

Rapport 6:2024

Å sette retning: Karriereveiledning for deltakere i integreringsmottak



Gard Ringen Høibjerg
Ingvild Misje
Sofie Kirkeby
Malin Dahle

Gard Ringen Høibjerg, Ingvild Misje,
Sofie Kirkeby, Malin Dahle

Å sette retning: Karriereveiledning for deltakere i integreringsmottak

EN UNDERSØKELSE AV KARRIEREVEILEDNING VED INTEGRERINGSMOTTAKENE I
KRISTIANSAND OG STEINKJER

ideas2evidence-rapport 6/2024



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap

© ideas2evidence 2024

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Telefon: 91817197

post@ideas2evidence.com

Bergen, april 2024

ISBN 978-82-8441-045-6

Forord

Denne rapporten handler om bruken og betydningen av karriereveiledning på integreringsmottakene i Kristiansand og Steinkjer. Rapporten er utarbeidet av ideas2evidence, på vegne av Agder fylkeskommune.

Gjennom opplæringstilbud og arbeidsrettede aktiviteter, skal integreringsmottak bidra til tidligere kvalifisering av flyktninger i Norge. Hvilken betydning har karriereveiledning for realiseringen av dette?

For å belyse spørsmålet, har vi intervjuet ansatte ved integreringsmottakene i Kristiansand og Steinkjer og representanter for fem kommuner som har bosatt deltakere fra disse integreringsmottakene. Vi vil rette en stor takk til alle som har bidratt med sin kunnskap.

Bergen,

April, 2024

Innhold

Sammendrag	2
Hovedfunn	2
Kapittel 1: Innledning	5
Bakgrunnen for integreringsmottak.....	5
Problemstillinger	6
Datainnsamling og metode	7
Rapportens oppbygning	8
Kapittel 2: Beskrivelse av modellene	9
Integreringsmottaket i Kristiansand og Steinkjer	9
Nærmere om karriereveiledningen.....	11
Kapittel 3: Formålet med integreringsmottak	15
Formålsforståelse.....	15
Kapittel 4: Resultater og utbytte	18
Karriereveiledning på et tidlig tidspunkt	18
Betydningen av karriereveiledningen for bosettingskommunene	21
Kapittel 5: Diskusjon, konklusjoner og avslutning	26
Betydningen av karriereveiledning i integreringsmottak	26
Betydningen for videre kvalifiseringsløp	27
Avslutning og konklusjon	29
Litteratur	30

Sammendrag

Denne rapporten handler om bruken og betydningen av karriereveiledning på integreringsmottak. Rapporten er utarbeidet av ideas2evidence, på vegne av Agder fylkeskommune.

I dag eksisterer det to integreringsmottak: ett i Kristiansand og ett i Steinkjer. Asylsøkere over 18 år og med høy sannsynlighet for beskyttelse i Norge, kan søke seg inn på et integreringsmottak, og der delta i et fulltidsprogram. Fulltidsprogrammet består av opplæringstilbud og arbeidsrettede aktiviteter, herunder karriereveiledning.

De fylkeskommunale karrieresentrene i Agder og Trøndelag har ansvar for karriereveiledningen ved integreringsmottakene, blant annet gjennom individuelle samtaler og gruppeundervisning. Hvilke resultater og effekter har en slik tidlig innsats for deltakernes karrierelæring og videre kvalifisering etter bosetting?

Rapporten belyser dette temaet gjennom kvalitative data: dokumentstudier, intervjuer med ansatte på integreringsmottakene i Kristiansand og Steinkjer og intervjuer med representanter for fem bosettingskommuner. Ettersom alle intervjuene ble gjennomført digitalt, besluttet vi å ikke intervjuer deltakere. Vår erfaring er at digitale intervjuer med nyankomne flyktninger som målgruppe er krevende å få til, spesielt med tanke på behov for tolk.

Hovedfunn

Her følger en kort oppsummering av rapportens hovedfunn.

Innhold og organisering

Integreringsmottakets tilbud skal bruke elementer som er viktige på veien mot utdanning og arbeid, i en tidlig fase av integreringsprosessen. Av modellene i Kristiansand og Steinkjer ser vi at et grunnpremiss er samspillet mellom språkopplæring, karriereveiledning og yrkesveiledning. I tillegg forsøker modellene å vektlegge arbeidsrettede elementer som arbeidspraksis, men strukturelle barrierer – som betingelsene for arbeidstillatelse – gjør dette vanskelig å få til. Dermed brukes for eksempel bedriftsbesøk for å gi deltakerne en smak på et yrke for fremtiden.

Selv om fulltidsprogrammene i Kristiansand og Steinkjer inneholder mange av de samme elementene, er organiseringen og ressurstilgangen ulik. I Kristiansandmodellen er det en særlig styrke at de ansatte ved integreringsmottaket er samlokalisert: Slik kan deltakerne daglig møte ansatte til «treffetid» og uformell veiledning. Selv om mye fungerer godt i Steinkjermodellen, ser vi at mindre ressurser gir et mindre omfattende tilbud. For eksempel får deltakere i Steinkjer én individuell karriereveiledningstime, mens deltakere i Kristiansand får tre. Både karrieresenteret i Agder og Trøndelag fylkeskommune er imidlertid usikre på hvilket tilbud de fremover vil klare å gi: De opplever at tildelte midler ikke samsvarer med utgiftene de har for å kunne innfri sine forpliktelser. For lave økonomiske tildelinger kan innebære at integreringsmottakene legges ned.

Formål

Det totale omfanget av aktiviteter i fulltidsprogrammet skal bidra til å realisere formålet med integreringsmottakene: altså å bedre utgangspunktet for videre kvalifisering. Det er hensiktsmessig å forstå dette formålet som bestående av to type faktorer.

Bevisstgjørende faktorer viser til utfall som ikke direkte kan måles, men som likevel ser ut til å bidra med å sette retning og gjøre deltakerne i stand til å ta informerte valg om fremtiden. Veien er lettere å gå om man har en forståelse for hva målet er.

Instrumentelle faktorer viser til utfall som bidrar til å oppfylle vilkår i integreringsloven og lignende krav (for eksempel språkkrav). Dette kan for eksempel være at deltakerne kan ta prøver i norsk og samfunnsfag og ta fag i grunnskole som en del av fulltidsprogrammet.

Resultater og utbytte

Der noen studier finner at karriereveiledning etter integreringsloven kommer for tidlig og er for lite omfattende (se Lillevik et al. 2023), finner vi at karriereveiledning i integreringsmottak synes å fungere bedre. I et integreringsmottak får karriereveilederne tid til å bli kjent med deltakerne over tid, og deltakerne har mulighet til å la informasjonen modne og senere stille oppfølgingsspørsmål til materialet som presenteres.

Utbyttet av karriereveiledningen handler i størst grad om bevisstgjørende faktorer

Sett opp mot integreringsmottakets formål, finner vi at karriereveiledningen først og fremst har en bevisstgjørende effekt. Deltakerne lærer om hvilke muligheter de har, setter seg mål og lærer hvordan disse målene kan nås. Selv om det er vanskelig å måle resultatene av et slikt utbytte, mener ansatte i integreringsmottak og bosettingskommuner at dette bidrar til motivasjon og retning og motvirker passivitet, lediggang og feillæring. Videre mener ansatte fra integreringsmottak og bosettingskommuner at personer som har hatt individuell karriereveiledning og gruppeveiledning ser ut til å ha en større forståelse for karriere spesielt, og om arbeidsmarkedet og det norske samfunnet generelt. En slik karrierelæringsprosess tar tid, men fremmes av teknikker og verktøy fra karriereveiledning, yrkesveiledning, bedriftsbesøk og mer, i samspill.

Kan det instrumentelle utbyttet av karriereveiledningen i integreringsmottak styrkes?

Jo flere obligatoriske og formelle krav som oppfylles i integreringsmottak, dess færre må oppfylles etter bosetting. En del deltakere blir eksempelvis realkompetansevurdert, tar prøven i samfunnskunnskap eller deltar i kurs i engelsk og matematikk på grunnskolenivå allerede i integreringsmottaket. Det er imidlertid ikke i mandatet til integreringsmottak å gjennomføre karriereveiledning etter integreringslovens § 11, altså skal deltakerne få tilbud om ny karriereveiledning etter bosetting. Dette er ikke tydelig for alle involverte aktører, og grenseflaten mellom karriereveiledningen på integreringsmottak og veiledningen etter bosetting bør bli mer tydelig. I dette bør man vektlegge at karriereveiledningen etter bosetting skal bygge videre på prosessen som allerede er satt i gang. Slik styrker man det instrumentelle utbyttet av karriereveiledningen i integreringsmottak.

Bosettingskommuner har behov for mer informasjon om den enkelte deltaker

For å få fullt utbytte av karriereveiledningen, er det vesentlig å sørge for smidige overganger og kontinuitet for personer fra integreringsmottak som skal bosettes i en kommune. Vi har fått gode indikasjoner på nytten bosettingskommunene har av all kartleggingen og dokumentasjonen som gjøres i integreringsmottak. Samtidig finner vi at overgangen mellom integreringsmottaket og bosettingskommunen trolig kan forbedres.

For det første kan overføringen av dokumentasjon til bosettingskommune bli bedre. I dag mangler man gode fellesløsninger for overføring av sensitiv informasjon på tvers av offentlige aktører, og i stedet må dokumentasjonen sendes over post.

For det andre forteller noen bosettingskommuner at informasjonen som blir overlevert, er mindre omfattende enn før. Det gjelder i hovedsak informasjonen som kommer fra integreringsmottaket i Steinkjer, ettersom dette integreringsmottaket opplever nedskjæringer. Det vil imidlertid være lettere å dra nytte av arbeidet og innsatsen som er lagt ned i integreringsmottak, om bosettingskommunene har en bedre forståelse av hvilke aktiviteter den enkelte deltaker har gjennomført.

Om kvalifiseringen deltakeren allerede har startet på, ikke får «fortsette» i en ny kommune, tror vi dette kan føre til et brudd i progresjonen. Det kan føre til at innsatsen som gjøres med tidlig kvalifisering, ikke blir så gunstig som den kunne ha vært. På grunn av integreringsmottakenes bevisstgjørende effekt – i å sette retning og skape motivasjon, dels videre inn i introduksjonsprogrammet – samt oppstart i andre opplæringstilbud, konkluderer vi likevel med at integreringsmottakene gir et bedre utgangspunkt for deltakernes videre kvalifisering.

Kapittel 1: Innledning

I dette kapittelet beskriver vi kort bakgrunnen for og innholdet i integreringsmottak, herunder karriereveiledningens rolle. Deretter presenterer vi problemstillingene rapporten skal besvare og metodene og datakildene vi har benyttet. Til slutt gir vi en oversikt over rapportens oppbygning.

Bakgrunnen for integreringsmottak

Flyktningstrømmen i 2015 aktualiserte behovet for en mer effektiv integreringspolitikk fra mottak til arbeidsliv (Meld. St. 30, 2016). For å bidra til tidligere kvalifisering av flyktninger i Norge, prøvde regjeringen ut integreringsmottak i Oslo, Larvik, Bodø, Kristiansand og Steinkjer i perioden 2016-2019 (Gram et al., 2019, s. 24). Her skulle personer på asylmottak over 18 år, og som etter høy sannsynlighet fikk innvilget søknaden sin om beskyttelse, delta i et fulltidsprogram etter prinsipper og innhold fra den daværende introduksjonsloven (senere erstattet av integreringsloven). Deltakerne skulle få opplæring i norsk og samfunnskunnskap, få kompetansen sin kartlagt, gjennomføre yrkes- og karriereveiledning og delta i arbeidsrettede aktiviteter. Slik skulle utgangspunktet for videre kvalifisering etter bosetting i kommune bli bedre.

Etter prøveperioden ble flere av mottakene avviklet, blant annet som følge av en sterk nedgang i antall asylkomster (Gram et al., 2019, s. 15). I dag gjenstår det to integreringsmottak: ett i Kristiansand og ett i Steinkjer.

Det er en «klynge» bestående av vertskommunen, asylmottaket, et fylkeskommunalt karrieresenter og NAV som samarbeider om innholdet i integreringsmottakene. Det fylkeskommunale karrieresenteret har ansvar for å tilby karriereveiledning, der formålet er det samme som for karriereveiledningen etter integreringsloven: å hjelpe den enkelte i å ta informerte valg om arbeid og utdanning. Karriereveiledning i integreringsmottak, og dermed før bosetting, er temaet i denne rapporten.

Kort om karriereveiledning og karrierelæring

Fylkeskommunene har fått tildelt et særskilt ansvar for karriereveiledning i offentlig sektor, der denne veiledningen ofte gis via karrieresentre (Lillevik et al., 2023, s. 9). Gjennom karriereveiledning tilbyr karriereveilederne deltakeren, eller veisøkeren, verktøy og kompetanse de kan bruke til å ta egne valg. Karriereveiledningsutvalget definerer karriereveiledning slik:

Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere (NOU 2016: 7, 2016, s. 17).

Målet er at karriereveiledningen fremmer en karrierelæringsprosess, som skal hjelpe personer med å sette et mål om utdanning og arbeid, samt lære om hva som skal til for å nå dette målet. Utgangspunktet er å utforske egne egenskaper, interesser og kompetanser, og hvordan dette svarer med utdanningsvalg og muligheter på arbeidsmarkedet. Læringsprosessen kan skje gjennom deltakelse i informasjonsmøter, i individuell veiledning og gruppeveiledning, eller andre aktiviteter som å besøke en arbeidsplass (HK-dir, 2024).

Hva vet vi om karriereveiledning for flyktninger og innvandrere?

Det er gjort flere undersøkelser av karriereveiledning for innvandrere og flyktninger, i og utenfor integreringsmottak. Noen av disse viser til særskilte utfordringer dette kan medføre (Beqiraj & Ferrari, 2023; Cangià et al., 2022; Lillevik et al., 2020, 2023). Disse utfordringene inkluderer at man må ta høyde for traumer, vie mer tid til forståelse av kontekst som arbeidsmarked og samfunn, og skape refleksjoner rundt hvordan tidligere kompetanse og kunnskap kan brukes i et nytt land (Beqiraj & Ferrari, 2023).

FAFO peker på at karriereveiledningen etter integreringsloven for mange flyktninger kommer for tidlig i integreringsprosessen (Lillevik et al., 2023). Forskerne finner videre at karriereveiledning etter § 11 «kan oppfattes som noe annet enn det karriereveilederne ellers vurderer som god veiledningsmetodikk» (Lillevik et al., 2023, s. 112). Tre hovedutfordringer blir identifisert: 1) veilederne har ikke tid til å opparbeide en relasjon med deltakeren gjennom flere møter, 2) deltakere har ikke tid til å bearbeide informasjonen og stille gode spørsmål, og 3) det eksisterer særegne utfordringer knyttet til å gi karriereveiledning til personer i utfordrende livssituasjoner. I et notat fra 2024 peker FAFO på seks grep som skal bidra til å imøtekomme disse problemstillingene, deriblant at det gjennomføres to veiledningsmøter med hver deltaker, og at kvaliteten på karriereveileders notat heves (Flatø & Lysvik, 2024).

Samtidig fremhever Rambøll og Opinion verdien av karriereveiledning *før* bosetting, og de anbefaler at karriereveiledning på integreringsmottak blir videreført (Opinion, 2017; Strømnes et al., 2017; Gram et al., 2019). Likevel påpeker de noen svakheter i modellene som hittil er utprøvd: Knapphet på ressurser til karriereveiledning har ført til et redusert antall veiledningstimer, og det har vært en utfordring å få deltakerne ut i arbeidspraksis.

Problemstillinger

Denne rapporten er skrevet for å svare ut fire problemstillinger om karriereveiledning i integreringsmottak, og hvilke konsekvenser dette får for bosetting og tidlige integreringsløp i kommunene:

1. Hva består fulltidsprogrammet av ved hvert av de to mottakene av, og hvordan er det organisert?
2. Hvilken betydning har karriereveiledning og karrierelæring for å realisere formålet med integreringsmottak?
3. Hvilken betydning har karriereveiledning og karrierelæring for det videre kvalifiseringsløpet den enkelte deltaker får etter bosetting i en kommune?
4. Samlet sett, hva er resultatene og gevinstene av tidlig innsats på karriereveiledning og karrierelæring?

Mens problemstilling 1 innebærer en relativt enkel og deskriptiv kartlegging, kan det være vanskelig å gi et entydig svar på problemstilling 2 og 3. Det skyldes at kvaliteten og utfallet av tjenestetilbudet ikke avgjøres av tjenesteyteren – altså integreringsmottakene, karriereveilederne og andre – alene, men formes i møte med tjenestemottakeren. Hvorvidt karriereveiledningen bidrar til å realisere et formål, eller hvilken betydning den har for en bosettingskommune, vil derfor være et resultat av både

tjenesten som ytes, samt i hvilken grad enkeltpersoner klarer å nyttiggjøre seg av tjenesten, og dermed få et utbytte som samsvarer med formålet. Ettersom personer er ulike, vil denne nyttiggjøringen naturligvis variere. Problemstilling 4 skal gi en samlet vurdering av resultater og gevinster av karriereveiledning og karrierelæring ved integreringsmottak.

Datainnsamling og metode

Rapporten er basert utelukkende på kvalitative data, herunder dokumentstudier, gruppeintervjuer og individuelle intervjuer. I det følgende redegjør vi for metodebruk og data.

Dokumentstudier

Gjennom oppdraget har vi gjennomgått dokumenter vi har fått oversendt fra oppdragsgiver og andre relevante aktører. Disse dokumentene handler på ulikt vis om karriereveiledning av flyktninger og asylsøkere, fulltidsprogram ved integreringsmottak og andre relevante temaer. Datagrunnlaget omfatter blant annet ulike typer dokumenter som beskriver samarbeid, rutiner og programinnhold ved de to integreringsmottakene: Partnerskapsavtaler mellom samarbeidsaktørene i klyngene, modellbeskrivelser, beskrivelse av karriereveileders arbeidsoppgaver, årsrapporter, samhandlingsdokumenter og plan for bruk av prosjektmidler. I de fleste tilfeller har vi fått tilsendt de mest oppdaterte dokumentene. Vi har i tillegg sett hen til tidligere evalueringsrapporter av integreringsmottak, karriereveiledning og kompetansekartlegging.

Formålet med dokumentstudiene har vært å få mer kunnskap om og forståelse av karriereveiledning i integreringsmottak. Vi har også brukt dokumentstudier som utgangspunkt for å beskrive modellene ved de to integreringsmottakene, og vurdere likheter og forskjeller, samt for å forstå og tydeliggjøre informasjon fra intervjuene.

Intervjuer

Vi har gjennomført både individuelle intervjuer og gruppeintervjuer i løpet av prosjektet. I alt har vi intervjuet 15 personer med ulike stillinger og roller. Informantene kan deles i to hovedgrupper: 1) ansatte ved integreringsmottakene og 2) representanter for fem bosettingskommuner. Ettersom alle intervjuene ble gjennomført digitalt, besluttet vi å ikke intervju deltakere. Vår erfaring er at digitale intervjuer med nyankomne flyktninger som målgruppe er krevende å få til, spesielt med tanke på behov for tolk. Tabell 1.1 gir en oversikt over hvilke roller vi har intervjuet.

Tabell 1.1: Oversikt over informanter

Stilling/funksjon	Antall
Leder/koordinator for integreringsmottak	2
Karriereveiledere	2
Yrkesveiledere	2
Representanter fra 5 bosettingskommuner	9

Intervju med ansatte ved integreringsmottak

I intervjuene med de ansatte ved integreringsmottakene innhentet vi informasjon om innholdet i fulltidsprogrammet, intern arbeidsdeling og arbeidsorganisering, vurderinger av karriereveileders rolle i programmet, deltakernes utbytte av fulltidsprogrammet og karriere- og yrkesveiledningen og mottakets samhandling med bosettingskommunene.

Vi snakket med karriereveiledere og yrkesveiledere hver for seg for å få kunnskap om opplegget for karriere- og yrkesveiledningen, samspillet mellom disse, og hva veiledningene hadde å si for deltakernes utbytte av fulltidsprogrammet og deres karrierelæringsprosess.

Intervju med bosettingskommuner

Fra bosettingskommunene intervjuet vi avdelingsledere for introduksjonsprogrammet, programrådgivere, bosettingskonsulenter og integreringskonsulenter. Stillingene og rollene til de vi intervjuet, varierte på tvers av kommunene. I rapporten refererer vi til disse som «representanter for bosettingskommune».

Her var formålet å få mer kunnskap om overgangen fra integreringsmottak til bosettingskommune, og å finne ut hvilken betydning karriereveiledning har for det videre kvalifiseringsløpet til deltakerne etter bosetting. I forbindelse med dette ønsket vi å få informantene til å reflektere over om deltakere i introduksjonsprogrammet fra integreringsmottak skilte seg fra deltakere fra ordinære mottak, både når det gjaldt hvor godt rustet de var for videre kvalifisering og hvordan det gikk med dem videre.

I disse intervjuene støtte vi på noen utfordringer i datainnsamlingen. Blant annet var det vanskelig for informantene å peke på tydelige resultater av fulltidsprogram og karriereveiledning fra integreringsmottak, for eksempel i form av progresjon i introduksjonsprogram eller overgang til arbeid. Mange andre faktorer spiller inn i bosetting og introduksjonsprogram for flyktninger. For enkelte av kommuneinformantene var det også vanskelig å skille mellom deltakere fra integreringsmottak og ordinære mottak i vurdering av resultater.

Rapportens oppbygning

I kapittel 2 beskriver vi hva fulltidsprogrammene i Kristiansand og Steinkjer inneholder og hvordan de er organisert. Vi gjør rede for karriereveiledningens rolle, form og omfang.

Kapittel 3 ser vi på formålet med integreringsmottak, i form av instrumentelle og bevisstgjørende faktorer. Kapitlet danner et grunnlag for analysene av hvorvidt og hvordan karriereveiledningen og karrierelæringen bidrar til å realisere slike faktorer.

I kapittel 4 undersøker vi karriereveiledningens betydning for deltakerne i integreringsmottak og for bosettingskommunene. Kapitlet viser hvordan samspillet mellom elementene i fulltidsprogrammene bidrar til karrierelæring og karrierekompetanse.

Til slutt, i kapittel 5, kommer vi med våre overordnede vurderinger av resultatene og gevinstene av karriereveiledning i integreringsmottak. Vi kommer også med noen forbedringsinnspill.

Kapittel 2: Beskrivelse av modellene

I første del av dette kapitlet beskriver vi hva fulltidsprogrammene i Kristiansand og Steinkjer inneholder og hvordan de er organisert. I andre del gjør vi rede for karriereveiledningens rolle, form og omfang. For deltakerne skal integreringsmottak utgjøre en tidlig start på integreringen, i form av obligatoriske og valgfrie elementer. Samspillet mellom blant annet karriereveiledning, yrkesveiledning og språkopplæring har vært et grunnpremiss i modellutviklingen. Samtidig fører nye finansieringsmodeller til nedskjæringer, blant annet av karriereveiledningstilbudet.

Integreringsmottaket i Kristiansand og Steinkjer

I utprøvingen av integreringsmottak i perioden 2016-2019 var intensjonen å utvikle ulike modeller for å finne frem til gode måter å organisere integreringsmottak på. Hvilke elementer er viktige på veien mot utdanning og arbeid, men i en tidlig fase av integreringsprosessen? Over tid har nye finansieringsmodeller og behov for en mer effektiv ressursbruk også påvirket dette spørsmålet og modellutviklingen. Karriereveiledning er blant tilbudene som er preget av nedskjæringer ved integreringsmottakene, og karrieresentrene beskriver at de blir tildelt midler som ikke samsvarer med utgiftene for å kunne innfri sine forpliktelser (jf. partnerskapsavtalene med NAV og kommunen)¹. Karrieresenteret i Trøndelag har måttet kutte i karriereveiledningstilbudet, mens karrieresenteret i Agder til nå har måttet bruke egne eller kommunens midler for å gi omfattende karriereveiledning. Karrieresentrene forteller at de ikke opplever dagens situasjon som bærekraftig, og er usikre på hvilket tilbud de fremover vil klare å gi dersom de ikke blir sikret en større offentlig finansiering. I skrivende stund vet vi dermed ikke om modellene som blir beskrevet i dette kapitlet, vil bli videreført i 2025.

Innholdet i fulltidsprogrammet

Fulltidsprogrammene skal vare 37,5 timer i uken, og inneholde opplæring i norsk og samfunnskunnskap (kommunen), kompetansekartlegging (selvregistrering), karriereveiledning (fylkeskommunen) og yrkesveiledning (NAV)². Disse elementene inngår i begge integreringsmottakene. I tillegg utgjør språktrening et sentralt element i begge programmer, eksempelvis i form av studieverksted, intern praksis og språkkafeer i regi av frivillige organisasjoner. For mange deltakere vil det også være aktuelt å innhente, oversette og sende utdanningsdokumenter til godkjenning.

Vi finner enkelte forskjeller mellom de to modellene: Kristiansandmodellen fremstår som mer omfattende i form av å inneholde flere elementer. Deltakere kan få tilbud om

¹ Eksempelvis har Agder fylkeskommune for 2024 fått tilskudd for 150 deltakere med en sats på 2958 kroner per person. Karrieresenteret opplever at tildelingen ikke står i stil med utgiftene.

² Integreringsmottaket i Steinkjer kaller denne veiledningen for «NAV-veiledning». I rapporten bruker vi kun begrepet «yrkesveiledning» om veiledningen gitt av NAV.

realkompetansevurdering, kurs i matematikk og engelsk på grunnskolenivå, grunnskoleopplæring på fulltid, bedriftsbesøk, skolebesøk på videregående skoler og universitet, jobbmesser, turer og museumsbesøk. I Steinkjermodellen arrangeres det også bedriftsbesøk og turer, og i tillegg blir fysisk aktivitet vektlagt. Mindre ressurser gir imidlertid et noe mindre omfattende tilbud i denne modellen.

Integreringsmottakene har hatt som intensjon å få deltakere med et visst norsknivå – omtrent nivå A2 – ut i arbeidspraksis. Tanken er at deltakerne skal få oppleve norsk arbeidsliv, ikke bare teoretisk gjennom undervisningen. Målet er at dette kan gi smak på et yrke som deltakeren kan vurdere for fremtiden, og dermed motivasjon til å tilbringe tid på skolebenken. Det har imidlertid vist seg å være vanskelig for yrkesveilederne å legge til rette for bruk av ekstern praksis, blant annet fordi det over tid har variert hvilke betingelser som stilles for å få innvilget arbeidstillatelse fra UDI (UDI, u.å.)³. En yrkesveileder erfarer:

Arbeidstillatelsen kommer for seint. Et mål med integreringsmottakene var at deltakerne skulle få arbeidstillatelse og hurtig avklaring i saken sin. Det skulle bidra til økt motivasjon og gi en smak av arbeidslivet. I stedet opplever mange å ikke få komme ut i praksis i løpet av programmet, og bruker mye tid på språkkafeer og liknende. Det er ikke motiverende i lengden.

Videre ser vi at det for deltakere med innvilget arbeidstillatelse kan være vanskelig å finne egnet praksisplass. Eksempelvis kan arbeidsgivere finne det krevende å inngå kontrakt med deltakere hvis botid er usikker. De som får kontrakt, får hjelp av yrkesveileder til å søke om skattekort og bankkonto. Særlig det sistnevnte har vært krevende å få på plass.

Det er altså ingen automatikk i at deltakerne fra integreringsmottakene kommer ut i ekstern praksis. En noe større andel får erfaring fra interne praksiser, men dette fungerer i større grad som en språkpraksis. Eksempelvis forteller en ansatt fra integreringsmottaket i Steinkjer:

Voksenopplæringen her er radige; de har brukt mange deltakere fra integreringsmottaket inn i undervisningen som språkassistenter.

Deltakerne får også tilbud om bedriftsbesøk. En ansatt ved integreringsmottaket i Kristiansand koordinerte med NAV:

Skal de på skole- eller bedriftsbesøk tenker vi på hvem som kan være lurt å ta med.

Informanten opplever at slike besøk gir deltakerne «litt boost og motivasjon». Eksempelen illustrerer samspillet mellom karriereveileder og yrkesveileder, men også hvordan slike aktiviteter kan tilpasses den enkelte deltakers behov og fremtidsutsikter.

Organiseringen av fulltidsprogrammet

Selv om fulltidsprogrammene i Kristiansand og Steinkjer inneholder mange av de samme elementene, er organiseringen ulik. Det fremstår som en styrke at aktørene i Kristiansandmodellen er samlokalisert: Slik kan deltakerne daglig møte ansatte til uformell «treffetid». Samlokalisering gir anledning til å stille spørsmål og få veiledning, samt bygge relasjoner og tillit. Selv om deltakerne i Steinkjermodellen ikke

³ Ett av kravene i dag er at asylsøkeren må ha vært på asylintervju, eller være fra Syria, Ukraina eller uigur fra Kina.

opplever samme tilgjengelighet, har også disse relativt tett kontakt med ansatte gjennom den ukentlige undervisningen.

Felles for de to integreringsmottakene er at fulltidsprogrammene varer helt til deltakeren er bosatt i en kommune. Fulltidsprogrammet innledes begge steder med grunnleggende informasjon om hva integreringsmottak og karriereveiledning er, før deltakerne fyller ut et kartleggings skjema om sin utdanning og arbeidserfaring. Som vi beskriver senere, kan kompetansekartleggingen på et senere tidspunkt justeres og komplementeres med informasjon som kommer frem i samtale med karriereveileder.

Kristiansandmodellen følger en ti ukers «grunnpakke», bestående av de obligatoriske elementene i fulltidsprogrammet. Tilbudet etter disse ukene vil avhenge av hva den enkelte deltaker har mest behov for. Altså går deltakerne da over til en mer individuell plan, der nivåbasert undervisning i norsk utgjør halvparten av programmet, mens tilvalgene (eksempelvis ordinært grunnskoleløp, intern språkpraksis på voksenopplæringen eller studieverksted) kan variere ut ifra ønsker og behov. Etter hvert som behovene endrer seg, kan deltakerne bytte tilvalg.

Steinkjermodellen har tidligere hatt en varighet på seks måneder, som ble gjentatt til deltakeren ikke lenger var i programmet. En deltaker som var i fulltidsprogrammet i 1,5 år ville dermed gå gjennom den samme undervisningen tre ganger. For å sikre mer progresjon, ble fulltidsprogrammet nylig modulbasert. I modul 1 (inntil fire måneder) er norskopplæring prioritert, i tillegg til karriere- og yrkesveiledning. Slik veiledning tilbys også i modul 2, mens språktrening og språkpraksis er hovedaktivitetene. Det er de med arbeidstillatelse og høyt nok språknivå som kan komme videre til modul 3 – arbeidspraksis. For andre vil det bli en del repetisjon. Ansatte vurderer at det for noen kan bli kjedelig og lite motiverende, men at andre har nytte av at innholdet blir gjentatt.

Nærmere om karriereveiledningen

Personer som kommer til Norge som flyktninger, må sette seg inn i nye utdannings- og yrkessystemer, og få en forståelse for hvordan mulige karriere- og yrkesløp kan se ut. Livssituasjonen til deltakerne i fulltidsprogrammet, påvirker karriereveiledernes arbeid. Forutsetningene de kanskje ellers kan ta for gitt – som at deltaker har en grunnleggende forståelse for det norske utdanningssystemet og arbeidslivet – gjelder ikke nødvendigvis for disse. Da er noe av formålet med karriereveiledningen, slik en yrkesveileder uttrykker det:

Å virkelighetsorientere litt. Altså, ikke å ta fram dem drømmene, men å tilpasse drømmene.

Gjennom fulltidsprogrammet får deltakerne i Kristiansandmodellen tre individuelle veiledningstimer med karriereveileder: ved oppstart i programmet, etter ti fullførte uker og mellom innvilget opphold og bosetting i kommune. I tillegg skal deltakerne som en del av grunnpakken delta i åtte gruppeveiledninger med karriereveileder. Ettersom karriereveilederen har fast plass på integreringsmottaket og treffetid, kan hen også ha flere møter med deltakerne i løpet av tiden de har der.

Deltakerne i Steinkjermodellen får én individuell veiledningstime med karriereveileder. Den individuelle veiledningstimen skal finne sted ved oppstart i fulltidsprogrammet, men knappe ressurser gjør at tilbudet i en del tilfeller kommer to-tre måneder etter oppstart (de som får opphold, blir

prioritert raskere). Én dag i uken er satt av til gruppeveiledning holdt av karriereveileder og yrkesveileder sammen, men nedskjæringer gjør at karriereveileder den siste tiden har deltatt i gruppeveiledningen annenhver uke.

I begge mottakene har vi et inntrykk av at karriere- og yrkesveiledningen koordineres fortløpende på en slik måte at de utfyller og ikke overlapper hverandre. Det at fulltidsprogrammene har både karriere- og yrkesveiledning, og innsatsen som legges ned ved å sikre godt samspill mellom disse, gir et inntrykk av at begge bidrar til deltakernes karrierelæring. Der karriere- og yrkesveiledning er et fag bestående av teknikker og verktøy, handler karrierelæring om måten den enkelte klarer å reflektere rundt sine egne muligheter og fremtid. Målet er å sette i gang tanker om en karrierefremtid for deltakerne innenfor realistiske rammer.

Individuell veiledning

Den individuelle veiledningen starter ofte med en samtale om hva som er formålet med karriereveiledning, for det er ikke alltid deltakerne er klar over hvorfor de skal til en slik samtale. Noen ganger er samtalen basert på kompetansekartlegging gjort i IMDi's kompetansekartleggingsverktøy Kompass (IMDi, 2024), om beboerne har fylt ut denne på forhånd. Denne selvkartleggingen kan ha nyttig bakgrunnsinformasjon, men det er ikke alltid det de har kryssset av i Kompass stemmer. I slike tilfeller bruker karriereveileder tid på oppklaringer:

En oppgave at han hadde jobbet som rørlegger, men så viste det seg at han hadde jobbet med vanningsystemer i landbruket. Det er jo ikke rørlegger slik vi tenker på det.

Eksempelet viser hvordan karriereveiledning av personer fra områder med andre yrkes- og utdanningsstrukturer kan kreve noe ekstra oppklaringsarbeid for karriereveilederne, der forutsetningene som kan legges til grunn i Norge ikke uten videre lar seg overføre til personer fra andre land. «Kompetansen har folk ofte, men den er ikke formell. 'Pappa lærte meg å sy' holder ikke i Norge», forteller en ansatt ved et av integreringsmottakene.

For å klargjøre hva deltakernes erfaringer innebærer, bruker karriereveileder ofte tid på å utfylle yrkestittelen med en beskrivelse av arbeidsoppgavene deltakerne har hatt. I samtalen gjør de en grundig kartlegging av deltakernes erfaringer og kompetanse, undersøker om deltakeren har dokumenter som bør sendes til oversettelse og godkjenning, og innleder en første samtale om veien videre:

Mange har ikke tenkt særlig på hvilke egenskaper de har, hvem de er som individer og hva som skal til for å nå målet sitt (Karriereveileder).

I samtalen vektlegges også uformell og udokumentert kompetanse, og karriereveileder kan gjøre en vurdering av hvorvidt det kan være aktuelt med en realkompetansevurdering, enten på det tidspunktet eller i kvalifiseringsløpet etter bosetting.

Litt overordnet har vi forstått det slik at karriereveileder ofte har første samtale med deltakerne, og at yrkesveileder følger opp. En ansatt ved integreringsmottaket i Kristiansand beskrev prosessen slik:

Karriereveileder tar samtalen først, og da leser yrkesveileder notatet fra karriereveileder, før [hen] går i en samtale med deltaker. Så deltaker skal ikke si

det samme om og om igjen. Og så går yrkesveileder litt mer i dybden på jobb og erfaringer.

Tilsvarende fortalte en ansatt ved Steinkjer integreringsmottak at karriereveileder kartlegger alle deltakerne først, og at dette er obligatorisk i programmet. Deretter kan NAV gi yrkesveiledning.

Gruppeveiledning

Gruppeveiledning utgjør en stor del av karriereveiledningen som gis ved begge integreringsmottakene. Gruppeveiledningen innebærer undervisning – om utdanningssystemet, karrierekompetanse, personlige egenskaper og det norske arbeids- og samfunnslivet – og det legges opp til dialog i plenum og i grupper.

Det ene integreringsmottaket forteller om grupper opp til 40 personer og det andre om grupper på 60-70 personer. Deltakerne har ulik land- og språkbakgrunn, og det kan være bruk for tre-fire tolker samtidig. Tolkene oversetter fortløpende, men det blir en del venting. Karriereveileders vurdering er at det likevel fungerer:

Jeg synes de er veldig tålmodige, alle skjønner at vi må ha det sånn, så det går bra.

Ansatte har opplevelsen av at gruppeveiledningene som gis i løpet av fulltidsprogrammet er nyttige for deltakerne. En av veilederne i Kristiansand uttrykker det slik:

Etter ti uker har de vært gjennom karrierekompetansekurset, og de kan mer om det norske systemet og de muligheter som finnes for dem i forhold til kvalifisering og yrkesvalg. De er blitt godt kjent med seg selv og sine egenskaper, og det er da lettere for dem å ta gode valg.

Som vi også kommer til i kapittel 4, er det noen deltakere som kommer til mottaket med oppholdstillatelse eller som får oppholdstillatelse rett før oppstart i programmet. I disse tilfellene må karriereveiledningen komme *før* deltakeren har vært gjennom gruppeundervisningen. «Vi ser at disse samtaler ofte ikke er så gode som hvis de får samtalen etter [gruppeundervisningen]», forteller en karriereveileder.

Karriereveiledningsnotat

Karriereveilederens viktigste «produkt» fra fulltidsprogrammet er karriereveiledningsnotatet, som er basert på en mal fra IMDi. Under overskriften «Kompetanse» kartlegges utdanning (skolegang, høyere utdanning, kurs, sertifikater og lignende), ferdigheter (språk, digitale ferdigheter og lignende), arbeidserfaring (arbeidsfelt, -oppgaver, yrkesrolle og lignende) og annen erfaring (fritidsaktiviteter, arbeid i hjemmet og lignende). Under overskriften «Ønsker og muligheter for utdanning og arbeid i Norge» kartlegges jobbønsker og jobbmuligheter på kort og lang sikt, samt ønsker og muligheter for utdanning og andre opplæringsaktiviteter på kort og langsikt. Under siste overskrift gjennomgås eventuell kompetanse som kan godkjennes (herunder utdanning), og om vedkommende har kompetanse som kan bli realkompetansevurdert.

I integreringsmottaket i Steinkjer utformes notatet tidlig i fulltidsprogrammet, og modereres unntaksvis utover dette. I integreringsmottaket i Kristiansand ferdigstilles notatet etter en person har

fått oppholdstillatelse og før de bosettes i en kommune, altså etter at de tre individuelle veiledningstimene er gjennomført.

Både karriereveileder i Kristiansand og Steinkjer inkluderer en anbefaling om arbeid eller utdanning i karriereveiledningsnotatene. Dette er imidlertid ikke en anbefaling om slutt mål og innhold i introduksjonsprogrammet.⁴ Det vil si at deltakerne etter bosetting, og før oppstart i introduksjonsprogrammet, må gjennom en karriereveiledning ved fylkeskommunens karrieresentre, jf. integreringslovens § 11. Vi kommer tilbake til dette senere i rapporten.

⁴ For deltakere i integreringsmottaket i Kristiansand som skal bosettes i Kristiansand kommune, utarbeides riktignok også en slik anbefaling i dette notatet.

Kapittel 3: Formålet med integreringsmottak

For å undersøke hvordan og hvorvidt karriereveiledning bidrar til å realisere formålet for integreringsmottak, ser vi i dette kapitlet nærmere på hvordan formålet blir forstått. Intervjuene og relevante dokumenter legger til grunn at formålet med integreringsmottakene er å sikre tidlig kvalifisering. For å oppnå dette, blir både instrumentelle og bevisstgjørende faktorer vektlagt, og det kontinuerlige samspillet mellom disse faktorene.

Formålsforståelse

I *Meld. St. 30: Fra mottak til arbeidsliv* er formålet med integreringsmottak definert slik:

Formålet [med integreringsmottak] er å legge til rette for raskere arbeids- og samfunnsdeltakelse for nyankomne innvandrere med fluktbakgrunn. Ved å starte integreringsprosessen allerede i mottaket, sørger man for at personene i større grad får utnyttet tiden. Dette er særlig viktig i perioder der personer med oppholdstillatelse må vente lenge i mottak før de blir bosatt. (Meld. St. 30, 2016, s. 20)

Meldingen fremhever integreringsmottaket som et alternativ til lediggang og det vi forstår som «uproduktiv» venting: En tilstand som ofte preger tiden for personer som bor i ordinære asylmottak (Weiss et al., 2017, s. 43). Aktivitetene skal sørge for at beboere på integreringsmottak «tidlig kommer inn i et helhetlig kvalifiseringsløp som kan videreføres etter bosetting» (Meld. St. 30, 2016, s. 20).

Med utgangspunkt i denne beskrivelsen har de to integreringsmottakene formulert egne formålsbeskrivelser. I formålsbeskrivelsen som kommer frem av «Partnerskapsavtale for Steinkjer integreringsmottak 2022»⁵ står det:

Formålet med avtalen er å sikre at avtalepartene samordner sine tjenester slik at den enkelte deltaker ved integreringsmottaket får et helhetlig tilbud av høy kvalitet. Tjenestetilbudet skal bidra til at deltakerne er best mulig rustet for videre kvalifisering, og at det legges til rette for at bosetting skjer i en kommune som passer den enkelte deltakers kvalifiseringsbehov. (Partnerskapsavtale Steinkjer, s. 1)

Formålet til Steinkjer integreringsmottak, slik vi leser det fra partnerskapsavtalen, har tydelige likheter med formålet fra *Meld. St. 30: Fra mottak til arbeidsliv* (2016). Det overordnede fokuset er på aktivitet i mottak og kontinuitet etter bosetting i en kommune. En tydelig forskjell fra stortingsmeldingen, er imidlertid at formålsbeskrivelsen fra Steinkjer ikke inneholder formuleringer om *raskere* arbeids- og samfunnsdeltakelse. I stedet vektlegges ord som «kvalitet» og «best mulig rustet».

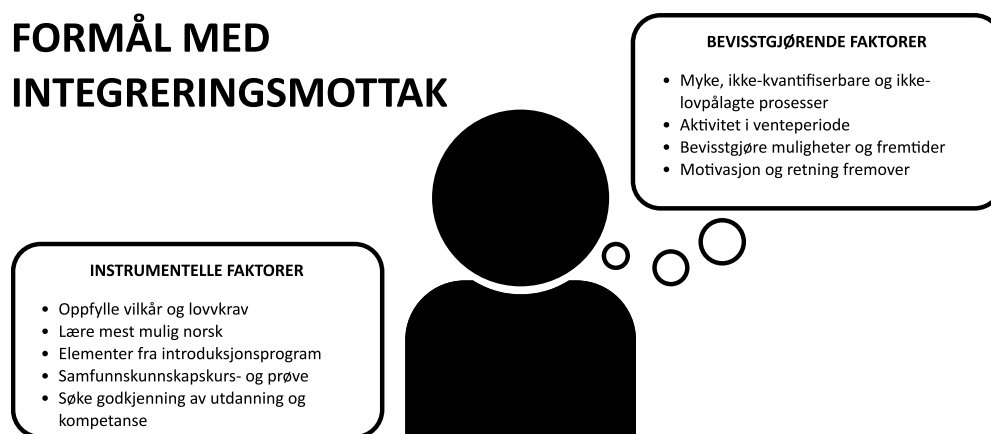
⁵ Dokument tilsendt fra oppdragsgiver.

Formålsbeskrivelsen i Agder, beskrevet i dokumentet «Tverretatlig samhandlingsdokument for integreringsmottak i Agder»⁶, bruker begrepet «rask integrering». I tillegg går den mer inn på detaljer om aktivitetene i programmet:

Formålet med integreringsmottak er å bidra til rask integrering gjennom tidlig kartlegging og bevisstgjøring av beboernes kompetanse og karrieremuligheter, planmessig arbeid med kvalifisering, og aktiviteter som forbereder beboerne for utdanning og arbeid i Norge. (Samhandlingsdokumentet Agder, s. 3)

Denne formålsbeskrivelsen beskriver i større grad hvilke tiltak og tilbud som vil føre til at prosessen med kvalifisering kommer tidlig i gang: kartlegging, bevisstgjøring av kompetanse og muligheter, planmessig arbeid med kvalifisering og ulike utdannings- og arbeidsrelevante aktiviteter. I intervjuene vi har gjennomført med ansatte på integreringsmottakene, finner vi liknende beskrivelser.

På bakgrunn av formålsbeskrivelsene og intervjuene forstår vi formålet med aktivitetene i integreringsmottak som todelt: *bevisstgjørende* på den ene side, *instrumentelle* på den annen side. Samlet utgjør disse to en basis for læring: Hva skal læres, og hvorfor er det viktig at det læres (Filgona et al., 2020)?



Figur 3.1: Figur for formålet med integreringsmottak

Bevisstgjørende formålsforståelse

Bevisstgjørende faktorer forstås her som elementer og aktiviteter ved integreringsmottaket som ikke har direkte instrumentelle utfall. Altså kan ikke utfallet umiddelbart måles eller kvantifiseres, men det kan likevel bidra med å sette retning og gjøre deltakerne i stand til å ta informerte valg om fremtiden. At deltakerne blir presentert for begrensninger og muligheter i løpet fremover, kan gjøre veien lettere å gå.

Synliggjøring av mulige fremtider gjennom bevisstgjøring av muligheter kan også være en motiverende faktor. Motivasjonen til å delta i aktiviteter i asylmottak har i studier blitt fremhevet som en utfordring (Weiss et al., 2017, s. 46). I en FAFO-rapport forteller en beboer i asylmottak om hvordan «Tiden går, men det er ikke til fordel for meg, for jeg gjør ingenting nyttig. Jeg kan ikke gjøre noe for å bygge opp livet mitt» (Weiss et al., 2017, s. 47). For å sikre at personer i mottak som ønsker å «utnytte tiden», får gjort dette på en god måte, er det vesentlig at de forstår hvorfor de skal gjøre en innsats.

⁶ Dokument tilsendt fra oppdragsgiver.

En yrkesveileder vi intervjuet, forklarte hvordan hen stadig passet på å formidle til deltakerne at de er heldige som har denne muligheten. Samtidig som hen understreket hvilken god mulighet integreringsmottak representerer, var hen også klar på at motivasjon kan være en knapp ressurs for mange i venteperioden:

De som er på integreringsmottak lenge, mister etter hvert motivasjonen. De ser andre blir bosatt, mens de selv må vente, og de skjønner ikke hvorfor.

Samtidig som bevisstgjøring av mulige fremtider kan fungere fremmede for motivasjon, kan det altså være nødvendig at deltakerne underveis får en form for bekreftelse på at en forestilt fremtid faktisk er mulig.

Instrumentell formålsforståelse

Instrumentelle faktorer forstås her i kontekst av integreringsloven og andre relevante føringer, der aktiviteter og tilbud i integreringsmottak og fulltidsprogrammet bidrar til å oppfylle vilkår i loven og lignende krav (for eksempel språkkrav). Jo flere obligatoriske og formelle krav som oppfylles tidlig, dess færre må oppfylles senere, og personen kan slik tenkes å oppfylle formelle krav i introduksjonsprogrammet forttere.

En deltaker kan for eksempel ta prøver i norsk, fag i grunnskole, delta på kurs og ta samfunnskunnskapsprøven på integreringsmottaket. Som beskrevet i kapittel 2, bistår også integreringsmottakene iblant med å sende inn søknad om godkjenning av medbrakt utdanning og kompetanse. Et eksempel på en instrumentell formålsforståelse er hvordan en yrkesveileder fortalte at:

Formålet har jo alltid vært å bidra til tidlig kvalifisering. Raskt ut i utdanning og jobb, og om mulig avkortet tid i introduksjonsprogrammet etter bosetting.

En instrumentell formålsforståelse, slik vi har definert den, legger seg altså tett opp mot det vi forstår som den opprinnelige hensikten med integreringsmottakene, der en sentral tanke var å sørge «for at personene i større grad får utnyttet tiden» (Meld. St. 30, 2016, s. 20) mens de sitter i mottak.

Kapittel 4: Resultater og utbytte

I dette kapitlet ser vi på resultatene av karriereveiledningen i integreringsmottak. Vi undersøker først hvilken betydning karriereveiledning har for å realisere formålet med integreringsmottakene. Deretter ser vi på karriereveiledningens betydning for deltakernes kvalifiseringsløp etter bosetting. Vi finner at karriereveiledning og påfølgende karrierelæring som element i integreringsmottak i størst grad handler om å sette retning og bidra som bevisstgjørende faktor for deltakerne. I noen tilfeller er overgangen til bosettingskommunene god, i betydning av at de klarer å bygge videre retningen som er satt i integreringsmottaket. I andre tilfeller ser vi at bosettingskommunene drar mindre nytte av arbeidet som er gjort før bosetting. For deltakeren som har vært gjennom karriereveiledning, opplæringstilbud og andre arbeidsrettede aktiviteter, vil utgangspunktet for videre kvalifisering uansett være bedre enn om hen ikke hadde fått disse tilbudene.

Karriereveiledning på et tidlig tidspunkt

Betydningen av karriereveiledning for flyktninger etter bosetting i kommune, og før oppstart i introduksjonsprogrammet, har tidligere blitt vurdert til å komme for tidlig for mange, og til å være for lite omfattende til at flyktningene kan dra nytte av den (Lillevik et al., 2023, s. 112–117). I det følgende skal vi vise hvordan karriereveiledning, slik den foregår i integreringsmottakene, ser ut til å delvis møte noen av disse utfordringene. Karriereveilederne får tid til å bli kjent med deltakerne over tid, og deltakerne har mulighet til å la informasjonen modne og senere stille oppfølgingsspørsmål knyttet til materialet som presenteres.

Karriereveiledning opp mot integreringsmottakets formål

Vi forstår karriereveiledning som en prosess som skal hjelpe personer med å sette et mål, samt forstå hva som må gjøres for å nå dette målet (Gati et al., 2019, s. 127; NOU 2016:7, s. 17). Spørsmålet vi skal svare ut i dette kapitlet er som følger:

Hvilken betydning har karriereveiledning i realiseringen av formålet for integreringsmottak?

Bevisstgjørende virkning

Sett opp mot integreringsmottakets formål, finner vi at karriereveiledningen først og fremst har en bevisstgjørende virkning. Karriereveilederne ga selv uttrykk for hvordan deres rolle i arbeidet med tidlig kvalifisering i stor grad handler om å hjelpe flyktningene med å sette retning og gjøre de bevisst på mulighetene sine. Det dreier seg om å skape forståelse for samfunnets behov og individets ønsker, og sammenhengen mellom disse. Lederen ved et integreringsmottak fortalte:

Deltakerne vet hva de vil og hvilke muligheter de har – det sier vertskommunene at de ser. En bevissthet rundt hvilken retning de skal. Det er prosessen.

Karriereveiledningen blir fremhevet som positiv nettopp fordi den bidrar til å sette i gang tankeprosesser tidlig: Informantene beskriver at det handler om å plante et frø som starter å gro. Ideen er å gi personene som veiledes mulighet til å tenke gjennom mulige karriere- og yrkesvalg over tid. Det er denne muligheten som skaper det nødvendige rommet for modning, læring og utvikling. Bearbeidingen av informasjonen og veiledningen deltakerne får i mottak – her forstått som karrierelæring – fremstår som en sentral del av prosessen deltakerne er gjennom på integreringsmottaket.

I dette ser gruppeveiledningen ut til å ha positiv betydning, der deltakerne får kunnskap om flere ulike temaer over en periode. Erfaringen er at deltakerne som går til individuell undervisning *før* fullført gruppeundervisning, fordi de raskt blir bosatt, har færre gode refleksjoner rundt sine muligheter og ønsker for arbeid og liv i Norge. En yrkesveileder har følgende opplevelse:

Jeg opplever at det er stor forskjell på de som har vært gjennom de ti ukene og ikke. Om noen får tidlig opphold og skal bosettes før opplegget er gjennomført, må vi ta den individuelle samtalen veldig fort. Da har de gjerne ikke fått all informasjon og fått modnet tankene sine. Så jeg opplever at de som har gått gjennom gruppeundervisningen og annet opplegg, har stort utbytte av det.

For yrkesveilederen kom denne opplevelsen blant annet av at hen gjennom samtaler over tid merket at deltakerne ofte kan være usikre på hva de vil i fremtiden, før de litt senere «stiller mer konkrete og vanskelige spørsmål til oss». Det kan eksempelvis være et resultat av at en deltaker har blitt mer målbevisst etter å ha lært om sine muligheter, eller har et ønske om å endre retning etter å ha lært om sine begrensninger. En representant for en bosettingskommune mener å ha sett spor av denne type bevisstgjøring hos en deltaker i introduksjonsprogrammet:

Da han kom til oss, var han helt klar på hva han trengte [for å nå sine mål] – mer norsk. Det jeg merker veldig med denne deltakeren, som ikke er så typisk, er at han er veldig selvbevisst. Veldig bevisst på hvilke vansker han har, og at det å få en jobb er mer enn nok. I første samtale med meg sa han «Jeg er analfabet». Det har jeg nesten aldri hørt fra en deltaker før, at de i det hele tatt kjenner ordet. Men han er veldig bevisst over hvilke vansker han har, og viktigere, hvordan han skal jobbe med dette.

I tillegg til at deltakerne har nytte av at karriereveiledningen, i samspill med yrkesveiledningen, blir en prosess, peker karriereveilederne på betydningen av at de kan følge deltakerne i denne prosessen. En tydelig fordel, som vanskeligere oppnås i karriereveiledningstilbudet etter bosetting (Lillevik et al., 2023), er at deltaker og veileder i integreringsmottak har tid til å bli kjent med hverandre og bygge tillit. Særlig er inntrykket vårt at dette kjennetegner Kristiansandmodellen, forsterket gjennom det daglige tilbudet om «treffetid» og uformell kontakt med ansatte på mottaket. En slik relasjonsbygging skaper forutsetninger for å drive veiledning etter god metodikk, og kanskje på et bedre vis enn hva man i dag får til gjennom tilbudet etter loven (jf. integreringslovens § 11). En av flere informanter som er opptatt av dette, sa:

Det er stor forskjell på det vi driver med og tilbudet etter loven. Vi er sammen med deltakerne i prosess. Vi skaper tillit. Man kan ikke som veileder på kort tid snakke om hele utdanningssystemet i Norge, egenskaper og alt. Deltakerne kan

også være nervøse, det tar tid før de åpner seg og forteller. Man må ha gode rammer for å få til god veiledning.

Om det er slik lederen ved et av integreringsmottakene fortalte, at «karriereveiledning er en prosess. Du lærer ting hele tiden», har vi grunn til å tro at det er få ulemper knyttet til å starte denne læringsprosessen tidlig. I stedet kan det være flere fordeler ved at karriereveiledning kommer inn på et tidlig tidspunkt. Å sette seg en retning kan ifølge informantene forebygge lediggang, skape motivasjon og drivkraft. Videre får deltakerne riktig informasjon tidlig og «slipper feillæring», slik en yrkesveileder uttalte det. Feillæring ble omtalt som en utfordring, der den ansatte har hatt erfaring med at informasjonsvakuum ofte kan fylles med annen informasjon. I dette tilfellet hadde hen blitt fortalt av en deltaker «Men, kompisen min sier det er slik», og rettet på vedkommende ved å svare: «Okei, men kompisen din tar feil». Tidlig og korrekt informasjon kan slik bidra til å sette *riktig* retning under *korrekte* forutsetninger for deltakerne.

Instrumentell virkning

Vi finner at karriereveiledningens betydning som element i integreringsmottak først og fremst har en bevisstgjørende virkning: Den bidrar til å sette retning, motivere og bevisstgjøre deltakere om sine karrieremuligheter.

Videre ser vi også at karriereveiledningen kan ha noen instrumentelle virkninger. Dette begrunner vi særlig med karriereveiledningens rolle i å tilpasse fulltidsprogrammene til den enkelte deltakers behov og ønsker. Som vi beskrev i kapittel 2, vil en deltaker i Kristiansandmodellen gå over i en mer individuelt tilpasset plan etter en ti ukers «grunnpakke», der tilvalg blant annet baseres på kartleggingen gjort av karriereveileder og yrkesveileder. Vi ser at Steinkjermodellen forsøker på det samme, men vår forståelse er at fulltidsprogrammet her er mer standardisert. Det må blant annet ses i lys av knapphet på ressurser.

Ved begge mottak ser vi eksempler på at veilederne har avdekket behov for språkpraksis, slik at deltakeren kan lære nok norsk til å kunne komme ut i ekstern arbeidspraksis. En karriereveileder fortalte at hen ofte har sendt beskjeder til yrkesveileder om hvilken praksisplass som kan være aktuell for den enkelte deltaker. Samtidig pekte vi i kapittel 2 på at strukturelle barrierer – herunder arbeidstillatelse – gjør at nokså få deltakere får mulighet til å komme i arbeidspraksis. I stedet har vi sett eksempler på bedriftsbesøk som en arena der individuell tilpasning er mulig på bakgrunn av karriereveiledningen.

Som tidligere beskrevet, erstatter ikke karriereveiledningen i integreringsmottak den veiledningen som gis etter bosetting (jf. § 11), der karriereveiledningsnotatet skal inkludere en anbefaling om slutt mål og innhold i introduksjonsprogrammet. Man kunne sett for seg en effektivisering, der karriereveilederne på integreringsmottak, som er tett på deltakerne, kunne fått mandat til å oppfylle lovkravet. Slik kunne karriereveiledningen fått en mer instrumentell virkning, som kanskje kunne gitt deltakerne mulighet til en raskere oppstart i introduksjonsprogrammet. Samtidig har vi gjennom datainnsamlingen fått perspektiver på at en slik utvikling ikke vil være ønskelig. I stedet bør man sørge for at karriereveiledningen som gis etter bosetting tydelig blir en del av karrierelæringsprosessen deltakeren er i, altså at den bygger på retningen som er satt i mottak. Denne overgangen, fra mottak til kommune, kommer vi til i det følgende.

Betydningen av karriereveiledningen for bosettingskommunene

Formålet med integreringsmottak og fulltidsprogram er å sikre at deltakere kommer tidlig i gang med kvalifisering. Som nevnt, har det fra begynnelsen vært en tanke om at de som kommer tidlig i gang, kan fortsette kvalifiseringen sin etter de har blitt bosatt i en kommune. Slik skal man sikre en kontinuitet gjennom tiden i fulltidsprogram og introduksjonsprogram.

I denne delen skal vi se nærmere på overgangen mellom mottak og bosettingskommune og overgangen mellom fulltidsprogram og introduksjonsprogram. I denne diskusjonen tar vi høyde for at en del av bosettingskommunene kun bosetter et fåtall (under ti) deltakere fra integreringsmottak i året. Det lave antallet gjør at det kan være vanskelig å kontrollere for hvilke deler av deres kompetanse og motivasjon som kan tilskrives integreringsmottaket, og hva som kan tilskrives personlige egenskaper og ressurser.

Integreringsmottakene skiller seg fra ordinære mottak ved at de kommer med en «klyngeanbefaling» for hver deltaker, det vil si en anbefaling om hvilken type kommune deltakerne bør bosettes i. Denne anbefalingen skal så tas høyde for av IMDi i bosettingsprosessen, og er en av måtene integreringsmottak har direkte innvirkning på muligheten for deltakernes videre kvalifisering i bosettingskommunene.

For å bedre forstå hvordan tilbudene i integreringsmottak fører til tidlig kvalifisering, og hvilken betydning karriereveiledningen har for å oppfylle dette formålet, har vi snakket med fem bosettingskommuner om deres erfaringer. Tabell 4.1 (under) gir en oversikt over kommunerepresentantenes: 1. Kjennskap til integreringsmottak, 2. Erfaringer med overføringen mellom integreringsmottak og bosettingskommune, og 3. Samlet inntrykk av integreringsmottak og karriereveiledningens betydning for bosatte.

Tabell 4.1: Kommunerepresentantenes erfaringer med deltakere fra integreringsmottak

Bosettingskommune	Kjennskap til integreringsmottak	Erfaring med overføring	Samlet vurdering
Bosettingskommune 1	God kjennskap, mer direkte kontakt tidligere enn nå	Får mappe via post. Fikk digitalt via SAMPRO tidligere. Opplever å ha fått noe mer informasjon tidligere, men har eller ikke etterspurt like mye informasjon nå	Opplever at det er bra med aktiviteter i integreringsmottak, men veldig personavhengig. Kunne ønske mer informasjon om aktivitetene som er i integreringsmottak.
Bosettingskommune 2	Lite kjennskap til integreringsmottak	Har oversikt over hva de har gjort i integreringsmottak i NIR. Gjennomført karriereveiledning, kompetansekartlegging, mye norskopplæring også videre. Ikke direkte kontakt med IM.	Opplever at personer som har bodd i IM, uten å ha inngående kjennskap til IM, ofte er reflekterte, kan ha hatt mer norsk.
Bosettingskommune 3	Veldig god kjennskap	Tett kontakt med IM. Jobber for smidig overgang mellom IM og introduksjonsprogram.	Opplever at IM og karriereveiledning bidrar til at deltakere har startet å tenke på hva de vil, og blitt rustet med et grunnlag for å fortsette med kvalifisering.
Bosettingskommune 4	God kjennskap	Får mappe med dokumentasjon via posten. Opplever kommunikasjon med mottaket som bra. Har kontakt med mottak (IM og OM) i forbindelse med kartlegging og bosetting.	Går ofte raskere å få deltakere fra IM i introduksjonsprogram enn for andre. Savner noe mer informasjon om aktivitet i IM, og vurderinger rundt hvordan man har kommet frem til konklusjoner i karriereveiledningsnotat.
Bosettingskommune 5	God kjennskap	Har overføringsamtale etter deltakere bosettes med person fra IM. Samtalen er med eller uten deltaker. Får også dokumentasjon via post. Opplever informasjon i dokumentasjon som nyttig.	Synes karriereveiledning er viktig, men etterspør mer oppfølging etter en periode.

Samlet finner vi at fire av de fem kommunerepresentantene har god kjennskap til integreringsmottak og hva det innebærer. Samtidig er det varierte opplevelser av hvilken betydning integreringsmottaket og karriereveiledningen har for deltakerne selv, og i forlengelse av dette, for bosettingskommunene.

Fra integreringsmottak til bosettingskommune

Dersom formålet med integreringsmottak og karriereveiledning er å sikre tidlig kvalifisering for deltakere, bør det være en form for kontinuitet mellom det som skjer i integreringsmottak og etter bosetting i en kommune. Altså er det viktig å sørge for gode overganger mellom integreringsmottak og bosettingskommune.

Integreringsmottakene forsøker å sikre en god overgang for en deltaker til bosettingskommunene på to måter. Den ene er å gjennomføre overføringssamtale med kommunene på telefon. Hvorvidt overføringssamtalene blir gjennomført, har etter hva vi forstår variert noe. En ansatt ved integreringsmottaket i Steinkjer fortalte at de tidligere hadde et utvalg faste kommuner de bosatte i, og at de hadde faste kontaktpersoner de kunne ha overføringssamtaler med i disse kommunene. Etter hvert endret denne rutinen seg:

[Når vi etter hvert skulle] bosette i hele landet, ble det litt forskjellig når det gjaldt bosetting. Da var det vanskelig å finne kontaktinformasjon til de som trenger informasjon om deltakerne i kommunen.

I Kristiansandmodellen er det praksis for å gjennomføre overføringssamtale der en programrådgiver fra integreringsmottak, og iblant karriereveileder, deltar. I samtalen snakker de om deltakerne generelt, og kommer med innspill til om det for eksempel kan være behov for å delta på opplegg knyttet til livsmestring og samfunnsfag på nytt. Det kan for eksempel være tilfellet dersom en person har bodd lenge i mottak og kan trenge en oppfriskning av informasjonen, beskrevet slik av en ansatt:

Mens noen er rasere til å huske innhold, kan andre ha glemt det de lærte. Hvorvidt deltakerne bør ta kurs en gang til, er noe vi snakker om i dialog med bosettingskommunen.

Det andre som kan bidra til å sikre en god overgang, er å samle dokumenter og informasjon om den enkelte og sende dette over til kommunene. Denne dokumentasjonen har blitt omtalt som en kartleggingsmappe. Noe av denne informasjonen, herunder karriereveiledningsnotat, sendes digitalt gjennom NIR. Det er imidlertid en utfordring at man i NIR ikke har en mulighet til å skille mellom karriereveiledningsnotatet fra integreringsmottak og notatet som skrives etter § 11. Øvrig dokumentasjon fra integreringsmottaket sendes med post. Dette er fordi det ikke finnes noen digitale systemer som sikrer at informasjonen kan oversendes på en sikker måte fra integreringsmottaket til de ulike kommunene. I ett tilfelle fikk vi høre at dokumentasjonen hadde blitt borte i posten, mens den andre ganger kan komme frem for sent. En informant fra en bosettingskommune sa følgende:

Når de [dokumentene] kommer i tide er det veldig bra, men det har vært forsinket noen ganger (Representant for bosettingskommune 4).

Blant representantene fra bosettingskommunene som vi har snakket med, har det kommet frem at disse hadde varierende kunnskap om hva integreringsmottak er og hva som er formålet med fulltidsprogrammet (jf. tabell 4.1). Gjennomgående har vi fått inntrykk av at oppmerksomheten rundt integreringsmottakene har sunket markant siden de ble introdusert som «elitemottak» (Gerhardsen &

Taraku, 2016) i 2016. Blant de vi har snakket med, varierer kunnskapen om integreringsmottak fra å vite veldig lite, til å være litt usikker på innholdet, mens Kristiansand skiller seg ut som bosettingskommune der kunnskapen om både innhold og formål synes å være høy. Dette anser vi som en naturlig konsekvens av at de jobber i samme kommune og er samlokalisert. Etter vår forståelse vil det være lettere å dra nytte av arbeidet og innsatsen som er lagt ned i integreringsmottak, om bosettingskommunene har en bedre forståelse av hva dette er.

Fra fulltidsprogram til introduksjonsprogram

I vår forståelse finnes det flere variabler som kan bidra til å sikre en god overgang mellom fulltids- og introduksjonsprogrammet. De to kanskje viktigste variablene handler om 1) hvor lang tid det tar før man kan starte i introduksjonsprogrammet etter bosetting, og 2) i hvilken grad innhold og aktiviteter fra fulltidsprogrammet dras nytte av inn i introduksjonsprogrammet.

Hvor raskt en deltaker starter opp i introduksjonsprogram

Som vist i tabell 4.1, har kommunene vi har snakket med ulike praksiser for hvor raskt en person kan starte opp i introduksjonsprogrammet, og om det gjøres noen prioriteringer for personer fra integreringsmottak.

I en bosettingskommune fikk vi høre hvordan deltakere fra integreringsmottak ofte startet i introduksjonsprogrammet innen to uker, og at en person «begynte tre-fire dager etter han kom til kommunen» (Representant for bosettingskommune 4). Slik rask oppstart i kommunen er forbeholdt personer fra integreringsmottak, ettersom kommunerepresentantene hadde en oppfatning om at disse ofte var bedre orientert i samfunnet og ikke trengte like lang tid på å tilvenne seg den nye kommunen. I en bosettingskommune som hadde tett kontakt med integreringsmottaket, ble vi også fortalt at de forsøkte å sikre smidige overganger fra fulltids- til introduksjonsprogrammet, der dette blant annet ble muliggjort ved gode kartlegginger fra integreringsmottak, og at deltakerne allerede er kjent i regionen.

Selv om deltakere fra integreringsmottak iblant ble oppfattet som å kunne starte opp raskere i introduksjonsprogrammet etter bosetting, var ikke dette alltid tilfellet blant kommunene vi snakket med. Flere fortalte hvordan «ordinær ventetid» før oppstart i introduksjonsprogrammet ofte er 2-3 måneder, både for bosatte fra integreringsmottak og ordinære mottak, der denne tiden brukes på kompetansekartlegging, å la personene finne seg til rette i kommunen, karriereveiledning med anbefalingsvedtak jfr. integreringsloven § 11 og annet. Vi har også forstått det slik at det høye antallet flyktninger fra Ukraina kan ha en påvirkning på hvor raskt en person får starte i introduksjonsprogrammet.

Hvorvidt retningen fra integreringsmottak dras nytte av

I tillegg til tid, har vi vært interessert i å forstå i hvilken grad innholdet og retningen fra integreringsmottaket dras nytte av etter oppstart i introduksjonsprogrammet. For eksempel kan det være mulig å få kortet ned antall obligatoriske samfunnskunnskapstimer man må delta på dersom deltakerne har tatt en eller flere moduler på integreringsmottak. I en av kommunene ble dette imidlertid problematisert, ettersom programrådgiveren hadde fått informasjon om at en deltaker hadde gjennomført 20 av 75 timer samfunnskunnskap i NIR, men ingen informasjon om hvilke timer –

altså temaer – dette var. Informanten fra kommunen fortalte at de da generelt råder deltakerne til å ta samfunnskunnskapen på nytt.

Også annen kartlegging gjort i integreringsmottak og oversendt til kommunene ble fremhevet som en faktor som kan sikre gode overganger, der for eksempel kartlegging av helse ville kunne gjøre at kommunene bedre kan legge til rette for deltakerne i introduksjonsprogram fra start.

Helseutfordringer «må tas hensyn til», forklarte en representant fra en bosettingskommune, «og det kan ta mye tid å kartlegge, som gjør at det går bort en del tid. Så det er nyttig å få kartlagt det i starten». Sensitive opplysninger om helse kan imidlertid ikke legges inn i dagens digitale løsninger, og må derfor sendes via post.

På spørsmål om karriereveiledningen i integreringsmottaket dras nytte av inn i introduksjonsprogrammet, er tilbakemeldingen fra de fleste bosettingskommuner at denne kartleggingen og veiledningen er svært nyttig. Uten å skille mellom karriereveiledningen som eventuelt gis i integreringsmottak eller etter bosetting fortalte en representant fra en av kommunene at:

Jeg tror informasjonen som kommer ut av karriereveiledning styrer nesten alt. Vi prøver å koble arbeidsgiver og deltaker, og vil noen deltakere jobbe i helse, prøver vi å tilrettelegge. Så den er veldig viktig den informasjonen som kommer fra karriereveiledningen (Representant fra bosettingskommune 5).

Samtidig ser vi at det noen ganger kan være vanskelig for bosettingskommunen å tolke karriereveiledningsnotatet som forskjellig fra karriereveiledningsnotatene som gjøres av fylkeskommunen i forbindelse med integreringslovens § 11. I et tilfelle hørte vi en kommune tolke karrierenotatet i NIR slik at deltakeren ikke trengte en ny karriereveiledning etter lovens § 11, ettersom denne allerede var registrert. Karriereveilederne på integreringsmottakene er imidlertid opptatt av at deres notat ikke skal oppfylle et lovkrav, men starte en prosess eller refleksjon hos den enkelte deltaker, på sentrale områder som utdanning og arbeid. Grenseflatene mellom karriereveiledningen i integreringsmottak og den som gjennomføres etter integreringsloven bør dermed gjøres tydeligere.

Kapittel 5: Diskusjon, konklusjoner og avslutning

I dette kapittelet gir vi en overordnet vurdering av resultatene og gevinstene av karriereveiledning og karrierelæring i integreringsmottak. Karriereveiledning i integreringsmottak ser ut til å være et positivt tiltak som bidrar til å sette retning og skape motivasjon for deltakerne i fulltidsprogram, og dels videre inn i introduksjonsprogrammet. Samtidig tror vi at utbyttet vil være større hvis bosettingskommunene får mer kunnskap om hva fulltidsprogrammet innebærer og hva den enkelte deltaker har vært gjennom.

Betydningen av karriereveiledning i integreringsmottak

For å forstå effekten av karriereveiledning og karrierelæring i integreringsmottak, har vi vurdert denne opp mot integreringsmottakets formål. I kapittel 3 foreslo vi en tosidig forståelse av formålet til integreringsmottak. På den ene side skal aktivitetene bidra til at deltakerne oppfyller ulike vilkår og oppnår det vi kan kalle kvantifiserbar læring: Altså at de kan vurderes til ulike norsknivå, eller det kan gis samfunnskunnskapstimer som gjør at de slipper å ta dette senere. På den annen side har vi sett at integreringsmottakene også har som formål å bevisstgjøre deltakerne sine (karriere-)muligheter i Norge, samt bidra til å opprettholde motivasjon i løpet av tiden i mottak og sette retningen for innsatsen de legger ned.

Gjennom analysen har vi vist at karriereveiledningens betydning i størst grad ser ut til å handle om de bevisstgjørende virkningene den kan ha for å gi retning for deltakernes forestilte fremtider i Norge, samt skissere ut hva som må gjøres for å nå disse målene. Det har samtidig kommet frem at denne bevisstgjøringen ofte er noe som kan ta tid, og det kan derfor være vanskelig å peke på den umiddelbare effekten av karriereveiledning i integreringsmottak.

Vi har allikevel hørt om flere gevinster som delvis kan spores tilbake til karriereveiledningen. Fra integreringsmottakene har vi hørt at deltakerne som har hatt individuell veiledning og gruppeveiledning ser ut til å ha fått en større forståelse for karriere spesielt, og om arbeidsmarkedet og det norske samfunnet generelt. Denne bevisstheten knyttet til karriere, arbeidsmarked og samfunn kan videre se ut til å gjøre deltakere som bosettes i en kommune i stand til å raskere komme i gang og, om forutsetningene er til stede, oppnå målene sine introduksjonsprogrammet.

Av mer instrumentelle virkninger, har karriereveiledningen en rolle i å tilpasse fulltidsprogrammene til den enkeltes behov og ønsker, slik at deltakerne tidlig kan komme i gang med målrettede og arbeidsrettede aktiviteter. Deltakerne kan for eksempel få utdanningsdokumenter oversatt og få disse sendt til godkjenning, bli realkompetansevurdert, og delta i kurs i matematikk og engelsk.

Der Lillevik et al. (2023) finner at karriereveiledningen etter integreringsloven kommer for tidlig og er for lite omfattende, finner vi at karriereveiledning i integreringsmottak synes å fungere bedre. Karriereveilederne får tid til å bli kjent med deltakerne over tid, og deltakerne har mulighet til å la

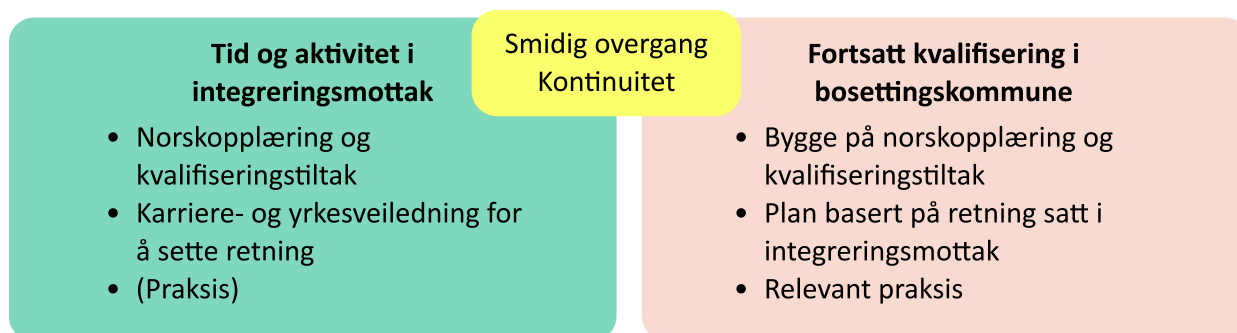
informasjonen modne, stille oppfølgingsspørsmål knyttet til materialet som presenteres og delta i gruppeveiledning. I denne undersøkelsen har vi tydelige indikasjoner på at personer fra integreringsmottak oppfattes av ansatte på integreringsmottakene, så vel som i bosettingskommuner, som å være mer orienterte og motiverte enn personer fra for eksempel ordinære mottak.

En suksessfaktor for et slikt utbytte, er at tilbudet på integreringsmottaket er stort nok. I kontekst av karriereveiledning, betyr dette at karriereveilederne må ha kapasitet til å følge deltakerne over tid, helst gjennom flere individuelle veiledningstimer og gruppeundervisning. Kristiansandmodellen utgjør et godt eksempel: Vi har sett at deltakerne får tre individuelle veiledningstimer, åtte gruppeveiledninger, og at etter grunnpakken på ti uker følger en mer individuelt tilpasset timeplan. Dessuten er de ansatte samlokalisert, og slik kan deltakerne møte ansatte til «treffetid». Vi har sett at mye fungerer godt også i Steinkjermodellen, men at mindre ressurser gir et mindre omfattende tilbud.

I forlengelsen av dette, er karrieresentrene i Agder og Trøndelag fylkeskommune usikre på hvilket tilbud de fremover vil klare å gi, dersom de ikke blir sikret en større offentlig finansiering. Finansieringsmodellen for integreringsmottakene har endret seg over tid, og tilbudet om karriereveiledning er blant tilbudene som er preget av nedskjæringer. Karrieresentrene stiller spørsmål ved om integreringsmottakene vil kunne nå sitt formål, dersom karriereveiledningstilbudet ikke blir opprettholdt.

Betydningen for videre kvalifiseringsløp

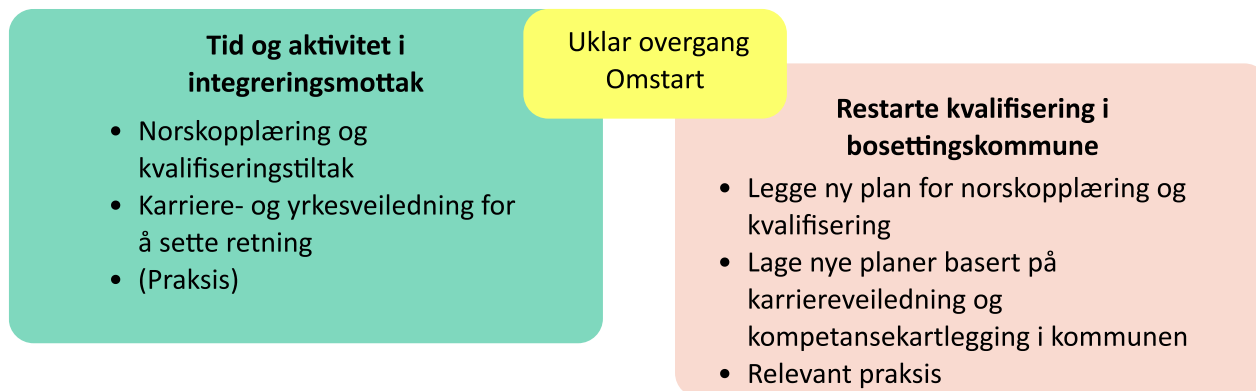
Karriereveiledning i integreringsmottak skal gjøre deltakerne bevisst sine muligheter og bidra til å sette en retning for hva de skal gjøre når de blir bosatt i en kommune. Vi tror en forutsetning for at karriereveiledningen skal ha betydning for deltakernes videre kvalifisering i bostedskommunen, derfor er å sørge for smidige overganger og kontinuitet for personer som har deltatt i fulltidsprogram og skal bosettes i en kommune. Vi har laget to modeller for å vise hvordan slike overganger kan fungere og være fremmende eller hemmende for aktiviteten fra integreringsmottak.



Figur 5.1: Modell for overgang mellom mottak og introduksjonsprogram

I figur 5.1 skisserer vi et løp vi har hørt om i flere av kommunene, der de jobber for at personer som bosettes fra integreringsmottak, raskt skal kunne komme inn i et introduksjonsprogram og dermed fortsette sine kvalifiseringsløp. Overgangen mellom integreringsmottak og bosettingskommune skjer i dag ofte ved en overføringsamtale der partene snakker sammen, og ved hjelp av en kartleggingsmappe der bosettingskommunen får tilgang til dokumentasjon på hva deltakeren har gjort og oppnådd i integreringsmottak.

Gjennom intervjuene har det kommet frem at behovet for et eventuelt opphold mellom tiden i integreringsprogram og introduksjonsprogrammet vil avhenge av den enkelte deltaker. For mange av de som bosettes fra et integreringsmottak, og som er motiverte for å «komme videre», vil det imidlertid være gunstig å komme fort i gang. Bosettingskommunens mulighet til å la personer raskt starte i introduksjonsprogram er dermed et viktig element for å sikre gode overganger mellom integreringsmottak.



Figur 5.2: Modell for overgang mellom mottak og introduksjonsprogram

I figur 5.2 skisseres en overgang mellom integreringsmottak og bosettingskommune med påfølgende introduksjonsprogram som er mindre sømløs. De fleste kommunene vi har snakket med, forsøker å lage smidige overganger og skape sammenheng mellom tiden i integreringsmottak og kommunen. Allikevel kan det være flere grunner til at det blir et opphold før de har oppstart i introduksjonsprogram, eller at andre forhold fører til at deltakerne mer eller mindre kan oppleve å «starte på nytt» etter bosetting i en kommune.

På bakgrunn av intervjuene med bosettingskommuner finner vi at arbeidet med overgang og overføring mellom integreringsmottaket og kommunen trolig kan forbedres. Dette handler særlig om to ting, der det ene innspillet handler om at man i dag må sende informasjonen via post. Man har altså ikke noen gode fellesløsninger for overføring av sensitiv informasjon på tvers av offentlige aktører, eller aktører som utfører arbeid for det offentlige. Det er grunn til å tro at informasjonen kan overføres på en bedre måte, og dermed legge til rette for bedre overganger for deltakerne.

Vi har vi også et innspill om informasjonen som overføres. Selv om vi har gode indikasjoner på nytten av all kartleggingen og dokumentasjonen som gjøres i integreringsmottak, forteller noen kommuner at informasjonen som ble gitt tidligere var mer omfattende enn den er i dag. De etterspør derfor noe mer informasjon rundt opplegget i integreringsmottakene, slik at det blir lettere å dra nytte av arbeidet og innsatsen som er lagt ned. En annen utfordring handler om at man i dag ikke har mulighet til å skille på karriereveiledningsnotat fra integreringsmottak og notatet som skrives etter §11 i NIR, fagsystemet som brukes av IMDi og bosettingskommunene. Dette kan føre til utfordringer i overgangene mellom integreringsmottak og bosettingskommune, og kanskje særlig med tanke på karriereveiledningen som skal gjøres av fylkeskommunen etter bosetting.

Om en tenkt gevinst av karriereveiledning og det øvrige innholdet i integreringsmottak er at bosatte fra disse mottakene fullfører introduksjonsprogram *raskere*, gir kunnskapen fra denne undersøkelsen begrenset informasjon til å konkludere i den ene eller andre retningen. Deltakerne på integreringsmottak, som senere har blitt bosatt i kommune, har ofte svært ulike bakgrunner, og vi har

hørt om personer som er analfabeter og vil trenge lang tid med kvalifisering, til personer som er i jobb før de har startet i introduksjonsprogrammet.

Avslutning og konklusjon

Karriereveiledning ved integreringsmottak er et positivt tiltak som:

- ◆ bidrar til å sette retning og skape motivasjon for deltakerne i fulltidsprogram, og dels videre inn i introduksjonsprogrammet. Passivitet, lediggang og feillæring blir motvirket.
- ◆ bidrar til å oppfylle vilkår i integreringsloven og liknende krav. Deltakerne starter i opplæring i norsk og samfunnsfag, de kan få utdanningsdokumenter oversatt og få disse sendt til godkjenning, bli realkompetansevurdert, og delta i kurs i matematikk og engelsk.

Vi mener dermed det er grunn til å si at karriereveiledning, i samspill med det øvrige tilbudet i integreringsmottakene, gir deltakerne gode forutsetninger for å fortsette kvalifiseringen de har startet på i integreringsmottaket etter bosetting i en kommune.

For å sørge for at bosettingskommuner klarer å nyttiggjøre seg av deltakernes tidlige kvalifiseringsløp i integreringsmottak er det imidlertid noen punkter som bør sees nærmere på, der det viktigste er:

- ◆ Bosettingskommunene må få nok kunnskap om hva fulltidsprogrammet innebærer, og hva den enkelte deltaker har vært gjennom.
 - I dette bør ansatte ved integreringsmottak og bosettingskommune gjennomføre overføringsamtaler. Dette skjer allerede i noen overganger mellom integreringsmottak og bosettingskommuner, men ikke i alle tilfeller.
 - Det bør i tillegg utvikles gode digitale systemer for overføring av informasjon.
- ◆ Grenseflatene mellom karriereveiledningen i integreringsmottak og den som gjennomføres etter § 11 bør gjøres tydeligere.

I denne undersøkelsen har vi ikke sett nærmere på hvordan karriereveiledningsnotat fra integreringsmottak eventuelt brukes videre av karriereveileder fra fylket etter bosetting i kommune. Dette ser vi på som et interessant aspekt som trolig kan bidra til å belyse videre i hvilken grad karriereveiledningen fra integreringsmottak bidrar til tidlig kvalifisering, og ikke minst om retningen som blir staket ut tidlig også holder seg gjennom introduksjonsprogrammet.

Litteratur

- Beqiraj, G., & Ferrari, L. (2023). Taking Action towards an Inclusive Career Counselling for Asylum Seekers and Refugees—A Literature Review Based on the PRISMA Model. *Behavioral Sciences*, 13(12), 962.
- Cangià, F., Davoine, E., & Tashtish, S. (2022). Gender and the career trajectories of highly skilled Syrian refugees in Switzerland. *Migration Letters*, 19(6), 751–764.
<https://doi.org/10.59670/ml.v19i6.2117>
- Filgona, J., Sakiyo, J., Gwany, D. M., & Okoronka, A. U. (2020). Motivation in learning. *Asian Journal of Education and social studies*, 10(4), 16–37.
- Flatø, H., & Lysvik, R. R. (2024). *Karriereveiledning for flyktninger: Gode grep i samarbeid mellom kommuner og karrieresentre* (2024:09). FAFO. <https://hkdir.no/aktuelt/karriereveiledning-er-en-viktig-nokkel-til-arbeidslivet-for-flyktninger>
- Gati, I., Levin, N., & Landman-Tal, S. (2019). Decision-making models and career guidance. *International handbook of career guidance*, 115–145.
- Gerhardsen, M., & Tarku, S. (2016, oktober 19). *Kronikk om integrering: Sylvi Listhaugs elitemottak virker ikke*. VG. <https://www.vg.no/i/nz7EQ>
- Gram, I., Honerud, J. H., Strømnes, K. R., Kaur, R., & Hval, J. (2019). *Evaluering av integreringsmottak: Sluttrapport* [Sluttrapport]. Rambøll.
- HKdir. (2024, januar 5). *Karriereveiledningsfeltet | HK-dir*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. <https://hkdir.no/no/kvalitet-i-karriereveiledning/kompetansestandarder/karriereveiledningsfeltet>
- IMDi. (2024, februar 15). *Ny løsning for kompetansekartlegging*. IMDi. <https://www.imdi.no/om-imdi/aktuelt-na/ny-losning-for-kompetansekartlegging/>
- Lillevik, R., Weiss, N., Kavli, H., & Haug, G. (2020). *Kompetansekartlegging og karriereveiledning av nyankomne flyktninger*. Fafo-rapport.
- Lillevik, R., Weiss, N., Kavli, H., Haugnæss, G., & Stenstadvold, M. (2023). *Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere*. FAFO.
- LOV-2020-11-06-127. (u.å.). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven)*. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127>
- Meld. St. 30. (2016). *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk* Justis- og beredskapsdepartementet.
- NOU 2016: 7. (2016). *Norge i omstilling—Karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet.

- Opinion. (2017). *Evaluering av karriereveiledning i mottak*. Opinion.
<https://kudos.dfo.no/files/dce/dcecd8fa1eec95db8b73e81d53af9e243a3d1dd6bccf1ae9d75aa6c33c60e535/evaluering-av-karriereveiledning-i-mottak.pdf>
- Strømnes, K. R., Roksvaag, K., Honerud, J. H., & Gram, I. (2017). *Evaluering av integreringsmottak: Delrapport* [Delrapport]. Rambøll.
- UDI. (u.å.). *Har søkt: Kan jeg arbeide når jeg har søkt beskyttelse (asyl)?* UDI. Hentet 9. april 2024, fra <https://www.udi.no/har-sokt/beskyttelse-asyll/kan-du-jobbe/#link-8814>
- Weiss, N., Djuve, A. B., Hamelink, W., & Zhang, H. (2017). *Opphold i asylmottak. Konsekvenser for levekår og integrering. Oslo: Fafo-report.*



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap