



Beregnet til
Kompetanse Norge

Dokumenttype
Rapport

Dato
Mars, 2018

Evaluering av utprøving av karriereveiledning for beboere i mottak med begrenset opp- holdstillatelse på grunn av tvil om identitet

RAMBOLL

Evaluering av utprøving av karriereveiledning for beboere i mottak med begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet

Rambøll
Besøksadr.: Hoffveien 4
Postboks 427
Skøyen
0213 Oslo
T +47 2252 5903
F +47 2273 2701
: www.ramboll-management.no

INNHALDSFORTEGNELSE

1.	Innledning	1
1.1	Bakgrunn	1
1.2	Hva er begrenset oppholdstillatelse og hvor stor er målgruppen?	2
1.3	Identifisering av målgruppen for karriereveiledning	4
1.4	Karrieresentrenes organisering og kompetanse	4
1.5	Nærmere om evalueringen (avgrensning)	5
1.6	Kort om metodisk gjennomføring av evalueringen	5
1.6.1	Erfaringer med beboerintervjuene	5
1.7	Leserveiledning	6
2.	Beskrivelse av beboerne	7
2.1	Trekk ved beboere med begrenset oppholdstillatelse	7
2.2	Trekk ved beboernes livssituasjon	7
3.	Karriereveiledernes erfaringer og vurderinger	9
3.1	Arbeid med å identifisere målgruppen og informasjon	9
3.2	Gjennomføring og innhold i veiledningen	10
3.2.1	Tilpasning av veiledningen	11
3.3	Karriereveiledernes vurdering av beboerne og deres forutsetninger for å nyttiggjøre seg tilbudet	12
3.4	Kompetanse blant veilederne	13
3.5	Resultater – Hva har veiledningen bidratt til?	13
3.5.1	Identitet og samarbeid med myndighetene som tema i veiledningen	14
3.6	Manglende identitetsdokumenter og begrensninger i oppholdstillatelsen som en barriere for å komme i arbeid	15
3.7	Hvordan tilpasse veiledningen på best mulig måte?	15
3.7.1	Hva motiverer beboerne?	16
3.7.2	Behov for mer karriereveiledning og praktisk støtte i jobbsøkerprosessen	16
4.	Beboernes erfaringer og vurderinger	17
4.1	Informasjon og forventninger i forkant av karriereveiledningen	17
4.2	I hvilken grad opplever beboerne karriereveiledningen som nyttig og relevant?	17
4.2.1	Behov for mer praktisk støtte i jobbsøkerprosessen	18
4.3	Tilbakemeldinger på karriereveilederne	18
4.4	Resultater – Hva har veiledningen bidratt til?	18
4.5	Identitet og samarbeid med norske myndigheter	19
4.6	Barrierer for å nyttiggjøre seg tilbudet og komme i arbeid	20
4.7	Motivasjon	21
5.	Vurderinger og anbefalinger	22
5.1	Vurdering av hensiktsmessighet	22
5.1.1	Hva har veiledningen bidratt til?	22
5.1.2	Er veiledningen nyttig og relevant?	23
5.2	Barrierer for å nyttiggjøre seg veiledningen og komme i arbeid	23

5.3	Anbefalinger - Viktige momenter som må være på plass for å lykkes med veiledning	24
5.3.1	Rutiner for identifisering av målgruppen	25
5.3.2	Informasjon til målgruppen i forkant av karriereveiledningen	25
5.3.3	Individuell tilpasning og tilpasning til begrensningene i oppholdstillatelsen	25
5.3.4	Motivasjonsarbeid	26
5.3.5	Antallet veiledningstimer	26
5.3.6	Behov for mer praktisk støtte i jobbsøkerprosessen	26
5.3.7	Veiledningen bør gis tidlig	26
5.3.8	Fleksibel og tilrettelagt gjennomføring	27
5.3.9	Kompetanse hos karriereveilederne	27
5.4	Vurderinger og anbefalinger: Samordnet innsats overfor målgruppen	27

1. INNLEDNING

Rambøll har på oppdrag for Kompetanse Norge gjennomført *Evaluering av karriereveiledning for beboere i mottak med begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet*.

Formålet med evalueringen har vært å vurdere om karriereveiledningen fungerer etter hensikten, herunder om karriereveiledningen bidrar til at målgruppen får økt kunnskap om muligheter når det gjelder utdanning og arbeid. Evalueringen har også undersøkt om veiledningen bidrar til økt bevissthet rundt egen kompetanse, styrker og interesser, samt om mottakerne av veiledningen blir bedre i stand til å håndtere overgangen til arbeid i Norge.

Kompetanse Norge og UDI skal bruke resultatene fra evalueringen for å vurdere om det er hensiktsmessig å tilby karriereveiledning til beboere i mottak med begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet.

1.1 Bakgrunn

I Meld. St. 30 (2015-2016): *Fra mottak til arbeidsliv – en mer effektiv integreringspolitikk* fremheves betydningen av at innvandrere raskt integreres i arbeidslivet. I meldingen fremkommer det at den norske velferdsmodellen er avhengig av høy arbeidsdeltakelse, og det fremsettes derfor en rekke tiltak for å sikre at flyktninger som får opphold kommer raskt ut i arbeid.

Karriereveiledning er ett av integreringstiltakene som har blitt prøvd ut i asylmottak siden 2016. Karriereveiledningen skal bidra til at beboere i mottak:

- får økt kunnskap om muligheter når det gjelder utdanning og arbeid
- blir mer bevisst egen kompetanse, styrker og interesser
- blir bedre i stand til å håndtere overgangen til arbeid i Norge

Kompetanse Norge har fått i oppdrag av Justis- og beredskapsdepartementet å prøve ut karriereveiledning i asylmottak. De offentlige karrieresentrene har fått ansvar for å gjennomføre karriereveiledningen.

I perioden høsten 2016 til sommeren 2017 har tilbudet blitt prøvd ut ved integreringsmottakene i Steinkjer, Kristiansand, Oslo, Larvik og Bodø og ved ordinært asylmottak i Drammen.

Målgruppen for karriereveiledning er beboere i asylmottak som er 16 år eller eldre og som har gjennomført den elektroniske kartleggingen av kompetanse (selvregistrering).¹ Målgruppen omfatter både personer som har stor sannsynlighet for å få opphold og som har fått oppholdstillatelse i landet.

Utprøvingen av karriereveiledning ved integreringsmottakene og ved mottaket i Drammen har blitt evaluert av Opinion.² Evalueringen viser at det kan være utfordrende å organisere veiledningen som gruppeveiledning på grunn av varierende språk/kompetansenivå på beboerne, herunder utdanningsbakgrunn. Det ser også ut til å ha vært utfordringer med manglende til beboerne informasjon i forkant av veiledningen. Evalueringen finner også at det er sentralt at veiledningen gis på beboernes morsmål. Erfaringene viser imidlertid at det er noe variasjon i hvor erfarne karriereveilederne er til å veilede med tolk. Evalueringen viser at det i integreringsmottakene er tett samarbeid mellom karriereveiledning og NAV yrkesveiledning. Imidlertid er det på

¹ Asylsøkeren registrerer selv egen kompetanse. Kompetanse Norge har utviklet en elektronisk selvregistreringsløsning for kartlegging av flyktningers kompetanse. Verktøyet er utviklet på 14 ulike språk. Siden 1. juli 2017 har IMDi ansvar for drift og utvikling av kartleggingsverktøyet. se <https://www.imdi.no/cv>

² For mer informasjon, se <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/evaluering-av-karriereveiledning-i-mottak/>

evalueringstidspunktet noen utfordringer forbundet med informasjonsflyt fra kompetansekartlegging og karriereveiledning over til bosettingskommunen.³

Evalueringen finner videre at beboere som får karriereveiledning tidlig i oppholdet i mottak har størst utbytte av karriereveiledningen. Særlig de individuelle samtalen, hvor beboere får veiledning tilpasset sin individuelle situasjon, vurderes som verdifull.

Funnene fra evalueringen samsvarer i stor grad med foreløpige funn fra «Evaluering av integreringsmottak».⁴ Deltakerne som er intervjuet i forbindelse med evaluering av integreringsmottak er i hovedsak svært fornøyd med veiledningen og opplever at dette bidrar til at det er lettere å planlegge fremtiden i Norge, samt vite hvordan de skal nå sine yrkes- og karrieremål. Videre viser evalueringen at det er enkelte utfordringer forbundet med beboernes evne til å tilegne seg veiledningen. Dette knytter seg både til deltakernes tidligere erfaringer, herunder arbeids- og utdanningserfaring, samt livssituasjon.

Kompetanse Norge har fått i oppdrag å videreføre karriereveiledningen ved integreringsmottakene og utvalgte ordinære mottak i 2018. Dette gjelder ikke integreringsmottaket i Oslo som legges ned fra 1. april, og det ordinære mottaket i Drammen som ble nedlagt 1. februar på grunn av den lave tilstrømningen av asylsøkere i 2017.

Justis- og beredskapsdepartementet har i brev til UDI av 21. mars 2017, bedt om at utprøvingen av karriereveiledningstilbudet *utvides* til å inkludere et avgrenset antall personer med *begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet*.⁵ Prøveordningen med karriereveiledning til denne målgruppen ble gjennomført i desember 2017 og januar 2018.

Formålet med karriereveiledningen har vært å bidra til at målgruppen:

- får økt kunnskap om muligheter når det gjelder utdanning og arbeid
- blir mer bevisst egen kompetanse, styrker og interesser
- blir bedre i stand til å håndtere overgangen til arbeid i Norge
- får bedre forståelse for sin egen situasjon og betydningen av å samarbeide med myndigheter

1.2 Hva er begrenset oppholdstillatelse og hvor stor er målgruppen?

Personer som ikke oppfyller vilkårene for beskyttelse⁶ kan få oppholdstillatelse dersom det foreligger sterke menneskelige hensyn, eller særlig tilknytning til riket.⁷ Utlendingslovens § 38 åpner for å innvilge en slik tillatelse forutsatt at personen kan dokumentere sin identitet.⁸

Hvis personen ikke har dokumentert identitet, eller det er tvil om vedkommendes identitet, kan utlendingsmyndighetene innvilge en begrenset tillatelse.⁹

Begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet innebærer en rekke begrensninger:

- Oppholdstillatelsen gis som regel for ett år av gangen (men kan fornyes)
- Oppholdstillatelsen danner ikke grunnlag for permanent oppholdstillatelse
- Oppholdstillatelsen danner ikke grunnlag for familiegjenforening

³ Det er et mål at informasjonen fra den elektroniske kompetansekartleggingen og notatskjema for karriereveiledningen skal bli elektronisk overført til bosettingskommunen. Denne funksjonen er enda ikke ferdig utviklet.

⁴ Rambøll (2017): Evaluering av integreringsmottak. Delrapport utarbeidet på oppdrag for Justis- og beredskapsdepartementet

⁵ Drammen, Alstahaug og Stord. Begrenset oppholdstillatelse på grunn av sterke menneskelige hensyn eller særlig tilknytning til riket gis til søkere der det er tvil om identiteten, jf. utlendingsloven § 38 tredje ledd og utlendingsforskriften § 8-12. Oppholdstillatelsen gis som regel for ett år av gangen og kan fornyes.

Begrenset oppholdstillatelse på grunn av sterke menneskelige hensyn eller særlig tilknytning til riket gis til søkere der det er tvil om identiteten, jf. utlendingsloven § 38 tredje ledd og utlendingsforskriften § 8-12. Oppholdstillatelsen gis som regel for ett år av gangen og kan fornyes.

⁶ (asyl) etter utlendingsloven § 28

⁷ Utlendingsloven § 38

⁸ Utlendingsforskriften § 8-12 Krav om dokumentert identitet før oppholdstillatelse gis

⁹ Utlendingsloven § 38 tredje ledd og utlendingsforskriften § 8-12

Siden 2014 blir ikke personer med oppholdstillatelse med begrensninger på grunn av ID-tvil bosatt. De faller ikke i personkretsen for Introduksjonsloven og har dermed ikke rett og plikt til introduksjonsprogram, jf. Introduksjonsloven § 2. De har heller ikke rett og plikt til deltakelse i opplæring i norsk og samfunnskunnskap etter introduksjonsloven fordi de ikke har oppholdstillatelse som danner grunnlag for permanent oppholdstillatelse, jf. introduksjonsloven §17.

Oppholdstillatelsen gir imidlertid rett til å ta lønnet arbeid i Norge.

I 2017 innvilget UDI 284 førstegangstillatelser som var begrenset på grunn av tvil om identitet. Disse tillatelsene ble gitt til personer som hadde søkt om beskyttelse. 182 av disse tillatelsene ble gitt til borgere fra Afghanistan, hvorav 129 var enslige mindreårige. 50 førstegangstillatelser ble gitt til borgere av Irak, mens henholdsvis 10 tillatelser ble gitt til personer fra Eritrea, og 9 til etiopiske statsborgere.

Antall ID-begrensede tillatelser for asylsøkere har gått ned fra 2016 til 2017. I 2016 ble det gitt 390 begrensede førstegangstillatelser til asylsøkere. Nedgangen i ID-begrensede førstegangstillatelser henger sammen med nedgangen i antall asylvedtak totalt fra 2016 til 2017.

Begrenset tillatelse gis også til personer som søker oppholdstillatelse og hvor vedkommende mangler pass. Disse søkerne er i hovedsak tidligere asylsøkere som har fått avslag på sin søknad og som søker familieinnvandring under klagebehandlingen og som ikke har gyldig pass. Tillatelsen gis for at søkeren kan oppholde seg i Norge mens vedkommende skaffer pass ved nærmeste utenriksstasjon. Hensynet til barn og etablert familieliv er bakgrunnen for dette. Mange av personene i denne gruppen opplyser å komme fra Somalia, Etiopia og Eritrea.

Begrenset tillatelse på grunn av tvil om identitet kan også gis til personer etter tilbakekall av statsborgerskap eller permanent oppholdstillatelse.

I 2017 innvilget UDI 451 fornyelser av ID-begrensede tillatelser.

Per 1. januar 2018 er det totalt 846 personer med begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet i Norge.

Fra 2014 har ikke personer med begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet hatt rett til bosetting i kommune. Denne bestemmelsen er ment som et insentiv for å fremskaffe identitetsdokumenter. Mange i målgruppen blir boende lenge i mottak.

I Revidert nasjonalbudsjett for 2017 ble det imidlertid besluttet at enslige mindreårige med ID-begrenset tillatelse kan bosettes etter første vedtak om oppholdstillatelse.

Tabell 1-1 viser antall personer med ID-begrenset tillatelse per 1. januar 2018, samt bosted.

Tabell 1-1: Antallet personer med begrenset oppholdstillatelse pga. identitet og oppholdssted

Hvor	Antall
Mottak/omsorgssenter/AMOT ¹⁰	225
Bor privat	196
Bosatt	416
Forsvunnet/ukjent	7
Returnert med IOM	2
Totalsum	846

225 bor i mottak, mens 196 bor privat. Over 400 er bosatt i en kommune.

¹⁰ Alternativ mottaksplassering

Tabell 1-2 viser videre antall voksne i mottak/omsorgssenter/alternativ mottaksplassering (AMOT) fordelt etter antall i familie og om de har barn.

Tabell 1-2: Antall voksne på mottak fordelt etter antall i familien og om de har barn

Antall voksne	Har barn	Ikke barn	Sum
En		22	22
To - fem	69	12	81
Seks - ti	15		15
Totalsum	84	34	118

Av de som har ID-begrenset tillatelse og bor i mottak er 118 del av en barnefamilie.

1.3 Identifisering av målgruppen for karriereveiledning

UDI har hatt en sentral rolle i identifiseringen av personer i målgruppen som skulle få veiledning i forbindelse med prøveordningen. UDI hadde oversikt over beboere over 16 år med begrenset tillatelse på grunn av tvil om identitet ved de tre ulike mottakene.

For å identifisere målgruppen som skulle kalles inn til karriereveiledning sendte UDI denne oversikten til de utvalgte asylmottakene. UDI ba mottakene kalle inn beboere til selvregistrering. Mottaket fikk så beskjed om å viderefremde til karrieresentrene at disse personene skulle innkalles til karriereveiledning.

Parallelt fikk karrieresentrene som inngår i prosjektet beskjed fra Kompetanse Norge om at de skulle spørre om å få se oppholdskortet til de som møtte opp til karriereveiledning. Hensikten med dette var å sjekke oppholdsgrunlaget.

Det er viktig for karriereveiledere å kjenne til oppholdsgrunlaget til personer som møter til karriereveiledning, for at de skal kunne tilpasse veiledningen til begrensningene som ligger i tillatelsen.

Utfordringer knyttet til identifisering av målgruppen redegjøres nærmere for i kapittel 3.

1.4 Karrieresentrenes organisering og kompetanse

Kompetanse Norge fikk i oppdrag å starte opp karriereveiledning i asylmottak. De offentlige karrieresentrene har fått ansvar for å gjennomføre karriereveiledningen.

Karrieresentrene er drevet av fylkeskommunen i partnerskap med blant annet NAV. Karrieresentrene gir veiledning om yrkes- og utdanningsvalg, jobbsøking og arbeidsliv. Karrieresentrene tilbyr gratis karriereveiledning til alle personer over 19 år.

Karriereveilederne har blant annet kompetanse i veiledningsmetodikk, utdanning og arbeidsmarked, voksenopplæring og realkompetansevurdering.

For å styrke karrieresentrenes kompetanse til å veilede beboere i mottak har Kompetanse Norge i løpet av 2017 arrangert tre kompetansehevingssamlinger for veilederne, samt én større konferanse. Veilederne har blant annet fått kunnskap om asylinstituttet, hvordan tilrettelegge veiledningen for innvandrere, hvordan veilede personer med traumer og bruk av tolk i veiledning.¹¹

I tillegg til disse kompetansehevingsaktivitetene har det blitt arrangert en samling der veilederne fikk kunnskap om hva begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet innebærer av rettigheter, muligheter og begrensninger.

¹¹ <https://www.kompetansenorge.no/nyheter/karriereveiledning-for-integrering-trenger-du-mer-kompetanse/>

Oppdraget om å gi karriereveiledning til beboere med begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet har blitt gjennomført ved asylmottakene i Drammen (desentralisert mottak), Alstahaug og Stord (sentraliserte mottak). Karriereveiledningen har blitt gjennomført av henholdsvis Papirbredden Karrieresenter, Ytre Helgeland Karrieresenter og Sunnhordaland Karrieresenter.

1.5 Nærmere om evalueringen (avgrensning)

Denne evalueringen skal vurdere om formålet med karriereveiledning er oppfylt for *personer som har begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet* ved mottakene Drammen, Alstahaug og Stord.¹²

Evalueringen har tatt for seg følgende temaer:

- Beskrivelse av beboerne
- Karriereveiledernes erfaringer og vurderinger
- Beboernes erfaringer og vurderinger
- Vurdering av formål og hensiktsmessighet

Evalueringens hovedformål er å vurdere om karriereveiledning er et hensiktsmessig tiltak for denne målgruppen, og om det er særlige hensyn som må tas ved veiledning av denne gruppen.

Kompetanse Norge og UDI skal bruke kunnskapsgrunnlaget for å vurdere om det er hensiktsmessig å tilby karriereveiledning til beboere i mottak med begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet.

1.6 Kort om metodisk gjennomføring av evalueringen

Ved oppstart av evalueringen ble det igangsatt arbeid for å få oversikt over antallet beboere i målgruppen ved de ulike mottakene, samt en oversikt over hvem som hadde mottatt karriereveiledning.

Grunnet personvern hensyn har UDI bistått Rambøll i arbeidet med å identifisere målgruppen ved de ulike mottakene.

Karriereveileder eller mottaket har bistått med rekruttering av informanter til intervjuene.

Det er gjennomført totalt åtte intervjuer med personer i målgruppen. Seks av intervjuene er gjennomført personlig, mens to av intervjuene har blitt gjennomført på telefon. Det er gjennomført hhv. fire, tre og ett intervju med beboere ved Drammen, Alstahaug og Stord mottak.

Alle intervjuene ble gjennomført med tolk. Intervjuene i Drammen ble gjennomført med tilstedeværende tolk, mens intervjuene i Alstahaug og Stord ble gjennomført med telefontolk.

I tillegg er det gjennomført intervjuer med til sammen fire karriereveiledere fra Drammen, Alstahaug og Stord.

1.6.1 Erfaringer med beboerintervjuene

Flere av beboerinformantene fremstår som usikre på hva de har deltatt på og hva karriereveiledning egentlig er. Enkelte av beboerne mente også innledningsvis i intervjuet at de ikke hadde mottatt karriereveiledning. Enkelte blander sammen karriereveiledningen de har deltatt på med Rambølls intervjuer i forbindelse med evalueringen. Enkelte har hatt utfordringer med å forstå hva som er formålet med intervjuet i forbindelse med evalueringen, og opplever at det er det samme som karriereveiledning.

Intervjuerne har derfor brukt mye tid innledningsvis, samt underveis i intervjuet på å forklare hva karriereveiledning er og på å avklare hva som er formålet med undersøkelsen.

¹² Per desember 2017 var det ca. 16 personer med slik tillatelse ved de tre mottakene

En del av informantene var relativt ordknappe i intervjuene. Intervjuer har derfor måttet spørre mange oppfølgingsspørsmål, eller formulere spørsmålene på flere ulike måter for å få gode svar på spørsmålene.

Alle informantene er svært opptatt av at de har midlertidig tillatelse som gjør at de ikke har rett til norskopplæring og fortsatt bor i mottak. Det er også en del frustrasjon blant enkelte av dem som er intervjuet knyttet til bosituasjonen, så vel som generell livssituasjon. Informantene uttrykker særlig frustrasjon over barnas situasjon, samt frustrasjon over utfordrende økonomisk situasjon og at de ikke har rett til norskopplæring. Enkelte snakker mye om dette i intervjuene.

1.7 Leserveiledning

Rapporten er strukturert i følgende kapitler:

Kapittel 1: Innledning, inkludert bakgrunnen for oppdraget og kort om metodisk gjennomføring

Kapittel 2: Beskrivelse av beboerne

Kapittel 3: Karriereveiledernes erfaringer

Kapittel 4: Beboernes erfaringer

Kapittel 5: Rambølls vurderinger og anbefalinger

2. BESKRIVELSE AV BEBOERNE

Under dette temaet har vi undersøkt hvor mange som har mottatt karriereveiledning ved de ulike mottakene, samt alder, kjønn, landbakgrunn og utdannings- og karrierebakgrunn for beboerne i målgruppen.

Formålet med dette er å undersøke om ulik bakgrunn eller ulike erfaringer kan settes i sammenheng med deltakernes muligheter til å nyttiggjøre seg veiledningen.

2.1 Trekk ved beboere med begrenset oppholdstillatelse

Ved de tre mottakene var det per desember 2017 20 personer med begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet.

- Av de 20 personene i målgruppen har 14 gjennomført karriereveiledning.
- Av de 14 personene som har gjennomført karriereveiledning har Rambøll intervjuet åtte av disse. De resterende har enten takket nei til å bli intervjuet, eller det har ikke lyktes Rambøll og komme i kontakt med informantene, eller de har ikke møtt til intervjuavtale. To av beboerne har ikke blitt forespurt om intervju, da helsetilstanden har vært alvorlig og vi i samråd med karriereveilederne har vurdert det som lite hensiktsmessig å gjennomføre intervju med disse.
- Blant de som Rambøll har gjennomført intervjuer med er det et bredt aldersspenn. Den yngste er 16 år og den eldste 45 år. De fleste er imidlertid i 30-40 årene.
- Når det gjelder landbakgrunn fordeler den seg på landene, Afghanistan, Somalia, Eritrea og Sri Lanka.
- Av de åtte personene som ble intervjuet var det fem kvinner og tre menn.
- Alle informantene har lav eller ingen utdanningsbakgrunn. Videre har de ingen eller lite erfaring fra lønnet arbeid. Flere av de kvinnelige informantene har erfaring med arbeid fra hjemmet.
- Informantene ankom Norge mellom 2005 og 2017. De fleste av beboerne som er intervjuet i forbindelse med denne evalueringen har vært i Norge i syv år eller lenger.

2.2 Trekk ved beboernes livssituasjon

Mange av informantene uttrykker en fortvilelse over å ha midlertidig opphold. Det oppgis å være særlig fortvilende å bo i mottak, og å ikke ha rett til opplæring i norsk.

Særlig bosituasjonen ser ut til å være utfordrende for mange av informantene. Å bo på mottak er forbundet med ustabile boforhold, lite aktivitet og ensomhet. Manglende rett til bosetting medfører også begrensede økonomiske muligheter. Mange opplever at de lever under svært begrensede økonomiske rammer.

Flere er særlig fortvilet på vegne av barna som de opplever at bor og vokser opp under svært vanskelige forhold. Enkelte er også fortvilet over at de opplever at de kommer til kort når det gjelder å stille opp for egne barn. Dette knytter seg både til manglende språk og manglende kompetanse og ferdigheter. De aller fleste informantene som er intervjuet har bodd relativt lenge i Norge, men har likevel svært begrensede norskkunnskaper. Det fremkommer også at barna i enkelte tilfeller må oversette for foreldrene på grunn av foreldrenes begrensede leseferdigheter eller manglende norskkunnskaper.

Flere ser ut til å være i en svært stresset og sårbar posisjon. Enkelte har redusert helsetilstand, både somatisk og psykisk.

Til tross for at målgruppen befinner seg i en sårbar posisjon er det flere som oppgir å være relativt godt orientert om rettigheter og muligheter i Norge. Det kan forklares med at mange har bodd ganske lenge i Norge. Flere oppgir at de kjenner til flere offentlige instanser som NAV, IMDi og UDI. Samtidig fremkommer det at ikke alle er kjent med sine rettigheter.

Flertallet av beboerne som er intervjuet ser ut til å være klar over at det er manglende identitetsdokumenter som gjør at de har begrenset opphold. Flere oppgir at de har forsøkt å skaffe identitetsdokumenter uten at dette har lyktes. På den annen side fremkommer det at enkelte ikke er godt nok kjent med mulighetene og begrensningene som ligger i oppholdstillatelsen. Videre fremstår det som utfordrende for målgruppen å få oversikt over hvilke rettigheter de har. Eksempelvis var det tilfeller hvor beboerne ikke visste at de hadde rett til å ta lønnet arbeid.

3. KARRIEREVEILEDERNES ERFARINGER OG VURDERINGER

Et viktig tema i evalueringen har vært karriereveiledernes kunnskap om deltakerne, samt deres erfaringer og vurderinger om hvorvidt det er hensiktsmessig å gi veiledning til denne målgruppen og om veiledningen bidrar til ønskede resultater.

Evalueringen har undersøkt hvordan det ble informert om veiledningen, samt hvordan selve veiledningen er gjennomført og hva som har vært innholdet i veiledningen. Det har også vært sentralt å undersøke karriereveiledernes vurderinger av beboerne og deres forutsetninger for å nyttiggjøre seg tilbudet, herunder hva de har mest nytte av og hvordan deres motivasjon er.

Karriereveilederne er spurt om hvorvidt det er hensiktsmessig å gjennomføre veiledningen med denne målgruppen, samt om man oppnår ønskede resultater. Vi har også innhentet kunnskap om hvordan veiledningen bør gjennomføres og tilpasses for at veiledningen skal være mest mulig relevant og nyttig for denne målgruppen, slik at veiledningen kan bidra til at beboerne kommer raskere i arbeid.

3.1 Arbeid med å identifisere målgruppen og informasjon

Karrieresentrene opplever at mandatet for prosjektet har vært utydelig. Det oppgis at det har vært utydelig hvem som skulle finne frem til målgruppen, og hvordan dette skulle gjøres.

Flere opplever også at det har vært noe utydelig hvem som skulle være målgruppen for dette prosjektet. Særlig har det vært utydelig hvor langt tilbake i tid man skulle gå for å finne aktuelle kandidater i målgruppen, herunder om man også skulle inkludere de som har bodd lenge på mottak.

Videre ser det ut til at det har vært vanskelig å finne frem til målgruppen. Karrieresentrene har ikke hatt oversikt over hvem som har vært i målgruppen, og har vært avhengig av samarbeid med mottakene for å identifisere beboere i målgruppen. Karriereveilederne anser også at det er utenfor deres mandat og kompetanse å undersøke og vurdere hvilke oppholdsgrunnlag ulike beboere har.

Karrieresenteret har derfor vært avhengig av samarbeidet med mottaket. Dette har medført ekstraarbeid for personer som arbeider på mottaket for å finne frem til hvem som var i målgruppen.

Det er også litt ulikt hvordan de ulike karrieresentrene har jobbet med å kartlegge målgruppen, samt hvordan informasjon har blitt gitt.

I **Drammen** innkalte mottaket de aktuelle personene inn til selvregistrering. Karriereveileder var tilstede under selvregistrering. Karrieresenteret fikk også en liste fra mottaket med navnene til personene i målgruppen. Karrieresenteret sendte SMS og ringte disse personene for å få dem til å møte til veiledningssamtale.

Karriereveilederne opplever at det har vært mindre frafall fra veiledningen i denne gruppen sammenlignet med ordinære asylsøkere.

I **Stord** fikk mottaket beskjed fra UDI om hvilke beboere som er i målgruppen, og mottaket identifiserte deretter personene ut fra denne informasjonen. Det er noe uklart hvem som har informert beboerne her. Karriereveilederne som har arbeidet med veiledningen er usikre på hvem som har informert og hvilken informasjon beboerne har fått i forkant. Mottaket har ordnet avtale om veiledning, samt sørget for transport til timeavtalen.

I **Alstahaug** oppgis det også å ha vært vanskelig å identifisere personer i målgruppen, da karriereveilederne og mottaket var usikre på hvem som var i målgruppen. Det er mottaket som har arbeidet med å identifisere målgruppen. Det har blitt gjennomført informasjonsmøte på mottaket om selvregistrering og karriereveiledning, og karrieresenteret har levert en eske med brosjyrer

med informasjon om karriereveiledning¹³ til mottaket. Karriereveilederen antar at det også ble informert om tilbudet i forbindelse med selvregistreringen.

3.2 Gjennomføring og innhold i veiledningen

De tre karrieresentrene har gjennomført karriereveiledningen på litt ulike måter.

I Drammen har det blitt gjennomført gruppeveiledning, samt individuell veiledning i etterkant av gruppeveiledningen. I Stord og Alstahaug har det kun vært gitt individuell veiledning av enkeltbeboere på evalueringstidspunktet.

Ved alle sentrene ble det brukt tolk i gjennomføringen av karriereveiledningene – både i individuell veiledning og gruppeveiledning – med noen få unntak der beboeren snakket godt norsk eller engelsk. Karriereveilederne oppgir å ha god erfaring med bruk av tolk, og ser ikke ut til å ha hatt utfordringer med å kommunisere med beboerne.

I Drammen ble karriereveiledningen gjennomført ved mottaket. I Stord og Alstahaug ble karriereveiledningen gjennomført på karrieresenteret.

I Drammen er det to veiledere som har hatt ansvar for veiledningen. Gruppeveiledningen har blitt gjennomført av to veiledere, mens en av veilederne har hatt hovedansvar for den individuelle veiledningen. I Stord har veiledningen blitt delt mellom to ulike veiledere. Det er kun én av veilederne ved karrieresenteret i Alstahaug som har gjennomført karriereveiledning med personer i denne målgruppen.

Det er ikke entydig hvorvidt de ulike karriereveiledningssentrene bygger karriereveiledningssamtalen på selvregistreringen som er gjort. Karriereveilederne opplever at det er varierende kvalitet på disse selvregistreringene og at de må benytte den individuelle veiledningsavtalen til å kvalitetssikre det som har blitt skrevet i selvregistreringen.

To av karrieresentrene har basert seg på CIP-modellen (cognitiv information processing) som metodisk rammeverk for veiledningssamtalene. CIP-teorien hevder at mennesker først og fremst treffer valg på bakgrunn av informasjon – og at den viktigste informasjonen er fakta om ulike alternativer for karrierevalg. Også andre faktorer som følelser og verdier knyttet til menneskers livsstil, kan ha betydning for karrierevalget.

Det siste karrieresenteret oppgir at de ikke eksplisitt har lagt vekt på CIP-modellen i planlegging og gjennomføring av veiledningen, men at de i praksis har benyttet flere av elementene som ligger i denne modellen.

Første skritt handler om å få «innsikt» i egne erfaringer, ønsker og drømmer. Deretter «utsikt» - dvs. oversikt over de mulighetene som finnes der ute. Målet er å øke beslutningsevnen til den enkelte, samt evnen til problemløsning.

De ulike sentrene oppgir at de særlig har hatt fokus på selvforståelse, valgkompetanse og informasjon (om ulike yrker, utdanning og tilbud etc.) i veiledningen. Særlig har det vært viktig å få frem den enkeltes styrker og ressurser under veiledningssamtalene.

CIP - karriereveiledningsmodell



¹³ Utarbeidet av Kompetanse Norge

Det blir benyttet ulike verktøy i gjennomføringen av karriereveiledning, og ulike plansjer med bilder synes å bli brukt i stor utstrekning. Ett av disse verktøyene er et heksagon med ulike interesseprofiler¹⁴ som kan kobles til ulike yrker. Dette er et verktøy som skal bidra til økt selvforståelse. Videre har det blant annet blitt brukt en plansje med en behovspyramide. Denne kan hjelpe veilederen til å møte veisøkeren der den er og til å tilpasse veiledningen. «Jobpics», som består av bilder av i underkant av to hundre forskjellige yrker, er et annet karriereverktøy som er nevnt brukt.

Tematisk ser det ut til at veilederne vurderer at det har vært særlig relevant å informere om videregående opplæring, samt praksiskandidatordningen og utvikling av CV og jobbsøking. Særlig har det vært relevant å informere om hvordan det norske arbeidsmarkedet fungerer og ulike innganger til arbeidsmarkedet. Det har vært mindre relevant å gi informasjon om høyere utdanning fordi dette er en lang vei for de fleste.

Tematisk har det også vært viktig å veilede beboerne om hvordan de kan lære seg norsk gjennom alternative tilbud, siden de ikke har rett til introduksjonsprogrammet. Det har her blitt vektlagt å gi informasjon om blant annet språktilbud i regi av frivillige aktører.

Veilederne fremhever at det har vært viktig å gi konkret og praktisk informasjon.

Ut fra *interesseprofil* og *preferanseprofil* ble det ved to av karrieresentrene laget en *kompetanseplan* (med mål på kort og lang sikt). Kompetanseplanen tar utgangspunkt i den enkeltes erfaring, kompetanse og egne ønsker fremover. Ved ett av de andre sentrene oppgir de at de ikke har laget kompetanseplan ennå, men at det er aktuelt å utarbeide en kompetanseplan for målgruppen hvis de fortsetter å benytte seg av veiledningstilbudet.

Veilederne fremhever at det er viktig at innholdet og dokumentasjonen fra de individuelle samtalene overføres til eventuell bosettingskommune. Dette vil bidra til å sikre kontinuitet og overføring til videre integrering og kvalifisering i kommunen.

Veilederne har benyttet notatskjemaet som har blitt utviklet for karriereveiledning i mottak. Enkelte opplever imidlertid at denne er for begrenset og for standardisert. Flere oppgir at de stiller mange oppfølgingsspørsmål og må benytte flere ulike teknikker for å kunne fylle ut kartleggingsmalen på en hensiktsmessig måte.

3.2.1 Tilpasning av veiledningen

Veilederne oppgir at de har vært særlig opptatt av å tilpasse veiledningen til den enkeltes erfaring, ønsker og interesser. Eksempelvis har det blitt gitt mindre informasjon om høyere utdanning, siden mange i målgruppen har relativt lite skolegang/utdanning. Praksisveien til fagbrev har blitt vektlagt som viktig av flere av veilederne. Dette settes i sammenheng med at denne ordningen er særlig relevant for denne gruppen som har lav eller ingen formell kompetanse, eller arbeidserfaring. Veilederne fremhever at det er viktig å orientere om alternativer og muligheter, men at det samtidig er viktig å presentere alternativer basert på den enkeltes erfaringer, ønsker, samt hva som er realistisk.

Veiledningen har også blitt tilpasset ved å gi informasjon om lokale tilbud om norskopplæring siden målgruppen ikke har rett til introduksjonsprogram. Alle beboerne som har fått veiledning har vært særlig opptatt av hvordan de kan forbedre norskkunnskapene sine. Dette har derfor vært et sentralt tema i alle veiledningene. Dette har primært vært et ønske fra deltakerne selv. I veiledningene har det derfor blitt gitt informasjon om hvordan man kan lære seg norsk på andre måter, eksempelvis gjennom internett, lese bøker eller kurs og arrangementer i regi av frivillige organisasjoner. Karrieresenteret i Alstahaug har eksempelvis et tett samarbeid med Frelsesarmeen, som både tilbyr norskopplæring, arbeidslivsnorsk og språkcafé hvor personer i målgruppen er velkommen. Målgruppen har derfor et tilbud i regi av Frelsesarmeen hele fire dager i uken, som karriereveilederen har informert om i karriereveiledningstimen.

Veilederne har generelt vært opptatt av å gjennomføre veiledningen på den enkeltes premisser. Enkelte har hatt stort behov for å snakke på grunn av en generelt vanskelig livssituasjon. Det

¹⁴ Basert på John Holland

kommer ikke frem informasjon som tilsier at dette har gått på bekostning av veiledningen. Enkelte av de individuelle veiledningstimene har imidlertid tatt lang tid å gjennomføre, rundt to timer.

3.3 Karriereveilederne vurdering av beboerne og deres forutsetninger for å nyttiggjøre seg tilbudet

Karriereveilederne opplever beboerne i denne målgruppen som ekstra frustrerte sammenlignet med andre asylsøkere. Dette settes i sammenheng med den midlertidige oppholdstillatelsen og begrensningene denne innebærer.

Karriereveilederne opplever imidlertid at beboerne har vært veldig takknemlig for veiledningen de har mottatt. De fremstår som takknemlige for at noen har sett dem og vært opptatt av deres ønsker for fremtiden.

Karriereveilederne oppgir at de har fått tilbakemelding fra noen av beboerne om at de nå i større grad ser mulighetene fremover sammenlignet med før karriereveiledningen.

Veilederne mener at karriereveiledning er et viktig tiltak for denne målgruppen som kan bidra til å fylle tiden mens man bor på mottak, samt gjøre tilværelsen lettere og lysere. Å gi beboerne informasjon om ulike opplærings- og aktivitetstilbud er viktig av flere årsaker. Opplæringstilbud kan i tillegg til ren læringsverdi gi beboerne i mottak et sted for sosialt samvær, samt noe å fylle dagen med som de kan se frem til. Orientering om hvilke tilbud som finnes i lokalsamfunnet for personer i denne målgruppen er derfor viktig.

Veilederne opplever i all hovedsak at målgruppen har nytte av veiledningen, men at det allikevel er begrenset hva de klarer å nyttiggjøre seg når de har begrenset oppholdstillatelse. Alle veilederne oppgir at det, til tross for veiledningen, er svært utfordrende for denne gruppen å komme i arbeid. Vi vil komme tilbake til disse barrierene i kapittel 3.6.

Når det gjelder gruppens forutsetninger for å tilegne seg veiledning, vurderer veilederne at flere av beboerne i målgruppen opplever sin situasjon som midlertidig, og at dette i stor grad bidrar til å passivisere den enkelte. I en midlertidig situasjon er det vanskelig å planlegge fremover. Veilederne trekker også frem at denne midlertidigheten kan gå ut over den enkeltes motivasjon til å planlegge fremtiden.

Et mindretall av beboerne som har fått veiledning i forbindelse med prosjektet vurderes å være i en slik tilstand at de i liten grad klarer å tilegne seg kunnskapen som formidles. Veilederne vurderer at disse i liten grad er «tilstede», og at dette går ut over evnen til å planlegge fremtiden. Noen av beboerne oppgis å være så syke at de ikke er i stand til å planlegge fremover.

Karriereveilederne som har veiledet beboerne med disse spesielle utfordringene setter spørsmålstegn ved hvorvidt karriereveiledning er et hensiktsmessig tiltak når man ikke har dekket andre grunnleggende behov slik som en stabil boplass og trygghet. Karriereveilederne ved ett av sentrene er tydelige på at de opplever at det er lite hensiktsmessig å ha karriereveiledning overfor denne gruppen når de mangler flere andre rettigheter. Sitatet under illustrerer dette poenget.

«Det som er spesielt i dette tilfellet og som gjør at karriereveiledning er veldig lite egnet for denne gruppen er at de bor fortsatt i mottak. Disse har bodd i mottak i 15 år. Dette er skadelig og ikke bra for hverken voksne eller barn. Barnet var så preget av dette, så det var fryktelig å se. Det er lite egnet. Karriere handler om jobb og utdanning, det er ikke dette de har behov for. De har behov for et verdig liv, rettigheter til sosiale tjenester, helsehjelp og skole. De er ikke i stand til å gå på skole eller jobb. Hele hennes konsentrasjon og psyke er så sviktende at hun ikke klarer å konsentrere».

Sitat fra karriereveileder

Imidlertid fremheves det at karriereveiledning overfor denne gruppen kan være hensiktsmessig hvis den igangsettes tidlig etter at oppholdstillatelse har blitt gitt. Det fremheves som særlig viktig at det gis god informasjon om hvordan man kan tilegne seg norskferdigheter utenom introduksjonsordningen. Videre fremheves det som viktig at målgruppen får informasjon om rettigheter til arbeid, utdanning, samt sosiale rettigheter.

3.4 Kompetanse blant veilederne

Veilederne som har arbeidet med prosjektet fremhever at veiledning av denne gruppen krever en spesiell kompetanse. Det oppgis å være flere i målgruppen som har traumer, og at flere er i en svært sårbar situasjon på grunn av begrensede rettigheter. Det fremheves at det er viktig at veilederne har kompetanse både knyttet flukt og traumer og flerkulturell kommunikasjon, samt kunnskap om rettigheter og begrensninger som ligger i oppholdstillatelsen.

Karriereveilederne opplever at informasjon gitt fra UDI og Kompetanse Norge innledningsvis i prosjektet har vært nyttig. Særlig fremheves det som viktig med informasjonen som har bidratt til økt kulturforståelse.

Veilederne opplever imidlertid i varierende grad at de har tilstrekkelig kunnskap om begrensningene som ligger i oppholdstillatelsen til målgruppen, og hvordan dette arter seg i praksis. Alle oppgir at de fikk god informasjon om dette innledningsvis i prosjektet, men enkelte opplever allikevel at det er utfordrende å vite hvilke rettigheter beboerne har i praksis. Flere har fått spørsmål under veiledning knyttet til beboeres rettigheter, og som de ikke har kunnet svare på. Dette dreier seg blant annet om spørsmål om ytelser eller NAV-tiltak. Enkelte av veilederne har ikke kunnet svare på spørsmål direkte, men har undersøkt problemstillingen nærmere og deretter gitt svar til beboeren.

Karriereveilederne opplever også at beboerne selv, samt andre offentlige instanser, har lite kunnskap om hvilke rettigheter denne målgruppen har.

Flere av karriereveilederne oppgir videre at målgruppen selv har liten, om enn varierende, oversikt over hvilke rettigheter de har i praksis. Veilederne oppgir at enkelte av personene i målgruppen som har vært til veiledning ikke visste at de har rett til utdanning eller til å ta lønnet arbeid.

Videre opplever karriereveilederne at ansatte i mottak og ansatte i NAV har lite kunnskap om hvilke rettigheter denne gruppen faktisk har. Karriereveilederne opplever også at det er svært varierende hvordan de ulike NAV-kontorene praktiserer regelverket overfor denne målgruppen. Dette kan medføre svært ulik praksis mellom ulike NAV-kontorer, eller at det blir vanskelig å få realisert de rettighetene man faktisk har.

Karriereveilederne fremhever at det er svært viktig at de har kunnskap om rettigheter for denne gruppen. Karriereveiledning handler om å få oversikt over den enkeltes mulighetsrom, og da er det viktig å ha kjennskap til hvilke rettigheter og muligheter den enkelte har.

3.5 Resultater – Hva har veiledningen bidratt til?

Veilederne fremhever at målgruppen gjennom veiledningene har fått informasjon om utdanningssystemet og det norske arbeidsmarkedet som de kan ta med seg videre. Videre har det blitt gitt informasjon i veiledningssamtalene som kan ha bidratt til å synliggjøre mulighetsrommet for den enkelte, herunder egne styrker og preferanser og mulige veier til utdanning og arbeid.

Veilederne oppgir imidlertid at det er utfordrende for dem å vurdere hvorvidt målgruppen faktisk har fått økt forståelse for utdanningssystemet og det norske arbeidsmarkedet, og om målgruppen har fått bedre forståelse for sine muligheter. Veilederne understreker at det er vanskelig å vurdere om karriereveiledning som tiltak faktisk bidrar til at målgruppen kommer lettere i arbeid. Det kan være vanskelig å isolere betydningen av karriereveiledning alene, fordi det gjerne er flere faktorer som spiller inn knyttet til karriereutvikling.

Veilederne fremhever imidlertid at de har fått indikasjoner på at beboerne har hatt nytte av veiledningen, og at målgruppen har lært noe nytt som de ikke hadde kunnskap om fra før. Særlig har de vektlagt å gi informasjon om hvor målgruppen kan lære seg norsk utenom introduksjonsordningen. Dette oppgis å være kunnskap om muligheter som beboerne ikke hadde fra tidligere. Enkelte av beboerne i målgruppen har også kommet med tilbakemeldinger om at de synes at informasjonen som har blitt gitt i veiledningene var svært nyttig, og at veiledningen har gjort det enklere å se muligheter for fremtiden.

Det er på evalueringstidspunktet kun blitt gjennomført én veiledningstime per person, noe veilederne mener er for lite for å kunne se konkrete resultater. Det fremheves som et suksesskriterium at det gjennomføres mer enn én veiledningssamtale. Dette handler om at karriereveiledning er en prosess og gjerne bidrar til resultater lengre frem i tid.

Til tross for at veiledningen i hovedsak oppleves som nyttig, fremhever veilederne at det er begrenset hvordan målgruppen kan nyttiggjøre seg veiledningen når de har begrenset opphold, og mangler identitetsdokumenter.

3.5.1 Identitet og samarbeid med myndighetene som tema i veiledningen

Et av målene med karriereveiledning for personer med begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet, har vært at målgruppen skal få bedre forståelse for sin egen situasjon og betydningen av å samarbeide med myndighetene.

Det fremkommer både gjennom intervjuene med karriereveilederne og intervjuer med beboerne at identitetspapirer har vært et tema som har vært berørt i veiledningene. Imidlertid har ingen av karriereveilederne initiert samtaletemaet om identitet, eller samarbeid med myndighetene. Det er beboerne selv som har tatt initiativet, og det har kommet opp i sammenheng med beboernes frustrasjoner over egen situasjon og begrensningene som ligger i tillatelsen.

Karriereveilederne opplever at de ikke har myndighet eller kompetanse til å skulle ta opp denne tematikken eller vurdere hvorvidt det er reelt at målgruppen ikke kan fremskaffe identitetsdokumenter. Veilederne opplever at det ikke er deres oppgave å undersøke eller drive motivasjonsarbeid knyttet til påvisning av identitet eller samarbeid med norske myndigheter.

Veilederne opplever at slike tema er utenfor mandatet og rollen til en karriereveileder. Ved gjennomføring av veiledningssamtalene har veilederne også brukt mye tid innledningsvis på å informere deltakerne om hva karriereveiledning er og hva som er karriereveiledernes rolle. Her har det blant annet blitt understreket at dette med opphold og identitet myndighetenes ansvar.

Enkelte av veilederne har diskutert om det er etisk forsvarlig å blande karriereveiledning sammen med tema som identitet, og at dette kan bli en uheldig rolleblanding som kan gå på bekostning av tillitsforholdet med veisøkeren, eller som kan gi uheldige forhåpninger hos den enkelte beboer.

3.6 Manglende identitetsdokumenter og begrensninger i oppholdstillatelsen som en barriere for å komme i arbeid

Manglende identitetsdokumenter er en barriere for å komme i arbeid. Selv om målgruppen har arbeidstillatelse krever arbeidsgiver identitetsdokumenter, herunder behov for bankkonto for utbetaling av lønn og betaling av skatt etc. Sitatet under illustrerer dette poenget.

«De sier at de ikke får jobbe, de stoppes i forhold til å jobbe. De er interessert og veldig motiverte til å komme i jobb. Flere har livet sitt på vent i mange år, men det er frustrerende for de å ikke slippe til i jobb».

Sitat fra karriereveileder

Her understrekes det at flere i målgruppen har motivasjon for å komme i arbeid, men at det er utfordrende på grunn av manglende identitetsdokumenter.

Manglende rettigheter til introduksjonsprogrammet fremstår også som en barriere for å lære norsk, og i forlengelsen av dette en barriere for å komme i arbeid.

Videre fremheves det som en utfordring at det ser ut til å være varierende praksis mellom NAV kontorene når det gjelder hvorvidt målgruppen får tilbud om arbeidsrettede tiltak. Enkelte av beboerne i målgruppen som har vært til veiledning oppgir at de har oppsøkt NAV for å få praksisplass, men har fått avslag. Karriereveilederne fremhever også at mange i målgruppen har behov for arbeidsrettede tiltak fra NAV for å komme i arbeid.

3.7 Hvordan tilpasse veiledningen på best mulig måte?

For å tilpasse veiledningen på best mulig måte fremhever karriereveilederne følgende punkter som særlig viktig:

Siden denne gruppen befinner seg i en særlig vanskelig livssituasjon, fremhever karriereveilederne at veiledningen bør legge vekt på å fremme motivasjonen hos den enkelte for å igangsette egenaktivitet. Eksempelvis er det viktig å motivere og informere om ulike aktiviteter og tilbud som målgruppen kan benytte seg av innenfor rammene av begrensningene i oppholdstillatelsen.

Veilederne fremhever at flere av beboerne har svake norskkunnskaper til tross for at de har vært i Norge i mange år. De har derfor vektlagt å informere om hvordan målgruppen kan lære seg norsk utenom introduksjonsordningen. Som tidligere nevnt har veilederne blant annet gitt informasjon om lokale tilbud i regi av frivillige organisasjoner, samt tips til bøker og internett. Imidlertid er det flere av veilederne som fremhever at det er utfordrende for flere i målgruppen å lære seg norsk på egenhånd, da flere er analfabeter eller har svært lav grunnleggende kompetanse.

Veilederne vurderer det som svært viktig at man gjennom veiledningen fremhever at det er håp og muligheter for fremtidig arbeid i Norge. Dette gjøres best mulig gjennom å synliggjøre den enkeltes ressurser og styrker, samt øke kunnskap om hvilke muligheter den enkelte har.

Å møte personene i målgruppen der de er i deres livssituasjon er også viktig. I samtale med denne gruppen fremkommer det at det er ekstra viktig å være et menneske, og å være lyttende og forståelsesfull. Mange har et stort behov for å snakke og fortelle sin livshistorie.

Enkelte av personene i målgruppen som har mottatt karriereveiledning er småbarnsmødre. I disse tilfellene har det vært viktig å skaffe barnepass for å få gjennomført veiledningstimen. Skyss mellom asylmottaket og karrieresenteret har også vært et grep som har fjernet praktiske barrierer for å møte opp på karriereveiledning.

Karriereveilederne vurderer også at det ikke er nok med kun veiledning i grupper, eller individuell veiledning. Mange har behov for mer praktisk trening i arbeidssøking, som i å skrive CV og jobbsøknad. Dette settes i sammenheng med at mange har lav formell kompetanse.

Flere har også behov for arbeidsrettede tiltak fra NAV for å komme videre i jobbsøkerprosessen.

Fleksibilitet fremheves som et suksesskriterium for å tilpasse veiledningen overfor denne målgruppen. Strukturen på veiledningen kan ikke være for rigid, og man må møte den enkelte der de er.

Tid anses også som et suksesskriterium. Dette settes i sammenheng med at mange har stort behov for å snakke. Mange har også vært lenge i Norge uten at de har snakket om fremtiden, eller planlagt fremtidig arbeidsdeltakelse. Mange trenger derfor tid til å omstille seg.

Kompetente veiledere vurderes som særlig viktig overfor denne målgruppen. Veiledning av denne gruppen krever mye av veilederne. Det er behov for kunnskap om kulturforståelse, traumer og flukt.

Å gi veiledningen tidlig anses også som et suksesskriterium. Mange av de som har fått veiledning i denne omgang har vært i Norge i lang tid. Dette gjør at karriereveilederne vurderer at enkelte i målgruppen i begrenset grad er mottakelige for slik veiledning. For gruppen som har vært her lenge ser det ut til å være viktig dekke andre grunnleggende behov før man kan planlegge for karriereutvikling. Her etterspørres grunnleggende behov som trygghet, helse, bolig, sosiale rettigheter. Personer i målgruppen som har bodd på mottak i lang tid har også mistet mye av håpet og motivasjonen som skal til for å komme i arbeid.

Enkelte av beboerne ser ut til å ha svært begrenset kunnskap om egne rettigheter. Her kommer det forslag om å styrke informasjonen når midlertidig tillatelse blir innvilget. Dette bør gjøres i et samarbeid mellom UDI, mottaket, NAV, helse og karriereveiledere for å gi informasjon om hvilke rettigheter man har, samt synliggjøre mulighetene. Dette er viktig for å gjøre livet best mulig innenfor de rammene man har og begrensningene som ligger i oppholdstillatelsen.

3.7.1 Hva motiverer beboerne?

Veilederne opplever at flertallet av de som har kommet til veiledning er svært motivert for å komme i arbeid, men mange opplever at arbeid er noe som ligger langt frem i tid. Dette knytter seg både til manglende norskferdigheter og mangel på kompetanse for å komme ut i arbeidslivet. Kompetanse i denne sammenhengen knytter seg primært til formell kompetanse.

Karriereveilederne opplever at det er det å lære norsk som først og fremst motiverer målgruppen. Det er dette beboerne ønsker å lære først, og dette de anser som viktigst som første steg inn i arbeidslivet. Likevel opplever karriereveilederne at flere er opptatt av å komme i arbeid raskt. Enkelte uttrykker at de trenger arbeid og inntekt nå, og dermed ønsker seg en jobb fort.

Flere av personene i målgruppen er mødre, og de er svært motiverte for å skape et godt liv for barna sine.

3.7.2 Behov for mer karriereveiledning og praktisk støtte i jobbsøkerprosessen

Karriereveilederne opplever at det ikke er tilstrekkelig med kun én gruppeveiledning og/eller kun én individuell veiledningssamtale. Det understrekes at karriereveiledning er en prosess, og at man ikke kan forvente å se konkrete resultater etter kun én veiledningstime.

Veilederne oppgir at mange som er i målgruppen har behov for mer praktisk erfaring med skrivning av CV, bruk av referanser, skriving av søknad, jobbsøking, etc. Det er ikke tilstrekkelig med kun veiledning, men også behov for mer praktisk støtte i jobbsøkerprosessen. Her etterspørres også bruk av praksisplasser, eller andre arbeidsrettede tiltak fra NAV.

4. BEBOERNES ERFARINGER OG VURDERINGER

I evalueringen har vi intervjuet beboere som har mottatt karriereveiledning. Vi har spurt om hvordan beboerne har fått informasjon om tilbudet og hvorfor de ønsket å benytte tilbudet. Vi har også undersøkt i hvilken grad beboerne opplever karriereveiledningen som nyttig, herunder hva de opplever at veiledningen har bidratt til og om den har bidratt til økt kunnskap om utdanningsmuligheter og arbeidsmarkedet. Videre har vi spurt om veiledningen har bidratt til økt forståelse for videre muligheter, og om veiledningen har gitt økt forståelse for egen situasjon og viktigheten av å samarbeide med norske myndigheter.

4.1 Informasjon og forventninger i forkant av karriereveiledningen

Flere av beboerne vi har snakket med er usikre på om de har mottatt informasjon, eller hva slags type informasjon de har mottatt. Enkelte sier at de har mottatt informasjon fra mottaket før veiledningen.

Flertallet oppgir at de ikke visste så mye om veiledningen på forhånd, og hadde få eller ingen forventninger. Enkelte sier at de har fått informasjon om at de skulle lære om hvordan de kunne få arbeid i Norge, og at de har sagt ja til veiledningen fordi de synes at dette var interessant.

Flere ser ut til å ha kommet til veiledningen fordi de hadde en avtale, men har i mindre grad vært klar over hva avtalen omhandlet før de kom til veiledning.

4.2 I hvilken grad opplever beboerne karriereveiledningen som nyttig og relevant?

Flertallet av informantene opplever at veiledningen har gitt nyttig og relevant informasjon om hvordan man kan ta utdanning eller skaffe arbeid i Norge. Flertallet oppgir også å være fornøyd med veiledningen, og har få eller ingen forslag til forbedringer. Informantene fremhever følgende momenter som særlig nyttige:

Alle informantene er opptatt av at informasjonen om hvordan man kan lære norsk har vært nyttig og særlig relevant. Videre er det enkelte som fremhever at det har vært særlig nyttig å få informasjon om hvilke yrker som krever høyere utdanning, og hvilke som ikke gjør dette. Her fremheves det som nyttig å få informasjon jobbmuligheter man har uten formell kompetanse, og hvordan man kan formalisere kompetanse gjennom arbeid.

Et fåtall av informantene uttaler helt eksplisitt at de opplever at veiledningen ikke har vært nyttig. Dette har sammenheng med at de ikke opplever veiledningen som relevant i den situasjonen de befinner seg i.

Eksempelvis nevner enkelte at det ikke er så nyttig å få informasjon om hvordan man kan komme i arbeid når man ikke har rett til norskopplæring, eller at man ikke har rett til arbeidspraksis. Sitatet under illustrerer dette poenget.

«Nei, har ikke blitt motivert. Jeg har bare fått informasjon om skole og arbeid. Men det er ikke nyttig for meg fordi jeg ikke har opphold, eller rett til skole. Derfor var den veiledningen ikke så nyttig for meg».

Sitat fra beboer som har fått karriereveiledning

Sitatet over kan også indikere at vedkommende ikke er kjent med at hun/han faktisk har opphold, eller rett til å ta lønnet arbeid.

Enkelte opplever at den informasjonen de har fått kun handler om hva de kan gjøre for å komme i utdanning eller arbeid etter at de har blitt bosatt i en kommune. De opplever at informasjonen som er gitt ikke er relevant så lenge de bor i mottak, og at det er ment som informasjon som kan benyttes når de har blitt bosatt i en kommune. Sitatet under illustrerer dette poenget.

«Først fikk jeg lære masse. Jeg er frustrert og har vært lenge på mottaket, og plutselig får vi masse informasjon, det er bare muntlige ting, ikke noe konkret som jeg trenger. Man trenger aksjon og ikke bare muntlig».

Sitat fra beboer som har fått karriereveiledning

Informanten over fremhever at det er utfordrende å videreføre den informasjonen hun har fått i karriereveiledning, og opplever at hun/han har behov for mer praktisk bistand for å kunne komme i arbeid.

Flertallet av de som har deltatt på både gruppe- og individuell veiledning synes at dette har fungert bra. Enkelte fremhever fordelene med individuell veiledning. Sitatet under illustrerer dette poenget.

«Foretrekker å være alene. Når vi var i gruppe så var det folk fra mange land og det var litt bråk på grunn av tolker og et cetera. det var litt vanskelig å høre hva som ble sagt. Når jeg var alene kunne jeg snakke om min egen erfaring, så synes det var bedre å være alene».

Sitat fra beboer som har mottatt karriereveiledning

Informanten fremhever at individuell veiledning er særlig nyttig som et supplement til gruppeveiledning, og at det er mulig å tilpasse denne mer til den enkeltes behov og ønsker.

4.2.1 Behov for mer praktisk støtte i jobbsøkerprosessen

Til tross for at flertallet av beboerne er godt fornøyd med veiledningen, og opplever denne som nyttig, er det flere som etterspør mer konkret hjelp og bistand til å komme i arbeid. Dette omhandler mer praktisk hjelp slik som jobbsøking, samt praksisplass for å få arbeidserfaring.

Flere etterspør mer konkret veiledning eller bistand til å komme videre. Konkret bistand til å komme i arbeid, jobbsøknad, arbeidspraksis etc. Sitatene under illustrerer dette poenget.

«Ja, vil gjerne ha mer veiledning. Jeg har for eksempel jobbet på hotell i nesten fem år vil gjerne få vite hvordan jeg kan få jobb som dette. Vi har snakket om dette på det individuelle møtet, vi har bare skrevet det ned, men ikke noe annet. Vil ha litt mer konkret hjelp til å komme i gang med dette».

Sitat fra beboer som har fått karriereveiledning

4.3 Tilbakemeldinger på karriereveilederne

Beboerne som har mottatt karriereveiledning opplever veilederne som hyggelige, imøtekommende og at de har forståelse for den enkeltes situasjon. Imidlertid opplever beboerne at karriereveilederne ikke har myndighet over det som er deres største utfordringer, nemlig manglende identitetspapirer og begrensninger som ligger i oppholdstillatelsen. Til tross for dette opplever de at veilederne har forsøkt å hjelpe så langt de kan.

4.4 Resultater – Hva har veiledningen bidratt til?

Flertallet opplever at veiledningen har ført til at de har fått økt kunnskap og forståelse for utdanningssystemet og arbeidsmarkedet i Norge. Flere oppgir at de hadde lite kunnskap om dette fra tidligere, og at veiledningen har bidratt til økt kunnskap.

Flertallet opplever også at veiledningen har bidratt til at de har fått økt forståelse for hva som skal til for at de skal komme i utdanning eller arbeid i Norge. Gjennom veiledningen har de også

fått informasjon som bidrar til at det er lettere å se hvilke valgmuligheter de har. Sitatet under illustrerer dette poenget.

Jeg skal lære meg norsk, så har vi snakket om mange ulike typer arbeid som ikke krever høyere utdanning som passer meg, slik at jeg kan søke dette. [...] Før var det misforståelse når det gjelder arbeid. Jeg kunne ikke skille hvilke arbeid som krever høyere utdanning og hvilke som ikke krever det. Jeg skjønner nå hvor jeg skal gå».

Sitat fra beboer som har fått karriereveiledning

Informanten over fremhever at hun har lært noe nytt gjennom veiledningen som hun ikke kunne fra tidligere – i dette tilfellet hvilke yrker som krever høyere utdanning og hvilke som ikke krever dette.

Flertallet av beboerne oppgir at de har fått konkrete råd på veien som de vil ta med seg videre. Flere av informantene oppgir at språklæring har vært et sentralt tema i veiledningen og at de har fått konkrete tips til hvordan de kan lære norsk, eksempelvis gjennom tilbud i regi av frivillige organisasjoner og trossamfunn og gratis kurs på internett.

Videre nevnes tips til ulike aktiviteter for barn, gratis fritidsaktiviteter og lekegrupper.

Sitatet under illustrerer dette poenget.

«Ja, hun [veilederen] var veldig flink. Jeg har til og med fått noen bra råd fra henne og noen forslag som jeg kan ta med videre i livet».

- Husker du noen av rådene eller forslagene som du fikk?

«Da hun spurte meg om min erfaring og bakgrunn fortalte jeg dette. Hun fortalte meg hvilken skoleretning eller jobb jeg kunne velge. Jeg har fått en retning slik at det er lettere for meg å velge senere.

- Vet du hva du har tenkt å velge?

«Har ikke bestemt meg ennå, men jeg vet hva jeg kan velge mellom».

Sitat fra beboer som har fått karriereveiledning

Det er noe uklart hvorvidt informantene faktisk har benyttet seg av de ulike tipsene de har fått under veiledningen. Et fåtall oppgir konkret at de har benyttet de tilbudene de har fått tips om.

4.5 Identitet og samarbeid med norske myndigheter

I intervjuene med beboerne ble det spurt om hvorvidt informantene mener veiledningen har gitt dem bedre forståelse for viktigheten av å dokumentere egen identitet, eventuelt hvorfor eller hvorfor ikke, og på hvilken måte. Flertallet av informantene hadde utfordringer med å forstå spørsmålet om viktigheten av å samarbeide med norske myndigheter, og forstod ikke dette i sammenheng med temaet knyttet til karriereveiledningen. At målgruppen misforstod dette spørsmålet er naturlig siden karriereveilederne ikke har tatt opp temaet om identitet i karriereveiledningen.

For å sikre at de forstod spørsmålet riktig, formulerte intervjuer spørsmålet på flere ulike måter. Flere av beboerne begynte å fortelle om at de kun har fått begrenset oppholdstillatelse av UDI og ikke rett til bosetting. Enkelte forklarte at de har forsøkt å få pass, eller at de har fått pass fra ambassaden og levert det til UDI. Intervjuer fulgte da opp med å spørre om dette hadde vært et tema i samtalen med karriereveileder. Det hadde det stort sett ikke vært.

Et par informanter har åpenbart ikke forstått spørsmålet til tross for flere forsøk på å omformulere spørsmålet, og har heller svart ut fra tematikken for resten av intervjuet og sa at de vet at det er viktig å ha dokumenter på arbeidserfaring fra hjemlandet.

Svarene fra de andre informantene tyder imidlertid på at en del av personene i målgruppen forstår hvorfor de har begrensede rettigheter og fortsatt bor i asylmottak, og at norske myndigheter krever dokumentasjon på identitet. Det er mer uvisst hvorvidt informantene som ikke forstod spørsmålet har kjennskap til dette.

De informantene som pratet om sin begrensede oppholdstillatelse var tydelig preget av dette. Noen av utsagnene fra intervjuene kan tyde på at beboerne føler at de er i en låst situasjon, slik sitatet nedenfor illustrerer:

«Jeg har fått ett år opphold fra UDI. De sier du har fått arbeidstillatelse for ett år, du kan finne jobb og arbeide her. Men hvor!? Jeg har skrevet mange søknader, men de sier at jeg må ha erfaring først. Men hvordan få erfaring?! Jeg har ikke fått noen praksisplass».

Identitetsdokumenter har altså vært et tema i veiledningene, men er i stor grad noe som er initiert av beboerne selv i sammenheng med at de har snakket om den begrensede oppholdstillatelse og implikasjonene dette har for dem.

4.6 Barrierer for å nyttiggjøre seg tilbudet og komme i arbeid

Til tross for at beboerne oppgir at de har fått økt forståelse for utdanningssystemet, arbeidsmarkedet, samt forståelse for egne muligheter viser intervjuene at alle opplever at det i praksis er vanskelig å omsette denne kunnskapen og komme i arbeid.

Begrensningene som ligger i oppholdstillatelsene medfører mange praktiske **barrierer** som hindrer deltakelse i utdanning eller arbeid. Flere opplever at utdanning og arbeid ligger langt frem i tid, det er mange ting som må på plass før dette er oppnåelig, her nevnes blant annet norsk-kunnskaper, bolig, bankkort, barnehageplass etc. Selv om de kjenner til de ulike valgmulighetene og har fått økt kunnskap opplever de at det er utfordrende å gjennomføre i praksis. Sitatene under illustrerer dette poenget.

«Jeg bor jo fortsatt på mottaket, så jeg har ikke gjort noe eller har ikke bestemt meg for det ennå. Jeg har fått masse informasjon som jeg kan bruke senere, når jeg blir bosatt og begynner et normalt liv. Det er lenge til jeg er i normalt liv, til jeg er i arbeidslivet, det er mange faser som jeg må gå gjennom før jeg kan tenke på det. Jeg har ikke startet på norskkurs ennå, datteren min går ikke i barnehage, det er noen av grunne til at jeg ikke tenker på utdanning eller arbeidsliv».

Sitat fra beboer som har fått karriereveiledning

Informanten bak sitatet over fremhever at hun har fått nyttig informasjon, men at det er vanskelig å komme videre med informasjonen fordi hun mangler norskkunnskaper og fast bosted.

Flere fremhever særlig at manglende norskkunnskaper er et hinder for å komme i arbeid. Noen mener også at det har begrenset verdi å få veiledning om utdanning og arbeidsmarkedet når man ikke behersker språket. Sitatet under illustrerer dette poenget.

«Det er vanskelig for oss å snakke norsk, men vi har ikke noe bruk for dette når vi ikke kan norsk, vi kan ikke kommunisere med arbeidsgivere. Det krever mye å være i det norske arbeidslivet. Jeg har sagt til en av veilederne at vi trenger norskkurs».

Sitat fra beboer som har fått karriereveiledning

Manglende rettigheter til tjenester fra NAV fremheves også som en utfordring av noen. To av beboerne som er intervjuet oppgir at de har oppsøkt NAV for å få arbeidspraksis etter veiledning, men har ikke rett til dette på grunn av begrensningene som ligger i tillatelsen. Sitatet under illustrerer dette poenget.

«Vi har snakket om de tingene jeg har gjort tidligere, hun ga meg tips. Jeg har gått til NAV for å få praksisplass, men så lenge vi ikke har rett til norsk [opplæring] har vi ikke rett til praksis, så jeg har gitt opp dette. [...] De har lært meg å bruke internett til å søke jobb og utdanning. Men det ligger ikke noe håp i det så lenge vi ikke får noe kurs i norsk eller arbeidspraksis».

Sitat fra beboer som har fått karriereveiledning

4.7 Motivasjon

Flere av informantene opplever at de har blitt mer motivert til å søke arbeid og utdanning etter veiledningen. Sitatet under illustrerer dette.

«Veldig mye veldig mye, jeg har blitt veldig motivert til å gå videre. Det var en konkret oppmuntring til hvordan jeg kan gå videre med å utvikle språkkunnskapen og har fått en god moral og håp til å gå videre. Har fått håp om at jeg kan få arbeid etter at jeg har lært godt norsk».

Sitat fra beboer som har fått karriereveiledning

Informanten over fremhever at vedkommende har fått økt motivasjon gjennom at han har fått konkrete råd og tips til hvordan han kan utvikle språket. Dette har gitt han håp for hvordan han skal komme videre inn i arbeidslivet.

Flere opplever at de har fått noe mer håp for fremtiden gjennom veiledningen. Sitatet under illustrerer dette poenget.

«Det er ikke så ofte vi får slik informasjon, men når man får slik informasjon får man litt håp for at det finnes håp i vår situasjon.

- Kan du si litt mer om det?

«Jeg har bodd her i fire år og har ikke fått noe informasjon om karriere og arbeidslivet, men fikk litt mer håp for fremtiden etter at jeg hadde fått den informasjonen. Slik kan jeg forklare det».

Sitat fra beboer som har fått karriereveiledning

Som sitatet over viser er det flere som fremhever at de ikke tidligere har fått slik informasjon. Å få informasjon om hvordan man kan komme seg videre inn i utdanning og arbeid har gitt flere av de intervjuede personene håp for fremtiden.

Imidlertid er det ingen eller få som faktisk har forsøkt å komme i utdanning eller arbeid etter veiledningen. Dette henger sammen med barrierene de opplever å møte, manglende språk, manglende tilgang til praksisplass og manglende identitetsdokumenter samt bankkonto og -kort.

Én av beboerne sier at hun ikke har blitt mer motivert av veiledningen. Dette settes i sammenheng med at hun opplever at veiledningen ikke er relevant i hennes situasjon, siden hun trenger utdanning men ikke har rett til det.

5. VURDERINGER OG ANBEFALINGER

I dette kapittelet oppsummeres de viktigste funnene fra evalueringen, samt Rambølls vurderinger og anbefalinger.

Først gis en vurdering av hvorvidt tiltaket er hensiktsmessig for målgruppen. Deretter gis anbefalinger knyttet til viktige momenter som må være på plass dersom karriereveiledningen skal videreføres. Til slutt i kapittelet fremkommer våre vurderinger og anbefalinger for hvordan statlige myndigheter bør samordne innsatsen overfor målgruppen.

5.1 Vurdering av hensiktsmessighet

Evalueringen er basert på et relativt begrenset datagrunnlag. Totalt er det gjennomført til sammen tolv intervjuer, åtte med beboere ved mottakene i Alstahaug, Stord og Drammen, samt fire intervjuer med karriereveilederne.

Evalueringen kan derfor ikke entydig svare på om karriereveiledning er et hensiktsmessig tiltak overfor målgruppen med begrenset oppholdstillatelse. Evalueringen indikerer imidlertid at veiledningen er nyttig og relevant, at den bidrar til økt kunnskap og økt kjennskap til muligheter, samt økt motivasjon blant beboerne.

Evalueringen viser imidlertid at begrensningene som ligger i oppholdstillatelsen til denne målgruppen utgjør en betydelig barriere for å komme i arbeid. Funn kan også indikere at disse barrierene kan gjøre det utfordrende for målgruppen å nyttiggjøre seg karriereveiledningen. Særlig manglende rett til bosetting og norskopplæring, samt varierende praksis knyttet til NAV tiltak fremheves som barrierer for at målgruppen skal bli selvhjulpne og komme inn på arbeidsmarkedet.

I det følgende gis vår vurdering av hvorvidt karriereveiledningen fungerer etter hensikten.

5.1.1 Hva har veiledningen bidratt til?

Evalueringens formål er å vurdere om karriereveiledning til denne målgruppen fungerer etter hensikten.

Formålet med karriereveiledningen er å bidra til at målgruppen:

- får økt kunnskap om muligheter når det gjelder utdanning og arbeid
- blir mer bevisst egen kompetanse, styrker og interesser
- blir bedre i stand til å håndtere overgangen til arbeid i Norge
- får bedre forståelse for sin egen situasjon og betydningen av å samarbeide med myndigheter

Evalueringen viser at flertallet av beboerne opplever at veiledningen har ført til at de har fått økt kunnskap og forståelse for utdanningssystemet og arbeidsmarkedet i Norge. Flere oppgir at de hadde lite kunnskap om dette fra tidligere, og at veiledningen har gitt økt kunnskap. Flere oppgir også at de har fått konkrete råd og tips til aktiviteter i lokalsamfunnet, slik som språkopplæring i regi av frivillige organisasjoner og andre aktiviteter.

Flertallet opplever også at veiledningen har bidratt til at de har fått økt forståelse for hva som skal til for at de skal komme i utdanning eller arbeid i Norge. Gjennom veiledningen har de også fått informasjon som bidrar til at det er lettere å se hvilke valgmuligheter de har, samt planlegge fremover.

Funn fra intervjuene viser også at flertallet av beboerne opplever at veiledningen har bidratt til økt motivasjon til å søke arbeid og utdanning. Dette knytter seg til at veilederne har vist interesse for deres erfaringer og muligheter, samt at de har fått konkret informasjon om hvordan de kan gå frem videre for å få utdanning, eller arbeid. Imidlertid viser evalueringen at midlertidigheten og begrensningene som ligger i oppholdstillatelsen virker demotiverende på flere av beboerne.

Basert på dette vurderer vi at det er grunn til å konkludere med at karriereveiledningen har bidratt til økt kunnskap om utdanningssystemet og arbeidsmuligheter hos målgruppen. Videre har veiledningen gjort det lettere for dem å planlegge fremover, samt bidratt til økt forståelse for mulighetene i fremtiden. Karriereveiledning ser også ut til å kunne være et viktig tiltak for å motivere beboere til å delta i aktiviteter for å lære norsk, eller andre arbeidsforberedende aktiviteter. På bakgrunn av dette vurderer vi at karriereveiledning kan være et godt tiltak for å forhindre passivisering, bidra til fremtidstro og mer aktivitet i målgruppen. Vi vurderer at det også kan bidra til å øke motivasjonen hos den enkelte og sette i gang integreringsprosessen på et tidligere tidspunkt.

Evalueringen kan imidlertid ikke si noe om hvorvidt karriereveiledningen faktisk bidrar til at målgruppen kommer lettere i arbeid. Det er nødvendig å se på resultater over lengre tid for å kunne si noe om dette. Her synes det også å være vesentlige barrierer forbundet med begrensningene i oppholdstillatelsen som gjør det utfordrende for målgruppen å nyttiggjøre seg veiledningen, komme i arbeid og bli selvhjulpne.

Det har også vært et mål at karriereveiledningen skal bidra til at målgruppen får bedre forståelse for sin egen situasjon og betydningen av å samarbeide med myndighetene. Evalueringen viser at karriereveilederne ikke har tatt opp samarbeid med myndighetene som tema i veiledningene. Dette henger sammen med at de vurderer at dette faller utenfor deres mandat og rolle. Vi vurderer at det er lite hensiktsmessig at karriereveilederne skal ta opp dette som et tema i veiledningen. Veilederne har hverken kunnskap om enkeltsaker, eller generell kompetanse om utlendingsmyndighetenes praksis omkring identitetsvurderinger. Tema som omhandler fremskaffelse av identitetsdokumenter faller åpenbart utenfor det som er karriereveiledningens formål. Det er også grunn til å vurdere om det kan anses som rolleblanding å gi karriereveilederne ansvar for en slik oppgave. Imidlertid er det viktig at karriereveilederen har informasjon om oppholdsgrunnlaget, slik at de kan gi tilpasset veiledning.

5.1.2 Er veiledningen nyttig og relevant?

Funn fra evalueringen viser at flertallet av informantene opplever at veiledningen har gitt nyttig og relevant informasjon om hvordan man kan ta utdanning eller skaffe arbeid i Norge. Flertallet oppgir også at de er fornøyd med veiledningen, og har få eller ingen forslag til forbedringer.

Beboerne oppgir at følgende momenter er særlig nyttige og relevante:

- Informasjon om hvordan de kan lære seg norsk
- Informasjon om hvilken utdanning eller erfaring ulike yrker krever
- Informasjon om hvordan man kan formalisere kompetanse gjennom arbeid
- Informasjon som bidrar til at man ser muligheter fremover

Funnene viser imidlertid at enkelte av beboerne opplever at veiledningen enten ikke er relevant, eller mindre relevant. Dette settes i sammenheng med at det er flere barrierer for å komme i arbeid, og det er derfor vanskelig å nyttiggjøre seg informasjonen de har fått i veiledningen og omsette informasjonen til konkrete handlinger.

5.2 Barrierer for å nyttiggjøre seg veiledningen og komme i arbeid

Til tross for at flertallet av beboerne opplever veiledningen som nyttig, viser intervjuer med både veilederne og beboerne at det er utfordrende for beboerne å nyttiggjøre seg veiledningen når de har begrenset opphold og mangler identitetsdokumenter. Følgende momenter fremheves som barrierer for å komme i arbeid for personer i denne målgruppen:

- Manglende identitetsdokumenter er en barriere for å komme i arbeid. Selv om målgruppen har arbeidstillatelse, krever arbeidsgiver identitetsdokumenter og som regel en bankkonto for utbetaling av lønn, betaling av skatt, etc. Det er vanskelig å få opprettet bankkonto uten identitetsdokumenter.

- Manglende rett til deltakelse i introduksjonsprogrammet er også som en barriere for å lære norsk, og i forlengelsen av dette en barriere for å komme i arbeid.
- Ulik praktisering av regelverket som omhandler NAV tiltak fremstår også som en barriere. Mange i målgruppen har behov for arbeidsrettede tiltak, eller annen praktisk bistand for å komme i arbeid.

Samlet sett betyr dette at personer i målgruppen har svært vanskelig med å lære seg norsk og skaffe seg praksis- og arbeidserfaring.

En annen problemstilling er i hvilken grad målgruppens livssituasjon påvirker deres mulighet til å tilegne seg kunnskap og nyttiggjøre seg veiledningen de har mottatt. Selv om flertallet av beboerne som inngår i denne evalueringen har vært i Norge lenge, og har fått innvilget oppholdstillatelse, opplever alle tilværelsen som midlertidig og på «vent» når de ikke har blitt bosatt i en kommune. Dette synes å passivisere den enkelte beboer og bidrar til at de er mottakelig for veiledning. Midlertidigheten kan også potensielt gå ut over den enkeltes motivasjon til å planlegge fremtiden. Imidlertid viser funn at karriereveiledning nettopp kan være et tiltak som bidrar til å øke motivasjonen hos målgruppen.

5.3 Anbefalinger - Viktige momenter som må være på plass for å lykkes med veiledning

Evalueringen viser at det er flere momenter som må være på plass for at veiledningen skal bli vellykket. Dersom karriereveiledningen besluttet videreført for målgruppen anbefaler vi følgende, som oppsummert i figur 5.1.

Figur 5.1: Anbefalinger for vellykket karriereveiledning

- Det bør utarbeides rutiner for identifisering av målgruppen
- Det bør sikres god informasjon til målgruppen i forkant av karriereveiledningen
- Det bør sikres individuell tilpasning og tilpasning til begrensningene i oppholdstillatelsen
- Veiledningen bør legge vekt på å fremme beboerens motivasjon
- Det bør vurderes om det er behov for mer enn én veiledningstime
- Det bør legges til rette for mer praktisk bistand i jobbsøkerprosessen
- Veiledningen bør gis snarest mulig etter innvilget opphold
- Det bør sikres fleksibilitet i gjennomføring og tilpassing til behov og livssituasjon og tidsaspekt
- Det bør tilrettelegges for praktisk gjennomføring, herunder avtale om tid og sted, transport og barnepass etc.
- Karriereveilederne må ha riktig kompetanse:
 - Kunnskap om traumer og flukt
 - Kunnskap om flerkulturell kommunikasjon
 - Kunnskap om rettigheter og muligheter
 - Personlig egnethet

I det følgende gis en kort utdyping av de ulike anbefalingene.

5.3.1 Rutiner for identifisering av målgruppen

Evalueringen viser at det finnes forbedringspotensial i forbindelse med identifisering av målgruppen. Det kommer blant annet frem at det i forsøksperioden har vært utfordrende og tidkrevende å finne frem til målgruppen.

Flere av karriereveilederne opplever også at mandatet for prosjektet har vært utydelig. Det oppgis at det har vært utydelig hvem som hadde ansvar for å identifisere personer i målgruppen, og hvordan dette skulle gjøres. De opplever også at det har vært utydelig hvem som faktisk skulle være i målgruppen. Karriereveilederne anser videre at det er utenfor deres mandat og kompetanseområde å undersøke og vurdere hvilket oppholdsgrunnlag ulike beboere som kommer til karriereveiledning har.

Vi vurderer at arbeidet med å identifisere personer i målgruppen, herunder undersøke oppholdsgrunnlag ligger utenfor karriereveiledernes mandat og kompetanseområde. Det fremstår imidlertid som svært sentralt at karriereveilederne har informasjon om hvilke oppholdsgrunnlag beboerne har for å kunne tilpasse veiledningen til de begrensningene som ligger i oppholdstillatelsen.

Dersom karriereveiledningen besluttes videreført for målgruppen:

- Bør det tydelig defineres hvem som er i målgruppen, herunder om tilbudet skal gis til hele målgruppen, uavhengig av botid og boform (om de er bosatt eller ikke)
- Det bør kommuniseres tydelig til driftsoperatørene for mottakene, samt til Karrieresentrene hvem som er i målgruppen
- Det bør avklares tydelig hvem som har ansvar for å identifisere målgruppen, samt utarbeides tydelige rutiner for hvordan dette skal gjøres

5.3.2 Informasjon til målgruppen i forkant av karriereveiledningen

Flere av beboerne som er intervjuet i forbindelse med evalueringen er usikre på om de har mottatt informasjon, eller hvilken type informasjon de har mottatt. Enkelte sier at de har mottatt informasjon fra mottaket før veiledningen.

Evalueringen kan ikke entydig svare på hvilken informasjon målgruppen har mottatt, hvem som har gitt denne informasjonen, eller hvorvidt de har forstått den informasjonen de har mottatt. Det ser imidlertid ut til å være et forbedringspotensial når det gjelder å gi informasjon til målgruppen i forkant av veiledningen.

Dersom karriereveiledningen besluttes videreført for målgruppen bør det sikres:

- enhetlig informasjon til målgruppen som skal motta tilbudet
- tydelig kommunikasjon mellom Kompetanse Norge, leder for mottakene og karrieresenter
- rutiner for distribuering av informasjon kan bidra til forbedring

5.3.3 Individuell tilpasning og tilpasning til begrensningene i oppholdstillatelsen

Som i karriereveiledning overfor alle andre målgrupper er det sentralt å tilpasse veiledningen til den enkeltes erfaring, ønsker og interesser. Målgruppen som har fått karriereveiledning ved de tre mottakene har generelt lav eller ingen utdanningsbakgrunn. Dette har medført at det har vært særlig relevant å gi informasjon om hvordan kompetanse kan formaliseres gjennom arbeid.

Evalueringen viser at flertallet i målgruppen har svake norskkunnskaper, til tross for at de har vært i Norge i mange år. Det er derfor viktig å tilpasse veiledningen slik at man gir informasjon om alternative tilbud om å lære norsk. Imidlertid fremkommer det at flere i målgruppen kan ha utfordringer med å lære seg norsk på egenhånd, da flere er analfabeter eller har svært lav grunnleggende kompetanse.

Dersom karriereveiledningen besluttes videreført for målgruppen er det viktig å:

- fortsette med individuell tilpasning
- tilpasse veiledningen til begrensningene som ligger i oppholdstillatelsen

5.3.4 Motivasjonsarbeid

Veilederne vurderer det som viktig at man gjennom veiledningen fremhever at det er håp og muligheter for fremtidig arbeid i Norge. Dette gjøres best mulig gjennom å synliggjøre den enkeltes ressurser og styrker, samt øke kunnskap om hvilke muligheter den enkelte har.

Siden denne gruppen befinner seg i en særlig vanskelig livssituasjon bør veiledningen legge vekt på å vekke motivasjonen hos den enkelte for å igangsette egenaktivitet. Eksempelvis er det viktig å informere om hvilke aktiviteter og tilbud man kan benytte seg av innen rammene av begrensningene i oppholdstillatelsen.

Dersom karriereveiledningen besluttes videreført for målgruppen bør veiledningen:

- vektlegge motivasjon til egenaktivitet
- fokusere på det mulighetsrommet som ligger innen rammene av begrensningene i oppholdstillatelsen

5.3.5 Antallet veiledningstimer

Alle beboerne som inngår i denne studien har kun fått én individuell veiledningstime (enkelte har også fått gruppeveiledning). Karriereveilederne fremhever at karriereveiledning er en prosess og at man ikke kan forvente å se konkrete resultater etter kun én veiledningstime. Funn fra evalueringen viser også at flere i målgruppen har behov for mer praktisk bistand knyttet til å komme i arbeid, herunder CV skriving og jobbsøknad.

Dersom karriereveiledningen besluttes videreført for målgruppen bør det:

- vurderes å gi mer enn én veiledningstime

5.3.6 Behov for mer praktisk støtte i jobbsøkerprosessen

Evalueringen viser at flertallet av beboerne opplever veiledningen som nyttig, og de oppgir å ha fått kunnskap om utdanningssystemet og arbeidsmarkedet som de ikke hadde tidligere. Flertallet etterspør imidlertid mer konkret hjelp og bistand til å komme i arbeid. Dette omhandler mer praktisk hjelp slik som jobbsøking, samt praksisplass for å få arbeidserfaring.

Dersom karriereveiledningen besluttes videreført for målgruppen bør det:

- vurderes å vektlegge praktisk arbeid med CV skriving og jobbsøking som en del av karriereveiledningsprosessen

Funn fra evalueringen kan imidlertid tyde på at dette behovet ikke primært kan dekkes gjennom å gi mer karriereveiledning til målgruppen. Flere har behov for arbeidsrettede tiltak fra NAV, eller andre praktisk rettede tiltak for å komme i arbeid.

5.3.7 Veiledningen bør gis tidlig

Å gi veiledningen tidligst mulig etter innvilgelse av opphold vurderes også som et suksesskriterium. Å gi denne veiledningen snarest etter innvilgelse av opphold vil etter vår vurdering bidra til at målgruppen tidlig får nyttig informasjon om hvordan de kan lære seg norsk, samt nyttig informasjon om alternative tilbud de kan benytte seg av mens de er bosatt i mottak. Vi vurderer at det også kan bidra til å øke motivasjonen hos den enkelte, og sette i gang integreringsprosessen på et tidligere tidspunkt.

Dersom karriereveiledningen besluttes videreført for målgruppen bør:

- veiledningen gis snarest mulig etter innvilget opphold

Mange av de som har fått veiledning i denne omgang har vært i Norge lenge, og som allerede nevnt vil enkelte av disse befinne seg i en så sårbar og vanskelig livssituasjon at det er utfordrende å planlegge videre karriereutvikling. For flere av de som har mottatt veiledning i denne omgang synes arbeid og utdanning og ligge langt frem i tid, både på grunn av dårlige språkferdigheter, samt generell lav kompetanse og arbeidserfaring. Imidlertid vil vi fremheve at flere oppgir at de har blitt mer motiverte og at de i større grad ser flere muligheter fremover til tross

for at de er i en vanskelig situasjon. Vi vurderer at dette kan være et tiltak som kan bidra til å lette hverdagen for en sårbar gruppe, og bidra til å igangsette arbeidsforberedende aktiviteter.

5.3.8 Fleksibel og tilrettelagt gjennomføring

Fleksibilitet fremheves videre som et suksesskriterium for å tilpasse veiledningen overfor denne målgruppen. Strukturen på veiledningen kan ikke være for rigid, og man må møte den enkelte der de er og de ulike behovene.

Tid vurderes også å være et suksesskriterium. Dette settes i sammenheng med at mange har stort behov for å snakke. Mange har også vært lenge i Norge uten at de har snakket om fremtiden, eller planlagt fremtidig arbeidsdeltakelse. Mange trenger derfor tid til å omstille seg.

Det fremheves at det er viktig å legge til rette for den praktiske gjennomføringen. Dette er blant annet viktig for å sikre at beboerne møter til oppsatt veiledningstime. Det er viktig at det kommuniseres tydelig om tid og sted. Ett av mottakene har også kjørt beboerne til veiledning hos karrieresenteret for å få gjennomført veiledningen. Enkelte er småbarnsmødre. I disse tilfellene har det vært viktig å skaffe barnepass for å få gjennomført veiledningstidene.

Dersom karriereveiledningen besluttes videreført for målgruppen bør man:

- sikre fleksibilitet i gjennomføring
 - tilpasse til behov og livssituasjon og tidsaspekt
- tilrettelegge for praktisk gjennomføring, avtale tid og sted, kjøre til veiledning, barnepass etc.

5.3.9 Kompetanse hos karriereveilederne

Kompetente veiledere vurderes også å være særlig viktig overfor denne målgruppen. Veiledning av denne gruppen krever mye av veilederne. Det er behov for kunnskap om kulturforståelse, traumer og flukt.

Videre fremstår det som sentralt at veilederne har kunnskap om rettigheter og muligheter, slik at de kan gi en tilpasset veiledning ut fra hva som ligger av begrensninger i oppholdstillatelsen.

Som nevnt befinner flere av beboerne i målgruppen seg i en vanskelig og sårbar livssituasjon. Mange har stort behov for å snakke og fortelle sin livshistorie. Å møte den enkelte der de er i livssituasjonen fremstår derfor som ekstra viktig. I samtale med denne gruppen fremkommer det at det er ekstra viktig å være et medmenneske, og være lyttende og forståelsesfull.

Dersom karriereveiledningen besluttes videreført for målgruppen bør det:

- sikres at karriereveilederne som skal arbeide med målgruppen har riktig kompetanse, herunder kunnskap om traumer og flukt, flerkulturell kommunikasjon og rettigheter og muligheter

5.4 Vurderinger og anbefalinger: Samordnet innsats overfor målgruppen

Under oppsummerer vi våre vurderinger og anbefalinger for hvordan statlige myndigheter bør samordne innsatsen overfor målgruppen. Dette gjelder uavhengig av om karriereveiledningen overfor målgruppen videreføres.

Evalueringen viser at det er utfordrende, for både målgruppen selv og offentlige instanser, å få oversikt over hvilke rettigheter beboere med begrenset oppholdstillatelse har.

Evalueringen viser at målgruppen selv i liten, om enn varierende grad, har oversikt over hvilke rettigheter de har i praksis. De fleste er imidlertid klar over at de ikke har rett til bosetting og norskopplæring. Enkelte av de som har vært til veiledning har imidlertid ikke hatt kunnskap om at de har rett til utdanning og arbeid. Dette kan tyde på at informasjonen til søkere som innvilges denne typen oppholdstillatelse ikke har vært tilstrekkelig.

Funn fra evalueringen kan tyde på at flere offentlige instanser har manglende og begrenset kunnskap om hvilke rettigheter målgruppen har. Det ser også ut til at det er varierende hvordan de

ulike NAV-kontorene praktiserer regelverket overfor denne målgruppen. Evalueringen viser videre at det ikke er overensstemmelse mellom ulike offentlige instanser når det gjelder hvilke rettigheter målgruppen faktisk har.

Karriereveilederne som inngår i prosjektet oppgir at de har fått god informasjon om målgruppens rettigheter. Imidlertid opplever de at det er utfordrende å få oversikt over hva disse rettighetene betyr i praksis.

Slik vi vurderer det kan manglende helhet og kompetanse, samt ulik praksis hos offentlige instanser, bidra til at det er utfordrende for målgruppen å hevde sine rettigheter i praksis. Dette gjør også at målgruppen står i fare for å ikke bli likebehandlet.

Evalueringen viser også at flere i målgruppen befinner seg i den svært vanskelig og sårbar livssituasjon. Mange har bodd lenge på mottak. Flere har barn og er bekymret for oppvekstvilkårene for barna.

I dag gir UDI informasjon om vedtak om midlertidig tillatelse. Her gis det ikke informasjon om hvilke andre rettigheter målgruppen har. I vedtaket informeres det kun om regelverk eller rettigheter etter utlendingsloven.

Basert på funn fra evalueringen vurderer vi at det er behov for at offentlige instanser samordner sin innsats overfor målgruppen, sikrer at regelverket praktiseres likt og at informasjon om hvilke rettigheter denne gruppen har er lett tilgjengelig for beboere og saksbehandlere. Dette vil etter vår vurdering bidra til å sikre at målgruppen får helhetlig informasjon om hvilke rettigheter man har og hvordan man kan bruke disse, samt synliggjøre muligheter. Dette kan også bidra til at flere bruker de rettighetene de har og at flere kommer i arbeid og bosetter seg på egenhånd. Samlet sett vil slik informasjon kunne bidra til å bedre livssituasjonen for målgruppen.

Behovet for offentlig samordning overfor gruppen gjelder uavhengig av om karriereveiledningen videreføres for målgruppen eller ikke.

For å sikre kunnskap om rettigheter, samt samordning av innsatsen anbefaler vi følgende:

- Offentlige myndigheter bør avklare hvilke rettigheter målgruppen har krav på. Det må sikres avklaringer på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. For å få til slike avklaringer bør det igangsettes et formelt samarbeid hvor formålet er å avklare hvilke rettigheter målgruppen har, samt de ulike aktørenes roller og ansvar
- Det bør gis helhetlig informasjon om rettigheter og muligheter til målgruppen. Dette bør gjøres i et samarbeid mellom relevante statlige aktører, slik som UDI, NAV, IMDi, Hdir, karriere-sentrene og eventuelt andre relevante instanser