



# Høgskulen på Vestlandet

## Bacheloroppgave

SAB390

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	03-05-2023 09:00 CEST	<b>Termin:</b>	2023 VÅR
<b>Sluttdato:</b>	15-05-2023 14:00 CEST	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	Bacheloroppgave		
<b>Flowkode:</b>	203 SAB390 1 O 2023 VÅR		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

<b>Kandidatnr.:</b>	307
---------------------	-----

### Informasjon fra deltaker

<b>Tittel *:</b>	Sosionomar si rolle i arbeidsinkludering av innuandrarkvinner
<b>Antall ord *:</b>	7982

Sett hake dersom  Ja  
besvarelsen kan brukes  
som eksempel i  
undervisning?:

Egenerklæring \*:  Ja  
 Nei  
Inneholder besvarelsen  
konfidensielt  
materiale?:

Jeg bekrefter at jeg har  Ja  
registrert  
oppgavetittelen på  
norsk og engelsk i  
StudentWeb og vet at  
denne vil stå på  
uitnemålet mitt \*:

### Gruppe

**Gruppenavn:** (Anonymisert)  
**Gruppenummer:** 48  
**Andre medlemmer i gruppen:** Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min \*

Ja

**Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? \***

Nei

**Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? \***

Nei



Høgskulen  
på Vestlandet

## BACHELOROPPGÅVE

**Sosionomar si rolle i arbeidsinkludering av innvandrar kvinner**

**Social workers' role in work inclusion of female immigrants**

**Kandidatnummer 307**

SAB390 Bacheloroppgåve i sosialt arbeid

Fakultet for helse- og sosialvitskap

Institutt for velferd og deltaking

Innleveringsdato: 15.05.2023

Tal ord: 7982

Eg stadfestar at arbeidet er sjølvstendig utarbeida, og at referansar/kjeldetilvisingar til alle kjelder som er brukt i arbeidet er oppgitt, *jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.*

## **Abstract**

This bachelor thesis aims to examine how social workers can contribute to increase female immigrants work inclusion. The research method of this study is based on a literature review. The literature was selected from databases such as SocIndex, Oria and Google Scholar. I used data from a peer-reviewed article and two research reports to investigate the research question. The thematic analysis identified four themes in the literature contribution: holistic approach, place-then-train, job match and empowerment.

Findings from this study shows that a thorough survey with a holistic approach is fundamental to increase the work inclusion of female immigrants. Job training with a place then train approach and the Supported Employment methodology (SE), individual courses, support for employers and jobseekers, continuous and rapid adaptation are highlighted as success factors. The SE methodology can be adapted to accommodate the female immigrants' needs for a greater degree of relationship building and mapping through a holistic perspective. Uncovering the female's resources and how their practical skills can be implemented in a work context has proven to be valuable. A shared understanding of expectations between the employee and employer has also been proven to be essential to achieve a job match and a lasting working relationship. If the female immigrants get the chance to influence the environment to a larger extent through their own choices and resources, it can improve self-image and increase motivation. It can also give a sense of ownership and responsibility to maintain their connection to the labor market.

## Innholdsliste

<b>Abstract</b> .....	1
<b>1.0 Innleiing</b> .....	4
1.1 Bakgrunn for val av tema .....	4
1.2 Problemstilling og avgrensing .....	5
1.3 Omgrepsavklaring .....	5
1.4 Relevans for sosialt arbeid .....	6
1.5 Oppbygging av oppgåva.....	7
<b>2.0 Metode</b> .....	7
2.1 Metodisk tilnærming .....	7
2.2 Søkeprosessen .....	9
2.2.1 Litteraturhierarki .....	9
2.2.2 Søkeord .....	9
2.2.3 Søkestrategi .....	10
2.2.4 Inklusjons- og eksklusjonskriterium .....	10
2.2.5 Resultat av søkeprosessen.....	11
2.3 Analyse og kritisk vurdering.....	12
2.3.1 Tematisk analyse .....	13
<b>3.0 Teoretisk forankring</b> .....	16
3.1 Ulike tilnærmingar til arbeidsinkludering .....	16
3.1.1 Place-then-train.....	16
3.2 Jobbmatch .....	17
3.3 Systemteoretiske praksisteoriar .....	18
3.4 Brukarmedverknad og empowerment .....	19
<b>4.0 Presentasjon av funn</b> .....	20
<b>5.0 Diskusjon</b> .....	23
5.1 Heilskapleg tilnærming .....	23

5.2	Place-then-train og Supported Employment.....	25
5.3	Forventingsavklaringar og jobbmatch .....	27
5.4	Empowerment og brukarmedverknad .....	29
<b>6.0</b>	<b>Avslutning</b> .....	<b>30</b>
<b>7.0</b>	<b>Litteraturliste</b> .....	<b>32</b>
<b>Vedlegg</b>	.....	<b>36</b>
	Vedlegg 1 – Søkestrategi .....	36
 <b>Tabelloversikt</b>		
	Tabell 1 – Eksklusjons- og inklusjonskriterium .....	11
	Tabell 2 – Oversiktstabell .....	14-15
	Tabell 3 – Tematabell .....	15

## 1.0 Innleiing

I ein handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrarakar (2019-2022) presenterer regjeringa eit integreringsløft som eit av sine hovudprosjekt. Planen inneheld tiltak som skal bidra til å betre kvaliteten på norskopplæringa og styrke arbeidsinkludering av innvandrarakar. Målet er at innvandrarakar i større grad skal delta i arbeids- og samfunnsliv (Kunnskapsdepartementet, 2019, s. 4). Denne målsettinga kan tyde på at Noreg ser verdien av god integrering, og ønsker å arbeide vidare med utviklinga av integreringstilbodet for å gjere det meir berekraftig. Å sikre en god integreringsprosess kan auke innvandrarakar sine moglegheiter for å etablere seg i Noreg og få ei stabil tilknytning til norsk arbeids- og samfunnsliv (Kunnskapsdepartementet, 2019, s. 4-5).

I denne oppgåva vil fokuset bli retta mot innvandrarkvinner og deira deltaking på den norske arbeidsmarknaden.

### 1.1 Bakgrunn for val av tema

I løpet av dei siste tjue åra har talet innvandrarakar i Noreg blitt meir enn tredobla. Ved inngangen til 2022 var 819 400 innvandrarakar busett i Noreg, der 48 prosent var kvinner (IMDi, 2022). Innvandrarakar i Noreg har rett og plikt til å delta i introduksjonsprogrammet (Integreringsloven, 2020, § 8). Introduksjonsprogrammet skal bidra til at innvandrarakane blir tidleg integrert i samfunnet og økonomisk sjølvstendige. Programmet vektlegg at deltakarane skal få gode norskkunnskapar, kunnskap om norsk samfunnsliv, formelle kvalifikasjonar og ei varig tilknytning til arbeidslivet (Integreringsloven, 2020, §1). Av dei som avslutta introduksjonsprogrammet i 2020 var 58 prosent av dei mannlege deltakarane i arbeid året etter, samanlikna med 25 prosent av dei kvinnelege deltakarane (Kraakenes og Lunde, 2022).

Arbeidslinja er det rådande sosialpolitiske målet i den norske velferdsstaten. Idealet er at arbeid skal vere førstevalet for forsørging framfor stønader (Rugkåsa, 2014, s. 65).

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet har framstilt ei kunnskapsoversikt om arbeidsmarknaden for innvandrarak som syner at arbeidsledigheita blant innvandrarak er høgare enn hos den øvrige befolkninga, og at kvinner har høgare arbeidsledigheit enn menn. Det kjem også fram at kvinner har større utfordringar enn menn knytt til arbeidsinkludering og sysselsetting (IMDI, 2021). Derfor vil denne oppgåva vise til element og metodikkar ein kan nytte i det sosialfaglege arbeidet for å utjamne skilnadane blant den nemnte målgruppa.

I ein integreringsprosess er det hensiktsmessig å nytte tiltak og verkemiddel som kan bidra til å fremje deltaking i samfunnet. Arbeidsinkludering og kvalifisering kan vere viktige faktorar for å hjelpe innvandrarak å bli integrert i vertslandet. Det kan eksempelvis stimulere til auka økonomisk sjølvstende og sosial tilhøyrsl. Å nytte ulike metodar for arbeidsinkludering og kvalifisering kan vere viktige supplement i det sosialfaglege arbeidet med integrering av innvandrarkvinner i tida framover.

## **1.2 Problemstilling og avgrensing**

Integrering og arbeidsinkludering er vide tema, eg har derfor avgrensa målgruppe og teori. Eg har valt å fokusere på kvinner med innvandrarakgrunn i aldersspennet 18 til 67 år med opphaldsløve i Noreg, men utan arbeidsmarknadstilknytning. Innvandrarkvinner representerer ei gruppe som i større gard enn andre grupper i den norske velferdsstaten står utanfor arbeidsmarknaden. På grunnlag av dette valde eg å avgrense oppgåva til å handle om arbeidsinkludering av innvandrarkvinner. Eg ynskjer å undersøke følgjande problemstilling; «korleis kan ein som sosionom bidra til å auke arbeidsinkludering av innvandrarkvinner?».

## **1.3 Omgrepsavklaring**

### **Innvandrarkvinner**

Innvandrarkvinner er kvinner som er fødde i utlandet av ikkje-norske foreldre, og som har



migrert til Noreg som flyktning, asylsøkar eller grunna familiegjeforeining (Eikås og Tuastad, 2022, s. 240).

## **Integrering**

På latin betyr integrasjon å “gjere heil”. Integrering omfattar inkludering av innvandrarar slik at dei kan bli ein velfungerande del av samfunnet gjennom arbeid og sosial tilhøyrse (Bergsli, 2020).

## **Arbeidsinkludering**

Arbeidsinkludering handlar om å legge til rette for deltaking i det ordinære arbeidslivet, til tross for eventuelle utfordringar knytt til den enkelte sin kompetanse, ressursar, funksjonsevne, språkkunnskapar og livssituasjon (Wallin Weihe, 2019, s. 237).

### **1.4 Relevans for sosialt arbeid**

Arbeidsinkludering av innvandrarar er relevant for sosialt arbeid på grunnlag av at det stadig kjem fleire innvandrarar til Noreg som kan ha behov for bistand. Sosialarbeidarar vil ofte møte innvandrarane på arbeidsplassane sine, og kan bli viktige aktørar i integreringsprosessen. Dei kan vere ansvarleg for koordinering og utøving av bistanden, i tillegg til å tilby støtte og tilrettelegging. Sosialarbeidarar arbeider tett med arbeidssøkarar og arbeidsgivarar, og kan fungere som eit bindeledd mellom partane. Sosialarbeidaren kan fremje mangfald og inkludering gjennom å auke partane si bevisstheit om verdien det kan ha for arbeidsmarknaden. Dette kan vidare bidra til kompetanseauke i arbeidsmarknaden og samfunnet generelt, samt motverke diskriminering, stereotypiar og negative haldningar. Arbeidsinkludering av innvandrarar kan vidare bidra til å realisere arbeidslinja, og målet sosialt arbeid har om å inkludere utsette grupper i samfunnet (Kleppe og Glemmestad, 2019, s. 15).

## 1.5 Oppbygging av oppgåva

Vidare i oppgåva vil valt metode bli presentert, grunngitt og vurdert. Deretter vil innhenting av litteratur bli gjort greie for, samt kriterium for utvalet av den. I det påfølgande teori- og forskingskapittelet vil det bli gitt ei kort oversikt over nokre av bøkene som har blitt nytta, samt ei kort grunngjeving for kvifor dei har blitt inkludert. Deretter vil teori som er relevant for å belyse problemstillinga bli presentert. Fokuset blir retta mot place-then-train-tilnærminga, jobbmach, systemteoretiske praksisteoriar, empowerment og brukarmedverknad. Dei overordna forskingsfunna vil dernest bli presentert gjennom separate samandrag. I diskusjonskapittelet vil funna bli nærare spesifisert og drøfta i lys av sosialfagleg teori. Til slutt vil funna som er gjort bli summert i ein eigen del.

## 2.0 Metode

For å svare på problemstillinga og forsøke å framstille ny vitskapleg kunnskap må ein nytte ein eigna metode. Vitskapeleg kunnskap er det arsenalet av informasjon ein har innanfor eit felt i form av blant anna data og teoriar, og som er utprøvd og grunngitt ved hjelp av vitskaplege metodar. Vitskapleg kunnskap baserer seg på empiri, som referer til kunnskap som er oppnådd gjennom observasjon og erfaring. Metode kan definerast som ein reiskap som blir tatt i bruk for å samle inn naudsynt data for å undersøke eit valt tema (Dalland, 2017, s. 52). Det er vanleg å skilje mellom kvantitative og kvalitative metodar. Kvantitativ metode nyttast til å samle og analysere data ved hjelp av målbare einingar, og gir eit breitt situasjonsbilette. På den andre sida forsøker kvalitativ metode å forstå og beskrive fenomen i djupare detalj og kompleksitet. Metoden ynskjer å fange opp data i form av omfang, meining og opplevingar som ikkje let seg talfeste (Dalland, 2017, s. 53).

### 2.1 Metodisk tilnærming

Eg har valt å nytte litteraturstudie med ei hermeneutisk tilnærming for å svare på problemstillinga mi. Litteraturstudie kan skildrast som ei kompleks studie av fortolking av litteratur knytt til eit spesifikt tema. Metoden baserer seg på sekundærdata, som vil seie at

ein nyttar allereie eksisterande vitenskapleg kunnskap (Jacobsen, 2010, s. 54). For å finne litteratur som er relevant for det gitte føremålet vil det vere essensielt å nytte ei grundig og systematisk tilnærming når ein søker etter, evaluerer og analyserer litteratur. Metoden gir ei oversikt over vitenskapleg kunnskap innanfor eit bestemt tema, som vidare blir tolka for å forsøke å fastslå kunnskapsgrunnlaget innanfor feltet.

Eg valte litteraturstudie fordi eg meiner metoden eignar seg godt til mitt føremål. Litteratursøk i ulike sosialfaglege databasar resulterte i funn eg vurderer som tilstrekkeleg for å svare på problemstillinga mi. Eg trur litteraturstudie kan gi tilgang til eit større datagrunnlag enn å gjennomføre kvalitative intervju då det allereie eksisterer mykje forskning knytt til tema. Eg anslår også litteraturstudie som meir effektivt samanlikna med kvalitative intervju, der spørjeskjema og påfølgande analysing av resultatata vil vere betydeleg tidkrevjande.

Ei svak side med litteraturstudie som metode kan vere at ein er avhengig av den vinklinga forfattaren har nytta, og det kanskje ikkje er rom for eiga vinkling (NTNU Undervisning, 2018, 12:14). Ei anna svak side kan vere korleis litteraturen blir valt ut. Ein grunntanke i hermeneutikken er at ein alltid forstår noko på grunnlag av visse føresetnader som bestemmer kva som er forståeleg og ikkje for den enkelte (Gilje og Grimen, 1993, s. 148). I vitenskapsteorien blir desse føresetnadane kalla forforståing. Mi forforståing bygger på teoretisk kunnskap om kulturelle aspekt, marginalisering og utanforskap, og kva betydning arbeid og sosial inkludering har i ulike livsfasar for individ, familie og samfunn. I tillegg til kunnskap om deltaking, arbeidsinkludering og arbeidsmarknadskunnskap i møte med ulike brukargrupper. Oppfølging av innvandrar kvinner i praksis er også ein elementær del av forforståinga mi. Forforståinga mi kan påverke korleis eg leitar etter og tolkar litteratur. Eg kan risikere å drive med "cherry picking" og leite etter litteratur som kan bevise at mi oppfatningar stemmer, eksempelvis med å bla i innhaldslistar eller oppsummeringar. Dette kan gjere at ein risikere å oversjå motstridande argument og andre viktige bidrag (Dalland, 2017, s. 207). Samstundes kan innhenting og analyse av litteratur gi mogelegheit til utvida forståing, fordi ein hentar inn forskning og funn frå fleire hald.

## 2.2 Søkeprosessen

Det finns ulike strategiar og framgangsmåtar ein kan nytte for å søke etter litteratur på (Aveyard, 2019, s. 80). Eg har valt å nytte det Aveyard definerer som «computer-held database» og «searching reference list». For å hindre «cherry-picking» er det essensielt at den systematiske søkestrategien syner at alt relevant materiale er identifisert og gjort greie for (Aveyard, 2019, s. 74). Å nytte ein god søkestrategi kombinert med ein grundig og reell dokumentasjon av denne, kan bidra til å syne at litteraturfunna er representative til litteraturen på fagfeltet.

### 2.2.1 Litteraturhierarki

Litteraturhierarki er ei framstilling av kva type litteratur som er relevant for problemstillinga. Hierarkiet kommuniserer at noko litteratur har høgare relevans og står sterkare enn andre bidrag (Aveyard, 2019, s. 65). Eg plasserte fagfelleverderte artiklar øvst i mitt hierarki. Studiar med kvalitativ og kvantitativ metode blei rangert som nummer to og tre. Deretter har eg plassert teoretisk litteratur, som skildrar kva forhold som er forventa knytt til korleis fenomen oppstår og utviklar seg (Aveyard, 2019, s. 44). Nedst i hierarkiet har eg plassert praktisk litteratur, som er litteratur som er skriven av utøvarar på fagfeltet (Aveyard, 2019, s. 45).

### 2.2.2 Søkeord

Då litteraturhierarkiet var ferdigutvikla utarbeida eg nøye spesifiserte søkeord, då det er essensielt for å oppnå så presise søkeresultat som mogeleg. Dette fordi litteratur registrerast med bestemte søkeord når dei blir offentleggjort i ein database (Aveyard, 2019, s. 83). Eg fekk flest relevante treff på følgjande søkeord: «innvandrerkvinn», «innvand», «immigrant», «refugee», «kvinn», «females» «female», «woman or women», «arbeid», «jobb», «sysselsett», «sysselsatt», «work», «occupation», «employment», «job», «career», «labour», «labor», «inkluder», «inclusion», «inclusive», «kvalifisering», «qualification», «tiltak» og «jobbsjansen». Eg har derfor valt å inkludere dei i mitt litteraturstudie.

### 2.2.3 Søkestrategi

Då søkeorda var fastsett starta eg med å gå inn på «avansert søk» i dei utvalde databasane. Søkerverktøyet er utforma med tydelege boksar der ein kan setje inn dei ulike søkeorda, noko som kan resultere i betre søketreff (Aveyard, 2019, s. 85). «Avansert søk» gav vidare mogelegheit til å velje mellom ulike kombinasjonar mellom søkeorda. Eg valte å nytte «AND» fordi det kan gi treff på litteratur som inneheld alle søkeorda. Eg valte også å nytte «OR», då dette gjer at ein får opp resultat knytt til søkeord A eller søkeord B. Dette blei blant anna nytta ved «immigrant» OR «refugee» OR «innvandr» kombinert med AND «female» OR «kvinne».

Då eg søkte på «innvandr» AND «kvinner» i Google Scholar fekk eg opp fleire tusen treff. Eg valte derfor å sette «innvandarkvinner» i hermeteikn i den vidare søkeprosessen. Dette instruerer databasen til å søke på søkeorda saman i staden for separat. Det resulterte i meir presise søk, og søkeresultat som var direkte knytt til problemstillinga mi. Kombinert med hermeteikn praktiserte eg \*-funksjonen, som mogeleggjjer identifikasjon av alle eksisterande endingar på søkeordet (Aveyard, 2019, s. 84). Eg nytta eksempelvis \*- funksjonen etter «kvinne» AND «innvandr» i Oria og SocIndex. Då det kan resultere i ulike endingar som kunne passe, eksempelvis “innvandarkvinner”. På grunnlag av at dei fleste norske publikasjonane er skriven på bokmål tilpassa eg søka mine deretter. Eg var også merksam på skilnaden mellom stavinga av ord på engelsk og amerikansk, og valte derfor å innlemme både «labour» og «labor» i søka mine. Vedlegg 1 gir ei oversikt over søkestrategi.

### 2.2.4 Inklusjons- og eksklusjonskriterium

Eg har også nytta inklusjons- og eksklusjonskriterium. Føremålet er å sortere vekk litteratur som er irrelevant, og dermed auke sannsynet for at ein oppnår treff som er relevante for å svare på problemstillinga (Aveyard, 2019, s. 75). Følgande kriterium har blitt inkludert og ekskludert:

<b>Inklusjonskriterium</b>	<b>Eksklusjonskriterium</b>
<i>Kvinner</i>	<i>Menn og barn</i>
<i>Innvandrarbakgrunn</i>	<i>Majoritetsbefolkning</i>
<i>Med opphaldsløyve</i>	<i>Under 18 år</i>
<i>Mellom 18 og 67 år</i>	<i>I arbeidsforhold</i>
<i>Utan arbeidsmarknadstilknytning</i>	<i>Utanfor Noreg</i>
<i>I Noreg</i>	
<i>Effekt av tiltak/program</i>	
<i>Fagfelle vurderte artiklar</i>	
<i>Rapportar frå valide instansar</i>	
<i>Publisert etter 2013</i>	

**Tabell 1 – inklusjons og eksklusjonskriterium**

#### 2.2.5 Resultat av søkeprosessen

Søkeprosessen resulterte i ein forskingsartikkel og to rapportar. Artikkelen *Next to Nothing: The Impact of the Norwegian Introduction Programme on Female Immigrants' Labour Market Inclusion* er skriven av Elisabeth Ugreninov og Lena Magnusson Turner. Den blei gitt ut av Cambridge University Press som ein del av Journal of social policy (2023, vol. 52 (1)). Forfattarane nyttar ein kvantitativ metode. Framgangsmåten for artikkelen er beskriven i vedlegget for søkestrategi under søkemotoren SocIndex. Artikkelen blei også identifisert gjennom søk i Oria, og blei på grunnlag av sin aktualitet inkludert i studiet.

*Individrapportering Jobbsjansen 2021* er utarbeida av leiarane av Jobbsjansenprosjektet, Eva Marit Kristoffersen og Asle Høgestøl. Rapporten er publisert av det samfunnsfaglege analyse instituttet ideas2evidence i 2022, og er kvalitetssikra av Hilde Lurfaldet, som er seniorutreiar

ved instituttet. Rapporten baserer seg hovudsakeleg på kvantitative analysar, i tillegg til kvalitative analysar og ein logistisk regresjonsmodell. Søkeprosessen er skildra i vedlegget for søkestrategi under søkemotoren Google Scholar.

*Gloppenmodellen – en fagutviklingsmodell for fremtiden* blei publisert av forskingsinstituttet Norwegian Research Centre (NORCE) i 2022, og er skriven av Øyvind Hellang og Astrid Espegren. Rapporten inneheld både kvalitativ og kvantitativ metode. Søkeprosessen er ikkje skildra i vedlegget, då denne blei funne ved hjelp av handsøk etter tips frå rettleiar om at den kunne vere aktuell for mitt føremål. Den blei identifisert ved å søke på “Gloppenmodellen” på Google.

### **2.3 Analyse og kritisk vurdering**

Aveyard presenterer ei kritisk vurdering som første steg i analysen av litteraturen. Ei kritisk vurdering kan bidra til å evaluere kvaliteten til litteraturen, då det vil gi ei oversikt over styrker og svakheiter ved innhaldet. I tillegg til å tydeleggjere om den svarer på problemstillinga (Aveyard, 2019, s. 102). Ut i frå litteraturhierarkiet kan ein sjå kva litteratur som stiller sterkast med omsyn til bevismateriale. Det er logisk å tenkje at litteraturen som står høgt oppe i hierarkiet blir tillagt større vekt enn bidraga som er plassert lenger nede på rangstigen. Det er likevel elementært å hugse at alle litteraturbidraga skal bli inkludert og representert i studiet (Aveyard, 2019, s. 143). Litteraturen eg har inkludert står høgt i litteraturhierarkiet mitt. Samstundes vurderte eg Hellang og Espegren (2022) og Høgestøl og Kristoffersen (2022) som mest relevant. Dette fordi dei inneheld både kvalitative og kvantitative studiar med ein tydeleg metode- og resultatdel. I tillegg til at dei ga eit breiare datagrunnlag som passa til tema enn Ugreninov og Turner (2023) sin fagfelleverderte artikkel. Forfattarane av rapportane har lang fartstid innanfor det sosialfaglege forskingsfeltet og har publisert fleire forskingsrapportar som har blitt anerkjent på fagfeltet. Rapportane inneheld også ei intern kvalitetssikring. Dei blei derfor vurdert som valide referansar og særst relevante for mitt føremål, til tross for at dei ikkje har ei formell fagfellevurdering. Eg har forsøkt å gjere studien så påliteleg som mogeleg gjennom å nytte eit breitt litteraturtilfang som er eigna for å svare på problemstillinga. Analyse

og korrekt tolking av innhaldet har blitt vektlagt i stor grad. Artikkelen til Ugreninov og Turner er skriven på engelsk, noko som kan gi rom for feiltolkingar til tross for at eg har vektlagt oversetjing og riktig tolking av innhaldet.

### 2.3.1 *Tematisk analyse*

Då den kritiske vurderinga var gjennomført byrja eg på den tematiske analysen. Her trakk eg samanhangar mellom litteraturen for å sjå om det var noko, og eventuelt kva, som gjentok seg. Analysen byrja med systematisk gjentakande lesing av resultatdelen av litteraturen, då tema i litteraturen blir framstilt i denne delen (Aveyard, 2019, s. 91). Deretter leste eg litteraturen i fulltekst gjentatte gongar for å få ei meir detaljert forståing av innhaldet. Eg markerte dei ulike tema i ulike fargar. Dette gjorde det enkelt og oversiktleg å trekkje samanhangar og sjå kva som kom fram i dei ulike funna. Deretter laga eg ein oversiktstabell som syner ei oppsummering av innhaldet i litteraturen. Ein oversiktstabell blir beskrive som ein måte å gruppere tema i litteraturen elektronisk (Aveyard, 2019, s. 92). Oversiktstabellen bidrog til å sortere funna, synleggjere likskapar og ulikskapar, identifisere utgangspunkta i forkinga og representere alle bidraga. Eg utarbeida dernest ein tematabell basert på oversiktstabellen for å kategoriserte tema som gjentok seg, slik at dei kunne relaterer til kvarandre, og fann deretter passende temaoverskrifter (Aveyard, 2019, s. 152).



<b>Oversiktstabell</b>					
<b>Forfatter, årstal, utgivar</b>	<b>Tittel</b>	<b>Metode</b>	<b>Informantar og bakgrunn</b>	<b>Føremål</b>	<b>Hovudtema</b>
Høgestøl og Kristoffersen, 2022, Ideas2 Evidence	<b>Individrapportering Jobbsjansen 2021</b>	<u>Kvantitativ metode</u> Individrapportering og tilskotsrapporteringar frå Jobbsjansen for rapporterings året 2021 <u>Kvalitativ metode:</u> Sluttrapportar dei enkelte Jobbsjansenprosjekta har sendt inn till IMDi ved årsslutt <u>Logistisk regresjonsmodell</u> Framstilling av moglege årsaksforklaringar mellom måloppnåing og enkeltvariablar	Kvinnelege innvandrara mellom 18 og 55 år frå Asia, Afrika, Europa, Latin-Amerika og Karibia.	Å presentere funn frå Jobbsjansenprosjekta 2021, og belyse faktorar som kan forklare resultat.	Heilskapleg tilnærming, individuelt tilpassa tiltaksbruk, støtte og oppfølging. Kartlegging. Kontinuerleg og raske justeringar. Språk og kommunikasjon. Tidleg arbeidstrening. Samarbeid med arbeidsgivar og næringsliv. Brukarmedverknad, empowerment og gruppeaktivitet.
Ugreninov og Turner, 2023, Cambridge University Press	<b>Next to Nothing: The Impact of the Norwegian Introduction Programme on Female Immigrants' Labour Market Inclusion</b>	<u>Kvantitativ metode</u> Longitudinelle administrative registerdata frå fleire nasjonale register under kontroll av Statistisk sentralbyrå	Kvinnelege innvandrara mellom 18 og 55 år frå Asia eller Afrika. Kvinnene immigrerte til Noreg 18 månadar før eller etter introduksjonsprogrammet blei innført. Dei har offisielt registrert informasjon om fødeland og immigrasjonsstatus.	Å evaluere kva effekt det norske introduksjonsprogrammet har på kvinnelege innvandrara sine sysselsettings- og inntektsutsikter	Språkkunnskap, språkopplæring og formell utdanning. Human kapital og diskriminering. Brukarmedverknad. Tidleg arbeidsmarknadstilknytning. Heilskapleg tilnærming. Støtte og opplæring tilpassa individuelle behov.

Hellang og Espegren, 2022, Norwegian Research Centre AS (NORCE)	<b>Gloppenmodellen – en fagutdanningsmodell for fremtiden</b>	<u>Kvalitativ metode</u> Individuelle intervju og gruppeintervju <u>Kvantitativ metode</u> gjennomgang av tidlegare relevante studiar <u>Følgeforskning</u> Stegvis og gjentakande forskningstilnærming av prosess og arbeidsmetodikk i organisasjonane	Innvandrarkvinner som starta i helsefagklassen i 2019. Programfaglærarar innan helsefag, tannhelsesekretær, og plast og polymerkompositt. Praksisrettleiarar/leiarar i to private bedrifter og ved to sjukeheimar	Å analysere Gloppenmodellen, og vise resultat og erfaringar modellen har oppnådd til no	Individuelt tilrettelagt og tilpassa arbeidstrening, praksis og oppfølging. Samarbeid mellom skule og arbeidsplass. Informerte deltakarar, arbeidsgivarar og kollegium. Motivasjon og forståing. Språkopplæring, språkferdigheiter og undervisningsbakgrunn. Ærlege tilbakemeldingar, raske justeringar og brukarmedverknad.
---	---	--	--	---	--

Tabell 2 – oversiktstabell

<b><u>Tematabell</u></b>				
<b>Tema:</b>	<b>Heilskapleg tilnærming</b>	<b>Place-then-train og Supported Employment</b>	<b>Jobbmatch</b>	<b>Brukarmedverknad og empowerment</b>
<b>Forskarar:</b> Høgestøl og Kristoffersen (2022)	X	X	X	X
Hellang og Espegren (2022)	X	X	X	X
Ugreninov og Turner (2023)	X	X		X

Tabell 3 – tematabell

## 3.0 Teoretisk forankring

For å undersøke korleis ein som sosionom kan bidra til å auke arbeidsinkludering av innvandrarkvinner har eg nytta sosialfagleg teori frå *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (2014), av Kjetil Frøyland og Øystein Spjelkavik (red). Frøyland har doktorgrad i sosialt arbeid og sosialpolitikk om bruk av ordinære arbeidsplassar i tråd med SE. Spjelkavik er sosiolog og arbeidslivsforskar. Teoretiske bidrag frå *Empowerment i helse- og sosialfagleg arbeid* (2012) av Ole Petter Askheim har også blitt inkludert. Askheim er professor i pedagogikk og førsteamanuensis i helse- og sosialfag. Vidare har eg nytta *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (2019), som er skriven av sosionomane Hanne Glemmestad og Lise Cecilie Kleppe (red.). Kleppe har mastergrad i sosialt arbeid og doktorgrad i helsefag. Glemmestad har mastergrad i velferdspolitik, og er leiar for Fellesorganisasjonen sitt profesjonsråd for sosionomar. Boka inneheld bidrag frå Frøyland, Spjelkavik og Askheim. Bøkene blei inkludert i min studie på grunnlag av innhaldet sin relevans for mitt føremål og forfattarane sin breie kompetanse.

### 3.1 Ulike tilnærmingar til arbeidsinkludering

Norsk arbeids- og velferdspolitik har tidlegare vore prega av ei “train-then-place”-tilnærming til arbeidsinkludering. Denne tilnærminga la vekt på arbeidstrening i skjerma verksemder, og deretter legge til rette for ei gradvis overgang til ordinære arbeidsplassar. I løpet av dei siste åra har det oppstått eit paradigmeskifte innanfor arbeidsinkludering (Gjertsen, 2019, s. 38). Det har blitt eit auka fokus på arbeidsutprøving på ordinære arbeidsplassar. Dette kjem til syne gjennom “place-then-train”-tilnærminga.

#### 3.1.1 Place-then-train

Place-then-train fokuserer på rask utplassering i ordinært arbeid med opplæring, tilrettelegging og oppfølging på sjølve arbeidsplassen (Frøyland, 2019, s. 71). Læringsprosessen til brukaren finn stad i eit reelt arbeidsmiljø med reelle forventingar og utfordringar. Tilnærminga kan forståast som individuell læring i lys av den sosiale praksisen

læringsprosessen går føre seg i. Merksemda er retta mot tilrettelegging og støtte til den enkelte deltakar for at vedkommande skal meistre reelle arbeidssituasjonar, framfor oppjustering av deltakarane i forkant av inkluderingsløpet (Spjelkavik, 2014, s. 38). Supported Employment (SE) er ein av metodikkane som baserer seg på ein place-then-train tankegang. SE kan beskrivast som måte å hjelpe menneske med ulike bstandsbhov og funksjonsnedsettingar som av ulike grunnar ikkje klarer å skaffe eller behalde ein jobb sjølv, til å oppnå eit arbeidsforhold som gir verdigheit og inklusjon på lik linje med andre samfunnsborgarar. Å utøve så mykje profesjonell støtte som naudsynt både til den enkelte arbeidssøkar og arbeidsgivarar er elementært for å oppnå dette (Frøyland, 2019, s. 73). SE kan seiast å reflektere prinsippet om at alle borgarar har rett til full inklusjon i samfunnet på alle måtar. Tilnærminga handlar like mykje om å behalde ein jobb, varig integrasjon i samfunnet og sosial verdsetting som den gjer om rask arbeidsinkludering. Grunntesa til Marc Gold, ein av pionerane på dette feltet, var at alle kunne lære så lenge den som skulle lære dei opp, forstod korleis den enkelte brukar kunne lære. Denne tesen rettar fokuset mot dei pedagogiske evnene i omgjevnadane framfor evnene til den enkelte. I følgje Gold blir dermed oppgåva til sosionom, lærar og arbeidsgivarar å oppdage korleis den enkelte best kunne lære, og fasilitere opplæringa i samsvar med det (Frøyland, 2019, s. 73).

### 3.2 Jobbmatch

Jobbmatch kan definerast som rett person til rett jobb. Begrepet viser til eit samsvar mellom arbeidssøkaren sine ynskjer og forventingar, og arbeidsgivaren sitt behov for arbeidskraft knytt til den type arbeidsoppgåver arbeidssøkaren ynskjer å utføre. Jobbmatch er elementært for arbeidssøkarar med store bstandsbhov, då mange manglar meistringsopplevingar frå skule- eller arbeidskvardagen, og har avgrensa mogelegheiter i arbeidslivet (Spjelkavik og Thingbø-Støldal, 2014, s. 56). Ein må ta omsyn til at arbeidsgivarar i utgangspunktet ynskjer ein tilsett som passar inn i arbeidsmiljøet og oppfyller bedrifta sine krav om produktivitet. For at arbeidsrelasjonen skal bli stabil og vellukka, er det essensielt å kome fram til eit utgangspunkt der både arbeidsgivar og arbeidssøkar opplev at interessene og behova deira blir møtt. Når begge partar har gjensidig nytte av kvarandre kan arbeidsforholdet seiast å vere

basert på god jobbmatch, og sannsynet for vedvaring av arbeidsrelasjonen aukar (Spjelkavik og Thingbø-Søldal, 2019, s. 57).

Bistands- og inkluderingskompetansen til støtteapparatet er viktig for å oppnå god jobbmatch. Å anvende brukarkunnskap utgjør ein stor del av denne kompetansen. Kunnskap om arbeidslivet, arbeidsplassar, arbeidsorganisasjonar, arbeidsmiljø og samhandling med arbeidsgivarar er også elementært (Spjelkavik, 2019, s. 39-40). I tillegg til sosialfagleg, helsefagleg og pedagogisk kompetanse og kunnskap om brukaren sitt støttebehov og relevant rettleiingsmetodikk. Det er også sentralt at sosialarbeidarar kan samhandle med arbeidsgivarar og andre aktørar slik at dei kan legge til rette for og inkludere menneske som kan ha ulike "ekstra" utfordringar. Dette kan blant anna gjerast gjennom å legge til rette for naturleg bistand, som er bistand som allereie finns eller som kan dyrkast fram på arbeidsplassen (Frøyland og Kvåle, 2014, s. 94). Mentorordningar er ein vanleg måte å gi naturleg bistand på. Ein mentor er ein person som har ansvar for den enkelte på arbeidsplassen og kan kontaktast ved behov (Frøyland og Kvåle, 2014, s. 101). Sosialarbeidarar kan vere viktige støttespelarar for aktørane i utneming av mentor og tilretteleggingsarbeidet elles. Kompetanse om korleis ein kan nytte ordinære arbeidsplassar for at menneske med omfattande bistandsbehov skal få og utvikle seg i ein jobb er også essensielt (Frøyland, 2019, s. 74).

### **3.3 Systemteoretiske praksisteoriar**

I systemteoretiske praksisteoriar er ein oppteken av at samfunnet og det ytre verkar inn på det som skjer på mikronivå (Hutchinson og Oltedal, 2017, s. 186). Systemteori kan bidra til at sosialarbeidarar kan forstå og respondere på menneske i sin kontekst og den samanhengen dei handlar innanfor. Systemteori kan også vere viktig for å forstå dynamikken til ulike system sosialarbeidarar samhandlar med. Sosiale system blir danna gjennom kommunikasjon, og kvart system dannar si eiga omverd. Eit sosialt system består av fleire strukturar som er knytt saman slik at forandringar i ein struktur fører til endringar i ein eller fleire av dei andre strukturane (Hutchinson og Oltedal, 2017, s. 137).

Hutchinson og Oltedal (2017, s. 150) refererer til Urie Bronfenbrenner og Emile Durkheim som sentrale teoretikarar innanfor systemteoretiske praksisteoriar. Bronfenbrenner var oppteken av sosialisering som går føre seg innanfor mikro-, meso-, ekso- og makrosystem. Han var også oppteken av tidsperspektiv som syner at menneske si livshistorie kan påverke eit eller fleire av dei andre systema. Durkheim var oppteken av strukturane i samfunnet, og belyste viktigheita av å studere ulike fellesskap, samfunn og system for å forstå det enkelte mennesket (Hutchinson og Oltedal, 2017, s. 150). Holisme var eit sentralt omgrep hos Durkheim, og handlar om å skaffe ei breiare forståing. Det holistiske perspektivet er basert på ein heilskapleg tankegang. Ein kan knytte det holistiske perspektivet opp mot menneskesyn. Det inneberer at ein forsøker å sjå mennesket og situasjonen til vedkommande i ein heilskap. Ein kan først forstå kva samanhengar som eksisterer når ein ser på systema rundt. Ei heilskapleg tilnærming kan innebere at sosialarbeidaren forsøker å forstå korleis familierelaterte, kulturelle, institusjonelle og samfunnsmessige faktorar kan påverke den enkelte. Det kan til dømes vere nyttig å innhente informasjon om det sosiale nettverket og familiesituasjonen til brukaren (Hutchinson og Oltedal, 2017, s. 144).

### **3.4 Brukarmedverknad og empowerment**

Brukarmedverknad handlar om brukaren sin rett til å definere kva som er riktig for den enkelte i vedkommande sin situasjon. I tillegg til retten til innverknad på kontakta si form og kva verkemiddel som blir nytta (Ellingsen og Skjefstad, 2015, s. 109). Retten til brukarmedverknad er heimla i lov om arbeids- og velferdsforvaltninga § 6 (NAV-loven, 2006). For å oppnå reell brukarmedverknad er det essensielt å vere oppteken av å forstå brukaren sitt perspektiv, og ha ei myndiggjerande tilnærming. Empowerment handlar om å endre maktrelasjonane frå “makt over” til “makt saman med”, “makt til” og “makt innanfrå”, og mobilisere til motstand mot avmakt. Som sosialarbeidar skal ein jobbe saman med dei avmektige for å finne løysingar som gjer at dei kjem ut av avmakta og får meir kontroll over eigen livssituasjon (Askheim, 2012, s. 82). Empowerment inneberer at brukarar får hjelp til å mobilisere og ta i bruk egne ressursar, slik at dei kan oppleve at dei har innflytelse, styrer eige liv og meistrar situasjonen sin (Ellingsen og Skjefstad, 2015, s. 104). Å praktisere empowerment kan innebere at sosialarbeidaren si faglege innflytelse og kontroll blir minska til fordel for brukaren si makt,

ansvar og kontroll. Dette kan utfordre sosialarbeidaren si faglege oppfatning av kva ein meiner er best for brukaren. Å mobilisere ressursane til brukaren og auke vedkommande si makt over eige liv vil ikkje redusere sosialarbeidaren si makt, men auke den totale makta (Askheim, 2012, s. 82). Strukturelle rammer og retningslinjer for kva som blir vurdert som riktig praksis i ulike situasjonar kan vere hindringar for brukarmedverknad og empowerment (Ellingsen og Skjefstad, 2015, s. 108).

## 4.0 Presentasjon av funn

### *Individerapportering Jobbsjansen 2021 (Høgestøl og Kristoffersen, 2022)*

Målet med Jobbsjansen er å auke sysselsettinga hos innvandarkvinner i mellom 18 og 55 år. Føremålet med rapporten er å gjere greie for funn frå Jobbsjansen, og belyse faktorar som kan påverke resultat og måloppnåing. I rapporten kjem det fram at totalt 517 deltakarar blei skrivne ut av Jobbsjansen i 2021. 60,5 prosent av desse gjekk direkte over i lønna arbeid ved avslutta deltaking. 11,9 prosent starta i vidaregåande opplæring, medan 2,9 prosent starta i høgare utdanning. I tillegg kombinerte 2,7 prosent lønna arbeid med vidaregåande eller høgare utdanning. Dette svarar til ei måloppnåing på 78 prosent.

Høgestøl og Kristoffersen syner at ei heilskapleg tilnærming til deltakarane er essensielt for måloppnåing. Tett, individuelt tilpassa oppfølging og tiltaksbruk, med vektlegging av heilskapleg familieoppfølging og inkludering av ektefelle, blir framstilt som sentrale verkemiddel. Kontinuerleg og raske justeringar kjem fram som suksessfaktorar. Ei grundig kartlegging blir framstilt som særskild viktig. Forfattarane belyser tideeg arbeidstrening som eit sentralt verkemiddel i kartleggingsprosessen.

Rapporten viser varierende effekt av SE i arbeid med innvandarkvinner. Nokre prosjekt syner at ein reindyrka bruk av SE ikkje er passande for målgruppa. Andre prosjekt er innstilt på ein rein SE-metodikk, og kan vise til gode erfaringar med det.

Forfattarane presenterer også betydinga av å gi deltakarane mogelegheit til å vere med å påverke programinnhaldet og utforme eigne løp. Betydinga av gruppeaktivitetar og samarbeid med eksterne aktørar og hensikta med dette blir også belyst. God kommunikasjon og forventningsavklaring med deltakarar og arbeidsgivarar, før og etter oppstart av praksis blir også trekt fram som sentrale aspekt for måloppnåing. Forfattarane belyser dernest viktigheita av føremålsavklaring av arbeidstreninga med arbeidsgivar før ein byrjar, samt klargjering av gjensidige krav og forventingar. Vidare presenterer forfattarane viktigheita av å avklare kva yrke deltakarane prefererer og finne riktig arbeidsgivar, men også ha realistiske handlingsplanar for deltakarane.

*Next to Nothing: The Impact of the Norwegian Introduction Programme on Female Immigrants' Labour Market Inclusion (Ugreninov og Turner, 2023)*

Føremålet med introduksjonsprogrammet er å styrke nykomne innvandrarar sine mogelegheiter for deltaking i yrkes- og samfunnslivet, og deira økonomiske sjølvstende (Integreringsloven, 2021, § 1). Hensikta med artikkelen er å evaluere introduksjonsprogrammet si effekt på kvinnelege innvandrarar sine sysselsettings- og inntektsutsikter. Artikkelen viser at introduksjonsprogrammet hadde låg, men betydeleg positiv effekt på innvandrankvinner si sysselsetting. Det kjem også fram at effekten på inntening er minimal, men at programmet bidreg til å gjere deltakarane rusta for deltaking i samfunns- og arbeidslivet.

Ugreninov og Turner (2023) belyser språkopplæring si betydning for effekten av introduksjonsprogrammet. Opplæring som er tilpassa individuelle behov og nivå trekkast fram som elementært. Ei språkopplæring som er god nok til å forbetre ferdigheitene til deltakarane i tilstrekkeleg grad blir framstilt som viktig. Effekten av tileigning av vertslandsspråk blir også tematisert. Forfattarane hevdar at denne effekten bør bli forstått i ein breiare kontekst som kan forme innvandarane si arbeidsmarknadstilnyting. Ringverknader av dårlege språkkunnskapar og mangel på formell utdanning ved innvandring blir også nemnt i artikkelen.



Vidare skriv Ugreninov og Turner (2023) om effekten opplæring og støtte frå NAV kan ha på arbeidsmogelegheitene til deltakarane. Betydinga av å fokusere på jobbkvalitet i kombinasjon med effektivitet blir også beskrive. Forfattarane belyser vidare paradokset i norsk integreringspolitikk, som fokuserer på både forbetring av human kapital i vertslandet og tidleg arbeidsmarknadstilknyting si betydning på tilstrekkeleg arbeidsmarknadsintegrasjon. Dei tematiserer også paradokset mellom introduksjonsprogrammet som døropnar til auke av humankapital, og forhold som diskriminering som hinder for denne auken.

### *Gloppenmodellen – en fagutviklingsmodell for fremtiden (Hellang og Espegren, 2022)*

Målet med Gloppenmodellen er å gi fleire ei fagutdanning som kvalifiserer dei til å fylle behovet i arbeidsmarknaden, og å lage gode fagutdanningstilbod som er tufta på dette behovet. Føremålet med rapporten er å analysere Gloppenmodellen, og vise resultat og erfaringar modellen har oppnådd så langt. Anbefalingar til vidare utvikling av modellen blir også gjort greie for. Fjorten klassar har starta i Gloppenmodellen, med til saman 130 deltakarar. 56 prosent av deltakarane er kvinner og nesten alle er minoritetsspråklege vaksne, med kun tre deltakarar fødd i Noreg. Fire klassar, med totalt 43 startande deltakarar, er avslutta som følge av at dei har fullført programmet. Av desse har tretti deltakarar fått fagbrev eller autorisasjon, avhengig av fagretning. Sju har slutta og fire har flytta. To er framleis under opplæring, då begge er i fødselspermisjon. Dette gir ei fullføringsgrad på 70 prosent, eller 75 prosent dersom deltakarane som er i fødselspermisjon fullfører.

Rapporten skildrar motivasjon hos elevane som eit sentralt element for å klare å gjennomføre fagutdanninga. Ein påverkannde faktor for motivasjon, som også blir belyst i rapporten, er betydninga av at deltakarane får ei forståing av kva utdanninga inneberer og kva slags arbeidskvardag dei vil få ved endt utdanning før dei startar opplæringa. Praxis blir skissert som eit sentralt verkemiddel. Samanhengen mellom god informasjon og evna til å ta gode val blir også skissert. Hellang og Espegren (2022) trekk vidare fram betydninga av motiverte bedrifter og informasjon til kollegiet om deltakaren sitt kompetansenivå knytt til blant anna fagkunnskap eller praktisk kunnskap.

Forfattarane trekk også fram tilrettelagt undervisning som eit sentralt element. Ringverknader av ulik undervisningsbakgrunn og språkferdigheiter blir tematisert. Dei belyser også betydninga av støtte til språkopplæring, munnleg aktivitet og tilpassa læringsressursar. Vidare blir samsvar mellom fellesfag og programfag trekt fram som sentralt. Forfattarane skildrar dernest betydninga av samarbeidet mellom skule og praksisplass. Dei belyser også betydninga av oppfølging på arbeidsplassen og kontinuerleg kontakt via telefon eller digitale plattformer. Samt tilpassing av arbeidsdagar til når det passar best for arbeidsgivar, ærlege tilbakemeldingar og raske justeringar.

## 5.0 Diskusjon

Føremålet med denne studien er å undersøke korleis ein som sosionom kan bidra til å auke arbeidsinkludering av innvandrar kvinner. Samandraga og oversiktstabellane viser tydeleg fleire faktorarar som gjentok seg i litteraturfunna mine. I denne delen vil eg diskutere funna mine opp mot relevant sosialfagleg teori for å svare på problemstillinga mi (Aveyard, 2019, s. 157).

### 5.1 Heilskapleg tilnærming

Eit fleirtal av deltakarane i Gloppenmodellen er i ein tidleg fase av vaksenlivet. Nokre har nyleg etablert ein familie og har små barn, eller er i ferd med å gjere det. Fleire av elevane i helsefagklassen understrekar at mange oppgåver og innleveringar er utfordrande, både fordi dei brukar lang tid på å oversette og forstå, i tillegg til at dei har små barn som må følgjast opp og andre oppgåver i heimen (Hellang og Espegren, 2022, s. 39-40). Mange av kvinnene i Jobbsjansen og Introduksjonsprogrammet har også store omsorgsoppgåver, og nokre er kanskje aleineforsørgjarar. Ein komplisert familiesituasjon kan påverke fleire delar av kvinnene sine liv, og kan vere eit hinder for å kome ut i jobb eller utdanning. Fleire av elevane i Gloppenmodellen har lang reiseveg, og kan få logistikkutfordringar med å få levert barn i barnehage og på skule før dei sjølv skal på skulen (Hellang og Espegren, 2022, s. 40). For deltakarane i Jobbsjansen og introduksjonsprogrammet kan det vere utfordrande å finne

praksisplassar med arbeidstider som går over eins med barnepass (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 74; Ugreninov og Turner, 2023, s. 111).

Ei heilskapleg tilnærming blir trekt fram som elementært i dei inkluderte forskingsbidraga. Dette vert også bekrefta av systemteoretisk praksisteori og synspunkta til Durkheim og Bronfenbrenner. Ei heilskapleg tilnærming kan bidra til at sosialarbeidarar set i verk tiltak som er tilpassa slik at dei kan gi støtte og rettleiing rundt utfordringar i dagleglivet. Systemteoretisk praksisteori viser at forandringar i ein struktur kan føre til endringar i andre strukturar (Hutchinson og Oltedal, 2017, s. 144). Programdeltakinga kan påverke strukturen i familien til innvandrar kvinnene dersom deltakinga resulterer i mindre tid og ressursar til familien, barna og tilhøyrande gjeremål og omsorgsoppgåver. Samstundes kan programdeltakinga bidra til positive strukturendringar dersom sosialarbeidaren kartlegg familiesituasjonen til den enkelte og gir naudsynt bistand på områder som bustad, økonomi og barn. Det kan vere hensiktsmessig å følgje opp mikrosystema til innvandrar kvinnene, eksempelvis gjennom å inkludere familie og ektefelle. Oppfølging av mikrosystem kan hindre at faktorar som manglande sosiale nettverk, komplisert familiesituasjon, skjulte personlege problem og fysiske eller psykiske helseplagar påverkar kvinnene sine mogelegheiter til å delta i mesosystem, som utdanning eller arbeid. Jobbsjansen Lørenskog har eksempelvis gode erfaringar med å bidra til at deltakarane sine barn blir inkludert i lokalmiljøet (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 74). Det kan også vere hensiktsmessig å informere innvandrar kvinnene om korleis deltaking i mesosystem gjennom utdanning og arbeid, og iverksetting av tiltak på eksonivå kan kombinerast med familieliv i eit mikrosystem. Dette kan bidra til at kvinnene kan ta sjølvstendige og gode val, samt auke sannsynet for stabile strukturar og velfungerande system. Det kan også gjere det lettare for innvandrar kvinnene å konsentrere seg om skuleløpet eller arbeidspraksisen dei deltek i (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 74). Samstundes som at dei utfyller rolla si som omsorgsutøvar på ein tilstrekkeleg og hensiktsmessig måte. Dette opplevast til dømes som særrelevant av kvinnene i helsefagklassen i Gloppenmodellen (Hellang og Espegren, 2022, s. 32).

## 5.2 Place-then-train og Supported Employment

I samsvar med teori om place-then-train og SE viser funn frå dei inkluderte forskingsbidraga at ei grundig kartlegging med ei heilskapleg tilnærming kan ha innverknad på kvinnene si arbeidsmarknadstilknytning. Føremålet med kartlegginga er å gi sosionomen innblikk i sider ved den enkelte sine interesser, ferdigheiter og bistandsbehov (Frøyland og Spjelkavik, 2014, s. 25). Kartlegginga kan også bidra til at bistanden i større grad blir individuelt tilpassa. Jobbsjansen nyttar eksempelvis skreddarsydd handlingsplanar (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 76). Det kan vere hensiktsmessig at handlingsplanane baserer seg på ei myndighetstilnærming, der kvinnene tek eigne karriereval og deltek i utforminga av sitt eige arbeidsprosjekt (Frøyland og Spjelkavik, 2014, s. 25). Det kan også vere hensiktsmessig at sosionomen hjelper innvandarkvinnene til å aktivt identifisere ynskje om eit tilsetjingsforhold som samsvarer med eigne interesser, ambisjonar, føresetnadar og erfaringsbakgrunn. Dette kan bidra til at planane blir så realistiske som mogeleg, samstundes som ein varetek empowerment. Det kan vere utfordrande å få ei god nok oversikt over kompetansen til deltakarane og deira mogelegheiter for vidare utdanning. I samband med dette trekk Jobbsjansen tidleg arbeidstrening fram som eit viktig verkemiddel. Jobbsjansenprosjekta er generelt oppteken av SE, og vektlegg rask tildeling av praksisplass i ordinær bedrift som viktig for å oppnå gode resultat i ordninga (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 74). Betydinga av tidleg yrkesopplæring blir også bekrefta av studien til Ugreninov og Turner (2023, s. 120). Tidleg arbeidstrening kan gjere det lettare å synleggjere kvinnene sine ressursar og forbetningspotensiale. Dette kan bidra til at sosionomen raskare kan finne ein passende arbeidsplass til kvinnene, oppnå jobbmatch og stimulere til meistring. Noko som igjen kan bidra til å effektivisere arbeidet, då ein kan fokusere på det vidare løpet framfor å bruke ressursar på gjentakande kartleggingsprosessar.

I studien om introduksjonsprogrammet kjem det fram at opplæring og støtte på jobb frå NAV kan gjere at deltakarane blir positivt utvalt på arbeidsmarknaden (Ugreninov og Turner, 2023, s. 123). Jobbsjansen peika på individuelle løp, tett individuell oppfølging og opplæring, kontinuerleg og rask tilpassing som suksessfaktorar (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 75). Eit Jobbsjansen-prosjekt fekk tilbakemelding av ei lærebedrift om at språklege og kulturelle

element påverka læringa til ein deltakar. Prosjektet sette derfor inn ekstra dagleg rettleiing og logopedtimar, og utnemnte ein mentor på arbeidsplassen som blei dekkja av mentortilskudd frå NAV i kommunen. (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 74). Ein mentor kan gi innvandrar kvinnene tryggleik på arbeidsplassen og forebygge at ein hamnar i situasjonar der ingen tek ansvar for å gi naudsynt bistand (Frøyland og Kvåle, 2014, s. 101). Det kan også gjere det mogeleg å fange opp spirande problem knytt til utføringa av arbeidsoppgåver eller det sosiale fellesskapet, før dei utviklar seg til å bli store og krevjande å handtere (Frøyland og Kvåle, 2014, s. 95-96). På den andre sida kan det vere utfordrande å avgjere korleis ansvaret for bistanden skal fordelast. Dersom sosionomen overlét for mykje av ansvaret til arbeidsgivaren kan det føre til at dei opplev at dei sitt igjen aleine med bistandsansvaret. Dette kan skape stigma og få konsekvensar for arbeidsgivaren sine tankar og haldningar knytt til det aktuelle arbeidsforholdet, og deira innstilling til å tilsette fleire arbeidstakarar med bistandsbehov (Frøyland & Kvåle, 2014, s. 104). Stigmatisering kan også oppstå gjennom kollegaslitasje.

For å forebygge stigma kan det vere hensiktsmessig at sosionomen og arbeidsgivar samarbeider om å finne ein mentor som ynskjer å bidra og som ikkje opplever ansvaret som negativt ekstraarbeid. Det kan også vere hensiktsmessig å vektlegge innvandrar kvinnene sine tankar og meiningar om ansvarsfordelinga, slik at ein kan vareta empowerment og retten til brukarmedverknad. Å anerkjenne kapasiteten til arbeidsgivaren kan også vere essensielt for å forebygge stigma. Gloppenmodellen legg eksempelvis til rette for at arbeidspraksisen går føre seg på dagar som er mest gunstig for arbeidsplassen (Hellang og Espegren, 2022, s. 37). Dette kan bidra til å betre samarbeidet og gjere det enklare å legge til rette for naturleg bistand. Eit godt samarbeid med arbeidsgivar er sentralt i SE, og blir belyst i alle inkluderte forskingsbidraga (Hellang og Espegren, 2022, s. 37; Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 76; Ugreninov og Turner, 2023, s. 110). Eit godt samarbeid kan gi tilgang til ein større arbeidsmarknad og kan gjer at ein når ut til ein større del av målgruppa. Det kan vidare bidra til at kvinnene oppnår eit arbeidsforhold dei trivast med og blir varig integrert i samfunnet, som er av to av hovudelementa i SE (Frøyland og Kvåle, 2014, s. 104). Ei anna utfordring kan vere korleis den enkelte sitt bistandsbehov skal framstillast ovanfor kollegaer. Det bør ikkje

framstillast som større enn naudsynt, då også dette kan skape stigma rundt innvandarkvinnene (Frøyland og Kvåle, 2014, s. 104). Ein open og kontinuerleg dialog mellom sosionomen og innvandarkvinnene, og at sosionomen ikkje gir opplysingar om arbeidstakaren utan samtykke kan vere essensielt. Dette kan også bidra til å oppretthalde brukarmedverknad og teieplikt, jf. Lov om arbeids- og velferdsforvaltninga § 7 (Chudasama, 2017, s. 45; NAV-Loven, 2006, § 7).

Funn frå Jobbsjansen viser at nokre prosjekt er innstilt på ein reindyrka SE-metodikk, og kan vise til gode erfaringar og resultat med dette. På den andre sida viser andre prosjekt til at ein reindyrka SE-metodikk ikkje er passande for innvandarkvinner. Dette kan vere fordi innvandarkvinner er ei målgruppe med lite eller ingen arbeidserfaring og store omsorgsoppgåver (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 75). Prosjekta tilpassar derfor metodikken slik at den dekkar målgruppa sine behov for større grad av heilskapsperspektiv, kartlegging og relasjonsbygging. Dette kan gjerast ved at sosionomen legg meir vekt på avdekking av innvandarkvinnene sine ressursar og korleis realkompetansen deira kan nyttast i ein arbeidssamanheng. Gloppenmodellen understrekar til dømes det positive i at elevane er vaksne og har andre erfaringar enn ungdommar som tar vidaregåande opplæring. Dei peikar på at erfaringane mange har med å stelle ein heim og ha omsorg for barn kan gjere det lettare for dei og sjå småoppgåver som må gjerast på arbeidsplassen. Desse erfaringane kan gjere at mange raskt blir meir sjølvgåande i praksis (Hellang og Espegren, 2022, s. 40). Dette kan auke sjansen for meistringsopplevingar hos deltakarane og deira mogelegheit til å delta på arbeidsmarkanden, til tross for eksempelvis manglande formalkompetanse. Noko som også er ein sentral del av empowerment (Ellingsen og Skjefstad, 2015, s. 104).

### **5.3 Forventingsavklaringar og jobbmatch**

Funn frå studiane om Jobbsjansen og Gloppenmodellen trekk fram forventingsavklaringar som sentralt i innvandarkvinnene sin arbeidsinkluderingsprosess. Dersom sosionomen evnar å danne arbeidsrelasjonar der det i så stor grad som mogeleg er samsvar mellom arbeidssøkaren og arbeidsgivaren sine ynskjer og behov kan ein oppnå god jobbmatch (Spjelkavik og Thingbø-

Støldal, 2014, s. 56). Sosialfagleg teori peikar på samsvar mellom arbeidsgivaren sitt behov for arbeidskraft og den typen arbeidsoppgåver arbeidssøkaren ynskjer å utføre som relevant å ta omsyn til i samband med jobbmatch (Spjelkavik og Thingbø-Støldal, 2014, s. 57). I situasjonar der det ikkje er direkte samsvar mellom partane sine ynskjer og behov kan det vere essensielt at sosionomen nyttar ressursane sine til å kome fram til eit utgangspunkt der begge partar opplev at interessene og behova deira blir møtt. Høge og urealistiske forventingar kan vere ein faktor som kan hindre direkte samsvar. Manglande kompetanse om det norske arbeidslivet og tilhøyrande normer kan gjere at mange innvandarkvinner har urealistiske forventingar til arbeidspraksis og kva som skal kome ut av den (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 76). Gloppenmodellen viser blant anna at nokre elevar slutta kort tid etter oppstart fordi dei ikkje likte praksisen og mistrivst på arbeidsplassen (Hellang og Espegren, 2022, s. 30). Medan funn frå jobbsjansen syner at manglande kompetanse kan føre til misforståingar, motvilje til arbeidstrening og manglande forståing for at ein må vere i praksis over lengre tid (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 76).

På den eine sida kan ei mogleg løysing på urealistiske forventingar vere at sosionomen aktivt jobbar med haldningsendring og realitetsorientering blant innvandarkvinnene, samt forsøker å auke forståinga deira for arbeidslivet sine forventingar. Jobbsjansen Lillestrøm har eksempelvis innført arbeidslivskunnskap som ein del av startkurset deltakarane må gjennom ved oppstart av programmet, og kan vise til gode resultat med dette (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 76). På den andre sida kan sosionomen gjennomføre trekantsamtalar med arbeidsgivar og arbeidssøkar, og nytte samhandlingsevnene sine til å kome fram til eit utgangspunkt der begge partar opplever at forventingane deira blir møtt. Dersom partane opplever imøtekomming av ynskjer og behov kan det auke sjansen for ein stabil og vellukka arbeidsrelasjon. Det kan vere essensielt at sosionomen tek omsyn til at arbeidssøkaren i utgangspunktet passar inn i arbeidsmiljøet og oppfyller bedrifta sine krav om produktivitet. Dette kan også vere faktorar som kan ha positiv innverknad på arbeidssøkaren sin trivsel på arbeidsplassen, noko som også kan ha innverknad på stabiliteten i arbeidsforholdet (Spjelkavik og Thingbø-Støldal, 2014, s. 57). Desse faktorane kan vidare sjåast på som forebyggjande tiltak som kan hindre liknande utfall som i eksempla frå Jobbsjansen og Gloppenmodellen. Funnt frå

Jobbsjansen viser at tidleg inngåing av intensjonsavtalar kan vere eit relevant verktøy i forventingsavklaringa. Ein slik avtale kan belyse kva målet med arbeidstreninga er, tillegg til å klargjere gjensidige krav og forventingar. Dette kan også gjere at det blir mindre tidkrevjande å få deltakarane ut i praksis (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 75).

#### **5.4 Empowerment og brukarmedverknad**

Forsking på introduksjonsprogrammet viser at brukarmedverknad kan ha positiv effekt på måloppnåing (Ugreninov og Turner, 2023, s. 123). Dette er i samsvar med funn frå jobbsjansen og Gloppenmodellen som er oppteken av at deltakarane skal vere med på å bestemme eigne løp og utforme eigne planar. I eit Jobbsjansenprosjekt utarbeider deltakarane gruppereglar saman, noko som i følge prosjektet bidreg til styrka gruppetilhøyrse og ansvarleggjering. I eit anna prosjekt får deltakarane anledning til å kome med innspel til samfunnsorienterte tema dei ynskjer å lære meir om (Høgestøl og Kristoffersen, 2022, s. 75). Deltakarane i Gloppenmodellen får også mogelegheit til å kome med slike innspel. I tillegg til forslag om kor ulike fag bør plasserast i studieløpet, til dømes engelsk (Hellang og Espegren, 2022, s. 35). Gloppenmodellen legg også vekt på at deltakarane i stor grad skal få velje sjølv kva utdanningsløp dei vil starte på. Dersom kvinnene i stor grad får påverke omgjevnadane gjennom eigne val og ressursar kan det påverke sjølvbilete og gi motivasjon, eigarskaps- og ansvarskjensle ovanfor gjennomføringa av løpet. Dette kan vidare bidra til å realisere empowerment (Ellingsen og Levin, 2015, s. 106).

Dette kan tyde på at det kan vere elementært at sosionomen anerkjenner innvandarkvinnene sin kunnskap og gjer den enkelte si stemme gyldig for å fremje brukarmedverknad. Det kan også indikere at sosionomen bør ta omsyn til innvandarkvinnene sin rett til å definere kva som er viktig for dei. I tillegg til retten dei har til å påverke kva form kontakta skal ha og kva verkemiddel ein skal nytte. Samstundes kan det vere hensiktsmessig at sosionomen er klar over at å gi innvandarkvinnene ei kjensle av å bli høyrte og teken på alvor, nokre gonger kan vere viktigare enn at dei sjølv får ta avgjersler (Ellingsen og Levin, 2015, s. 109). Det kan oppstå dilemma der sosionomar vurderer andre val som meir gunstig, både på individ og



samfunnsnivå. Ein deltakar i Gloppenmodellen fortalte at ho ville bli frisør, medan ein anna ville bli barne-og ungdomsarbeidar. Begge deltakarane blei oppfordra til å søke helsefag, då det er ein bransje med arbeidskraftsbehov, som også kan gi mogelegheiter for å arbeide med barn (Hellang og Espegren, 2022, s. 31). Slike dilemma kan utfordre sosionomen si faglege oppfatning av kva dei meiner er best for deltakarane og kan gjere det krevjande å praktisere brukarmedverknad. Sosionomen kan oppleve at dei praktiserer brukarmedverknad. Medan kvinnene kan oppleve at dei blir krenka eller audmjuka, og kan føle tvang til å delta sidan dei blir oppfordra til å velje noko anna enn dei ynskja i utgangspunktet (Ellingsen og Levin, 2015 s. 107-109). Ein open og kritisk dialog kan vere essensielt for å unngå dette. Det inneberer at sosionomen saman med kvinnene utforskar kva som er utfordrande og korleis sosionomen kan bistå i møte med utfordringane. Eit einseitig fokus på ressursar kan gi innvandarkvinnene ei oppleving av å ikkje bli teke på alvor, og ein kan risikere at dei føler seg avmektige. Det kan derfor vere relevant å kombinere utforskinga av ressursar hos kvinnene og i omgjevnadane med eit særleg fokus på utfordringar som er relevant for den enkelte (Ellingsen og Levin, 2015, s.106). Forskingsbidraga belyser også at ein kan hindre at kvinnene opplever avmakt gjennom å gi grundig informasjon tilpassa deira språk- og forståingsnivå. Hensikta er å informere om arbeidsmarknaden utan å presse nokon inn i eit yrkesval. Dette kan gjere den enkelte rusta til å sjølv ta informerte val og styrke kjensla av eigarskap over sin eigen situasjon, til tross for at ein kan bli oppfordra til å ta val som ikkje stemmer heilt overeins med ynskja ein har ytra (Hellang og Espegren, 2022, s. 31).

## 6.0 Avslutning

Føremålet med denne bacheloroppgåva er å undersøke korleis ein som sosionom kan bidra til å auke arbeidsinkludering av innvandarkvinner. Funn frå denne studien viser at ei grundig kartlegging med ei heilskapleg tilnærming er elementært for å auke arbeidsinkludering av innvandarkvinner. Det kan bidra til at sosionomen set i verk tiltak som er tilpassa slik at dei kan gi støtte og rettleiing rundt utfordringar i dagleglivet. Vidare blir tidleg arbeidstrening trekt fram som suksessfaktor, då det kan gjere det lettare å avdekke ressursar og realkompetanse som kan vere gunstig i arbeidslivet. Individuelle løp, støtte på jobb, tett individuell oppfølging, kontinuerleg og rask tilpassing blir også trekt fram som suksessfaktorar. Naturleg bistand

gjennom utnemning av mentor på arbeidsplassen har også vist seg å vere verdifullt for å auke tryggleiken til kvinnene og forebygge at problem oppstår. For å ivareta retten til brukarmedverknad og forebygge stigmatisering må sosionomen opptre omsynsfullt ved informasjonsopplysing og fordeling av ansvar. SE-metodikken kan tilpassast slik at den dekker målgruppa sine behov for større grad av heilskapsperspektiv, kartlegging og relasjonsbygging. Å avdekke innvandrarkvinnene sine ressursar og korleis realkompetansen deira kan nyttast i ein arbeidssamanheng har vist seg å vere hensiktsmessig. Studien viser også at samsvar mellom arbeidssøkaren og arbeidsgivaren sine ynskjer og behov er essensielt for å oppnå jobbmatch og ein vedvarande arbeidsrelasjon. Dersom kvinnene i stor grad får påverke omgjevnadane gjennom eigne val og ressursar kan det påverke sjølvbilete og gi motivasjon, eigarskaps- og ansvarskjensle til å oppretthalde arbeidsmarknadstilknytninga.

## 7.0 Litteraturliste

Askehim, O.P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid. Floskel, styringsverktøy eller frigjøringsstrategi?* Gyldendal.

Aveyard, H. (2019). *Doing a literature review in health and social care: a practical Guide* (4th ed.). Open University Press.

Bergsli, A. T. (2020, 22. Januar). *Innvandring og integrering i arbeidslivet – en innføring*. Arbeidslivet. <https://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Integrering/Integrering-i-arbeidslivet/>

Chudasama, K. M. (2017). *Brukermedvirkning og sosialt arbeid i NAV*. Universitetsforlaget.

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6 utg.). Gyldendal Akademisk.

Eikås, M. & Tuastad, S. (2022). *Sosialpolitikk på norsk: Velferdstenestene, forvaltninga og det politiske systemet*. Samlaget.

Ellingsen, I.T. & Skjefstad, N.S. (2015). Anerkjennelse, myndiggjøring og brukermedvirkning. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 97-111). Universitetsforlaget.

Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I H. Glemmestad & L.C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 71-85). Fagbokforlaget.

Frøyland, K. & Kvåle, L. S. (2014). Utvikling av naturlig bistand på arbeidsplassen. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 93-105). Gyldendal Akademisk.

Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse – et integrert perspektiv. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 18-31). Gyldendal Akademisk.

Gilje, N. & Grimen, H. (1993). *Samfunnsvitenskapens forutsetninger: Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Universitetsforlaget.

Gjertsen, H. (2021). Arbeidsrettede tiltak for personer med utviklingshemming. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 34-47). Universitetsforlaget.

Hellang, Ø. & Espegren, A. (2022). *Gloppenmodellen – en fagutviklingsmodell for fremtiden*. (NORCE Rapport 6-2022). Norwegian Research Centre AS.

[https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/bitstream/handle/11250/2991216/Gloppenmodellen\\_-\\_en%2bfagutdanningsmodell%2bfor%2bfremtiden.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/bitstream/handle/11250/2991216/Gloppenmodellen_-_en%2bfagutdanningsmodell%2bfor%2bfremtiden.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Hutchinson, G.S. og Oltedal, L. (2017). *Praksisteorier i sosialt arbeid*. Universitetsforlaget.

Høgestøl, A. & Kristoffersen, E.M. (2022). *Individrapportering Jobbsjansen 2021*. (Ideas2-evidence-rapport 11/2022). Ideas2Evidence.

<https://www.ideas2evidence.com/sites/default/files/Individrapportering%202021%20Jobbsjansen.pdf>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2021, 20. desember). *Innvandrere i arbeidslivet*. IMDi. <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/kunnskapsoversikt/innvandrere-i-arbeidslivet/>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2022). *Indikatorer for integrering. Status og utviklingstrekk i 2022*. IMDi. <https://www.imdi.no/om-imdi/rapporter/2022/indikatorer-for-integrering.-status-og-utviklingstrekk-i-2022/>

Integreringsloven (2020). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid* (LOV-2020-11-06-127). Lovdata. <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2020-11-06-127?searchResultContext=1183&rowNumber=1&totalHits=167>

Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring: Innføring i metode for helse- og sosialfagene* (2 utg.). Høyskoleforlaget.

Kleppe, L.C & Glemmestad, H. (2019). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. I H. Glemmestad & L.C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 15-24). Fagbokforlaget.

Kraakenes, K. & Lunde, H. (2022, 3.oktober). *Flere kvinner og menn i arbeid etter endt introduksjonsprogram*. Statistisk sentralbyrå.

<https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/introduksjonsordningen-for-nyankomne-innvandrere/artikler/flere-kvinner-og-menn-i-arbeid-eller-utdanning-etter-endt-introduksjonsprogram>

Kunnskapsdepartementet. (2019). *Integrering gjennom kunnskap: Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022* [Strategi].

<https://www.regjeringen.no/contentassets/710bc325b9fb4b85b29d0c01b6b6d8f1/regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf>

Levin, I. & Ellingsen, I.T. (2015). Relasjoner i sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 112-124). Universitetsforlaget.

NAV-loven. (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen* (LOV-2006-06-16-20). Lovdata. <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2006-06-16-20>

NTNU Undervisning (2018, 19.desember). *Litteraturstudie som metode* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=KF3PtpaDsm8>

Rugkåsa, M. (2014). Ubegaghet i det godes tjeneste. I A. Ohnstad, M. Rugkåsa & S. Ylvisåker (Red.), *Ubegaghet i sosialt arbeid* (s. 63-74). Gyldendal.

Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 33-48). Gyldendal Akademisk.

Spjelkavik, Ø. & Thingbø-Stødal, B. (2014). Jobbmatch og Jobbutvikling. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 52-63). Gyldendal Akademisk.

Ugreninov, L. & Turner, L.M. (2023). Next to Nothing: The Impact of the Norwegian Introduction Programme on Female Immigrants' Labour Market Inclusion. *Journal of social policy*, vol.52 (1), 107-128. <https://doi.org/10.1017/S004727942100043X>

Wallin Weihe, H.J. (2019). I ditt ansikts sved skal du tjene ditt brød. I H. Glemmestad & L.C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 223-238). Fagbokforlaget.

## Vedlegg

### Vedlegg 1 – Søkestrategi

Oversikt over søk og søkekombinasjonar eg har gjort i dei ulike databasane.

<u>Søkestrategi</u>				
Database/ søkemotor	Søk nr.	Søkeord/kombinasjonar	Tal treff (pr...)	Kommentar til søk/ treffliste
Oria	1	Immigrant* OR refugee* OR innvandr* AND woman OR woman OR female OR females OR kvinne* AND Work* OR occupation OR employment OR job or career OR labor OR labour OR arbeid OR sysselsatt OR sysellsett* AND inclusion* OR inclusive OR inkluder*	1132	Dato: 30.03.2023
	2	Immigrant* OR refugee* OR innvandr* AND woman OR woman OR female OR females OR kvinne* AND Work* OR occupation OR employment OR job or career OR labor OR labour OR arbeid OR sysselsatt OR sysellsett* AND inclusion* OR inclusive OR inkluder*	703	Dato: 30.03.2023 Avgrensingar: - Fagfelle vurdert tidsskrift
	3	Immigrant* OR refugee* OR innvandr* AND woman OR woman OR female OR females OR kvinne* AND Work* OR occupation OR employment OR job or career OR labor OR labour OR arbeid OR sysselsatt OR sysellsett* AND inclusion* OR inclusive OR inkluder*	513	Dato: 30.03.2023 Avgrensingar: - Fagfelle vurdert tidsskrift - Årstal: 2013-2023 - Språk: engelsk, norsk
	4	Immigrant* OR refugee* OR innvandr* AND woman OR woman OR female OR females OR kvinne* AND Work* OR occupation OR employment OR job or career OR labor OR labour OR arbeid OR sysselsatt OR sysellsett* AND inclusion* OR inclusive OR inkluder*	9	Dato: 30.03.2023 Avgrensingar: - Fagfelle vurdert tidsskrift - Årstal: 2013-2023 - Språk: norsk

Database/ søkemotor	Søk nr.	Søkeord/kombinasjonar	Tall treff (pr...)	Kommentar til søk/ treffliste
SocIndex	1	Immigrant* OR refugee	59,478	Dato: 30.03.2023
	2	Woman OR women OR female OR females	295,954	Dato: 30.03.2023
	3	Work OR workplace OR occupation OR employment OR job OR career OR labor OR labour	643,278	Dato: 30.03.2023
	4	Inclusion OR inclusive	30,461	Dato: 30.03.2023
	5	S1 AND S2 AND S3 AND S4	98	Dato: 30.03.2023
	6	S1 AND S2 AND S3 AND S4	65	Dato: 30.03.2023 - Avgrensingar: - Publisert mellom 01.01.2013 og 31.12.2023
	7	S1 AND S2 AND S3 AND S4	64	Dato: 30.03.2023  Avgrensingar: - Publisert mellom 01.01.2013 og 31.12.2023 - Peer reviewed
	8	S1 AND S2 AND S3 AND S4	52	Dato: 30.03.2023  Avgrensingar: - Publisert mellom 01.01.2013 og 31.12.2023 - Peer reviewed - Narrow by language: norsk og engelsk



Database/ søkemotor	Søk nr.	Søkeord/kombinasjonar	Tal treff (pr...)	Kommentar til søk/ treffliste
Google scholar	1	«Innvandrerkvinner» AND arbeid* AND inkluder* AND tiltak*	271	Dato: 31.03.2023 Avgrensingar: - Årstal: 2013-2023 - Med patent og sitat
	2	«Innvandrerkvinner» AND arbeid* AND tiltak* AND intro*	57	Dato: 31.03.2023 Avgrensingar: - Årstal: 2013-2023 - Med patent og sitat
	3	«Innvandrerkvinner» AND arbeid* AND inkluder* AND tiltak* AND jobbsjanse	81	Dato: 15.04.2023 Avgrensingar: - Årstal: 2013-2023 - Med patent og sitat
	4	"Innvandrerkvinner" AND arbeid* OR jobb* AND inkluder* AND tiltak* AND "jobbsjansen"	35	Dato: 15.04.2023 Avgrensingar: - Årstal: 2013-2023 - Med patent og sitat