



Høgskulen på Vestlandet

Masteroppgave

MASA645-MG-2021-HØST1-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato:	19-11-2021 09:00 CET	Termin:	2021 HØST1
Sluttdato:	01-12-2021 14:00 CET	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Masteroppgave		
Flowkode:	203 MASA645 1 MG 2021 HØST1		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	405
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	24583
----------------------	-------

Egenerklæring *: Ja

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

Jeg godkjenner autalen om publisering av masteroppgaven min *

Ja

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

Nei

Er masteroppgaven skrevet ved bedrift/uirksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

MASTEROPPGAVE

Hvordan stå på egne ben i det norske samfunn? Unge flyktningers vei til deltakelse i det norske arbeidsliv.

How to stand on your own two feet in the Norwegian society? Young refugees' road to participation in the Norwegian working life.

Vilde Ødegård

Master i samfunnsarbeid

Kandidatnummer: 405

Institutt for velferd og deltaking

Antall ord: 24583

Veileder: Masego Katsi

01. desember 2021

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

“To be called a refugee is the opposite of an insult; it is a badge of strength, courage, and victory.”

Tennessee Office for Refugees

Sammendrag

Bakgrunn: I 2015 så vi en flyktningstrøm komme til Norge. Det er viktig at disse menneskene blir godt integrert inn i det norske samfunnet slik at de kan gjenoppbygge livene sine. Sysselsetting er en spesielt viktig faktor innenfor vellykket integrering. En annen viktig integreringsarena er den frivillige sektoren. Dette er en arena for å knytte vennskap, praktisere språk og knytte en tilhørighet til et nytt land.

Formål: Formålet med dette prosjektet er å undersøke hvordan frivillig arbeid påvirker unge flyktnings mulighet til å integreres i det norske arbeidsmarkedet. Frivillig arbeid er en viktig integreringsarena for flyktninger og står sterkt i det norske samfunnet. Denne oppgaven høyner å fylle et forskningsgap om flyktninger innenfor frivillig arbeid. I tillegg undersøker den hvordan tanker og opplevelser unge flyktninger som jobber som frivillig har om tilgangen til det norske arbeidsmarkedet.

Problemstilling: «Hvordan bidrar frivillig arbeid unge flyktnings mulighet til å integreres i det norske arbeidsmarkedet?» Og «Hvilke opplevelser og tanker har unge flyktninger, som jobber som frivillige, om tilgangen til det norske arbeidsmarkedet?»

Metode: Dette er et kvalitativt forskningsprosjekt. Jeg har benyttet meg av semistrukturerte intervju for å innhente data, hvorav jeg intervjuet tre deltakere si aldersgruppen 18-30 år som er flyktninger og jobber som frivillige. Datamaterialet ble analysert gjennom meningsfortolkning i henhold til Kvale og Brinkmann (2015). Jeg har diskutert empirien utfra teorien om sosioøkologisk-resiliens.

Funn: Motivasjon for å jobbe som frivillig for deltakerne er hovedsakelig å knytte sosiale nettverk og praktisere språk. Det å jobbe som frivillig påvirker deltakernes vei til resiliens, spesielt med å skaffe seg jobb i Norge. På veien møter de unge flyktingene mange utfordringer som byråkratiske blokkeringer, stigmatisering i arbeidsmarkedet og det har et stort ansvar på skuldrene ovenfor familien som er igjen i hjemlandet.

Nøkkelord: flyktning, resiliens, frivillig arbeid, sysselsetting, tilhørighet, stigma, fellesskap, utdanning og sosiale nettverk.

Abstract

Background: In 2015 we saw an influx of refugees coming to Norway. It is important that these people become well integrated into the Norwegian society so that they can rebuild their lives. Employment is an important factor in successful integration. Another important integration arena is the voluntary sector. This is an arena for forging friendships, practicing language, and building a sense of belonging to a new country.

Purpose: The purpose of this project is to inquire how voluntary work affects young refugees' ability to integrate into the Norwegian labor market. Volunteer work is an important arena for the integration of refugees and has a strong position in the Norwegian society. This thesis aims to fill a research gap on refugees in voluntary work. In addition, it examines what thoughts and experiences young refugees who work as volunteers have about access to the Norwegian labor market.

Research question: "How does volunteer work contribute to young refugees' opportunities to integrate in the Norwegian labor market?" And "What experiences and thoughts do young refugees, who works as volunteers, have about access to the Norwegian labor market?"

Method: This is a qualitative research project. I have used semi-structured interviews to obtain data, of which I interviewed three participants who are refugees, work as volunteers and are in the age group 18-30 years. The data material was analyzed through a meaning analyzes according to Kvale and Brinkmann (2015). I discussed the empiric through The Social Ecological Theory of Resilience

Findings: The motivation to work as a volunteer for the participants is mainly to tie social networks and practice the Norwegian language. By working as a volunteer, it affects the participants' path to resilience, especially with getting a job in Norway. Along the way, the young refugees face many challenges such as bureaucratic blockages, stigma in the labor market and they have a great responsibility on their shoulders as they have a family in their home country.

Keywords: refugee, volunteer work, employment, affiliation, stigma, community, education, and social networks.

Forord

Jeg kan ikke tro at denne dagen er kommet hvor jeg snart har fullført mastergraden min. Jeg planla ikke å ta en master på dette tidspunktet i livet, men da en venn viste meg informasjonsheftet til «Master i samfunnsarbeid» visste jeg med en gang at hvis jeg skal ta en master skal det være i dette. Jeg har ikke angret et sekund! Det har vært hardt, men ufattelig lærerikt. Både fagmessig, men jeg har også lært å kjenne meg selv på en ny måte.

Jeg vil gi en stor takk til veilederen min Masego Katsi, for å ha gitt meg muligheten til å bli med på et eksisterende forskningsprosjekt. Det har vært spennende å se hvordan ting fungerer, og det har absolutt gitt mersmak. Tusen takk for konstruktive tilbakemeldinger som har vært med på å heve denne oppgaven betraktelig og for forståelsen du har vist når det til tider har gått sakte fremover med avhandlingen.

Tusen takk til medstudenter! Selv om studieforløpet vårt ikke ble slik vi har ønsket grunnet covid-19, har dere allikevel vært en stor pådragsyter til min masteroppgave. Motivasjonen jeg har fått gjennom deres snille ord og bekreftelser på at jeg ikke har vært alene om å syns ting har vært vanskelig har hjulpet meg enormt. En spesiell takk til medelever som også har hjulpet ekstra med å lese igjennom tekst, gi konstruktive tilbakemeldinger, og motiverende ord.

Da studietiden ikke ble helt som ønsket grunnet pandemien, har skriveseminarene arrangert av Kjetil Grimstad Lundberg og Gudmund Ågotnes ved Høgskulen på Vestlandet vært essensielle for progresjonen i prosjektet. Uten disse seminarne, er jeg ikke sikker på at jeg hadde sittet med et ferdig resultat foran meg nå.

Tusen takk til venner også for motiverende ord og for at dere har vært så snille og hjulpet meg med å lese igjennom oppgaven. Jeg setter umåtelig pris på det. De motiverende ordene fra familien har også vært til stor hjelp. Det at dere har hatt troen på at jeg skal få til dette når jeg selv ikke har sett lyset i enden av tunnelen har vært uvurderlig.

Sist, men ikke minst, en spesiell takk til deltakerne som stilte opp og stolte på meg. Takk for at dere turte å vise sårbarhet på lik linje som styrke.

Grimstad, november 2021

Vilde Ødegård

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1 Introduksjon	1
1.1 Valg av tema.....	1
1.1.2 THRESHOLD – Det større prosjektet.....	2
1.2. Flyktninger i Norge.....	3
1.2.2 Begrepsavklaring	5
1.3 Forskningsspørsmål	5
1.3.1 Frivillighet	5
1.3.2 Arbeid	7
1.3.3 Kontekst.....	8
1.3.4 Utdanning	8
1.3.5 Oversikt over forskningsspørsmål	9
1.4 Tidligere forskning	10
1.4.1 Resiliens	10
1.4.2 Flyktninger som en ressurs	12
1.4.3 Tilrettelegging for flyktninger og sysselsetting i Norge	12
Kapittel 2 Teoretisk forankring.....	15
2.1 Teorien om sosioøkologisk-resiliens	15
2.2 Stigma	19
2.3 Sosial kapital	19
Kapittel 3 Metodologi	21
3.1 Studiedesign.....	21
3.2 utfordringer	23
3.3 Etske retningslinjer	24
3.4 Fremgangsmåte	25
3.5 Pålitelighet, refleksivitet og gyldighet.....	26
3.6 Analytisk tilnærming.....	28
Kapittel 4 Veiretninger i livet	31
Resultat og analyse	31
4.1 Veien til frivillighet.....	31
4.2 Å bane vei i det norske arbeidsmarkedet.....	35
4.3 Utdanning som veiretning videre	41
4.4 Covid-19 sin påvirkning på frivillig jobb og sysselsetting.....	44
Kapittel 5 Å stå på egne ben	46
Diskusjon	46
5.1 Frivillig arbeid som bidragsyter til det norske arbeidsmarkedet.....	46
5.1.1 Frivillig arbeid skaper sosiale nettverk og gir erfaring	47
5.1.2 Frivillighet som en arena for å praktisere norsk	50
5.1.3 Sosial kapital som en bidragsyter til livskvalitet	50
5.2 Flyktningers opplevelser og tanker om det norske arbeidsmarkedet	51
5.2.1 Sosiale nettverk sin påvirkningskraft	52
5.2.2 Utdanning som inngangsportale	53
5.2.3 Byråkratiske blokkeringer	55
5.2.4 Stigmatisert og merket	57

5.2.4 Covid-19 sin påvirkning på sysselsetting	59
Kapittel 6 Konklusjon og avsluttende reflekteringer	60
Referanseliste	62
Figurer	68
Vedlegg	69
Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD	69
Vedlegg 2: Informasjonsskriv	72
Vedlegg 3: Intervjuguide	75
Vedlegg 4: Meningsfortetting	77
Vedlegg 5: Meningsfortolkning tabell risiko og beskyttende faktor	78
Vedlegg 6: Diagram over risiko og beskyttende faktorer	80

Figurinnholdsfortegnelse

Figur 1 Kartlegging over ulike veier fra offentlig helse- og servicerammer til deltakelse i arbeidslivet.	3
Figur 2 Bidrag til flyktninger og asylsøkere i 2015/2016. Andel av befolkningen. Prosent.....	6
Figur 3 Befolkningen i alt og flyktninger 20-66 år etter høyeste fullførte utdanning	9

Tabellinnholdsfortegnelse

Tabell 1 Oversikt over forskningsspørsmål. 10	
--	--

Kapittel 1 Introduksjon

I dette kapittelet skal jeg introdusere tema for masteroppgaven min, diskutere relevant litteratur, etablere et forskningsgap og ta for meg forskningsspørsmålene.

1.1 Valg av tema

En verdi som er svært viktig for meg er likhet for alle. Jeg har det merket på kroppen min i form av blekk og det går igjen i alle avgjørelser jeg tar- selv til den grad at det påvirker meg negativt. Å se noen bli urettferdig behandlet setter spor i meg. Dette er en av grunnen til mitt valg av tema til masteroppgave: unge flyktningers vei til resiliens i forhold til det norske arbeidsmarkedet med et fokus på frivillig arbeid. I 2017 arrangerte jeg Menneskerettighetsuken til Amnesty International Vest, hvor et av arrangementene omhandlet diskriminering i det norske arbeidsmarkedet. Selv om jeg hadde hørt om problemet gjennom venner og bekjente som selv er flyktninger var foredraget mildt sagt sjokkerende. Jeg fikk et bedre bilde av hvor stort omfanget av diskriminering faktisk er i det norske arbeidsmarkedet.

Engasjementet mitt for flyktninger stammer fra personlige relasjoner. Jeg er svært heldig som har møtt flere flyktninger og fått venner for livet. Det gir meg innblikk i en annen kultur, ulike verdier og andre menneskers erfaringer som er ulike fra mine egne. Relasjonene mine og møtene jeg har hatt med flyktninger gir meg en dybde i livet som jeg er sikker på er med på å gjøre meg til et bedre menneske. Å være vitne til hvordan mine venner og bekjente blir behandlet i møte med det norske arbeidslivet gjør meg trist. Historiene noen av dem har fortalt om sine opplevelser i Norge har gitt en grobunn for mitt engasjement for likestilling i det norske samfunnet- og i denne forbindelsen det norske arbeidsmarkedet.

Helt siden jeg gikk på videregående skole har jeg hatt en form for frivillig jobb. Da jeg først flyttet til Bergen for snart 8 år siden (august 2013), begynte jeg å jobbe som frivillig i en organisasjon i Bergen. Dette var med på å gjøre overgangen til en ny by og en ny livsfase lettere for meg. Etter hvert har den frivillige innsatsen min gått videre til andre organisasjoner som videre har utvidet det sosiale nettverket mitt og gitt meg mye lærdom. Derfor anser jeg det som passende å forene interessen min for flyktninger og frivillig arbeid i denne masteroppgaven. Jeg er klar over at jeg er nært knyttet til temaet og derfor er det veldig viktig at jeg klarer å holde meg objektiv. Etersom jeg er nært knyttet til temaet jeg skal forske

på er det viktig at jeg opptrer refleksivt slik at mine personlige følelser ikke påvirker empirien. Dette vil jeg komme tilbake til i kapittel tre.

Samfunnsarbeid handler om enkeltpersoner som en del av kollektivet (samfunnet). Målet er å styrke individet og mobilisere krefter, ressurser, engasjement og troen på at endring kan skje slik at en kollektiv endring vil skje. Sammen utvikler en ulike handlingsstrategier. For at det skal være samfunnsarbeid, må arbeidsprosessen ta sted i en samfunnsmessig kontekst, det vil si at gruppen jobber sammen for å endre forhold på samfunns- og/eller systemnivå (Hutchinson, 2010, s. 14). I samfunnsarbeid settes problemer som manifesterer seg på individnivå inn i en samfunnsmessig kontekst (Hutchinson, 2010, s. 13). Konsekvensene for personer som ikke har jobb er store på et individnivå, men har også store følger i en samfunnsmessig kontekst. Dette er med på å bygge opp fordommene mot flyktninger, som dessverre eksisterer sterkt i det norske samfunnet hvis du leser i kommentarfeltene til nyhetsaktører og i sosiale medier.

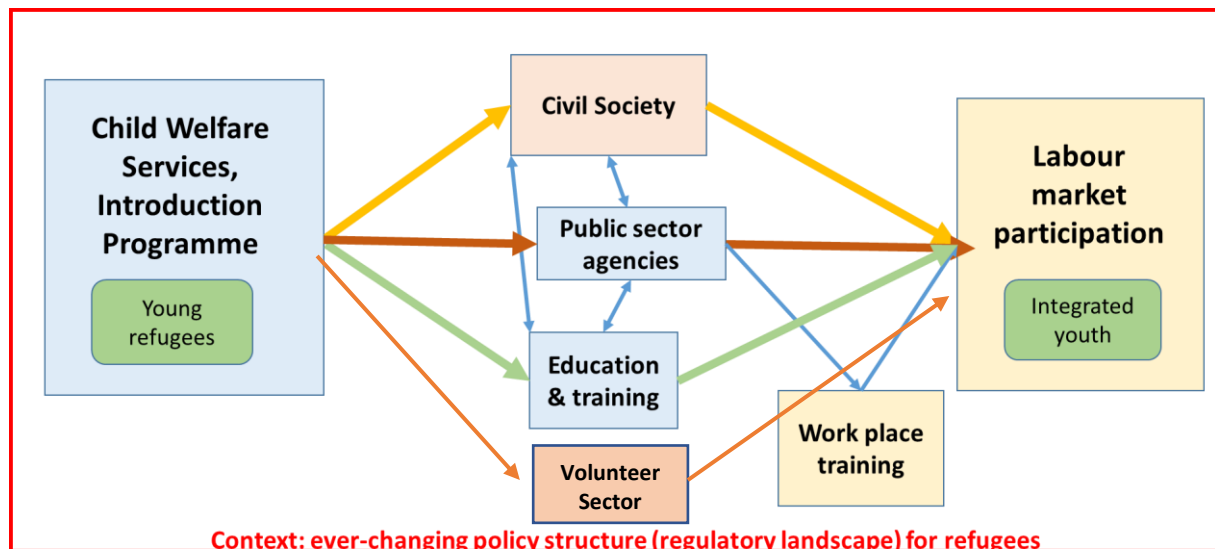
Hutchinson (2010, s. 11) presiserer at samfunnsarbeid alltid innebærer å jobbe sammen med grupper som ønsker å forbedre livssituasjonen. Dette samsvarer med situasjonen til det jeg vil si gjelder alle flyktninger i verden: ønsket om å forbedre livssituasjonen sin. Flyktninger er også en ressurs for det norske samfunn da de utgjør arbeidskraft, er fremtidige skattebetalere og er flerspråklige. I tillegg føder norske kvinner færre og færre barn (Solberg, 2019), slik at det er et behov for flere individer slik at den norske velferdsmodellen kan videreføres.

1.1.2 THRESHOLD – Det større prosjektet

Min masteroppgave er en del av forskningsprosjektet THRESHOLD som min veileder er en del av. Prosjektet er et samarbeid mellom Universitetet i Bergen og Høgskulen på Vestlandet hvor det er sendt inn en søknad til Norges forskningsråd og som avventer finansiering (år 2021). THRESHOLD er en forkortelse for prosjektet som står for “Crossing the threshold from welfare to independence: transforming experiences of young refugees into pathways to labour market participation.” Grunnet nåværende status til prosjektet kan jeg ikke gi mye informasjon om forskningsprosjektet. Kort fortalt er hensikten til prosjektet å utvikle et kunnskapsgrunnlag om overgangen for unge flyktninger (18-30 år) fra offentlig helse- og service-rammeverk til videre utdanning og jobb (se figur 1). Ved å se på yrkesdeltakelse fra flyktningenes perspektiv er målet å forstå situasjonens kompleksitet og å kunne utarbeide

strategier for å få unge flyktninger ut i jobb (Daniel et al., 2021). Mitt fokus ligger på frivillig arbeid innenfor sivilsektoren og overgangen til arbeidsmarkedet.

Prosjektet mitt legger til en fjerde sektor i rammemodellen som er utviklet av Daniel et al. (2021). Jeg legger til den frivillige sektoren til rammemodellen. Diagrammet viser til mitt bidrag til prosjektet, men vil ikke bli benyttet senere i oppgaven.



Figur 1 Kartlegging over ulike veier fra offentlig helse- og servicerammer til deltakelse i arbeidslivet. Kilde: Daniel et al., 2021. I tillegg har jeg lagt til en fjerde sektor: frivillig sektor.

1.2. Flyktninger i Norge

Ifølge De forente nasjoners høykommissær for flyktninger (UNHCR) var det hele 26 millioner flyktninger i verden i slutten av 2019, hvorav omtrent halvparten av disse er under 18 år (The UN Refugee Agency, 2020). De må forlate røttene sine og har ofte svært lite håp for å noen gang kunne returnere hjem. Integrering inn i det lokale samfunnet i vertslandet er en måte for dem å gjenoppbygge livene deres med verdighet. UNHCR jobber for å gi flyktninger mulighet til å bygge sterke kulturelle, økonomiske og sosiale bånd med vertssamfunnene, og å styrke kapasiteten til å leve tilfredsstillende og uavhengige liv. De trekker spesifikt frem det å være sysselsatt som en svært viktig faktor for god integrering og et selvstendig liv (The UN Refugee Agency, u.å.). I Norge var det registrert rett i overkant av 60 000 innvandrere som ikke har jobb i oktober 2021 (NAV, 2021b).

Den norske befolkningsraten ligger i dag på 5.402.171 personer (Statistisk sentralbyrå, 2021b), hvorav 4,5% har flyktningbakgrunn, det vil si 240.239 personer (Statistisk

sentralbyrå, 2021a). Flyktninger er et tema som tydelig engasjerer det norske folket. Dette er spesielt tydelig i dag gjennom debatten om Moria-leiren på Lesbos som får mye oppmerksomhet av mediene og av det norske folket på sosiale medier.

For å bli integrert i samfunnet og oppnå en god livskvalitet, er deltakelse i arbeidslivet essensielt (Dunlavy & Gauffin, 2020, s. 50). Hvor en bosetter seg er også med på å påvirke sysselsettingsmulighetene til flyktninger da arbeidsmarkedet varierer fra sted til sted, spesielt mellom stor- og småkommuner (Proba samfunnsanalyse, 2020, s. 15). I tillegg vil det å ha bestått en norskprøve gi en langt større sannsynlighet for å skaffe seg jobb, enn å ikke ha bestått en norskprøve- uavhengig av hvilket nivå. Jo høyere nivå prøven har- jo større sannsynlighet for å få jobb (Djuve et al., 2017, s. 227).

Forskning viser at sysselsettingsraten for flyktninger øker raskt de første årene i Norge, men etter 5-10 år synker den drastisk. Dette øker trykket på sosialtjenesten (Bratsberg et al., 2016, s. 192; 2017, s. 17) og påvirker selvfølelsen til flyktningene (Friberg & Elvin, 2016, s. 270). Trykket på sosialtjenesten er igjen med på å sette flyktningssituasjonen inn i en samfunnsmessig sammenheng, da problemene som manifesterer seg på individnivå påvirker samfunnet (Hutchinson, 2010, s. 13). Bratsberg et al. (2017, s. 45-50) vektlegger utdanning som viktig for å redusere gapet mellom sysselsettingsraten mellom flyktninger og etnisk norske. Ved å tilegne seg utdanning i Norge så økes sannsynligheten for å anskaffe seg en jobb drastisk, selv hvis utdannelsen en tar i Norge er lavere enn den en har fra hjemlandet. Å redusere gapet i sysselsettingsnivået mellom flyktninger og resten av den norske befolkningen er i tråd med likestilling, som er en viktig verdi i samfunnsarbeid (Ledwith, 2016, s. 7).

En løsning på gapet mellom sysselsettingsraten som har blitt foreslått er en endring i det norske trygdesystemet (Bratsberg et al., 2017, s. 51), mens møtet flyktninger har med offentlige institusjoner er viktig for at de skal bli godt integrert i det norske samfunnet (Friberg & Elvin, 2016, s. 258). Det har blitt foreslått å redusere trygden for at det skal øke insentivene til å skaffe seg jobb. Ved å redusere nivået på trygdeytelsen kan en bieffekt være en økning i sosial ulikhet og fattigdom- som igjen kan ha store konsekvenser for de neste generasjonene (Bratsberg et al., 2017, s. 51). En slik løsning vil dermed virke mot sin hensikt da den vil bryte ned tilliten mellom bruker og institusjon som allerede er svekket for flere mennesker (Friberg & Elvin, 2016, s. 258). Dette er ikke i tråd med samfunnsarbeidsånden. En annen løsning som er blitt foreslått er å endre trygdesystemet slik at systemet vil bli mer

jobborientert- for eksempel ved å oppmuntre til en kombinasjon mellom delvis uføretrygdet og en tilpasset fulltidsjobb gjennom å bruke offentlige penger på å subsidiere sysselsetting i stedet for å finansiere ikke-sysselsetting (Bratsberg et al., 2017, s. 51).

1.2.2 Begrepsavklaring

Jeg benytter meg av samme definisjon av flyktning som FNs flyktningkonvensjon.

Flyktningkonvensjonen definerer en flyktning som noen som

har flyktet fra sitt land og har en velbegrunnet frykt for forfølgelse på grunn av rase, religion, nasjonalitet, politisk overbevisning eller medlemskap i en bestemt sosial gruppe, og som ikke er i stand til eller på grunn av slik frykt ikke villig til å påberope seg sitt lands beskyttelse. (Flyktninghjelpen, 2020)

Ved majoritetsbefolkningen mener jeg i denne oppgaven alle mennesker som bor i Norge som ikke er flyktning/innvandrere, mens minoritetsbefolkningen da består av denne gruppen mennesker. Dette er gjort for å gjøre det tydelig å forstå hvem jeg skriver om. Dette er ikke en endelig definisjon av majoritets- og minoritetsbefolkning- og heller ikke ment som en nedsettende definisjon av ulike mennesker. Etnisk norsk er et omdiskutert begrep og jeg bruker det under sterk tvil grunnet mangel på et bedre begrep.

1.3 Forskningsspørsmål

Nå skal jeg redegjøre for sentrale temaer i denne oppgaven og forskningsspørsmålene.

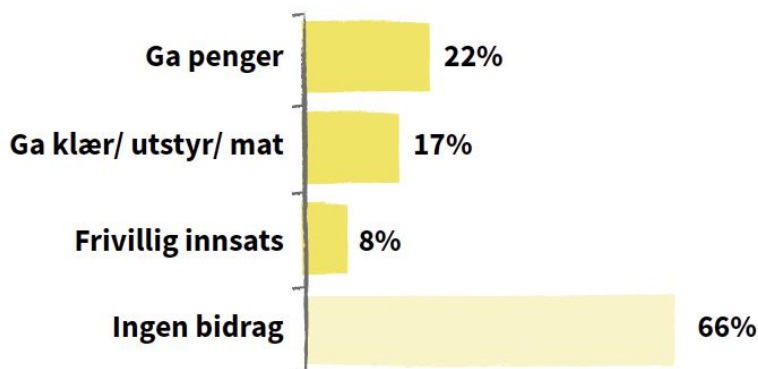
Kategoriene er frivillighet og arbeid. I tillegg har jeg hatt et fokus på utdanning, da det er en viktig faktor for integrering i det norske arbeidsmarkedet. Til slutt skal jeg redegjøre for et forskningsgap.

1.3.1 Frivillighet

Frivillig arbeid står sentralt i det norske samfunnet. Arbeidet har ikke bare en stor økonomisk gevinst for velferdsstaten, men deltakelse i frivillig arbeid kan bidra til integrering i samfunnet (Kraglund & Enjolras, 2017, s. 11). Det er flere faktorer som gjør at folk deltar i frivillig arbeid. Viktige faktorer er sosioøkonomiske ressurser, hvilken livsfase en er i, nettverk, motivasjon, kontekst og holdninger til frivillig arbeid. Sosiale nettverk skiller seg særlig ut i rekrutteringsfasen. Et flertall oppgir at de begynte med frivillig arbeid fordi noen spurte dem eller at de fikk høre om muligheten gjennom noen de kjenner. Blant de vanligste grunnene til at folk ikke jobber som frivillig er mangel på tid og interesse, eller at det sosiale nettverket ikke er stort nok og at en dermed ikke blir spurt om å ta del. Undersøkelser viser at

frivillige blir spesielt motivert gjennom å kunne danne seg kunnskap og handle i samsvar med sine verdier. Typen motivasjon varierer med alder, hvor en ser at yngre i større grad oppgir lærings- og arbeidsmarkedsbegrunnelser (Kraglund & Enjolras, 2017, s. 17-18).

Engasjementet, innad i befolkningen, om frivillig arbeid rundt flyktninger blomstret opp i 2015 da et stort antall flyktninger og asylsøkere kom til Norge. Det ble tydelig at det offentlige mottaksapparatet ikke hadde kapasitet til å ta imot alle og dermed økte behovet for bidrag fra sivilsamfunnet. Både gjennom allerede etablerte aktører og privatpersoner som opprettet nye initiativer, slik som Dråpen i havet og Refugees Welcome. Initiativene og aktørene var med på å ordne overnatting, få tak i klær og fikse helsehjelp, og etter hvert med å etablere ulike aktiviteter og tilbud på mottakene (Kraglund & Enjolras, 2017, s. 57). Men er flyktninger selv en del av det frivillige landskapet i Norge? En mangel på studier på dette feltet viser et det er et forskningsgap. Denne oppgaven vil bidra med kunnskap om erfaringer flyktninger har med frivillig arbeid i Norge, og spesielt utforske deres veier til resiliens gjennom nettopp frivillig arbeid.



Figur 2 Bidrag til flyktninger og asylsøkere i 2015/2016. Andel av befolkningen. Prosent.

Kilde: Norsk Medborgerpanel, 2016, henvist i Kraglund & Enjolras, 2017, s. 57.

I eksisterende litteratur er det ofte snakk om innvandrere, og det å være innvandrer er ikke synonymt med å være flyktning. Det har heller ikke vært presisert at det er snakk om innvandrer og flyktning, så jeg har inntrykk av at flyktninger går inn under innvandrere i flere rapporter. I litteraturen jeg har lest har jeg ikke sett noe som sier noe om hvordan flyktninger opplever frivillig arbeid, eller om det er knyttet til arbeidsmuligheter. Jeg mener det er grunn til å anta at en motivasjon for flyktninger som jobber som frivillige er arbeidsmarkedet, da det

generelt er en vanlig begrunnelse for frivillighet (Arnesen, 2015, s. 42; Kraglund & Enjolras, 2017, s. 18).

Som tidligere nevnt har Norge en høy andel frivillige. En undersøkelse gjennomført av Wollebæk og Sivesind (2010, s. 49) viser at 49 prosent av de frivillige er en del av majoritetsbefolkningen, mens 36 prosent av de frivillige er førstegenerasjonsinnvandrere. Andelen førstegenerasjonsinnvandrere som jobber som frivillige er likevel svært stor sammenlignet med andre land- såpass høyt at hadde den frivillige sfæren kun bestått av førstegenerasjonsinnvandrere hadde allikevel Norge vært på verdenstoppen i frivillighet. En grunn til at færre personer med minoritetsbakgrunn er frivillige kan komme av at utdannings- og inntektsnivået er generelt lavere enn hos majoritetsbefolkningen. I tillegg er et flertall bosatt i byene hvor frivillighetsnivået generelt er lavere (Wollebæk & Sivesind, 2010, s. 49). Et annet forskningsprosjekt viste derimot at frivillige med innvandrerbakgrunn hadde en høyere motivasjon enn etnisk norske. Spesielt læringspotensial, medfølelse og det å kjenne at man betyr noe ble trukket frem som viktige motivasjonsfaktorer for å jobbe som frivillig (Eimhjellen, 2016, s. 30). Frivillighet er en av de viktigste faktorene i dette prosjektet derfor er forskningsspørsmålet: *Hvordan påvirker frivillig arbeid unge flyktningers mulighet til å integreres i det norske arbeidsmarkedet?*

1.3.2 Arbeid

Tidligere forskning viser at flyktninger har en lavere sysselsettingsrate enn etnisk norske (Bratsberg et al., 2016, s. 192). Det er ulike tendenser som er fremtredende innenfor sysselsettingsmønstrene. For det første stiger sysselsettingsraten raskt de første årene etter bosetting. Dette gjelder både menn og kvinner. Deretter stagnerer sysselsettingsraten etter noen år på rundt 60-70 prosent for menn og 40-50 prosent for kvinner. Blant etnisk norske ligger denne raten på 80-90 prosent for både kvinner og menn (Bratsberg et al., 2016, s. 192). For det andre er innvandreres arbeidsmuligheter i større grad reflektert i konjunktursituasjonen i Norge. Grunnet at sysselsettingsmulighetene er lavere for innvandrere enn for etnisk norske, og typen jobb, er inntekten mer lydhør ovenfor endringer i arbeidsmarkedet (Barth et al., 2004, s. 11). Det tredje mønsteret viser at sysselsettingen synker etter om lag 7 til 10 år i Norge. Dette er spesielt tydelig for menn. Det fjerde mønsteret viser ulikheter mellom de ulike kohortene i studien til Bratsberg et al. slik som utdanningsnivå, opprinnelsesland og flyktning/asyl-bakgrunn (Bratsberg et al., 2016, s. 192).

Det norske arbeidsmarkedet krever høy kompetanse, formelle kvalifikasjoner og dokumentasjon, selv i de yrkene som normalt sett ikke krever høy utdanning. Dette kan gjøre det enda vanskeligere for flyktninger å skaffe seg jobb (Friberg & Elvin, 2016, s. 263).

Forskningsspørsmålet til arbeidsmarkedet er: *Hvilke opplevelser og tanker har unge flyktninger, som jobber som frivillige, om tilgangen til det norske arbeidsmarkedet?* I delkapittel 1.4.3 er det et eksempel på et forskningsprosjekt som tar for seg flyktninger og sysselsetting i Norge.

1.3.3 Kontekst

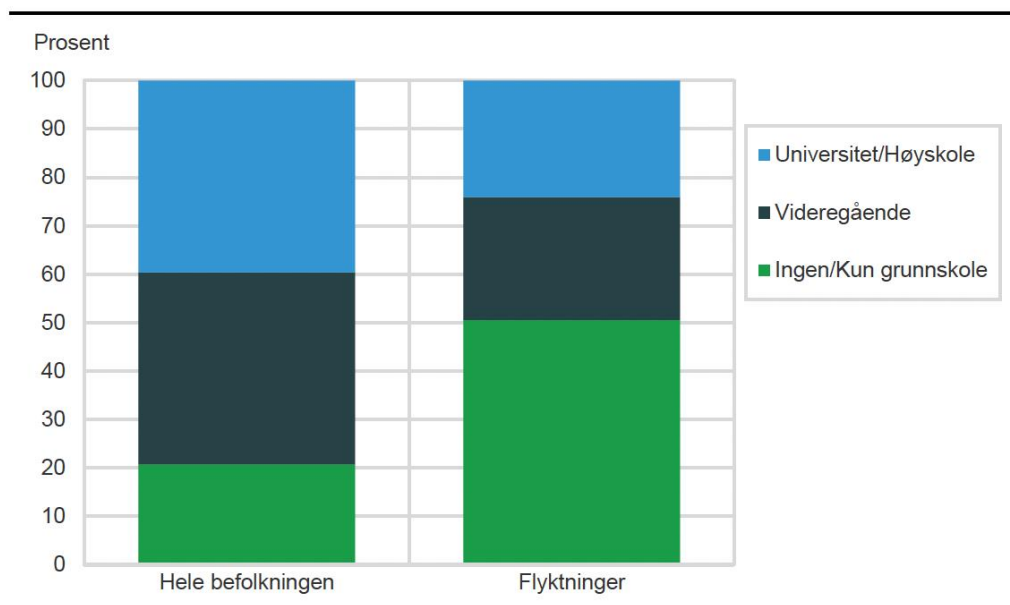
Forskningen min blir gjennomført på tidspunktet for covid-19, også kjent som korona. Covid-19 har hatt store konsekvenser for det norske arbeidsmarkedet. I mars 2020 ble det registrert 235.000 flere ledige hos NAV- hovedsakelig permitterte (Arbeids- og sosialdepartementet, 2020). Ett år senere er det fremdeles store ledighetstall. 16 mars 2021 var det registrert 114 360 personer arbeidsledige. Andelen unge blant de ledige er høye. Det er 30 392 i alderen 20 til 29 år som er registrert som helt ledige (NAV, 2021a). Data viser at det er innvandrere som er hardest rammet av koronatiltakene, de ble permittert eller mistet jobben. Dette kan skyldes at personer med innvandrerbakgrunn er overrepresentert i næringene som ble hardest rammet av koronatiltakene (Olsen, 2021). I tillegg påvirker covid-19 alle i ulik grad og derfor er det naturlig at det vil bli snakk om dette i forbindelse med frivillig jobb og arbeid.

1.3.4 Utdanning

Den europeiske union vektlegger tilgang til kvalitetsutdanning og sier at det er viktig med en kontinuerlig forbedring av utdanning og opplæring. Tilgang til en kvalitetsutdanning er en drivkraft for sosial samholdighet, økonomisk vekst, forskning og innovasjon, samt øker det innbyggernes utsikter til personlig utvikling drastisk (European Commission, u.å.). Også i Norge er utdanning svært viktig. Kunnskapsdepartementet (u.å.b) skriver «kunnskap er en kilde til selvstendighet, sosial mobilitet, demokratisk forståelse og medvirkning, til å lykkes i yrkeslivet og kunne delta aktivt i samfunnet gjennom hele livet.» Departementet (Kunnskapsdepartementet, u.å.a) vektlegger behovet for personer med høyere utdanning. Dette kan speiles i velferdsordningene for studenter slik at alle har muligheten til å ta en høyere utdanning uhindret av sosial bakgrunn. Dette kan igjen ses gjennom den høye andelen av den norske befolkningen som tar en høyere utdanning. I 2020 var det rekord på antall

søkere til høyere utdanning i Norge. 150.784 personer søkte om studieplass ved universiteter og høyskoler gjennom Samordna opptak (Samordna opptak, 2020).

I en undersøkelse gjennomført av Statistisk Sentralbyrå (Olsen & Bye, 2020, s. 14) kom det frem at 50,6 prosent av flyktingene i Norge ikke har utdanning, eller har grunnskole som høyeste utdanning. Dette er i stor kontrast mot 20,7 prosent av resten av den norske befolkningen. Det er 25,3 prosent av flyktingene som har videregående utdanning som høyest fullførte og 24 prosent som har fullført høyere utdanning. Ettersom utdanning utgjør en sentral del av tilgangen til det norske arbeidsmarkedet, påvirker naturligvis dette unge flyktinger.



Figur 3 Befolkningen i alt og flyktinger 20-66 år etter høyeste fullførte utdanning. Kilde: Olsen & Bye, 2020, s. 14.

1.3.5 Oversikt over forskningsspørsmål

For å belyse forskningstemaet mitt skal jeg benytte meg av et overordnet forskningsspørsmål som omhandler frivillig arbeid. Det overordnede forskningsspørsmålet er: *Hvordan bidrar frivillig arbeid unge flyktingers mulighet til å integreres i det norske arbeidsmarkedet?* For å belyse dette bedre skal jeg benytte meg av enda et forskningsspørsmål som omhandler sysselsetting: *Hvilke opplevelser og tanker har unge flyktinger, som jobber som frivillige, om tilgangen til det norske arbeidsmarkedet?*

Overordnet forskningsspørsmål: frivillighet	<i>Hvordan bidrar frivillig arbeid unge flyktnings mulighet til å integreres i det norske arbeidsmarkedet?</i>
Forskningsspørsmål: sysselsetting	<i>Hvilke opplevelser og tanker har unge flyktninger, som jobber som frivillige, om tilgangen til det norske arbeidsmarkedet?</i>

Tabell 1 Oversikt over forskningsspørsmål.

For å analysere forskningsspørsmålet vil jeg utforske veier til resiliens ved å fokusere på risikoer og beskyttelsesfaktorer (utfordringer og ressurser) som er grunnleggende elementer av teorien om sosioøkologisk-resiliens. Teorien om sosioøkologisk-resiliens vil bli utbrodert i neste kapittel.

1.4 Tidligere forskning

Hovedteorien jeg skal benytte meg av i analysen av data er sosioøkologisk-resiliens. Mer informasjon om teorien kommer i neste kapittel. Ut ifra litteraturen om resiliens jeg har lest kan det virke som det er en hovedvekt av litteratur om barn fra en ung alder. Ungar (2011b, s. 13) understreker at fremtidig forskning må fokusere mindre på barn, og heller gå på tvers av kontekster og kulturer, samt være prosessorientert. Fokuset i mitt forskningsprosjekt vil ikke ligge på barndommen til deltakerne, men det er en mulighet at det kommer til å bli nevnt i en bisetning. Fokuset skal ligge på nyere tid. Jeg vil utforske forskningsprosjekter som kartlegger flyktninger som en ressurs og ressursene de har tilgang til som veiretning til resiliens og risikoen de er utsatt for, samt flyktninger og sysselsetting (som er knyttet til å komme seg inn i det norske arbeidsmarkedet). Det er et forskningsgap på flyktninger og resiliens som omhandler arbeidsmarkedet. Oppgaven min er en respons på dette.

1.4.1 Resiliens

Brook og Ottermöller (2020) sitt forskningsprosjekt handler om enslige mindreårige jenter som kom som flyktninger til Norge. Ved å benytte seg av teorien om resiliens, samt akkulturasjonsteorien, er hensikten å forstå funnene i henhold til individuelle, sosiale og strukturelle perspektiver (s. 8). Prosjektet ser på hvilke erfaringer jentene har i henhold til å tilpasse seg et liv i Norge, samt hvilke strategier og ressurser de benytter seg av. Brook og Ottermöller så også på hvilke sosiale og strukturelle faktorer som påvirker bosettingen og hva som styrken til flyktingene er. Prosjektet er kvalitativt, og de har benyttet narrative intervju med seks jenter i alderen 15 til 20 år. Gjennom intervjuene var det fem temaer som

representerte problemer alle deltakerne opplevde: sosialt nettverk, språk, bikulturell identitet, forhold med omsorgsperson, og det å transformere motgang om til styrke. For å få frem resiliensen til deltakerne benyttet de lite analyse og lot historiene deres komme frem gjennom deres ord (Brook & Ottermöller, 2020, s. 15).

Språk ble nevnt som hovedfaktoren for å tilpasse seg det norske samfunnet, både i form av jobb, skole, nettverk og generelt. Før de lærte seg norsk opplevde de å bli behandlet dårlig av medelever, lærere og problemer med å anskaffe seg jobb. Dette ble et insentiv for dem til å lære seg norsk så fort som mulig. Etter at de lærte seg norsk, opplevde de å bli behandlet annerledes og det var lettere å skaffe seg venner. Flesteparten anså det å beherske norsk som en viktig indikator på suksess og som positiv tilpasning til livet i Norge. For at de unge jentene skulle trives og blomstre i Norge var det viktig for dem å danne seg sosiale nettverk, men de opplevde at det var vanskelig å komme i kontakt med nordmenn. En annen utfordring var at noen av dem følte seg misforstått av nordmenn, og dermed var det vanskeligere for dem å danne seg relasjoner (Brook & Ottermöller, 2020, s. 17- 18).

Jentene refererte til sosialarbeidere, fosterforeldre og verger som omsorgspersoner. En trygg og pålitelig omsorgsperson ble understreket som svært viktig for deres utvikling da et nært forhold til omsorgspersonene ga dem en følelse av trygghet og mulighet for positiv tilpasning. Opplevelsen av dette var avhengig av om de var alene, eller plassert i fosterhjem eller gruppehjem. Dette belyser det norske systemet og hva som ikke fungerer. I tillegg anså jentene den flerkulturelle identiteten sin som en utfordring. De følte at for å tilpasse seg det norske samfunnet måtte de ofre noe av den kulturelle identiteten deres. Den kulturelle identiteten ble også ansett som en form for trøst og essensiell for å kunne blomstre i Norge. Opplevelsen av å komme til Norge ble beskrevet som en positiv faktor da alle hadde opplevd frykt og traumer i løpet av livet. De beskrev seg selv om sterke og den styrken kom fra all motgangen de hadde stått ovenfor.

Ved hjelp av et sosioøkologisk rammeverk identifiserte Sleijpen et al. (2017, s. 348) ulike prosesser og faktorer som førte til resiliens blant unge flyktninger i Nederland. For å håndtere traumatiske opplevelser de har opplevd og nåværende stressfaktorer, utviklet de fire strategier hvor de følte en form for resiliens: utøvelse på skole, deltakelse i det nye samfunnet, opptre autonomt og å oppfatte støtte fra foreldre og jevnaldrende. Strategiene interagerer med hverandre og førte til et samspill mellom personene og den sosiale konteksten. De opplevde at

det påvirket resiliensen positivt ved å styrke følelsen deres av makt og kontroll, for å gi dem en distraksjon, og for å opprettholde eller støtte deres tilstedeværelse i det nye samfunnet og familien (Sleijpen et al., 2017, s. 354-359).

1.4.2 Flyktninger som en ressurs

Mye av litteraturen om flyktninger omhandler manglende ressurser, slik som lite arbeidserfaring, lavt utdanningsnivå fra opprinnelsesland, svake norskkunnskaper og svak helse (Proba samfunnsanalyse, 2020, s. 26). Det er derimot viktig å huske at flyktninger også er en ressurs for det norske samfunn. Forskningsprosjektet «MIMRES- Integrering som samskaping i distriktkommuner» er bygget på prosjektet «Flyktning som ressurs» hvor målsettingen er å bidra til at innvandrere kan bli en ressurs for norske distriktkommuner med synkende befolkningstall (Høgskolen i Innlandet, 2019, s. 3). Målet til Fylkesmannen er at innen prosjektutgangen så skal 70 prosent av de som har fullført introduksjonsprogrammet gå videre i arbeid eller utdanning (Høgskolen i Innlandet, 2019, s. 12).

Flyktninger som deltar i frivillig arbeid, blir sett på som en sosial kapital. MIMRES vektlegger sosial kapital og fremmer hvordan lokal kultur og frivillighetsarbeid kan gi muligheter i arbeidsmarkedet- hvor de antar at dette er spesielt gjeldende i småkommuner. Prosjektet har en kvalitativ metodisk tilnærming og har benyttet gruppeintervju, dybdeintervju, dokumentstudie og observasjon for å innhente data (Høgskolen i Innlandet, 2019, s. 7-10). En tilflytning av flyktninger er med på å holde befolkningstallet oppe slik at den kommunale økonomien som er knyttet til tjenestetilbudet kan vedvare, og det blir flere unge og arbeidsføre mennesker som bidrar i lokalsamfunnet. Samtidig blir lokalsamfunnet mer flerkulturelt (Høgskolen i Innlandet, 2019, s. 17-20). Frivillig sektor blir trukket frem for å ha en viktig rolle i form av å integrere flyktninger og få dem i aktivitet. Det må legges til rette for at det skal være en arena hvor flyktninger hvor de møter nordmenn, da flere trekker frem at det selv i små kommuner er vanskelig å bli kjent med nordmenn (Høgskolen i Innlandet, 2019, s. 26-27).

1.4.3 Tilrettelegging for flyktninger og sysselsetting i Norge

Djuve et al. (2017) undersøkte hvilke virkemidler, hva slags organisering og hvilke arbeidsmetoder som er effektive i integreringsarbeidet med et fokus på introduksjonsprogrammet. Over 20 % av de norske kommunene tilfredsstill ikke alle kravene i introduksjonsprogrammet. Dette er spesielt tydelig i de større kommunene (s. 7-9).

Prosjektet følger tre kohorter (2007, 2009 og 2011) hvor de ser på overgangen til arbeid og utdanning etter introduksjonsprogrammet. Som allerede nevnt er hovedmønsteret innenfor sysselsetting en rask stigning de første årene for deretter å gå ned. For mennene i 2007-kohorten var 30 % i arbeid allerede året etter oppstart i programmet. Dette var hovedsakelig deltidsjobb. Når det gjelder kvinner, jobber de oftere deltid enn det menn gjør. Dette er likt for norskfødte kvinner (Djuve et al., 2017, s. 217-218). Når det gjelder utdanning er 22 % av deltakerne i en eller annen form for utdanning etter fire år. Dette er hovedsakelig grunnskole eller videregående skole (Djuve et al., 2017, s. 240). Ifølge rektorene på opplæringssettene er flyktningtjenesten en viktig samarbeidspartner. Andre samarbeidspartnere som nevnes er grunnskole for voksne, NAV og frivillig sektor (Djuve et al., 2017, s. 111), men jeg kan ikke finne noe informasjon om at flyktingene deltar som frivillige selv. Flyktingene blir sendt som deltakere til den frivillige sektoren, ikke for å jobbe som frivillige.

Undersøkelsen viser at fire år etter oppstart i introduksjonsprogrammet så er halvparten av deltakerne i jobb. For menn er alderen viktigere enn utdanning for å få seg jobb. For menn under 35 år (når de kommer til Norge) får de hovedsakelig jobb uavhengig av utdannelse fra hjemlandet. For kvinner derimot er utdanning viktigere og kompenseres ikke av ung alder slik som for mennene. Ulikhetene mellom overgang til utdanning og skole er også tydelig mellom opprinnelsesland (Djuve et al., 2017, s. 221). Djuve et al. konkluderer med at introduksjonslovens formål blir oppfylt, men påpeker samtidig at det skal mye til for at det ikke i noen grad blir oppfylt grunnet den vage formuleringen av det overordnede målet: «å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet». Et av målene er at 70 % av deltakerne i programmet skal være i arbeid og/eller utdanning ett år etter de var ferdig med programmet. I realiteten ligger denne andelen på 60 % (Djuve et al., 2017, s. 305). Prosjektet viser at et samarbeid mellom opplæringssettene og med frivillige organisasjoner påvirker resultatet positivt. Det vil si at flyktingene får bedre eksamensresultat, og dette knyttes opp mot at deltakerne får praktisert norsk i en annen setting (Djuve et al., 2017, s. 271).

Fokuset mitt skal ligge på unge flyktinger (18-30 år) som jobber som frivillig i ulike organisasjoner i Bergen. I forbindelse med litteraturen jeg har gjennomgått ser jeg en mangel på forskning om unge flyktinger som jobber som frivillige og hvilke konsekvenser dette har for sysselsetting. Det er mye litteratur å lese om både flyktinger og frivillighet, men det er en klar overvekt av søkelys på etnisk norske og frivillig arbeid. I tillegg er det en overvekt av

fokus på innvandrere, noe som har gjort det vanskelig å vite om informasjonen jeg finner er like relevant for flyktninger som for innvandrere.

Neste kapittel skal ta for seg den teoretiske forankringen.

Kapittel 2 Teoretisk forankring

I masteroppgaven min skal jeg benytte meg av teorien om resiliens, mer spesifikt teorien om sosioøkologisk-resiliens (The Social Ecological Theory of Resilience). Sosioøkologisk-resiliens er en teori som er svært forenelig med verdiene til samfunnsarbeid: tillit, verdighet, gjensidighet, respekt og likeverd (Ledwith, 2016, s. 5). Som Ledwith (2016, s. 5) skriver, innebærer samfunnsarbeid å se de historiene som tar sted i hverdagslivet til menneskene som befinner seg på kanten av samfunnet. Slik kan en eksponere de motsetningene som fører til diskriminering gjennom maktforholdene som igjen forårsaker et skille mellom folk.

Akkurat som styrkebaserte tilnærminger i samfunnsarbeid, er resiliens forankret i å finne ressurser og beskyttende faktorer der mennesker opplever utfordringer (Obrist et al., 2010, s. 286). Resiliens tror på menneskers potensial så vel som miljøet rundt dem, som familier, organisasjoner, samfunnsmedlemmer og nasjonale retningslinjer som støtter dem for å få tilgang til ressurser (Ungar, 2011a, s. 1744). Her kommer min studie av flyktnings forhold til det norske arbeidsmarkedet inn. Ved å benytte meg av resiliensteorien ønsker jeg å skape et positivt ladet bilde av flyktnings, som ofte blir fremstilt negativt i ulike settinger. Kapitlet tar høyde for å forklare sosioøkologisk-resiliens, samt stigma og sosial kapital som er to ulike risikofaktorer deltakerne opplever.

Denne oppgaven er ikke kvantitativ. Derfor skal jeg ikke måle nivået av resiliens som deltakerne har. I stedet skal jeg utforske de elementene og prosessene som gjenspeiler unge flyktnings vei mot resiliens. Oppgaven min utforsker utfordringene de opplever og ressursene som er tilgjengelige for dem. Slike ressurser beskrives som veien til resiliens.

2.1 Teorien om sosioøkologisk-resiliens

Resiliens er en teori som stadig har utviklet seg gjennom det siste århundret. Ungar (2010, s. 6; referert i Ungar, 2012, s. 14) definerer resiliens som «et sett med adferd over tid som gjenspeiler samspillet mellom individer og deres omgivelser, spesielt mulighetene for personlig vekst som er disponibelt og tilgjengelig.» Teorien har utviklet seg over tid gjennom ulike tolkninger. På 1980-tallet vokste teorien frem i det psykologiske fagfeltet. Fokuset lå på individets kvaliteter, og ikke det omkringliggende. Denne tolkningen vektlegger aspekter ved individet som gjør dem tilbøyelig til endring, uten å se på prosessene av sosial produksjon som skaper de ulike forholdene en lever under (Ungar, 2012, s. 13-14). Dette skapte grobunn for en ny tolkning av resiliens.

I 1987 flyttet fokuset seg over på det omkringliggende miljøet. Tolkningen til Rutter involverte prosesser som å utvikle tilstrekkelig selvtillit, å redusere risikoeksponering, å åpne nye muligheter for utvikling gjennom å forme barnets miljø, samt ved å forhindre risikofaktorene for barnas utvikling (Ungar, 2012, s. 14). Deretter kom den økologiske forståelsen. Den økologiske forståelsen av resiliens vektlegger miljøet i større grad. Selv til den grad at miljøet kanskje er viktigere enn den individuelle kapasiteten mennesker besitter. Denne forståelsen fremstiller kompleksiteten i det gjensidige forholdet mellom mennesker og miljø (Ungar, 2012, s. 14). Ungar definerer den økologiske resiliensen et hakk videre- den sosioøkologiske forståelsen av resiliens. Denne forståelsen vektlegger det fysiske og sosiale miljøet som stedet hvor individet finner ressurser for å kunne oppnå personlig vekst. Denne forståelsen vektlegger individets sosiale og fysiske økologi for å kunne oppnå en positiv utvikling når en opplever stress. Eksempler på sosioøkologiske faktorer er tilgang til sysselsetting (Ungar, 2012, s. 15), familie, nabolag, skole, samfunn og nasjonale retningslinjer (Ungar, 2012, s. 1).

For at en person kan være resilient må vedkommende være utsatt for risikofaktorer og beskyttende faktorer. Betydningen av begge begrepene ligger i navnet. Obrist et al. (2010, s. 286) kommer med eksempler på ulike beskyttende faktorer som påvirkning fra støttende foreldre, jevnaldrende, ulike organisasjoner og andre voksne mennesker som bryr seg om deg. Eksempler på risikofaktorer er miljøbaserte faktorer som skred, og samfunnsbaserte faktorer som for eksempel trussel om å bli kastet ut av egen bolig (Obrist et al., 2010, s. 290). Ettersom jeg i denne oppgaven benytter meg av sosioøkologisk-resiliens vil de relevante beskyttende faktorene være knyttet til miljøet. Noen av de beskyttende faktorene jeg vil se på er utdanning, sosiale nettverk og frivillig arbeid. Dette er tre typer beskyttende faktorer som vil hjelpe deltakerne i det norske arbeidsmarkedet. Risikofaktorer som deltakerne står ovenfor er covid-19, stigma, krig (traume) og sosiale nettverk. Jeg nevner sosiale nettverk både på beskyttende faktor og risikofaktor fordi dette oppleves ulikt av deltakerne.

Forhandling og eksponering, og risikofaktorer og beskyttende faktorer, er viktige prosesser innenfor sosioøkologisk resiliens. Hvis et individ er eksponert for betydelig risiko, vil resiliens utgjøre den individuelle og kollektive kapasiteten de besitter til å forhandle om de beskyttende faktorene i en gitt situasjon, samt individets kapasitet til å navigere seg frem til de psykologiske, sosiale, kulturelle og fysiske ressursene som bygger og opprettholder personens velvære (Ungar, 2008, s. 225; 2012, s. 17-27). Det er viktig at familie, politiske styresmakter

og samfunn stiller disse ressursene tilgjengelig for folk til å benytte. Resiliens er dermed et samspill mellom personens sosiale miljø og kvalitetene til en person, hvorav førstnevnte sannsynligvis er en viktigere faktor enn de individuelle for at en person skal kunne helbredes på en bærekraftig måte (Ungar, 2012, s. 17).

Resiliens handler om mer enn å redusere konsekvensene av ulike risikofaktorer. Det innebærer å lære fra tidligere erfaringer og ta med seg denne lærdommen inn i ulike situasjoner for å unngå vanskelige situasjoner. Dermed innebærer resiliens også det å planlegge, unnvike, forebygge, redusere, samt å mestre og reagere på ulike utfordrende forhold (Obrist et al., 2010, s. 290). Som nevnt ovenfor har samfunnet et særskilt ansvar for å stille ressurser tilgjengelig slik at en kan oppnå resiliens på tross av motgang. Det vil si at samfunnet har et ansvar for å stille ulike ressurser tilgjengelig slik at alle vil få muligheten til å ta del av for eksempel sysselsetting og utdanning. Frivillig arbeid er en slik ressurs som stilles tilgjengelig.

Teorien om resiliens har blitt benyttet i stor grad de siste årene, og ofte benyttet innenfor forskning om flyktninger. For å få en teoretisk forankring jeg kan benytte i analysearbeidet skal jeg i dette avsnittet henviser til risikofaktorer som er listet opp i ulike forskningsprosjekter. Deltakerne i Sleijpen et al. (2017, s. 352-353) sitt forskningsprosjekt snakket spesielt om traumatiske opplevelser i hjemland og under flukten, og PTSD. Traumatiske opplevelser kan innebære for eksempel krig, tap av en kjær person, vold og separasjon fra familie. Å ankomme et nytt land uten foreldre er også en risikofaktor (Carlson et al., 2012, s. 263). Tre gjentakende beskyttende faktorer som går igjen i litteraturen er støttende nettverk, utdanningsmuligheter og relasjoner med kompetente voksne i samfunnet (Luthar et al., 2000, s. 545). Kontakt med en eller flere organisasjoner er også en beskyttende faktor, samt religion (Carlson et al., 2012, s. 265-267). Den nasjonale og lokale politikken eller regelverket, kan være både en risikofaktor og beskyttende faktor (Bradby et al., 2019, s. 534).

Obrist et al. (2010, s. 287) definerer fem ulike typer av kapital som er essensielle for at mennesker skal kunne oppnå en positiv vekst selv under motgang. De ulike kapitalene er naturlig kapital (land, vann og dyreliv), menneskelig kapital (arbeidsevne, kunnskap og helse), finansiell kapital (kreditt og kapital), fysisk kapital (husly, transport og energi), samt sosial kapital i form av nettverk, grupper og tillit. Tilgang til de ulike kapitalene fører til at en

har gode forutsetninger for å oppnå resiliens. Personlig resiliens påvirker dermed samfunnets resiliens. Flyktninger, som etnisk norske, er en del av samfunnet. Hvis de blir gitt muligheten til å bli en del av samfunnet kan de bidra til å gjøre nettopp dette samfunnet mer resilient i form av å bidra til de ulike typene kapital. Det er viktig å huske på at flyktninger er en ressurs, ikke en byrde (Jacobsen, 2002, s. 577). Spesielt relevant for denne oppgaven er menneskelig kapital og sosial kapital..

Teorien om sosioøkologisk-resiliens, hvis benyttet korrekt, er svært forenelig med samfunnsarbeid som praksis, teori og metode, for endring gjennom samspillet mellom individ og omgivelser. To viktige aspekter ved samfunnsarbeid er sosial rettferdighet og økologisk rettferdighet. I tillegg må alle avgjørelser være bærekraftige slik at vi kan oppfylle visjonen til samfunnsarbeid: en rettferdig og bærekraftig verden (Ledwith, 2016, s. 5). For at et samfunn skal være bærekraftig er det essensielt at alle som er en del av samfunnet tar del i det og bidrar til de ulike kapitalene som er nevnt ovenfor. Sysselsettingsraten for unge flyktninger må opp på samme nivå som for etnisk norske under den forutsetning at unge flyktninger skal ha samme muligheten som unge norske personer. Det vil ikke si at alle unge flyktninger ønsker jobb. Gjennom ulike ordninger som Introduksjonsprogrammet får flyktninger et innblikk i det norske samfunnet som skal hjelpe dem til å få et fullverdig liv. For at samfunnet skal blomstre, må alle inkludert dem som er utsatt for ulike utfordringer også blomstre- dette gjør resiliens svært aktuelt i forhold til samfunnsarbeid..

Ved å benytte meg av teorien om resiliens skal jeg forsøke å finne ut av hva som bidrar til god tilpasning og et positivt utfall for de unge flyktningene gjennom å identifisere de beskyttende faktorene innad i dem selv og i miljøet rundt dem. Jeg har tatt meg den friheten med å anta noen påvirkende faktorer for tilgangen til det norske arbeidsmarkedet ut fra tidligere forskning og dagens situasjon i Norge: frivillighet, covid-19 og utdanning. Tidligere forskning om flyktninger har fokusert mye på hva flyktninger mangler- derfor lurer jeg på hva er det flyktningene har?

I tillegg til teorien om sosioøkologisk-resiliens skal jeg benytte meg av stigma og sosial kapital. Dette er to uavhengige teorier, men som også er en del av resiliensteorien. Jeg vil benytte meg av stigma og sosial kapital som to risikofaktorer, men nedenfor vil jeg forklare konseptene ut fra sentral litteratur som er fremtredende i det akademiske fagfeltet. Ved å

benytte meg av teorien om resiliens ønsker jeg å få frem deltakernes opplevelser, sosiale miljø og strukturelle forhold.

2.2 Stigma

Har du noen gang tenkt over hvordan du presenterer deg for nye mennesker? Førsteintrykket av en person er svært viktig. Gjennom dette får vi et inntrykk av hvordan vedkommende er gjennom å plassere personen i en kategori og å forutse personens egenskaper- personens sosiale identitet. Dette er derimot ikke alltid like positivt. Når en person plasserer noen i en kategori og anser en egenskap som negativ, blir vedkommende stigmatisert. Det vil si at en person får tildelt en egenskap som er svært diskrediterende, at det bringer mistillit. Goffman beskriver stigma med to ulike perspektiver: diskrediterende og mulig diskrediterende. Førstnevnte vil si at vedkommende tar det for gitt at hens særpreget er kjent eller umiddelbart synlig, mens mulig diskrediterende vil si at hen går ut ifra at særpreget ikke er kjent eller at det ikke blir lagt merke til umiddelbart (Goffman, 1963, s. 12-14).

Videre kategoriserer Goffman stigma inn i tre typer, hvorav vi kan plassere flyktninger og stigma de opplever inn i den slekts-betingende kategorien. Den slekts-betingende kategorien innebærer nasjonalitet, religion og rase som overføres fra person til person og som kan ramme hele familien likt. Når en person blir påsatt en slik merkelapp opplever personen å bli umenneskeligjort. Ved å plassere denne merkelappen på et individ utøver du en form for diskriminering hvor vedkommendes livssjanser blir redusert (Goffman, 1963, s. 14-15). Viktig for denne settingen er det Goffman beskriver som den moralske karriere hvor de undertrykte lærer seg hva som er det «normale» i samfunnet for så å akseptere det stigma som er blitt gitt dem som en del av seg selv. Ofte så gjør de seg de samme oppfatningene i prosessen med å finne seg selv (Goffman, 1963, s. 45). En strategi for å håndtere et stigma personen har fått kan bli å skjule informasjon om seg selv som blir ansett som et symbol på stigma. Å endre navnet sitt er en slik strategi (Goffman, 1963, s. 114).

2.3 Sosial kapital

Relevant for denne oppgaven er Putnam sin definisjon av sosial kapital. Han beskriver kjernen av sosial kapital med at sosiale nettverk har en verdi. I de sosiale nettverkene knytter en forbindelser med mennesker som er bygget på pålitelighet og gjensidighet. Ifølge Putnam har sosial kapital to ulike aspekter: kollektivistisk og individualistisk. Sistnevnte innebærer å dyrke forbindelser til egen fordel, mens det kollektivistiske aspektet vil si at de personlige

nettverkene har ringvirkninger ut over seg selv. Det vil si at det kan være ringvirkninger ut i samfunnet og ikke kun i de som er en direkte del av nettverket (Putnam, 2000, s. 18-21).

Videre består sosial kapital av to hovedformer: brobyggende og sammenbindende (Putnam, 2000, s. 22). Brobyggende nettverk er inkluderende på tvers av identitet og kjennetegn. Disse nettverkene bidrar til å lage en bro mellom personer (Ødegård, 2014, s. 9). Når flyktninger skal søke jobb er det nettopp denne formen for sosial kapital som mest sannsynlig er viktigst (Putnam, 2000, s. 22). På den andre siden består sammenbindende nettverk av individer som deler viktige kjennetegn. Personene føler en stor tilhørighet til nettverket og sin identitet innenfor gruppen. Sammenbindende nettverk er inkluderende for de som deler de samme kjennetegnene, men er ekskluderende ovenfor «de andre» som ikke har de samme kjennetegnene. Sammenbindende nettverk vender seg innover, mens brobyggende nettverk vender seg utover (Ødegård, 2014, s. 9). Heretter vil sosiale nettverk bli brukt for sosial kapital. Frivillig arbeid og utdanning er viktige kilder til sosial kapital som deltakerne benytter seg av. Sosial kapital har vist seg å være spesielt viktig for innvandrere. I Tyskland er hovedfaktoren for integrering i arbeidsmarkedet personlig nettverk. Rundt halvparten av alle innvandrere som får jobb i Tyskland, får det gjennom sosiale nettverk (Drever & Hoffmeister, 2008, s. 441).

Neste kapittel skal omhandle metode: hvilket studiedesign forskningsprosjektet har, utfordringer, fremgangsmåte, pålitelighet og gyldighet, samt analytisk tilnærming.

Kapittel 3 Metodologi

Denne studien av unge flyktningers forhold til frivillig arbeid og det norske arbeidsmarkedet er basert på tre intervjuer av unge flyktninger i alderen 18 – 30 år som jobber som frivillige i ulike organisasjoner. Studien er kvalitativ og benytter seg av en fenomenologisk tilnærming. For å innhente data har jeg benyttet meg av semistrukturert intervju. I dette kapittelet skal jeg redegjøre for studiedesign, utfordringer, etikk, fremgangsmåte, validitet, refleksivitet og reliabilitet, samt en oversikt over den analytiske tilnærmingen.

3.1 Studiedesign

Denne avhandlingen benytter en kvalitativ metodologisk tilnærming som er best egnet for å innhente data om oppgavens tema. Med en kvalitativ tilnærming ønsker jeg å undersøke og beskrive deltakernes opplevelser og erfaringer med frivillig arbeid og det norske arbeidsmarkedet. Ettersom min studie kan innebære å snakke om ting deltakerne synes er vanskelig og personlige erfaringer i forbindelse med frivillig arbeid og sysselsetting, er en kvalitativ tilnærming egnet da det tillater deltakernes subjektive meninger å tre frem. I tillegg skaper en kvalitativ tilnærming en tillit mellom forsker og personer i felten (Thagaard, 2018, s. 12). Denne tilliten er svært viktig for studiet og jeg vil komme tilbake til den senere.

Hovedformålet med denne studien er å forstå hvordan deltakerne opplever frivillig arbeid og det norske arbeidsmarkedet. Dette er i tråd med et fenomenologisk design hvor oppmerksomheten rettes mot hvordan subjektet erfarer verden. Husserl, grunnleggeren av fenomenologi, fokuserte på bevisstheten. Det vil si hvordan fenomener er gitt for hver enkeltes bevissthet. Et menneske er alltid bevisst, og den bevisstheten er alltid rettet mot noe. Dette kalles for intensjonalitet. Hvordan mennesker forholder seg til andre mennesker og omgivelser er avhengig av dette, dermed tar fenomenologien høyde for å oppnå et førstepersonsperspektiv- altså subjektets perspektiv. Formålet er å forstå menneskelige handlinger og begivenheter ut fra subjektet (Thornquist, 2018, s. 101-107).

I fenomenologien spør forskeren «Hva er essensen av dette fenomenet som disse menneskene opplever, og hva betyr det?» (Polit & Beck, 2017, s. 666). Fenomenene er frivillig arbeid og sysselsetting. Tilnærmingen utforsker utfordringene deltakerne opplever, og hvilke ressurser de har tilgang til mens de opplever disse fenomenene. For å få et bilde av hva essensen er skal jeg benytte meg av semistrukturert intervju, noe som er en vanlig innsamlingsmetode i

fenomenologi (Polit & Beck, 2017, s. 715). Selv om en fenomenologisk tilnærming har alle disse fordelene, har den også ulemper. Fenomenologien har en tendens til å ta et universalistisk syn. Slik er ikke verden og tilnærmingen kritiseres for å ha en manglende forståelse for kulturell, historisk og sosial variasjon. I tillegg kritiseres den for begrenset vektlegging på språk, menneskets symbolskapende verden og for ikke å ta høyde for maktforholdene i samfunnet (Thornquist, 2018, s.161-162).

Jeg benyttet semistrukturerte intervju som et forskningsverktøy for å samle inn data. Semistrukturerte intervju består av en skriftlig intervjuguide som inneholder områder forskeren er ute etter å innhente data om. Forskerens rolle er å oppfordre deltakeren til å snakke om disse områdene så fritt som mulig. Fordelen med denne formen for intervju er at forskeren får innhentet data om det vedkommende er ute etter, mens deltakerne blir gitt friheten til å gi så mye informasjon som de selv ønsker (Polit & Beck, 2017, s. 720) og kjennetegnes med at det er svært fleksibelt (Thagaard, 2018, s. 91). Ved å benytte meg av et semistrukturert intervju fikk jeg muligheten til å følge med på deltakernes historier og samtidig være sikker på at jeg fikk informasjon om det jeg forsker på. Intervjuguiden (se vedlegg 3) ble brukt som et utgangspunkt, men ikke fulgt slavisk. Mange av spørsmålene jeg hadde notert ned på intervjuguiden var ting deltakerne begynte å snakke om uten at jeg trengte å stille spørsmålene. Jeg stilte spørsmål som:

- Hva er motivasjonen din til å jobbe som frivillig? Og hvorfor akkurat denne organisasjonen?
- Ifølge dine erfaringer, hva er de generelle kravene for å få en jobb i Norge (som du har ønsket deg, har, eller har søkt på)?
- Hvordan har covid-19 påvirket deg i forhold til frivillig arbeid og jobb?

Semistrukturerte intervju har også noen ulemper. Det er viktig at intervjueren er oppmerksom på at deltakerne ofte gir informasjon om et spørsmål som kommer senere i intervjuguiden (Polit & Beck, 2017, s. 720). Hvis forskeren ikke er observant, kan det påvirke kvaliteten på intervjuet. I tillegg er intervjuet preget av et asymmetrisk maktforhold mellom forsker og deltaker. Intervjuet består ikke av en helt fri og åpen dialog mellom likestilte parter (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 51).

En gatekeeper innenfor feltet ved rekruttering av deltakere til forskningsprosjekt kan være viktig (Polit & Beck, 2017, s. 250-251). For å rekruttere deltakere benyttet jeg meg av bekjente som jeg visste hadde et stort nettverk og/eller jobber som frivillig selv. I tillegg sendte jeg e-poster til ulike frivillige organisasjoner i Bergen.

Jeg har benyttet meg av et strategisk utvalg fordi jeg har vært ute etter å forstå et fenomen som gjelder en spesifikk gruppe mennesker: flyktninger. Strategisk utvalg vil si at forskeren velger deltakere som vil gjøre størst nytte for prosjektet. Det kan innebære å velge ut informanter som er representative eller typiske for en større gruppe av interesse slik mitt tilfelle er. Utvalget i denne avhandlingen består av et såkalt homogent utvalg. Det vil si at jeg bevisst har redusert variasjonen blant deltakerne (Polit & Beck, 2017, s. 696). Det er fordi jeg ønsker å oppnå en dybdeforståelse av hvordan unge flyktninger opplever frivillighet og det norske arbeidsmarkedet. For å være aktuell for studiet måtte deltakerne oppfylle tre kriterier:

- De er i aldersgruppen 18-30 år
- De er en flyktning
- De jobber som frivillig

3.2 utfordringer

For meg er det tre hovedutfordringer som har skilt seg ut: rekrutteringsprosessen, motivasjon grunnet covid-19 og intervjuguiden. Sistnevnte var en større utfordring enn jeg hadde forventet. Det var utfordrende å formulere relevante spørsmål i henhold til valgt teori, åpne spørsmål, samt benytte et lett forståelig språk. For å forsikre meg om kvaliteten på intervjuguiden konsulterte jeg med en flyktning som både jobber som frivillig og er sysselsatt (Polit & Beck, 2017, s. 727). I ettertid er jeg svært fornøyd med hvordan intervjuguiden endte opp og den har gitt meg mye rik data.

Målet mitt var å intervju fem til seks personer. Innenfor fenomenologi er det vanlig med et mindre utvalg- ofte ti eller færre deltakere (Polit & Beck, 2017, s. 666). Jeg benyttet meg i første omgang av nettverket jeg har opparbeidet meg gjennom egen frivillighet for å rekruttere deltakere. Det resulterte i en liste på 15 personer som var flyktninger og jobbet som frivillig. Dessverre utfylte de ikke alderskriteriet og var dermed uaktuelle for prosjektet.

Dermed gikk jeg over til å spørre bekjente om de visste om noen som kunne være aktuelle. På

denne måten fikk jeg kontakt med flere deltakere. Jeg fikk aldri respons på e-postene som var sendt ut til de frivillige organisasjonene. Dermed medførte ikke dette deltakere.

Jeg ønsket å gjennomføre alle intervjuene mine i møterom på Høgskulen på Vestlandet. Dette anså jeg som best egnet for deltakerne, da det kunne komme opp ting de anså som svært private og dermed ikke ønsket å snakke om i et offentlig rom. Jeg fikk gjennomført ett intervju, men grunnet covid-19 ble campus stengt ned. Dette resulterte i utsatte intervju og en deltaker som trakk seg. Det viste seg også at det var en interessekonflikt med deltidsjobben min og en person jeg skulle intervju som resulterte i at det ikke lot seg gjennomføre.

Grunnet sensitiv data i forskningsprosjektet mitt fikk jeg ikke lov til å gjennomføre intervjuene over internett. Personvernombudet på Høgskulen på Vestlandet rådet meg til å gjennomføre intervjuene over telefon. Dette var ikke ønskelig fra min side da jeg tror det ville ha påvirket resultatene negativt. Både på grunn av at temaene er såpass personlige og jeg var bekymret for at det kunne føre til misforståelser. I tillegg var offentlige og kommunale lokaler stengt grunnet pandemien. Dette førte til at intervjuene måtte utsettes i en lengre periode, noe som førte til store forsinkelser med masteroppgaven.

Motivasjonen min har blitt sterkt påvirket av covid-19. Det har vært utfordrende å til tider ikke kunne benytte campus noe som resulterte i at det var vanskelig å strukturere arbeidstiden. Struktur og faglig innspill, samt motivasjonen av å jobbe sammen med andre studenter har vært savnet. Men når sant skal sies, støtten fra klassekameratene mine har vært til stor hjelp gjennom hele prosessen.

3.3 Etiske retningslinjer

Masteroppgaven min inneholder personopplysninger som navn, etnisitet og kjønn, noe som vil si at jeg er meldepliktig til Norsk senter for forskningsdata, NSD (Thagaard, 2018, s. 22). Etter å ha fylt ut skjemaet deres og vært i dialog angående ting som kunne forbedres ble prosjektet godkjent (se vedlegg 1). For å være sikker på å opprettholde personvernet til deltakerne har jeg benyttet meg av forskningsserveren til Høgskulen på Vestlandet som heter SAFE, hvor kun jeg og min veileder har tilgang. Etter at prosjektet er ferdig, vil all informasjon bli slettet. Alle deltakerne har fått utlevert et informasjonsskriv (se vedlegg 2) hvor de har gitt sitt samtykke, samt de har fått beholde en kopi. Informasjonsskrivet ble skrevet med et lett forståelig språk med tanke på at målgruppen kunne ha et redusert

ordforråd. Før intervjuene ble det presisert at de kan trekke seg når som helst uten konsekvenser og at de vil være anonyme i oppgaven. Det ble tatt opptak av alle intervjuene på en diktafon, hvor lydfilene deretter ble overført via kabel til forskningsserveren med en gang etter intervjuene var ferdig for deretter å bli slettet fra diktafonen.

Personvernet til deltakerne har vært svært viktig fra dag en. I forskningsprosjekter skal personlige opplysninger være aidentifisert og anonymisert, samt lagret på en forsvarlig måte slik at en opprettholder konfidensialitet (Thagaard, 2018, s. 24). For at deltakerne ikke skal være gjenkjennbare oppgir jeg ingen informasjon som gjør at folk kan kjenne dem igjen. For å bevare anonymiteten har deltakerne fått hvert sitt pseudonym: Ali, Mohammed og Abraham. Det har kommet opp interessante og relevante detaljer i intervjuene som jeg ikke kan benytte grunnet gjenkjennbarhet. Det står heller ingenting om hvor de jobber som frivillig og hva de gjør i den frivillige jobben sin, eller den betalte jobben. Hvis jeg beskriver hva de ulike personene gjør i den frivillige jobben sin er det også lett å kjenne igjen hvilken organisasjon vedkommende jobber i. Jeg forstår at det kan være relevant og interessant å vite hva de jobber med for avhandlingen sin del, men anonymiteten til deltakerne er viktigst.

Som nevnt ovenfor ønsket jeg å gjennomføre intervjuene mine i møterom på høgskolen. Det var for å være sikker på at det ikke ble for mye bakgrunnsstøy, samt for at deltakerne skulle være komfortable. Jeg var usikker på hva som kunne komme opp på intervjuene. Dersom sensitive tema ble tatt opp ville deltakerne antakelig være mer komfortable i et lukket rom enn å snakke sammen på en cafe, for eksempel. Prosjektet er et såkalt sensitivt prosjekt da jeg innhenter informasjon om personenes etnisitet og jeg anså det derfor som enda viktigere å gjennomføre intervjuene uten andre mennesker til stede.

3.4 Fremgangsmåte

For å få tak i deltakere til masterprosjektet mitt benyttet jeg meg i første omgang av nettverket mitt innenfor frivillighetssektoren. Da dette ikke resulterte i nok deltakere benyttet jeg det personlige nettverket mitt som resulterte i fem deltakere. I tillegg sendte jeg ut e-poster til frivillige organisasjoner som ikke resulterte i noen deltakere.

Alle deltakerne fikk informasjon om hva prosjektet omhandlet før vi møttes slik at de visste hva de takket ja til. Før intervjuene begynte ble de tildelt et informasjonsskriv og de kunne stille spørsmål om det var noe de lurte på. Intervjuene varte fra 45 minutter til 1 time og 15

minutter. Intervjuguiden ble benyttet i alle intervjuene, men ikke fulgt til punkt og prikke. Guiden fungerte som et fint utgangspunkt, og ga mye god empiri. Etter intervjuene var gjennomført ble lydfilen overført til forskningsserveren for deretter å bli transkribert og anonymisert via NVivo. Dette ble også gjennomført inne på forskningsserveren. Etter gjennomførte intervju satt jeg meg ned og skrev notater rundt de første tankene og observasjonene jeg gjorde meg, slik at så lite som mulig skulle bli oversett.

3.5 Pålitelighet, refleksivitet og gyldighet

Reliabilitet, validitet og overførbarhet er tre sentrale begreper i ethvert forskningsprosjekt for å skape troverdighet. Reliabilitet er knyttet til forskeren: om forskeren er pålitelig (Thagaard, 2018, s. 181). Enhver forsker ønsker at konklusjonene en tar samsvarer med sannheten (Polit & Beck, 2017, s. 240). Det vil si at forskeren gjør rede for hvordan dataen har blitt utarbeidet (Thagaard, 2018, s. 181). Ved å redegjøre for utviklingen av dataen i løpet av forskningsprosessen argumenterer forskeren for at kvaliteten på sluttresultatet er bra (Thagaard, 2018, s. 188). Ved å redegjøre for hvordan jeg har gått frem i masteroppgaven, samt analysemetoden, er jeg med på å skape en mer pålitelig oppgave.

Grunnet faktorer beskrevet ovenfor endte jeg opp med tre intervjuer. Det hadde vært ønskelig med flere deltakere, men jeg opplevde likevel en form for datametning. Det vil si at forskeren innhenter data til et punkt der ingen ny informasjon innhentes og overflødighet er oppnådd. Slik kan forskeren belyse kategorier, mønstre og ulike dimensjoner ved fenomenet som blir studert (Polit & Beck, 2017, s. 702). Deltakerne snakket om mye av det samme, men det var noen ulikheter. For å veie opp for dette benyttet jeg store mengder litteratur for å oppnå en form for triangulering, det vil si å benytte seg av ulike innsamlingsmetoder for å validere konklusjonene (Polit & Beck, 2017, s. 793). To av deltakerne hadde fast jobb, mens en ikke hadde jobb. Dette ga meg en større innsikt i hvordan forhold unge flyktninger har til det norske arbeidsmarkedet. Slik fikk jeg innsikt i ulike risikoer de står ovenfor og bedre forståelse for hvordan det er å være i de ulike situasjonene.

Før intervjuene begynte var jeg opptatt av å skape en god atmosfære. Alle ble tilbudt noe å drikke, men grunnet covid-19 valgte jeg å ikke servere noe spiselig. Før intervjuene startet satt vi og snakket litt om løst og fast, og deltakerne hadde mulighet til å spørre om hva de ville. Jeg fortalte dem om prosjektet mitt, samt mine erfaringer innen frivillig arbeid. Dette er viktig for at deltakerne skal bli komfortable og komme med rik informasjon (Polit & Beck,

2017, s. 728; Thagaard, 2018, s. 105). Intervjuene ble avrundet med at de kunne tilføye hva de ville eller spørre meg om noe de lurte på.

Ettersom jeg står så nær temaet for dette forskningsprosjektet er det viktig at jeg opptrer refleksivt, og er bevisst på min rolle i forskningen og valgene jeg tar. Refleksivitet vil si at forskeren reflekterer kritisk sin egen rolle, og analysere og notere personlige verdier som kan påvirke datainnsamlingen og tolkningen. Slik kan forskeren beskytte seg for en skjevhet i dataen (Polit & Beck, 2017, s. 245). Jeg har kommet inn i dette forskningsprosjektet med forutinntatte holdninger og tanker, og det er viktig at dette ikke påvirker dataen i en retning. Jeg tror min rolle som student påvirket intervjuene positivt i den forstand at det var en likevekt mellom meg og deltakerne som reduserte den sosiale avstanden mellom oss. Vi er i samme aldersspenn, alle jobber som frivillig og alle tar en høyere utdanning (Thagaard, 2018, s. 105-106). Settingen til intervjuet var veldig uformelt og det følte heller som en samtale, enn et intervju. Dette bekreftet kroppsspråket til deltakerne og det at de snakket fritt (Thagaard, 2018, s. 106). I tillegg opplevde jeg svært god kjemi med alle deltakerne. Dette tror jeg kom av at vi har mange av de samme interessene, som gjorde at deltakerne forsto at jeg har et ekte engasjement for det vi snakket om. Dette tror jeg gjorde det enda lettere for deltakerne å snakke fritt (Thagaard, 2018, s. 104).

Det var også tydelig at deltakerne var engasjerte i temaet, spesielt Ali og Mohammed var veldig reflekterte rundt temaene. Jeg opplevde heller ikke det Thagaard definerer som kjønnsdikotomisering som vil si at mannen benytter intervjusituasjonen til å styrke sin posisjon (Thagaard, 2018, s. 107) og opplevde en følelse av likeverd. Dette tror jeg også deltakerne følte, både gjennom kroppsspråk og ord.

Deltakerne har sin egen stemme og for å ikke ta en del av den vekk, eller å miste meningen, har jeg valgt å transkribere hva deltakerne har sagt ordrett. Derfor er ikke alle sitatene grammatisk riktige. Alle sitater er markert eller jeg skriver spesifikt at deltakeren har sagt «dette». Alt utenom det er mine fortolkninger. Alle deltakerne hadde god språkforståelse så jeg opplevde ingen kommunikasjonsproblemer.

Validitet på den andre siden handler om gyldigheten av resultatene som forskeren er kommet frem til og hvordan forskeren tolker resultatene. I tillegg handler det om at tolkninger fra ulike forskningsprosjekter kan bekrefte hverandres funn (Thagaard, 2018, s. 181). Enklere fortalt,

om funnene er objektive og velbegrunnet (Polit & Beck, 2017, s. 241). Flere av funnene mine samsvarer med tidligere forskningsprosjekt og litteratur. Det er viktig å påpeke at utvalget mitt består av personer som jeg vil kategorisere som ildsjeler. Dette er personer som selv har tatt initiativ til å være frivillige, noe som ikke er så vanlig blant flyktninger, samt har de tatt store initiativ i jobbsøkingprosessen, blant annet.

Overførbarhet eller generaliserbarhet, handler om funnene jeg har gjort også kan være relevante i andre situasjoner eller om lesere som har kjennskap til fenomenet gjenkjenner det som blir sagt (Thagaard, 2018, s. 242). Resultatet fra denne oppgaven kan ikke generaliseres, men mye av dataen oppnår metning og bekrefter allerede eksisterende forskning. Eksempler på dette er stigma som deltakerne møter i det norske arbeidsmarkedet i forhold til navnene sine og hvordan sosial kapital har hjulpet en av dem med å få jobb. Deltakerne tar opp flere av de samme tingene og jeg tror at en leser som er flyktning kan kjenne seg igjen i noe av det deltakerne sier om å jobbe som frivillig eller det norske arbeidsmarkedet.

3.6 Analytisk tilnærming

Analysen begynner allerede mens man er ute i felten og derfor er det viktig å gjøre grundige notater med refleksjoner. Derfor er det viktig å være observant, reflektere og skrive notater (Thagaard, 2018, s. 151). Under intervjuene tok jeg noen få notater, som jeg informerte om på forhånd, men jeg ønsket å være mest mulig til stede i samtalen. Etter intervjuene var over gjorde jeg derfor grundige notater og refleksjoner rundt hva deltakerne hadde fortalt, kroppsspråk og hvordan jeg opplevde dem som personer. Neste trinn var å sette seg godt inn i intervjuene for å få en god oversikt over hva som kom frem slik at jeg kunne kode dataen og lage kategorier (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 232; Thagaard, 2018, s. 151).

Den originale planen var å benytte meg av NVivo for å kode dataen inne på forskningsserveren, men tekniske problemer førte til at det ikke lot seg gjennomføre. Derfor gikk jeg vekk fra å kode dataen, og valgte å kun kategorisere intervjuene ettersom det var en overkommelig datamengde.

Kvale og Brinkmann (2015, s. 232) har delt inn analysen, meningsfortolkning, av et intervju i fem deler:

1. Del en vil si at en leser gjennom hele intervjuet for å få en følelse av helheten.

2. I del to bestemmer en de naturlige «meningsenhetene» slik som deltakerne uttrykker
3. for så å uttrykke temaet som dominerer meningsenheten på en tydelig og lett forståelig måte, meningsfortetting.
4. Den fjerde fasen er å undersøke meningsenhetene i lys av forskningsprosjektets formål
5. hvorav emnene i intervjuet blir bundet sammen i et deskriptivt utsagn i det femte og siste trinnet.

Meningsfortolkning innebærer en kritisk tolkning av teksten. Som forsker går en i dette stadiet utover det som direkte blir sagt av deltakerne, og finner frem til meningsstrukturer og betydningsrelasjoner som en ikke ser umiddelbart. Det er viktig at forskeren opptrer refleksivt i tolkningen av intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 234).

For å analysere dataen jeg har samlet inn skal jeg benytte meg av en kombinasjon av induktiv og deduktiv analyse. Induktiv analyse vil si at forskeren ønsker å si noe generelt om det vedkommende forsker på. Gjennom den induktive tilnærmingen går forskeren inn med et åpent sinn for å la empirien snakke for seg selv (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 224). Induktiv analyse begynner dermed med observasjon og beveger seg over til generalisering. Deduktiv analyse på den andre siden begynner med en teori (Polit & Beck, 2017, s. 133). Ved å benytte seg av begge tilnærmingene kan forskeren validere eller utvide en teori og konseptuell modell (Polit & Beck, 2017, s. 760).

En deduktiv tilnærming innebærer derimot å utarbeide testbare hypoteser for så å prøve å motbevise dem (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 224). Jeg skal derimot ikke benytte meg av hypoteser som jeg skal prøve å motbevise, men benytter meg til en viss grad av allerede bestemte kategorier ut fra teori og forskningsspørsmålene. Kvalitativ forskning benytter ofte en induktiv tilnærming (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 224; Polit & Beck, 2017, s. 755). Gjennom kategoriseringen av dataen vil jeg prøve å identifisere mønstre og formulere mulige forklaringer på disse mønstrene slik en induktiv tilnærming gjør (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 224). Thagaard presiserer at for å kunne forankre kategoriene empirisk er det viktig at betegnelsene forskeren benytter sammenfaller med kategoriene som deltakerne selv benytter (Thagaard, 2018, s. 154).

Kategorisering er en systematisk begrepsdannelse rundt noe som har blitt sagt som skaper potensiale for kvantifisering. Ved å kategorisere dataen reduseres intervjuene ned til noen få

enkle kategorier (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 226-228). Gjennom tilnærmingen til intervjuene har jeg benyttet meg av allerede satte kategorier, samt har det vokst frem nye. På forhånd hadde jeg laget fire kategorier: frivillighet, arbeid, utdanning og covid-19. Under intervjuene kom kategorier som byråkratiske blokkeringer, stigma og familie frem. Å benytte seg av resiliensteorien innebærer at en må gå inn i teksten å lete etter risikofaktorer. Etter å ha funnet ulike risikofaktorer skrev jeg dem ned for deretter å gå videre til de andre intervjuene å lete etter de samme risikofaktorene. Det vil si at jeg lette etter risikofaktorer i hvert enkelt intervju for så å sammenligne dem. Alle deltakerne opplevde ikke den samme risikoen. Deretter lokaliserte jeg hva de beskyttende faktorene er.

Analysen min er altså meningsfokuset. Etter å ha lest igjennom alle intervjuene flere ganger bestemte jeg de ulike meningsenheten ut fra hva deltakerne uttrykte, hvor jeg lagde en tabell som viser meningsfortetting (se vedlegg 4) (trinn 2 og 3). Deretter utarbeidet jeg en tabell (se vedlegg 5) for å forklare de naturlige enhetene som ble lokalisert i forrige trinn i lys av avhandlingens formål. Noen av enhetene jeg kom frem til er:

- Sosiale nettverk er viktig for å få jobb i Norge
- Covid-19 har gjort at den frivillige jobben blir kansellert
- Det er vanskelig å få jobb hvis du er dårlig i norsk.

I tillegg utarbeidet jeg to diagrammer over risikofaktorene og de beskyttende faktorene etter inspirasjon av Attride-Stirling (2001, s. 388-389) (se vedlegg 6). Trinn fire vil komme tydeligere frem i kapittel fire, mens trinn fem vil ta plass i kapittel fem. Der vil jeg presentere de viktigste emnene i intervjuene sammen i et deskriptivt utsagn.

Kapittel 4 Veiretninger i livet

Resultat og analyse

I dette kapittelet skal jeg presentere resultatet og redegjøre for analysen. For å analysere empirien skal jeg benytte meg av tabellene «meningsfortetting risiko og beskyttende faktorer» (se vedlegg 5) og diagrammene over risikofaktorene og de beskyttende faktorene (se vedlegg 6) som jeg utarbeidet i trinn to og tre av analysen. Tabellene og diagrammene tar utgangspunkt i teorien om sosioøkologisk-resiliens. Dette kapittelet vil dermed belyse resultatene ved hjelp av teorien, mens jeg i kapittel 5 vil ta for meg forskningsspørsmålene.

I likhet med intervjuene har jeg delt opp dette kapittelet i de fire gjennomgående kategoriene frivillighet, jobb, utdanning og covid-19. Sitatene som skiller seg ut i intervjuene er alle relevante for teorien om sosioøkologisk-resiliens eller forteller noe om hvem deltakerne er. Sitatene er med på å vise til teorien, og for å ikke gjenta meg selv for mye mener jeg at det blir mer oversiktlig ved å ha analysen kontinuerlig gjennom kapittelet. Under intervjuene har vi snakket om utfordringer som et synonym for risiko.

To av deltakerne har en jobb (Ali og Mohammed), mens Abraham er på utkikk etter jobb. Alle jobber som frivillig og alle tar høyere utdanning.

Frivillighet ble opplevd som en veiretning som førte til nye veier. Denne veiretningen hjalp, og hjelper fremdeles, deltakerne med å få tilgang til ulike ressurser i samfunnet, innenfor systemet, og til å oppnå personlig vekst. Temaene nedenfor viser de ulike veiene.

4.1 Veien til frivillighet

Livet tar mange veiretninger og deltakernes vei til frivillighet er intet unntak. For to av deltakerne begynte jobben deres som frivillig gjennom å selv være deltaker i de respektive organisasjonene. Ali sa:

Jeg var hos de på [aktivitet] for å lære meg det norske språket. Så plutselig, lederen for aktiviteten snakket til meg og_ Også med min dårlige norsk liksom. Så jeg forklarte til henne at jeg ønsket å være litt mer med i den aktiviteten. Om de hadde andre aktiviteter hvor jeg kunne delta. Så sa hun at jeg egentlig kunne være frivillig for å kunne liksom være med i mange aktiviteter hvis du vil eller velge deg en aktivitet som passer deg.

Å begynne å jobbe som frivillig var dermed en strategi for å forbedre språkferdighetene for Ali. Abraham hadde en tilsvarende situasjon hvor han var deltaker av aktiviteten i en by før han flyttet til en ny by for å begynne på høyere utdanning:

Jeg er ny i Norge og jeg merket at det er en del av kulturen her å jobbe som frivillig [...] Så jeg hadde fått en venn fra [organisasjon] da jeg bodde i [by]. Jeg tenkte kanskje at ja, det er lurt å bli kjent med folk og kanskje få venner.

Abraham observerte at det var veldig mange som jobbet som frivillig i Norge og lot seg inspirere. Selve aktiviteten fikk han vite om gjennom læreren på norskkurset og ble oppmuntret til å melde seg på. Dette viser hvordan samarbeidet mellom byråkrati og frivillige organisasjoner kan fungere som en bro mot et fellesskap. Da han tok kontakt med den frivillige organisasjonen etter at han hadde flyttet til en ny by ble han selv tilbudt en stilling som ansvarlig for aktiviteten han hadde benyttet seg av. For Mohammed er derimot den frivillige innsatsen litt annerledes motivert. Da jeg spurte Mohammed om hvorfor han jobber som frivillig dro samtalen seg fort over på det norske arbeidsmarkedet:

Det er mange ting som henger sammen på en måte. Og alle de tingene jeg kommer til å fortelle om nå har med arbeidsmarkedet å gjøre. Egentlig, det jeg opplevde er at arbeidsmarkedet har litt konkrete krav. På en måte uskrevne regler. Siden jeg har hatt mange_ En variasjon av jobb. Så jeg fikk inntrykk av at det er noen ting som skal til for at man får en ordentlig jobb som man ikke blir utslitt av. De fleste utlendinger har en type jobb som sikrer velferd og luksus for_ Ja, jeg kan være konkret- nordmenn!

For Mohammed er frivillig arbeid en strategi for å få seg en jobb i fremtiden, men han sier selv at han ikke tror den frivillige jobben kan hjelpe han med noe annet enn å få en standard stilling. For han er frivillig arbeid en referanse han kan benytte under jobbsøking. Som nevnt i forrige kapittel hadde alle deltakerne fått beskjed om hva intervjuet ville omhandle, og det er tydelig at spesielt Ali og Mohammed hadde tenkt godt gjennom temaene før vi møttes. Begge samtalene dreide seg fort inn på det norske arbeidsmarkedet, som en kan se i sitatet ovenfor. Når det kommer til motivasjonen for å jobbe som frivillig er også denne litt ulik blant deltakerne. Ali sa:

Altså, for det første var det en tilfeldig [frivillig] jobb jeg fikk. For å si det sånn. Og etterpå når jeg jobbet med de så følte jeg på verdiene også. Hvilke verdier har den jobben liksom. I starten så var det_ Motivet mitt å lære meg mer språk og være med folk. Og ikke isolere seg. Jeg valgte den veien.

For Ali var dermed motivasjonen å bli bedre i norsk og ta del i et sosialt nettverk. Han ønsket å praktisere norsk og søkte til et fellesskap, og i dag er han venn med andre frivillige, også utenfor jobben. Dette nettverket han har fått gjennom den frivillige jobben består av både flyktninger og etnisk norske. Noen av vennene føles også som familie og han påpeker at det er flere venner som bor alene i Bergen og dermed søker de sammen til et fellesskap. I tillegg kjenner han på en følelse av at verdiene i frivillig arbeid og organisasjonen han jobber i samsvarer med hans. Jobben føles som en del av hans personlighet og oppleves veldig givende. Også Mohammed opplever jobben sin som frivillig som veldig givende. Det å føle på den tilhørigheten til den frivillige jobben kan dermed hjelpe en i arbeidsmarkedet.

Frivillig arbeid gir en følelse av tilfredsstillelse når de opplever å hjelpe andre. For Mohammed handler det om å hjelpe andre mennesker med det han selv savnet da han først kom til Norge. *«Eh, det er jeg fordi, som sagt så kjenner jeg hvor hardt det er å ikke finne frem. Å ikke finne frem.»* sa han om det at han er så engasjert i den frivillige jobben sin. Ved å hjelpe andre mennesker ser han på seg selv som et håp for andre mennesker. Han forteller om en mangel på kompetente mennesker man kan spørre om ting man lurer på under den første fasen i Norge. Byråkratene innehar ikke den riktige kompetansen og har ikke erfaringene som flyktninger har med seg i bagasjen. Han påpeker at bak alle flyktninger står det en familie og venner som har høye forventninger til en: *«Også må man bare gjøre dem stolte, gjøre sitt beste for å holde dem trygge. Så det er veldig utfordrende at man, ja, bærer andre sine forventninger og håp. Man kan være et håp for mange- et håp!»* Dette oppleves som spesielt vanskelig da personene som sitte igjen i hjemlandet har et forutinntatt bilde av hvordan det er å leve i Norge, men i realiteten ikke har *«peiling på hvor hardt det er»*. Dette er også en av grunnene til engasjementet for den frivillige jobben. Dette engasjementet kommer tydelig frem i samtalen, både gjennom hvor reflektert han er og hvor mye innsats han legger inn i jobben:

Ja, men jeg prøver å få et bra utbytte av det. Ikke bare kaste bort tid med det. Jeg vil at folk skal huske oss med et godt minne på en måte. Fordi de tingene her manglet jeg selv, så jeg kjenner godt såret når man ikke får tak i ting man trenger. Og jeg brukte kjempemasse tid på å lete etter de tingene som kunne hjulpet meg, eller gjort veien kortere.

Videre peker Mohammed på utdanning som en strategi for å bli trygge immigranter, og derfor er utdanning viktig å bringe inn i den frivillige aktiviteten. Det er tydelig at han tar ansvar utover sin egen rolle i den frivillige aktiviteten:

Men, også tenkt på at det mangler struktur i dette møtet. Vi mangler struktur så jeg tenkte å bygge struktur i dette møtet. Siden folk som kommer på dette møtet vil heve norskkunnskapen til en spesiell retning, men vi snakker om generelle temaer. Jeg tror det er hyggelig, men ikke nyttig [...] Også de fleste har ambisjoner om å ta en utdanning i Norge, så ja_ Jeg har tenkt å trekke frem tematikk som har med utdanning å gjøre.

Dette Mohammed sier med at familien har et bilde i hodet av hvordan det er å leve i Norge er Ali innoom også. Han sier at for mange er det et paradisi å komme til Norge og at i prinsippet er det nettopp det, men for han så handler det om følelser og tilknytning. Hadde han hatt mulighet til å flytte tilbake til hjemlandet i dag så hadde han gjort det. Det har ingenting med trivsel i Norge å gjøre da han påpeker at nordmenn er veldig snille: «Altså, det livet jeg er vokst opp med. Jeg vil ha de minnene tilbake. Her er alt nytt og det er ikke min måte å leve på.» Også Mohammed kunne tenkt seg å flytte fra Norge, men for han er det ikke aktuelt å flytte tilbake til hjemlandet selv om det hadde vært mulig. Det er mange år siden han bodde sammen med familie så han har lært seg å håndtere livet uten dem. Derfor mener han at det ikke vil gjøre noen forskjell for han om han bor med familien eller ikke. For Abraham er det ikke aktuelt.

Frivillig arbeid er en arena for å skaffe seg venner, men det er utfordrende. For Abraham var motivasjonen for frivillig arbeid blant annet muligheten til å bli kjent med folk, da han hadde fått en venn i den samme organisasjonen i en annen by. Da jeg spurte Abraham om han hadde fått et sosialt nettverk gjennom den frivillige jobben etter å ha begynt å jobbe i en ny by sa han at han har fått et nettverk, men at det ikke er sånn at de ringes: «Jeg spør de ikke om å gå ut å ta en kaffe eller noe. Det er mer sånn at vi pleier å møtes på [organisasjonssted] og henge sammen- alle deltakere og frivillige sammen.» Han sa at de kjenner hverandre godt, men han vil ikke kalle det for vennskap enda da de ikke møtes utenfor den frivillige jobben- selv om det er veldig trivelig å jobbe med dem. Da jeg spør Mohammed om det samme spørsmålet forteller også han at han ikke har fått venner på den frivillige jobben enda.

For Mohammed er en av hovedgrunnene til at han jobber som frivillig det norske arbeidsmarkedet. Når det kommer til jobben som frivillig nevnte han at han har et ønske om å

bli kjent med nye mennesker, men stiller spørsmålet: kjent med hvem?: «*Men det kommet et spørsmål til her: kjent med hvem? Og hvor godt er nettverket man blir kjent med. Egentlig, på frivillige organisasjoner, så jobbet det ikke så mange ehm personer, individer, som har en stor virkning over arbeidsmarkedet.*» Mohammed stiller dermed spørsmål ved om det sosiale nettverket han danner seg gjennom den frivillige jobben er relevant for fremtidig jobb, men det er ingen tvil om at det sosiale nettverket har en verdi slik Putnam beskriver kjernen i sosial kapital.

I motsetning til arbeidsmarkedet, opplever ikke deltakerne mange utfordringer innen frivillig arbeid, men det er noen. Ali forteller at han møter en skepsis mot det å jobbe som frivillig: «*Jeg har fått_ Altså noen utfordringer med_ Altså, jeg møter av og til rare spørsmål. Av deltakere der_ De som deltar på den aktiviteten for eksempel. Men jeg takler det veldig godt.*» Det er ikke bare deltakerne på aktiviteten som er kritiske: «*Jeg mener fra hvem som helst. Hva gjør du her? Hvorfor jobber du her?*» Han begrunner dette med at det for noen ikke er vanlig å jobbe som frivillig og derfor lurer de på hvorfor han jobber gratis, men han påpeker at det ikke er et spørsmål for han en gang. Abraham fortalte at han ikke har møtt mange utfordringer med frivillig arbeid, men at språk er en utfordring til tider: «*Utfordringer? Nei, jeg_ Innimellom så (ler) så sliter jeg med å forstå dialekter når folk snakker, men da spør jeg en gang til.*» Mohammed sa at han ikke har møtt noen utfordringer og påpeker at det var vært lett for han fordi han tror at det er et behov for ham i organisasjonen. Når jeg spør om han tror at språkferdighetene hans har vært et kriterium for å få jobbe som frivillig i den rollen han har svarer han ja og det at han er villig til å gi.

4.2 Å bane vei i det norske arbeidsmarkedet

Som Ali sa: «*Ja, så man må være litt sta og stå på sitt liksom. Og velge veien videre i livet selv.*» Ali uttrykker en sterk motivasjon for å arbeide, og for han sin del har det ikke vært så vanskelig da han tror på det å ha ambisjoner. Dette viser til sterke indre egenskaper, men er ikke fokuset i teorien om sosioøkologisk-resiliens. Han sa: «*Hvis man har ambisjon så får man det!*» Men han er tydelig på at for å få seg en jobb som flyktning i Norge så må man ofre litt: «*Med ordet ofre litt, eller den setningen, så mener jeg at å jobbe_ Eller ha praksis og så utnytte den praksisperioden med å lære seg skikkelig den norske måten å jobbe på.*»

Det er mange flyktninger som har et ambivalent forhold til kontaktpersonen sin. I møte med kontaktpersonen sin i kommunen opplevde Ali at mulighetene hans ble snevret inn.

Byråkratiet som skal hjelpe han jobber i stedet imot han. Til tider ble det «harde diskusjoner» og han påpekte at han har kritikk mot det arbeidet de gjør:

De har en plan og de har bestemt seg for det. Det er min opplevelse. Jeg kan ikke si noe om de andre, men det er min opplevelse. Så har de en plan og på den planen står individuell plan. Det vil si at man skal velge selv- planen sin. Sant? Men det er det ikke. Nei. Når man ikke kan språket eller behersker språket så mister man autoriteten. Så den personen som snakker til deg og er ansvarlig for ditt liv videre, så bestemmer de ganske mye.

Det ser ut som det norske systemet påvirker mange flyktninger til å bli håndverkere. Noen av deltakerne var sterke og tok sine egne valg for hvilken type arbeid de ønsker. Ali ble hele tiden anbefalt å bli rørlegger eller maler, men dette er ikke noe han ønsket selv. I samtaler med andre personer som gikk på samme introduksjonsprogram kom det frem at også de ble anbefalt å bli rørlegger eller maler, og dette irriterte han: «Og heldigvis så var jeg sterk til å stå imot. Altså, viljen deres. Og valgte veien min selv.»

Praksis gjennom introduksjonsprogrammet er en ressurs, men kan også være en ulempe da det skaper falske forhåpninger. Gjennom introduksjonsprogrammet fikk Ali språkpraksis, men da tidsperioden var over fikk han avslag på jobbsøknaden sin på samme arbeidssted. Også Mohammed er inne på dette med at arbeidspraksis ikke fungerer og at man aldri får jobb etterpå: «Man blir bare brukt på en måte. Brukt.» I tillegg opplever han at tidligere erfaringer og utdanning ikke har noe å si på hvor du blir sendt i praksis. Dette er en risiko i form av byråkratiske blokkeringer- systemet som er laget for å hjelpe deg feiler. Mens dette var en utfordring for Mohammed, var det en vei for Ali til å skaffe seg jobb. For Ali endte språkpraksisen opp med å føre til fast jobb etter at han selv skaffet seg en ny språkpraksis, noe som motsier at det er liten effekt av språkpraksis. Gjennom hardt arbeid klarte han selv å skaffe seg en jobb, men påpekte at han ikke kan si noe om hvordan andre mennesker opplever det:

Altså, opplevelsen er annerledes fra person til person. Så jeg kan ikke vite noe om det. Men for meg selv så var det vilje. Vilje til å jobbe som fikk meg til å komme til det punktet jeg står i dag [...] Ja, altså, dette her har ikke kommet bare lett. Jeg har jobbet hardt. Men jeg vil ikke skryte liksom. (Ler.)

Gjennom den harde jobben har han også fått muligheten til å utvikle seg på jobb: «Jeg bestemmer mye på jobben [...] Ja, veldig mye! Og har vært, eller har jobbet som en sjefsrolle

i en hel måned. Sjefen min var på ferie og jeg fikk jobben for han.» Han beskriver seg selv som heldig, men det er heller pågangsmot som står bak dette enn flaks. Nå er han ute etter å få en mer studierelatert jobb og forteller at det har vært mange avslag:

Jeg har fått en hel sekk med nei. For søknadene mine. Jeg søker på [stilling] nå. Jeg har fått mange nei. Det går helt fint. Men jeg fikk et tilbud på [sted]. Og det er langt å reise. Men da takket jeg nei. Det var koselig og så gøy å takke nei, jeg vil ikke ha den jobben, ellers takk! [...] Det var så godt å stå på den andre siden denne gangen. At man kan velge.

Også for Abraham førte praksis, rettere sagt arbeidspraksis, til jobb. Kontaktpersonen hans fikket han arbeidsplass som førte til at han fikk en stilling som ringevikar. Arbeidsgiveren hadde sagt at de var glade for innsatsen han la ned i jobben. Han påpeker selv at han var veldig motivert for jobben, til å hjelpe folk og å lære. Da han flyttet til Bergen for å begynne på høyere utdanning, sa han opp jobben.

Mohammed gikk dypere inn på byråkratiske blokkeringer som en barriere. Han fortalte at han håper at tiltakene som ikke fungerer godt blir avvirket slik at de kan finne nye, bedre tiltak. Både byråkratene og flyktinger bruker tid, ressurser og liv på noe som ikke fungerer optimalt: «*Personlig perspektiv- jeg tror at de programmene distraherer folk fra det de har. Det de ønsker å ha fullt fokus på.*» Han sier at det virker som at ikke systemet vil at de skal bli uavhengige «*Fordi uten dem [flyktinger], disse institusjonene, er det ikke noe behov for dem [byråkratene].*» I tillegg opplever han at hverken lærere eller de som jobber med introduksjonsprogrammet tar jobben seriøst.

Selv om flere enn Mohammed er misfornøyd med systemet har ikke brukerne en måte å klage på da systemet ikke er tilpasset noen med dårlige språklige forutsetninger. I tillegg tar ikke systemet hensyn til allerede eksisterende kompetanse: «*Ja, så hvis du hadde vært en lærer eller lege, tømmer, byggmester blir du sendt til Rema 1000 uansett.*» Det at de ikke tar hensyn til tidligere kompetanse er utfordrende «*Også når man kommer opp til ambisjoner, tror interessen for å ta et steg tilbake til studiepuften, så det blir mindre. Ja, det blir mindre. Så det blir en vanskelig overgang.*» Byråkratene bruker i tillegg introduksjonsstønad som en trussel mot brukerne: «*Så når det bare er penger, snakk om penger, da har vi ingen verdi.*» Flyktinger får dermed et dårlig rykte som er med på å bygge opp fordommene mot dem, mens det er systemet som ikke fungerer som til slutt fører til disse fordommene.

Da jeg spurte Ali om han tror den frivillige jobben hans kan hjelpe han i fremtiden med å få en studierelevant jobb tok han opp sosiale nettverk:

Ehm, det kan hende siden man kan møte noen gjennom den frivillige jobben. Møte folk som har kontakt med en [yrke] for eksempel eller kjenner noen. Eller en annen som kjenner noen. Så dette vil si nettverk er veldig viktig for å få seg jobb [...] Nettverk er veldig viktig.

Jo større nettverk en har, desto lettere er veien til arbeidsmarkedet. Dette samsvarer med oppfattelsen Mohammed har av arbeidsmarkedet: «Eh, jeg tror over 70% av stillinger blir ikke utlyst på_ Ja. De blir bare beholdt for vennetjenester.» Mohammed har hatt flere jobber i Norge og han sier selv at alle jobbene har kommet som et resultat av sosiale nettverk. Gjennom blant annet trening og gjennom å være utadvendt har han klart å skaffe seg et stort nettverk. Han visste allerede før han kom til Norge at den norske befolkningen ikke var veldig utadvendt og at ansvaret for å bli kjent med nye mennesker dermed ville ligge på han: «Det er ingen som er interessert i å bli kjent med meg. Så jeg måtte ta initiativet for det.» Det er ingen tvil om at Mohammed sitt sosiale nettverk har en verdi og det har ført til at han har fått hele fire jobber gjennom sin tid i Norge. Da jeg spurte han om hvem det sosiale nettverket består av sa han: «Etnisk norske. Den eneste referansen som er gyldig er norske referanser. Min opplevelse i hvert fall. Jeg kan ikke generalisere, men det er min opplevelse.» Han er et veldig godt eksempel på hvordan sosiale nettverk hjelper en med å anskaffe jobb:

Jeg fikk jobben gjennom kontakter. [...] Jeg fikk vite det fra arbeidsgiver at siden [navn] sa du er god så er du god. Så jeg ble ikke testet for stillingen. Fikk ikke intervju. Jeg måtte ikke søke en gang. Jeg snakket med [navn]. Han sa du er god så det er garantert at du er god. Og det som gjelder jobben på [annen jobb] og, ja.

Sosiale nettverk kan dermed fungere som en brobygger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det å ha en eksisterende jobb er ikke en forutsetning for å få en ny jobb. Mohammed har søkt på flere jobber, men han fikk aldri et ja og kom aldri på intervju, men klarer å se på det positive; at han alltid har fått et avslag i stedet for å ikke høre noe tilbake. Han sier at flyktninger bare må ta det for gitt at det norske arbeidsmarkedet er slik. Allikevel har han en undring rundt hvorfor flyktninger ikke får jobb når de faktisk er en ressurs: «Folk har lange historier med utdanning, med oppnåelse andre steder. Så begynner man å stille spørsmål hvorfor disse ikke blir lagt merke til. Hvorfor er de så ekskludert?» Han har stor forståelse for

at norske myndigheter vil ha alt rett på papiret når det gjelder å dele ut tillatelser eller lisenser for å praktisere et yrke, men påpeker at når man står oppi en slik traumatisk opplevelse som flukt faktisk er, så er det ikke dette en tenker på:

Ja, og som vi nevnte tidligere så måtte folk flykte under krise. Så man er ikke nøye på de tingene der. Man blir bare ute etter et trygt sted å bo. Så tenker man ikke på de tingene; på de uventete utfordringene som en møter eller plutselig dukker opp.

En konsekvens av dette er da et det er enda vanskeligere å komme inn i det norske arbeidsmarkedet. Mohammed peker på de traumatiske minnene flyktninger har opplevd og karakteriserer flyktninger som resiliente: «*Ja, vi som kommer fra et sted som [hjemland]_ Jeg kan ikke generalisere, men mange_ Mange er motstandsdyktige og de kan ikke være så sårbare [...] Fordi alle ønsker seg et bra liv.*» Det var viktig for han å få frem at han ikke ønsker å skape et skille mellom «oss og dem», men at det er vanskelig for andre som ikke har opplevd dette å kunne forstå disse opplevelsene. Alle mennesker er sårbare, men han påpeker at dette har en annen betydning for flyktninger, og i bunn og grunn så ønsker alle seg et bra liv. På den måten kan selve flukten bli sett på som både en risiko og en beskyttende faktor. Ali sa noe av det samme som Mohammed: «*De som opplever krig og flykter, blir til andre type mennesker tenker jeg. For man ser verden på en annen måte enn de som ikke har opplevd det.*».

Stigma er en realitet i det norske arbeidsmarkedet. Når det kommer til sysselsetting ble det raskt tydelig at stigma var en realitet for Mohammed, mens Ali kjente til flere som har opplevd å bli stigmatisert i det norske arbeidsmarkedet. Ali kan forstå at arbeidsgivere har en skepsis til å ansette en flyktning:

Når jeg tenker som en arbeidsgiver- en norsk arbeidsgiver eller som en vanlig arbeidsgiver, la oss si- så kommer en fremmed person fra et fremmed land og vil få jobb hos meg uten erfaring, uten å ha vært i arbeid før i dette landet, så vil jeg alltid være skeptisk til denne personen og hvilken moral denne personen har. Hvilken kultur har den personen? Hva er høflig for den personen? Hva er ikke høflig? Så jeg kan forstå veldig godt arbeidsgiver når de er skeptiske til en [fremmednavn] eller.

En løsning på stigmatisering er å endre navnet sitt. Dette ble tatt opp flere ganger. Ali sa at muligheten til å kunne endre navnet sitt er bra, og at det fungerer for noen, men for han er det uaktuelt. Han sa om navnet sitt: «*Det er respekten jeg for av meg selv- det er navnet mitt.*» Han anerkjenner dermed stigmatisering som en risiko flyktninger står ovenfor og måten de

blir merket på. Mohammed har selv endret navnet sitt og sier dette om det å søke en jobb i Norge:

Først er navn, og så ha i bakhodet at arbeidsgiver ikke skal bruke mer enn to minutter for å se på søknaden. Så navn. Jeg måtte gjennomføre et navneskifte. I første plass. Navneskifte. Så jeg skiftet navn fra et sånn velkjent [verdensdel] navn til et litt mer internasjonalt fleksibelt navn som kan høres fleksibelt ut. Så man ikke får et direkte inntrykk av at den personen kommer fra x-sted.

Navneendring blir dermed sett på som løsningen på stigmatisering for noen. Stigma er en ekstra utfordring flyktninger møter i et allerede konkurransedrevent arbeidsmarked.

Det ser ut til at det er skjulte subtile regler som utelukker andre. Gjennom egne erfaringer opplever Mohammed at arbeidsmarkedet har noen konkrete krav som fremstår som uskrevne regler. Akkurat hva de uskrevne reglene er gikk han ikke inn på. Han pekte på at for å få en jobb som krever intellektuelle evner, så er kravene skyhøye. Når det kommer til jobb for utlendinger sa han at dette ofte er jobber som nordmenn ikke vil ha, da de ikke er gode nok for dem. Dette var ikke det inntrykket han hadde av Norge:

Det stemmer ikke overens med velferdsstaten. Så realiteten var på en måte sjokkerende for meg. Så de tingene_ Jeg tenkte at de skulle til for å få en ordentlig jobb. Det er identitet. På førsteplass [...] Når man søker på jobb så kommer man ikke til å bli synlig for arbeidsgiveren. Så arbeidsgiveren vet ikke hvem den søkeren er personlig, men kan få inntrykk av hvem han er, hvor han kommer fra. Hvilken type ferdighet og kvalifikasjoner han har.

Stigma kommer av en skepsis som ligger innad i noen mennesker. Gjennom tidligere forskning har dette kommet frem som spesielt tydelig i det norske arbeidsmarkedet, (Birkelund et al., 2014; Midtbøen, 2015), men Mohammed henviser også til det utover det norske arbeidsmarkedet:

Det er utholdelig vanskeligheter i forhold til arbeidsmarkedet. Så det var nevnt med identitet. Jeg vet ikke hva det kommer av. Er det fordi skepsisen dominerer her i Norge i forhold til utlendinger? Det gjelder ikke bare jobb, det gjelder også sosiale relasjoner. Intimitet og emosjonelle greier også. Så en immigrant er alltid_ Trenger alltid å bevise at de er gode, trygge, verdt å gi tillit og man må alltid legge frem et bevis. Så blir man aldri gitt en sjanse uten å bevise det.

Utfordringer er en god leksjon å lære av og kan brukes som en motivasjon til å komme videre på tross av ubehag. For å komme seg videre i livet er det viktig å ikke la dette definere seg, men det fører til at en hele tiden må være mer «på». Det vil si at en er bevisst på hvordan en blir oppfattet og hele tiden må jobbe for å bli godtatt. Det er tydelig at Mohammed har en tøff mentalitet når det kommer til motgangen han møter: *«Så jeg dømmer ingen hvis noen er skeptisk, eller hard core rasist. Så dømmer jeg ikke, men tvert imot, ok, det er deres normale.»* Ved å akseptere sin egen «realitet» har han valgt å se fremover og ikke fokusere på motstanden han møter.

Abraham har ikke en jobb, men skulle gjerne ønske han hadde: *«Tenkte at jeg kan leve av stipendet, under korona. Men ja, jeg tenker å få meg en jobb etter korona.»* Han har prøvd å skaffe seg en jobb, men covid-19 har gjort det enda vanskeligere da bedrifter ikke har vært ute etter å ansette nye folk: *«Jeg har vært innom 15-20 [arbeidsplasser], men de sleit med å jobbe med deres sak på en måte. Så de sa at de ikke hadde noe å jobbe med (ler).»* Dermed lever han på stipendet fra Lånekassen. Lånekassen, som en byråkratisk støtteordning, muliggjør dermed for muligheten til å kunne ta en høyere utdanning og dermed bedrer mulighetene for å komme inn på det norske arbeidsmarkedet. Dette blir nevnt av alle tre deltakerne. En utfordring med å ikke ha jobb er at det påvirker det sosiale livet og friheten som kommer av å ha jobb. Det gjør at Abraham ikke kan ta den ølen med venner eller den ekstra koppen med kaffe som han kanskje har lyst på. Han påpeker selv at dette i bunn og grunn ikke er en veldig stor utfordring: *«Lån og stipend. Så det er ikke så mye. Også har jeg ikke penger fra [hjemland] så mye, men det går helt fint. Det er ikke en utfordring, det er bare en luksusgreie.»*

Alle tre deltakerne er bevisste på at sosiale nettverk kan være viktig i det norske arbeidsmarkedet, men Abraham er litt usikker på om den frivillige jobben kan hjelpe han med å få en jobb i fremtiden: *«Jeg er klar over at dette er en liten by og folk må få kjennskap til folk for å få jobb og gjennom folk. Sant? Jeg føler at det funker sånn gjennom nettverk. Det må på en måte funke.»*

4.3 Utdanning som veiretning videre

Å ta høyere utdanning i Norge er en ressurs. Alle tre deltakerne tar for tiden høyere utdanning. I tillegg har alle deltakerne klare mål med utdanningen og virker motiverte til å gjøre det bra. Både Ali og Mohammed tar opp introduksjonsprogrammet og kontaktpersonen

de har i kommunen igjen. Meningene deres samstemmer med mye av det tidligere forskning har vist: en skepsis til systemet (Djuve et al., 2017; Friberg & Elgvin, 2016). Ali fortalte at det virket som at systemet prøvde å bestemme hvilken vei han skulle gå i livet:

Ehm, ja, jeg ville dette. Men siden jeg snakket om utdanning til dem så ville de alltid veilede meg og pushe meg mot sånn fagskole [...] Og jeg ble anbefalt hele tiden å bli rørlegger og maler for eksempel. Også hørte vi av de andre som gikk med oss på samme introduksjonsprogram at de fikk samme anbefalinger hele tiden. Dette var irriterende for meg. Heldigvis var jeg sterk nok til å stå imot. Altså, viljen deres. Og valgte min egen vei.

Ali valgte dermed å stå på sine egne ben og bestemme sin egen fremtid, og bruke sin stemme til å stå imot byråkratiske blokkeringer. Han fortalte at studiemulighetene i Norge er fantastiske og at muligheten er åpen for alle hvis du tør å gå din egen vei: «*Det som jeg forteller min, la oss si bekjente, som jeg kjenner, at muligheten er åpen. Altså at døren er åpen for deg hvis du vil gå den veien du ønsker. Men det er bare vilje som kreves for, aktiveringsenergi (knipser).*» Essensen i det han sier er at man må utnytte indre ressurser og systemet som står deg til rådighet. Han trekker frem Lånekassen som spesielt en tilrettelegger for høyere utdanning. Studiehverdagen i Norge er svært annerledes enn slik den var i hjemlandet: «*Så det var alt på papir i [hjemland] og sånne ting var ganske utfordrende å lære meg, men det har gått fint.*» I Norge er utdanning veldig digitalisert og dette er dermed en stor overgang. En trygghet for Ali er familien. Han har en bror som også bor i Europa, hvor han har fått seg kone og barn. Spesielt barnet er en viktig støtte for han da han føler på en stor kjærlighet ovenfor dem og vet at han alltid kan snakke med dem.

Trygghet er en viktig faktor for god livskvalitet. Mohammed sin motivasjon for å ta høyere utdanning ligger i at han har et sterkt ønske om å bli trygg- å ikke trenge å bekymre seg for hverdagen- og et ønske om å kunne hjelpe familien i hjemlandet. Han er dermed avhengig av å ha en jobb ved siden av studiene:

Jeg kan si at jeg bærer tungt. Jeg har en familie i [hjemland]. Jeg kan ikke slipp på jobb fordi jeg er nødt til å sende penger til familien min. Så det er langt mer krav over meg enn vanlig norske studenter.

Selv om slike hjemlandsbaserte forpliktelser tjener som en motivasjon til å jobbe, blir de også sett på som tyngende. Det tar vekk en del av fokuset på skolen og Mohammed svarer soleklart ja på om han tror dette påvirker skoleresultatene. For å oppnå den tryggheten han er ute etter,

ønsker han seg en god jobb. Ved å ta en høyere utdanning anerkjenner han at utdanning forbedrer fremtidige jobbmuligheter. Han anerkjenner også sin egen styrke og størrelsen på verktøykassen han har opparbeidet seg:

Nå er det litt mindre ting jeg kan klage over siden jeg har sånn verktøykasse. Jeg vet hva som skal til for å gjøre hva. Også er jeg i gang. Er alltid i gang. På vakt. Til å ta nye veier. Og bygge opp høyere kompetanse. Jeg er egentlig ute etter å bli trygg. Ja, det er det jeg er ute etter.

Utdanning er en veiretning for å bli trygg, men å ta dette veivalget kan være utfordrende. For å ta høyere utdanning har Mohammed måttet ta store steg: «Jeg gikk på innføringsklasse i første omgang. Også tok jeg private kurs på egen bekostning.» Men han sier til gjengjeld at han er sikker på at han kom inn på høyere utdanning nettopp fordi han valgte den veien. Han opplevde innføringsklassen som meningsløst og som bortkastet tid. Derfor valgte han å trekke seg fra kurset og måtte signere på at han ikke ønsket å benytte seg av introduksjonskurset. Tilbudet som den norske staten står bak er ment for å fremme mulighetene til mennesker, men oppleves i stedet for som hemmende og er dermed mot sin hensikt. Som et resultat av dette begynte Mohammed på en privat skole, noe som er veldig dyrt: «Jeg måtte finansiere selv min norske utdanning. Det er synd å si at jeg måtte jobbe svart arbeid for å kunne finansiere dette her.» Videre fortalte han: «Jeg måtte jobbe 11 timer per dag for 90 kr per time for å kunne betale for norsk kurs i privat_ Ja, i privat undervisning på skole.» Selv om dette har ført til mye jobb ved siden av studiene for å kunne finansiere fremtiden, i tillegg til familien i hjemlandet, så er han allikevel fornøyd med sitt eget valg: «Jeg er takknemlig egentlig over at jeg bor i Norge. Jeg liker den veien jeg tok. Jeg måtte jo tape noe, men allting har en kost. Og jeg er klar over det.»

Å ta høyere utdanning er utfordrende. I tillegg står flyktninger ovenfor andre utfordringer som ikke gjelder etnisk norske. Abraham ser at det kan være store utfordringer med å ta en høyere utdanning i Norge, både med fag og det å lese tykke bøker, men presiserte at det har han ikke selv opplevd i Norge. Han presiserte at han tror han har et godt språkkøp noe som hjelper han med å lese faglitteratur, men at han merker at mennesker rundt han sliter med språk. Det er tydelig at han har en positiv innstilling og at det skal noe til for at han kaller ting en utfordring:

Jeg har ikke opplevd noen utfordringer når det gjelder fag. Jeg har ikke opplevd noen språkvansker så langt. Det er litt sånn vanskelig å skrive ned på norsk når det gjelder sånn teorifag da. Det er litt vanskelig. Men jeg måtte lese og skrive ned og prøve å jobbe selv. Litt mer enn sikkert folk her, ikke sant? Det er helt normalt. Jeg har ikke tatt det som en ulempe. Eller det er en ulempe, men jeg liker å jobbe med fag.

Abraham fortalte at hvis han hadde problemer med skolearbeid så hjelper klassekamerater han. I klassen har han også fått et sosialt nettverk og de henger sammen på fritiden av og til. Da han først møtte klassekameratene under fadderuken, slet han med å forstå hva de sa da en stor utfordring for han er å kunne småsnakke: «*Jeg synes det er SYKT vanskelig å skulle ha småprat. Det er sykt vanskelig. Litt sånn, å være morsom og sånne greier.*» En av grunnene til at han synes dette er så utfordrende er at han ikke helt klarer å finne tonen i et annet språk. Spesielt humor er utfordrende. Han vektlegger småprat som helt på toppnivå i norskkompetanse. Det er ingen tvil om at småprat er viktig i det sosiale livet (Coupland, 2003, s. 2). I forhold til hvordan han opplever nordmenn sa han:

Nei, det er ganske likestilt altså. Men folk er ikke så pratsomme. Jeg synes folk er sykt snille, veldig veldig snille. Men du vet. Det er liksom kulturforskjell og sånt. Det tar litt lang tid å komme inn på folk her. For vennskap. Jeg merker det. I forhold til hjemlandet mitt. Hvis jeg sammenligner. Ja, det kan være en utfordring for meg.

For Abraham er det dermed vanskelig å opparbeide seg et sosialt nettverk, delvis grunnet at nordmenn er innadvendte, men også på grunn av at språk er en barriere. Det å slite med å uttrykke seg til tider opplever han også går utover selvtilliten.

4.4 Covid-19 sin påvirkning på frivillig jobb og sysselsetting

Covid-19 var ikke til å komme unna i denne oppgaven da dette er noe som påvirker en hel verden- inkludert deltakerne. Alle deltakerne opplevde at covid-19 har påvirket dem negativt til en viss grad. Ali har ikke blitt permittert fra jobben sin, men har ikke fått jobbet som frivillig grunnet covid-19. Jobben har dermed blitt litt som et fristed: «*Ja, det er jo en liten arena der jeg kan puste. I den vanskelige perioden tenker jeg.*» I forbindelse med å være i full jobb under en global pandemi sa han: «*Nei, jeg har aldri vært redd for korona. Selv om jeg vet hvor gale det kan gå hvis man blir smittet. For jeg har noen i familien, altså jeg har mistet noen i familien.*» Ali har derimot ikke fått jobbet som frivillig fordi aktivitetene har blitt lagt ned midlertidig grunnet restriksjoner, og sier selv at han synes det er kjempekjedelig. På skolen har det ført til at studentene ikke har blitt kjent med hverandre og at flere studenter dessverre har droppet ut av studiene. Her sa han selv at han er heldig fordi han hadde et lite

eksisterende nettverk i byen før han begynte på skolen, men påpekte at studietiden ikke har blitt slik han så for seg: «*Jeg hadde store forventninger til å trives på skolen. Og bli kjent med nye studenter og få meg et nytt liv.*»

For Mohammed har covid-19 hatt en motsatt effekt. Han har opplevd å bli permittert fra en jobb og fått drastisk redusert arbeidsmengde i en annen jobb. Dette fører til en større avhengighet til det norske velferdssystemet og at mulighetene til å støtte familien økonomisk reduseres. Heldigvis har han sett en oppgang i jobb fra og med april 2021. I motsetning til Ali har Mohammed fått jobbet som frivillig, men det har vært aktiviteter som har måttet bli avlyst. I tillegg har det ført til en endring i måten de kan gjennomføre aktivitetene på:

Ja, det har stor virkning på jobben. Så mange møter måtte vi avlyse. Også det hindrer at vi har den strukturen som jeg tenker på å_ Ja, for det krever at man sitter på en plass og jobbe med tematikken. Også er det alltid restriksjoner i forhold til antall personer. Så vi kan ikke gi nytte til mest mulig deltakere.

For Abraham førte covid-19 til at det ble vanskeligere å finne seg en jobb da bedrifter ikke var ute etter å ansette nye mennesker i en vanskelig og usikker tid. Derfor bestemte han seg for å slutte og søke jobb under pandemien, for heller å fortsette å lete etter jobb når covid-19 situasjonen i landet er bedret. Som de andre har også han opplevd at aktiviteter har måttet avlyses grunnet pandemien. I tillegg opplever han at det har påvirket motivasjonen til å jobbe som frivillig til en viss grad: «*Fordi du må holde avstanden, 1-2 meter. Og det blir avlyst når vi er på vei til å legge ned aktiviteter og sånt. Og noen blir påvist korona.*» Allikevel planlegger han å fortsette å jobbe som frivillig i den samme organisasjonen så lenge han studerer. Korona hindrer ikke bare deltakelse i aktiviteten han allerede er en del av, men også ønsket om å delta i nye sosiale aktiviteter.

I neste kapittel skal jeg diskutere forskningsspørsmålene, samt ta en grundigere diskusjon av de beskyttende faktorene som en respons på risikoen deltakerne opplever.

Kapittel 5 Å stå på egne ben

Diskusjon

I dette kapitlet skal jeg diskutere risikofaktorene og de beskyttende faktorene som kom frem gjennom intervjuene. Jeg vil bruke ordene risikofaktor og utfordringer om hverandre. I tillegg vil jeg bruke ressurs og beskyttende faktorer om hverandre slik det er vanlig å gjøre i litteratur om resiliens teorien (Ungar, 2010, s. 1). Ved å sette opp de ulike faktorene mot de sentrale temaene skal jeg drøfte forskningsspørsmålet: *Hvordan bidrar frivillig arbeid unge flyktnings mulighet til å integreres i det norske arbeidsmarkedet?* Samt forskningsspørsmålet som omhandler arbeidsmarkedet: *Hvilke opplevelser og tanker har unge flyktnings, som jobber som frivillige, om tilgangen til det norske arbeidsmarkedet?*

For en oversiktlig tekst vil jeg benytte meg av underoverskrifter som relaterer seg til risikofaktorene og de beskyttende faktorene fra tabellene og diagrammene jeg utarbeidet i analysen (se vedlegg 5 og 6).

5.1 Frivillig arbeid som bidragsyter til det norske arbeidsmarkedet

Hvordan bidrar frivillig arbeid unge flyktnings mulighet til å integreres i det norske arbeidsmarkedet?

Frivillig arbeid står sentralt i det norske samfunnet og kan være en døråpner til det norske arbeidsmarkedet. Innledningsvis i kapittel en henviste jeg til Kraglund og Enjolras (2017, s. 17-18) som viser til at mennesker som jobber som frivillige blir spesielt motiverte gjennom å tilegne seg kunnskap og handle i samsvar med verdiene sine. I tillegg blir arbeidsmarkedet nevnt som en motivator for å begynne og jobbe som frivillige.

Det er utfordrende å finne sin posisjon innenfor arbeidsmarkedet i et nytt land. Forsking viser at sysselsetting er en viktig bidragsyter til normaliseringen av voksne flyktnings liv i det nye landet og en viktig bidragsyter til deres resiliens. Gjennom å være sysselsatt, bidrar jobben til å re-etablere livene til flyktingene i et nytt land (Shneikat & Ryan, 2017, s. 218-222). Det å ikke få jobb er dermed en risikofaktor, mens det å ha en jobb er en ressurs. Resultatet mitt samsvarer med dette. Nå skal jeg ta for meg hva som kom frem i intervjuene i henhold til frivillig arbeid ved å diskutere hvordan risikofaktorer og de beskyttende faktorene påvirker dette.

5.1.1 Frivillig arbeid skaper sosiale nettverk og gir erfaring

Frivillige organisasjoner er en døråpner til det nye livet deltakerne har i Norge. Ved å delta i frivillig arbeid søker de seg til et fellesskap hvor man føler en form for tilhørighet. Dette er med på å bidra til integrering i samfunnet (IMDi, 2020). Den frivillige sektoren fungerer dermed som en integreringsarena. Når innvandrere er nye i et land eller et nytt sted så har de ofte ingen sosial tilhørighet (Søholt et al., 2015, s. 119). Frivillig arbeid er en løsning på denne utfordringen og er en strategi for å oppnå den sosiale tilhørigheten som er så viktig. Ved å delta i frivillig arbeid danner en seg relasjoner som er viktig for ens egen velferd (Søholt et al., 2015, s. 119). Det er dermed ingen tvil om at frivillige organisasjoner er viktige for sosial integrasjon (Wollebæk et al., 2000, s 146) og dermed livskvaliteten.

Frivillig arbeid fungerer som en beskyttende faktor. Da de står ovenfor utfordringer som språkvansker, mangel på sosiale nettverk, traumer fra å ha flyktet og måttet forlate alt de kjenner til, samt mangel på relevant erfaring blant annet. Frivillig arbeid fungerer som en bro for å tette disse hullene, i tillegg til å fungere som en inngangsportal til det norske samfunnet. Som en respons på de ulike risikofaktorene er frivillig arbeid et sted å praktisere norsk, få et sosialt nettverk, et sted å oppleve fellesskap og en tilhørighet til noe i et nytt land, arbeidserfaring og en referanse til jobbsøking. Ved å navigere seg frem til frivillig arbeid som en beskyttende respons til de ulike risikoene de står ovenfor benytter de seg av ressurser som samfunnet og staten stiller tilgjengelig for dem (Ungar, 2012, s. 17). Frivillighet er noe regjeringen er sterkt opptatt av å gjøre tilgjengelig, og det er derfor et fokus for dem å styrke samarbeidet mellom offentlig sektor og frivilligheten (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 5). Dette samsvarer med Bradby et al. (2019, s. 534) som beskriver den nasjonale/lokale politikken som en beskyttende faktor.

I sosioøkologisk-resiliens står de fysiske og sosiale miljøene i fokus. Gjennom nettopp disse miljøene finner enkeltpersoner som opplever utfordringer ressurser til å oppnå en personlig vekst- veien til resiliens (Ungar, 2012, s. 15). Ved å navigere seg frem til frivillig arbeid danner de seg en strategi for å lære seg norsk og komme inn i det norske arbeidsmarkedet. Dette samsvarer også med det å utarbeide handlingsstrategier i samfunnsarbeid for å skape en endring (Hutchinson, 2010, s. 14). Ungar (2008, s. 225; 2012, s. 17-27) snakker om individets kapasitet til å navigere seg frem til de psykologiske, sosiale, kulturelle og fysiske ressursene som bygger og opprettholder personens velvære. Frivillig arbeid påvirker og hjelper dem med

å få tilgang til alle disse ressursene, direkte eller indirekte, som en kan lese av diskusjonen under.

Brook & Ottermöller (2020, s. 5) lokaliserte fem risikofaktorer i sitt forskningsprosjekt. Sosiale nettverk og språk var to av dem. Sleijpen et al. (2017, s. 353) fant at deltakerne benyttet deltakelse i det nye samfunnet som en beskyttende faktor. Disse funnene korrelerer med mine funn. Under intervjuene var det spesielt disse to faktorene som skilte seg ut som sterke pådrivere for frivillig arbeid. Den første var sosiale nettverk. Både Abraham og Mohammed nevner ønsket om å bli kjent med mennesker som en motivasjon for at de begynte å jobbe som frivillige. Det har ikke oppstått «vennskap», men de trives godt på jobben. Abraham sier at han synes det er svært kjekt på jobb sammen med de andre frivillige og at de gjør mye gøy, men det er ikke slik at han treffer dem utenom jobb. Situasjonen er den samme for Mohammed. Nettverkene har en verdi selv om de ikke henger sammen utenfor den frivillige jobben. I den frivillige jobben deres blir det knyttet forbindelser som er bygget på pålitelighet og gjensidighet- noe som vises gjennom all innsatsen Mohammed og Abraham legger inn i den frivillige jobben. Videre har ønsket til Mohammed om å hjelpe andre med det han selv savnet, kollektivistisk ringvirkninger. Ved å hjelpe deltakerne av aktiviteten han er med på har det igjen ringvirkninger ut i samfunnet (Putnam, 2000, s. 20-21). Uten å nevne hva Abraham jobber som frivillige med, kan jeg si at dette er tilfellet for han også.

Ali derimot har fått seg et sosialt nettverk på den frivillige jobben som han tar med seg ut fra jobb også. Han har fått venner med flere nasjonaliteter, også etnisk norske, som han treffer på fritiden. Dette er det Putnam (2000, s. 22) definerer som brobyggende nettverk. Det er ikke slik at medlemmene i et nettverk trenger å være sammen på fritiden for å kunne dra nytte av det sosiale nettverket en opparbeider seg (Lancee, 2010, s. 208). Deltakerne deltar i et miljø som er bygget på gjensidighet og pålitelighet (Putnam, 2000, s. 21). Forskning viser at muligheten frivillig arbeid skaper for å danne sosiale nettverk er avgjørende for et bra demokrati (Wollebæk et al., 2000, s. 21). Kontakt med organisasjoner blir også trukket frem av Carlson et al. (2012, s. 267) og Obrist et al. (2010, s. 286) som en viktig beskyttende faktor.

Gjennom deltakelse i frivillig arbeid danner flyktningene brobyggende sosial kapital da det er frivillige av flere etnisiteter (Putnam, 2000, s. 22). Nettopp denne formen for nettverk er spesielt viktig for flyktninger da dette er en mangelvare, risiko, for dem. For innvandrere øker

muligheten for sysselsetting hvis en har norske venner og deltar i en eller flere organisasjoner (Søholt et al., 2015, s. 146). Også Djuve et al. (2017, s. 84) nevner frivillig arbeid som en bidragsyter til nettverk som kan være viktig i jobbsøkningsprosessen, samt en motivator for selve prosessen. Sosiale nettverk kan også fungere som en trygghet for arbeidsgivere. Å ansette en flyktning kan bli sett på som risikabelt da de kommer fra et annet samfunn og det kan være en mangel på kunnskap. Ali snakket om nettopp dette: «*Når jeg tenker som en arbeidsgiver [...] så vil jeg alltid være skeptisk til denne personen og hvilken moral denne personen har.*»

Det stilles tvil til om de sosiale nettverkene opparbeidet gjennom frivillig arbeid kan hjelpe i det norske arbeidsmarkedet. Mohammed stiller seg spørsmål om det sosiale nettverket han danner seg gjennom den frivillige jobben er relevant for fremtidig jobb. Han sa: «*Egentlig, på frivillige organisasjoner, så jobbet det ikke så mange ehm personer, individer som har en stor virkning over arbeidsmarkedet.*» Men, det er ingen tvil om at det sosiale nettverket har en verdi slik Putnam (2000, s. 19) beskriver kjernen i sosial kapital. I den frivillige jobben hans blir det knyttet forbindelser som er bygget på pålitelighet og gjensidighet (Putnam, 2000, s. 21)- noe som igjen vises gjennom all innsatsen han legger inn i den frivillige jobben. Videre har Mohammeds ønske om å hjelpe andre med det han selv savnet, kollektivistisk ringvirkninger (Putnam, 2000, s. 20). Ved å hjelpe deltakerne av aktiviteten han er med på har det ringvirkninger ut i samfunnet. Også Ali og Abraham er usikre på om nettverket de danner seg gjennom den frivillige jobben kan hjelpe dem i det norske arbeidsmarkedet, men på peker at de «*må bare ha troa*» ettersom de vet at sosiale nettverk er veldig viktig i det norske arbeidsmarkedet.

Sosiale nettverk er som en nøkkel for flyktninger fordi de fungerer som et supplement til de manglende familieforbindelsene. Som nevnt har Ali skaffet seg et sosialt nettverk gjennom den frivillige jobben. Flere av disse vennene ser han på som familie. En beskyttende faktor for Ali er støtten han får fra vennene (Luthar et al., 2000, s. 545). Han nevner det ikke direkte, men sier at flere av vennene hans ikke har en familie her i Norge slik som han. Derfor har de blitt som en familie for hverandre. Dette kan komme av en følelse av tap gjennom å ha måttet etterlate alt han kjenner til. Han står alene i Norge, men venner gir han en følelse av hjem, nærhet og tillit. Han vektlegger også et savn etter hjemme. Når en opplever slike traumatiske hendelser som deltakerne har opplevd er det fort å isolere seg, noe som vil påvirke den psykiske helsen negativt. Derfor er tilhørigheten og fellesskapet i frivillig arbeid så viktig.

Ved å bedre den psykiske helsen sparer en samfunnet for mye utgifter i forbindelse med psykisk helsehjelp og sykemelding blant annet. Viktigheten av støtte fra venner og familie samsvarer med strategien unge flyktninger benyttet for å håndtere traumatiske opplevelser og nåværende stressfaktorer i Sleijpen et al. (2017, s. 354-355) sitt forskningsprosjekt. Frivillige organisasjoner utgjør en åpen arena hvor alle mennesker er velkomne, hvor også etnisk norske benytter det som en måte å bli kjent med nye mennesker (Søholt et al., 2014, s. 139).

5.1.2 Frivillighet som en arena for å praktisere norsk

Den andre tingen som skilte seg ut, var deltakerne sine ønsker om å forbedre norskkompetansen sin. Frivillighet er en strategi deltakerne har benyttet seg av i den hensikt å forbedre språkferdighetene sine. For å forbedre språkferdighetene er det viktig å praktisere språket. Både Ali og Abraham begynte som deltakere i de respektive organisasjonene. Gjennom kontaktpersonen sin ble de henvist til organisasjonene og fikk stort utbytte av det. Dette viser til hvordan samarbeidet mellom byråkrati og den frivillige sektoren har fungert for deltakerne, og dermed utgjør en beskyttende faktor. I tillegg samsvarer det med viktigheten av relasjoner med kompetente voksne mennesker i samfunnet i Luthar et al. (2000, s. 545) sitt forskningsprosjekt. Møtet flyktingene har med offentlige institusjoner er viktig for at de skal bli godt integrert i det norske samfunnet (Friberg & Elvin, 2016, s. 258) og dette samarbeidet er med på å gjøre nettopp dette. I tillegg er det en måte å møte nye mennesker fra alle samfunnslag, spesielt nordmenn.

Samarbeid mellom ulike aktører er en viktig faktor for et vellykket introduksjonsprogram. Programmet samarbeider med blant annet NAV, voksenopplæringen og den frivillige sektoren. Forskning viser at jo større kommunene er, jo tettere er samarbeidet med den frivillige sektoren (Djuve et al., 2017, s. 65). Jo høyere graden av samarbeid med frivillige organisasjoner er, jo høyere språkoppnåelse har flyktingene (Djuve et al., 2017, s. 268). Dette samarbeidet er også påvist å påvirke sosiale nettverk. Kommuner som har prioritert å samarbeide med frivillige organisasjoner, kan se at deltakerne har utviklet bedre sosiale nettverk (Djuve et al., 2017, s. 25).

5.1.3 Sosial kapital som en bidragsyter til livskvalitet

Selvverd, selvtillit og tilhørighet er viktige faktorer for god livskvalitet (Mann et al., 2004, s. 357). En del av en persons egen selvværd ligger i kommunikasjon da det er slik en forhandler i hverdagen. Ali sa at når man ikke kan eller behersker språket så mister man autoriteten i sitt

eget liv. Det gjør det vanskeligere for dem å navigere seg frem blant ressursene som stilles tilgjengelig for dem og det er vanskeligere for dem å gi beskjed hvis de er uenige med noe. Når muligheten til å gi beskjed om noe en er misfornøyd med ikke er til stede, svekkes igjen tilliten mellom personene og byråkratiet. Dette tillitsbruddet mellom byråkrati og individ skal jeg diskutere mer lenger nede.

Flyktingene har søkt mot et fellesskap. Ved å føle på en tilhørighet til noe opplever de en vekst i sin egen selvfølelse. Nettopp god selvfølelse er bevist at fører til økt yrkesprestisje og økt inntekt i arbeidsmarkedet (Kammeyer-Mueller et al., 2007, s. 204). Økt yrkesprestisje og økt inntekt vil igjen gå tilbake til det norske samfunnet i form av menneskelig kapital og finansiell kapital (Obrist et al., 2010, s. 287). Det å føle på tilhørighet til den frivillige jobben kan dermed hjelpe en i arbeidsmarkedet gjennom økt selvfølelse.

Det å handle i samsvar med sine verdier fremmer livskvaliteten. Ali kjenner på verdien av den frivillige jobben og at det henger sammen med hans motivasjon. Selv om dette ikke var motivasjonen hans til å begynne å jobbe som frivillig, opplever han bedre livskvalitet gjennom dette. Denne opplevelsen samsvarer med at mennesker ofte søker seg til organisasjoner hvor de kan realisere ideelle verdier (Wollebæk et al., 2000, s 124, 132), som igjen viser til et ønske om å bidra til en sak og til å bidra til fellesskapet (Wollebæk et al., 2000, s 145). Også Mohammed og Abraham snakker om verdien av jobben de gjør, hvordan det hjelper andre mennesker og hvordan det føles godt å kjenne på disse verdiene. Frivillig arbeid er en form for samfunnsdeltakelse som kan føre til en følelse av mestring og utvikling. Den følelsen av mestring kan igjen overføres til jobb og skolebenken (Djuve et al., 2017, s. 201). Frivillig arbeid er dermed en vei mot resiliens på flere måter.

5.2 Flyktingers opplevelser og tanker om det norske arbeidsmarkedet

Denne delen av diskusjonen er forankret i forskningsspørsmålet: *Hvilke opplevelser og tanker har unge flyktinger, som jobber som frivillige, om tilgangen til det norske arbeidsmarkedet?*

Deltakerne deler mange av de samme tankene om og opplevelsene med det norske arbeidsmarkedet, men det er noen forskjeller. Gjennom analysen av empirien var det spesielt tre risikofaktorer som skilte seg ut som er spesielt relevant for arbeidsmarkedet: byråkratiske blokkeringer, stigma, og covid-19. I tillegg var det to beskyttende faktorer som skilte seg spesielt ut: sosiale nettverk og utdanning.

Det norske arbeidsmarkedet stiller høye krav. Det stiller krav om språkferdigheter, utdanning og arbeidserfaring blant annet. Dette er deltakerne bevisste på. Arbeidsgivere forteller at både muntlige og skriftlige norskerferdigheter er viktig (Proba samfunnsanalyse, 2020, s. 39).

Deltakelse i arbeidsmarkedet er en viktig faktor for integrering i et nytt land (The UN Refugee Agency, u.å.) og er en viktig sosioøkologisk faktor innenfor sosioøkologisk-resiliens (Ungar, 2012, s. 15). Denne deltakelsen i det norske arbeidsmarkedet for flyktninger er også med på å skape en rettferdig og bærekraftig verden (Ledwith, 2016, s. 5).

5.2.1 Sosiale nettverk sin påvirkningskraft

Viktigheten av sosiale nettverk har allerede blitt drøftet lenger oppe. Deltakerne har benyttet frivillig arbeid som en vei til å bli kjent med folk. En av grunnene til det er fordi de er bevisste på viktigheten av sosiale nettverk for å få jobb i det norske arbeidsmarkedet. De har uttrykt en skepsis over hvordan det sosiale nettverket de har fått innenfor frivilligheten kan hjelpe dem i arbeidsmarkedet, men forskning viser at selv svake bånd innad i nettverkene kan gi mer informasjon og praktisk støtte enn det sterke bånd kan (Wells, 2011, s. 320). Sosiale nettverk har en enda høyere verdi for flyktninger i forbindelse med arbeidsmarkedet (Drever & Hoffmeister, 2008, s. 441; Fosslund & Aure, 2011, s. 143). Deltakerne ser det derfor som nødvendig med sosiale nettverk for å få seg jobb. En studie av Wells (2011) om styrken av svake bånd slår fast at sosiale nettverk tilbyr materiell og emosjonell støtte til unge flyktninger. Faktisk strømmer sosial kapital gjennom disse nettverkene. Konklusjonen om at sosiale nettverk kan endre folks sosiale posisjoner og kulturell plassering på en positiv måte, er en vei til resiliens (s. 1).

Under intervjuet snakket Ali om viktigheten av sosiale nettverk for å skaffe seg en jobb. Dette er i henhold til Putnam (2000, s. 20) sin påstand om at de fleste får jobben sin gjennom personer de kjenner- ikke hva vedkommende vet. Forskning viser at sosial kapital har en betydning for blant annet jobbsøking, integrering av etniske minoriteter og innvandrere, og for frivillighet (Norges forskningsråd, 2005, s. 8). Som nevnt i kapittel to er det mest sannsynlig sosial kapital av den brobyggende typen som er viktigst (Putnam, 2000, s. 22), dette sammenfatter med hva Norges forskningsråd (2005, s. 8) sier. Mohammed sa selv: «*Eh, jeg tror over 70% av stillinger blir ikke utlyst på_ Ja. De blir bare beholdt for vennetjenester.*» Forskning viser at sosial kapital i form av sosiale relasjoner og informasjon blant annet, er essensielt for menneskers tilgang til ressurser og goder- som en jobb (Norges

forskningsråd, 2005, s. 29). Et eksempel på dette er hvordan personlige nettverk er hovedfaktoren for integrering i det tyske arbeidsmarkedet blant innvandrere (Drever & Hoffmeister, 2008, s. 441). Ved at personen er godt integrert i samfunnet vil det igjen øke vedkommendes livskvalitet (Norges forskningsråd, 2005, s. 29).

Gjennom nettverk får arbeidstakeren et bedre bilde av hvem personen er, og det virker betryggende at noen vedkommende kjenner mener at denne personen er en de burde ansette. Dette kan dermed sidestille en del av tvilen som arbeidsgiver sitter inne med. Mohammed opplevde dette da han har blitt anbefalt til flere jobber gjennom det sosiale nettverket og fikk en jobb uten å ha jobbintervju. Arbeidsgiveren fortalte han at siden vennen hans fortalte han at han var god så var han god. For han har dermed sosiale nettverk fungert som en beskyttende faktor i arbeidsmarkedet. For Abraham og Ali er det derimot en risikofaktor, spesielt for Abraham som har et veldig lite nettverk.

5.2.2 Utdanning som inngangsportale

Det er høye krav for å delta i det norske arbeidsmarkedet. Det stilles krav om formelle kvalifikasjoner, høy kompetanse og dokumentasjon, selv i de yrkene som normalt sett ikke krever høy utdanning. Dette påvirker igjen flyktningers mulighet til å anskaffe seg jobb (Friberg & Elvin, 2016, s. 263) og fungerer som en beskyttende faktor (Luthar et al., 2000, s. 545; Ungar, 2012, s. 1). Dette er deltakerne klar over. Utdanning er dermed en strategi for å få seg en jobb. Slik som sosiale nettverk påvirker tilhørigheten en føler til det nye stedet, påvirker også utdanning følelsen av tilhørighet (European Commission, u.å.). Deltakerne sitt fokus på høyere utdanning samsvarer med deltakerne i Sleijpen et al. (2017, s. 353) sitt prosjekt hvor de benyttet utøvelse på skole for å oppnå resiliens.

Slik utdanningssystemet er lagt opp i Norge, har folk muligheten til å ta en høyere utdanning uavhengig av sosial bakgrunn (Kunnskapsdepartementet, u.å.a). Selv om staten legger opp for dette, er det utfordrende for Mohammed. Ettersom han sender penger hjem til familien er han avhengig av å ha en deltidsjobb. Han har to fulltidsjobber: skole og jobb. Dette påvirker skolerultatene negativt. For Mohammed handler utdanning om å sikre seg fremtidig trygghet og for familien hans i hjemlandet. Slik Mohammed påpeker at det står en familie og venner bak enhver flyktning som har høye forventninger, viser også forskning dette: bak en flyktning er det ofte en familie i hjemlandet som trenger støtte. Forskning viser at omtrent 50 % av alle innvandrere sender penger hjem til familien (Vrålstad & Wiggen, 2017 s. 51). Dette

viser at familie kan være en risikofaktor, men samtidig en beskyttende faktor gjennom at de tilbyr støtte. Dette samsvarer igjen med slik Ungar (2012, s. 1-18) beskriver familiebånd og verdier.

For å oppnå den tryggheten Mohammed er ute etter, er det viktig for han å få seg en god jobben som gir han respekt blant folk. Utenfra gir han et uttrykk av seg selv som veldig selvsikker, men han nevner flere ganger et ønske om at folk skal være stolt av å ha han som venn og opptjene seg respekt blant folk. Dette kan være et behov som følge av alt det traumatiske han har opplevd gjennom å ha måttet flykte, etterlate familie, venner og det kjente. Han viser en selvsikkerhet i utstrålingen sin, men gjennom ord et sterkt behov for bekreftelse. Dette gjenspeiler seg igjen i høye ambisjoner innenfor arbeidslivet som han ønsker å oppnå gjennom en god utdanning. Han planlegger å ta to bachelor-gradene som har et høyt karaktersnitt for å komme inn. Bachelor-gradene han har valgt er basert på analyser han selv har gjort om arbeidsmarkedet over hva som er mest etterspurt.

Utdanning er en viktig faktor for integrering av flyktninger. Gjennom utdanning kan sysselsettingsraten mellom etnisk norske og flyktninger reduseres (Bratsberg et al., 2017, s. 45). Det blir dermed en investering i sin egen fremtid og fremtidig sysselsetting. En utfordring her kan være språkferdighetene til flyktninger som stiller ekstra krav til dem. Abraham påpeker at det kan være utfordrende for flyktninger å lese faglitteratur og selve fagene. Det at norsk ikke er førstespråket hans gjør at han må bruke lenger tid på skolearbeidet.

Utdanning er også en også ypperlig vei å tilegne seg et sosialt nettverk på (Wiborg, 2006, s. 279). Abraham har fått seg et sosialt nettverk i klassen. Når han har problemer med å formulere seg skriftlig hjelper klassekamerater han. Han har lagt merke til at språk også kan være en utfordring for etnisk norske da han ofte må hjelpe klassekamerater med grammatikk. Hjelpen går dermed begge veier, noe som kan være med på å påvirke selvfølelsen hans positivt ved at han ikke føler seg som en byrde da han hjelper dem tilbake i retur. Det sosiale nettverket han har fått med klassekameratene sine tilbyr han støtte, slik som Luthar et al. (2000, s. 545) nevner.

Fokuset som den norske staten har på kvalitetsutdanning (Kunnskapsdepartementet, u.å.b), gjenspeiler ytringene deltakerne har om utdanningssystemet i Norge. Deltakerne uttrykker en takknemlighet over mulighetene de har innenfor høyere utdanning. Gjennom å utnytte indre

ressurser og navigere seg frem i systemet er muligheten åpen for alle. Dette viser hvordan byråkratiske velferdsordninger fungerer i realiteten (Bradby et al., 2019, s. 534). Lånekassen blir trukket frem som en slik faktor. Uten den hadde ikke deltakerne hatt mulighet til å ta en høyere utdanning. Spesielt for Abraham som lever på lån og stipend ettersom han ikke har en jobb. Dette er motstridende til det faktum at deltakerne opplever byråkratiske blokkeringer også. Det vil si at byråkratiet fungerer både som en risikofaktor og en beskyttende faktor. Dette er i henhold til Bradby et al. (2019, s. 534) som viser til at den nasjonale/lokale politikken kan være både en risikofaktor og en beskyttende faktor.

5.2.3 Byråkratiske blokkeringer

Byråkratiet har både fordeler, men også store blokkeringer for fremgang, som diskuteres her. Når en flyktning kommer til Norge, tar de del i ordninger som staten tilbyr. Introduksjonsloven omfatter introduksjonsprogrammet og opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne. Gjennom deltakelsen skal mulighetene deres styrkes slik at de kan ta del i det norske samfunns- og arbeidsliv slik at de kan leve selvstendige liv (Forskrift om læreplan for voksne innvandrere, 2012, § 30). Der får de utlevert en programrådgiver (Djuve et al., 2017, s. 43) eller som deltakerne kaller dem: kontaktperson. Ali og Mohammed har et veldig ambivalent forhold til sin kontaktperson.

Kontaktpersonen til flyktninger har mye «makt» i flyktningenes liv. Jeg har allerede vært inne på hvordan flyktninger mister autoritet i sitt egent liv da det ikke er en reell mulighet for dem å klage, i tillegg til at mangel på språkferdigheter fjerner en del av autonomien som vedkommende opplever. Det er en blanding mellom tillit og skepsis til systemet (Friberg & Elgvin, 2016, s. 258). Ali opplevde at kontaktpersonen prøvde å styre hvilken veiretning i livet han skulle ta ved å presse han mot fagskole. Dette var gjentakende for andre deltakere på samme introduksjonsprogram. Her virker byråkratiet mot sin hensikt og utgjør en risikofaktor. Som respons valgte Ali å følge sine egne drømmer og sier selv at han var sterk nok til å stå imot. Han forhandlet med byråkratiet og navigerte seg frem til sin egen vei ved å benytte de fysiske ressursene som var tilgjengelig for han.

Introduksjonsprogrammet lykkes ikke med å tilby tilpasset opplæring til deltakerne (Djuve et al., 2017, s. 27). Ali påpeker at programrådgiverne har en plan, og at de ikke vil gå vekk fra den. Dette opplevde også Mohammed. Han opplevde opplæringen som meningsløst og som bortkastet tid. Han var ikke fornøyd med kvaliteten på tilbudet og valgte å trekke seg. Som en

konsekvens av dette måtte han betale for sin egen opplæring/utdanning. Dette er dyrt, og han måtte ha deltidsjobb ved siden av skolen for å kunne finansiere skolen. I tillegg innebærer det å trekke seg fra introduksjonsprogrammet at han ga avkall på introduksjonsstønadene. Som en konsekvens av dette måtte han jobbe svart arbeid da han var avhengig av å få inn penger til å finansiere privatskole. Han sier selv at han ønsket han ikke måtte jobbe svart arbeid, men mangel på andre alternativer gjorde dette til den eneste løsningen hans. Han måtte dermed gå imot byråkratiet. Selv om det var hardt å forhandle og navigere seg frem i et fremmed system er han fornøyd med veien han tok. Han er sikker på at dette er grunnen til at han kom inn på høyere utdanning.

En annen byråkratisk blokkering er arbeids- og språkpraksis. Hensikten er å forbedre språk og forberedelse til arbeidslivet (Djuve et al., 2017, s. 71-75). Dette opplevde deltakerne ulikt. For Abraham førte arbeidspraksis til at han fikk en jobb som ringevikar i samme bedrift. For han fungerte arbeidspraksis dermed som en beskyttende faktor.

Mohamed beskriver arbeidspraksis som en risikofaktor. Deltakerne av introduksjonsprogrammet blir sendt ut i praksis, men det hjelper dem ikke med å få jobb. Personene som blir sendt ut i praksis ender opp med å bli brukt for gratis arbeidskraft. Dette er også blitt bevist forekommet (Djuve et al., 2017, s. 77). Mohammed opplever da at flyktingene blir utnyttet av systemet som er laget for å beskytte dem. I tillegg tar de ikke hensyn til tidligere erfaringer: *«Ja, så hvis du hadde vært en lærer eller lege, tømrer, byggmester blir du sendt til Rema 1000 uansett.»* Det blir til at deltakerne går fra tilbud til tilbud og han stiller spørsmålet om dette er noe systemet er ute etter for *«Fordi uten dem [flyktinger], disse institusjonene, er det ikke noe behov for dem [byråkrater].»*

Dette er i henhold til det Djuve et al. (2017, s. 20) fant ut i sitt forskningsprosjekt: arbeidspraksis og språkpraksis har i liten grad effekt. Også studien til Friberg og Elgvin (2016, s. 270) viste at praksisplasser var det tiltaket som deltakerne var minst fornøyd med. De trekker frem at dette kan ha en sammenheng med at deltakerne har en forventning om å få jobb etterpå, men at det ikke skjer, gang på gang, - dermed blir skuffelsen størst med dette tiltaket. I hans artikkel om samfunnets resiliens sier Ungar (2011a, s. 1744) at hvordan tjenester tilbys og hva de gjør, enten tilfører eller trekker fra verdi i folks liv. Ungar (2011a, s. 1746) argumenterer for at tjenester innenfor det byråkratiske systemet bør være godt målrettet for å møte behovene til medlemmer av fellesskapet; de skal være koordinert,

sammenhengende og samlokalisert (lett tilgjengelig). Der det er mulig må disse justeres for å møte samfunnets behov. På den måten øker resiliente systemer og/eller tjenester den individuelle resiliensen. Følger ikke tjenestene disse retningslinjene utgjør de istedenfor en risikofaktor, istedenfor en beskyttende faktor.

Forholdet flyktninger har til de ulike praksistypene er ambivalent. Mens Abraham har en positiv opplevelse med arbeidspraksis, og Mohammed er negativ til det, har Ali et blandet forhold til praksis. Han ble plassert i språkpraksis, men fikk avslag på jobbsøknaden etter endt praksisperiode. Da gikk han tilbake til kontaktpersonen sin og ba om å gå arbeidspraksis i samme bransje ettersom han allerede hadde fått en fot innenfor. Det endte derimot med at han fant sin egen arbeidspraksis, men kontaktpersonen hans var veldig hjelpsom med å ordne det praktiske. Etter endt arbeidspraksis ble det denne gangen til fast ansettelse. Han begrunner det at han har lykket med at han har ambisjoner. På denne jobben har han fått lov til å utvikle seg gjennom å være assisterende sjef mens sjefen var på ferie. Navigasjon, som Mohammeds, øker resiliens (Ungar, 2008, s. 225). Uavhengig av byråkratiske utfordringer, forhandlet Ali seg til toppen.

I tillegg blir det nevnt at jobbene som er tilgjengelig for flyktninger er dårligere enn for etnisk norske, noe som sammenfatter med at innvandrere oftere jobber i mer utsatte yrker for fluktuering (Barth et al., 2004, s. 11). De påpeker at det er viktig å være innstilt på at det krever ekstra mye av dem å få en jobb, at man må ha en forventning om å få avslag og dermed sette seg mål for å overkomme dette.

5.2.4 Stigmatisert og merket

Stigmatisering i det norske arbeidsmarkedet er dessverre ikke noe nytt. Dette fikk Mohammed oppleve på nært hold. For å få muligheten til å skaffe seg en jobb i Norge skiftet han navn. Dette faller inn under det Goffman (1963, s. 14) kategoriserer som diskrediterende, det vil si at personen det gjelder tar det for gitt at hans særpreg er umiddelbart synlig eller kjent - i dette tilfellet gjennom jobbsøknaden og curriculum vitae. Mohammed sier selv at det viktigste for å få en jobb er identitet, så derfor måtte han bytte navn. Dette medførte også at de gamle referansene ikke var gyldige lenger da det sto det gamle navnet hans på dem. Han sa: «*Jeg har veldig lite tro på at referanser har noe å si når man har et fremmed navn.*» Frivillig arbeid ble dermed en mulighet for å skaffe seg en referanse med det nye navnet på.

Når flyktninger blir møtt med et slikt tankesett fra arbeidsgivere i jobbsøkningsprosessen er det klart at dette påvirker vedkommendes livssjanser negativt. I statistikk over hvilke grupper/mennesker som er overrepresentert med lavinntekt i Norge, finner vi personer/familier med innvandrerbakgrunn (NAV, 2016a). Bak dette ligger det hovedsakelig manglende arbeidsinntekt (NAV, 2016b). For økte livssjanser er det da essensielt med betalt jobb. Stigma i det norske arbeidsmarkedet blir en ekstra utfordring som flyktninger møter i et arbeidsmarked hvor det allerede er stor konkurranse. Som Bauman og May (2014, s. 40) skriver «Men når det oppstår hull i vår kunnskap om andre, fylles hullene ofte av fordommer.»

Det har blitt gjennomført flere forskningsprosjekter om stigmatisering i det norske arbeidsmarkedet. Prosjektene har gjennomført en såkalt vignettstudie- hvor det blir sendt ut jobbsøknader hvor de formelle kvalifikasjonene er konstante, men noen av respondentene får oppgitt norske navn mens noen får oppgitt utenlandske navn (Midtbøen, 2015, s. 11). IMDi sin rapport (2008) om integrering av innvandrere viser at nær en femtedel av innvandrerne som deltaker i undersøkelsen har opplevd diskriminering ved jobbsøking eller forfremmelse (s. 49). Har en person et utenlandsk navn er sannsynligheten betraktelig mindre for å bli kalt inn til intervju (Midtbøen, 2015, s. 23). Dette kommer blant annet av at en arbeidsgiver kan anta at vedkommende er dårlig i norsk hvis h*n har et fremmedlydende navn (Birkelund et al., 2014, s. 358). Bursell (2012, s. 24) beskriver navneendring som en avstigmatiseringsstrategi. Slik unngår personer å bli kategorisert som medlem av en stigmatisert gruppe (Bursell, 2012, s. 26; Goffman, 1963, s. 114).

Som Ali nevner er navnet hans respekten han har for seg selv. Et individs navn er slektsbetinget og følger normalt med personen hele livet. Det er en essensiell del av hvem man er. En persons navn er en del av den personlige identiteten og skiller personen fra andre mennesker (Goffman, 1963, s. 74). Ved å bli påsatt en negativ merkelapp settes det spørsmål med personens identitet- som kan føre til at vedkommende selv begynner å stille spørsmål ved seg selv. Ved å gjennomføre en navneendring har Mohammed gjennomgått det Goffman (1963, s. 45) kaller for den moralske karriere. Han har lært seg hva som er det «normale» i det norske samfunn og akseptert at dette er en del av han. For å håndtere stigmaet som har blitt påsatt han ble navneendring en strategi for å oppnå en løsning- avstigmatiseringsstrategi. Ved å endre navnet sitt skjuler han informasjon om seg selv. Dette samsvarer også med slik Obrist

et al. (2010, s. 290) forklarer resiliens med at det innebærer å forebygge og redusere ulike utfordrende forhold. Løsningen på risikoen er dermed å endre sitt eget navn.

5.2.4 Covid-19 sin påvirkning på sysselsetting

Covid-19 har påvirket arbeidsmarkedet i hele verden. Tall fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (International Labour Organization, 2020) viser at i september 2020, opplevde fremdeles 94% av verdens arbeidsstyrke nedstengninger i arbeidsmarkedet. En effekt av dette er at lønnsulikhetene og fattigdommen stiger i Europa (Palomino et al., 2020, s. 2). Dette igjen henger sammen med kjønn, type kontrakt, hvilken type jobb, hel- eller deltid og hvilket utdannelsesnivå en har (Palomino et al., 2020, s. 9). Ettersom flyktninger ofte jobber i yrker som er mer utsatte for fluktuering (Barth et al., 2004, s. 11) er det grunn til å tro at de har blitt hardere rammet av covid-19 innenfor arbeidsmarkedet.

Covid-19 er nettopp det, en risikofaktor. Dette er ny faktor for alle i arbeidsmarkedet. Slik situasjonen er i dag er det stor sannsynlighet for at dette vil påvirke oss i årene fremover, men sannsynligheten for at det blir en ny runde med permitteringer er redusert ettersom befolkningen begynner å bli vaksinert. I dag (november 2021) har ca. 87,6% av alle over 18 år fått to doser av koronavaksinen (Folkehelseinstituttet, 2021). Innenfor frivilligheten har alle deltakerne opplevd at det har vært mye kansellering, men når det kommer til arbeidsmarkedet er opplevelsene ulike.

Pandemien har ikke endret tankene de har om arbeidsmarkedet, men det har gitt dem nye opplevelser. Mohammed er en del av statistikken over permitterte de siste åra (NAV, 2021a). Konsekvensen av dette var at det ble vanskeligere for han å hjelpe familien økonomisk. Ali har fått jobbet igjennom hele pandemien og for han har det blitt en trygghet da han vet at han har noe konstant som er et sted han kan puste. For Abraham har det påvirket jobbsøkingprosessen. Han har gått fysisk innom 15-20 arbeidsplasser, men grunnet covid-19 har ikke bedrifter vært ute etter å ansette folk.

Som kommet frem i diskusjonen kan en risikofaktor for noen være en beskyttende faktor for en annen person. Neste kapittel tar for seg en konklusjon, samt avsluttende kommentarer.

Kapittel 6 Konklusjon og avsluttende reflekteringer

Denne avhandlingen har undersøkt hvordan frivillig arbeid i Norge bidrar til unge flyktningers vei til resiliens, spesielt når det gjelder arbeid i Norge. Å lære norsk, ha nettverk, være initiativrik og holde seg motivert, samt å ta en høyere utdanning, er etablerte veier for å få jobb i Norge. Disse unge menneskene har også vist seg å være ressurser for medflyktninger og for de etterlatte familiene i hjemlandet. I disse prosessene møter de unge flyktingene mange utfordringer som byråkratiske blokkeringer, stigmatisering i sysselsettingssektoren, motløshet, psykiske helseutfordringer og det å ha flere ansvarsområder.

Gjennom analysen og drøftingen har jeg sett at deltakerne selv ikke er direkte bevisste på hvordan frivillig arbeid faktisk vil hjelpe dem å integreres i det norske arbeidsmarkedet. De ble hovedsakelig med i frivillighetssektoren for å lære norsk og for nettverksutvidelse. Mohammed har allerede fått jobb gjennom det sosiale nettverket sitt (som han har skapt seg utenfor den frivillige jobben), mens Ali nå er i prosessen med å finne seg en studierelevant jobb. Abraham har tenkt til å fortsette jobbsøkingen når samfunnet åpner mer opp etter covid-19. Den frivillige jobben vil påvirke søknadsprosessen selv om de ikke innser det selv. Gjennom frivilligheten har de fått en følelse av tilhørighet, tillit, fellesskap, samt de har fått praktisert norsk slik at språkferdighetene deres har blitt bedre. Ved å jobbe med frivillig arbeid som gjenspeiler verdiene deres og muligheten til å hjelpe andre mennesker tilbake, får de en god selvfølelse som fører til en bedre livskvalitet. Alt dette er påvirkende faktorer som høyner muligheten for å komme inn på det norske arbeidsmarkedet.

Dette er individer som har opplevd stor motgang. Allikevel har de navigert det nye livet i Norge på en imponerende måte. Dette er tre personer som på tross av motgang har søkt å utvikle seg. Gjennom å jobbe som frivillig er de med på å bidra til den økonomiske verdien den frivillige sektoren har for velferdsstaten, samt bidrar de med kunnskap. Alle tre deltakerne tar høyere utdanning, som igjen vil gagne samfunnet da det bidrar til integrering i det norske arbeidsmarkedet og gjør deltakerne til fremtidige skattegivere. I tillegg har to av deltakerne jobb og bidrar allerede på denne måten. Som jeg fortalte deltakerne «det er viktig å være fornøyd med hva du har fått til. Du tar høyere utdanning, jobber som frivillig (og arbeider). Det er mer enn mange- selv etnisk norske!» Dette er igjen med på å styrke påstanden min i kapittel en om at de er en ressurs for det norske samfunnet, og ikke en byrde.

Det er spesielt en ting som jeg har lagt meg merke i ordvalgene som deltakerne har benyttet i samtalene våre. De snakker om sin egen vei og hvilken vei de har valgt. Å flykte fra hjemlandet, å begynne å jobbe som frivillig i Norge for deretter å begynne på høyere utdanning er for dem veien videre i livet. Utdanningen i Norge er en investering i fremtiden deres og den fremtidige sysselsettingen.

Alle deltakerne har den samme tanken om at sosiale nettverk er veldig viktig for å få seg jobb i Norge. I tillegg har de frivillig arbeid og utdanning som en strategi for å komme seg inn på arbeidsmarkedet eller få den jobben de vil ha. Dessverre viser det seg at stigma i arbeidsmarkedet er en realitet for Mohammed, samt noe Ali og er bevisst på. I tillegg opplever de at byråkratiet prøver å påvirke dem i en retning de ikke ønsker. De anser tilgangen til det norske arbeidsmarkedet som redusert og at de må ståsette seg for avslag. For å komme igjennom dette må de sette seg egne mål og tørre å gå sin egen vei.

Resiliens handler om enkeltpersoner sin evne til å blomstre på tross av motgang. Ved hjelp av en indre drivkraft til å lære og gjøre det bra har deltakerne navigert seg frem i det norske samfunnet. De har benyttet seg av ressurser som staten stiller tilgjengelig for dem, men også valgt å ta sine egne veier. Deltakerne fremviser motstandsdyktig atferd gjennom å forhandle og navigere seg fremover i et nytt land.

Det er et sterkt behov for videre forskning på flyktninger som jobber som frivillige. Da ikke under begrepet innvandrere, men et rent fokus på flyktninger. Slik vil forskningsfeltet bli kvitt ambiguiteten som er til stede i eksisterende litteratur. Videre forskning burde se på hvordan tilgangen til det norske arbeidsmarkedet er for flyktninger når samfunnet kan leve «som normalt» etter covid-19. Samfunnet har allerede gått tilbake som normalt på flere områder, men situasjonen er fremdeles veldig usikker. Det er grunn til å tro at det vil bli enda mer utfordrende for flyktninger grunnet det høye antallet avskjedigede som fører til større konkurranse om jobbene. Slik verdenssituasjonen er i dag ser det ikke ut som at tilstrømmingen av flyktninger kommer til å stoppe. Grunnet tilstrømmingen av flyktninger de siste årene og bruken av sosiale medier, ser det ikke ut som at fremmedfrykten vil reduseres. Derfor er det viktig at videre forskning fokuserer på flyktninger som en ressurs!

Referanseliste

- Arbeids- og sosialdepartementet (2020, 03. april). *Kraftig økning i antall permitterte og ledige*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/kraftig-okning-i-antall-permitterte-og-ledige/id2696567/>
- Arnesen, D. (2015). *Undersøkelsene om frivillig innsats 1998-2014: Dokumentasjonsrapport* (3). Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2442820>
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytical tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405. <https://doi.org/10.1177/146879410100100307>
- Barth, E., Bratsberg, B. & Raaum, O. (2004). Identifying Earnings Assimilation of Immigrants under Changing Macroeconomic Conditions. *The Scandinavian Journal of Economics*, 106(1), 1-22. <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.1111/j.0347-0520.2004.t01-1-00345.x>
- Bauman, Z. & May, T. (2004). *Å tenke sosiologisk* (2. utg.). Abstrakt forlag AS.
- Birkelund, G. E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T. G. & Bjelland, H. F. (2017). Diskriminering i arbeidslivet: Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22 (4), 352-382. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2014-04-02>
- Bradby, H., Liabo, K., Ingold, A. & Roberts, H. (2019). Visibility, resilience, vulnerability in young migrants. *Health*, 23(5), 533-550. <https://doi.org/10.1177/1363459317739441>
- Bratsberg, B., Raaum, O. & Røed, K. (2016). Flyktninger på det norske arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(3), 185-207. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-03-01>
- Bratsberg, B., Raaum, O. & Røed, K. (2017). Immigrant labor market integration across admission classes. *Nordic Economic Policy Review*. 17-55. <http://dx.doi.org/10.6027/TN2017-520>
- Brook, M. I. & Ottermöller, F. G. (2020). A new life in Norway: the adaptation experiences of unaccompanied refugee minor girls. *Children and Youth Services Review*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105287>
- Bursell, M. (2012). Ethnic Discrimination, Name Change and Labor Market Inequality: Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden /[Doktorgradavhandling, Stockholms universitet]. DiVA. <http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A561919&dswid=-541>
- Carlson, B. E., Cacciatore, J. & Klimek, B. (2012). A Risk and Resilience Perspective on Unaccompanied Refugee Minors. *Social Work*, 57(3), 259-269. <https://www.jstor.org/stable/23719755>

- Coupland, J. (2003). Small Talk: Social Functions. *Research on Language and Social Interaction*, 36(1), 1-6. https://doi.org/10.1207/S15327973RLSI3601_1
- Daniel, D., Ottemöller, F., Holsen, R. & Katsi, M. (2021). Crossing the threshold from welfare to independence: transforming young migrants' experiences into pathways to labour market participation: THRESHOLD. A proposal submitted to Norwegian Research Council for funding. Project No. 26716 NFR 2021.
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., Sterri, E. B. & Bråten, B. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring: Hva virker – for hvem?* (Fafu-rapport 2017:31). <https://www.fafu.no/images/pub/2017/20639.pdf>
- Drever, A. I. & Hoffmeister, O. (2008). Immigrants and Social Networks in a Job-Scarce Environment: The Case of Germany. *The International Migration Review*, 42(2), 425-448. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2008.00130.x>
- Dunlavy, A. & Gauffin, K. (2020). Labour Market Outcomes among Refugee Youth in the Nordic Countries: A Quantitative Comparative Overview. I Jervelund, S. S., Krasnik, A. & Rosenkrantz de Lasson, AK. (Red.), *Coming of Age in Exile: Health and Socio-economic Inequalities in Young Refugees in the Nordic Welfare Societies* (s. 50-56). NordForsk.
- Eimhjellen, I. S. (2016). *Innvandrere si deltaking i norsk frivilligliv: Nye tal og metodiske utfordringer* (3). Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rapport-innvandrere-si-deltaking-i-norsk-frivilligliv/id2484857>
- European Commission. (u.å.). *About education and training in the EU*. https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/about-education-and-training-in-the-eu_en
- Flyktninghjelpen (2020, 18. juni). *Begreper*. <https://www.flyktninghjelpen.no/global/statistikk/begreper/>
- Folkehelseinstituttet. (2021, 23 november). *Koronavaksinasjon – statistikk*. <https://www.fhi.no/sv/vaksine/koronavaksinasjonsprogrammet/koronavaksinasjonsstatistikk/>
- Forskrift om læreplan for voksne innvandrere. (2012). Forskrift om læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere (FOR-2012-04-19-358). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2012-04-19-358>
- Fossland, T. & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19(2), 131-152. <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/ISSN1504-2928-2011-02-02>
- Friberg, J. H. & Elgvin, O. (2016). Når velferdsstaten bryter tilliten ned: Somaliske innvandrere i møte med NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(03), 257-284. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2016-03-02>

- Hutchinson, G. S. (2010). *Samfunnsarbeid: Mobilisering og deltakelse i sosialfaglig arbeid* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Høgskolen i Innlandet (2019). *MIMRES- Integrering som samskaping i distriktskommuner* (Skriftserien 9).
<https://www.imdi.no/contentassets/d75ff797602b47bd97e2a68a537940d9/integrering-som-samskaping-i-distriktskommuner>
- International Labour Organization. (2020, 23. september). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work* (6. Utg.). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf
- IMDi. (2008). *Integrert, men diskriminert – en undersøkelse blant innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika* (IMDi-rapport 9-2008). Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.
<https://www.imdi.no/contentassets/b3951c12b9b048ca849c29c6f61f3da2/integrert-men-diskriminert>
- IMDi. (2020, 21. februar). *Innvandrerens deltakelse i sivilsamfunn*. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/kunnskapsoversikt/innvandreres-deltakelse-i-sivilsamfunn/>
- Jacobsen, K. (2002). Can refugees benefit the state? Refugee resources and African statebuilding. *The Journal of Modern African Studies*, 40(4), 577-594.
<https://doi.org/10.1017/S0022278X02004081>
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A. & Piccolo, R. F. (2008). Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 204-224. <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.1111/j.1464-0597.2007.00300.x>
- Kirkeberg, A. I. & Lunde, H. (2019). *Tre av fire enslige mindreårige flyktninger i arbeid eller utdanning*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/tre-av-fire-enslige-mindrearige-flyktninger-i-arbeid-eller-utdanning>
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2015). *Samarbeid mellom frivillige og kommuner: Råd og veiledning til kommuner som vil inngå samarbeid med frivillige*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/samarbeid-mellom-frivillige-og-kommuner/id2439324/>
- Kraglund, K. O. & Enjolras, B. (2017). *Norsk frivillighet: Utviklingstrender og samfunnseffekter*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rapport-om-norsk-frivillighet-utviklingstrender-og-samfunnseffekter/id2578734/>
- Kunnskapsdepartementet. (u.å.a.). *Høyere utdanning*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/hoyere-utdanning/id1415/>
- Kunnskapsdepartementet. (u.å.b.). *Utdanning*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/id930/>

- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Lancee, B. (2010). The Economic Returns of Immigrants' Bonding and Bridging Social Capital: The Case of the Netherlands. *The International Migration Review*, 44(1), 202-226. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2009.00803.x>
- Ledwith, M. (2016). *Community development in action: Putting Freire into practice*. Policy Press.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development*, 71(3), 543-562. <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.1111/1467-8624.00164>
- Mann, M., Hosman, C. M. H., Schaalma, H. P. & de Vries, N. K. (2004). Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. *Health education research*, 19(4), 357-372. <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.1093/her/cyg041>
- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56 (01), 4-30. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01>
- NAV. (2016a, 06. juli). *Hvem er fattig i Norge?* https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/for-kommunen/barn-og-unge2/barnefattigdom/navs-ansvar-og-oppgaver-pa-fattigdomsomradet/fattigdom-og-levekar-i-norge-statistikk-og-analyse/hvem-er-fattig-i-norge_kap
- NAV. (2016b, 06. juli). *Veier til fattigdom i Norge*. https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/for-kommunen/barn-og-unge2/barnefattigdom/navs-ansvar-og-oppgaver-pa-fattigdomsomradet/fattigdom-og-levekar-i-norge-statistikk-og-analyse/veier-til-fattigdom-i-norge_kap
- NAV. (2021a, 16. mars). *Ukentlig statistikk over arbeidsledige*. <https://www.nav.no/no/navog-samfunn/statistikk/flere-statistikkomrader/relatert-informasjon/ukentlig-statistikk-over-arbeidsledige>
- NAV. (2021b, 05. november). *Helt ledige*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/helt-ledige>
- Norges forskningsråd. (2005). *Sosial kapital*. <https://www.forskningsradet.no/systemsider/sokeresultater/?q=sosial+kapital>
- Obrist, B., Pfeiffer, C. & Henley, R. (2010). Multi-layered social resilience: a new approach in mitigation research. *Progress in Development Studies*, 10(4), 283-289. <https://doi.org/10.1177/146499340901000402>
- Olsen, B. (2021, 27. mai). *Innvandrere mest rammet av koronatiltak*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/innvandrere-mest-rammet-av-koronatiltakene>

- Olsen, B. & Bye, K. S. (2020). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2018* (Rapporter 2020:8). <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/flyktninger-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet-2018>
- Palomino, J. C., Rodriguez, J. G. & Sebastián, R. (2020). Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe. *INET Oxford Working Paper*, 2020(13). https://www.inet.ox.ac.uk/files/lockdown_poverty_inequality_Palomino_Rodriguez_Sebastian_july_2020.pdf
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2017). *Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice* (10. utg.). Wolters Kluwer.
- Proba samfunnsanalyse (2020). *Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet?* (Proba-rapport 2020-5). Proba samfunnsanalyse. <https://proba.no/rapport/hvorfor-faller-flyktninger-ut-av-arbeidslivet/>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Samordna opptak. (2020, 24. april). *Rekordhøy søking til høyere utdanning i 2020*. <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2020/pm-april-2020-bokmaal.pdf>
- Schweitzer, R., Greenslade, J. & Kagee, A. (2007). Coping and Resilience from the Sudan: A Narrative Account. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 41(3), 282-288. <https://doi.org/10.1080/00048670601172780>
- Shneikat, B. & Ryan, C. (2017). Syrian Refugees and their re-entry to 'normality': the role of service industries. *The Service Industries Journal*, 38(3-4), 201-227). <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1387539>
- Sleijpen, M., Mooren, T., Kleber, R. J. & Boeije, H. R. (2017). Lives on hold: A qualitative study of young refugees' resilience strategies. *Childhood*, 24(3), 348-365. <https://doi.org/10.1177/0907568217690031>
- Solberg, E. (2019). *Statsministerens nyttårstale 2019*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/statsministerens-nyttarstale-2019/id2623249/>
- Statistisk sentralbyrå. (2021a, 25. mai). *Personer med flyktningbakgrunn*. <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/flyktninger/aar>
- Statistisk sentralbyrå. (2021b, 19. august). *Fakta om befolkningen*. <https://www.ssb.no/befolkning/folketall/statistikk/befolkning>
- Søholt, S., Tronstad, K. R., & Bjørnsen, H. M. (2014): *Innvandrere og sysselsetting i et regionalt perspektiv. En kunnskapsoppsummering* (NIBR-rapport 2015:20). Norsk institutt for by- og regionforskning. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/5895>

- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- The UN Refugee Agency. (u.å.). *Integration*. UNHCR.
<https://www.unhcr.org/neu/about/our-work-integration>
- The UN Refugee Agency. (2020, 18, juni). *Figures at a Glance*. UNHCR.
<https://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html>
- Ungar, M. (2008). Research Note: Resilience across Cultures. *The British Journal of Social Work*, 38(2), 218-235. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl343>
- Ungar, M. (2010). What Is Resilience Across Cultures and Contexts? Advances to the Theory of Positive Development Among Individuals and Families Under Stress. *Journal of Family Psychotherapy*, 21(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/08975351003618494>
- Ungar, M. (2011a). Community resilience for youth and families: Facilitative physical and social capital in contexts of adversity. *Children and Youth Services Review*, 33(9), 1742-1748. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.04.027>
- Ungar, M. (2011b). The Social Ecology of Resilience: Addressing Contextual and Cultural Ambiguity of a Nascent Construct. *American Journal of Orthopsychiatry*, 81(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.2010.01067.x>
- Ungar, M. (Red.). (2012). *The Social Ecology of Resilience: A Handbook of Theory and Practice*. Springer Science + Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0586-3>
- Vrålstad, S. & Wiggen, S. V. (2017). *Levekår blant innvandrere i Norge 2016* (Rapporter 2017/13). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/levekår-blant-innvandrere-i-norge-2016>
- Wells, K. (2011). The strength of weak ties: the social networks of young separated asylum seekers and refugees in London. *Children's Geographies*, 9(3-4), 319-329. <https://doi.org/10.1080/14733285.2011.590710>
- Wiborg, Ø. (2006). Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere: betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt. *Sosiologisk Tidsskrift*, 14(3). 276-297. <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/ISSN1504-2928-2006-03-04>
- Wollebæk, D., Selle, P. & Lorentzen, H. (2020). *Frivillig innsats: Sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Fagbokforlaget.
- Wollebæk, D. & Sivesind, K. H. (2010). *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009* (Rapport 2010:3). Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/177668/VR_2010_3_web.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ødegård, G. (2014). *Fellesskap og forskjellighet: integrasjon og nettverksbygging i flerkulturelle lokalsamfunn*. Abstrakt forlag.

Figurer

Daniel, D., Ottemöller, F., Holsen, R. & Katsi, M. (2021). Crossing the threshold from welfare to independence: transforming young migrants' experiences into pathways to labour market participation: THRESHOLD. A proposal submitted to Norwegian Research Council for funding. Project No. 26716 NFR 2021.

Kraglund, K. O. & Enjolras, B. (2017). *Norsk frivillighet: Utviklingstrender og samfunnseffekter*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rapport-om-norsk-frivillighet-utviklingstrender-og-samfunnseffekter/id2578734/>

Olsen, B. & Bye, K. S. (2020). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2018* (Rapporter 2020:8). <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/flyktninger-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet-2018>

Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjennelse fra NSD



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Hvordan stå på egne ben i det norske samfunn? Unge flyktningers vei til deltakelse i det norske arbeidsliv

Referansenummer

615890

Registrert

22.12.2020 av Vilde Ødegård - 584443@stud.hvl.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskulen på Vestlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for velferd og deltaking

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Masego Katsi, Masego.Katsi@hvl.no, tlf: 55587159

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Vilde Ødegård, 584443@stud.hvl.no, tlf: 97572414

Prosjektperiode

09.11.2020 - 10.12.2021

Status

13.09.2021 - Vurdert

Vurdering (2)

1 av 3

13.09.2021 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 01.09.2021.

Vi har nå registrert 10.12.2021 som ny sluttdato for behandling av personopplysninger. Vi gjør oppmerksom på at ytterligere forlengelse ikke kan påregnes uten at utvalget informeres om forlengelsen.

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

Lykke til videre med prosjektet!

25.01.2021 - 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 meldeskjema med vedlegg 25.1.2021, 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/meldprosjekt/meldendringer.html>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold og etnisk bakgrunn, i tillegg til alminnelige kategorier av personopplysninger, frem til 30.9.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra deltakerne 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 deltakerne 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

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

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

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 status for behandlingen av personopplysninger. Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lasse Raa

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

Vil du delta i forskningsprosjektet

«*Hvordan stå på egne ben i det norske samfunn? Unge flyktingers vei til deltakelse i det norske arbeidsliv*»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å innhente informasjon om hvordan forhold unge flyktinger har til det norske arbeidsmarkedet, samt hvordan det er å være ung flykting bosatt i Norge. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektets formål er å innhente informasjon om hvordan forhold unge flyktinger har til det norske arbeidsmarkedet, samt hvordan det er å være ung flykting bosatt i Norge. Gjennom prosjektet ønsker jeg å få et inntrykk av hva som fungerer, hva som ikke fungerer og ønsker deltakerne har til eventuelle ressurser de benytter seg av for å anskaffe en jobb. Frivillighet står svært sentralt i Norge. Gjennom frivillig arbeid kan en ha nettverksbygging og ta del i inkluderingsprosesser blant annet. Prosjektet tar høyde for å snakke med unge flyktinger som er frivillige i ulike organisasjoner for å få et bilde av hva frivillig arbeid betyr for dem og veien videre til arbeid.

For å belyse forskningstemaet mitt skal jeg benytte meg av et overordnet forskningsspørsmål som omhandler det norske arbeidsmarkedet, samt deres opplevelse av å være en ung flykting bosatt i Norge. Forskningsspørsmålet mitt er *Hvordan opplevelser og tanker har unge flyktinger om tilgangen til det norske arbeidsmarkedet?* For å belyse dette bedre skal jeg benytte meg av skal jeg fokusere på tre kategorier; frivillighet, utdanning og Covid-19

Dette forskningsprosjektet er en masteroppgave.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for velferd og deltaking ved Høgskulen på Vestlandet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg har tatt kontakt med deg fordi du jobber eller har jobbet som frivillig.

Utvalgskriteriene for å delta i forskningsprosjektet er at du er mellom 18-30 år, er flykting og jobber eller har jobbet som frivillig. Du må ikke ha en jobb for å kunne delta, men det er ønskelig at du har gjort deg noen tanker angående jobb og arbeidsmarkedet. Det er ønskelig med ca. 8 stykk til å delta i forskningsprosjektet. Jeg har jobbet som frivillig i ulike organisasjoner i Bergen og du blir kontaktet grunnet at du har en relasjon til nettverket jeg har opparbeidet meg.

Hvis du blir kontaktet av organisasjonen du jobber som frivillig i er det grunnet

personvern- og at de ikke har lov til å gi ut informasjon om deg. Jeg har da snakket med organisasjonen, fått samtykke og de har tatt kontakt med deg på mine vegne. Har du noen spørsmål er det bare å ta kontakt med dem eller meg.

Hva innebærer det for deg å delta?

Du vil delta i et semistrukturert dybdeintervju hvor jeg vil ha notert ned noen spørsmål angående arbeid, frivillighet, utdanning og Covid-19. Du er oppfordret til å snakke fritt og kan selv bestemme hva du ønsker å snakke om- her er jeg ute etter dine opplevelser og tanker. For å få en forståelse av hvem du er ønsker jeg bakgrunnsinformasjon om alder, kjønn, etnisitet, tid du kom til Norge og i hvilken(e) organisasjon du har vært eller er i frivillig i.

- Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju hvor vi møtes. Det vil ta deg ca. en time. Intervjuet vil bli tatt opp på en lydopptaker. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om du har en jobb, ulike hendelser du føler for å trekke frem, hvorfor du jobber/har jobbet som frivillig og om du holder på å ta en utdanning. Dine svar fra spørreskjemaet blir registrert elektronisk.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Prosjektansvarlig og student vil ha tilgang til opplysningene.
- Personopplysningene dine vil ligge på en sikker forskningsserver hvor ingen andre enn prosjektansvarlig og student har tilgang.
- Du vil få et annet navn i teksten og ikke bli knyttet til en spesifikk frivillig organisasjon sånn at du ikke kan bli gjenkjent i publikasjonen.
- Opplysninger som vil publiseres er: alder, kjønn, opprinnelse og informasjon du gir i intervjuet.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er i juni 2021. Alle personopplysninger vil slettes rett etter at masteroppgaven er avsluttet og samtykkeskjema vil bli destruert.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

2 av 3

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

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Institutt for velferd og deltaking ved Masego Katsi. Masego kan kontaktes på telefon på nummeret 555 87 159 eller på e-post: Masego.Katsi@hvl.no.
- Vilde Ødegård som utfører masterprosjektet, kan kontaktes på telefon på nummeret 975 72 414 eller på e-post: v.i.l.d.e@hotmail.com.
- Vårt personvernombud: Trine Anikken Larsen på e-post: personvernombod@hvl.no.

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Hvordan stå på egne ben i det norske samfunn? Unge flyktninger vei til deltakelse i det norske arbeidsliv* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju.
- å gi informasjon om etnisitet.
- intervjuer kan benytte seg av lydopptaker under intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Intervjuguide

Prosjektets tittel: Hvordan stå på egne ben i det norske samfunn? Unge flyktningers vei til deltakelse i det norske arbeidsliv.

Kort om prosjektet:

Prosjektets formål er å innhente informasjon om hvordan forhold unge flyktninger har til det norske arbeidsmarkedet. Gjennom prosjektet ønsker jeg å få et inntrykk av hva som fungerer, hva som ikke fungerer og ønsker deltakerne har til eventuelle ressurser de benytter seg av for å anskaffe en jobb. Frivillighet står svært sentralt i Norge. Gjennom frivillig arbeid kan en oppnå nettverksbygging og ta del i inkluderingsprosesser blant annet. Prosjektet tar høyde for å snakke med unge flyktninger som er frivillige i ulike organisasjoner for å få et bilde av hva frivillig arbeid betyr for dem og hvordan dette samhandler med sysselsetting.

- Kort om deltakeren(e) som deltar i intervjuet: Alder, kjønn, etnisitet, tid vedkommende kom til Norge, sysselsetting og frivillig organisasjon.

1. Frivillighet

- Fortell meg om den frivillige jobben din: hvordan du fikk den, og hva du gjør?
- Hva er motivasjonen din til å jobbe som frivillig? Og hvorfor akkurat denne organisasjonen?
- Hvordan opplever du den frivillige jobben din?
- Fortell meg om utfordringene du opplever med å jobbe som frivillig i Norge og i denne organisasjonen?
 - Hvordan har disse utfordringene påvirket deg?
 - Hvordan har du taklet disse utfordringene?
- Jobbet du som frivillig i hjemlandet ditt?
- Har du fått venner på den frivillige jobben din som du kan snakke med hvis du trenger hjelp til noe? - Hvordan hjelp?

2. Arbeid

- Ifølge dine erfaringer, hva er de generelle kravene for å få en jobb i Norge (som du har ønsket deg, har, eller har søkt på)?

- Hva er utfordringene slik du ser det?
- Hva ønsker du å jobbe som/med i fremtiden?
 - Hvordan tror du den frivillige jobben din vil påvirke dette?
- Hvis jobb: Hvordan fikk du jobben? Hvordan opplever du jobben?
- Hvis ikke jobb: Hvordan prøver du å få jobb?
- Basert på dine opplevelser, hva er utfordringene med å ikke ha en jobb i Norge?

3. Utdannelse

- Fortell meg om utdannelses- og arbeidserfaringen din?
- Basert på dine opplevelser, fortell meg om dine erfaringer med å studere i Norge som en person som kommer fra et annet land?
- Hva vil du gjøre når du er ferdig med utdannelsen din?

4. Covid-19

- Hvordan har Covid-19 påvirket deg i forhold til frivillig arbeid og jobb?

5. Avsluttende spørsmål

- Er det noe annet du vil tilføye?
- Er det noen andre spørsmål du skulle ønske jeg hadde stilt?

Vedlegg 4: Meningsfortetting

Naturlig enhet	Sentralt tema
<p>Jeg fikk jobben gjennom kontakter. [...] Jeg fikk vite det fra arbeidsgiver at siden [navn] sa du er god så er du god. Så jeg ble ikke testet for stillingen. Fikk ikke intervju. Jeg måtte ikke søke en gang." Jeg snakket med [navn]. Han sa du er god så det er garantert at du er god. Og det som gjelder jobben på [annen jobb] og, ja.</p>	<p>Sosiale nettverk er viktig for å få jobb i Norge.</p>
<p>Først er navn, og så ha i bakhodet at arbeidsgiver ikke skal bruke mer enn to minutter for å se på søknaden. Så navn. Jeg måtte gjennomføre et navneskifte. I førsteplass. Navneskifte. Så jeg skiftet navn fra et sånn velkjent [verdensdel] navn til et litt mer internasjonalt fleksibelt navn som kan høres fleksibelt ut. Så man ikke får et direkte inntrykk av at den personen kommer fra x-sted.</p>	<p>Flyktninger må gjennomføre en navneendring for å få en jobb.</p>
<p>Jeg har vært innom 15-20 [arbeidsplasser], men de sleit med å jobbe med deres sak på en måte. Så de sa at de ikke hadde noe å jobbe med (ler).</p>	<p>Covid-19 har gjort det vanskeligere å få jobb.</p>
<p>Ja, og som vi nevnte tidligere så måtte folk flykte under krise. Så man er ikke nøye på de tingene der. Man blir bare ute etter et trygt sted å bo. Så tenker man ikke på de tingene; på de uventete utfordringene som en møter eller plutselig dukker opp</p>	<p>Flyktninger har fått livet sitt snudd opp ned.</p>

Vedlegg 5: Meningsfortolkning tabell risiko og beskyttende faktor

Meningsfortolkning risiko

Naturlig enhet	Sentralt tema	Overordnet tema
Flyktninger får ikke jobb med fødselsnavnet sitt. Du må ha referanser med det nye navnet for å få jobb.	Stigmatisert og merket.	Risiko
Sosiale nettverk er viktig for å få jobb i Norge. Nordmenn er innadvendte.	Mangel på sosiale nettverk som en utfordring.	
Covid-19 har gjort det vanskeligere å få en jobb. Covid-19 har gjort at en har blitt permittert fra jobben sin. Covid-19 har gjort at den frivillige jobben blir kansellert.	Covid-19 påvirker livet negativt.	
Betale for sin egen utdanning. Bli presset til å ta en veiretning en ikke ønsker. En får ikke fast jobb etter å ha gjennomført språk/arbeidspraksis.	Byråkratiske blokkeringer.	
Flyktninger må forlate familie, hjemmet sitt, venner og samfunnet de kjenner.	Å flykte er traumatisk.	
Vanskelig å få den jobben du vil ha.	Flyktninger har en lavere sysselsettingsrate.	
Det er vanskelig å få jobb hvis du er dårlig i norsk. Høyere utdanning kan være mer utfordrende når du ikke har norsk som morsmål. Det er vanskelig med småsnakk når en ikke har norsk som morsmål.	Språk er en barriere.	

Meningsfortolkning beskyttende faktorer

Naturlig enhet	Sentralt tema	Overordnet tema
<p>Bedre språkforståelse øker mulighetene for å få jobb.</p> <p>Medelever hjelper med språk.</p>	Gode språkferdigheter åpner dører.	Beskyttende faktorer
<p>Du får jobb gjennom sosiale nettverk.</p> <p>Gjennom sosiale nettverk får du praktisert norsk.</p> <p>Sosiale nettverk er et fellesskap.</p>	Sosiale nettverk bedrer livskvaliteten.	
Får jobb gjennom å endre navnet sitt.	Navneendring hjelper flyktninger med å få jobb.	
<p>Er en referanse når du skal søke etter jobb.</p> <p>Får praktisert norsk.</p> <p>Gir et sosialt nettverk.</p>	Frivillig jobb gir sosiale nettverk og erfaring.	
Familien er en trygghet.	Familie som støtter.	
<p>Lånekassen gjør at man kan ta en høyere utdanning.</p> <p>Samarbeid mellom frivillige organisasjoner og byråkratiet får folk ut i frivillig arbeid.</p>	Byråkratiske støtteordninger	
<p>En god utdanning hjelper deg med å få jobb.</p> <p>En god jobb gjør at du kan hjelpe familien i hjemlandet.</p>	Utdanning forbedrer fremtidige jobbmuligheter.	

Vedlegg 6: Diagram over risiko og beskyttende faktorer

Diagram risiko

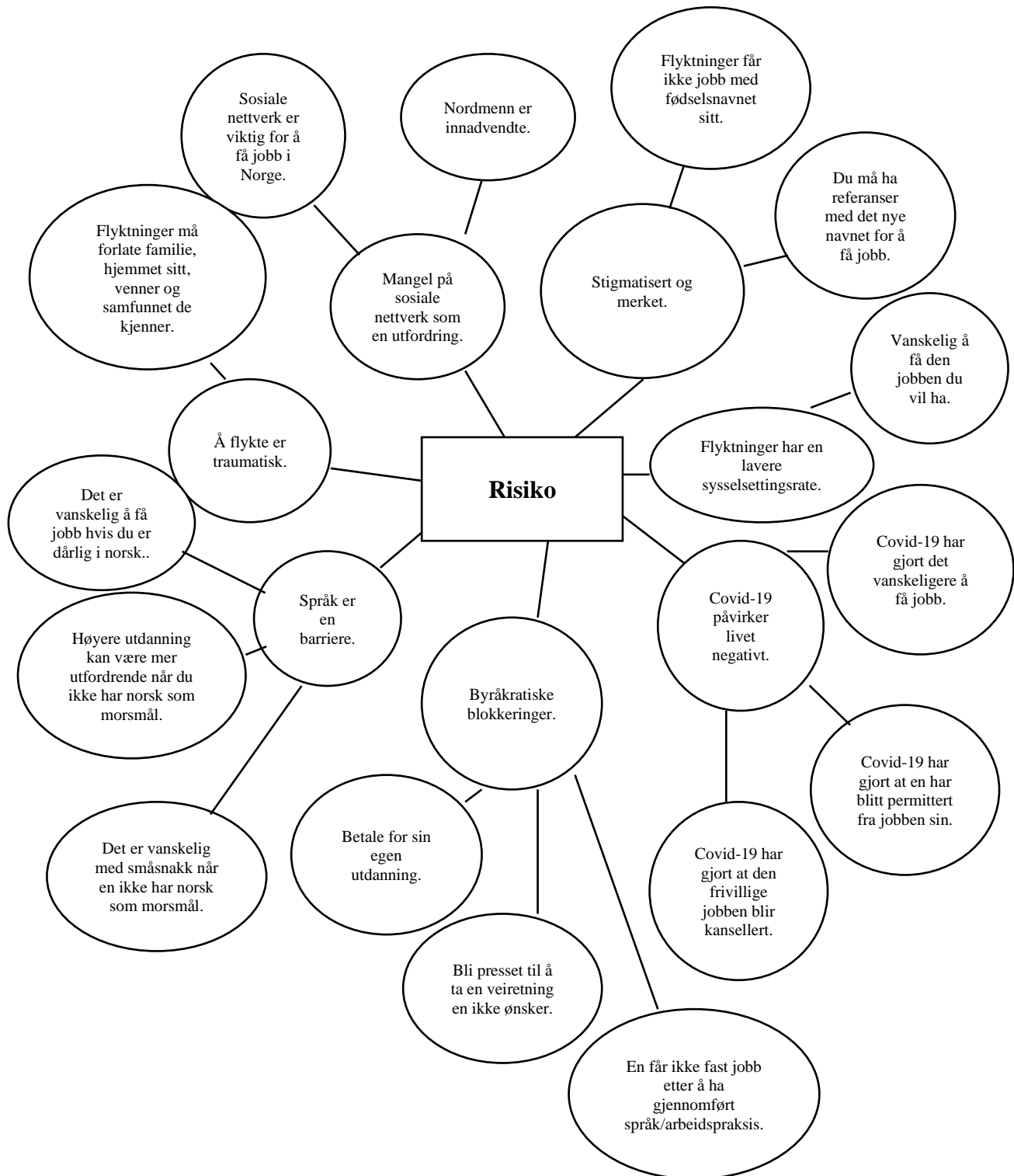


Diagram beskyttende faktorer

