



Bacheloroppgave

ADM650 Jus og administrasjon

**Jobbsjansen Del A for hjemmевærende
innvandrerkvinner/ Job chance Part A for none native
stay at home women**

Ann Kristin Farstaddal og Orkidé Rezaie

Totalt antall sider inkludert forsiden: 45

Molde, 21.05.2019



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i URKUND, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Personvern

Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht.

Personopplysningsloven skal meldes til Norsk senter for forskningsdata, NSD, for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av NSD?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer: 636991

- Hvis nei:

Jeg/vi erklærer at oppgaven ikke omfattes av Personopplysningsloven:

Helseforskningsloven

Dersom prosjektet faller inn under Helseforskningsloven, skal det også søkes om forhåndsgodkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, REK, i din region.

Har oppgaven vært til behandling hos REK?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Ingunn Gjerde

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Dato: 21.05.2019

Forord

Denne oppgaven er skrevet i forbindelse med avslutning på en tre årig bachelor i Juss og Administrasjon ved Høgskolen i Molde.

Vi som skriver denne oppgaven kommer fra to forskjellige land. Orkidé fra Afghanistan og Ann Kristin fra Norge. Vi er begge personlig interesserte i hvordan flyktninger og innvandrere blir mottatt og integrert i samfunnet vårt. Vi er begge opptatte av hvordan norske myndigheter og regjeringen har satt fokus på integrering, særlig i hvordan de jobber med ulike tiltak for å fange opp kvinner som havner utenfor arbeidslivet eller utdanning.

Vi vil rette en stor takk til vår veileder Ingunn Gjerde for uvurderlig støtte, konstruktiv kritikk, og raske og lærerike tilbakemeldinger for å løse oss i havn med denne oppgaven.

Videre takker vi våre informanter for stor hjelp med informasjon om tiltaket og interessante samtaler.

Sist men ikke minst vil vi takke familiene våre for støttende og oppmuntrende ord, og for at de har vært tilstede for oss når frustrasjonen har vært stor.

Ann Kristin Farstaddal og Orkidé Rezaie

Høgskolen i Molde 20. mai 2019

Innhold

1.0	Innledning	1
2.0	Tema og problemstilling	1
3.0	Definisjoner, lover og institusjoner som er sentrale	2
3.1	Institusjoner	2
3.2	Introduksjonsloven	4
3.3	Introduksjonsprogrammet	4
3.4	Jobbsjansen Del A for hjemmeværende innvandrerkvinner	5
3.5	Vurderingskriterier og krav for at kommunen skal få prosjektet innvilget.....	6
3.6	Kultur	7
4.0	Teori	8
4.1	Bakgrunn	8
4.1.1	Den spesialiserte og samhandlede forvaltningen	8
4.1.2	Den operative og strategiske samarbeidsmodellen	8
4.1.3	Konkurransetsatt velferdstjeneste	9
4.1.4	Figur til den samhandelnde forvaltningen.....	11
4.2	Terskelteori	12
4.3	Bakkebyråkrati	13
5.0	Metode.....	14
5.1	Gjennomføringen	15
5.2	Etske problemstillinger	15
5.3	Informert samtykke	16
5.4	Anonymisering	16
5.5	Meldeplikt	16
6.0	Analyse og drøfting	17
6.1.1	Intervju med informant 1 sett i lys av terskelteorien.....	18
6.1.2	Tilgjengeligheten av jobbsjansen i lys av registreringsterskelen	18
6.1.3	Deltakerne sin kompetanse sett ut ifra teorien om kompetanseterskelen ...	20
6.1.4	Effektivitetsterskelen i lys av ulike krav som stilles for å kunne bli deltaker	
	21	
6.2	Intervju med Nav sett ut fra terskelteorien.....	22
6.2.1	Rekruttering av deltakere sett i lys av registreringsterskelen	23
6.2.2	Forutsetninger for rekruttering med utgangspunkt i kompetanseterskelen.	25
6.2.3	Effektivitetsterskelen skaper utfordringer	26

6.3	Bakkebyråkrati og samarbeid med ulike aktører	26
6.4	Delkonklusjoner i forhold til problemstilling	27
7.0	Avslutning	28
	Litteraturliste	30
	Vedlegg.....	32

Vedlegg 1- Samtykkeskjema Voksenopplæring og Nav Flyktning

Vedlegg 2- Godkjennelse fra NSD

Vedlegg 3- Intervjuguide Voksenopplæring

Vedlegg 4- Intervjuguide Nav Flyktning

1.0 Innledning

Bakgrunnen for å skrive denne oppgaven er vår interesse for hvordan Regjeringens integreringspolitikk fungerer.

Vi er særlig interessert i tiltak til integrering av innvandrerkvinner, det ledet oss til prosjekt Jobbsjansen Del A (gjennom IMDi). Vi omtaler den heretter bare som Jobbsjansen eller prosjekt. Den har som formål å hjelpe ikke-vestlige innvandrerkvinner som er hjemmевærende ut i jobb.

Prosjektet jobber på tvers av ulike samarbeidspartnere innad i kommunen.

Vi vil ta utgangspunkt i en mellomstor kommune på Nord-Vestlandet for å undersøke nærmere hvordan prosjektet fungerer i praksis. Med dette ønsket vi å finne ut hvordan de rekrutterer aktuelle deltakere, hva som er kompetansekravet og hvilke utfordringer og hindringer de møter på underveis.

2.0 Tema og problemstilling

IMDi sitt kvalifiseringsprosjekt for hjemmевærende innvandrerkvinner har prosjektnavn Jobbsjansen del A. (IMDi 2016).

Prosjektet gjelder kvinner mellom 18-55 år som har grunnleggende behov for kvalifisering. Kun dersom kvinnene ikke er omfattet av andre ordninger, får hjelp til å komme seg ut i arbeid eller utdanning.

Jobbsjansen skal gå etter samme prosedyre som kvalifiseringsprogrammet (KVP) men er ikke beregnet for nyankomne innvandrere. KVP er et program for ekstra oppfølging gjennom nav, for personer mellom 18-67 år. Programmet skal bidra med arbeidstrening til de som har levd på sosialstønad over lengre tid, til å komme ut i arbeid eller annen aktivitet. (Nav 2018).

Det skal være individuelt tilpasset og bestå av ulike tiltak, spesielt fokus på at deltakere kommer tidlig i praksis på ordinær arbeidsplass.

I kommunen vi undersøker er det voksenopplæringen som har ansvar for prosjektet Jobbsjansen. Voksenopplæringen samarbeider tett med Nav Flyktning for å kunne rekruttere de riktige deltakerne. Den aktuelle kommunen reklamerer med at du som

deltaker i prosjektet, blir tilbudt en individuell tilrettelagt aktivitetsplan, med oppfølging av en fast kontaktperson. (Informant 1).

Ut fra dette vil vi se nærmere på hvordan prosjektet Jobbsjansen Del A blir iverksatt og fungerer. Vi vil fokusere på samhandlingen mellom deltakere og forvaltningen på den ene siden, og samarbeidet organisasjoner imellom. Dette i lys av terskelteorien og bakkebyråkratiet. Møtet med forvaltningen kan oppfattes som et møte med terskler som må forseres, fra man får kontakt med forvaltningen til man eventuelt kommer i mål med jobb. For å belyse problemstillingen og samtidig få et nyansert bilde av empiri valgte vi et intensivt design. Intensivt design eller den kvalitative metoden vil gi oss en detaljert beskrivelse, hvor vi går i dybden i form av intervjuer av få enheter for å beskrive prosessen. (Jacobsen 2015).

I denne sammenheng har vi formulert følgende problemstilling:

Hvordan kan tiltaket Jobbsjansen del A, bidra til at innvandrerkvinner kommer lettere i jobb?

Hvordan samarbeider Prosjektsjansen Del A med Nav Flyktning på tvers av organisasjonene med å fange opp disse hjemmевærende kvinnene og integrere de i jobb eller utdanning?

Vi har valgt å avgrense oss til å se på oppfatningen av samhandlingen mellom brukerne og Voksenopplæringen som er ansvarlig for dette tiltaket.

3.0 Definisjoner, lover og institusjoner som er sentrale

3.1 Institusjoner

Det er ulike instanser med ulike ansvarsområder for utlendingsfeltet som forvalter oppgavene.

Stortinget fastsetter rammene for hvordan de skal utarbeide lover og regler for opphold i Norge på nasjonalt plan. Videre blir oppgavene fordelt på Justis- og

beredskapsdepartementet (JD) og Kunnskapsdepartementet (KD). Departementene tildeler videre ansvaret til Utlendingsdirektoratet (UDI), Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) (Regjeringen 2019).

Nav og kommunene sørger for bosetting og integrering av flyktninger på lokalt plan. (IMDi 2017).

En flyktning defineres i henhold til Utlendingsloven av 2008 og flyktningkonvensjonen av 28. juli 1951 artikkel 1 A og protokoll 31. januar 1967. En flyktning er en person som har en reell frykt for fare for livet sitt. Årsakene kan være forfølgelse på grunn av etnisitet, kulturell eller geografisk bakgrunn, tro, politisk standpunkt» og lignende faktorer. (Lovdata 2008).

Videre er det Justis- og beredskapsdepartementet og Kunnskapsdepartementet som har ansvaret for arbeidet med flyktninger. Disse departementene har delegert ansvaret for å sette politikken ut i livet til henholdsvis Utlendingsdirektoratet (UDI) og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (IMDi) (Regjeringen).

UDI er administrasjonens knutepunkt for utlendingsforvaltningen. Det er gjennom UDI innvandrings- og flyktningpolitikken til regjeringen blir iverksatt.

UDI skal jobbe for å gi opphold til de som er ønsket og lovlige innvandrere og som oppfyller vilkårene, slik at systemet ikke blir misbrukt.

Oppgavene til UDI går ut på behandling av søknader om beskyttelse (asyl) besøksvisum, familieinnvandring, oppholdstillatelser for å arbeide og studere, statsborgerskap, permanent oppholdstillatelse og reisedokumenter. I tillegg til å fatte beslutning om bortvisning og utvisning. (UDI).

IMDi er en offentlig virksomhet som er underlagt Kunnskapsdepartementet. Regjeringens integreringspolitikk settes i verk gjennom IMDi. Hovedsakelig jobber de som institusjon for at kommuner kan ha en vellykket bosetting, norskopplæring og grunnleggende kvalifisering av flyktninger og deres familiegjenforente. Formålet er at introduksjonsloven blir anvendt i henhold til intensjonene og administrerer viktige økonomiske virkemidler innenfor integrerings- og mangfolds arbeid. IMDi er en nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor. Handlingsplanen utarbeidet av regjeringen mot negativ sosial kontroll og tvangsekteskap er også blant oppgavene IMDi har. I tillegg tilpasser de tjenester for

mangfoldet i befolkningen og administrerer Mangfolds og Migrasjonsbiblioteket. Det er et spesialbibliotek for kunnskap om innvandring og integrering. (IMDi 2019).

3.2 Introduksjonsloven

Introduksjonsloven, (introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere ble vedtatt 4.juli 2003. Denne ble gjeldende for alle kommuner fra 1. september 2004.

Formålet med loven etter § 1 «*styrke nyankomne innvandreres muligheter for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet*» (lovdata.no) Denne loven gir kun retningslinjer for utøvelse av skjønn etter fortolkning av andre bestemmelser i loven.

Når kommunen får en flyktning bosatt i kommunen er kommunen pliktig innen 3 måneder og lage en introduksjonsplan sammen med den nyankomne innvandreren etter § 3 i introduksjonsloven.

Kommunen selv har en viss frihet innen loven til å tilrettelegge en individuell integreringsplan, men departementet kan fastsette nærmere retningslinjer ovenfor kommunen sitt ansvar etter § 3. kommunens ansvar for introduksjonsprogram. Innholdet i introduksjonsprogrammet er nærmere beskrevet i § 4 i introduksjonsprogrammet (lovdata 2018).

3.3 Introduksjonsprogrammet

Introduksjonsprogrammet er et program som gjelder for nyankomne utlendinger mellom 18-55 år som er bosatt i kommunen, og har behov for grunnleggende kvalifisering som språk, samfunnskunnskap, arbeids- og utdanningsrettede tiltak.

Målet med programmet er å få en raskere overgang til arbeid for denne gruppen. Programmet skal tilsvare en full arbeidsuke som vil si 37,5 t dersom det ikke er krav til forberedelser eller etterarbeid.

Programmet kan kortes ned til 30 t pr. uke om det settes krav til egenaktivitet hos deltakerne.

Deltakerne får introduksjonsstønning, tilsvarende 2 ganger folketrygdens grunnbeløp for de over 25 år. De under får 2/3 av dette beløpet, for å sikre seg livsopphold så lenge programmet varer. Det er to år som er normal tid, og forkortes dersom det ikke er behov for det og kan forlenges inntil ett år ved behov. Det er flere som har forpliktende ansvar for introduksjonsprogrammet. I den aktuelle kommunen er det kommunen v/Flyktningetjenesten som har ansvaret for introduksjonsprogrammet, og med å koordinere å samhandle mellom offentlige og private organ.

De samarbeider også med andre instanser for å bidra til norskopplæring, utdanning/skole og sysselsetting/arbeid. (IMDi 2016).

3.4 Jobbsjansen Del A for hjemmeværende innvandrerkvinner

Bakgrunnen til Jobbsjansen del A, er tilskuddsordningen og kvalifiseringsordningen «Ny sjanse», som ble opprettet i 2005 som en prøveordning. Dette for å øke sysselsettingen blant langtidsledige innvandrere som har bodd lenge i Norge, og har vært avhengig av sosialhjelp over lengre tid. Ordningen skulle ha samme rammemodell som introduksjonsprogrammet og skulle være på fulltid og kvalifiserte deretter til stønad opp mot dette. Det var IMDi som bevilget penger til kommunene som søkte om finansiering til prosjektet. I 2013 ble programmet omgjort til Jobbsjansen og gjort om til en permanent ordning.

Ordningen har endret karakter, og den økonomiske rammen økt fra 10 millioner i oppstartsåret til 120 millioner i 2018.

I 2017 ble jobbsjansen tredelt og fikk en vesentlig endring i fokus.

- ◆ *Del A: Kvalifiseringsprosjekter for hjemmeværende innvandrerkvinner,*
 - ◆ *Del B: Mer grunnskoleopplæring til innvandrerungdom, og*
 - ◆ *Del C: Forlenget kvalifiseringsløp for deltakere i introduksjonsprogram.*
- (Lerfaldet, Skutlaberg og Høgestøl 2017).

Ut fra denne endringen i prosjektet vil vi fokusere på Del A, som er en spissing av målgruppen, og i all hovedsak en videreføring av innholdselementer og formål som jobbsjansen startet med før tredelingen.

Hovedmålgruppe er hjemmeværende innvandrerkvinner i alderen 18 - 55 år som ikke er avhengige av sosialhjelp, som ikke har tilknytning til arbeidslivet eller ordinær utdanning, og som har behov for grunnleggende kvalifisering. (IMDi 2019).

Programmet skal være individuelt tilpasset. Det må ha gått minst to år fra de var elever på introduksjonsprogrammet. Om de har barn må barnet være minst ett år, og ha plass i barnehage for å få delta. De som deltar skal motta stønad som har et minimumsnivå på 1G som er Grunnbeløpet i folketrygden per 1.mai 2018 kr 96 883,- om de ikke mottar noen form for overgangsstonad under tiltaket. (Nav 2018).

IMDi gir i form av tilskuddet støtte opp til dette beløpet. Skal deltakeren ha høyere stønad må kommunen selv dekke dette i regi arbeidsrettene tiltak fra Nav. Stønaden er skattepliktig.

Målet er da at disse kvinnene skal få bedre kvalifikasjoner som kan gi varig tilknytning til arbeidslivet og bli økonomisk uavhengige. Det skal fokuseres på tidlig utplassering av deltakere på ordinær arbeidsplass med en tett oppfølging.

3.5 Vurderingskriterier og krav for at kommunen skal få prosjektet innvilget

For at den aktuelle kommunen skal få støtte må de gjennomføre tiltak og aktiviteter med formål å medvirke til at målet for ordningen blir oppnådd. Det er forventet at effekten av tiltaket skal vises ved rapporter der det blir vist til igangsatte aktiviteter og tiltak, eller vise til om det er under planlegging. Midlene kommunen får skal kun brukes til prosjektet og deltakerne, og ikke til ordinær drift av tjenester. Kommunen må utarbeide kvantitative og kvalitative resultatmål for prosjektet. De må jobbe systematisk og utvikle gode tilpassede program som skal bidra til at det skjer en rask overgang til arbeid og utdanning. Siden prosjektet er for et år av gangen, er et av kravene at prosjektene må følge opp deltakerne i inntil et år etter fullført program, også de som har gått over i arbeid og utdanning.

Kommunen må utvikle et samarbeid med kommunale tjenester som er relevante, samt fylkeskommunale og statlige sektormyndigheter samt at det skal gjøres en forpliktende avtale ut fra dette samarbeidet. Er deltakere under 25 år, må kommunen samarbeide med den fylkeskommunale oppfølgingstjenesten og fylkeskommunens utdanningsadministrasjon.

Prosjektet skal ha en nødvendig tilgang til arbeidsmarkedet, ved å ha etablert en bindende avtale med offentlige og private arbeidsgivere. Deltakerne må kvalifiseres til arbeid som det er behov for i det lokale og regionale arbeidsmarkedet. Det skal videre sees i sammenheng med andre øvrige statlige, regionale eller fylkeskommunale prosjekter for å vise til oppfylging av målet med tilskuddsordningen. Slik at det oppstår en erfaringsutveksling med midlene ved styrking av kvalifiseringsarbeid rettet mot innvandrere i ordningen. Det er stortingsets bevilgning for kommende år som er avgjørende om prosjektet får støtte for flere enn ett år. Kommunen som har fått prosjektet innvilget, plikter og bruke tilskudd til aktiviteter og formål som går frem av IMDi's tilskudds brev. (IMDi 2019).

3.6 Kultur

Et av de mest innviklede ord innenfor vårt ordforråd er kultur som stammer fra latin og betyr å dyrke/ *Colere*. I dagligtalen legger vi ulike betydninger i det begrepet som dukker opp i aviser, TV, politisk debatt, lunsjpausen og ellers i dagligtalen. Kultur handler om summen av ulike roller vi har som mennesker i samfunnet, hvordan vi ser på verden, samhandler og kommuniserer. Plikter, relasjoner, verdier, samfunnsnormer, holdninger, moral og prinsipper har tilhørighet til begrepet kultur. Kulturen bærer vi med oss og handler på grunnlag av. Det er med andre ord noe som er tillært og hører med tradisjoner som igjen går i generasjoner. Derfor har vi ulike assosiasjoner til begrepet kultur.

Ut ifra denne definisjonen pleier vi for eksempel å si at noen muslimske ikke håndhilser med det motsatte kjønn fordi de har en annen kultur enn oss. Det er da det oppstår en spenning mellom norsk og fremmed kultur som er forskjellig fra vår. Et annet eksempel kan være at det er mange innvandrerkvinner som ikke har skolebakgrunn fra hjemlandet fordi i deres kultur er det ikke en selvfølge med skolegang for kvinner. (Eriksen og Sajjad 2011, 34-46).

4.0 Teori

4.1 Bakgrunn

Som vist, er ansvaret for utlendingspolitikken fordelt på flere instanser og mellom flere nivå i styringssystemet. Det gjelder også Jobbsjansen som må koordinere oppgavene både vertikalt og horisontalt i styringssystemet. Prosjektet er et samarbeid mellom Nav og Voksenopplæringen. Samhandling blir et viktig stikkord for å få ordningen til å fungere. Samhandling innebærer at flere instanser jobber sammen i team på tvers av ulike profesjoner i kontakt med brukere. Det er Nav som blir det første nivå som vi kan kalle et operativt nivå. De som sitter med listene over kvinnene som ikke er i jobb og som kvalifiserer for dette prosjektet. Kvinnene bør være oppe i nivå A2 I Språkkompetanse, Det innebærer at de har litt øvelse i bakgrunn. Å kunne føre enkle samtaler, ta imot beskjeder, svare på korte setninger er forutsetninger Voksenopplæringen har gitt for å klare måloppnåelse kravet på 70% satt av IMDi. (Hanssen, Helgesen og Vabo 2018).

4.1.1 Den spesialiserte og samhandlede forvaltningen

For å kunne konsentrere seg om et bestemt avgrenset område blir velferdstjenesten som er en del av forvaltningens institusjoner ytterligere organisert. Det har blitt utprøvd ulike samarbeidsmodeller for å etablere samhandling. Bakgrunnen for ulike samarbeidsmodeller som vi illustrerer i figur 1 er for at brukerne skal få et tilrettelagt og helhetlig tilbud som møter deres behov. I tillegg for å øke offentlige myndigheters kapasitet, mobilisere ressurser og nå felles mål, er samarbeidet mellom aktører som representerer offentlige myndigheter, privat sektor og sivilsamfunn stadig viktigere

4.1.2 Den operative og strategiske samarbeidsmodellen

Samarbeidet av tjenesten koordineres forskjellig selv om de kan ha noe likhetstrekk. Det kan være partnerskap med andre organisasjoner, eller delta i nettverk.

Samarbeidsmodellene kan bestå av to nivåer. Det første nivået heter det operative nivået. Her diskuteres en individuell plan for brukeren, som ansvarsgrupper med ulike fagbakgrunn fatter beslutninger om tiltak som er tilpasset brukeren. I det operative nivået har de i ansvarsgruppen direkte kontakt med brukeren. I vår aktuelle kommune utgjør Voksenopplæringen og Nav Flyktning det operative nivå.

Det andre nivået hvor organisasjoner imellom og ulike enheter skal samarbeide i en kommune kalles det strategiske. Eksempel på det er samarbeidet mellom Nav flyktning og Voksenopplæringen og arbeidsgiverne og næringslivet. Det handler med andre ord om samarbeidet rundt prosjektet med ulike typer nettverk. Årsaken til at forvaltningen av offentlige tiltak og virkemidler krever stadig mer samhandling og samordning, er at private aktører ofte er inne som tjenesteutøvere.

4.1.3 Konkurransesatt velferdstjeneste

Velferdstjenester kan være konkurransesatt lik det private næringslivet. Samtidig ser det ut som at å engasjere seg i vår tids sentrale samfunnsutfordringer, er blitt et nasjonalt politisk ansvar. For å gripe fatt i de ulike samfunnsutfordringene kreves det innsats på tvers av sektorer. Utfordringene kan blant annet være integrering eller helseutfordringer og lignende. Flere av disse utfordringene kan oppfattes som vanskelig å finne fram til adekvate tiltak å sette inn. Årsaken kan være at problemet er vanskelig å definere og lokalisere. Dermed har ulike etater behov for å samarbeide overfor brukeren, enten mellom ulike offentlige myndigheter eller innad i offentlige myndigheter i kommunen. Som for eksempel NAV Flyktning, Voksenopplæringen og IMDi. Kommunens størrelse spiller betydelig rolle, jo mindre kommunen er desto større er sjansen for små og sårbare fagmiljøer med få ressurser til å drive utviklingsarbeid. Det forutsetter at samspillet skal være mellom kommunene og andre offentlige myndigheter som representerer relevante kompetansemiljøer.

I samarbeid og samhandling er ulike aktører avhengige av hverandre for å realisere mål, som regel står de ikke i et over-/underordnet hierarkisk forhold. Skillet går mellom internt samarbeid og samarbeid på tvers av ulike offentlige myndigheter og/ eller med private instanser. Det er internt samarbeid når samarbeidet omfatter tverrfaglig/ flerfaglig team som også kalles interorganisatorisk samarbeid. Her koordineres innsatsen til mange enheter innad i for eksempel kommunen. Her finnes det et hierarkisk system rundt samarbeidet som koordineres vertikalt. I for eksempel vår kommune koordinerer Nav flyktning innsatsen til mange enheter innad. Slik som jobbspesialister, økonomer og veiledere. Her finnes det et hierarkisk system rundt samarbeidet som koordineres vertikalt fra ledelsesnivået og nedover. Ønsket er imidlertid å få til større grad av horisontal

koordinering slik at ulike enheter eller etater kan samarbeide på tvers for å løse et komplekst problem.

Når samarbeidet er på tvers av ulike offentlige myndigheter kalles det interorganisatorisk samarbeid. Dette samarbeidet er mer krevende, da flere hierarkisk oppbygde offentlige organisasjoner må samarbeide. Interorganisatorisk samarbeid kan ha ulik grad av formalisering og kan befinne seg mellom uformelle nettverk og adhoc-prosjekter til avtaleregulerte partnerskap. Slik samarbeid finner sted på departementsnivå. (Hanssen, Helgesen og Vabo 2018).

4.1.4 Figur til den samhandlende forvaltningen

Figur 1: Flyktningsfeltet i forhold til Jobbsjansen.

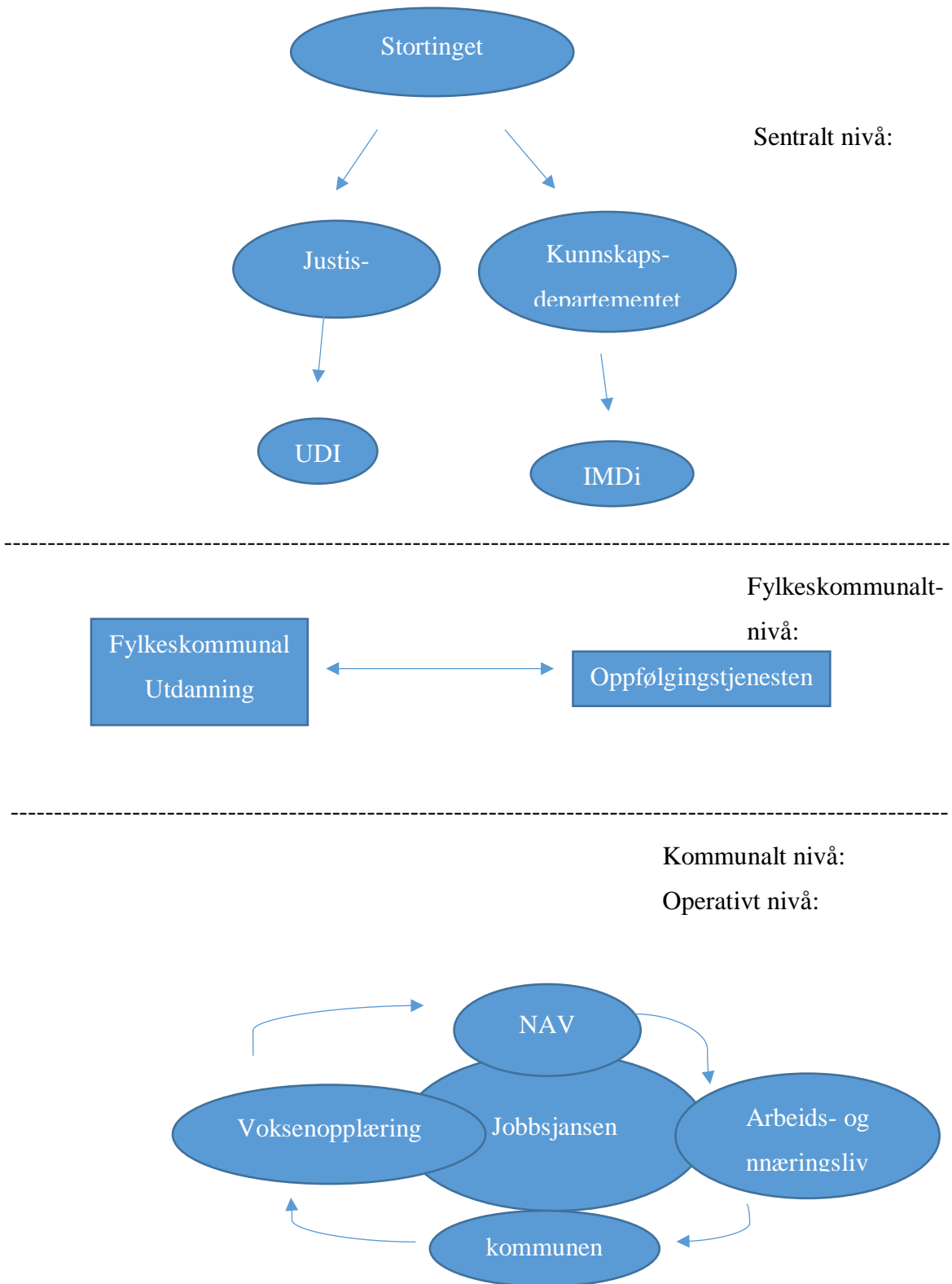


Fig 1. viser hvilke ulike instanser Jobbsjansen må forholde seg til, på tre ulike nivå i forvaltningen.

4.2 Terskelteori

Som teoretiske tilnærming til temaet for oppgaven har vi valgt terskelteorien. Det er ut fra oppgavens problemstilling naturlig å bruke teorien for å kunne se nærmere på samhandlingen mellom forvaltning og bruker.. Terskelteorien fokuserer på hvilke faktorer og betingelser som kan oppleves som utfordrende, for å benytte seg av prosjektet Jobbsjansen. Derfor velger vi å se vårt empiriske materiale i lys av denne teorien. På den andre siden hvordan etterspørsel etter tjenester skaper dilemma for forvaltningsansatte. Terskelteorien er en måte hvor fordelingen av offentlige goder, tjenester og ressurser gjennom forvaltningssystemet kan avvike fra mottakerens behov. Skjevfordeling kan oppstå og går da i hovedsak utover de svakeste.

Fordeling av offentlige midler organiseres på bakgrunn av etterspørsler etter tjenester og goder. Imidlertid er de tilgjengelige tjenester, goder og ressurser ikke ubegrenset. Dette skaper et dilemma for forvaltningsansatte som skal behovsvurdere den aktuelle bruker, klient eller deltaker. På den andre siden er det utformet stramme rammer rundt tilgang til offentlige tjenester som kan gjøre tilgjengeligheten vanskelig. Denne type ordning legger opp til at klienten selv oppsøker tjenesten. Det steget når klienten søker tjenesten og blir fanget opp av forvaltningen kalles registreringsterskelen. Denne fasen er mest utfordrende da det ikke er en selvfølge, at klienten har de rette forutsetningene for å søke opp nettopp den aktuelle tjenesten. Det kan være flere faktorer som spiller inn, blant annet kunnskaper om at tiltak finnes og å tilpasse seg systemet i form av tid og adgang til tjenestens åpningstider. I tillegg til å kunne kommunisere, og uttrykke et behov eller ønske om deltakelse.

Den neste fase som også er relevant å nevne her er kompetanseterskelen. Den tar utgangspunkt i profesjonsutøverens skjønnsmessige vurdering. Dermed stiller det visse formelle krav til klienten som tjenestesøker. Kravene kan være å ha kjennskap til forvaltningssystemet, og å uttrykke behovet sitt på en god måte når man søker tjenesten slik at det når forvaltningsansatte. I tillegg blir de som har realistiske forventninger til tjenesten premiært. Men det finnes alternativer i forhold til kompetansesvakhet, for eksempel ved at forvaltningsansatte gir veiledning. Det har blitt diskutert om tilgjengeliggjøring av fordelingsystemet vil påvirke skjevfordeling i en god retning. Dette for å muliggjøre for kompetansesvake å motta hjelp og god saksbehandling.

Det er ikke alltid nok med at en søker registrerer seg eller innehar den nødvendige kompetansen for å komme i mål. Det er da effektivitetsterskelen kommer inn i bildet. I effektivitetsterskelen er visse effektivitetsnormer som kan hindre mottakeren av en tjeneste for å få den aktuelle tjenesten. Hindringen kan være at tildeling av tjenester kan stride mot tjenestemannens forestilling eller følelse av hvordan tilgjengelige ressurser bør anvendes. Det kan være mange årsaker til at en klient møter på effektivitetsnormen som forvaltningsansatte utøver. Noen av årsakene kan være økonomi og hvordan ressursene skal fordeles til søkere av samme tjeneste. Eller at søkeren har sammensatte behov som ikke kan lett samordnes. (Jacobsen, Jensen og Aarseth 1983).

4.3 Bakkebyråkrati

Bakkebyråkratene er i dette tilfellet ansatte i kommunen som utøver skjønnsmessige vurderinger i sitt arbeid. I vår oppgave er ansatte i NAV og Voksenopplæringen som er det laveste nivået i organisasjonen bakkebyråkrater. Bakkebyråkrater anses som den første instansen deltakerne møter i hierarkiet. Under kontakt med deltakere på den ene siden og politikere på den andre siden oppstår en spenning mellom ulike krav, forventninger og mål. Dette fører til at noen deltakere blir kvalifisert til tiltaket mens andre uteblir. Bakgrunnen kan være at etterspørsel etter ressurser, tjenester og goder er høy og tilgangen knapp, det skaper usikre arbeidsmetoder. For å utjevne forskjellen mellom ressurser og mål benytter bakkebyråkratene ulike metoder i sine møter med deltakere. Noen idealer må vike for at andre skal realiseres og noen mål blir prioritert foran andre mål. Konsekvensen kan bli at noen klientgrupper drar fordeler av det mens rettighetene til andre klientgrupper forsømmes. Dette er med på å danne en politikk som bakkebyråkratene ikke er klar over fordi dette skjer ved utøvelse av skjønn under beslutningene. Denne politikken er under kritikk grunnet bakkebyråkratenes store handlingsrom og autonomi til skjønnsutøvelse. Argumentet er at handlingsfriheten forårsaker utfordringer og dilemmaer som krever ekstra ansvarlighet hos bakkebyråkratene. For å håndtere motstridende krav og mål og samtidig unngå kritikk, forsøker administrasjonens ledere å tilpasse yrkesutøverens arbeidsstruktur. Det innebærer å skjønne på forhånd hvordan det er å handle i konkrete situasjoner og styrke prestasjonen. Å sette resultater opp mot hverandre i henhold til gitte kriterier og forebygge dilemmaer og utfordringer som oppstår. Dette for å disiplinere yrkesutøverne i virksomheten.

Lipsky (1980) referert i Vabø (2014, 30). Hevder at ulempen med slike kontrollordninger er ødeleggende for klientene. Kontrollordningene reduserer bakkebyråkratenes mulighet til å ta nyanserte beslutninger som baserer seg på enkeltes behov. Når yrkesutøvere gjør individuelle vurderinger av den enkelte klient, skal ikke det gi konsekvenser. Forvaltningen er ikke kjent på forhånd med den enkeltes behov. Imidlertid er «ikke-styring» omdiskutert, årsaken til det er at det skal være et visst kvalitetskrav for å skape forutsigbarhet. Dette leder til at bakkebyråkratene må konstant overveie endeløse styringsdilemmaer. (Vabø 2014).

5.0 Metode

IMDi ser det som en forutsetning at prosjektet har minst 10 deltakere. Kommunen vi ser på har per i dag 12 aktive deltakere og tre i permisjon, (Informant 1).

Vi har valgt å gjøre dokumentundersøkelser, det betegnes som sekundærdata som er informasjon samlet inn av andre. Det er av relevant betydning å få med fakta og bakgrunnsinformasjon for å sette oss inn i prosjektet Jobbsjansen. Sekundærdataen er innhentet fra en forskningsrapport som Ideas2evidence har gjennomført på oppdrag fra IMDi. Vi har med mer enn en metode, det bidrar til å gi en mer helhetlig bilde over undersøkelsen vår. (Lerfaldet, Skutlarberg og Høgestøl 2017).

Vår undersøkelse av Jobbsjansen, er en åpen og intensiv undersøkelse (få enheter) som er en kvalitativ tilnærming, basert på ord, (Jacobsen 2015).

De to informantene jobber i hver sine respektive felt, men med det for øyet for å få hjemmeværende flyktningkvinner ut i jobb. Informant 1 er prosjektansvarlig for Jobbsjansen og jobber i Voksenopplæringen. Informant 2, er prosjektlederen for Nav flyktning, og jobber på Nav. De to informantene mener vi er sentrale i vår undersøkelse for å få innsikt i hvordan de jobber med innvandrerkvinnene. Vi vil komme nærmere inn på det ved at vi velger åpent individuelt intervju, noe som er den vanligste metoden innenfor kvalitativ metode. Vi mener kvalitativ metode egner best i vår oppgave da vi vil komme finne ut hvordan de oppfatter styrker og svakheter ved Jobbsjansen.

Dersom vi hadde valgt kvantitativ metode måtte vi finne en problemstilling som innebar et ganske stort antall enheter. Videre gjort et utvalgt for å få en mest mulig representativitet for alle enhetene. For eksempel ved å sende ut spørreskjema til brukeren av tiltaket. Dette er noe vi så på som altfor omfattende for vår oppgave, med tanke på tid og ressurser. (Jacobsen 2015).

5.1 Gjennomføringen

Første kontakten og utvelgelsen av informantene var ved å sette seg inn i hvem som var ansvarlige for dette prosjektet og samarbeidsinstansen. Deretter å ringe, sende mail og møte opp personlig ved å presentere oss med hvem vi er, hva vi holder på med og hensikten med undersøkelsen og intervjuet. Dette for å gjøre informantene trygge på oss. Siden det dreier seg om jobben deres, er det en naturlig møteplass ved deres kontor. Vi utarbeidet et spørreskjema som har en middels til sterk strukturingsgrad, som vil si at det er muligheter for informantene å komme med ytterligere informasjon. Samtidig er noen av spørsmålene formulert fullstendig og i fast rekkefølge. I denne undersøkelsen velger vi å holde den aktuelle kommunen anonym. Vi var ute etter å kartlegge deres tanker og mål rundt å få flyktningskvinner ut i jobb. (Jacobsen 2015, 151).

Vi tar opp relativt sensitive spørsmål som gjelder forholdet til deltakerne, og utfordringene informanten har i sin stilling som forvaltningsansatt. Derfor kan vi ikke sitere de på opplysningene de besitter.

Ved gjennomføringen av intervjuet valgte vi å ta notater, det er ganske anstrengende og man kan gå glipp av verdifulle opplysninger under intervjuet. Derfor valgte vi i å ta opp intervjuet, samtidig med at vi noterte ned svarene de kom med. Vi transkriberte lydopptakene etter endt intervju.

5.2 Etske problemstillinger

Når man jobber med en samfunnsvitenskapelig undersøkelse slik vi gjør i denne oppgaven, er det viktig å hele tiden tenke på det etiske dilemmaet vi ofte kommer borti. Under behandling av personopplysninger må vi som forskere, i samhandling med informantene

passer på å ikke gi uriktige opplysninger om undersøkelsen. Man må tenke konsekvenslogikk, det vil si at man skal hele tiden vurdere gevinstene man kan oppnå ved forskning, opp mot problemene informantene kan oppleve.

5.3 Informert samtykke

I vår undersøkelse som innebærer intervju med to informanter, måtte vi før intervjuet, lage et samtykkeskjema. De skulle uttrykkelig godkjenne for å delta i intervjuet. Videre måtte vi fylle inn skjema og sende til NSD for godkjenning av prosjektet. Det må handle om frivillighet i undersøkelsen, og selv om informantene deltar frivillig i undersøkelsen skal de få opplysninger om undersøkelsens formål. Dette blir de informert om i samtykkeskjemaet. Dersom informantene mener at sluttproduktet ikke er i samsvar med utsagnet deres, er det fullt mulig å trekke seg fra undersøkelsen.

5.4 Anonymisering

Kravet til privatliv er en viktig del av undersøkelsen, det å kunne presisere og ta nødvendige anonymiseringstiltak. Hensikten er for å begrense muligheten til å kunne gjengi personen som blir intervjuet. At vi som forskere skal vurdere hvor sensitivt vi kan stille spørsmålene. Vi har anonymisert den aktuelle kommunen, som igjen gjør det vanskelig å kunne identifisere personene. (Jacobsen 2015).

5.5 Meldeplikt

Når vi skal behandle personopplysninger som innebærer kontakt og lagring av personopplysninger, må vi som tidligere nevnt melde inn prosjektet til Norsk senter for forskningsdata. (NSD). Selv om vi ikke skal publisere personopplysninger i oppgaven vår, behandler vi personopplysninger underveis fra datainnsamling starter til resultatene våre skal publiseres. Det innebærer lagring av personopplysningene siden vi kommuniserer på mail og telefon. Dette blir slettet så fort oppgaven er avsluttet. Etter den nye personvernlovgivingen trådte i kraft 20.juli 2018 har vi som studenter plikt til å dokumentere og registrere behandling av personopplysninger til NSD. Vi må dokumentere i form av samtykkeerklæring skjemaet, hvor respondentene samtykker (NSD 2018).

6.0 Analyse og drøfting

Vi fikk tatt intervjuet sent ut i semesteret da det var vanskelig å finne et tidspunkt som passet alle parter. Med litt arbeid klarte vi omsider å gjennomføre det. Da eksamener satt en stopper for transkriberingen, kom lydopptak av intervjuene til unnsetning.

Vi vil først klargjøre prosessen fra de begynner på Jobbsjansen Del A, til de blir satt ut i praksistiltak i bedrift. De blir først kartlagt gjennom Nav flyktning og videre av Voksenopplæringen. Deretter blir de plassert i en klasse med andre på samme nivå. Dette er en praksisklasse hvor det er en kombinasjon av språkpraksis og skolegang.

Har noen av deltakerne hatt en jobb, tar prosjektansvarlig direkte kontakt med arbeidsgiver for å spørre om de kan fortsette og gå i praksis der under organiserte forhold. Det er en ordning som fungerer veldig bra, da de fleste arbeidsgiverne de kontakter ser positivt på det. De som har hatt eller skaffer seg en liten jobb ved siden av, er det de som utmerker seg som pågående og flinke. Klasseundervisning foregår over tre dager, samt to dager på arbeidspraksis.

Utfordringen med dette tiltaket er om noen starter midt i skoleåret, og ikke har praksis. Da har de i realiteten bare tre dager de kan fylle opp med aktiviteter, og kravet er en vanlig arbeidsuke på 37,5 t. Deltakerne får støtte igjennom Nav som kan sees på som en slags lønn for at de er med på tiltaket og får norskundervisning.

Disse deltakerne blir nødt til å møte opp på skolen, og sitte og jobbe med norsk språk. Voksenopplæringen har ikke bemanning til å følge med på om deltakerne faktisk jobber med skolearbeid disse dagene. Forventningene til deltakerne er at de må bli bedre i norsk, for å kunne få en praksisplass.

Noen av deltakerne må da ta del i praksis på kantine og et verksted Voksenopplæringen disponerer. Vil de ikke gjøre det, kan de ikke fortsette.

Mange av deltakerne har ikke vært spesielt fysisk aktive. Derfor er det et samarbeid med idrettsforeningen, for fysisk aktivitet. Deltakelse i prosjektet skal innen en ramme på 2 år føre til en jobb eller videre på utdanning. Per i dag er det 90 prosent måloppnåelse på gjennomføringen, det er over kravet til IMDI som er satt til 70 prosent måloppnåelse.

Til våren skal aktørene møtes til styringsgruppemøte på tvers av sektorene, Nav og Flyktning tjenesten for å rapportere inn utvikling av prosjektet til IMDI. (Informant 1).

6.1.1 Intervju med informant 1 sett i lys av terskelteorien

For å studere terskelteorien nærmere består trinnene av registreringsterskelen, kompetanseterskelen og effektivitetsterskelen. Vi formulerte spørsmålene slik at teorien ble vurdert i forhold til alle trinnene deltakerne må gjennom i prosjektet. Hensikten med å konsekvent følge alle trinnene er for å skape en rød tråd i oppgaven. På denne måten vil vi belyse vår problemstilling, som omhandler alle stegene innvandrerkvinner må gjøre. Fra de oppsøker Jobbsjansen, til de blir tatt inn på prosjektet og helt til det resulterer i jobb eller utdanning.

Prosjektet er et offentlig tiltak hvor mange hensyn må tas til betraktning under rekruttering av deltakere, i tillegg er ressursene ikke ubegrenset. Økonomien setter begrensninger, som skaper et press på både deltakere og prosjektansvarlige for å få deltakere ut i arbeid eller skole. Dette for få 70% måloppnåelse, og på den andre siden for at prosjektet skal lykkes i sin helhet. Kravet er at dersom det ikke er måloppnåelse vil prosjektet avsluttes til neste år. Motstridende krav og forventninger skaper et dilemma for de som er ansvarlige og forvalter det. De sammensatte forventningene er en av hovedgrunnene til at tiltaket er litt utilgjengelig, det innebærer at deltakere skal ha en viss språkkompetanse som helst er på nivå A2 og oppover, samtidig som at de skal oppsøke det i rett tid. Det kreves at de kan føre enkle samtaler, ta imot beskjeder og svare på korte setninger de blir spurt om, og kunne skrive korte notater og beskjeder. (Folkeuniversitetet).

6.1.2 Tilgjengeligheten av jobbsjansen i lys av registreringsterskelen

Under punktet som omhandler registreringsterskelen stilte vi spørsmål om hvordan innvandrerkvinner får informasjon om tiltaket, og hvordan de informeres. Informanten kan fortelle oss: «Det informeres via Nav-veiledere, via jungel-telegrafen og praten blant elevene på skolen.»

Videre uttaler informant 1 at hun ble kastet inn i dette august 2018, og at det er derfor tiltaket Jobbsjansen blitt lagt opp litt annerledes.

Vi fikk inntrykk i denne fasen at det er slik at de som er genuint interessert får med seg det. Samtidig som Nav plukker ut de sterkeste kandidatene blant de svakeste. Derfor blir det vanskelig å få tak i nok motiverte hjemneværende innvandrerkvinner.

Tiltaket er hovedsakelig tiltenkt hjemneværende innvandrerkvinner i aldersgruppen 18-55 år, som står langt unna arbeidslivet etter introduksjonsprogrammet.

Det må ha gått minst to år siden deltakerne har fullført eller mistet retten til introduksjonsprogrammet, før de kan søke om å bli tatt opp i prosjektet. Noe som resulterer i at de mister mye av sine norskkunnskaper. Samtidig kreves det at de må ha et visst nivå av språkkunnskaper tilsvarende A2 for å kunne bli tatt inn. Derfor bruker ikke voksenopplæringen tolk under møtene som et prinsipp om kommunikasjon på norsk. Videre kan informant 1 fortelle oss at vedkommende har jobbet med flyktninger i 30 år noe som underbygger den brede forståelsen informanten har av flyktninger. Informanten uttaler følgende: «Jeg tenker at veien blir for lang uten et godt språk». Nav på sin side bruker tolk for å formidle en del lovverk som deltakere har vanskelig for å forstå. Per dags dato finnes det 12 aktive deltakere og tre deltakere som er i permisjon. Dersom måloppnåelsen er bare på 20% vil utfallet være at det ikke kan fortsette neste år. Deltakerne på sin side er fortvilet over å ikke få en plass på Jobbsjansen.

Det er tydelig at noen av deltakerne ikke viser innsikt, at for å komme videre ut i arbeid eller utdanning må man ha fremgang. Samtidig står det i kravet paradoksalt at man må gå hjemme i to år før de kan bli tatt opp på prosjektet. Innvandrerkvinnene mister verdifull kompetanse underveis som stiller progresjonen i null igjen.

Informant 1 uttrykker at en hindring som kan være av betydning er barnepass, avstander er som regel ikke et problem da de bor i området.

Informant 1 ønsker å snakke om kulturelle og religiøse hindringer litt utover i intervjuet, som kan være store i andre sammenhenger. Det informanten kan fortelle oss om den vanlige hindringen, er at innvandrerkvinner ikke kjenner til prosjektet.

Nav og arbeidsgiverne, både kommunalt og offentlig i denne regionen er hovedsamarbeidspartnere i dette prosjektet. Samt at det er litt samarbeid med Flyktningtjenesten. På spørsmål om hva som kreves av kvinnene for å melde seg på svarer informant 1 at deltakere må vite litt til hva jobbsjansen er, samt kommunisere et ønske om deltakelse. At det kreves å ha en progresjon i norsk for å kunne fullføre kurset og videre komme ut i arbeid eller utdanning. Det er også viktig å gjøre en god jobb på praksisplassen, ikke ha ugyldig fravær, ha dialog og kontakt med skolen og arbeidsplass og å vise at de er fremover lent.

Der er ulike forventninger hos Voksenopplæringen og deltakerne. Voksenopplæringen forventer at kvinnene drar på språkkafé på biblioteket, deltar i foreldremøter hvor de kan snakke med andre foreldre. Være med ungene på trening og snakke med treneren og lignende. Deltakerne forventer å lære norsk på skolebenken.

Vi får inntrykk av at det Voksenopplæringen oppfatter mangel på engasjement som gjør at progresjonen ikke sikres. Å lære norsk er en prosess hvor man aktivt tar del i det for å lykkes, og for å ha en langsiktig plan som fungerer.

6.1.3 Deltakerne sin kompetanse sett ut ifra teorien om kompetanseterskelen

Med kompetanseterskelen innebærer å rekruttere riktige kandidater med de rette forutsetningene, det er noe som heller ikke er uproblematisk.

Informant 1 kan fortelle oss i frustrasjon, at ei fra et bestemt land har vært på praksis i kantina over lengre tid, vedkommende har fremdeles ikke skjønt at hun er på vei ut av prosjektet. At det har blitt snakket med henne over ti ganger både gjennom Nav og Voksenopplæringen, om å være mer aktiv og delta i samtaler og generelt være på, sånn at språket utvikler seg.

Dette kan informant 1 fortelle oss: «Det er et så idiotisk krav, vi vet at disse kvinnene som kommer fra et annet land er analfabeter. De skal gå i 2-3 år og kanskje lære å lese å skrive, for så å gå hjemme i to år og få to barn og så kommer de på jobbsjansen. Da er faktisk det grunnlaget som er gitt nesten borte».

Informant 1 påpeker at prosjektet er til for å bygge språkkompetansen til hjemmeværende innvandrerkvinner, og er en god bidragsyter til integrering. Det baserer seg på relasjoner, dialog og møter til ulike aktører som er med på å sysselsette hver enkelt av innvandrerkvinnene. Hun forteller følgende: «kandidaten som er ut i praksis får en del oppgaver og blir kjent med regelverk, systemet og blir en kollega og blir kanskje invitert på en kaffe etter jobb.»

Vi lurte på hvilke utfordringer og muligheter som er de viktigste, når det gjelder i møte med deltakerne som er utenfor arbeidslivet og utdanning. Det viktigste var et ønske om deltakelse, videre en forståelse av hva de går inn på da det kan ta ekstremt lang tid. Informant 1 kunne fortelle oss at «Det å fatte, det er mange som sier ja jeg forstår, også forstår de ingenting. Det er ikke fordi de er dumme, men fordi de skal vise respekt overfor meg og at jeg hører hva du sier men forstår det ikke.»

Det som skiller de som lykkes med å komme i arbeid eller utdanning fra andre, var blant annet viktigheten til å ha en vilje til å bli god i norsk. Bli kjent med yrket og være pliktoppfyllende og det å ha en god dialog og kommunikasjon. Ut ifra kompetanseterskelen sitter vi igjen med inntrykket at Nav og Voksenopplæringen ikke får tak i deltakere med riktig kompetanse samtidig som det krever mer kompetanse av innvandrerkvinnene enn det som var hensikten til prosjektet.

6.1.4 Effektivitetsterskelen i lys av ulike krav som stilles for å kunne bli deltaker

Krav om de rette forutsetningene for å kunne bli deltaker, fører til at effektivitetsterskelen kommer inn i bildet. I effektivitetsterskelen må ulike kriterium og retningslinjer som IMDi har satt oppfylles, og det kommer an på i hvilken grad deltakerne kan bidra til dette. Hver enkel deltaker som Nav og Voksenopplæringen er ansvarlig for skal ha språknivå tilsvarende A2.

Behovene hos deltakerne er sammensatte og varierende, samtidig som kriterier IMDi setter er ikke i samsvar med språkkompetansen til hver enkel deltaker. Dette viser seg å være uheldig når IMDi har et krav om 70% måloppnåelse. Disse kvinnene som er definert som

en svak målgruppe, greier ikke oppfylle disse oppsatte kravene. Nav og Voksenopplæringen blir så opptatte av å tilfredsstille IMDi, at de glemmer deltakerne og behovene deres litt på veien.

Det endelige utfallet blir at man mest sannsynlig oppnår målet, imidlertid går det utover hensikten med tiltaket som er rettet mot de aller svakeste. Vi får vite av informant 1 at samarbeidet mellom Nav flyktning og Voksenopplæringen fungerer godt.

Samarbeidspartnerne kan være kantina på skolene, barnehager, i tillegg til to interne praksisplassen på Voksenopplæringen. Vi får vite av informant 1 at samarbeidet mellom Nav flyktning og voksenopplæringen fungerer godt.

Hindringer Voksenopplæringen møter i samarbeid med praksisplasser kan være at de godt kan ha deltakere på praksis i noen måneder. Imidlertid nøler de veldig med å ansette de, når de kan ta inn nye praktikanter. I stedet for å gi deltakere en 30% stilling som kunne ha vært en god start.

Alt tatt i betraktning spiller økonomi en sentral rolle, det skal blant annet dekke en del utgifter, i tillegg må de sette av tid til møter for å bygge en god relasjon. Informant 1 sier følgende: «Nav kan mye om lovverket som jeg er blank på, og jeg kan mye om elevene og læring.» Videre har Nav flyktning og Voksenopplæringen ingen innflytelse på IMDi, da de må rette seg etter retningslinjer som er gitt.

Effektivitetsterskelen belyser i vår oppgave at rammene som er satt, frembringer et press på Nav og Voksenopplæringen om å være mest mulig effektive ut ifra de knappe ressursene man har. Vi oppfatter det slik at denne måten prosjektet praktiseres på per dags dato gir konsekvenser i høye kostnader i det lange løp, og krever mer ressurser enn man er villig til å bevilge.

6.2 Intervju med Nav sett ut fra terskelteorien

Informant 2 jobber hos Nav flyktning og er relativt fersk i gamet. Dette intervjuet ble gjennomført i en park, med forholdsvis mye støy fra trafikken, men vi klarte likevel å få med oss det hun fortalte, intervjuetiden var på 40 min.

Innledningsvis stilte vi lignende spørsmål slik vi gjorde med voksenopplæringen og spurte om hvordan hjemmeværende innvandrerkvinner får vite om tiltaket. Dette for å søke opplysninger i sammenheng med registreringsterskelen som er første trinnet deltakere må gjennom for å kunne bli deltaker i prosjektet.

6.2.1 Rekruttering av deltakere sett i lys av registreringsterskelen

Informant 2 kunne opplyse oss om dette sprer seg fort når noen får høre at noen går på det så får mange vite det i kretsen. At det ikke finnes særlig søknadsprosess men at de enten blir anbefalt eller tipset om det gjennom Nav Flyktning. Etter at Nav flyktning har plukket de sterkeste kandidatene ut av den mest svakstilte gruppen, siler Voksenopplæringen de videre med intervjurunde uten tolk hvor kandidaten må kommunisere selv.

Videre blir det bekreftet det informant 1 beskrev i første omgang, at to års karantene fører til at du glemmer mye av norskkunnskapene. I denne sammenheng uttaler hun følgende: «Vi driter litt i det her i kommunen. IMDi sjekker ikke. De kan ikke være rett fra introduksjonsprogrammet. Men si at de har søkt seg inn nå da, og ikke egentlig er to år i oktober. Da tenker jeg nei, da bare drit i. Et halvt års margin har jeg gitt det.»

Ved innhenting av aktuelle deltakere til Jobbsjansen, har Nav Flyktning dannet et eget flyktningsteam, som tar inn alle innvandrerne i femårsperioden etter ankomst til Norge . Samtidig stiller informant 2 seg kritisk til den inndelingen av innvandrerne som hun mener ikke er noe positivt, hvor det er en gruppe som skal være prioritert, men som ikke blir det. Derfor har de teamet bestående av tre veiledere, to jobbspesialister og to økonomer med fokus på denne svakstilte gruppen. Aktuelle deltakere blir hentet inn av en liste hvor de ikke er sysselsatt på noen måte. Den vanskeligste gruppen som blir rekruttert er kvinner som er litt opp i årene og som aldri har hatt noen skolegang i hjemlandet. Informant 2 kunne fortelle oss at Somalia og Afghanistan er de landene med dårligst skolebakgrunn. Videre blir deltakerne kartlagt og det blir tatt en vurdering på hva som kan passe. Mange av disse innvandrerkvinnene har levd på sosialhjelp i flere år og har ikke blitt kartlagt og behovet er uklart.

På spørsmål om hvordan hun oppfatter Jobbsjansen, i forhold til måloppnåelse på sysselsetting av hjemmeværende innvandrerkvinner får vi vite at: «Ideen er veldig fin, også er det et stort men med tanke på at det skal være 70% måloppnåelse men det skal være for de svakeste. Og det sier seg selv at det går ikke. Man blir så opptatt av den måloppnåelsen at de svakeste, de får ikke lov til å komme i Jobbsjansen.»

Det virker for oss at det er de sterkeste av de svakeste som får komme inn i prosjektet. Dette slår feil ut fordi de får ikke de aller svakeste komme med i prosjektet men de som er de «flinkeste», og de er jo ikke hovedproblemet. De kan lettere få seg jobb. Jobbsjansen er ikke tiltenkt den type innvandrerkvinner vi har per dags dato, men var fra tidligere tiltenkt folkemengden som var fra Øst-blokk land, Thailand og Asia generelt.

De har et helt annet syn på arbeid og mer skolegang, og er ikke vanskeligstilt. Prosjektet passer dårlig for kvinner som for eksempel er fra Somalia, Syria, Afghanistan og Eritrea der en stor del er analfabeter. Det vil si at den gruppen som er svakest stilt i dag, stiller svakere enn de tiltaket opprinnelig var beregnet for. Det finnes heller ikke et tiltak som kan være for de aller svakeste, og samtidig ha en måloppnåelse på 70 %.

Vi forstår at for en kvinne som er analfabet, og aldri har vært i en ordinær jobb eller kan språket urealistisk å kunne lykkes i Jobbsjansen slik det er lagt opp i dag. Det innebærer i praksis for disse kvinnene at de må begynne på nytt med å lære norsk. Utfallet hadde kanskje vært mer heldig dersom innvandrerkvinnene kunne overføres direkte fra introduksjonsprogrammet, til et nytt program som hadde økt mulighetene.

Prosjektet fungerer godt for, for eksempel polske kvinner som er dedikerte og som må stå på egne bein. Men ikke for forøvrigte innvandrerkvinnene. Videre kunne hun fortelle oss: «så jeg er litt irritert over dette her, for da har jeg ingenting jeg kan sette mine svakeste kandidater inn i, du har blitt tatt inn i et land, og må gå på evig sosialhjelp. Noen er ikke ment til å jobbe. Det er ikke det. Men du skal være et forbilde for barna dine. Sosial belastning går jo i arv.»

Det fremgår videre at det skal være mulighet til å kunne bidra i et samfunn selv om man ikke kan ha et lønnet arbeid på lik linje med andre. Det viser seg i registreringen at oppstår det mye frustrasjon da siling av de flinkeste av de svakeste skaper et dilemma for de som forvalter tjenesten. Det positive er at under registreringstrinnet er prosjektet relativt

tilgjengelig for de innvandrerkvinner som aktivt oppsøker prosjektet, så lenge de har nok kompetanse.

Det er et krav om å være i lønnet arbeid og tjene 260 744 kroner før skatt, for at man som referanseperson skal kunne søke om familiegjennforening. Det innebærer at du skal ha tjent det samme, året før og det skal være sannsynlig at du tjener dette beløpet også minst et år fremover. (UDI 2018).

På grunn av disse kravene blir planen og motivasjonen veldig kortsiktig når man tenker på å tjene mest mulig penger uten å se det store bildet. Kvinnene blir så opphengt i kravene at de greier ikke å gi slipp på det. Å nekte familiegjennforening uten selvforsørgelse løser ikke problemet. Disse kvinnene tenker hele tiden på hvordan de skal hente familien til Norge, de fungerer ikke på andre livsområder som krever fokus fra dem. Det er en psykisk belastning og kommer til å koste samfunnet mer enn å bare hente familien hit uten kravet til selvforsørgelse.

6.2.2 Forutsetninger for rekruttering med utgangspunkt i kompetanseterskelen

I dette avsnittet stiller vi informant 2 spørsmål som er med tatt utgangspunkt i kompetanseterskelen. Denne terskelen handler om at aktuelle kandidater skal være kjent med systemet og kunne snakke for seg på en måte som de som rekrutterer kandidatene klarer å forstå. Derfor spurte vi informant 2 om hva som er kvalifikasjonskravet til deltakelse i prosjektet. Informant 2 kan fortelle oss at det er en standardprosedyre, hvor man skal ha to års karantene etter endt introduksjonsprogram. I tillegg skal språknivået helst være på A2 og opp. Dette begrenser muligheten til å få en plass i prosjektet, da majoriteten av disse hjemmевærende innvandrerkvinnene kan mangle skolegang fra hjemlandet.

Informant 2 uttrykker bekymring om at økonomien kan være et tema da deltakerne skal ha noe å leve av, samt at ikke alle kan bli satt opp på et bestemt program. Imidlertid blir deltakerne fortalt at de kan motta sosialstønad for deltakelsen på Jobbsjansen. Samarbeidet med ledelsen på Nav er det de sliter økonomisk med, for å få ytelser til disse kvinnene som går på prosjektet. Alle kan ikke settes på KVP, som er kvalifiseringsprogram gjennom Nav

for de som trenger ekstra arbeidstrening for å komme i arbeid eller aktivitet «Vi har sagt at de kan delta i programmet, så betaler vi sosialstønad»

6.2.3 Effektivitetserskelen skaper utfordringer

Nav Flyktning er først og fremst på utkikk etter deltakere som passer prosjektet. Deretter tar voksenopplæringen og luker ut de svakeste, ved å kjøre et felles intervju i tillegg til språkstest uten å bruke tolk. («for måtte de bruke tolk, var det ikke noen hensikt og ha disse deltakerne med i programmet»). Motivasjon er også en faktor som spiller en betydelig rolle. Da mange av de kvinnene kommer fra et land hvor de ikke har hatt noe valg og hvor sjef er sjef, tar de ikke initiativ til å være proaktive da det kan anses som frekt.

Informant 2 opplever kommunikasjon med deltakerne som følgende: «syns det er litt slitsomt, veldig mange tenker at de får vanvittig mye penger for det. Og det å forklare at nei det blir ikke mer på deg. Og da spør de men ja hvorfor skal jeg gjøre dette her.»

Kompetanseterskelen i dette tilfellet belyser at når innvandrerkvinnene ikke en gang kan lese og skrive på sitt eget språk, tilsier det at det tar lang tid med å gjøre de og språkkyndige.

Dette står i motsetning til at prosjektet er ment for de svakeste målgruppene, men allikevel må være kompetente språkmessig for å kunne bli plukket ut som kandidater.

Vi oppfatter situasjonen med kommunikasjon som problemfylt da kommunikasjon handler også om å reflektere. Når kommunikasjonen lar seg vanskelig å gjennomføre selv med tolk, kan det tyde på kulturforskjeller som vi har gjort rede for lenger opp i oppgaven.

6.3 Bakkebyråkrati og samarbeid med ulike aktører

Når det gjelder teorien om bakkebyråkratiet handler den om at det er politikere som fatter beslutninger om ulike ressurser som skal tildeles ulike tiltak, samtidig som Nav og Voksenopplæringen opererer på bakkenivå og forvalter disse ressursene. Derfor blir et godt samarbeid mellom ulike aktører en avgjørende faktor, for å forebygge usikre arbeidsmetoder og utjevne forskjeller blant ulike grupper. Samhandling og koordinering blir nøkkelbegreper for å kunne realisere mål og forventninger. Selv om prosjektet er en

ren offentlig oppgave, inngår det i et større system der samarbeidet er komplekst med flere aktører inne i bildet. (Vabo og Vabø 2014).

Informant 1, som opererer på bakkenivå og forvalter ressursene, hadde flere ideer og ønsker om å kunne få bidratt mer på prosjektet, til forbedring.

Informant 1 kunne tenkt seg mer kontakt/relasjon med IMDi, ved fysiske møter i stedet for å bare sende rapporter av prosjektet, som kanskje aldri blir lest. Det skulle vært evalueringsmøter hvor, alle parter kunne komme med hva som fungerer og ikke fungerer i tiltaket, hva de kan gjøre for å endre disse kravene til det bedre. Og hvordan de skal få med de som trenger tiltaket mest. Om det er flere samarbeidspartnere man kunne hatt et samarbeid med. Det skulle vært et krav at Kommunen burde stilt arbeidsplasser til rådighet, som skulle tilsvart antallet de tar inn i kommunen.

6.4 Delkonklusjoner i forhold til problemstilling

I denne oppgaven tok vi utgangspunkt i terskelteorien og teorien om bakkebyråkratiet. Dette for å belyse problemstillingen vår om hvordan prosjektet Jobbsjansen bidrar til at hjemmeværende innvandrerkvinner kommer seg ut i jobb eller utdanning lettere.

Tilgjengelighet for å oppsøke prosjektet sett i lys av registreringsterskelen:

Prosjektet er ikke tilgjengelig for de svakeste av de svake slik formålet er formulert. Prosjektet tar ikke høyde for at de svakeste i dag, her et mye lavere fungeringsnivå enn de gruppene prosjektet opprinnelig var ment for. En praktisk sak som det kunne vært tatt tak i, er den to-årige karantenetiden fra introduksjonskurset virker mot sin hensikt da kvinnen i løpet av disse årene ofte mister tilegnede språkkunnskaper.

Krav til språkkompetanse med forankring på kompetanseterskelen-trinnet:

Her er det viktig å påpeke at selv om ideen til prosjektet er «veldig fin» snakker den med to tunger, på den ene siden skal dette være for de aller svakeste. Samtidig som de skal være kompetente nok til å uttrykke et behov i en språkform som ansvarlige for prosjektet skal oppfatte som kvalifiserende for å kunne komme inn i Jobbsjansen. Uansett kreves det av deltakere en egen innsats som ikke lar seg å formidle på skolebenken. Å ta initiativ og

kreve sin rett er også noe som strider mot den kulturen mange av disse kvinnene er vant med.

Motstridene forventninger og krav fra aktørene på den ene siden og deltakerne på andre siden, sett ut fra effektivitetsterskelen:

Ideen bak prosjektet Jobbsjansen i seg selv er det ikke noe feil ved. Problemet ligger mer i at kravet om å ha 70% måloppnåelse fører til at man blir mer opptatt av symbolske tall istedenfor at behov og forutsetninger hos disse kvinnene blir tatt hensyn til. Vi kan avslutningsvis antyde at det skal la seg gjøre å rette på hindringen med to års karantenetid som vi anser som en svakhet ved systemet. Da prosjektet kun hjelper noen få, og ikke fungerer optimalt når det ikke er lagt opp til for de som har størst behov i dag. Alvorligere er det at kravet om måloppnåelsen på 70% bidrar til å skape skarpe rammer rundt prosjektet som gjør det utilgjengelig for de svakeste i samfunnet. Effektivitetskravet er et hinder for å hjelpe de aller svakeste gruppene.

7.0 Avslutning

Utfordringene med å integrere svakstilte ikke -vestlige innvandrerkvinner med ulik sosial bakgrunn er sammensatte gjennom Jobbsjansen. Løsningen ligger i arbeids- og yrkesdeltakelse eller skolegang. Gjennom intervjuer av informanter som var kjent med utfordringene, fikk vi innblikk i hvordan disse kvinnene oppsøker prosjektet. Vi konkluderer med at det er en del utfordringer og hindringer deltakerne og prosjektansvarlige møter på. Det har med retningslinjene som er gitt av IMDi som overordnet instans. Vi ser også at samarbeid og samhandling med ulike instanser innad i organisasjonen og på tvers har stor betydning. Informantene opplever i tillegg rasisme og skepsis som årsak til vanskelighetene med å få praksisplasser i næringslivet.

Videre konkluderer vi med at kulturforskjell aktualiserer spørsmål til deres sosiale bakgrunn som er ulikt i forhold til mange norske kvinner med henhold til arbeid og utdanning.

I dagens norske arbeidsmarked er det meste man er sysselsatt med, innen forskjellige yrker digitalisert. For eksempel står du i en kantine er det et kassaapparat du må kunne, som

vasker kan det være en slags nettbrett du har med deg for å registrere hvilke rom og hvor lang tid du bruker. Dette er et stort hinder for mange av kvinnene siden noen av de aldri har benyttet seg av teknisk og digitalt utstyr. Det samme problemet oppstår på Nav hvor alt går elektronisk. Det gjør det vanskelig å søke på jobber, sende meldeskjema eller ha dialog.

Det vi fikk høre gjentakende med begge vi intervjuet som en stor frustrasjon, var mangelen på initiativ fra kommunen de jobbet i. Kommunen tar inn maksimalt av flyktninger de får tildelt fra IMDI. Allikevel er det liten velvilje å tilby for eksempel interne praksisplasser innad i kommunen, eller tiltak kommunen drifter som vernet bedrifter. Ved å ikke få til dette samarbeidet mister de mange potensielle arbeidsplasser for deltakerne.

Vi sitter igjen med det inntrykket at Jobbsjansen er ikke beregnet for nåværende innvandrerkvinner med sammensatte behov og dårlige forutsetninger. I tillegg setter to-års karantenetid en stopper for progresjonen innenfor språk og sosialisering. Videre mener vi ut ifra opplysningene vi har fått, at det er avgjørende for en vellykket integrering å endre prosjektet slik at den er tilpasset dagens hjemneværende innvandrerkvinner som ikke er fra vestlige land.

Litteraturliste

Eriksen, Hylland Thomas, og Torunn Arntsen Eriksen. 2006.(6.utg.) *Kulturforskjeller i praksis, perspektiver på det flerkulturelle Norge*. Gyldendal Norsk Forlag AS.(6.utg.)

Folkeuniversitetet. «Europarådets nivåskala for språk»

<https://www.folkeuniversitetet.no/Artikler/Spraakkurs/Europaaraadets-nivaaskala-for-spraak>, Lest 10.mars 2019.

Hanssen, Gro Sandkjær, Marit Kristine Helgesen, og Signy Irene Vabo. 2018. *Politikk og demokrati: En innføring i stats- og Kommunalkunnskap.4. utg.* Oslo: Gyldendal Akademiske.

IMDi. 2019. «Bosetting» Sist endret 2019. <https://www.imdi.no/planlegging-og-bosetting/>. Lest 15.05.19.

IMDi. 2019. «Dette gjør IMDi» Sist oppdatert 7. februar 2019. <https://www.imdi.no/om-imdi/dette-gjor-imdi/> . Lest 7.februar 2019.

IMDi. 2016 «Hva er et introduksjonsprogram» Sist oppdatert 21. april 2016. <https://www.imdi.no/introduksjonsprogram/grunnleggende-om-programmet-roller-og-ansvar/> . Lest 10. februar 2019.

IMDi. 2017 « Kommunens vedtak og planlegging» sist oppdatert 14. november 2017. <https://www.imdi.no/planlegging-og-bosetting/bosettingsprosessen/vedtak-planlegging/>

IMDi. Ukjent. «Om IMDi» <https://www.imdi.no/om-imdi/>.Lest 15. februar 2019.

IMDi. 2019. «Tilskudd til Jobbsjansen del A – prosjekter for hjemmeværende innvandrerkvinner» Sist oppdatert 29.01.2019. <https://www.imdi.no/tilskudd/tilskudd-til-jobbsjansen--kvalifiseringsprosjekter-for-hjemmevarende-innvandrerkvinner/>. Lest 26.02.2019.

Introduksjonsloven. Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere av 4. juli 2003 nr.80. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80#KAPITTEL_3. Lest 22.02.2019.

Jacobsen, Dag, Ingvar.(3.utg.). 2015 *Hvordan gjennomføre undersøkelser?Innføring i Samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: CAPPELEN DAMM AS.

Jacobsen, Knut Dahl, Thor Ø. Jensen og Turid Aarseth. 1982. *Fordelingspolitikken forvaltning*, Sosiologi i dag, nr. 3.

Lerfaldet Hilde, Linn Synnøve Skutlaberg og Asle Høgestøl. *En ny kurs for Jobbsjansen 2017-2019 første delrapport*. Bergen: Integrerings-og mangfoldsdirektoratet(IMDi) ideas2evidence rapport: utgitt, 09/2017.

https://www.ideas2evidence.com/sites/default/files/En%20ny%20kurs%20for%20Jobbsjansen.%20F%C3%B8lgeevaluering%20av%20Jobbsjansen%202017-2019.%20F%C3%B8rste%20delrapport_1.pdf. Lest 20. februar 2019.

Utlendingsloven. «Lov om utlendingers adgang til riket og deres opphold her» av 15.mai 2008 nr.35. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2008-05-15-35/KAPITTEL_4#KAPITTEL_4. Lest 22.02.2019.

Nav.2018. «grunnbeløpet i folketrygden» Sist endret 30.05.2018.

<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kontakt+NAV/Utbetalinger/Grunnbelopet+i+folketrygden>. Lest 25.02.2019.

Nav.2018. «Kvalifiseringsprogrammet» Sist endret 31.12.2018.

<https://www.nav.no/no/Person/Flere+tema/Sosiale+tjenester/Kvalifiseringsprogrammet#chapter-1>. Lest 26.02.2019.

NSD.2018. «Ny personopplysningslov. Her er de viktigste endringene» Sist endret 14.08.2018.

<https://nsd.no/personvernombud/20juli-endringer.html>. Lest 04.04.2019.

Odden Gunhild. 2018 *INTERNASJONAL MIGRASJON, EN SAMFUNNSVITENSKAPELIG INNFØRING*. Fagbokforlaget AS.

Regjeringen. «Om Kunnskapsdepartementet»
<https://www.regjeringen.no/no/dep/kd/org/id610/>. Lest 05.04.2019.

UDI. «Hvem gjør hva i utlendingsforvaltningen?» <https://www.udi.no/om-udi/om-udi-og-utlendingsforvaltningen/hvem-gjor-hva-i-utlendingsforvaltningen/>. Lest 04.03.2019.

UDI.2018. «Krav til inntekt i familieinnvandringssaker» <https://www.udi.no/ord-og-begreper/krav-til-inntekt-i-familieinnvandringssaker/#link-9492>. Lest 05.03.2019.

Vabø, Mia og Signy Irene Vabo. 2014. *Velferdens organisering*. Universitetsforlaget.

Vedlegg

Vedlegg 1- Samtykkeskjema Voksenopplæring og Nav Flyktning

Vedlegg 2- Godkjenning fra NSD

Vedlegg 3- Intervjuguide Voksenopplæring

Vedlegg 4- Intervjuguide Nav Flyktning

Vedlegg 1- Samtykkeskjema Voksenopplæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

”[Bacheloroppgave om Jobbsjansen Del A]”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å innhente opplysninger som kan belyse mer om prosjektet Jobbsjansen Del A . I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å få mer innblikk i hvilke utfordringer, tiltak og hvordan det er å jobbe med prosjektet Jobbsjansen Del A som forvaltningsansatt, med å velge ut riktige deltakere, med tanke på at det er tilgjengelige ressurser og tjenester som skal forvaltes riktig ut fra et budsjett. Hvordan det er å jobbe med prosjektet ut fra stramme rammer og tilgang til offentlige tjenester som muligens er med på å gjøre tilgjengeligheten begrenset og vanskelig. Problemstillingen vi skal analysere ut fra dette er: Hvordan kan tiltaket Jobbsjansen del A, bidra til at innvandrere kvinner kommer lettere i jobb?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Behandlingsansvarlig institusjon: Høgskolen i Molde

Dette er en Bacheloroppgave, vi er to kvinner som samarbeider og er ansvarlige for dette prosjektet.

Ann Kristin Farstaddal og Orkide Rezaié Veileder: Førsteamanuensis Ingunn Gjerde.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Voksenopplæringen har dette som prosjekt i den aktuelle kommunen i samarbeid med Nav flyktning, derfor mener vi det er dere som sitter med mye kunnskap og informasjon om Jobbsjansen Del A.

Hva innebærer det for deg å delta?

- Metoden vi har valgt er kvalitativ spørreundersøkelse som innebærer at hvis du som respondent velger å delta i prosjektet , må delta i et intervju med flere spørsmål som kan belyse prosjektet mer inngående. Det er opplysninger som går på hvordan prosjektet blir gjennomført ,tiltak, hvordan dere rekrutterer deltakere, utfordringer og eventuelle prosedyrer som kunne vært gjort annerledes, hvordan dere samarbeider med ulike aktører etc. Det vil ta deg ca. 45 minutter. Det vil bli tatt opptak med mobil for å være sikker på å ikke miste noe av betydning etter intervjuet. Lydopptaket blir slettet rett etter transkribering av opptaket.

Det er frivillig å delta Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil

da bli anonymisert. 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.
- Det er kun oss to som skriver Bacheloroppgaven og veilederen vår som vil ha tilgang til personopplysningene.
- Navn og kontaktopplysningene dine vil jeg ikke skrive ned noen annen plass enn når jeg kontakter deg på mailen for å få avtalt møte til intervju.
- Personopplysningene dine og kommunen du jobber i blir anonymisert, så det ikke er mulig å identifisere dere som personer eller hvilken kommune det gjelder.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal avsluttes 21.05.2019, etter dette blir all form for email korrespondanse slettet. Lydopptak blir slettet rett etter transkribering.

Dine rettigheter Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til: - innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, - å få rettet personopplysninger om deg, - få slettet personopplysninger om deg, - få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og - å sende klage til personvernombudet eller 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.

På oppdrag fra Høgskolen i Molde 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:

- Student: Ann Kristin Farstaddal epost (annfars@gmail.com) telefon 91 08 91 91 eller Orkide Rezaie (orkiderezaie@gmail.com) telefon 98 48 20 77 .
- Veileder: Ingunn Gjerde epost(Ingunn.Gjerde@hiMolde.no) telefon 71 21 42 09
- Vårt personvernombud- Ludviksen, Merete, arkiv og sekretæriatsleder, epost (Merete.Ludviksen@himolde.no) eller telefon: 71 21 41 18
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig Eventuelt student

(Forsker/veileder)

Ingunn Gjerde Ann Kristin Farstaddal og Orkide Rezaie

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Jobbsjansen Del A, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

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

21.05.2019

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD

5/9/2019

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Jobbsjansen Del A

Referansenummer

636991

Registrert

08.04.2019 av Farstaddal Ann-Kristin - ann-kristin.farstaddal@stud.himolde.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Molde / Avdeling for økonomi og samfunnsvitenskap

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Ingunn Gjerde, Igunn.Gjerde@hiMolde.no, tlf: 71214209

Type prosjekt

Studentprosjekt, bachelorstudium

Kontaktinformasjon, student

Ann kristin Farstaddal, annki86@hotmail.com, tlf: 93089191

Prosjektperiode

04.03.2019 - 21.05.2019

Status

09.04.2019 - Vurdert

Vurdering (I)

09.04.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 09.04.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

Vi minner om at det under intervjuene ikke må stilles spørsmål relatert til taushetsbelagte opplysninger.

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://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5c89075a-bd74-4660-8204-0b9dcb9a22b2>

1/2

Vedlegg 3.

Intervjuguide

Voksenopplæringen: Jobbsjansen Del A.

- 1- Får innvandrerkvinner nok informasjon om tiltaket- hvordan informeres det?
(skriftlig/muntlig/
Får man tak i nok motiverte kvinner (de riktige deltakerne)?
- 2- Hva kan hindre innvandrerkvinner i å søke på tiltaket?
Praktiske hindringer, (barnepass, avstander, kulturelle/religiøse hindringer
- 3- Hvem er deres hovedsamarbeidspartner i dette programmet?
- 4- Hvilke ressurser kreves det av kvinnene for å melde seg på?
- 5- Hvilke tiltak kan du tenke deg i forhold til informasjon og motivasjon av kvinnene til å søke? (Hva må til for å fullføre kurset/tiltaket)?
- 6- Hva kreves det av kvinnene å fullføre tiltaket/kurset? (er det frafall underveis)?
- 7- Hvor mange fullfører og hvorfor eventuelt faller de fra?
- 8- Er det noen faktorer som er utfordrende for å etterkomme IMDi's krav som er :
tidlig utplassering av deltakere i ordinær arbeidsliv?
- 9- Er det noen utfordringer med å samarbeide med de forskjellige aktørene?
- 10- Er tilretteleggingen av jobbsjansen til voksenopplæringen i samsvar med retningslinjene til IMDi?
- 11- På hvilke måter kan prosjektet jobbsjansen bidra med til å integrere deltakerne i arbeidslivet?
- 12- Hva skal til for at kvinnene lykkes i å komme i jobb? -etter fullført kurs, hva skal til for å lykkes med å komme i jobb?
- 13- Hvilke andre hindringer møter dere under samarbeidet med andre instanser?")
- 14- Hvordan fungerer dette? - Tiltak, hva kan gjøres i overgangen jobb/tiltaket?
- 15- Hvordan er deres opplevelse av at kvinnene må gå arbeidsledige i to år etter avsluttet introduksjonsprogram. Hva slags utfordringer medfører de to årene uten sysselsetting?
- 16- Hvordan kan dere (voksenopplæringen) påvirke beslutninger i viktige spørsmål i forbindelse med prosjektet Jobbsjansen Del A? EKS: Innflytelse på utvikling av tilbud, bruk av ressurser. Etc?
- 17- Hvilke utfordringer/muligheter mener du er de viktigste når det gjelder i møte med deltakerne?

Vedlegg 4.

Nav Flyktning.

- 1- Hvordan får kvinner vite om prosjektet Jobbsjansen?
- 2- Hvordan henter dere inn aktuelle deltakere til prosjektet?
- 3- Hva er ditt inntrykk av prosjektet Jobbsjansen Del A, i forhold til måloppnåelse på sysselsetting av innvandrerkvinner?
- 4- hvilke forestillinger har dere om hva som fungerer for å motivere deltakerne til å komme ut i jobb?
- 5- Hvem er det som kvalifiserer til deltakelse i programmet jobbsjansen?
- 6- Hvor godt er samarbeidet med de ulike instansene?
- 7- Hva slags kriterier har dere for utvelgelsen til rekrutteringen til jobbsjansen?
- 8- Hvordan oppleves kommunikasjon med deltakere i Jobbsjansen Del A, hvilke erfaringer har dere med språkkunnskapene til enkelte deltakere?
- 9- utfordringer knyttet til de overordnede retningslinjer fra IMDi?
- 10- Hva har preget diskusjonen rundt hvordan dere rekrutterer deltakere til Jobbsjansen Del A?
- 11- Knytter dere spesielle kriterier til rekruttering av deltakere på Jobbsjansen Del A?