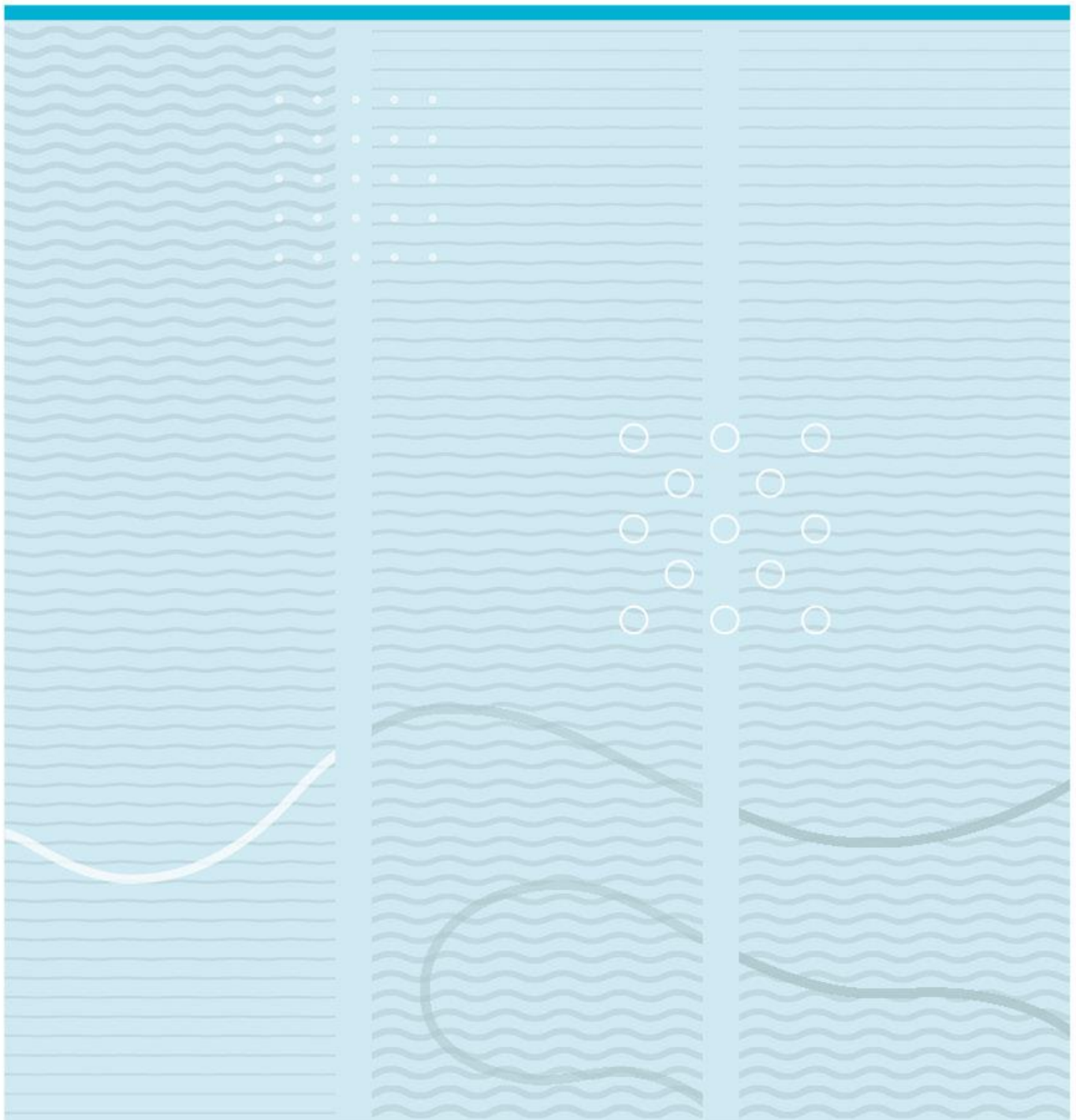


Anne-Cathrine Bjordal

«Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger knyttet til karriereveiledning?»

– en studie av flyktningers erfaringer med karriereveiledning som en del av introduksjonsprogrammet



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2020 Anne-Cathrine Bjordal

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Forord

Å undervise og veilede flyktninger fra hele verden er lærerikt og spennende. Jeg har blitt mer oppmerksom på min egen og andres kulturer, livssyn og verdier gjennom mine undervisnings- og veiledningssamtaler de siste 10 årene

Denne masteroppgaven har gitt meg mulighet til å forske på og undersøke nærmere hva fem flyktninger har av forventninger og erfaringer med karriereveiledning knyttet til utdanning og jobb. Jeg har gjennom studiet fått prøve ut ulike metoder og tilnærminger i praksis. I løpet av karriereveiledningsstudiet har jeg blitt utfordret av medstudenter og lærere til å utforske og utvide min egen forståelse. Isfjellet av teorier, verktøy, metoder og forståelser har jeg så vidt begynt å skimte størrelsen av under vannflaten.

Karriereveiledning kan forståes på så mange måter avhengig av hvem veileder og veisøker er i tillegg til den konteksten de begge er en del av. Prosessen med å være student, har vært lærerik og spennende, utfordrende og krevende og det er mange som fortjener en stor takk!

Først vil jeg takke de fem flotte informantene som har deltatt i min undersøkelse og prosjektkoordinator Ananda Magnussen som tålmodig hjalp meg med å gjennomføre undersøkelsen på Oslo VO. Tusen takk til mine kloke og dyktige veiledere Anne Holm Nordhagen og Roger Kjærgård ved USN. Dere har støttet og utfordret meg gjennom hele studiet. Jeg vil også takke Gideon Arulmani for god råd og innspill. Han er en innsiktsfull og klok karrierepsykolog som jeg har stor respekt for. Mine kjære kollegaer og gode venner Inger Ulleberg og Birgit Hagem som har vært til uvurderlig hjelp under hele prosessen. Tusen takk! Dere er to viktige støttespillere og faglige forbilder.

Takk til mine to flotte barn og min kjære ektemann Gjermund som har holdt ut og delt alle opp- og nedturen i denne prosessen er. Tusen takk for all oppmuntring og en fantastisk tålmodighet!

Billingstad, 26.mai 2020

Sammendrag

I denne masteroppgaven er mitt fokus å lytte til hva fem syriske flyktninger forteller om sine forventninger og erfaringer knyttet til karriereveiledning. Min problemstilling er: *«Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger knyttet til karriereveiledning?»* – en studie av flyktningers erfaringer med karriereveiledning som en del av introduksjonsprogrammet.

Oppgaven er et kvalitativt forskningsprosjekt om karriereveiledning for flyktninger som deltar i introduksjonsprogrammet. Funnene i denne undersøkelsen viser at deres forventninger til karriereveiledningsaktivitetene ikke ble slik de hadde sett for seg. Etter to år i introduksjonsprogrammet og mange veiledningsmøter senere, hadde de nesten gitt opp. De syntes det var svært skuffende å ikke få god nok karriereveiledning knyttet til utdanning og jobbmuligheter. I tillegg opplevde de forskjellsbehandling og ulik praksis mellom kommunene når de ønsket å søke videregående opplæring. Flere av informantene fikk ikke brukt sin medbrakte utdanning til det de hadde forventet. De mistet motet og innsatsviljen. Det som viste seg å gi dem nytt håp, var møtene med andre likemenn og kvinner. Dette var personer som snakket samme språk, hadde lik utdanningsbakgrunn og lengre botid i Norge. Det var personer informantene opplevde ga dem nyttig og relevant informasjon og veiledning om utdanning og arbeidsliv i Norge.

Abstract

The focus in this master's thesis has been listening to what five Syrian refugees tell about their expectations and experiences in connection with career guidance. My question has been: "*What do five Syrian refugees say about their career guidance expectations?*" - a study of refugee experiences with career guidance as part of the introductory program for refugees.

The thesis is a qualitative research project on career guidance for refugees participating in the introduction program. The findings in this survey reveal that their expectations for career counseling activities were not as they had imagined. After two years in the introductory program and many counseling meetings later, they had almost given up. They thought it was very disappointing not to get career guidance that would secure or enable education and job opportunities. In addition, they experienced discrimination and different practices between municipalities when they started to search for more education. Several of the informants were not enabled to use their education as expected. This made them lose their courage and willingness to act. What turned out to give them new hope was the interactions with other peers and women. These were people who spoke the same language, had the same educational background and longer residence time in Norway. They had other experiences and relevant information and guidance on education and working life in Norway.

Innholdsfortegnelse

Forord	3
Sammendrag	4
Abstract	4
Innholdsfortegnelse	6
1. Innledning	8
1.1. Problemformulering og bakgrunn for oppgaven	9
1.2. Oppgavens relevans for fagfeltet karriereveiledning	10
1.3. Avklaring og sentrale begreper	11
1.3.1. Kultur og kultursensitivitet	12
1.3.2. Integrering og inkludering	13
1.4. Forskningsetiske hensyn	14
2. Teorigrunnlag	15
2.1. Sosiokulturell læringsteori og Bandura	15
2.2. Karriereforestillinger og å være kulturelt forberedt	16
2.2.1. The cultural preparedness approach	18
2.3. Bjørndal om den konstruktive veiledningssamtalen	19
3. Forskningsdesign og metode	20
3.1. Fenomenologi	21
3.2. Utvalget	22
3.2.1. Hvorfor fem syrere?	22
3.3. Intervjuguide og gjennomføring av gruppeintervjuene	23
3.3.1. Forarbeid og forberedelser	23
3.3.2. Om karrierelæringskurset «Klart jeg kan!»	25
3.2.3. Bruk av tolk	25
3.3.3. Om validitet og reliabilitet ved bruk av tolk	26
3.4. Intervju nr 1 - Fokusgruppeintervju	27
3.5. Intervju nr. 2 - Gruppeintervju	28
3.6. Vi lytter med mer enn ørene	28
3.7. Om makten i forskerrollen	29

3.8. Mulige feilkilder	30
4. Presentasjon av funn	31
4.1. En fenomenologiske analysemodell	31
4.1. En kort beskrivelse av fem syriske flyktninger	34
4.2. Hva sier informantene?	35
4.3. Kategori A - Meningsinnhold og funn	35
4.3.1. Fenomen og essens kategori A	37
4.4. Kategori B - Meningsinnhold og funn	38
4.4.1. Fenomen og essens - kategori B	39
4.5. Kategori C og D - Meningsinnhold og funn	39
4.5.1. Fenomen og essens - kategori C og D	42
4.6. Kategori E – Meningsinnhold og funn	43
4.6.1. Fenomen og essens – kategori E	44
5. Drøfting	46
5.1. Drøfting av forventninger til karriereveiledning i lys av teori	46
5.2. Drøfting av Bjørndals teori om arbeidsalliansen	46
5.3. Drøfting synet på egen status	47
5.4. Drøfting av anbefalinger om kompetanse i karriereveiledning	51
6. Oppsummering	54
7. Konklusjon	55
8. Referanser	56
Vedlegg	59

1. Innledning

I dette prosjektet ønsker jeg å undersøke hvilke forventninger fem voksne flyktninger fra Syria har til karriereveiledning knyttet til utdanning og jobb i løpet av sitt introduksjonsprogram. Karriereveiledning trekkes ofte fram som et viktig virkemiddel i integreringspolitikken og i denne oppgaven har jeg valgt å intervju fem flyktninger som deltar i introduksjonsprogrammet ved et voksenopplæringscenter på Østlandet. Det sentrale målet for introduksjonsloven: *«er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet.»* (Integreringsloven, 2019)

Min erfaring som lærer og karriereveileder har gitt inspirasjon og motivasjon til å undersøke flyktningers forventninger til karriereveiledning nærmere. På den ene siden har jeg lært mye av samtalene og møtene, på den andre siden åpner møtene for nye spørsmål. Jeg har møtt mange frustrerte flyktninger som uttaler at de har mistet sin motivasjon, sine ambisjoner og innsatsvilje i løpet av introduksjonsprogrammet. Formålet med denne studien er å løfte flyktingenes stemme for å lære av deres erfaringer og råd knyttet til karriereveiledning om utdanning og jobb. Samtidig kan jeg håpe at min og kanskje andre karriereveilederes forståelse utfordres så vi blir bedre kulturelt forberedt i møter med nye flyktninger.

Jeg vil undersøke hva flyktingene sier om sine forventninger og erfaringer med karriereveiledning etter nesten to år i introduksjonsprogrammet. Jeg vil invitere dem til to gruppesamtaler og lytte til deres innspill og refleksjoner. Metoden jeg bruker er kvalitativ forskningsmetode med en fenomenologisk analytisk tilnærming. Det empiriske grunnlaget for oppgaven er mine observasjoner, notater og transkriberte lydopptak fra hva som skjer i to gruppeintervjuer der jeg bruker fokusgruppeintervju og gruppeveiledning som metode.

I drøftingsdelen ønsker jeg å trekke inn deler av teorien til Gideon Arulmani og Cato Bjørndal. Arulmani oppfordrer vestlig karriereveiledere til å være mer oppmerksomme i møter med veisøkere fra andre kulturer. Bjørndal snakker om viktigheten av å skape en arbeidsallianse for å avdekke og avklare veisøkerens forventninger til selve samtalen.

1.1. Problemformulering og bakgrunn for oppgaven

Problemstillingen tar utgangspunkt i min erfaring som lærer og karriereveileder for flyktninger ved Voksenopplæringscenteret i Bærum. De siste 10 årene har jeg møtt hundrevis av flyktninger som på grunn av krig og forfølgelse måtte flykte fra hjemlandet og starte et nytt liv i Norge. I de første samtalene ved voksenopplæringscenteret, er de fleste glade for å være i trygghet. En fellesnevner er at alle savner noen eller har mistet noen på veien. De fleste er svært utålmodige etter å komme i gang med sitt nye liv når de føler seg trygge og *faren* er over. De ser på en rådgiver og en karriereveileder som en fagpersoner og som eksperter på utdanning og som kjenner til jobbmuligheter. Som regel møter jeg de samme flyktningene 2-4 ganger i løpet av deres 1,5 – 2 år i introduksjonsprogrammet. Integreringsprosessen oppleves veldig forskjellig fra en flyktning til en annen. Dette henger sammen med flere faktorer som alder, språk, utdanningsnivå, kultur og tilknytning til Norge.

Jeg ønsker i denne oppgaven å legge til rette for at fem syriske informanter vil dele noen av sine tanker og refleksjoner knyttet til karriereveiledning innen utdanning og jobb. Informantene er elever ved et voksenopplæringscenter på Østlandet. Fire av de fem informantene har en høyere utdanning fra hjemlandet og har deltatt på et 30 timers karrierelæringskurs ved oppstart av sitt introduksjonsprogram.

Opgavens problemstilling er:

«Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger knyttet til karriereveiledning?» – *en studie av flyktningers perspektiv på karriereveiledning som en del av introduksjonsprogrammet.*

I samarbeid med prosjektansvarlig ved skolen, ble to gruppeintervjuer planlagt.

Følgende spørsmål ble stilt ved oppstart og underveis i de to gruppeintervjuene:

1. Hva er deres erfaring med karrierelæringskurset: «Klart jeg kan?»
2. Hvilke forventninger har dere til karriereveiledning i løpet av deres introduksjonsprogram?
3. Hva tenker dere er viktig å informere nye flyktninger om innen utdanning og jobbmuligheter når de kommer til Norge?

Det empiriske grunnlaget for oppgaven er mine observasjoner, notater og transkriberte lydopptak av hva som skjer i de to kvalitative gruppeintervjuene der jeg bruker fokusgruppeintervju og gruppeveiledning som metode.

Karriereveiledning for flyktninger skal være med å legge grunnlaget for en individuell plan (IP) som setter mål for innholdet i flyktingenes fulltidsprogram i kommunene.

«Begrepet «individuell plan» (IP) er en karriere-/fremtidsplanplan som skal utarbeides av kommunen, i fellesskap med og tilpasset den enkelte flyktning, basert på blant annet vedkommende kompetanse (egenregistrering i nettskjema) og karrieresamtale med veileder (notat fra veiledningssamtale)»

(Opinion, 2017).

Funnene i denne oppgaven kan forhåpentligvis være med å bidra til en økt forståelse og kjennskap til flyktingenes forventinger til karriereveiledning, hva de opplever som relevant og hvordan man tilrettelegger for å gi nyttig informasjon om utdanning og jobb i Norge.

1.2. Oppgavens relevans for fagfeltet karriereveiledning

Å undervise og veilede flyktninger handler om å være tålmodig, ha god tid og et åpent hjerte og sinn. Det krever at karriereveilederen har kjennskap til utfordringene med å tilpasse seg en ny kultur og tiden det tar å lære seg et helt nytt språk. I tillegg møter de fleste et nytt utdanningssystem og ukjent arbeidsmarked. Det er ofte store forskjeller mellom flyktingenes utdanning og de formelle kompetansekravene i Norge.

Flyktingene opplever ofte at utdanningen de bringer med seg ikke blir verdsatt like høyt som i hjemlandet. Utdanningssystemet og arbeidsmarkedet kan framstå som svært uoversiktlig med et komplisert regelverk. Derfor har mange flyktninger et stort behov for karriereveiledning både som nyankomne og underveis i sitt introduksjonsprogram (NOU2016:7, 2016).

Career Management Skills (CMS) blir trukket fram som en definisjon på hva som er en anerkjent forståelse for karrierekompetanse. Definisjonen finner man i det Europeisk nettverk for politikktutvikling innen livslang karriereveiledning (ELGPN), (NOU2016:7, 2016). Her defineres karrierekompetanse som *«en rekke kompetanser som muliggjør strukturerte måter for individer og grupper til å samle, analysere, fremstille og organisere seg selv, utdannings- og arbeidsinformasjon.»* (Gravås & Gaarder, 2011).

Flyktninger som kommer til Norge møter mange utfordringer i forhold til egen karriereutvikling. Den største utfordringen er ofte språket og de nye kulturelle kodene. Deretter kommer de skrevne og uskrevne regler og normer som former og styrer deres nye vertsland og samfunn. Disse faktorene gjør at denne gruppen veisøkere har et spesielt behov for å få nyttig og relevant informasjon og karriereveiledning på en tilrettelagt og forståelig måte for å unngå unødvendige feilvalg. Karriereveiledning trekkes stadig oftere fram som et virkemiddel i integreringspolitikken (NOU2016:7, 2016). I det siste høringsutkastet om forslag til lov om integrering og til endringer i denne, skal lovfestet rett til karriereveiledning, rask oppstart og kvalifisering av nyankomne flyktninger fylle gapet mellom det de har med seg og hva som kreves. I tillegg blir det vektlagt at flere innvandrere skal få bedre mulighet til en formell kvalifisering av sin medbrakte kompetanse (Integreringsloven, 2019).

I mange kommuner regnes karriereveiledning og karrierelæring som en del av flyktingenes opplæring, tilbud og aktiviteter. Eksempler på dette kan være gruppeveiledning, individuell veiledning eller ulike former for karrierelæringskurs. Samtidig som karriereveiledning trekkes fram som et viktig virkemiddel i integreringspolitikken, trenger vi mer kunnskap om karriereveiledning av flyktninger, spesielt fra Afrika og Asia. Som tidligere nevnt, oppfordrer Arulmani (G. Arulmani, Bakshi, Leong & Watts, 2014) vestlige karriereveiledere til å sette seg bedre inn i feltet.

1.3. Avklaring og sentrale begreper

Sentrale begreper som er knyttet til teoridelen, blir forklart i teorikapittelet. Andre begreper vil bli forklart underveis for at definisjonen og bruken blir lest i riktig kontekst. Jeg velger likevel å avklare noen begreper som brukes i problemstillingen og som forklarer konteksten for oppgaven på system og individnivå.

Flyktning: «En flyktning er en person som har flyktet fra sitt hjemland og med rette frykter for forfølgelse på grunn av rase, religion, nasjonalitet, politisk oppfatning eller tilhørighet til en bestemt sosial gruppe» (<https://www.fn.no/Statistikk/Flyktninger-flyktet-fra>).

Karriereveiledning: Det finnes ulike definisjoner på karriereveiledning. Jeg velger å definere karriereveiledning slik Kompetanse Norge har oversatt definisjonen fra OECD til norsk: «*Karriereveiledning viser til 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» (kompetansenorge.no, 2019).

Målet med veiledning er å bidra til innsikt og klokskap hos den som veiledes. Når veisøkerens egne erfaringer settes i perspektiv på en slik måte at det fremmer en større bevissthet om valg, verdier, verdikonflikter, fordommer og inngrodde forestillinger. Da har man gjort en god veilederjobb og stilt de åpne og kritiske spørsmålene som fremmer selvinnsikt og refleksjon (Tveiten, 2005).

Karriereveileder: For å unngå misforståelser, velger jeg å bruke begrepet «karriereveileder» om alle som gir råd eller veileder informantene i denne studien. Karriereveileder er derfor en fellesbetegnelse for en veileder på skolen, en kursveileder, eller en rådgiver hos Nav eller i introduksjonsprogrammet. En karriereveileder kan også være en karriereveileder tilknyttet et veiledningssenteret i kommunen.

Norsknivå:

«Det felles europeiske rammeverket for språk» fra grunnleggende nivå (A1) til selvstendig nivå (B2)». (Thomsen & Fritzvold Hatlem, 2016) s.10.

Av hensyn til oppgavens omfang, har jeg valgt å ikke gå nærmere inn på hvilken betydning norsknivået kan ha for karriereveiledning av flyktninger. Jeg vil kun argumentere for hvorfor jeg i utvalget av intervjupersoner ønsket spor 2/3 (videregående eller høyere utdanning) med språknivå B1.

Career beliefs - Karriereforestillinger:

Jeg velger å støtte meg til De Santillana (2018) som oversetter career beliefs til karriereforestillinger. Karriereforestillinger kan defineres som «*positive og negative tanker, generaliseringer og antakelser mennesker har om seg selv, karrierevalg og karriereutvikling*» (Krumboltz, 1994), (De Santillana, 2018, s. 14).

1.3.1. Kultur og kultursensitivitet

Kultur kan beskrives som «*..en mental matrise for handling*» (Eriksen & Sajjad, 2015). Kulturbegrepet er omfattende, kompleks og spenner vidt avhengig av konteksten begrepet skal tolkes i. I isfjellmodellen til Weaver fra 1993, blir kulturbegrepet beskrevet som et isfjell der en del av fjellet er synlig over overflaten og en langt større del ikke er synlig under overflaten. «*Slik kan vi si at det er med kultur også – den består*

av komponenter som vi kan observere eller sanse, men i enda større grad av momenter som er skjult for oss» (Salole, 2018).

Kultursensitivitet handler om å være følsom for kulturelle verdier og preferanser, både egne og andres sier Qureshi. Han beskriver kultursensitivitet som evnen til å heve sin bevissthet omkring kultur og det arbeidet vi utfører rundt mennesker, spesielt etniske minoriteter. Begrepet legger vekt på respekt og forståelse for andres verdier og unik-het. Ved å ivareta dette utøver man kultursensitivitet (Qureshi, 2009).

Problemstillingen i dette prosjektet handler om hvordan få fram intervjupersonenes forventninger knyttet til karriereveiledning. Denne tilnærmingen mener jeg krever at man som forsker og karriereveileder viser en kultursensitivitet til andre kulturer, spesielt etniske minoriteter. Dette handler om at man anerkjenner hverandre som likeverdige, at man er bevisst sine egne holdninger og egen livshistorie, og at man opparbeider seg kunnskap om bakgrunnen til den man møter.

1.3.2. Integrering og inkludering

Integrering og inkludering er begreper som favner vidt på et systemisk, sosialt, faglig, språklig og kulturelt nivå. Å bli integrert og inkludert handler ofte om at en minoritet skal tilpasse seg en majoritet. Jeg velger her å se på begrepene i den konteksten informantene befinner seg i når prosjektet starter, på et voksenopplæringscenter mot slutten av deres introduksjonsprogram i regi av kommunen

I den kommunale voksenopplæringen møter man en spesiell veiledningskontekst der ulik kjennskap og beherskelse av språk og kulturelle koder øker maktforskjellen i veiledningsrommet. Dette maktforholdet kjennetegner alle kontekster hvor offentlige ansatte samtaler med innvandrere som brukere av tjenester (Eriksen & Sajjad, 2015). Hvis maktforskjellen er stor mellom veisøker og veileder, kan det medføre en ubalanse. Denne ubalansen mener jeg er viktig å være oppmerksom på og den vil kunne prege samarbeidet og forventningene en karriereveileder har til flyktingenes vilje og evne til å bli integrert og inkludert.

Et viktig aspekt jeg velger å se nærmere på ved å bli inkludert i et samfunn, handler om å forstå hva likeverd betyr i et demokrati. Et demokratisk samfunn er basert på borgernes deltakelse og derfor blir inkluderende verdier viktige (Gitz-Johansen, 2006).

Som flyktning i introduksjonsprogrammet, har informantene en rett og en plikt til 550 timer opplæring i norsk som følger det europeiske rammeverket for språkopplæring (Wold, Council of & Norge, 2011) og 50 timer samfunnskunnskap på eget morsmål (Thomsen & Fritzvold Hatlem, 2016). Dette betyr at alle involverte, både lærere, programrådgivere og karriereveiledere må forholde seg til det overordnede regelverk og de føringene dette gir. Ideelt sett, skal en godt integrert flyktning som deltar i introduksjonsprogrammet i inntil tre år, ha lært nok norsk til å være en aktiv deltaker i yrkeslivet. Hun er økonomisk uavhengig og har oppnådd rett til permanent opphold eller norsk statsborgerskap.

1.4. Forskningsetiske hensyn

Mitt verdisyn og etiske holdning er at alle veisøkere er unike mennesker som jeg ønsker å møte med verdighet og respekt. Troen på at alle mennesker har vekstmuligheter og at disse mulighetene kan stimuleres og realiseres kan lett havne i motsetning mellom forventningene på system og individnivå. Denne oppgaven vil utfordre min forforståelse og min kunnskap om karriereveiledning. Tveiten (2005) presiserer at det er et krevende arbeid å røre ved menneskers verdier og holdninger og samtidig tørre å undersøke sine egne og andres fordommer og kanskje oppdage noen inngrodde forestillinger. Jeg ønsker å presentere noen forskningsetiske betraktninger som jeg mener er relevant for oppgaven.

Forskningsoppgaven er godkjent av NSD (Norsk senter for forskningsdata) og forankret i samarbeid med ledelsen ved Voksenopplæringscenteret Oslo, Helsfyr. I tillegg har planen for oppgaven vært kvalitetssikret av Roger Kjærgård, leder for masterutdanningen i karriereveiledning ved USN. Alle informantene mottok informasjonsskriv om oppgaven og fikk hjelp og veiledning av sin norsklærer underveis. Alle ga sitt samtykke og inngikk en skriftlig avtale i oktober 2019. Samtlige informanter har i tillegg fått muntlig og skriftlig informasjon i møter med prosjektleder og tolk. Informantene ble oppfordret til å stille spørsmål, drøfte og diskutere seg imellom, samt komme med innspill før og underveis i prosessen. Deres tilbakemeldinger og innspill er tatt hensyn til og enkelte spørsmål og formuleringer er endret, fjernet eller justert underveis. Dette for å sikre en best mulig aktiv brukermedvirkning ved oppstart og underveis i prosessen. Alle data i prosjektet har blitt anonymisert og ingen sitater skal kunne spores tilbake til informantene. Informantene har til enhver tid kunnet trekke seg fra forskningsprosjektet.

2. Teorigrunnlag

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for den teoretiske forankring som oppgaven bygger på. Teorien som presenteres er knyttet til oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål. I oppgaven er jeg ute etter å få innsikt i og større forståelse for fem syriske flyktningers forventninger til karriereveiledning.

For å utvikle en forståelse for andres unik-het, kreves en reflektert praksis. Lovên (2011) mener alle karriereveiledere bør foreta et dybdykk i egen ryggsekk med forskjellige veiledningsteorier for å få en oversikt og en større bevissthet om hvordan man forholder seg til ulike dilemmaer. En profesjonell veileder bør være oppmerksom på hvilke holdninger og verdigrunnlag en bærer med seg. Velger man som veileder å være veisøkerens advokat eller systemets forlengede arm?

Den sosiokulturell læringsteori og hermeneutikken gir meg en overordnet teoretisk plattform å stå på. Videre velger jeg å bruke to teoretikere som har hatt stor betydning for min forståelse for karriereveiledningsfeltet, Cato Bjørndal og Gideon Arulmani. Jeg opplever at deres teorier og tanker har stor relevans i forhold til min problemstilling og til mine forskningsspørsmål. Bjørndal gir innsikt og forståelse for hva som bør ligge til grunn for en konstruktiv veiledningssituasjon og Arulmani gir meg nyttig kunnskap om flerkulturell karriereveiledning.

2.1. Sosiokulturell læringsteori og Bandura

«*En teori er et sett med antakelser om et fenomen*» (Johannessen, Rafoss & Rasmussen, 2018, s. 29). Mitt eget vitenskapsteoretiske ståsted er forankret innenfor hermeneutikken og den sosiokulturelle læringsteorien.

Kvale og Brinkmann beskriver hermeneutikk som læren om fortolkning av tekster og fortolkning av mening som det sentrale. Man streber etter «*å oppnå en gyldig og allmenn forståelse av hva en tekst betyr*» (Kvale, 2015) s.74.

Jeg skal i denne oppgaven prøve å forstå hva fem syriske flyktninger svarer på mine forskningsspørsmål og undersøke om deres meninger kan bli et lite bidrag i en gyldig og allmenn forståelse.

Albert Bandura er kjent for sin teori om sosial læring. Teorien om personens forventninger om å mestre, er basert på prinsippene fra sosial læringsteori. Dette har

Bandura videreutviklet. Han mener at en persons forventninger er sentrale i motivasjonen og han bruker betegnelsen "self-efficacy", som kan oversettes med mestringsforventninger. Bandura mener at mestringsforventninger er viktig for hva slags aktiviteter vi ønsker å begi oss inn på. Det er energien vi velger å investere i en aktivitet, som er sentral. Liten energi eller innsats gir mindre tro på resultat. Har vi stor tro på resultatet, setter vi mer energi inn. Bandura skiller forventningene i to typer. Den første handler om å klare å gjennomføre de handlingene som må til for å nå sitt mål, "efficacy expectations". Den andre type forventninger handler om hva slags utbytte eller resultater man får av handlingen i den andre enden "outcome expectations". For en flyktning i introduksjonsprogrammet vil hennes innsats og energi inn i en aktivitet som et karrierelæringskurs eller i en karriereveiledningssamtalen, være et eksempel på hvilket utbytte hun tror dette vil gi henne og hva en slik innsats vil gi av resultater i den andre enden i form av muligheter knyttet til utdanning eller jobb.

En grunnleggende oppfatning innenfor det sosiokulturelle perspektivet, er at vi mennesker handler, tenker og snakker ulikt ettersom hvilken praktisk og kulturell sammenheng vi befinner oss i. Vi opptrer og oppfører oss forskjellig avhengig av hvilken kontekst vi står i og hvilke spilleregler som finnes (Eriksen & Sajjad, 2015). I denne oppgaven blir det relevant å undersøke flyktingenes forventninger, handlinger og tanker om karriereveiledning i løpet av sitt introduksjonsprogram? Hermeneutikken og den sosiokulturelle læringsteorien gir en teoretisk forankring og støtter min problemstilling om hva fem syriske flyktinger sier om sine forventninger til karriereveiledning. Samtalen og sitatene fra gruppeintervjuene skal tolkes og analyseres. Hvordan defineres flyktingenes antakelser og forventninger seg til karriereveiledning og hvordan oppfatter de virkeligheten?

2.2. Karriereforestillinger og å være kulturelt forberedt

Gideon **Arulmani** sin karriereveiledningsteori har sin vitenskapelige forankring i en tverrvitenskapelig innfallsvinkel der et økologisk systemperspektiv og sosialantropologiske tanker og forståelser er retningsstyrende. En forståelse av et økologisk perspektiv kan være at helheten er noe annet enn summen av delene og delene i et system påvirker og påvirkes gjensidig av hverandre. Et økologisk systemperspektiv tilstreber balanse og likevekt og mennesket blir det det er i kraft av samhandling og gjensidighet med sitt miljø. Arulmani regnes for å ha en

systemteoretisk tilnærming til sine metoder. En systemisk forståelse innen kommunikasjonsteorier, viser til en praksis rettet mot kommunikasjon, relasjoner og samspill. (Jensen & Ulleberg, 2019)

I boken "Handbook of Career Development" fra 2014, drøfter Arulmani hvordan begrepet «work», har endret betydning og innhold opp igjennom historien. Hvilket innhold og verdisyn vi legger i forståelsen av arbeid, kan variere fra et samfunn til et annet. I et kollektivistisk samfunn kan arbeid være ensbetydende med å jobbe hardt og være lydige og følge i forelderens fotspor. For andre vil arbeid være knyttet til høyere utdanning, økonomisk utvikling og individuelle karrieremuligheter. I et asiatiske samfunn vil valgmulighetene ofte være styrt av foreldrenes verdisyn og hva de synes at de unge skal gjøre. Det oppleves som trygt og forutsigbart når foreldrene tar valgene for dem. Til kontrast ser Arulmani på hvordan unge mennesker i et individualistisk vestlig samfunn oppmuntres og oppfordres til det frie valget, uavhengig av foreldrenes påvirkning. «Du kan bli hva du vil!» (Gideon Arulmani, 2014).

Arulmani mener at veilederen må undersøke og vektlegge hva som er veisøkeres karriereforestillinger. Dette gjelder i møter med alle mennesker, men er spesielt viktig å være oppmerksom på for en vestlig veileder som er formet og preget av verdiene til et samfunn med en individualistisk kulturforståelse. Hvordan møter vi veisøkere med en kollektivistisk kulturforståelse? Han poengterer at hvis deres karriereforestillinger ikke blir vektlagt i veiledningen, kan karriereveiledningen miste sin betydning.

«Begrepet career beliefs ble opprinnelig brukt av Krumboltz (1979, i Krumboltz 1994). Senere utarbeidet Krumboltz (1994) «The Career Beliefs Inventory» (CBI). Dette er en skala som inneholder 25 kategorier. Den er utarbeidet på bakgrunn av tanker og antakelser tidligere forskning har vist at kan ha en negativ påvirkning på individets karriereutvikling (Krumboltz, 1994) (De Santillana, 2018, s. 14).

Arulmani har utfordret mitt vestlige tankesett og sier at en veileder må undersøke hva som har verdi og betydning for veisøker. Hvilke karriereforestillinger er det som styrer veisøker? Er det:

1. Synet på utdanning
2. Synet på ulik status hos ulike yrker
3. Synet en veisøker har på seg selv.
4. Synet på om noe/noen bestemmer over din skjebne

Videre forklarer Arulmani hvordan disse karriereforestillingerne er med å påvirke flyktingenes tanker og antakelser om det de vil møte av muligheter i sine nye vertsland. Dette stiller krav til en vestlig veileder og hvordan hun kan forberede seg til møter med veisøkere som har en kollektivistisk kulturforståelse (G. Arulmani et al., 2014).

De Santillana (2018) viser til Arulmani (2012, s. 44) som snakke om arbeid og karriere. Han definerer career beliefs som ”strongly held cognitions about the process of career choice or about the world of work”. Arulmanis forskning rundt karriereforestillinger tar, i likhet med Krumboltz, utgangspunkt i Banduras (i Arulmani, 2012, s. 45) sosiale læringsteori og begrepet social cognitions, som er tankemønstre som oppstår innen en sosial gruppe. Disse tankemønstrene påvirker mennesker på tvers av generasjoner. Arulmani (2012, s. 45) skriver at:

Social cognitions are patterns of thinking that have become habitual across members of a social group (Bandura, 1989). “Views and sentiments, opinions and convictions, ideas and notions could cohere and create mindsets that influence people’s conception of career. We use the term career beliefs to refer to this intricate network of cognitions about career decision-making and career planning” (Arulmani & Nag-Arulmani, 2004, p.46). It is important to note that, these configurations of beliefs may not only be internalized within the minds of single individuals but may also characterize the group’s habitual ways of thinking and may be transferred to the young in that community through a reciprocal process of social learning.

Det handler altså om individets og gruppenes tankemønstre og forståelse, vurdering og holdninger til karrierevalg, planer og muligheter.

2.2.1. The cultural preparedness approach

Arulmani forklarer begrepet *cultural approach* med å ha en kulturelt forberedt tilnærming eller å være kulturelt forberedt i møte med veisøkere fra andre kulturer. I sin artikkel fra 2019, viser han til 84 intervjuer han har hatt med flyktinger og innvandrere fra 35 utviklingsland, som lever i 9 ulike høy-inntektsland. Intervjuene har foregått over en periode på 17 år. Temaene som Arulmani tar opp har sitt utgangspunkt i Husserl’s hermeneutiske fenomenologi og ser på hva som kan forstyrre og utfordre balansen i flyktingenes forventninger og status når de prøver å finne seg til rette i et nytt vertsland. Hva slags forventninger, ambisjoner og innsatsvilje har flyktingene og hva skjer når de prøve å forstå den nye kulturen i det nye landet. Møter de et system som er kulturelt forberedt på deres kultur, verdisyn, historie og ambisjoner?

Bakgrunnen for Arulmanis artikkel, forklarer han med en økende bekymring knyttet til veiledningen og integreringsarbeidet som de vestlige vertslandene tilbyr. Hva slags kulturell og økonomisk «fabrikk» er det vi representerer?

2.3. Bjørndal om den konstruktive veiledningssamtalen

In sin bok om Konstruktive hjelpesamtaler fra 2009, viser Bjørndal til Bordin (1983) når han definerer det han kaller veiledningens fundament, arbeidsalliansen. I veiledningssammenheng ser man på begrepet arbeidsalliansen som et samarbeid for endring som består av tre grunnpilarer. 1- Kontrakt om mål. 2- Kontrakt om partenes oppgaver, 3 - Nødvendige relasjonelle bånd. (Bjørndal, 2009b). Med disse tre aspektene som utgangspunkt, trekker Bjørndal fram den første av sine ni anbefalinger som pekte seg ut i ekstrem grad i hans studie av 600 videoobservasjoner av hjelpesamtaler. Her kom *metakommunikasjon* ut som en klar anbefaling nr en. Viktigheten av å metakommunisere med veisøker tidlig i samtalen om forventninger, hensikten, og målet med samtalen, var slående i hans studie. Bjørndal kaller metakommunikasjonen om samtalsinnhold som et universalmiddel som kan hjelpe veileder og veisøker å klargjøre hva veiledningssamtalen skal handle om. Metakommunikasjonen kan være med å forebygge og bøde på ulike type problemer (Bjørndal, 2009, s. 83).

Bjørndal snakker også om anbefaling nr 2 – å klargjøre mål for selve samtalen og mål for hva veisøker skal gjøre etter samtalen. Et mål for en veiledningssamtale må ikke forstås i en snever forstand, presiserer Bjørndal (2009).

Et mål kan ha flere hensikter. Målet kan være å få fram hva en veisøker ønsker, hva som er hensikten, hva de vil, hva som gir mening, hva som er deres håp eller behov for å få til.

3. Forskningsdesign og metode

«Hvis du vil vite hvordan folk oppfatter verden og livet sitt, hvorfor ikke spørre dem?» (Kvale, 2015, s. 18).

Mitt vitenskapsteoretiske ståsted er forankret innenfor hermeneutikken og den sosiokulturelle læringsteorien.

«Hermeneutikken kan lære kvalitative forskere å analysere intervjuene sine som tekster og for eksempel se utover her og nå i intervjusituasjonen og være oppmerksom på at den kontekstuelle fortolkningshorisonten er betinget av historie og tradisjon» (Kvale, 2015, s. 74).

Jeg bruker kvalitativt forskningsintervju som metode og har en fenomenologisk tilnærming til analysedelen. I kvalitativ metode arbeider man med skriftlige eller muntlige kilder som gir forskeren tolkninger i form av ord.

Kvalitativ forskning handler også om å ta deltakerens perspektiv og utvikle en forståelse for informantens ståsted og synspunkter. Intervjuer skal få en dypere innsikt i intervjupersonenes livsverden (Postholm, 2010). Livsverden beskrives som et menneskes opplevelse av egen hverdag og hvordan man forholder seg til denne. Hvordan ser verden ut med informantens øyne, hvilken opplevelsesdimensjon har vedkommende? (Dalen, 2011). Kvalitativ metode brukes der forskeren ønsker å få større forståelse for et sosialt fenomen, og få innblikk i informantens egne opplevelser av, og erfaringer med, fenomenet (Kvale & Brinkmann 2009).

Innenfor et fenomenologisk vitenskapssyn ønsker man å oppnå en forståelse og søke en dypere mening av informantens erfaringer og klarlegge strukturen og essensen fra disse. (Postholm, 2011). Som forsker skal jeg tilstrebe å få et blikk for helheten og det sosiale fenomenet som i dette tilfellet handler om hva mine informanter har av forventninger til karriereveiledning og deres erfaring med det i løpet av introduksjonsprogrammet. Et mål er å få fram noe av essensen i det de har erfart. I denne studien vil min empiri bygge på informantens subjektive beskrivelser om forventninger og erfaringer rundt karriereveiledning. Dette datamaterialet vil være bærende for min tolkning og analyse. Jeg vil i neste kapittel snakke om fenomenologi og begrunne mitt valg av analysemodell.

3.1. Fenomenologi

Postholm forklarer fenomenologisk analyse med at forskeren skal prøve «å klarlegge meningen, strukturen og essensen av det erfarte, opplevde fenomenet» (Postholm, 2011, s. 41). I fenomenologien tar man utgangspunkt i den subjektive opplevelsen, og man antar at realiteten og «sannheten» er slik vi oppfatter den. Det handler om å forklare, mer enn å beskrive det gitte der målet er å nå fram til essensen i undersøkelsene. «...ved å gå fra å beskrive enkeltfenomener til å søke etter deres allmenne vesen» (Kvale, 2015, s. 45).

Postholm (2011) refererer til Mousaka (1994) som beskriver hvordan man kan gå fram i en fenomenologisk analyse av data via det som beskrives som en fenomenologisk reduksjon. Dette betyr at alle utsagn skal først behandles som likeverdige. Deretter skal man utelate uttalelser som er irrelevante i forhold til problemstillingen. Det tredje trinnet er å samle de ulike uttalelsene under forskjellige temaer før man organiserer disse temaene til en sammenhengende tekst eller til en teksturell beskrivelse av fenomenet. Dette er da det som informantene har erfart eller opplevd.

Mitt utgangspunkt for denne studien var min problemstilling:

«Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger knyttet til karriereveiledning?».

Jeg stilte informantene tre forskningsspørsmål som alle svarte på i begge gruppeintervjuene. Svarene skal jeg deretter systematiseres og grupperes innenfor like meningsbærende kategorier. Deretter skal jeg trekke ut essensen av disse og se hvilke fenomener som utmerker seg.

Ved å bruke en fenomenologisk tilnærming og analyse, vil jeg få en bredere forståelse for hva flyktningenes opplevde fenomen er og deretter bedre forstå deres forventninger og erfaringer knyttet til karriereveiledning i introduksjonsprogrammet.

Ricouers fenomenologiske hermeneutikk er en forskningsposisjon jeg mener egner seg godt til formålet med denne oppgaven. Den brukes i studier der, «man ønsker å trekke meningsbærende essenser ut av det beskrevne fenomen» (Kjærgård, 2012, s. 31).

I denne oppgaven er jeg ute etter å finne essensen i informantenes forventninger og erfaringer med karriereveiledning i introduksjonsprogrammet.

3.2. Utvalget

For å unngå språklige og begrepsmessige hindringer og forebygge for norskspråklige misforståelser, satte jeg opp flere kriterier for det utvalget jeg kunne tenke meg å bruke i mitt prosjekt. Disse kriteriene falt også naturlig etter mange års erfaring som lærer og veileder for den samme elevgruppen på egen arbeidsplass. I min problemstilling lå det allerede en «bestilling» i forhold til at intervjupersonene skulle være aktivt med i prosessen og bruke hverandre som refleksjonspartnere og språkstøtter.

I dette prosjektet har jeg gjort et strategisk utvalg av intervjupersoner.

Syrere utgjør i dag den største gruppen av personer i Norge med flyktningbakgrunn og er også den gruppen med kortest botid. I følge ssb.no sin publisasjon fra 2018 om innvandrere fra Syria, har ni av ti bodd under fem år i Norge. I utvalget så jeg etter flyktninger med kort botid i Norge, som fortsatt var en del av introduksjonsprogrammet, som snakket samme språk og som hadde gjennomført videregående skole.

«Om lag 25 prosent av de nyankomne syriske innvandrerne har utdanning på universitets- eller høgskolenivå, 21 prosent av kvinnene og 28 prosent av mennene. Dette er noe lavere enn i befolkningen generelt, hvor 33 prosent har høyere utdanning på dette nivået» (SSB, 2018). I denne oppgaven ble derfor flyktninger fra Syria, et naturlig utvalg.

3.2.1. Hvorfor fem syrere?

I utgangspunktet ble syv syriske flyktninger forespurt å delta som informanter i forskningsarbeidet, men to av de forespurte trakk seg rett før første informasjonsmøte og påfølgende gruppeintervju. Jeg har ikke etterspurt hvorfor de ikke møtte. Min kontaktperson på Voksenopplæringscenteret trodde alle ville møte etter de tilbakemeldingene hun hadde fått fra deres lærer. Derfor startet jeg ut mitt prosjekt med fem syrere, ikke syv. Alle hadde relativt lik sosiale bakgrunn, språknivå mellom A2 og B1 og utdanningsnivået var videregående skole eller mer.

Med færre intervjupersoner ved oppstart, måtte jeg i det første informasjonsmøte ta stilling til om jeg ville holde meg til hovedplanen med to fokusgruppeintervjuer (nå redusert til 3 og 2 personer) eller slå sammen alle fem til en. Jeg valgte å holde meg til to små grupper da det av plasshensyn ville blitt meget trangt med 5 intervjupersoner, en tolk og meg er inne på samme rom. Jeg lot intervjupersonene bestemme hvem som skulle være med i første og andre intervjugruppe og startet opp med en kvinne og to menn i det første gruppeintervjuet og to kvinner i den andre.

3.3. Intervjuguide og gjennomføring av gruppeintervjuene

Av både etiske og faglige grunner, ønsket jeg å forberede min samarbeidskoordinator ved Voksenopplæringscenteret og informantene på en best mulig måte før arbeidet begynte. Derfor ble intervjuguiden sendt til skolen og informantene før oppstart (Se vedlegg nr1).

3.3.1. Forarbeid og forberedelser

Her vil jeg gi en oversikt over forarbeidet og forberedelsene som ble gjort før oppstart av forskningsprosjektet. Hvilken informasjon og type kilder ble brukt i kartleggingen før oppstart av selve forskningsintervjuene?

Forespørsel om forskningsprosjektet ble sendt til ledelsen på voksenopplæringscenteret med et utkast til plan for forskningsprosessen. Denne planen ble delt med prosjektkoordinator, ledelsen, lærer og informantene. Her ble de presentert et forenklet samtykkeskjema i tillegg til originalen fra NSD (se vedlegg nr. 4). Denne informasjonen ble delt ut til alle intervjupersonene ca en uke før det første møtet for å sikre best mulig forståelse for deres rettigheter og personvern. Før oppstart av gruppeintervjuene, fikk alle intervjupersonene utdelt en plan for forskningsprosjektet med forslag til oppmøtetider og datoer for gjennomlesing av transkripsjonene etter gruppeintervjuene

Det ble gjennomført en pilot på egen arbeidsplass der utkast til forskningsspørsmålene ble testet på en syrisk deltaker. Etter denne piloten valgte jeg å intervju en relativt homogen gruppe flyktninger med noenlunde samme erfaring knyttet til rådgiving og karriereveiledning. I tillegg var det viktig at intervjupersonene hadde samme utdanningsbakgrunn (spor 2/3) og norsknivå (B1). Spor 2/3 tilsvarer videregående skole eller universitet/høyskole. B1 viser til et selvstendig norsknivå (Wold et al., 2011).

Min tidligere erfaring som lærer og veileder for denne gruppen, tilsa at det ville lette arbeidet med et utvalg fra en relativt homogen gruppe. Jeg valgte derfor bort intervjupersoner med et lavere utdannings- og norsknivå. Jeg vurderte at arbeidet ville blitt svært utfordrende å gjennomføre uten tolk tilstede i alle møtene med intervjupersonene. Bruk av tolk over flere timer, koster mye. Disse faktorene ble tilsammen avgjørende for utvalget og i forberedelsene og før oppstart av selve prosjektet. I veiledningssituasjoner med innvandrere som har begrensede

norskkunnskaper, må veileder være forberedt på å bruke ekstra tid til å forklare betydningen av norske ord og begreper. I tillegg er det viktig å avklare eventuelle misforståelser knyttet til ordenes betydning underveis. (Mølla Kompetansesenter, 2013). Tross informantenes relativt gode norsknivå (B1), ble læreren på skolen bedt om å gjennomgå alle spørsmålene med informantene på forhånd.

Følgende spørsmål ble stilt ved oppstart og underveis i de to gruppeintervjuene:

4. Hva er deres erfaring med karrierelæringskurset: Klart jeg kan?
5. Hvilke forventninger har dere til karriereveiledning i løpet av deres introduksjonsprogram?
6. Hva tenker dere er viktig å informere nye flyktninger om innen utdanning og jobbmuligheter når de kommer til Norge?

I det første møtet, der tolken var tilstede, gikk vi igjennom spørsmålene og samtykkeerklæringen. Dette valgte jeg å gjøre av flere grunner:

1- Forklare hensikten med prosjektet, fremgangsmåte/struktur og plan på deres morsmål for å sikre en bredere forståelse for hele gjennomføringen.

2- Undersøke hva informantene visste om det å bli intervjuet og hva slags erfaring de eventuelt hadde med liknende oppgaver fra egne studier? Etablere et felles utgangspunkt og for-forståelse.

3- Avklare roller både før, under og etter gruppeintervjuene.

4- Sikre en felles forforståelse og tolkning av de viktigste ord og begreper

5- Enighet om valg av oversettelsesprogram for å sikre at norske nøkkelord underveis i prosjektet ble oversatt riktig fra arabisk til norsk. (*Eksempel: «nyttig». Ordet måtte oversettes først til engelsk, deretter til arabisk for å oppnå samme betydning og innhold på norsk*)

6- Bruke visualisering i form av tegninger eller skjemaer som støtte til muntlig og skriftlig informasjon og forklaringer om prosjektet.

Tolken var tilstede under informasjonsdelen og det første fokusgruppeintervjuet.

Alle intervjupersonene fikk lese grundig igjennom det transkriberte materialet etter lydopptakene fra begge gruppeintervjuene. Her kom de med rettelser og innspill til endringer av det de mente var feiltolkede ord og uttrykk før de ga sin godkjenning for videre analyse. Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) er etikken i denne type forskning avgjørende for at oppgavens forskningsdesign skal kunne fremme kunnskap som kan regnes som relevant og fordelaktig for fagfeltet (Kvale, 2015).

Trange lokaler

Det viste seg at lokalet som skulle benyttes til informasjonsmøte og gruppeintervjuene, var et lite kontor med sitteplass til 3 personer. Dette var mye trangere lokaliteter enn først forventet og medførte en langt mer krevende intervjusituasjon og uforutsette forhold. Kontoret ble etter litt ommøblering, klargjort og det ble satt inn 3 ekstra stoler, vann, frukt og twist. Avtalen var at alle intervjupersonene skulle samles ved hovedinngangen sammen med prosjektansvarlig på skolen, før vi forflyttet oss opp til kontoret i 4.etg. På grunn av plassmangel, ble informasjonsmøtet gjennomført med 8 personer tilstede, fem informanter, en tolk, leder for prosjektet og en prosjektkoordinator fra skolen. Tre av informantene måtte stå på grunn av liten plass.

3.3.2. Om karrierelæringskurset «Klart jeg kan!»

Kurset «Klart jeg kan!» - var et tilbud ved Voksenopplæringen der forskningsarbeidet og gruppeintervjuene skulle finne sted. Kurset var et 30 timers karrierelæringskurs der informantene fikk opplæring i ulike verktøy og metoder knyttet til karrierekompetanser og karrierelæring. De fikk også tilbud om karriereveiledning av kursholdere og karriereveiledere tilknyttet skolen. For å sikre en felles for-forståelse rundt begrepet «karriereveiledning», fullførte jeg kurset før oppstart av arbeidet. Mitt mål var at en felles opplevelse og erfaring kunne fungere som et samlende tema og et godt utgangspunkt for gruppeintervjuene på skolen. skriver i sin artikkel at kurset bygger på en forståelse for at karriereveiledning favner vidt. Det skal være rom for og fokus på utvikling av ferdigheter og kompetanse for å håndtere egen yrkesdeltakelse og karriere. Kursdeltakerne får reflektere å øve seg på ulike moduler som skal bidra til økt bevissthet rundt egen kompetanse og egne ressurser. Kurstilbudet kom i tillegg til norskundervisningen (Broderstad, 2019).

3.2.3. Bruk av tolk

I forkant av intervjuene, kontaktet jeg en tolk anbefalt av en arabisk kollega. Tolken var en rutinert og godt integrert kvinne fra Irak med 20 års botid i Norge med grunnemne «Tolking i offentlig sektor» som tilsvarer 30 studiepoeng. (Tolkeregister.no). Tolken ble spurt om å være med på en annerledes og noe krevende tolkeoppgave. Hun fikk tilsendt plan for prosjektet og intervjuguiden i forkant av tolkemøtet. Hensikten var å

forberede tolken til intervjuet og åpne for spørsmål dersom noe kunne oppfattes som utydelig eller uforståelig. Denne forberedelsen var med å sikre validering av intervjuene og åpne for spørsmål og avklaringer til oppdraget og hindre eventuelle misforståelser. Min erfaring tilsier at bruk av tolk kan variere veldig og at det er viktig å være tydelig på bestillingen i forkant av møtene. I opinion 2017, sier de at kvaliteten og profesjonaliteten til tolkene varierer veldig. Dette kan igjen påvirke kvaliteten på karriereveiledningen og hvorvidt man får til en god dynamikk og flyt i samtalen. Tilgangen på dyktige tolker er en viktig faktor for å gjennomføre veiledningen best mulig (Opinion, 2017). Hun kjente godt til introduksjonsprogrammet og hadde lang erfaring som tolk i offentlig sektor som skoler, flyktningkontor og Nav. I det første møtet i prosjektet var tolkens oppgave å lese samtykkeerklæringen for de inviterte intervjupersonene og samtale med meg og intervjupersonene om hva som var formålet og hensikten med prosjektet. I den andre delen av tolkeoppdraget under fokusgruppeintervjuet, handlet det om å oversette og sammenfatte hva intervjupersonene snakket sammen om, ikke bare tolke ordrett hva en og en person sa.

3.3.3. Om validitet og reliabilitet ved bruk av tolk

I tolkens oversettelse fra arabisk til norsk, risikerer prosjektet å miste viktige informasjon fra informantenes svar, samtaler og små historier.

Som intervjuleder er man prisgitt tolkens norsknivå og valg av ord og uttrykk underveis i prosessen. (Buljubasic, 2016) Dette gjør at det kan stilles spørsmål ved reliabiliteten til empiriens primærkilde, i dette tilfellet informantenes tilbakemeldinger på arabisk.

Som leder for prosjektet må jeg være kritisk til min egen metode for innsamling av data og empirien i denne studien byr på utfordringer. Primærkilden eller intervjupersonenes uttalelser ble først tolket og oversatt fra arabisk til norsk. Deretter forutsatte jeg at tolkens oversettelse som sekundærkilde, gjenga informantenes svar, forståelse og opprinnelige innhold så korrekt som mulig. Til slutt lyttet jeg til opptakene der jeg prøvde å forstå tolkens svar før jeg transkriberte det videre til meningsbærende ord og setninger. Reliabiliteten i et prosjekt har med «*forskningsresultatenes konsistens og troverdighet å gjøre*». (Kvale, 2015) s. 276.

I denne studien, vil jeg kunne stille spørsmål ved om intervjupersonenes svar ville sett annerledes ut ved valg av en annen tolk med et høyere norsknivå? En viktig faktor for studiens reliabilitet er nettopp om tolkens norsknivå var høyt nok? En tolk på et høyere

norsknivå med bestått B2 eller C1, (Opinion, 2017) kunne kanskje fått fram andre forståelser og flere språklige dybder og nyanser i oversettelsen fra arabisk til norsk? Som forsker stiller disse utfordringene høye krav til mitt valg av tolk fordi man er helt avhengig av et godt nok norsknivå, en gjensidig for-forståelse for oppgaven, samt gjensidig tillit og respekt. Det etiske forsikringsansvaret jeg har som forsker i dette forskningsprosjektet, kan diskuteres om burde vært håndtert annerledes på grunn av de nevnte faktorene.

Bruk av tolk gjør empirien i prosjektet sårbart som igjen kan få konsekvenser for studiens validitet. Validitet i et forskningsprosjekt har mange faktorer. Jeg velger i denne studien å støtte meg til Kvale og Brinkmann sin inndeling av validering i syv stadier (Kvale, 2015). På grunn av de utfordringene som kan ligge til grunn for feiltolkning og språklige misforståelser, var det ekstra viktig å velge en tolk som var respektert og anbefalt av kollegaer.

3.4. Intervju nr 1 - Fokusgruppeintervju

I det første av de to kvalitative forskningsintervjuene gjennomførte jeg en variant av et fokusgruppeintervju der delelementer fra metoden ble integrert. Hovedforskjellen på et ordinært fokusgruppeintervju og metoden brukt i denne studien, var størrelsen på gruppen og bruken av tolk som en type moderator og forskeren som observatør og sekretær. I et fokusgruppeintervju er formålet og hensikten med metoden å få fram andre perspektiver og tanker gjennom en gruppesamtale og diskusjon. Forsker eller prosjektleder er ofte moderatoren i et fokusgruppeintervjuet. Hun er den som styrer samtalen mellom intervjupersonene og passer tiden. I dette forskningsprosjektet ble det naturlig å la tolken være moderatoren som styrte samtalen ved å stoppe opp, oppsummere, kontrollere hvem som sa hva og repetere hvis det var behov for avklaring av meninger og tanker intervjupersonene imellom. Forskeren fungerte som sekretæren som skrev ned feltnotater underveis om stemningen i gruppen, klima og samhandling. (Halkier, 2010). En annen oppgave var å observere hvordan de responderte på hverandres erfaringer og opplevelser. I følge Halkier (2010) kan dette være med å skape nye synergieffekter igjennom intervjupersonenes dialog og interaksjon.

For å få til et trygt gruppemiljø der åpenhet og samhandling oppleves som fruktbart for alle parter, bør forskeren legge til rette for trygge rammer før og underveis i prosessen. For å oppnå en god gruppedynamikk er det også viktig at forskeren avklarer de ulike

rollene slik at alle har en felles forståelse for hvilke regler og struktur som driver fokusgruppeintervjuet. Klarer man som forsker å legge til rette for den gode gruppedynamikken, mener Halkier (2010) at fokusgruppeintervjuet kan åpne for flere aspekter i selve forskningsprosessen som å utvikle en ny forståelse og mening. Prosessen kan gi opplevelse av et viktig fellesskap og intervjupersonene kan støtte hverandre språklig på norsk, engelsk og morsmål underveis. Intervjupersonene kan også hjelpe hverandre med avklaring av innhold og mening i spørsmålene, samt å oppklare uklarheter. I intervju nr 1- fokusgruppeintervjuet var de tre intervjupersoner, en tolk og en forsker/moderator. Fokusgruppeintervjuet hadde en varighet på ca 1t og 15 min.

3.5. Intervju nr. 2 - Gruppeintervju

I intervju nr. 2, fulgte forskeren en intervjuform der kun to intervjupersoner og en forsker/intervjuer var tilstede. Postholm (2011) beskriver gruppeintervjuet som en kvalitativ datainnsamlingsteknikk der intervjuer samler et eller flere individer til en utspørring som kan være enten formell eller uformell. I det andre gruppeintervjuet, var det som tidligere nevnt, ingen tolk tilstede som kunne oversette og være moderator. Av den grunn begrenset dette muligheten for drøfting og diskusjon mellom de to intervjupersonene og gruppeintervju ble en mer naturlig metode. Gruppeintervjuet varte i ca 1t.

3.6. Vi lytter med mer enn ørene

I dette forskningsprosjektet har jeg valgt en fenomenologisk tilnærming. I løpet av analyseprosessen med å sortere og strukturere materialet og oppdage de forskjellige temaene i meningsmønstrene, forsto jeg hvor krevende prosessen og arbeidet med gruppeintervjuene hadde vært. Jeg hadde gitt meg selv i oppgave å både lytte, være observatør og sekretær og intervjuer i løpet av intervjuene. I datamaterialet og i notatene jeg skrev etter hvert intervju, så jeg hvor sammensatt og komplekse inntrykkene var. Spesielt utfordrende var det første fokusgruppeintervjuet der tolken var tilstede. I rollen som observatør og sekretær, opplevde jeg å være meget fokusert på det som ble sagt, tolket og formidlet av både verbal og nonverbal kommunikasjon.

Ulleberg beskriver av hvordan vi lytter med mer enn ørene for å skape mening i det vi hører. Å lytte beskriver den omfattende aktiviteten en forsker står overfor, «*vi lytter med hele oss på flere nivåer samtidig....både ører, øyne, følelser, tanker og erfaringer er*

involvert» (Ulleberg, 2020) s.168. Som forsker gir denne beskrivelsen et godt bilde av den sammensatte oppgaven som ligger i det å lytte. Å høre betegner den fysiologiske prosessen med å avkode og oppfatte lyder, men når vi lytter så krever det en følsom oppmerksomhet, en aktiv handling. Når vi lytter skal vi skape mening og klare å oppfatte alt som skjer i løpet av en samtale eller under observasjon av en gruppesamtale.

3.7. Om makten i forskerrollen

Som forsker trer jeg ut av min vante rolle som karriereveileder for deltakere og veisøkere på egen skole, og oppsøker et annet veiledningssenter der jeg ikke kjenner noen elever eller deltakere fra før. Her skal jeg ha forskerhatten på og må være oppmerksom på makten det ligger i denne nye rollen.

Øivind Dahl skriver om forskjellige definisjoner makt kan ha. Jeg velger i denne oppgaven å se på makt som.. «*evnen til å kontrollere hva som skjer, få ting til å skje og blokkere for ting som ikke skal skje*» (Dahl, 2015) s. 126. Det handler om relasjoner mellom mennesker og deres kommunikasjon i det rommet de befinner seg. Innenfor interkulturell kommunikasjon eller i samtaler eller veiledning av flyktninger i introduksjonsprogrammet, kan makten handle om å ta og gjennomføre beslutninger som berører andres liv. I dette prosjektet har jeg helt klart en egen interesse i å forske på flyktingenes erfaringer og opplevelser i forhold til å få karriereveiledning i løpet av sitt introduksjonsprogram. Dahl viser til ulike former for maktutøvelse, og det er spesielt *Økonomisk makt* og *Definisjonsmakt* som jeg velger å framheve her. I både min veilederrolle og forskerrolle representerer jeg et system, en økonomisk makt som bestemmer og setter økonomiske rammer for flyktingene i deres introduksjonsprogram. Samtidig definerer systemet hva som skal være deres rammer og betingelser, en type definisjonsmakt som styrer deres aktiviteter. «*I det flerkulturelle Norge har majoriteten definisjonsmakten overfor minoriteten*» (Dahl, 2015) s.126.

Innenfor den definerte retten og plikten flyktingene har til 600 timer norskopplæring og kravet om å følge kommunenes introduksjonsprogram, settes det klare rammer for hvordan deltakerne kan planlegge sine liv. Ofte må de prioritere annerledes enn de hadde håpet. Majoriteten som sitter på definisjonsmakten kan kreve at minoriteten neglisjerer egne meninger og ønskene de har. Jeg må være oppmerksom og bevisst den maktutøvelsen jeg har som forsker i møtene med intervjupersonene.

3.8. Mulige feilkilder

Her vil jeg nevne noen mulige feilkilder som kan påvirke min oppgave og funnene i denne. Informantene viste stor respekt for meg som forsker og dette kan ha preget forskningssituasjonen. En annen faktor som tidligere nevnt, er maktforholdet mellom økonomi og definisjonsmakt. I dette tilfelle, informantenes forhold til introduksjonsprogrammet og de rettigheter og plikter både økonomisk og faglig som følger det å være deltaker av dette systemet. Det kan også være at noen av informantene var mer dominante enn andre i gruppen som igjen medførte at ikke alle slapp like mye til i gruppeintervjuene. Jeg må reflektere over om jeg klarte å distansere meg nok som karriereveileder på grunn av min forkunnskap om fagfeltet og fremstått som en tydelig forsker? Det er også usikkert om jeg klarte å være kritisk og reflektert nok i forhold til det informantene sa. Kanskje jeg ikke stilte gode nok oppfølgingsspørsmål? En annen mulig feilkilde er fravær av tolk på det andre gruppeintervjuet. Dette begrenset samtalen og informantenes mulighet til å snakke friere og drøfte sine erfaringer og tanker mer kritisk. Informantenes lavere norsknivå gjorde også til at de ikke klarte å oversette alt de diskuterte og reflekterte over rundt mine forskningsspørsmål.

4. Presentasjon av funn

Jeg vil i denne delen av oppgaven presentere de mest sentrale funnene fra min analyse. Det er det empiriske materialet fra de to gruppeintervjuene som danner grunnlaget for funnene. Ved å bruke åpen koding ble det enklere å sortere informantenes uttalelser og meninger. Det handler om å bryte ned teksten til meningsbærende elementer så forskeren kan identifisere delene av teksten som omhandler problemstillingen (Postholm, 2011). I begge gruppeintervjuene, var det viktig for prosjektets problemstilling å få fram svarene på intervjupersonenes forventninger og erfaringer knyttet til karriereveiledning i introduksjonsprogrammet. Sitater fra begge gruppeintervjuene blir brukt om hverandre i analysedelen. Disse levende samtalesitatene skal jeg prøve å gjengi med åpenhet, respekt og ydmykhet (Kvale, 2015). Det er flyktningenes subjektive opplevelser og det meningsbærende i disse sitatene som videre blir kategorisert i fem deler og tematisert i grupper med ulike meningsmønstre og fenomener.

En fenomenologisk analyse handler om: «å klarlegge meningen, strukturen og essensen av det erfarte, opplevde fenomenet» (Postholm, 2011, s. 41).

Opgavens problemstilling er:

«Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger til karriereveiledning?»

4.1. En fenomenologiske analysemodell

Før jeg presenterer min **fenomenologiske analysemodell**, vil jeg gjøre rede for hvordan jeg har valgt å strukturere og systematisere mine data. (vedlegg nr 3)

- Med utgangspunkt i det transkriberte materialet med informantenes utsagn og sitater, kodet jeg først alle utsagnene i ulike fargegrupper som jeg definerte omhandlet de samme temaene.
- Ut fra grupperingen av alle sitater og utsagn, kom jeg fram til fem meningsinnhold som ble til kategori A-B-C-D-E.
- Disse fem kategoriene, ble videre analysert for å klarlegge og trekke ut essensen av informantenes erfarte opplevde fenomen.
- De fem fenomenene er kodet med kobling til de fem kategoriene. Fenomen A, Fenomen B osv. I tabellen referert til som FA, FB, FC, FD, FE.

Denne tolkningen og analysen av datamaterialet, betyr ikke at alle svar og utsagn kun passer innenfor en kategori eller kun kan ha et opplevd fenomen. Analysemodellen hjelper meg å strukturere et relativt omfattende datamateriale som ved første blick, sprikte i mange meningsretninger. Av hensyn til oppgavens omfang, har jeg derfor valgt å begrense min analysemodell til kun noen utvalgte utsagn for å vise hvordan jeg plasserte disse i forhold til kategorier med meningsinnhold og videre for å klarlegge essensen og fenomenene. Jeg vil nå gi en oversikt over kolonnene i den fenomenologiske analysemodellen.

Kolonne 1: Hva sier informantene?

Her viser jeg eksempler på utsagn og sitater fra det transkriberte datamaterialet.

Kolonne 2: Strukturere meningsinnholdet fra informantenes utsagn.

Her har jeg samlet og laget fem kategorier med meningsinnhold ut fra informantenes svar og utsagn.

Kategori A - Forventninger til nytteverdi og relevans av kurset «Klart jeg kan!»

Kategori B - Forventninger til karriereveileders kompetanse

Kategori C - Forventninger til egne muligheter innen utdanning og jobb

Kategori D - Mistillit til skolesystemet

Kategori E - Bruk av likemenn

Kolonne 3: Klarlegge essensen av det erfarte, opplevde fenomenet.

Her har jeg analysert og tolket (klarlagt) essensen av det erfarte, opplevde fenomenet ut fra hver av de fem kategoriene med meningsinnhold. De erfarte, opplevde fenomenene har jeg videre kodet med FA, FB, FC, FD, FE.

Kolonne 4: Her knytter jeg kategorier og fenomen til forskningsspørsmålene (FS).

FS 1 - *Hva er deres erfaring med karrierelæringskurset: Klart jeg kan?*

FS 2 - *Hvilke forventninger har dere til karriereveiledning i løpet av deres introduksjonsprogram?*

FS 3 - *Hva tenker dere er viktig å informere nye flyktninger om innen utdanning og jobbmuligheter når de kommer til Norge?*

I modellen viser jeg kun fire eksempler på utsagn og sitater fra begge gruppeintervjuene og har kun tatt med utsagn og svar som var relevante i forhold til min problemstilling og mine forskningsspørsmål. Formålet med denne analysemodellen, er å klarlegge meningsinnholdene fra informantenes utsagn for videre å oppdage (*det jeg tolker*) som essensen av deres erfarte, opplevde fenomen (Postholm, 2011)

Fenomenologisk analysemodell

Kolonne 1	Kolonne 2	Kolonne 3	Kolonne 4
Hva sier informantene? Utsagn og sitater fra begge gruppeintervjuene	Strukturere meningsinnholdet fra informantenes utsagn	Klarlegge essensen av det erfarte, opplevde fenomenet	Forsknings-spørsmål (FS)
<i>- For eksempel så hørte jeg før kurset at dette hadde veldig mange interessante ting med mye forskjellig informasjon. For eksempel hvordan jeg kan bruke min kunnskap, hva slags muligheter jeg har eller hvordan jeg på riktig sted eller på riktig vei. Men når jeg var der, så jeg ikke det...</i>	Kategori: A - Forventninger til nytteverdi og relevans av kurset «Klart jeg kan!»	Fenomenet FA - Opplevelse av informasjon som irrelevant og unyttig	FS 1
<i>-Vi er som en vandrer som kommer ny til Norge. Når vi treffer en veileder så fikk vi all informasjon på en gang. Som om det var en norsk person som satt foran dem. Så de snakker om regler og hvordan vi bør følge dem. De prøver ikke å snakke sakte med oss. De snakker ikke om hvordan vi step by step skal gjøre på veien til framtiden</i> <i>-Jeg ble veldig lei meg når jeg fikk godkjent 180 studiepoeng for min utdanning fra min bachelorgrad. Jeg la vekk dette papiret. Jeg kan ikke bruke det..</i>	B - Forventninger til karriereveileders kompetanse C - Forventninger til egne muligheter innen utdanning og jobb D - Mistillit til skolesystemet	FB - Opplevelse av mistillit og skuffelse FC - Tap av status, mister motivasjon FD - Tap av ambisjoner og innsatsvilje	FS 2 FS 2
<i>- Jeg var lykkelig og heldig når jeg fant en person som hadde studert det samme før meg, som hadde de samme fagene og den samme utdanningen. Så jeg spurte han, hva jeg skal gjøre?</i>	E - Bruk av likemenn	FE - Tillit til sine landsmenn	FS 3

4.1. En kort beskrivelse av fem syriske flyktninger

Av hensyn til personvern og informantenes anonymitet, har jeg kalt intervjupersonene for syrisk kvinne1, 2 og 3. I teksten, SK1, SK2 og SK3 og syrisk mann 1 og 2. I teksten SM1 og SM2. Alle intervjupersonene var mellom 29 til 39 år. Ved oppstart av prosjektet, fikk jeg kun opplysninger om navn, alder og mobilnummer til intervjupersonene som skulle delta. Jeg hadde ingen kjennskap til hvem de var eller hvor de bodde, om de var gift, hadde barn eller andre private opplysninger. Som tidligere nevnt, gikk alle på samme skole i samme klasse og hadde noenlunde samme utdanningsnivå. Norsknivået varierte fra A2c til B1c muntlig. (Wold et al., 2011).

SK1 – Hadde avsluttet en høyere utdanning fra Syria som ikke ble godkjent i Norge. Hun deltok på det første fokusgruppeintervjuet med tolk til stede sammen med SM1 og SM2. Hun var ikke enig i SM1 og SM2 i alle deres sine uttalelser og utfordret dem flere ganger ved å si seg uenig i deres påstander.

SK2 – Hun var den eldste av de tre kvinnene og var sterkest i norsk. Hun fremsto som en person de andre lyttet til og respekterte. Hun deltok i det andre gruppeintervjuet uten tolk tilstede, men fungerte som tolk på engelsk og norsk for SK3 der det var behov.

SK3 – Hun var den yngste i gruppen og den svakeste i norsk. Hun deltok i det andre gruppeintervjuet uten tolk tilstede. Hun hadde nesten fullført sin fagutdanning i Syria. Hun fikk god hjelp av SK2 som oversatte fra arabisk til norsk eller engelsk og forklarte hva hun hadde på hjertet når de norske ordene manglet.

SM1 – Han hadde fullført en høyere utdanning i Syria. Hun deltok på det første fokusgruppeintervjuet med tolk til stede. Han var ivrig etter å formidle og drøfte sine erfaringer og forventninger til karriereveiledning både med de andre på gruppen og med meg.

SM2 – Han var den yngste av mennene med det høyeste norsknivået. Hun deltok på det første fokusgruppeintervjuet med tolk til stede. Han førte ordet for de andre når tolken ikke var tilstede og var den som stilte flest spørsmål knyttet til anonymisering og personvern av data.

4.2. Hva sier informantene?

Mitt utgangspunkt for denne oppgaven var å undersøke hvilke forventninger fem voksne flyktninger fra Syria hadde til karriereveiledning knyttet til utdanning og jobb i løpet av sitt introduksjonsprogram. Jeg vil nå presentere hva informantene svarte på de tre forskningsspørsmålene og analyserer disse før jeg videre tolker meningsinnhold og fenomener fra de fem kategoriene A-B-C-D-E som jeg har vist i den fenomenologiske analysemodellen over.

4.3. Kategori A - Meningsinnhold og funn

Kategori A: Forventninger til nytteverdi og relevans av kurset «Klart jeg kan!»

Målet med kurset var som tidligere nevnt, å få deltakerne på kurset til å reflekter og øve seg på ulike moduler og oppgaver som bidrar til økt fokus på utvikling av karriereferdigheter og bevissthet rundt egen kompetanse og egne ressurser. (Broderstad, 2019). Ifølge kursledelsen, har de bevisst valgt å ikke dele deltakerne inn i grupper etter spor og nivå. Kurset er utviklet som et tilbud for alle introduksjonsdeltakere, uansett bakgrunn og utdanningsnivå og de deltar på samme kurs. Ved aktiv bruk av språkhjelp og likemenn underveis, skal alle kursdeltakere, uansett utdannings- og språknivå, få karriereveiledning og hjelp med sin ressurs -CV underveis. Samarbeid i blandede språkgrupper var en viktig del av innholdet og rammen for kurset.

I diskusjonene som fulgte og samtalene som utspant seg i begge gruppeintervjuene, fikk jeg inntrykk av at de fleste informantene hadde hatt høye forventninger til kurset før oppstart. Deres tilbakemeldinger og felles opplevelse var at kurset ikke passet dem og at det de lærte hadde liten relevans og nytte for dem fordi de hadde en høyere utdanning fra hjemlandet. Før de begynte å drøfte og diskutere spørsmålet knyttet til forventninger og erfaringer med karrierelæringskurset, stoppet de opp og ba om å få snakke sammen først på arabisk. Jeg tolket dette som et ønske om å enes underveis om hvor mye de ville dele og hva de mente var riktig å dele. Jeg opplevde at de til tider var usikre på om det de egentlig ønsket å fortelle ikke ville bli brukt imot dem. SM2 stoppet opp en gang under en av deres diskusjoner og ville dobbeltsjekke at deres uttalelser ikke skulle vises deres rådgivere. De ønsket også å poengtere at selv om *de* var misfornøyd, så var kurset sikkert nyttig for mange andre og at både veiledere og kursholdere var veldig positive

og hyggelige mennesker. Likevel var tilbakemeldingene tydelige nok, særlig fra mennene.

SM1- For eksempel så hørte jeg før kurset at dette hadde veldig mange interessante ting med mye forskjellig informasjon. For eksempel hvordan jeg kan bruke min kunnskap, hva slags muligheter jeg har eller hvordan jeg på riktig sted eller på riktig vei. Men når jeg var der, så jeg ikke det.

SM1 la ikke skjul på at han var både overrasket og skuffet over innholdet og informasjonen han fikk på kurset. Han hadde store forventninger til veilederne og ønsket hjelp til å kartlegge sin kompetanse og lære hvordan han best mulig kunne bruke sin tidligere utdanning og erfaring. Han håpet at kurset ville hjelpe han å se hvilke muligheter han hadde i Norge med sin kunnskap og arbeidserfaring. Å «være på riktig sted eller på riktig vei», tolket jeg i forhold til jobbmuligheter. Dette var hjelp han forventet å få på kurset, men opplevde at han ikke fikk. Denne erfaringen gjorde han meget skuffet og frustrert. Han virket oppgitt og litt irritert på hele introduksjonsprogrammet. SM2 sa seg enig i SM1 sine uttalelser og hadde en forklaring på hvorfor begge to ikke passet til å delta på karrierelæringskurset. De kjente til alle regler og systemer i Norge og hadde en høy utdanning fra Syria.

SM2 - Det var ikke på et akademisk nivå. Jeg kjente til reglene og systemet fra før i Norge, så det hjalp ikke meg. Men kanskje for andre folk med lavere nivå på utdanningen, så var kurs nyttig. Vi må leter etter en ting, eller skrive CV eller en søknad. Fordi vi har en høy utdanning fra før, så har vi gått igjennom det tidligere.

Underveis i samtalen mellom de to mennene, kom det fram at innholdet i kurset og nytteverdien av dette, var temaer de hadde diskutert mye da de deltok på kurset ved oppstarten av deres introduksjonsprogram ca et år tidligere. De uttrykte en stor undring og tydelig overraskelse over at de, med sin bakgrunn måtte lære å skrive CV og søknader? Dette kunne de selvfølgelig fra før. De var også svært overrasket over at de måtte gå på kurs med andre flyktninger som ikke hadde den samme utdanningen og akademiske bakgrunnen som dem. SK1 var ikke like negativ, men hadde behov for å si noe om sitt inntrykk og sine forventninger til kurset.

SK1 - Men det var annen informasjon enn jobb og utdanning som jeg hørte på kurset som var nytt for meg om selvinnsikt og sånn, men jeg tror ikke det kan hjelpe meg.

Det virket som hun ønsket å justere bildet noe etter SM1 og SM2 sin tydelig frustrasjon og skuffelse over å ikke bli plassert på et kurs som passet deres utdanningsnivå. Hun nevnte ordet *selvinnsett og sånn...*, og sa at dette hadde vært nytt for henne. Hun var likevel usikker på hvordan dette med selvinnsett kunne hjelpe henne. Hun ga også tydelig uttrykk for at kurset ikke var som forventet fordi hun ikke opplevde at de snakket om hennes muligheter for utdanning og jobb i Norge.

SK1 - ..men mye av det andre vi lærte på kurset kan ikke hjelpe meg. Jeg visste det fra før. Kanskje andre folk får ny informasjon, men for meg selv, jeg hadde erfaring med det fra før.

Jeg tolket henne slik at *de andre* folkene på kurset var de som hadde en lavere utdanning enn henne og derfor kanskje hadde mer nytte av tilbudet.

I løpet av det andre gruppeintervjuet diskuterte SK2 og SK3 også sine erfaringer fra kurset først på arabisk. SK2 oversatte for begge til norsk og poengterte at de ikke husket så mye. De snakket om forventningene de hadde til hva de skulle lære på kurset. At de opplevde undervisningsopplegget eller metoden som veldig annerledes. SK2 var usikker på om denne måten var den riktige måten å lære på. De presiserte at dette var en ny og annerledes undervisningsform enn de undervisningsformer og metoder de kjente til i hjemlandet.

SK3 - Kanskje denne måte å undervise ikke var den riktige måten eller som jeg trodde? - Ja, men dette kurset. De snakket mer om integrering enn veiledning ift jobb og utdanning.

Begge to uttrykte mye av det samme som de tre andre, at de hadde forventet å få mer informasjon og karriereveiledning rettet mot utdanning og jobb. SK2 mente likevel kurset hadde sine positive sider og sammenliknet det med kurs i samfunnskunnskap der de hadde gruppediskusjoner rundt integrering og inkludering. At det kunne være nyttig når du var ny flyktning i Norge.

4.3.1. Fenomen og essens kategori A

Kategori A - Forventninger til nytteverdi og relevans av kurset «Klart jeg kan!»

Hvilke fenomener utmerket seg fra informantenes beskrivelser av kurset og deres forventninger til rådgivers kompetanse? Informantene var overrasket og forundret over at de måtte følge et kurs de følte seg overkvalifiserte til. I tillegg var de irriterte og litt skuffet over å måtte gå på kurs sammen med andre flyktninger som ikke har det samme utdanningsnivået som dem. SK1 uttrykker en liten forståelse for nytten av å lære litt om

«selvinnsikt og sånn». SK2 reflekterte over om de ikke helt har forstått innholdet fordi undervisningsmetodene «ikke var den riktige måten eller som jeg trodde».

Min tolkning av essensen og det erfarte opplevde fenomenet fra kategori A var:

FA – Opplevelse av informasjonen som irrelevant og unyttig

4.4. Kategori B - Meningsinnhold og funn

Kategori B: Forventninger til karriereveileder kompetanse

Karriereveiledning ble som tidligere nevnt, et samlebegrep for all type veiledning informantene hadde fått i forhold til utdanning og jobb i løpet av sitt introduksjonsprogram. I denne delen av intervjuet, var det forskningsspørsmål nr. 2 som ble drøftet og diskutert. Samtalen dreide raskt over på informantenes forventninger til sine programrådgivere og hva de tenkte om deres erfaring og kompetanse. De snakket om hvor viktig rolle rådgiveren hadde i deres liv og at flinke rådgivere med lang erfaring var avgjørende for å hjelpe dem å nå målet sitt.

SM1 - Også er det et veldig viktig poeng det at rådgiver spiller en viktig rolle i våre liv. For eksempel hvis jeg har en veldig flink rådgiver, med mange års erfaring, eller hvis jeg har mange spørsmål, så hjelper det meg å få informasjon og hvordan jeg kan nå målet mitt. For eksempel, SM2 har en ny rådgiver som ikke har så mye erfaring, så blir det veldig dårlig for han.

Det ble tydelig underveis i fokusgruppeintervjuet at de hadde høye forventninger til karriereveiledning de skulle få av sine programrådgivere eller andre veiledere i løpet av sine introduksjonsprogram. Nesten to år senere, var dette fortsatt et betent tema. De stoppet opp og ba om litt tid til å drøfte saken underveis. Etter noen minutters diskusjon på arabisk, ba de tolken oversette det de var blitt enige om å svare. Som ansvarlig for prosjektet, ble de minnet om personvernloven og deres rett til anonymitet. De roet seg litt og SM1 begynte å fortelle.

SM1 - Når jeg spurte etter en praksisplass med regnskap, hun sa jeg kjenner ingen som jobber med det. Du må lete etter det selv....

Her tolket jeg SM1 dithen at han forventet at rådgiver hadde kompetansen, kjente markedet noen som jobbet med regnskap og at det var hennes jobb å hjelpe SM1 å finne en relevant praksisplass. Svaret han fikk, var derfor en stor skuffelse. Han virket svært

oppgitt og de diskuterte videre hva de mente en rådgiver eller karriereveileder burde kunne. De etterlyste også en rådgiver med mer erfaring, en som kunne hjelpe dem å velge riktig utdanning og jobb.

SM1 - Fordi jeg og alle oss andre får ikke møte en veileder for utdanning og jobb!

SM2 - Hvis vi prøver å snakke med saksbehandler eller andre rådgivere i introduksjonsprogrammet, de sier at vi kan spørre så skal de forklare, men egentlig så sier de ingenting om hvordan vi skal få veiledning eller hvordan vi kan få godkjenning eller om vi kan fortsette med vår utdanning? Vi får ikke det!

Deres forventninger til rådgivers veiledningskompetanse mot utdanning og jobb i introduksjonsprogrammet, ble ifølge SM1 og SM2 ikke innfridd.

4.4.1. Fenomen og essens - kategori B

Kategori B - Forventninger til karriereveileders kompetanse

Et annet fenomen som ble synlig var informantenes skuffelse over rådgivernes veiledningskompetanse innen utdanning og jobb.

Min tolkning av essensen og det erfarte opplevde fenomenet fra kategori B var:

FB – Opplevelse av mistillit og skuffelse.

4.5. Kategori C og D - Meningsinnhold og funn

Kategori C: Forventninger til egne muligheter innen utdanning og jobb

Kategori D: Mistillit til skolesystemet

Informantene mente at de ikke fikk den veiledningen de hadde forventet. Dette ble poengtert flere ganger. Fire av de fem informantene fremhevet spesielt at de var veldig skuffet over å ikke kunne bruke sin medbrakte dokumentasjon fra sin utdanning i Syria. De opplevde ikke å få et klart svar på om det var mulig for dem å fortsette sin utdannelse i løpet av sine introduksjonsprogram.

SK1 fortalte at hun ble henvist til bydelens veiledningssenter av sin programrådgiver.

Her fikk hun beskjed om at hun ikke kunne få mer utdanning på videregående nivå.

Tilbake hos rådgiver opplever hun hele prosessen som en feil eller en misforståelse.

SK1 - Da sier min rådgiver at det kan jeg ikke fordi jeg har høy utdanning, så jeg kan ikke gå tilbake til vgs. Da synes jeg det blir en misforståelse. Dette hjelper ikke oss med min godkjenning eller få jobb etterpå.

SK1 - Jeg kan ikke gjøre hva jeg ville fordi de har mange krav, så det blir urettferdig!

SK1 opplever seg urettferdig behandlet og jeg oppfattet at henne dit at rådgiver forhindret henne i å gjøre som hun ville. Hun forsto at en del av forklaringen handlet om det norske utdanningssystemet som ikke ga henne rett til yrkesfaglig utdanning på videregående skole siden hun hadde fullført videregående skole i hjemlandet. Ambisjonene hun hadde med å få en ny utdanning og muligheter for å få en jobb, måtte legges vekk. Dette gjorde henne frustrert og motløs. Tross hennes høye utdannelse og godkjenningen hun hadde fått fra NOKUT- Nasjonalt organ for kvalitet i utdanning (nokut.no), opplevde hun at hennes papirene og dokumentasjon ikke lenger hadde noen verdi. SK3 hadde en liknende historie. Hun oppsøkte veiledningssenteret på eget initiativ for å få råd om videre utdanning eller jobb. Hun fortalte om sin utdannelse og erfaring som helsesekretær fra Syria. Hun var sikker på at hun kunne bygge videre eller ta en tilsvarende utdanning i Norge og få en god jobb etter hvert.

SK3 - Jeg var møte med servicesenter. Hva gjøre jeg etter norskkurs? Jeg vil helsesekretær og snakke om videregående skole, bare 3 år. Lære skole og praksis. Jeg har erfaring til helsesekretær.

SK3 hadde hørt at man kunne utdanne seg til helsesekretær på yrkesfag, men fikk beskjed fra veiledningssenteret at hun ikke hadde rett til å ta yrkesfag fordi hun hadde videregående skole med yrkesfag fra før. Hun fortalte om flere venner som bodde i andre bydeler og byer i Norge som hadde fått helt andre beskjeder om sine rettigheter og muligheter til videregående opplæring. Hun var svært overrasket og litt irritert over hvor forskjellige svar de fikk og hvor tilfeldig det virket hvem som ble anbefalt å søke videregående opplæring på nytt.

SK3 - Mellom bydelene og mellom rådgivere det er forskjellig behandling og forskjellige muligheter.

SK3 - Jeg har også venner i andre kommuner som har nivå A1 og de begynte på vgs? Her sier de at jeg må ha B1 for å begynne på videregående skole? Så dette overrasket oss. Er det ingen felles regler for dette i Norge?

SK2 og SK3 diskuterte kravene til norsknivå for å komme inn på videregående skole. De opplevde informasjonen de fikk fra venner og bekjente som svært sprikende og ble derfor overasket og skuffet over det norske skolesystemet. Begge to mente at skolesystemet i Norge behandlet voksne flyktninger forskjellig fra en kommunene til en annen. De hadde forventet et felles nasjonalt regelverk som var likt for alle.

SM1 forteller her om det første møtet han hadde med sin programrådgiver.

SM1 - Vi er som en vandrer som kommer ny til Norge. Når vi treffer en veileder så fikk vi all informasjon på en gang. Som om det var en norsk person som satt foran dem. Så de snakker om regler og hvordan vi bør følge dem. De prøver ikke å snakke sakte med oss. De snakker ikke om hvordan vi step by step skal gjøre på veien til framtiden.

SM1 beskriver her en veiledningssamtale han hadde i begynnelsen av sitt introduksjonsprogram. Her opplevde han å få mye informasjon fra en karriereveileder som han ikke forsto. Han sa, «*de prøver ikke å snakke sakte med oss*». Informasjonen ble for vanskelig siden SM1 sitt norsknivået på den tiden var meget lavt. I møtet han refererte til, var det ingen tolk tilstede. Informasjonen han fikk, gikk over hodet på han og det eneste han forsto var at informasjonen handlet om reglene han måtte følge. Han opplevde ikke å bli møtt av en veileder snakket rolig med han og lyttet til hans behov for så å lage en plan der han *step by step* kunne sette seg mål for videre utdanning eller en relevant jobb i Norge.

SM2 forteller om et av sine første møter med rådgiver. Han beskriver hvordan håpet hans brast etter at han hadde fortalt og informert om sin utdanning og erfaring fra Syria innen regnskap.

SM2 - Så, når jeg prøvde å fortelle dem om min erfaring eller hva jeg hadde studert, så mistet jeg håpet fordi det er mye som ikke går an. Når jeg spurte dem, så sa de at det blir for mye, du har ikke mulighet til dette.

Under samtalen kom det fram at SM2 ønsket å finne et regnskapskurs som kunne hjelpe han inn i et fagmiljø han kjente fra før. At et slikt kurs ville åpne flere dører for han. Han var oppgitt og fortsatt skuffet over måten han var blitt avvist på av sin rådgiver. Han opplevde ikke å få slippe til og informere om sin høye kompetanse og erfaring innen økonomi og regnskap.

SK1 fulgte opp like etterpå. Hun hadde sendt sin dokumentasjon fra tidligere utdanning til vurdering og godkjenning og fått godkjent en bachelorgrad innen biologi fra Syria av

norske myndigheter. Likevel opplever hun at denne godkjenningen ikke kan brukes til noe i Norge fordi hun mangler norsknivå B2 og engelsk på høyere nivå, lik B2. Dette er kravet for å studere videre på universitet og høyskoler. I tillegg blir hun fortalt at mulighetene for en relevant jobb er svært usikker på grunn av komplisert regelverk, digitale systemer og ingen erfaring fra tilsvarende bransje i Norge.

SK1 - Jeg ble veldig lei meg når jeg fikk godkjent 180 studiepoeng for min utdanning fra min bachelorgrad. Jeg la vekk dette papiret. Jeg kan ikke bruke det. Så jeg må glemme min utdanning fra Syria og begynne helt på nytt. Det vil ta 4-5 år før jeg har en relevant utdanning. For jeg er 34 år gammel og jeg lurer på når jeg skal få barn og når jeg kan få en jobb?

Mot slutten av denne diskusjonen og samtalen, tok SM1 ordet. Han håpet at jeg kunne formidle videre at de ikke følte seg sett eller hørt godt nok og ikke ble tatt nok hensyn til. Det var enighet i gruppen at flyktninger fra Syria med høyere utdanning, trengte noe mer, noe annet enn den karriereveiledningen de hadde blitt tilbudt i sine introduksjonsprogram.

SM1- Også det er veldig viktig at her i Norge så konsentrerer de informasjonen for de som har høy utdanning her i Norge. For hvordan skal de få informasjon? Det er viktig at veileder forklarer for de hva de skal gjøre!

Jeg tolket informantenes forventninger til karriereveilederens kompetanse i sammenheng med deres behov for å få vite hva *de* skulle gjøre, de som hadde en høyere utdanning. Informantene hadde forventet at deres veiledere ville informere dem spesielt om deres muligheter og at de skulle legge en karriereplan som var tilpasset flyktninger med høyere utdanning.

4.5.1. Fenomen og essens - kategori C og D

Kategori C - Forventninger til egne muligheter innen utdanning og jobb

Kategori D: Mistillit til skolesystemet

Et meningsinnhold som gjentok seg rundt tema forventninger til egne muligheter, var informantenes karriereforestillinger om muligheter på grunn av deres høye utdanningsnivå og den status det gir. Informantene hadde høye ambisjoner og innsatsvilje når de kom til Norge. De forventet å møte en karriereveilederen som forstod hva de hadde av erfaring og derfor kunne hjelpe dem å legge en karriereplan. Denne planen skulle ta hensyn til deres høye utdanning og vise dem riktig vei mot relevant og nyttig utdanning eller jobb. I tillegg hadde flere av informantene sett for seg å studere

videre i Norge når de ikke fikk avsluttet alle sine studier i Syria. Overraskelsen og forundringen var derfor stor når de opplevde at videregående skole i Norge ikke gir flyktninger med høyere utdanning fra hjemlandet rett til yrkesfag på videregående skole (vilbli.no, 2020). Et meningsinnhold som gikk igjen her var tap av status og opplevelse av å miste motivasjon og tap av ambisjoner og innsatsvilje.

Min tolkning av essensen og det erfarte opplevde fenomenet fra kategori C og D var:

FC - Tap av status, mister motivasjon

FD – Tap av ambisjoner og innsatsvilje

4.6. Kategori E – Meningsinnhold og funn

Kategori E: Bruk av likemenn

I beskrivelsen av kategori E, vil jeg presisere at funnene ikke var så store. Likevel fant jeg et meningsinnhold som dreide i en helt ny retning og skilte seg klart ut fra de andre fire kategoriene. I denne delen av samtalen og diskusjonen, gikk begge gruppeintervjuene mot slutten. Jeg var ute etter å høre mer om hva de hadde gjort eller ønsket å gjøre når de ikke fikk den karriereveiledningen de hadde forventet eller håpet på i løpet av sine introduksjonsprogram. SM1 beskriver det slik.

SM1 - Jeg var lykkelig og heldig når jeg fant en person som hadde studert det samme før meg, som hadde de samme fagene og den samme utdanningen. Så jeg spurte han hva jeg skal gjøre?

Her kom det fram at han hadde fått hjelp av en av sine landsmenn, en likemann. En person som snakket samme språk, som hadde samme bakgrunn og utdanning og som hadde lang botid i Norge. En som SM1 opplevde han kunne stole på og få den riktige informasjonen fra. Jeg tolket han slik at endelig traff han en person som svarte når han spurte, «...*hva jeg skal gjøre?*». Informasjonen fra denne likemannen hadde gitt han en opplevelse av bekreftelse og gitt han ro. Nå hadde han endelig fått en bedre oversikt over sine muligheter innen utdanning og jobb i Norge.

SM2 hadde også en liknende historie, men han hadde jobbet hardt for å finne en likemann som skjønte hva han snakket om. Også han opplevde at han endelig fikk svar på sine spørsmål om sine muligheter i Norge. En syrisk likemann og veileder som kjente systemet og som visste hva slags godkjenning han kunne regne med å få fra NOKUT.

SM2- .. men jeg jobbet hardt for å få informasjon fra andre bachelorelever som har gått her før meg. Jeg spurte de om hva slags muligheter jeg har her? Vil jeg få godkjenning, hva slags godkjenning?

I prosessen med å finne riktig informasjon om sine karrieremuligheter og under den tiden som hadde gått siden han begynte i introduksjonsprogrammet, opplevde SM2 at all denne usikkerheten hadde kostet mye tid og krefter. SM2 kunne derfor slappe mer av, ikke stresse og ikke lure på om informasjonen han fikk var feil eller riktig.

SM2 - Det blir bedre fordi jeg blir ikke sliten når jeg kan snakke med de som har erfaring. Ikke lure på om jeg får riktig eller feilinformasjon.

Det var en likemann som ga SM2 fikk den karriereveiledningen han hadde forventet å få av en karriereveileder. Han virket lettet og fornøyd når han fortalte om disse møtene. Likemannen hadde gitt han den informasjonen han trengte og SM2 hadde fått nytt håp og ny motivasjon til å finne en relevant utdanning og jobb.

SM2- Så hvis jeg ikke hadde truffet han, hvordan skulle jeg fått vite om regnskapskursmuligheter her?

SK2 og SK3 hadde mange eksempler på bruk av likemenn i sine nettverk. Mannen til SK2 fungerte som en rådgiver for nyankomne syrere og hun mente at familie og venner var de som ga den beste karriereveiledningen. På et av de siste spørsmålene om hva hun ville gjort annerledes om hun kunne bestemme, ble hun veldig ivrig og fikk hjelp av SK2 til å oversette og forklare. Hun var ikke i tvil om at den viktigste karriereveiledningen hun hadde fått i løpet av sitt introduksjonsprogram, var av sin mann og andre likemenn.

SK3- Jeg skal hjelpe den som vil studere, og jeg skal vise på vei å lære norsk, eller på grunnskole eller på vgs.

Hennes erfaring med karriereveiledning i løpet av introduksjonsprogrammet gjorde at hun ønsket å stille opp og være til hjelp for nye flyktninger som kom til Norge og vise dem riktig vei.

4.6.1. Fenomen og essens – kategori E

Kategori E – Bruk av likemenn/rollemodeller

Et gjennomgående meningsmønster i denne kategorien, var informantenes tillit til den informasjonen og veiledningen de fikk av sine likemenn. Det kom ikke fram i intervjuene om alle likemenn de refererte til kom fra Syria, men det er slik jeg tolket

deres informasjon. Det handlet om å snakke samme språk, og kjenne til utdanningssystemene der de kom fra. Det handlet om hvordan deres dokumenter fra tidligere utdanning ville bli vurdert av norske myndigheter og hva de kunne bruke disse til. Det handlet om likemenn som hadde lengre botid i Norge og derfor kjente norske regelverk og systemer og hadde erfaring med disse.

SM1 og SM2 uttrykte en tydelig lettelse over å endelig få riktig svar på det de lurte på. Veiledningen de fikk fra sine likemenn ga alle sammen ny motivasjon og nytt håp! Meningsmønsteret som gjentok seg var tillit til sine landsmenn.

5. Drøfting

5.1. Drøfting av forventninger til karriereveiledning i lys av teori

Jeg vil i dette kapittelet se nærmere på *et* fokusområde og *to* anbefalinger fra Bjørndal som er viktig å ha med seg i alle veiledningssamtaler. Ikke bare i møte med flyktninger. Utgangspunktet for denne oppgaven var mine informanternes forventninger til karriereveiledningssamtalen. Bjørndal trekker fram viktigheten av å ha et overordnet kvalitetsfokus på plass for å sikre best mulig utbytte og nytteverdi av veiledningssamtalen. Relevansen i veiledningssamtalene blir trukket fram som et av fire fokusområder en veileder bør være oppmerksom på. (Bjørndal, 2009). Han viser i sin studie hvordan veileder og veisøker ofte har ulik oppfattelse av hva det blir snakket mest om i veiledningssamtalen eller måten det blir samtalt på. I et integreringsperspektiv, vil forventningene til karriereveilederen og samtalens relevans være ekstra viktig å avklare for begge parter. Når språket kan være et hinder for å forstå den andres forventninger og opplevelser, er veien kort til misforståelser og feiltolkning av hva som er hensikten med og nytten av veiledningen. Informantenes forventninger i denne oppgaven var knyttet til om karrierelæringskurset var relevant og nyttig i forhold til utdanning og jobbmuligheter og til karriereveilederens kompetanse.

5.2. Drøfting av Bjørndals teori om arbeidsalliansen

I funn fra kategori A uttrykker informantene en opplevelse av at karrierelæringskurset hadde hatt liten nytteverdi. I tillegg uttrykte de en opplevelse av mistillit til karriereveilederens kompetanse i forhold til veiledning rundt utdanning og jobb. Dette tolker jeg henger sammen med en uklar arbeidsalliansen i bunn der informantene ikke hadde forstått målet med kurset. Det kan også tyde på de ikke hadde oppfattet hensikten eller målet med flere av samtalene da hadde hatt med sine rådgiver.

En karriereveileder for flyktninger vil kunne unngå misforståelser ved å metakommunisere i større grad om forventningene og hensikten som ligger bak et introduksjonsprogram, et karrierelæringskurs, en samtale om mulig videreutdanning, om praksisplasser eller jobbmuligheter. For å metakommunisere med en veisøker eller en flyktning, krever det at språknivået i norsk er relativt høyt. Jeg antar at dette krever minimum selvstendig språknivå, B1 (Wold et al., 2011). For å kunne metakommunisere med en flyktning på et lavere norsknivå som skal begynne på sitt introduksjonsprogram

eller et karrierelæringskurs, bør det være en tolk tilstede med et relativt høyt språknivå for å sikre en felles forståelse om forventninger på system og individnivå samt å avklare hensikten med tilbudet. Informantenes uttalelser kan tolkes som en opplevelse av en uklar kontrakt for partenes oppgaver og fravær av relasjonelle bånd mellom karriereveileder og veisøker. Bjørndal (2009) refererer til Lindén (1998) som ser på hva som skjer nå både veisøker og veileder opplever skuffelse og brutte løfter.

«Det virker som det finnes et tilbakevendende mønster i mange av veiledningsnarrativene, enten de fortelles ut fra veilederens eller den veilededes perspektiv: en eller annen slags misstemning mellom de to som handler om dårlig innfridde forventninger eller brutte løfter, og som har ført til at man har kjent seg skuffet, såret eller rett og slett forrådt». (Lindén 1998, s 311).

Dårlig innfridde forventninger og opplevelse av brutte løfter, ble synlige fenomener i informantenes tilbakemeldinger. Tross introduksjonsprogrammets gode intensjoner, så opplevde informantene at deres muligheter for karriereveiledning knyttet til utdanning og jobb, ikke ble innfridd. Jeg opplever at informantene ikke har fått nok tid og rom til å legge fram sin «bestilling» og klargjøre sitt mål for samtalen.

Hvis jeg ikke får tak i veisøkeres verdier og mål samt deres kulturforståelse, vil dette forhindre mine muligheter som karriereveileder i å klargjøre målet for selve samtalen samt klargjøre hva veisøker skal gjøre etter samtalen. Denne klargjøringen er helt avgjørende for å lykkes, sier Bjørndalen (Bjørndalen, 2009, s. 86). Uten oppklaring av underliggende oppfatning vil resten av samtalen miste retning og oppleves som formålsløs og lite motiverende.

5.3. Drøfting av synet på egen status

Arulmani (2014) oppfordrer vestlige veiledere til å være bedre kulturelt forberedt i møte med sine ikke-vestlige veisøkere og han peker på hvordan karriereveiledere kan jobbe med flyktningenes karriereforestillinger. Det handler om å få veisøker til å se på sine ambisjoner og forventninger i forhold til de muligheter og begrensninger som finnes. Uten å ta hensyn til kulturell bakgrunn, kan effekten av karriereveiledningen være liten eller oppnå en helt annen effekt enn det man ønsket. Dette mener jeg har klare paralleller til det Bjørndal kaller arbeidsalliansen der han snakker om klare mål., tydelige oppgaver og relasjonelle bånd på plass mellom veisøker og veileder. I tillegg

bør veileder metakommunisere hva som er hensikten og det overordnede mål for veiledningssamtalen.

Flyktingenes engasjement eller innsatsvilje i sitt nye vertsland, mener Arulmani (2014) er påvirket av deres vilje til å akseptere reglene i det nye vertslandet. Kvaliteten på denne tilpassingen henger som tidligere nevnt sammen med om de opplever en resonans i dette møtet, en gjenklang mellom individet og det nye systemet.

Under kategori C og D og meningsmønstrene som her kom til syne, ble det tydelig at informantenes tap av motivasjon, ambisjoner og innsatsvilje, hang sammen med en opplevelse av å miste troen på egne muligheter, tap av status og en voksende mistillit til systemet. Min erfaring er at en del arabere fra Syria er stolte av sitt skolesystem og har en klar tanke om hva utdanning og jobb betyr og bør være. I mange ikke-vestlige skolesystem, innehar læreren en autoritær og allvitende rolle. Elevene skal repetere det lærer sier og reprodusere tekst de mener er korrekt. I møte med vårt norske skolesystem verdsettes det at elevene utvikler selvstendighet, evne til å drøfte, diskutere, reflektere, være nysgjerrig og stille spørsmål.

I følge Arulmani vil problemstillingen kunne by på utfordringer om ikke veileder anerkjenner og verdsetter den kulturen og det systemet informantene kjenner og representerer. Han oppfordrer karriereveiledere til å finne ut hvilke karriereforestillinger er det som styrer veisøker og hva er det som har verdi og betydning for deres karriere? Han vektlegger som tidligere nevnt, fire områder vestlige karriereveiledere bør være spesielt oppmerksomme på: 1- Synet på utdanning. 2- Synet på ulik status hos ulike yrker. 3-Synet en veisøker har på seg selv. 4- Synet på om noe/noen bestemmer over din skjebne. Jeg vil fremheve noen funn som jeg mener samsvarer med punkt 1- Synet på utdanning og punkt 2- Synet på ulik status hos ulike yrker.

I analysen av de fire første kategoriene A-B-C-D, ble noen fenomener veldig synlige i meningsmønstrene. Det var deres opplevelse av skuffelse, tap av status og tap av motivasjon og innsatsvilje. I begge gruppeintervjuene kom det frem hvor overrasket og undrende informantene var til innholdet og det de måtte lære på kurset «Klart jeg kan!»

SM2 - Det var ikke på et akademisk nivå. Jeg kjente til reglene og systemet fra før i Norge, så det hjalp ikke meg. Men kanskje for andre folk med lavere nivå på utdanningen, så var kurs nyttig. Vi må lete etter en ting, eller skrive CV eller en søknad. Fordi vi har en høy utdanning fra før, så har vi gått igjennom det tidligere.

I tillegg opplevde flere av informantene å ikke få uttelling for sin akademiske bakgrunn eller høyere utdanning og erfaring fra Syria.

SK1 - Da sier min rådgiver at det kan jeg ikke fordi jeg har høy utdanning, så jeg kan ikke gå tilbake til vgs. Da synes jeg det blir en misforståelse. Dette hjelper ikke oss med min godkjenning eller få jobb etterpå.

Arulmani sin teori ønsker å belyse hvilke tanker og lærte handlemåter informantene har med seg fra sitt mentale, sosialt- kognitive miljø. Hvilke karriereforestillinger styres de av? Hva bør jeg vite om det samfunnet og den kollektivistiske kulturen informantene kommer fra? Hvordan ser de på arbeid og hvilken sosial status har økonom i Syria?

Kan denne statusen sammenliknes med norske forhold?

Med skyhøye kompetansekrav og samfunnets økte fokus på individualisering, kan flere av informantenes meningsinnhold være et eksempel på hvor håpløst det norske utdannings og jobbmarked kan fremstå.

SK1 - Jeg kan ikke gjøre hva jeg ville fordi de har mange krav, så det blir urettferdig.

SK1 fortviler over det gapet som oppstår mellom hennes egne ønsker og drømmer i møte med systemets krav.

Arulmani mener karriereveiledere i Europa henvender seg til flyktningene med sine vestlige gode intensjoner og velbegrunnede forestillinger om hva karriereveiledning er. Dette kan henge sammen med hvordan vi ser på verden og ofte deler den i to. Det er vår verden og vår kultur og de andres verden og deres kultur. Jensen og Ulleberg (2019) snakker om denne todelingen eller det dualistiske prinsippet der vi har en ide om at noe er riktig eller galt, en sannhet eller løgn. Det er vi eller de andre (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 242). Sett i en større sammenheng, handler god karriereveiledning om å være åpen for veisøkerens behov og perspektiv. I en integreringsprosess setter dette krav til veileder. Vi bør undersøke og forstå flyktningenes forståelse for sine samfunnsmessige betingelser og deres egen opplevelse av sine handlingsmuligheter. Vår veiledningen kan kun gjøre en forskjell hos veisøker hvis vedkommende opplever den som relevant og meningsfull (Plant, 2005).

Felles for nesten alle flyktninger over hele verden, er at de har ambisjoner om å få et bedre liv dit de kommer. Arulmani viser hvordan karriereveiledningen kan bli mer relevant og effektiv når veisøker opplever at karriereveilederens verdisyn harmonerer

med veisøkerens forståelse av kultur, livssyn eller religion og historie (G. Arulmani et al., 2014). Han viser til den sterke påvirkningen vesten har hatt på utviklingen av karriereteorier og metoder. Svært ofte møter veisøkere fra et kollektivistisk samfunn, en veileder som er påvirket og preget av en vestlig, individualistisk orientert kulturforståelse med tilsvarende verdisyn. Han sier at Europa og vestens syn på karriereveiledning har for lite oppmerksomhet rettet mot hva karriere er som et kulturelt fenomen. At en dissonans oppstår når veileder og veisøker med ulik kulturell bakgrunn og forestillinger om karriere møtes og opplever at den andre har forskjellig oppfatning av hva karriere er. Denne misforståelsen er ofte knyttet til forskjellene på hvordan en kollektivistisk kultur forstår sin karriere i forhold til en kultur med et individualistisk tankesett. I en kollektivistisk kultur kan for eksempel det å velge en individuell karriere oppleves som et svik mot gruppa i motsetning til egen lykke og selvrealisering som kjennetegner den vestlige, individfokuserede kulturen (Jensen & Ulleberg, 2019).

I møte med veisøkere i alle aldre og fra alle sosiale lag, opplever jeg ofte at mange innvandrere har høye forventninger til hva som kan komme ut av veiledningssamtalen. Til tider kan veisøkerens forventninger og drømmer virke helt urealistiske og umulige å oppnå. I noen møter opplever jeg at det er skjulte og underliggende krefter som egentlig bestemmer over veisøker mål og vilje. Det kan være andre mennesker, grupper eller religion som jeg fornemmer ligger under og styrer veisøkers skjebne, muligheter og valg. I slike tilfeller vil målet med samtalen by på utfordringer da veisøker ikke kan, vil eller ønsker å sette sine egne mål for veiledningssamtalen. I andre veiledningssamtaler har veisøkeren veldig stor respekt for min rolle som lærer og veileder. De ønsker ikke å stille spørsmål eller virke kritiske i forhold til mine innspill og råd. De ønsker bare at jeg skal fortelle dem hva de bør velge og hva de bør gjøre. For en del flyktninger og innvandrere representerer jeg staten, et autoritært system som de ikke har noe valg i forhold til. De må respektere det som blir sagt fordi de ikke blir betraktet som frie individer med egne meninger. *«Mange av flyktingene som kommer til Norge har overveiende negative erfaringer med staten i sitt opphavsland – svært ofte er det jo nettopp staten, eller rettene statens politiske regime, de flykter fra. - De fleste skandinaver betrakter staten som en venn, om en litt firkantet og saklig venn.»* (Eriksen & Sajjad, 2015) s.256. Dette står da i sterk kontrast til de verdier jeg som veileder ønsker å formidle i tillegg til at jeg jobber for en stat jeg har respekt for og tillit til.

Karriereveilederen står overfor mange utfordringer når det kommer til å vise vei til samfunnets og individets beste (Sultana, 2014). Sultana belyser utfordringene karriereveilederen står i når det kommer til å være oppmerksom på hva som virker inkluderende og hva som virker ekskluderende i vår streben etter å veilede en veisøker på søken etter det gode liv? En karriereveileder arbeider i en utsatt stilling der handlingsrommet kan være utfordrende å takle i forholdet mellom god karriereveiledning og sosial rettferdighet. Sultana mener det bør være samsvar mellom en veileders prinsipper og ansvarlighet og de moralske utfordringer man står overfor (Sultana, 2014). I praksis betyr dette hvilke verdier jeg setter høyt og om den handling jeg velger å utføre som karriereveileder kan forsterke opplevelsen av inkludering.

5.4. Drøfting av anbefalinger om kompetanse i karriereveiledning

“Career management skills refer to a whole range of competences which provide structured ways for individuals and groups to gather, analyse, synthesise and organise self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions.” (Sultana, 2014)

De ferdighetene man bør ha for å klare alle de utfordringene man vil møte på i livet, krever blant annet en høy grad selvinnsikt, god oversikt over arbeidsmarkedet, meget gode lese, skrive og digitale ferdigheter, samt læringsstrategier og ferdigheter i å analysere informasjon og til slutt, ta kloke valg for seg selv.

«Denne dobbelte funksjon mellom nasjonale og samfunnsmessige behov og individuelle interesser kan da fremstå både i et gjensidig avhengighetsforhold og samtidig i et potensielt spenningsforhold.» (Kjærgård, 2012)

De samme utfordringene og spenningsforhold peker også Robert Sultana på når han viser til hvilken forståelse vi har for karrierferdighetsbegrepet og hvilke forventninger og forståelse Career management skills kan ha for integreringsarbeidet.

Sultana mener at vi som Karriereveilederen står overfor mange utfordringer når det kommer til å vise vei for samfunnets og individets beste (Sultana, 2014). Han viser til den spenningen som oppstår når statens og individets behov ikke samsvarer. Sultana mener at vi som vestlig, individorienterte karriereveiledere i større grad må forstå det tankesettet og den historiske samfunnspolitiske utviklingen som preger andre lands

styresett og handling. Bare på denne måten kan vi nærme oss hverandre og komme hverandre i møte. Hvis vårt samfunn signaliserer et sett verdier og tankesett som ikke gir gjenklang hos den andre, vil vi bare skape enda større avstand. For å forstå den andre kreves kommunikasjon og samhandling. Kommunikasjon krever et felles språk. Flyktninger fra Afrika og Asia med liten eller ingen utdanning, er den gruppen som skårer lavest på statistikken over å ha bestått norsksprøven.

Jeg velger å ta med en anbefaling fra Vox i 2015, nå Kompetanse Norge. Her belyser de problemstillingen og forventningene mange flyktninger har til karriereveiledning. Thomsen og Hatlem viser til sin kartleggingsundersøkelse ved 172 voksenopplæringscentre i Norge. I deres rapport konkluderer og anbefales det at voksenopplæringscentrene i større grad ansetter kvalifiserte rådgivere for å gi et bedre tilbud om karriereveiledning.

«Karrieresentrene bør tilby kompetansestøtte til voksenopplæringscentrene og andre aktører på integreringsfeltet. Karrieresentrene bør tilby kompetansestøtte i form av opplæring, veiledning og kollegastøtte til rådgivere og lærere ved voksenopplæringscentrene, programrådgivere i introduksjonsprogrammet og andre aktører på feltet for å bidra til et profesjonelt, kvalitetssikret og koordinert karriereveiledningstilbud til nyankomne innvandrere» (Thomsen & Fritzvold Hatlem, 2016).

I løpet av 2021, skal Kompetanse Norge på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet presentere et forslag til nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Målet er at alle karriereveiledningstjenester skal ha en høy kvalitet i alle sektorer og bli et nyttig verktøy for alle som jobber med karriereveiledning. I tillegg skal rammeverket være med å sikre at veisøkere over hele landet får et likeverdig tilbud av kompetente karriereveiledere (NOU2016:7, 2016). Rammeverket vil bli et viktig bidrag for hele karriereveiledningsfeltet som kan hjelpe alle veiledere å bli mer profesjonelle.

Informantenes erfaringer og tilbakemeldinger om forventninger til karriereveiledning innen jobb og utdanning, er nyttige og utfordrer samtidig min praksis som karriereveileder. Deres anbefalinger om å bruke likemenn i karriereveiledningen, bør fremheves i den faglige diskusjonen og planleggingen av flyktingenes karriereplaner.

I påvente av den nye introduksjonslov, blir det spennende å se hvordan fylkeskommunen i samarbeid med kommunene vil løse oppdraget med større ansvar for karriereveiledning av deltakere i introduksjonsprogrammet. Sammen med forslaget til ny nasjonal rammeplan for karriereveiledning, vil kravet til kompetanse og kvalitet i karriereveiledningen øke.

For å lykkes med integreringen mener NOU2016:7 at det trengs målrettede tiltak som bidrar til å anerkjenne innvandrernes ressurser og potensiale.

Paradokset er hvor mange flyktninger og innvandrere jeg har møtt og veiledet som på den ene siden har kommet raskt i gang med å få godkjent papirene sine, men likevel ikke får brukt sin medbrakte kompetanse og potensiale. Grunnen til dette ligger i våre statlige lover og forskrifter om krav til godkjent utdanning, fagbrev og strenge krav til den riktige kompetansen innenfor lovregulerte yrker. Forskjellene på hvem av Norges innvandrere som får godkjent sin utdanning og som får en fast jobb eller ikke, er store mellom innvandrere fra Europa, særlig de fra Øst-Europa. For innvandrere fra Afrika og Asia er ikke mer enn 50 prosent i jobb selv etter 10 – 15 år. Tallet er derimot på vei opp mot 80 prosent for EU-innvandrerne ifølge Djuve. (Djuve, Kavli, Sterri, & Bråten, 2017)

6. Oppsummering

Min erfaring tilsier at det kan være mange grunner til at veisøkerens ambisjoner og innsatsvilje endres i løpet av introduksjonsprogrammet. Et meget viktig aspekt i denne sammenhengen handler om dialog og språkforståelse.

«Når veisøker og veileder ikke behersker samme språk eller tilhører samme kultur, oppstår barrierer for dialog som ikke bare innebærer at de to ikke forstår hverandres ord, men også kan ha vanskelig for å «ta den andres perspektiv».
(Mølla Kompetansesenter, 2013)

Hvis vi ikke forstår hverandres ord og betydningen blir det ekstra utfordrende å ta den andres perspektiv og oppfatte hva som er hensikten med karriereveiledningssamtalen og oppfatte målet for denne. Vi lever i en tid med raske og dyptgående sosiale, politiske og personlige endringer. Dette påvirker både arbeidslivet, karriereveiledningsteorier og enkeltpersoner, overalt fokuseres det på verdier knyttet til disse endringsprosessene. Arbeidsmarkedet etterspør personlige egenskaper som omstillingsevne og smidighet, evnen til å takle motgang og ta gode valg under stress, selvledelse og selvstendighet, samarbeids- og relasjonskompetanse. Disse egenskapene og evnene skal gjøre arbeidstakere konkurransedyktige i dagens globale marked (Skau, 2011). Det er også disse egenskapene mange moderne karriereveiledningsteorier fokuserer på (se for eksempel Gelatt, 1989; Krumboltz, 1996) i Reynsdottir, 2017.

Ifølge NOU 2016:7 kan karriereveiledning ha to målsetninger: «... bistå den enkelte i konkrete valgsituasjoner, og bidra til at den enkelte utvikler karrierekompetanse slik at han eller hun kan håndtere karriererelaterte utfordringer gjennom livsløpet» (NOU2016:7, 2016, s. 50).

7. Konklusjon

Denne oppgaven har tatt utgangspunkt i følgende problemstilling: «**Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger knyttet til karriereveiledning?**» – en studie av flyktningers perspektiv på karriereveiledning som en del av introduksjonsprogrammet. Jeg har brukt observasjon, lytting, fokusgruppeintervju og gruppeintervju for å belyse min problemstilling. Jeg har bedt om svar på følgende tre forskningsspørsmål:

1. Hva er deres erfaring med karrierelæringskurset: «Klart jeg kan?»
2. Hvilke forventninger har dere til karriereveiledning i løpet av deres introduksjonsprogram?
3. Hva tenker dere er viktig å informere nye flyktninger om innen utdanning og jobbmuligheter når de kommer til Norge?

Funnene i oppgaven viser at informantene er positive til å få karriereveiledning, men skeptiske til veiledernes kompetanse og erfaring. De er overrasket og frustrert over hvor liten nytteverdi de forskjellige karriereveiledningstilbudene hadde som de fikk i løpet av sine introduksjonsprogram. Deres forventninger til klare svar og hjelp til å lage tilpassede karriereplaner, ble en skuffelse. Når forventningene ikke ble innfridd, skapte det motløshet og tap av motivasjon. Redningen ble deres likemann og kvinner som kjente det nye landskapet og viste dem veien videre.

Jeg ønsker å presisere at årsaken til flyktningenes frustrasjon over innhold og forventninger til karriereveiledning i introduksjonsprogrammet, er langt mer sammensatt og kompleks enn det som kommer fram i denne oppgaven. Min erfaring tilsier at flyktningenes opplevelse av tap av motivasjon og innsatsvilje, varierer veldig fra person til person. Utfordringene for flyktingene, er ofte er knyttet til det å måtte lære et nytt språk, til tiden det tar å bli kjent med en ny kultur og akseptere utdanningssystemets regler og deres muligheter for arbeid. Dagens arbeidsmarked er mer krevende enn mange hadde sett for seg. Flyktningenes forventninger til sine muligheter i et av verdens rikeste land stemme ikke med bildet de har av et fritt og demokratisk land med et politisk system som fungerer og en trygg velferdsstat.

«Ikke før vi ser at det er mulig å endre også våre underliggende personlige paradigmer, de mentale konstruksjonene av oss selv og vårt forhold til verden som styrer vår selvoppfatning og våre handlinger, kan vi ta ansvar for vår egen utviklingsprosess og den vi er – som personer og fagpersoner. Først da kan vi både tillate og utfordre andre til å gjøre det samme.» (Skau, 2012, s. 162)

8. Referanser

- Arulmani, G., Bakshi, A. J., Leong, F. T. L. & Watts, T. (2014). *Handbook of Career Development: international perspectives*. New York: Springer.
- Arulmani, G. (2012). The Cultural Preparedness Approach to Working with Career Beliefs. *Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 1(1), 44-49.
- Bjørndal, C. R. P. (2009). Hvordan forbedre veiledningssamtalen? Ni empirisk funderte anbefalinger. I: M. Brekke & K. Søndena (red.) *Veiledningskvalitet* (s. s. 174-196). Oslo: Universitetsforlaget.
- Broderstad, B. (2019). Mer helhetlig veiledning med Klart jeg kan. Hentet fra <https://veilederforum.no/content/mer-helhet-i-veiledningen-med-klart-jeg-kan>
- Buljubasic, A. (2016). *Bruk av tolk i introduksjonsprogrammet. Forhold som har betydning for kvaliteten på kommunikasjonen via en tredjepart*. (Masteroppgave). Diakonhjemmet høgskole, Oslo. (Nå: VID vitenskapelige høgskole).
- Dahl, Ø. (2013). *Møter mellom mennesker. Innføring i interkulturell kommunikasjon*. (2.utg). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- De Santillana, I. C. E. (2018). *Karriereforestillinger i et migrasjonsperspektiv. En kvalitativ studie av karriereforestillinger blant tidligere deltakere i grunnskolen for voksne*. (Masteroppgave). Universitetet i Sørøst-Norge, Drammen.
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., Sterri, E. B., & Bråten, B. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker – for hvem?* (Fafo-rapport 2017:31). Fafo. Hentet fra <http://www.fafo.no/images/pub/2017/20639.pdf>
- Engbretsen, E., & (red.), K. H. (2012). *Makt på nye måter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eriksen, T. H., & Sajjad, T. A. (2015). *Kulturforskjeller i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Gravås, T. F., & Gaarder, I. E. (Red.). (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Kjærgård, R. (2012). *Karriereveiledningens genealogi. Den suverene stats regulering av det frie utdannings - og yrkesvalg*. (Doktorgradsavhandling). Aarhus Universitet, Aarhus
- Møllan, E., Guribye, E., & Salomonsen, J. (2018). *Hastverk er lastverk? En revurdering av målinger av resultater for introduksjons-programmet for flyktninger i Agder og Telemark*. (FoU-rapport nr. 1/2018). Hentet fra <http://www.agderforskning.no>
- NOU2016:7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo 2016.
- OECD. (2014). *OECD Skills strategy action report Norway* Paris. Hentet fra https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD_Skills_Strategy_Action_Report_Norway.pdf

- Sultana, R. (2014). *Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will? Troubling the Relationship between Career Guidance and Social Justice*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 5-19, 14 s.
- Eriksen, T. H. & Sajjad, T. A. (2015). *Kulturforskjeller i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gitz-Johansen, T. (2006). *Den multikulturelle skole: integration og sortering*. Fredriksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. (Red.). (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget
- Halkier, B. (2010). *Fokusgrupper*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Introduksjonsloven (2020??) Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere LOV-2003-07-04-80 Hentet fra:
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80>
- Jensen, P. & Ulleberg, I. (2019). *Mellom ordene - kommunikasjon i profesjonell praksis* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kjærgård, R. (2012). *Karriereveiledningens genealogi. Den suverene stats regulering av det frie utdannings - og yrkesvalg*. (Doktorgradsavhandling) Aarhus Universitet, Aarhus
- kompetansenorge.no. (2019). Etske retningslinjer for fylkesvise karrieresentre. Hentet fra
<https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/etske-retningslinjer-for-fylkesvise-karrieresentre/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Opinion (2017). *Evaluering av karriereveiledning i mottak* (Rapport juni 2017). Hentet fra
<https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/evaluering-av-karriereveiledning-i-mottak/>
- Plant, P. (2005). *Vejbred: En antologi om vejledning*. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.
- Postholm, M. B. (2011). *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Qureshi, N. A (2009). Kultursensitivitet i profesjonell yrkesutøvelse. I K. Eide, N.A. Qureshi, M. Rugkåsa & H.Vike (Red.), *Over profesjonelle barrierer – Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge* (s. 206-230). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Reynisdottir, R. O. (2017). *Mellom drøm og realitet - En kvalitativ studie om karriereveileders erfaring med å bidra til økt selvinnsikt for flerkulturelle veisøkere*. (Masteroppgave). NTNU, Trondheim.
- Roux, H.B., Wiig, I. & Svisdahl, K. (2013). *Karriereveiledning for flerkulturelle brukergrupper*. Mølla Kompetansesenter, NAV Bærum Arbeid, Acanus Pedagogiske Veiledningstjeneste
- Salole, L. (2018). *Identitet og tilhørighet* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skau, G. M. (2012). *Gode fagfolk vokser*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- SSB. (2018). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre fra Syria*. Hentet 2020 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/innvandrer-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre-fra-syria>
- Sultana, R. (2014). Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will? Troubling the Relationship between Career Guidance and Social Justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), s. 5-19.
- Thomsen, M. & Fritzvold Hatlem, C. (2016). *Karriereveiledning for nyankomne innvandrere*. VOX, Nasjonalt Fagorgan for Kompetansepolitikk.
- Tveiten, S. (2005). *Veiledning - mer enn ord...* Bergen: Fagbokforlaget.
- vilbli.no. (2020). Voksenrett (lovfestet rett for voksne). Hentet 23.05.2020 fra <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/voksenrett-lovfestet-rett-for-voksne/a/028781>
- Utdanningsdirektoratet. (2011). *Det felles europeiske rammeverket for språk : læring, undervisning, vurdering*. Hentet fra: <https://spraksenteret.osloskolen.no/siteassets/vgs/det-felles-europeiske-rammeverket-for-sprak.pdf>
- <https://www.studentum.no/spraktester-toefl-ielts-studere-i-utlandet-3254>
- <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/>
- <https://www.tolkeregisteret.no/om-kategoriene>

Vedlegg

Vedlegg kan være forsøksresultater, tegninger, diagrammer, spørreskjemaer eller lignende. Store datamengder bør plasseres i vedleggene, ellers kan leseren gå trøtt av detaljer.

Vedlegg nr. 1: **Informasjon og intervjuguide**

Vedlegg nr. 2: **NSD sin vurdering og godkjenning**

Vedlegg nr. 3: **Fenomenologisk analysemodell**

Vedlegg nr. 4: **Informasjon til aktuelle deltakere om forskningsprosjektet**

Vedlegg 1

Informasjon til NSD om forskningsprosjektet:

«Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger knyttet til karriereveiledning?»

– en studie av flyktningers erfaringer med karriereveiledning som en del av introduksjonsprogrammet

Informasjon og intervjuguide - høsten 2019 av Cathrine Bjordal

I forbindelse med min masteroppgave i Karriereveiledning ved Universitetet i Sørøst – Norge, USN, skal jeg utføre et forskningsprosjekt høsten 2019. I dette prosjektet ønsker jeg å intervju 6 introduksjonsdeltakere som er på B1nivå i norsk, med ca 10-12 års utdanning fra hjemlandet (spor 2/3). Alle deltakerne har deltatt på norskkurs ved Oslo Voksenopplæringscenter, Helsefy og snakker samme morsmål. De har også deltatt på karrierelæringskurset «**Klart jeg kan! – Innsyn gir utsyn**» i løpet av det siste skoleåret.

Jeg ønsker å bruke en kvalitativ intervju metode, der jeg prøver å få tak i deltakernes stemme i prosessen. Gjennom deres besvarelser og narrative/historier, håper jeg de vil oppleve å være aktive med-forskere i forskningsprosjektet. Jeg ønsker å avklare mine og deres forventninger i det første møtet og informere om formålet med prosjektet. De vil få presentert en fremdriftsplan og hva som skal skje i løpet av prosjektperioden. Her kan de komme med innspill til gjennomføringen. Like viktig er det at de får mulighet til å gi innspill og tilbakemeldinger i etterkant av intervjuene og får lese det skriftlige, transkriberte materialet.

Deltakerne vil bli intervjuet i par. Et intervju pr par. Totalt 3 intervjurunder der et intervju par tar ca en time. Utvelgelsen av parene blir foretatt av en lærer som kjenner deltakerne. Det anbefales å finne homogene par der to og to deltakere kjenner hverandre fra før. Dette for best mulig å sikre en åpen og trygg intervjusituasjon.

Prosjektet er avklart etter avtale med Taban Borhan, tjenesteutvikler, Oslo VO Helsefy.

Spørsmålene jeg stiller i intervjuet vil handle om hvilke erfaringer, gode råd og tips deltakerne sitter igjen med som de mener er mest relevant og som kan være til nytte for andre flyktninger når de kommer til Norge.

Før det første intervjuet vil jeg gjerne møte alle 6 deltakerne for å informere om formålet med forskningsprosjektet, avklare forventninger, be om deres samtykke og vise min intervjuguide og framdriftsplan.

Prosjektet er tre-delt:

Del 1- Informasjon om prosjektet. Avklare forventninger. Presentere min intervjuguide.

Innhente samtykke fra deltakerne. (Med tolk.)

Samtykke: I del 1 blir det brukt tolk for å sikre at alle de inviterte deltakerne forstår hva forskningsprosjektet handler om. I dette møtet vil jeg også be om deres samtykke til å delta i prosjektet etter at tolken har oversatt samtykkeerklæringen og alle har fått mulighet til å stille spørsmål til ord og begreper som kan misforståes eller feiltolkes.

Del 2 – Karriereveileder/forsker intervjuer 6 deltakere, to og to sammen, totalt 3 par, et intervju pr par. I del 2 ønsker jeg å bruke lydopptak. Deltakerne vil få spørsmålene til intervjuet tilsendt på norsk og eget morsmål i forkant. Intervjuet vil ta ca en time pr par.

Del 3 – Del 3 blir å møte alle parene. Alternativt er at de får tilsendt en kopi med transkripsjonene fra intervjuet i del 2. I et møte vil intervjuer/karriereveileder også lese opp sin utskrift. Hensikten er å få alle deltakerne til å gi sine innspill eller korrigeringer til det

muntlige/skriftlige materialet. Her kan det også være relevant/nødvendig å bruke tolk for å sikre deltakernes forståelse og intervjuerens riktige gjengivelse av materialet videre.

Del 1 - Møte med alle: Informasjon om prosjektet, avklare forventninger, presentasjon av intervjuguide og innhenting av samtykke.

Del 2 – Intervju: Spørsmål til deg som deltar i prosjektet

Følgende spørsmål ble stilt ved oppstart og underveis i de to gruppeintervjuene:

9. Hva er deres erfaring med karrierelæringskurset: Klart jeg kan?
10. Hvilke forventninger har dere til karriereveiledning i løpet av deres introduksjonsprogram?
11. Hva tenker dere er viktig å informere nye flyktninger om innen utdanning og jobbmuligheter når de kommer til Norge?

Jeg trenger dine råd og tips om **hva du mener** er god veiledning innen utdanning og arbeid for nye flyktninger i Norge. Hvordan ville du informert dine nye landsmenn hvis **du** fikk lede veiledningssamtalen?

Noen eksempler kan være:

- På norskkurs/ karrierelæringskurs /andre kurs?
- At du får snakke med landsmenn/kvinner som har vært i samme situasjon?
- At veileder bruker tolk i de første samtalene?
- At veileder kjenner godt til din kultur og din historie?
- Mer skriftlig informasjon om utdanningssystemet og norsk arbeidsliv på ditt morsmål?
- Video med informasjon om norsk skole og arbeidsliv på ditt språk?
- Mulighet for å snakke med eller spørre en veileder via sosiale medier?
- Hva overrasket deg mest i din første veiledningssamtale da du var ny i Norge?

Hva slags refleksjoner eller råd kan dukke opp underveis? Forslag til tilleggsspørsmål:

- *Er det noe du mener at det er viktig at de som jobber med voksne innvandrere bør være klar over?*
- *Spesielle utfordringer med det å bli veiledet i Norge?*
- *Noe det er vanskelig å forstå?*
- *Noe du mener det er spesielt viktig å være klar over i møte med nye flyktninger?*

Del 3 –

Intervju: Oppsummering og tilbakemeldinger:

- Nå som dere har lest og hørt min oppsummering fra forrige intervju, hva ønsker dere å tilføre eller er det noe dere mener jeg bør endre i teksten?
- Noe dere har kommet på siden sist vi snakket sammen?
- Noe dere ønsker å spørre om?
- Andre ting?

Informasjon og intervjuguide - Masteroppgave i Karriereveiledning – Høst 2019, ved Anne- Cathrine Bjordal

Prosjekttittel:

«Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger knyttet til karriereveiledning?»

– en studie av flyktningers erfaringer med karriereveiledning som en del av introduksjonsprogrammet

Referansenummer: 302332

Registrert: 12.09.2019 av Anne-Cathrine Bjordal - 144740@student.usn.no

Behandlingsansvarlig institusjon: Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for humaniora, idrett- og utdanningsvitenskap / Institutt for pedagogikk

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat): Roger Kjærgård, roger.kjargard@usn.no, tlf: 95868730

Type prosjekt: Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student: Cathrine Bjordal, cathbjordal@gmail.com, tlf: 95815021

Prosjektperiode: 02.09.2019 - 20.06.2020

Status: 04.10.2019 - Vurdert

Vurdering (1): 04.10.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 04.10.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om etnisitet og religion og alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 20.06.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Kajsa Amundsen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

b270

Informasjon til aktuelle deltakere om forskningsprosjektet:

«*Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger knyttet til karriereveiledning?*»

Hei, jeg heter **Anne-Cathrine Bjordal** og jobber på Voksenopplæringscenteret i Bærum som lærer og som studie- og yrkesveileder. Jeg er også student i karriereveiledning ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN). Denne høsten skal jeg skrive en masteroppgave om det å gi veiledning til flyktninger i Norge. Til dette trenger jeg din hjelp.

Du er en flyktning som kom til Norge for ca 1-2 år siden. Du har deltatt på kurset «**Klart jeg kan!**» (*Innsyn gir utsyn*), og du har kanskje fått veiledning individuelt eller i grupper sammen med andre flyktninger de siste 2 årene.

Din erfaring som flyktning i Norge er viktig for denne oppgaven. Jeg ønsker å høre om dine erfaringer og hva du tenker og tror er en god og nyttig måte å tilby utdannings- og yrkesveiledning til flyktninger som er i samme situasjon som du en gang var?

Jeg ønsker å lære av dine erfaringer og håper du kan gi meg noen gode råd i løpet av dette prosjektet. Kanskje kan dine erfaringer og dine råd/tips kan bli til hjelp for andre flyktninger som kommer til Norge?

Jeg ønsker å intervju deg sammen med en annen voksen deltaker. Begge to snakker samme morsmål og dere kan hjelpe hverandre underveis hvis jeg bruker ord og uttrykk som er vanskelige å forstå på norsk. Jeg vil behandle all informasjon konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Alle personopplysninger vil bli anonymisert og alle opptak vil bli lagret på et sikkert sted til oppgaven er ferdig. Da vil alt bli slettet.

Del 1 – Felles informasjonsmøte. Dette møtet er **med tolk** der jeg informerer om prosjektet og dere får se mine spørsmål. Her er det viktig at dere spør hvis det er noe dere ikke forstår. Du har rett til å trekke deg når som helst fra prosjektet om du ikke lenger vil være med. Om du vil være med, må du underskrive en samtykkeerklæring som gir meg rett til å skrive ned det du sier og bruke informasjonen anonymisert i min oppgave. *Dette møtet tar ca 1 time.*

Del 2- Intervju. Jeg ønsker å intervju 2 deltakere av gangen, totalt 6 deltakere. Under intervjuet noterer jeg litt og bruker en lydopptaker for å få med hva dere sier. *Intervjuet tar ca 1 time pr par.*

Del 3 – Oppsummeringsmøte. I dette møtet leser jeg opp det jeg har skrevet fra intervjuet. Hvis du ikke er enig eller ikke synes det jeg leser stemmer helt med det du sa, vil jeg lytte til dine rettelser og gjøre endringer. *Dette møtet tar ca 1 time.*

Jeg håper du kan tenke deg å være med? Din stemme er viktig i dette forskningsprosjektet!

Jeg ser fram til å samarbeide med deg og takker for din oppmerksomhet.

Vennlig hilsen

Anne-Cathrine Bjordal

Sandvika, 30. september 2019

Fenomenologisk analysemodell

Kolonne 1	Kolonne 2	Kolonne 3	Kolonne 4
<p>Hva sier informantene? <i>Utsagn og sitater fra begge gruppeintervjuene</i></p>	<p>Strukturere meningsinnholdet fra informantenes utsagn</p>	<p>Klarlegge essensen av det erfarte, opplevde fenomenet</p>	<p>Forsknings-spørsmål (FS)</p>
<p><i>- For eksempel så hørte jeg før kurset at dette hadde veldig mange interessante ting med mye forskjellig informasjon. For eksempel hvordan jeg kan bruke min kunnskap, hva slags muligheter jeg har eller hvordan jeg på riktig sted eller på riktig vei. Men når jeg var der, så jeg ikke det...</i></p>	<p>Kategori:</p> <p>A - Forventninger til nytteverdi og relevans av kurset «Klart jeg kan!»</p>	<p>Fenomenet</p> <p>FA - Opplevelse av informasjon som irrelevant og unyttig</p>	<p>FS 1</p>
<p><i>-Vi er som en vandrer som kommer ny til Norge. Når vi treffer en veileder så fikk vi all informasjon på en gang. Som om det var en norsk person som satt foran dem. Så de snakker om regler og hvordan vi bør følge dem. De prøver ikke å snakke sakte med oss. De snakker ikke om hvordan vi step by step skal gjøre på veien til framtiden</i></p> <p><i>-Jeg ble veldig lei meg når jeg fikk godkjent 180 studiepoeng for min utdanning fra min bachelorgrad. Jeg la vekk dette papiret. Jeg kan ikke bruke det..</i></p>	<p>B - Forventninger til karriereveileders kompetanse</p> <p>C - Forventninger til egne muligheter innen utdanning og jobb</p> <p>D - Mistillit til skolesystemet</p>	<p>FB - Opplevelse av mistillit og skuffelse</p> <p>FC - Tap av status, mister motivasjon</p> <p>FD - Tap av ambisjoner og innsatsvilje</p>	<p>FS 2</p> <p>FS 2</p>
<p><i>- Jeg var lykkelig og heldig når jeg fant en person som hadde studert det samme før meg, som hadde de samme fagene og den samme utdanningen. Så jeg spurte han, hva jeg skal gjøre?</i></p>	<p>E - Bruk av likemenn</p>	<p>FE - Tillit til sine landsmenn</p>	<p>FS 3</p>