenske og danske rapporter

### **Hertzberg, F. (2017). Review of literature, media and resources on the development of career guidance counselling for refugees. Country report Sweden**

Hertzbergs rapport er en kunnskapsoppsummering av svenske forskningspublikasjoner og andre typer publikasjoner som beskriver og/eller analyserer karriereveiledning for flyktninger. Rapporten framhever kunnskap om migrasjon og de emosjonelle og eksistensielle utfordringene knyttet til det å være ny i et land, inkludert traumer. Målet er å oppsummere kunnskap fra svenske forskningspublikasjoner og andre typer publikasjoner som beskriver og/eller analyserer utvikling og gjennomføring av karriereveiledning for flyktninger.

For å finne relevant informasjon gjennomførte forfatteren et mindre antall søk gjort på Google Scholar med kombinasjonene «refugee» + «career» + «counselling» + «Sweden», «refugee» + «education» + «Sweden», «refugee» + «Sweden». Hertzberg beskriver at resultatet av søkene var

omfattende, men at kun et begrenset antall innlegg var relevante for formålet.

Av litteraturen som er gjennomgått i rapporten kommer det fram at mange veiledere opplever sin kompetanse i å veilede nyankomne flyktninger som utilstrekkelig. De føler seg usikre i møte med innvandrere og etterlyser nyttige metoder og verktøy for å kunne gjennomføre god karriereveiledning. Det kommer også fram at veiledere ikke vet eller forstår hva det vil si å være flyktning, og denne mangelen på kunnskap påvirker deres evne til å yte god karriereveiledning. Enkelte studier argumenterer for at det viktigste for god karriereveiledning er å anerkjenne flyktningenes erfaringer fra flukt som traumer, sårbarhet og stress. Andre forskere peker på at det å fokusere på flyktningens kompetanse og ferdigheter vil bidra til å framheve flyktningens selvhjelpenhet og handlefrihet. Forfatteren argumenterer for at karriereveileder derfor bør evne å gjenkjenne både styrke, sårbarhet, produktiv handlekraft og mangel på denne hos flyktningen.

#### **Sundelin, Å. (2017). Coalition of qualitative questionnaires/interviews from experts**

Denne rapporten fra Sverige undersøker to problemstillinger. Den første omhandler de typiske bekymringene som flyktninger tar opp i karriereveiledningen. Den andre går ut på hvilken opplæring karriereveiledere og rådgivere etterlyser for å kunne gi flyktningene god karriereveiledning.

I undersøkelsen er det gjort intervju med fem personer med mye erfaring og kunnskap om karriereveiledning for flyktninger i Sverige. Utvalget bestod av tre aktive karriereveiledere innen utdanningsfeltet, og to lærere ved et karriereveilederprogram. Det er gjennomført både individuelle intervju og gruppeintervju.

I rapporten framstilles flyktningens erfaringer med migrasjon som en potensiell utfordring for karriereveiledningen. Flyktninger som har traumatiske erfaringer, som vold og konflikt, i sitt hjemland og/eller i migrasjonsprosessen, kan ha helseutfordringer som kan påvirke veiledningssituasjonen. Det kommer fram at generell usikkerhet rundt livssituasjonen kan føre til at flyktninger har lite overskudd til å tenke på framtiden og jobbmuligheter. I tillegg kan flyktningens manglende erfaring med arbeidsliv eller utdanning i en vestlig kontekst også være med på å problematisere veiledningsprosessen. Informantene i studien beskriver at karriereveilederne behøver teoretisk kunnskap om migrasjon som fenomen og asylprosessen, men at de også må utvikle en følelsesmessig forståelse av

migrasjon som erfaring. Forfatteren finner at det er viktig at karriereveilederne anerkjenner flyktningenes bekymringer, og ser deltakerne som individuelle personer med ulike utfordringer, problemer og kompetanse. Det påpekes likevel at veilederne må evne å opprettholde håp for fremtiden, og være tydelig på hva karriereveilederens rolle innebærer. Kunnskap om traumer vil være av betydning i en slik veiledningssituasjonen, men forfatteren understreker at det må avklares at karriereveiledere ikke skal fungere som terapeuter.

### **Sundelin, Å. (2017). Om kunsten att stödja nyanlända elevers lärande om karriärfrågor**

Formålet med studie -og yrkesveiledning i svensk skole er å gi elever forutsetninger for å håndtere framtidvalg med tanke på utdanning og arbeidsliv. Veilederens mål beskrives ofte som å bidra til individers karrierelæring og utvikle individers karrierekompetane. Intervjustudier viser at veiledere opplever at nyankomne elever har store kunnskapshull angående det svenske samfunnets utdanningssystem, arbeidsmarked og arbeidsliv, og at det er en spesiell utfordring å støtte nyankomne elevers læring om disse temaene. Forfatteren stiller spørsmål ved hva veiledere gjør for å støtte nyankomne elevers læring om karrierespørsmål, og peker på potensielle utfordringer og muligheter.

Rapporten bygger på en kombinasjon av litteraturgjennomgang og eksisterende materiale fra tidligere kvalitative intervjuer og observasjoner.

Forfatteren argumenterer for at veiledere har begrenset språk for læringsprosesser. Å oppfatte når elevers handlinger gir uttrykk for læring kan være til hjelp for å identifisere tegn på og å støtte elevers læring. I rapporten defineres læring som at elevene aktivt strever etter å forstå noe, sammenlikne erfaringer eller resonnere om ulike alternativ. Forfatteren påpeker at samtalemetoder ofte er rettet mot at veilederen skal vise sin forståelse av hva den veisøkende har fortalt. Hun argumenterer for at det også er viktig at nyankomne får vise sin forståelse for læreren, da dette gir eleven mulighet til å bearbeide sin forståelse av innholdet i samtalen, samtidig som veilederen får mulighet til å oppklare. I møter med nyankomne elever virker det ekstra viktig at informasjon gis i dialog. Forfatteren skriver at det å aktivt løfte fram elevenes tidligere erfaringer og kunnskap også virker fordelaktig for elevenes læring. Dette kan dessuten motvirke risiko for at elevenes migrasjonsbakgrunn usynliggjøres. Forfatteren påpeker at veiledere kan få vanskeligheter med å støtte læring om karrierespørsmål

som ligger utenfor elevenes mulighetshorisont. Nyankomne har en lang vei å gå i skolesystemet og risikerer derfor å gå glipp av verdifull kunnskap dersom muligheten til å lære om karrierespørsmål overlates til veilednings-samtaler alene. Hun skriver derfor at skolens studie- og yrkesveiledende virksomheter bør utvikle og tilby undervisning for å støtte personers læring om karrierespørsmål.

### **Stendal, A. W. & Iversen, L. M. (2019). Beskæftigelse og traumatiserte flyktninger**

Rapporten formidler resultatene av en undersøkelse av virkningsfulle arbeidstiltak for flyktninger og familiegjenforente til flyktninger, som er psykisk sårbare, har symptomer på traumer eller er traumatiserte.

Rapporten ble gjennomført ved bruk av litteraturstudie og avdekning av eksisterende praksis for målgruppen i Danmark, Finland, Norge og Sverige, 2012–2018. Det ble også gjennomført intervjuer med medarbeidere og ledere som jobber med lovende praksiser.

Det kommer fram av rapporten at det er begrenset kunnskapsgrunnlag om virkningsfulle arbeidstiltak for målgruppen. Forfatterne identifiserer likevel flere lovende praksiser som har høy sannsynlighet for å ha positiv virkning for målgruppen. Disse er ikke gjensidig utelukkende, og klassifiseres som (1) «arbeide først»-tiltak basert på metodene Supported Employment og Individual Placement and Support. (2) Grundige avdekkingstiltak orientert mot å avdekke ressurser, utfordringer og motivasjon hos deltakerne som grunnlag for individuelt tilrettelagt forløp med arbeids- og helseorientert støtte. (3) Helhetsorientert og tverrfaglig innsats, dvs. å støtte deltakerne både med arbeidsmarkedsrettede, helsefaglige og sosiale aktiviteter parallelt. (4) Tiltak basert på empowerment-tilnærming. Forfatterne argumenterer for at metoder som f.eks. coachede samtaler styrker deltakere i å selv definere egne mål og behov. Veiledning nevnes i forbindelse med Individual Placement and Support, der deltakerne mottar veiledning i sosial- og arbeidsloven, og i beskrivelsen av et eksempel på samarbeid mellom Bærum kommune og NAV, «Arbeid fra dag én». Karriereveiledning nevnes som en viktig forutsetning for eller forberedelse til ytterligere ett norsk og ett svensk eksempel på velfungerende tiltak.

**Hansen, J. S. (2021). Kritisk refleksjon og etisk ansvarlighet i karriereveiledning. I En guide til karriereveiledningens ukendte farvande: Et kritisk refleksjonsperspektiv (s. 87–90)**

Dette er en praktisk håndbok for personer som tilbyr karriereveiledning i grunnskoler, ungdomsutdanninger og andre institusjoner. Rapporten er skrevet av 18 forfattere fra fem land. Metoden er basert på kritisk refleksjon rundt eksisterende faglitteratur og egne erfaringer.

Forfatterne beskriver metoder for konstruktivistisk veiledning av unge med begrensede språkkunnskaper, blant annet Peavys kartlegging, arbeid med bilder fra den unges mobiltelefon og illustrasjonskort. Verdigram utviklet av Ishu Ishiyama blir også framhevet som et nyttig verktøy i veiledningssamtaler med flyktninger og innvandrere. Verdigrammet kan brukes for å kartlegge hva som kan bidra til meningsfullhet, på fire områder: Relasjoner, aktiviteter, ting og steder. Dette er ifølge forfatterne nyttig for å utforske den unges verden av meningsfullhet, følelser og verdier, og forstå virkningene av viktige livsbegivenheter og overganger. Ett kapittel er basert på intervjuer med tre veiledere som jobber ved flyktingesenter i Hellas. De har følgende råd til kolleger som arbeider med flyktninger: Vis empati og aksept for å bygge opp et forhold basert på gjensidig tillit, ikke ta aggressivitet eller fiendtlighet personlig, finn måter å motivere ungdommene daglig på, vis pålitelighet og troverdighet, og tilby en skulder å gråte på.

**Axelsson, M. & Håkansson, P. (2022). Studie- og yrkesvåledning i kombinations-utbildning: Avrapportering av ett forskningsoppdrag**

Denne rapporten handler om hvordan en kan forkorte veien til arbeid for nyankomne flyktninger i Sverige ved bruk av veiledning. Formålet er å beskrive hvordan regioner, kommuner, rektorer og voksenopplåring organiserer og bedriver studie- og yrkesveiledningen innenfor kombinasjonsutdanninger. En kombinasjonsutdanning viser til statsstøttet yrkesrettet voksenopplåring kombinert med utdanning i svensk som andrespråk på grunnleggende nivå.

Det er gjennomfårt semistrukturerte intervjuer over Zoom. 29 informanter som jobber med karriereveiledning ble intervjuet i 22 ulike kommuner i regionene Gåvleborg, Skåne, Uppsala, Våsterbotten, og Våstra Gåtaland, i tillegg til to referanseregioner – Kalmar og Våstmanland.

Forfatterne presenterer følgende hovedfunn og anbefalinger:

- Studie -og yrkesveiledning forekommer i liten grad ved opptak til

kombinasjonsutdanninger. Forfatterne anbefaler obligatorisk individuell veiledningssamtale før oppstart.

- Det er sjelden behov for tolk i veiledningssamtaler, ettersom elever som skal begynne på slik utdanning har gode nok svenskkunnskaper fra før.
- Orienteringskurs brukes ofte og anses som viktig.
- Målgruppen er mer heterogen og krever derfor mer tid til veiledning enn andre elever i yrkesutdanning for voksne. Veiledningen bør utvikles og fordypes med mål om å gi målgruppen økt kunnskap om yrker og arbeidsmarked. Organisatoriske forutsetninger bør bedres, f.eks. velfungerende samhandling med lærere for å kunne jobbe integrert med den generelle veiledningen.
- Noe kartlegging av elevenes kunnskap blir gjennomført av karriereveiledere før oppstart ved kombinasjonsutdanninger, men med betydelig variasjon. Forfatterne anbefaler at kartlegging er del av obligatorisk veiledning før oppstart.
- Veilederne er lite involvert i validering. Forfatterne mener det her trengs bedre hjelp, støtte og muligens forbedrede verktøy.
- Samhandling mellom veiledere og lærere varierer. I løpet av utdanningen skjer noe samhandling med eksterne aktører. Etter utdanningen skjer ingen spesifikk samhandling.
- Elevgruppen er heterogen og uttrykker stort behov for informasjon som ikke bare handler om studie- og yrkesvalg. Informantene sier det er utfordrende å rekke å prate med alle elever, å møte behovene og gi den støtten som etterspørres. Forfatterne anbefaler at utdanningen bør inkludere aktiviteter som styrker elevers selvbevissthet og hvordan man som individ kan håndtere ulike karriereoverganger. Dette bør gjennomføres i samarbeid mellom veileder og lærere.
- Veiledere har behov for mer kunnskap om elevenes opphav og forståelse for de utdanningssystemene elevene kommer fra. I tillegg ønsker veilederne kompetanseutvikling i å veilede med enkelt språk og passende informasjonsmateriell.

## Fagfellevurderte artikler

### **Abkhezr, P. & McMahon, M. (2017). Narrative career counselling for people with refugee backgrounds. International Journal for the Advancement of Counselling**

Artikkelen diskuterer hvilket potensial narrativ karriereveiledning kan ha for en gruppe personer som har vært gjennom en migrasjonsprosess under vanskelige omstendigheter. På grunnlag av teori og eksisterende litteratur indentifiserer de kulturelle hensyn de mener at karriereveilederne bør ta når en jobber med mennesker med flyktningbakgrunn. Den narrative karriereveiledningen legger vekt på subjektivitet og mening, ved å fasilitere selvrefleksjon og selvforståelse som noe subjektivt. Dette innebærer en samarbeidsprosess hvor deltakeren i karriereveiledningen får støtte i å skape en åpen og personlig historie, som på en helhetlig måte redegjør for hans/hennes liv og karriere, noe som ifølge forfatterne videre bidrar til at deltakeren blir i stand til å ta meningsfulle og informerte valg om framtidig karriere. Forfatterne er basert i Australia.

Forfatterne argumenterer for at flyktinger kan ha behov for betydelig bistand etter bosetting. Å få seg arbeid er gjerne av høy prioritet i prosessen mot å begynne et nytt liv i et nytt hjemland, og er et mål som må oppnås i svært ukjente omgivelser. Forfatterne anbefaler at karriereveiledere bør legge til rette for at deltakere med flyktningbakgrunn kan fortelle sine historier, fra både før og etter bosetting. De skriver at dette kan skape et miljø der deltakerne kan bli mer bevisst på sin evne til å fortelle alternative og foretrukne historier, framfor de dominerende historiene de gjentatte ganger har måtte fortelle i løpet av sin flukt. På denne måten kan deltakerne få mulighet til å fortelle historier om håp, muligheter, selvtillit og optimisme. Artikkelen foreslår at narrative karriereveiledere bør gjøre en innsats for å få en dybdeforståelse av den unike kulturelle bakgrunnen til hver deltaker, og at flyktingene kan oppmuntres til å ta en rolle som kulturinformant. Å være konstant nysgjerrig på deltakerens kulturelle bakgrunn og kulturelle prioriteringer vil ifølge forfatterne hjelpe karriererådgivere med å generere ideer og problemstillinger som kan informere og forbedre deres praksisbidrag.

### **Abkhezr, P., McMahon, M., Glasheen, K. & Campbell, M. (2018). Finding voice through narrative storytelling: An exploration of the**



### **career development of young African females with refugee backgrounds**

Denne artikkelen utforsker hvordan kulturell og kontekstuell sensitiv utforskning av karrierehistorier kan øke forståelsen av karriereutviklingen til unge mennesker med flyktningbakgrunn. Datagrunnlaget er kvalitative intervjuer med tre unge afrikanske kvinner som har bodd og reist sammen siden barndommen. Forfatterne benyttet en utforskende metode som vektlegger «undersøkelser av narrativer» eller «historier» til deltakerne. De argumenterer for at denne sosialkonstruktivistiske tilnærmingen gir forskeren en mulighet til å utforske de ulike måtene deltakerne konstruerer mening på, ut fra sine sosiale kontekster og erfaringer. Studiet er gjennomført i Australia.

Forfatterne skriver at flyktningenes fortellinger om sin karriereutvikling viste viktigheten av sosialisering, sosiale strukturer, dominerende fortellinger, relasjoner og kulturelle og kontekstuelle faktorer. Dette gjaldt både før, under og etter migrasjonsprosessen. De framhever viktigheten av at karriereteori og praksis tar hensyn til kontekst, kultur og relasjoner for å forstå karriereutviklingen til unge mennesker med flyktningbakgrunn. Videre peker analysen på at den langvarige migrasjonsreisen kan svekke ungdom med flyktningbakgrunn sin følelse av handlefrihet eller stilne stemmen deres. Forfatterne mener at det å utforske karriereutviklingen til ungdom med flyktningbakgrunn ved å gi stemme til glemte og svekkede historier om håp, ferdigheter og erfaring, resulterte i en stemmegivende prosess som forbedret ungdommenes følelse av handlefrihet.

### **Fredriksen, H. (2020). Career guidance for refugees in a Nordic context**

Dette kapitlet diskuterer kollektiv tilnærming til karriereveiledning for flyktninger og innvandrere som kommer til de nordiske landene. Forfatteren var selv ansvarlig for å koordinere og utvikle karriereveiledning for flyktninger som ankom et mottakssenter i Oslo. Senteret ble nyopprettet i 2015 for å håndtere økningen i asylsøkere som ankom det året. Analysen er basert på hennes erfaringer ved dette mottakssenteret.

Forfatteren argumenterer for at når en arbeider med flyktninger og innvandrere, bør karriereveiledning ses på som et fleksibelt konsept som åpner for utforskning av fleksible leveringsmåter. Hun mener at interkulturell kompetanse er en nødvendighet for at karriereveilederen skal kunne levere karriereveiledning av høy kvalitet. Videre argumenterer hun for at

karriereveilederen bør legge vekt på å utfordre systemet han eller hun arbeider innenfor, for å kunne legge til rette for økt bevissthet rundt sosial ulikhet og sosial rettferdighet. Hun foreslår også at veilederne bør ha forståelse for at den kollektivistisk-patriarkalske livsoppfatningen er dypt forankret i tankesettet til mange, og at det å prøve å endre dette kanskje ikke er mulig eller etisk forsvarlig. I stedet foreslår hun at et respektfullt og upartisk grunnlag i karriereveiledning sammen med genuin interesse, å kunne lytte ordentlig og gi råd der og da, er nødvendig for å bygge opp et tillitsfullt forhold og gjøre en god jobb som karriereveileder for nykommere. Forfatteren foreslår videre at bildebasert gruppeveiledning kan være særlig relevant for flyktninger med begrenset utdanningsbakgrunn, og mener at vanlige karriereveiledningsøkter for par ser ut til å fungere veldig bra. Det framheves også at en hele tiden må være klar over den politiske konteksten som omgir oss for å unngå å reprodusere negative kulturelle og sosiale mønstre gjennom karriereveiledning.

**Kiteki, B. (2021). African Refugee Youth's Experiences and Impact on Career Development: An Adaptation of a Culturally Responsive Career Exploration Group**

Denne artikkelen setter søkelys på hvordan flyktningers erfaringer med migrasjon påvirker deres karriereutvikling og hvilken rolle «kulturmeglere» fra flyktningsmiljøet kan ha som medveiledere i karriereutviklingssamtalene. Forfatteren foreslår en modell for skolebaserte grupper for karriereutforskning, i samarbeid med representanter for flyktningsmiljøer, skolesystemet og storsamfunnet. Forfatteren tar utgangspunkt i en modell tidligere brukt i gruppeveiledning for kinesisk innvandrerungdom i USA, og tilpasser den til afrikanske ungdommers situasjon og behov, på grunnlag av eksisterende teori og empirisk kunnskap.

Modellen forfatteren foreslår, er et 8-ukers opplegg med ukentlige gruppesamtaler for flyktningsungdom som nærmer seg slutten av videregående utdanning og skal gå over til høyere utdanning eller jobb. Veiledningen skal arrangeres som et samarbeid mellom skoleleder og kulturmegler.

Forfatteren argumenterer for at et skolebasert miljø hvor en utforsker karrieremuligheter i grupper kan gi ungdommene en trygg og samarbeidende måte å diskutere utfordringer som diskriminering, kjønns- og rasemessige skjevheter, rasisme, språkbarrierer, problemer med skolens læreplan, følelse av frakopling, familierelaterte utfordringer. I disse

gruppene kan ungdommene dele fortellinger om sine erfaringer, samtidig som de lærer den nødvendige sosiale og kulturelle kapitalen som trengs for å lykkes med å navigere i nye skole-, høyskole- og arbeidsmiljøer. Kjernen i karriereutforskningsgruppen er ideen om at den sosialkulturelle konteksten er et integrert aspekt i flyktningungdommens karriereplanlegging, beslutningstaking og valg. Prosessen beskrives som en kontekstuell virksomhet som tar hensyn til individets kulturelle verdier, og som respekterer den kulturelle kapitalen som er innebygd i flyktningmiljøene. Forfatteren peker på at det å inkludere en «kulturmeidler» kan være viktig, fordi de kan legge til rette for diskusjoner rundt kulturelle verdier og trossystemer som kan være ukjente for medlemmene i vertslandet. Det pekes også på at kulturmeidlerne kan være bevisst på heterogeniteten i den afrikanske ungdomsgruppens sammensetning, og ivareta nyansene som kan oppstå blant de forskjellige gruppene.

**Linde, J., Lindgren, J. & Sundelin, Å. (2021). High-Stakes counselling: when career counselling may lead to continuing residence or deportation of asylum-seeking youths**

Forfatterne analyserer hva som skjer med karriererådgivning når den blir en del av asylprosessen. Her vektlegges spesielt effektene av å flette asylprosessene sammen med studentenes yrkesvalg og prestasjoner. Formålet er å få innsikt i hvilke konsekvenser lov om oppholdstillatelse har for elever i videregående skole som deltar i karriereveiledningspraksis i Sverige.

Det er gjennomført semistrukturerte intervjuer med seks rådgivere som var veiledere for studenter registrert på språkinntroduksjonsprogrammet (LIP) og underlagt bestemmelser i lov om oppholdstillatelse (ARP). Det brukes også relevante data hentet fra semistrukturerte intervjuer med seks lærere, seks rektorer og seks kommunepolitikere. Intervjuene er en del av et større pågående forskningsprosjekt med tittelen «Moving on: Youths attempting an introduction program and their career support in different local contexts», hvor materialet er samlet gjennom en spørreundersøkelse, intervjuer og observasjoner.

Undersøkelsen viser at rådgivernes rammer for gjennomføringen av rådgivningen er delvis avhengig av kommunetype. Rådgiverne sitt arbeid er avgjørende for å hjelpe de asylsøkende studentene til å forstå og navigere i utdannings- og arbeidsmarkedet. Forfatterne argumenterer fra et sosiologisk perspektiv for at en kan se at veiledernes råd påvirker elevenes valg – som igjen fører til bevegelser i samfunnsstrukturen. De mener ARP-

lovgivningen gjør at rådgivningens funksjon ikke lenger kun reflekterer arbeidsmarkedets behov, men tvinger unge flyktninger inn i arbeiderklassens yrker, og lar staten «håndplukke» hvilke individer som får statsborgerskap. De argumenterer videre for at rådgivningen brukes til å formidle et politisk budskap: Oppnå gode nok resultater i studer/arbeid eller bli deportert. Risiko for urettferdighet som følge av variasjoner i geografisk relaterte forhold framheves også. De konkluderer med at språk- og statsborgerskapstester sammen med lover som ARP lar land velge ut innvandrere gjennom utdanning. Dette er i konflikt med rådgivningsidealer, og også med demokratiske verdier om mulighetene til å ta valg for fremtiden, og skaper dermed etiske dilemmaer for rådgivere.

**Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E. & Masdonati, J. (2021). Labour market integration of young refugees and asylum seekers: a look at perceived barriers and resources**

Ved bruk av karriererådgivning og «livsreise»-metaforer utforsker dette prosjektet hvilke muligheter og utfordringer unge voksne som nylig har migrert til Sveits fra konfliktområder, opplever i deres søken etter arbeid. Målet med studien var (1) å utforske barrierene og ressursene som de nyankomne flyktningene og asylsøkerne opplever, basert på narrativ karriereveiledning, og (2) å forstå hvordan karriererådgivningen kan påvirke deres oppfatning av situasjonen. Til tross for at studien er gjennomført i Sveits, peker de på noen av de samme mulighetene og utfordringene ved karriereveiledning for flyktninger som en finner i den nordiske litteraturen. Her legges det spesiell vekt på at flyktninger skal selv velge hvilke historier og temaer som skal inngå i karriereveiledningen.

Det ble gjennomført intervju med 14 flyktninger og asylsøkere (i alderen 19–25 år) som var påmeldt det statlige integreringsprogrammet, og som alle hadde stor sannsynlighet for å bli og bosette seg i Sveits. Det ble utviklet en semistrukturert intervjuprotokoll på fransk, basert på den narrative metaforen «livsreise». Informantene ga skriftlig samtykke til å delta, og intervjuene varte mellom 1,5 og 2 timer.

Av intervjuene kom det fram at respondentene opplevde tre typer barrierer: kulturelle, emosjonelle og materielle. Den vanligste kategorien av barrierer var språk. Mer enn halvparten av deltakerne fortalte at mangel på franskkompetanse hindret sosial og arbeidsmessig integrasjon. Samtidig rapporterte respondentene om tre typer ressurser som fremmet deres integrering: (1) Sosiale ressurser, som støtte fra familie og venner i

hjemlandet, støtte fra profesjonelle (ofte flyktningkoordinator eller lærere), familie og venner i Sveits, og andre personer i vertslandet, som f.eks. husvert eller naboer. (2) Personlige ressurser, inkludert personlige kvaliteter, karriereinteresser, aktiviteter, verdier og arbeidserfaring. (3) Institusjonelle ressurser, særlig goder som følger av å ha oppholdstillatelse. Forfatterne argumenterer for at narrativ veiledning åpner for ressursfokuserte intervensjonsperspektiver som kan hjelpe flyktnings integrasjon i arbeidsmarkedet. Utover slike individbaserte karriereintervensjoner er systemiske, kontekstsentrerte handlinger nødvendig for å redusere barrierene som ble identifisert i studien.

### **Kekki, M. (2022.) Student-Initiated Discussion Topics in Career Counselling of Adult Immigrants**

Målet med denne artikkelen er å bedre forstå de maktrelaterte og maktreflekterende tilnærmingene og praksisene i rådgivning. Studien utforsker hvordan karriereveiledere som jobber på et integreringsopplæringsprogram for voksne innvandrere i Finland bruker makt ved å påvirke innholdet i karriereveiledningssamtalene. Analysen tar utgangspunkt i teori om ikke-beslutninger av Bachrach og Baratz.

Data ble samlet inn i 2019 fra tre organisasjoner som driver integreringsopplæring for voksne innvandrere i Sør-Finland. Datagrunnlaget består av 18 videoopptak av veiledningssamtaler mellom rådgivere og deres studenter. Fire rådgivere fra disse organisasjonene var involvert i diskusjonene. Tre til sju veiledningssamtaler fra hver rådgiver ble inkludert i datagrunnlaget. Opptakene ble transkribert og analysert ved bruk av tematisk analyse (Braun og Clarke 2006), hvilket innebar å vurdere diskursive prosedyrer og elementer i veiledningsmøtene. Forfatteren har selv erfaring som integreringsrådgiver.

Forfatteren fant at fokuset i veiledningen først og fremst var hvilke utdannings- eller arbeidsvalg som vil passe best for studenten, i stedet for bekymringer eller interesser som studentene også opplever som relevante. Om deltakerne prøvde å ta opp temaer de ønsket å diskutere, mener forfatteren at rådgiverne så ut til å utføre unnvikende veiledning og det som kunne tolkes som ikke-beslutningstaking. Forfatteren mener veilederne var konsekvent i å unngå visse typer emner – spesielt problemstillinger knyttet til problemer eller emner av interesse som studentene prøvde å ta med til diskusjonen. Veilederne så ut til å reagere på flere av disse temaene ved å avlede diskusjonen til andre temaer som de selv valgte. Forfatteren tolker

det som at veilederne opplevde emnene som ble tatt opp av deltakerne som forstyrrelser i karrierediskusjonen. Veilederne var pålagt å følge forhåndsbestemte spørsmål i en bestemt rekkefølge. Forfatteren mener det strenge veiledningsmønsteret i diskusjonene mobiliserte skjevhet og reflekterer et maktspekt, og at hva innvandrene selv ønsket å diskutere ikke så ut til å få plass i diskusjonene, til tross for at dette strider mot eksisterende litteratur om vellykket integrering.

**Petersen, I., Mariager-Anderson, K., Patillon, T. & Bernaud, J. (2022). Existential career guidance for groups of young refugees and migrants: a Danish initiative**

I denne artikkelen tematiseres hvordan karriereveiledning i grupper kan hjelpe innvandrere og flyktninger å leve et meningsfullt liv i landet de gjenbosetter seg i. Dette blir blant annet undersøkt ved at forfatterne tar i bruk Bernauds (2018) fem-trinns intervensjonsmodell for eksistensiell karriereveiledning.

Metoden brukt i dette prosjektet er aksjonsforskning. Dataene ble innsamlet før, under og etter karriereveiledning som fant sted i en forstad til København over en seksmåneders periode, fra august 2018 til januar 2019. Deltakerne deltok i ti 2,5-timers møter, en gang i uken, i ti uker. Datagrunnlaget er totalt ni semistrukturerte gruppeintervjuer – tre med veiledere, og seks med deltakere. Det ble gjennomført både intervju og observasjon.

Intervjuene tyder på at det meste av den lovpålagte karriereveiledningen i Danmark skjer individuelt. Ifølge forfatterne tyder dette prosjektet på at femtrinnsmodellen fungerte godt som en konseptualisering av eksistensiell gruppekarriereveiledning, og at denne modellen kan støtte unge innvandrere og flyktninger sine refleksjoner om hvordan man kan leve et meningsfylt liv i et nytt land. Forfatterne mener modellen kan støtte deltakerne i å utvikle en (sterkere) følelse av tilhørighet og å bli forstått og respektert, samt støtte språklig progresjon. Modellen støtter ikke bare støtter refleksjon på vegne av deltakerne, men også veilederne, da det ser ut til å være en måte for erfarne veiledere å bli oppmerksomme på og reflektere over sine utilsiktede fordommer angående deltakerne, og dermed får en dypere aksept og forståelse av deltakerne. I tillegg benyttet veilederne «selvavsløring», der de redegjorde for egne tanker og refleksjoner. Ifølge forfatterne så dette ut til å støtte deltakerne i å føle seg

respektert, akseptert og anerkjent som mennesker.

**Sultana, R. G. (2022). The labour market integration of migrants and refugees: career guidance and the newly arrived**

Denne artikkelen problematiserer hvordan migranter og flyktninger ofte framstilles, og argumenterer for at hvordan karriereveiledning blir praktisert, henger sammen med hvilken forståelse veilederen har av situasjonen. Herunder problematiseres noen av de viktige elementene ved forholdet mellom veileder og deltaker i karriereveiledning. Metoden som benyttes, er litteraturgjennomgang, og datagrunnlaget er eksisterende litteratur om arbeidsmarkedsintegrering av nyankomne. Forfatteren foretar en kritisk analyse av litteraturen med utgangspunkt i Foucaults teori om «diskursiv økologi».

Forfatteren skriver at ordene vi bruker – den diskursive økologien – rundt migranter og flyktninger, predisponerer oss til å gjengi negative myter, stereotyper og oppfatninger om innvandrere og flyktninger – for eksempel at de er en belastning for økonomien, at de tømmer ressurser, at de tar jobber fra innfødte, at de utnytter sosiale velferdssystemer og at de er en vektor for sykdommer og for kriminalitet. Han argumenterer for at hvordan karriereveiledning blir praktisert – det vil si, forståelsen av oppgaven, følelsene, tilnærmingene og strategiene som brukes – henger sammen med hvilken forståelse veilederen har av situasjonen og hva som blir ansett som «problemet». Karriereveiledere kan bidra til å bryte ut fra dette ved å være oppmerksomme på innvirkningen migrasjon kan ha på psykososial tilpasning til en ny kultur. Dette kan omfatte forståelse av en rekke spørsmål, inkludert årsaker til migrasjon, politisk og økonomisk kontekst i hjemlandet, språkbarrierer, tap og sorg, endringer i identitet, håndtering av fremmedfrykt, diskriminering, stereotyper, familieforhold og konflikter mellom generasjoner, akkulturasjon, kultursjokk, skyldfølelse, psykiske og fysiske helseproblemer og så videre. Forfatteren argumenterer for at opplæringen til karriereveilederne burde legge spesiell vekt på å hjelpe veiledere i å bli bevisst på sine egne bevisste eller ubevisste stereotyper. Han viser til flere initiativer han mener tyder på at karriereveiledningen som fagfelt møter utfordringene ved å mobilisere passende teoretiske rammeverk, utvikle og forbedre utdanningen for karriereveiledere, og å dra nytte av lærdom fra de som jobber med karriereveiledning i praksis.

# Referanser

---

- Abkhezr, P. & McMahon, M. (2017). Narrative career counselling for people with refugee backgrounds. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 39(2), 99–111.
- Abkhezr, P., McMahon, M., Glasheen, K. & Campbell, M. (2018). Finding voice through narrative storytelling: An exploration of the career development of young African females with refugee backgrounds. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 17–30.
- Axelsson, M. & Håkansson, P. (2022). *Studie- och yrkesvägledning i kombinationsutbildning: Avrapportering av ett forskningsoppdrag*. Malmö Universitet. <http://mau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1654529/FULLTEXT01.pdf>
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., Sterri, E. B., & Bråten, B. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker – for hvem?* Fafo-rapport 2017:31.
- European Commission (2019). Education and training for refugees and migrants in Denmark. <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/education-and-training-refugees-and-migrants-denmark>
- Fredriksen, H. (2020). Career guidance for refugees in a Nordic context. I E. H. Haug (red.), *Career and career guidance in the Nordic countries* (s. 307–319). Brill Sense.
- Haikkola, L. (2019). Shaping activation policy at the street level: Governing inactivity in youth employment services. *Acta Sociologica*, 62(3), 334–348. DOI: <https://doi.org/10.1177/0001699318784341>
- Hansen, J. S. (2021). Kritisk refleksjon og etisk ansvarlighet i karriereveiledningen. I *En guide til karriereveiledningens ukendte farvande: Et kritisk refleksionsperspektiv* (s. 87–90). Danske professionshøjskoler. [https://www.ucviden.dk/ws/portalfiles/portal/142956530/H\\_ndbog.pdf](https://www.ucviden.dk/ws/portalfiles/portal/142956530/H_ndbog.pdf)
- Hellang, Ø. & Espegren, A. (2022). *Samarbeidsmodellen KMV – Kvalifisering av Minoritetsspråklige Voksne*. [https://norcereasearch.brage.unit.no/norcereasearch-xmlui/bitstream/handle/11250/2991217/Rapport\\_Samarbeidsmodellen%2bKMV\\_19.04.2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://norcereasearch.brage.unit.no/norcereasearch-xmlui/bitstream/handle/11250/2991217/Rapport_Samarbeidsmodellen%2bKMV_19.04.2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Hernes, V., Staver, A. B. & Tronstad, K. R. (2021). *Evaluering av integreringspakke I og midlertidig lov*. Oslo Met. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/navs-tiltak-og-virkemidler-rapportarkiv/karriereveiledning-for-nav-brukere>



- Hernes, V., Danielsen, Å. Ø. & Staver, A. B. (2022). *Evaluering av integreringspakke II og III*. Oslo Met. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2992095/NIBR-rapport%202022-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hertzberg, F. (2017). *Review of literature, media and resources on the development of career guidance counselling for refugees. Country report Sweden*. <https://www.cminar.eu/upload/files/O1-Report-Sweden.pdf>
- Høst, A., Jensen, V. M. & Nielsen, L. P. (2013). Increasing the Admission Rate to Secondary School: The Case of Primary School Student Career Guidance. *Education Economics*, 21(3), 219–229.
- Jochumsen, A. (2018). Inspirerende erfaringer fra Danmark. Veilderforum. <https://veilderforum.no/artikler/praksis/inspirerende-erfaringer-fra-danmark>
- Kavli, H. C., Lillevik, R. & Volckmar-Eeg, M. G. (2022). *En hånd på rattet*. <https://www.faf.no/images/pub/2022/20805.pdf>
- Kekki, M. (2022.) Student-Initiated Discussion Topics in Career Counselling of Adult Immigrants. *Nordic Journal of Migration Research*, 12(2), 206–222.
- Kiteki, B. (2021). African Refugee Youth's Experiences and Impact on Career Development: An Adaptation of a Culturally Responsive Career Exploration Group. *The Journal for specialists in group work*, 46(1), 90–107.
- Kjærgård, R., Bøckman, K., Enerstvedt, T. R., Birkeland, M. B., Fredriksen, S., Gudbrandsen, S. & Flatland, Ø. (2019). *Karriereveiledning for NAV-brukere. Hvordan kan NAV og karrieresentre samarbeide om karriereveiledning?* <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/navs-tiltak-og-virkemidler-rapportarkiv/karriereveiledning-for-nav-brukere>
- Kunnskapsdepartementet (2019). Høringsnotat. Forslag til lov om integrering (integreringsloven) og forslag til endringer i lov om norsk statsborgerskap (statsborgerloven). 16 august 2019. <https://www.regjeringen.no/contentassets/1b3942a8e79c4a568508de6c3418634c/horingsnotat-forslag-til-lov-om-integrering-integreringsloven-og-forslag-til-endringer-i-lov-om-norsk-statsborgerskap-statsbo.pdf>
- Kunnskapsdepartementet (2021). *Karriereveiledning*. [https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes\\_laering\\_og\\_kompetanse/Karriereveiledning/id752422/#:-:text=Karriereveiledning%20skal%20hjelp%20personer%2C%20uavhengig,fylkesvise%20karrieresentre%20og%20hos%20NAV.](https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/Karriereveiledning/id752422/#:-:text=Karriereveiledning%20skal%20hjelp%20personer%2C%20uavhengig,fylkesvise%20karrieresentre%20og%20hos%20NAV.)
- Lillevik, R., Weiss, N., Kavli, H., Haugnæss, G. & Stenstadvold, M. (2020). *Kompetansekartlegging og karriereveiledning for nyankomne flyktninger*. <https://faf.no/images/pub/2020/20738.pdf>

- Linde, J., Lindgren, J. & Sundelin, Å. (2021). High-Stakes counselling: when career counselling may lead to continuing residence or deportation of asylum-seeking youths. *British journal of sociology of education*, 42(5–6), 898–913.
- Masoud, A., Kurki, T. & Brunila, K. (2020). 'Learn Skills and Get Employed'. Constituting the Employable Refugee Subjectivity Through Integration Policies and Training Practices. I K. Brunila & L. Lundahl (red.), *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*, 101–123. Helsinki: Helsinki University Press. DOI: <https://doi.org/10.33134/HUP-3-6>
- NOU 2016: 7 (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- Opinion (2017). *Evaluering av karriereveiledning i mottak*. [https://www.kompetansenorge.no/contentassets/8fbc410a2c204e0d99585c3ce7a7490d/e\\_valuering-av-karriereveiledning-i-mottak.pdf](https://www.kompetansenorge.no/contentassets/8fbc410a2c204e0d99585c3ce7a7490d/e_valuering-av-karriereveiledning-i-mottak.pdf)
- Petersen, I., Mariager-Anderson, K., Patillon, T. & Bernaud, J. (2022). Existential career guidance for groups of young refugees and migrants: a Danish initiative. *International journal for educational and vocational guidance*, 22(2), 511–529.
- Prop. 89 L (2019–2020). Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven). Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-89-l-20192020/id2699012/?ch=1>
- SOU 2019:4 (2019). Framtidsval: Karriärvägledning för individ och samhälle. <https://www.regeringen.se/4904e9/contentassets/b372b5f5b7f54ff79be1d3bec1bd9dcf/framtidsval--karriarvagledning-for-individ-och-samhalle-sou-20194>
- Souto, A-M. (2020). Väistelevää ohjausta—Opinto-ohjauksen yksin jättävät käytänteet maahanmuuttotaustaisten nuorten parissa. *Kasvatus*, 51(3), 317–329.
- Statistisk sentralbyrå (2022). Innvandringen tilbake på samme nivå som før pandemien. Publisert 7 juli 2022. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-etter-innvandringsgrunn/artikler/innvandringen-tilbake-pa-samme-niva-som-for-pandemien>
- Stendal, A. W. & Iversen, L. M. (2019). *Beskæftigelse og traumatiserede flygtninge*. Nordisk ministerråd. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1299508/FULLTEXT01.pdf>
- Sultana, R. (2022). The labour market integration of migrants and refugees: career guidance and the newly arrived. *International journal for educational and vocational guidance*, 22(2), 491–510.

- Sundelin, Å. (2017a). *Coalition of qualitative questionnaires/interviews from experts*. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1172297/FULLTEXT01.pdf>
- Sundelin, Å. (2017b). *Om konsten att stödja nyanlända elevers lärande om karriärfrågor*. <https://www.skolverket.se/download/18.b173ee8160557dd0b86dad/1516017588287/Om%20konsten%20att%20st%C3%B6dja%20nyanl%C3%A4nda.pdf>
- Søholt, S., Liodden, T., Leirvik, M. S., Vilhjalmsdottir, S. & Staver, A. B. (2020a). *Åtte kommuner – åtte tiltak for integrering. Delrapport 1*. OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6462/2020-13.pdf?sequence=1>
- Søholt, S., Liodden, T., Aasen, B., Vilhjalmsdottir, S. & Staver, A. B. (2020b). *Kunnskapsopsummeringer – om fem strategier for å styrke flyktningenes overgang til arbeid og kvalifisering. Evaluering av kommunale integreringstiltak. Delrapport 2*. OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6463/2020-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Thomsen, M. (2020). *Karriereveiledning for nyankomne flyktninger*. Kompetanse Norge. Vox. <https://veilederforum.no/artikler/ulike-malgrupper/karriereveiledning-nyankomne-flyktninger>
- Thomsen, M. & Hatlem, C. (2016). *Karriereveiledning for nyankomne innvandrere*. Kompetanse Norge. Vox. [https://www.kompetansenorge.no/contentassets/e0f0f4edddcd24c668064e758cb151dcf/ka\\_rriereveiledning\\_for\\_nyankomne\\_innvandrere.pdf](https://www.kompetansenorge.no/contentassets/e0f0f4edddcd24c668064e758cb151dcf/ka_rriereveiledning_for_nyankomne_innvandrere.pdf)
- Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E. & Masdonati, J. (2021). Labour market integration of young refugees and asylum seekers: a look at perceived barriers and resources. *British journal of guidance & counselling*, 49(2), 287–303.
- Yohani, S. (2013). Educational Cultural Brokers and the School Adaption of Refugee Children and Families: Challenges and Opportunities. *Journal of International Migration and Integration*, 14(1). DOI: 10.1007/s12134-011-0229-x

## Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere

Siden 2021 har nyankomne flyktninger hatt rett og plikt til å gjennomføre kompetansekartlegging og karriereveiledning. Målet er å bidra til at den enkelte kan ta informerte valg om arbeid og utdanning, og til at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes behov. I denne rapporten er temaet hvordan karriereveiledningen for nyankomne flyktninger gjennomføres, og hvordan de involverte aktørene vurderer kvaliteten i arbeidet, samarbeidet mellom instansene, rammene for oppdraget og utbyttet for veisøkerne – altså flyktningene som deltar.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2023:08  
ID-nr.: 20844